შრომის ხელშეკრულება #_____

თბილისი **.2026 წელი**

მხარეები:

ერთი მხრივ, **შპს თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი** (საიდენტიფიკაციო ნომერი: 206046045) წარმოდგენილი მისი რექტორის **ვალენტინა საყვარელიძის** სახით (შემდგომში - „დამსაქმებელი“) და მეორე მხრივ, ფიზიკური პირი **_____ (პ/ნ - _____)** (შემდგომში: “დასაქმებული”), დებენ წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე:

1. **ხელშეკრულების საგანი**

1.1. დასაქმებული ღია კონკურსის საფუძველზე და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად განწესდება _____ ფაკულტეტის აფილირებული _____ აკადემიურ თანამდებობაზე;

1.2. აკადემიურ პოზიციაზე განწესებული პირის საქმიანობა მოიცავს: სასწავლო, საკონსულტაციო, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობას, ასევე საუნივერსიტეტო ღონისძიებებში მონაწილეობას.

1.3. აკადემიურ პოზიციაზე განწესებული პირი კისრულობს ვალდებულებას, შეასრულოს წინამდებარე შრომის ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებული სამუშაო იმ რეჟიმით, მოცულობითა და გრაფიკით, რომელიც განსაზღვრულია წინამდებარე ხელშეკრულებით, შინაგანაწესითა და შიდარეგულაციური აქტებით; აკადემიური პერსონალის აკადემიური დატვირთვა, რომლითაც განისაზღვრება აკადემიური პერსონალის კონკრეტული დატვირთვა საათებში (სასწავლო წლის ჭრილში, სემესტრებად) წარმოადგენს წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს (დანართი #1 - დატვირთვის ფორმა).

1.4. აფილირებული პირის საქმიანობის სპეციფიკური პირობები შემდეგია:

ა) უნივერსიტეტის სახელით მონაწილეობს საზოგადოების განვითარებისა და ცოდნის გაზიარების პროცესებში,

ბ) უნივერსიტეტში ახორციელებს ძირითად საგანმანათლებლო, კვლევით/სამეცნიერო საქმიანობას და მისი კვლევის შედეგები ეთვლება უნივერსიტეტს,

გ) აქტიურად არის ჩართული უნივერსიტეტში საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების პროცესებში,

დ) აქტიურად არის ჩართული უნივერსიტეტში სტუდენტებისთვის კონსულტაციების გაწევისა და მათი კვლევითი ან და პრაქტიკული კომპონენტის ხელმძღვანელობის პროცესებში.

1.5. აფილირების პირობები, ვალდებულებები და უპირატესობები განსაზღვრულია აფილირების შესახებ დამატებითი შეთანხმებით, რაც ამ ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია (დანართი #4 - აფილირების შეთანხმება).

1.6. დასაქმებულის სამუშაო ადგილია: საქართველო, თბილისი, ზერი გაბრიელ სალოსის გამზირი №31.

2. **სამუშაო ზოგადი აღწერილობა**

2.1. დასაქმებული ვალდებულია ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შეასრულოს პირადად.

2.2. დასაქმებული ვალდებულია თავისი შესაძლებლობების ფარგლებში, სათანადო გულისყურითა და სიფრთხილით შეასრულოს თავისი მოვალეობები, რაც განსაზღვრულია დატვირთვის ფორმითა და შინაგანაწესით.

2.3. დასაქმებულს უფლება აქვს დამსაქმებელთან შეითავსოს სხვა სამუშაო, მათ შორის ადმინისტრაციული ან დამხმარე თანამდებობრივი პოზიცია, ისე, რომ მისი კვირეული სამუშაო დატვირთვა არ აღემატებოდეს ჯამში 40 საათს, ხოლო ადმინისტრაციული/დამხმარე პოზიციაზე მისი კვირეული სამუშაო დატვირთვა არ აღემატებოდეს 25 საათს;

2.4. აკადემიურ პერსონალი უფლებამოსილია დაიკავოს აკადემიური თანამდებობა ან/და მოწვეული პერსონალის/ლექტორის პოზიცია სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, თუ მისი აკადემიური დატვირთვა თბილისის ჰუმანიტარულ უნივერსისტეტში არ აღემატება კვირაში 20 საათს. დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებელს შეატყობინოს ინფორმაცია მის მიერ სხვა უსდ-ში აკადემიური დატვრითვის არსებობის შესახებ, თავის მხრივ, დამსაქმებელი უფლებამოსილია აკადემიური პერსონალის დატვირთვა გადაამოწმოს განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემაში; აფილირებული აკადემიური პერსონალი არ არის უფლებამოსილი დაიკავოს ადმინისტრალური ან/და დამხმარე თანამდებობრივი პოზიცია “დამსაქმებლის” კონკურენტ დაწესებულებაში, “დამსაქმებლის” წინასწარი ინფორმირებისა და თანხმობის მოპოვების გარეშე; “დასაქმებული” უფლებამოსილია დაიკავოს თანამდებობა სხვა არაკონკურენტ დაწესებულებაში, “დამსაქმებლის” წინასწარი ინფორმირების პირობით. აღნიშნული ვალდებულებების დარღვევა “დასაქმებულის” მხრიდან, წარმოადგენს ამ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

2.5. აფილირებული პირი ვალდებულია გააფრთხილოს უნივერსიტეტი 30 დღით ადრე მისი სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან აფილირების გადაწყვეტილების ან/და აფილირებაზე უარის თქმის შესახებ;

2.6. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

2.7. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

2.8. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის ცვლილებით, არ საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას.

3. **სამუშაო დრო, შესვენება, უქმე დღეები და შვებულება**

3.1. დასაქმებული პირის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და შესვენების დრო განისაზღვრება შინაგანაწესის საფუძველზე, სემესტრული აკადემიური კალენდარისა და დატვირთვის ფორმის (დანართი#1) შესაბამისად.

3.2. სააუდიტორიო დატვირთვის შესრულებისას, სარგებლობს აკადემიური ცხრილის შესაბამისად, შესვენებებით;

3.3. უქმე დღეებად მიიჩნევა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეები. კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეების გარდა დამსაქმებელმა შეიძლება დამატებით განსაზღვროს დასვენების დღეები.

3.4. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. მხარეთა შეთანხმებით, ანაზრაურებადი შვებულებით სარგებლობა შესაძლებელია ნაწილ-ნაწილ და ერთიანად, უპირატესად წლის ისეთ პერიოდებში, როდესაც დამსაქმებელთან არ მიმდინარეობს სასწავლო პროცესი (არდადეგების პერიოდი).

3.5. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.

4. მხარეთა უფლება-მოვალეობანი

4.1. დასაქმებულს უფლება აქვს:

4.1.1 მოსთხოვოს დამსაქმებელს წინამდებარე ხელშეკრულების, შინაგანაწესის და მოქმედი კანონმდებლობის დაცვა;

4.1.2 დროებითი შრომისუუნარობის შემთხვევაში მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობების შეჩერება. ყოველი ასეთი შემთხვევა უნდა დასაბუთდეს სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული ცნობით;

4.1.3 უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ასეთ შემთხვევაში იგი აღნიშნულ გარემოებათა თაობაზე დაუყოვნებლივ ატყობინებს დამსაქმებელს;

4.1.4 მოითხოვოს მისი სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, საინფორმაციო რესურსები და ინვენტარი;

4.1.5 მოითხოვოს დამატებითი ანაზღაურება ზეგანაკვეთური დატვირთვის შემთხვევაში;

4.1.6 მონაწილეობა მიიღოს უნივერსიტეტის მართვაში კანონმდებლობისა და უნივერსიტეტის მარეგულირებელი აქტების შესაბამისად;

4.1.7. ჩარევის გარეშე განახორციელოს სწავლება, კვლევა, შემოქმედებითი საქმიანობა და სამეცნიერო ნაშრომების გამოქვეყნება - ისარგებლოს აკადემიური თავისუფლებით;

4.1.8. საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში დამოუკიდებლად განსაზღვროს სასწავლო კურსის პროგრამების (სილაბუსების) შინაარსი, სწავლების მეთოდები და საშუალებები.

4.2. დასაქმებული ვალდებულია:

4.2.1 კეთილსინდისიერად შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები;

4.2.2 დაიცვას წინამდებარე ხელშეკრულება და შინაგანაწესი;

4.2.3 წერილობით შეატყობინოს დამსაქმებელს მის პირად მონაცემებში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ, ასეთი ცვლილებებიდან ერთი კვირის განმავლობაში;

4.2.4 დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე მიაწოდოს მას ინფორმაცია ადრინდელი საქმიანობის შესახებ და შეუფერხებლად წარუდგინოს ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებული მონაცემები;

4.2.5 მოწესრიგებულ მდგომარეობაში გამოცხადდეს სამუშაოზე, იზრუნოს საკუთარი კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, უნივერსიტეტის პრესტიჟის დაცვაზე და მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესებაზე;

4.2.6 უზრუნველყოს ყველა საბუთის, მიმოწერის შენახვა დადგენილი წესით;

4.2.7 არ გათქვას კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, რაც შესაძლოა გახდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და ფინანსური კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი;

4.2.8 დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას აკადემიური კეთილსინდისიერება, აუხსნას სტუდენტებს აკადემიური კეთილსინდისიერების ნორმების შინაარსი და მოუწოდოს მათ დასაცავად;

4.2.9. დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში გაიაროს პროფესიული ატესტაცია დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესით;

4.2.10. დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში წარუდგინოს მას სემესტრული ან/და წლიური ანგარიში მის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების შესახებ და საჭიროების შემთხვევაში დაადასტუროს დოკუმენტურად;

დასაქმებული პირადად და სრულად აგებს პასუხს ნებისმიერი ზიანის და/ან დანაკარგისათვის, რომელიც მიადგება დამსაქმებელს, მის მიერ დაწესებულების ქონების არამიზნობრივად გამოყენების შედეგად ან დაუდევრობით.

4.3. დამსაქმებელს უფლება აქვს:

4.3.1. მოსთხოვოს დასაქმებულს წინამდებარე ხელშეკრულების და შინაგანაწესის დაცვა;

4.3.2. საკუთარი შეხედულებით, შრომის შედეგების მიხედვით შინაგანაწესის შესაბამისად წაახალისოს, ხოლო დასაქმებულის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, დადგენილი წესის შესაბამისად გამოიყენოს მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, მათ შორის, ჯარიმა, რომლის ოდენობასაც დამსაქმებელი განსაზღვრავს კონკრეტულ შემთხვევაში კონკრეტული ოდენობით.

4.4. დამსაქმებელი ვალდებულია:

4.4.1. გამოიყენოს დასაქმებულის შრომა დაწესებულების მიზნების შესასრულებლად;

4.4.2. გააცნოს დასაქმებულს შინაგანაწესი, შინაგანაწესში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შემთხვევაში, გააცნოს აღნიშნული ცვლილებები;

4.4.3. უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის შრომის ნორმალური პირობების შექმნა დაკისრებული ფუნქციებისა და ვალდებულებების შეუფერხებლად შესრულებისათვის; საქმიანობის არადისკრიმინაციული გარემო;

4.4.4. უზრუნველყოს დასაქმებულის შრომის დროული ანაზღაურება;

4.4.5. კანონმდებლობით დადგენილ ჩარჩოებში უზრუნველყოს აკადემიური პერსონალის მიერ სწავლებისა და კვლევის თავისუფლება და შექმნას მისი საქმიანობისათვის შესაბამისი პირობები.

5. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ____ წლის ვადით, _____ - მდე.

6. შრომის ანაზღაურება

6.1. დამსაქმებელი დასაქმებულს ანაზღაურებას უხდის ყოველ სამუშაო საათში ამ ხელშეკრულების დანართი #2-ში განსაზღვრული ოდენობით, კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით.

6.2. დასაქმებულს აუნაზღაურდება სასწავლო საქმიანობა, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა, სხვა საქმიანობა განსაზღვრული საათობრივი გაანგარიშებით და ამ ხელშეკრულების დანართ #1-ში ყოველწლიურად სემესტრებად გაწერილი სამუშაო დატვირთვის შესაბამისად.

6.3. დასაქმებულისათვის საპენსიო გადასახადის გადახდა მოხდება დასაქმებულის საპენსიო სტატუსის მიხედვით, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ნორმების შესაბამისად.

6.4. შრომის ანაზღაურება ერიცხება დასაქმებულს თვეში ერთხელ, არაუგვიანეს მომდევნო თვის 20 (ოცი) რიცხვისა, მის სახელზე გახსნილ ანგარიშზე ან/და ნაღდი ანგარიშსწორების წესით. შრომის ანაზღაურება გამოიანგარიშება დასაქმებულის მიერ საანგარიშო სასწავლო წლის შესაბამის სემესტრში დაგეგმილი დატვირთვის ყოველთვიურად შესრულებული სამუშაოს მოცულობის შესაბამისად.

6.5. დამსაქმებელი უფლებამოსილია აფილირების შეთანხმებით დაადგინოს და განსაზღვროს სახელფასო დანამატი აფილირებისათვის.

6.6. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.

6.7. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა.

6.8. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.

7. ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურება

7.1. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე;

ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით.

7.2. საწარმოო ავარია, ამ ხელშეკრულების მიზნებისათვის და დაწესებულების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ასევე, გულისხმობს იმ გარემოებათა არსებობას, რამაც შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას დაწესებულების ავტორიზაციას, პროგრამების აკრედიტაციას ან სხვა უფლებების განხორციელებას, რაც საჭიროებს მარეგულირებელი უწყებებისაგან ლიცენზირებას ან სპეციალური უფლებების მინიჭებას.

7.3. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ იმ შრომა-საათების შესრულება, რომელიც არ არის გაწერილი ამ ხელშეკრულების დანართ #1-ში (დატვირთვის ფორმაში).

7.4. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 1.25-მაგი ოდენობით.

8. შრომითი ურთიერთობების შეჩერება

8.1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

8.2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლები და პროცედურები რეგულირდება საქართველოს ორგანული კანონით - საქართველოს შრომითი კოდექსით.

9. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

9.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

ბ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს დატოვება საკუთარი ნებით წერილობითი განცხადების საფუძველზე;

გ) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

დ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც დადგინდება ატესტაციით ან/და სასწავლო პროცესის შეფასების მექანიზმებით; შეუსაბამობა შესაძლებელია გამოწვეული იქნას საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დასაქმებულის მიმართ დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დადგენის შემთხვევაშიც;

ე) დასაქმებულის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

ვ) დასაქმებულის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულია შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ზ) დასაქმებულის გარდაცვალება;

თ) უნივერსიტეტის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

ი) დაწესებულებისათვის საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსის მინიჭებაზე უარის თქმა ან ამ სტატუსის დაკარგვა, იმ საგანმანათლებლო პროგრამის/მისი კომპონენტის გაუქმება, რომლის განხორციელებაშიც მონაწილეობდა დასაქმებული;

კ) სხვა შრომითი კოდექსით განსაზღვრული საფუძვლები და ობიექტური გარემოება, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

9.2. დასაქმებულის ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

9.3. წინამდებარე ხელშეკრულების მიზნებისათვის დასაქმებულის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევად ითვლება დასაქმებულის მხრიდან ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების, მათ შორის სამუშაო აღწერილობით/ დატვრითვის ფორმით გათვალისწინებული მოთხოვნების, შინაგანაწესის, ეთიკის კოდექსის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება.

10. პერსონალურ მონაცემთა დაცვა და კონფიდენციალობა

10.1. დამსაქმებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულის პერსონალური მონაცემების დაცვას საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად და დასაქმებულის პერსოსნალურ მონაცემთა დაცვის პოლიტიკის დოკუმენტით განსაზღვრული წესით. დამსაქმებელი დასაქმებულის პერსონალური მონაცემების დამუშავებას ახორციელებს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული მოთხოვნების შესასრულებლად, დასაქმებულის წერილობითი თანხმობით ან სხვა ლეგიტიმური მიზნით, რაც განსაზღვრულია პერსონალურ მონაცემთა დაცვის პოლიტიკის დოკუმენტით;

10.2. ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერით დასაქმებული ადასტურებს, რომ მისთვის ცნობილია დამსაქმებლის ტერიტორიაზე და შენობა-ნაგებობებში (გარდა სამედიცინო დახმარების პუნქტის, სამუშაო, გამოსაცვლელი და ჰიგიენისთვის განკუთვნილი ფართისა) წესრიგის, უსაფრთხოების, სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით ვიდეოკონტროლის მოწყობილობების გამოყენების შესახებ.

10.3. დასაქმების პერიოდში და ამ პერიოდის დასრულების შემდეგ, სამუშაოს შეწყვეტის მიზეზის მიუხედავად, დასაქმებული ვალდებულია საიდუმლოდ შეინახოს მისთვის წინამდებარე ხელშეკრულების ძალით ხელმისაწვდომი ინფორმაცია და უფლება არ აქვს გაანდოს ნებისმიერ მესამე პირს, ან ნებისმიერი გზით გამოიყენოს ეს ინფორმაცია თავის სასიკეთოდ, ან გახადოს იგი საჯარო.

10.4. ამ ხელშეკრულების მიზნებისათვის კონფიდენციალურ ინფორმაციად მიიჩნევა ნებისმიერი სახის ინფორმაცია, რისმა გავრცელებამაც შესაძლოა ზიანი მიაყენოს დაწესებულების საქმიანობას, სახელს და რეპუტაციას, აგრეთვე საგანმანათლებლო პროგრამები, სილაბუსები და სხვა სახის სასწავლო-მეთოდური მასალები, იმ სახით, რაც დაწესებულებამ არ მიიჩნია მიზანშეწონილად საჯარო გამოქვეყნებისათვის დაწესებულების ვებ-გვერდზე.

11. შრომითი დავების გადაწყვეტა

11.1. დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში. დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისათვის გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებით უთანხმოების შესახებ.

11.2. მხარეთა შორის შრომითი დავის წარმოქმნის შემთხვევაში იგი უნდა გადაწყდეს უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შემათანხმებელი პროცედურების გზით, შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესების დაცვით.

11.3. თუ დავის დროს შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული 14 კალენდარული დღის განმავლობაში, ან თუ მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს.

11.4. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

12. დასკვნითი დებულებები

12.1. მხარეები ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებენ, რომ წინამდებარე ხელშეკრულება არ შეიცავს ბუნდოვან დებულებებს და რომ ისინი სრულად გაეცნენ და მიიღეს აღნიშნული პირობები.

12.2. მხარეები თანხმდებიან, რომ ამ ხელშეკრულების ფარგლებში "დასაქმებულის" მიერ შექმნილი/მომზადებული ნებისმიერი წერილობითი ან/და ელექტრონული, აუდიო/ვიდეო ან ბეჭდვითი მასალა/გამოსახულება/დოკუმენტი (მათი შემადგენელი/მათში ჩართული ნებისმიერი ნაწილი/ფრაგმენტი), მათ შორის, საგანმანათლებლო პროგრამა ან მისი ნებისმიერი ნაწილი,საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების მიზნით შექმნილი ნებისმიერი ინტელექტუალური პროდუქტი, ისევე როგორც "დამსაქმებლის" მიერ "დასაქმებულისთვის" სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულების მიზნით გადაცემული ნებისმიერ სახის ინფორმაცია/დოკუმენტაცია და მათთან (მასალა/გამოსახულება/დოკუმენტი) დაკავშირებული ნებისმიერი უფლება (მათ შორის: ქონებრივი, საავტორო, მომიჯნავე, ნებისმიერი სახით გამოყენების განსაკუთრებული უფლება და სხვ.) დროისა და სივრცის მიუხედავად, ეკუთვნის "დამსაქმებელს". შესაბამისად "დასაქმებულს" ეკრძალება აღნიშნული ინტელექტუალური საკუთრების არასამსახურებრივი მიზნებით გამოყენება, მესამე პირებისათვის გამჟღავნება, კოპირება ან სხვა ფორმით გადაცემა. ამ ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, "დასაქმებული" დაუყოვნებლივ გადასცემს/უბრუნებს "დამსაქმებელს" მათ და ასლებს (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

12.3. საკითხები, რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე ხელშეკრულებით წესრიგდება დამსაქმებლის შიდა სამართლებრივი აქტებით ან მოქმედი კანონმდებლობით.

12.4. წინამდებარე ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა დაიშვება მხოლოდ მხარეთა წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე. ცალმხრივად შეტანილ ცვლილებებს იურიდიული ძალა არ გააჩნია.

12.5. ხელშეკრულების ხელმოწერიდან ნებისმიერ დროს ამ ხელშეკრულების რომელიმე დებულების ძალადაკარგულად ცნობა ან ბათილობა საკანონმდებლო ცვლილებების, სასამართლოს გადაწყვეტილების ან სხვა გარემოების საფუძველზე, არ იქონიებს გავლენას წინამდებარე ხელშეკრულების სხვა დებულებების ნამდვილობაზე. მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას, ასეთ შემთხვევაში კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკებები რათა ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნას ისეთი ცვლილებები, რომლებიც შეძლებისდაგვარად შეინარჩუნებს მხარეთა თავდაპირველ მიზანს.

12.6. შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს (დანართი #3). ამ ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით დასაქმებული ადასტურებს, რომ სრულად გაეცნო დამსაქმებლის შინაგანაწესს, ეთიკის კოდექსს, ეთანხმება მათ და პრეტენზია არ გააჩნია. ხელშეკრულებასა და შინაგანაწესის ნორმებს შორის წინააღმდეგობის შემთხვევაში მოქმედებს წინამდებარე ხელშეკრულების ნორმები.

12.7. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე 2 (ორ) იდენტურ ეგზემპლარად, თითო ყოველი მხარისათვის.

მხარეთა რეკვიზიტები და ხელმოწერები:

„დამსაქმებელი" : შპს თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი ს/კ - 206046045 მის: თბილისი, ზერი გაბრიელ სალოსის გამზირი N31 ელ.ფოსტა: thu-posta@thu.edu.ge ვებგვერდი: www.thu.edu.ge _____ (ხელმოწერა) ვალენტინა საყვარელიძე, რექტორი მ.ა.	**„დასაქმებული" :** _____, პ/ნ: რეგ. მისამართი : ტელ .: ელ.ფოსტა: საბანკო ანგარიში: _____ (ხელმოწერა)

დანართი #1

(№_____ შრომის ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი)

დატვირთვის ფორმა

სასწავლო წელი: _____

შემოდგომის სემესტრი

გაზაფხულის სემესტრი

„დამსაქმებელი“ : შპს თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი ს/კ - 206046045 მის: თბილისი, ზერი გაბრიელ სალოსის გამზირი N31 ელ.ფოსტა: thu-posta@thu.edu.ge ვებგვერდი: www.thu.edu.ge _____ (ხელმოწერა) ვალენტინა საყვარელიძე, რექტორი ბ.ა.	**„დასაქმებული“ :** **_____, პ/ნ:** რეგ. მისამართი : ტელ .: ელ.ფოსტა: საბანკო ანგარიში: _____ (ხელმოწერა)

კონფიდენციალური

დანართი №2

(№_____ შრომის ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი)

ყოველთვიური სახელფასო სარგოს ოდენობა საათში:_____(_____) ლარი, საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული გადასახადების ჩათვლით.

„დამსაქმებელი“ : შპს თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი ს/კ - 206046045 მის: თბილისი, ზერი გაბრიელ სალოსის გამზირი N31 ელ.ფოსტა: thu-posta@thu.edu.ge ვებგვერდი: www.thu.edu.ge _____ (ხელმოწერა) ვალენტინა საყვარელიძე, რექტორი ბ.ა.	**„დასაქმებული“ :** **_____, პ/ნ:** რეგ. მისამართი : ტელ .: ელ.ფოსტა: საბანკო ანგარიში: _____ (ხელმოწერა)

დანართი #4

(№_____ შრომის ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი)

აფილირების შეთანხმება

ერთი მხრივ, **შპს „.თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი“** (შემდგომში - უნივერსიტეტი) წარმოდგენილი უნივერსიტეტის რექტორის **ვალენტინა საყვარელიძის** სახით, ხოლო, მეორე მხრივ, უნივერსიტეტში აკადემიური თანამდებობის დასაკავებელ კონკურსში გამარჯვებული **ფიზიკური პირი სახელი, გვარი პ.ნ. ----------,** საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად ვთანხმდებით შემდეგზე:

1.შეთანხმების საგანი

1.1.წინამდებარე შეთანხმებით აფილირებული პირი თანახმობას აცხადებს, იყოს აფილირებულიუნივერსიტეტთან, რაც გულისხმობს:

ა)უნივერსიტეტის სახელით მონაწილეობს საზოგადოების განვითარებისა და ცოდნის გაზიარების პროცესებში;

ბ) უნივერსიტეტში ახორციელებს ძირითად საგანმანათლებლო, კვლევით/სამეცნიერო საქმიანობას და მისი კვლევის შედეგები ეთვლება უნივერსიტეტს;

გ) აქტიურად არის ჩართული უნივერსიტეტში საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთანდაკავშირებით გადაწყვეტილების პროცესებში;

დ) აქტიურად არის ჩართული უნივერსიტეტში სტუდენტებისთვის კონსულტაციების გაწევისა და მათი კვლევითი ან და პრაქტიკული კომპონენეტის ხელმძღვანელობის პროცესებში.

1.2. აფილირებული პირის უფლება-მოვალეობანი, ასევე უნივერსიტეტის მიერ სპეციალური პირობები განისაზღვრება წინამდებარე შეთანხმებით.

2.სპეციალური პირობები

2.1. აფილირებული პირის უფლება-მოვალეობები

- აფილირებული პირი ვალდებულია შეასრულოს საგანმანათლებლო, სასწავლო-სამეცნიერო, კვლევითი დამეთოდური საქმიანობა შრომითი ხელშეკრულებისა და "აკადემიური პერსონალის წლიური საკონტაქტო, სასწავლო-სამეცნიერო და მეთოდური დატვირთვის რაოდენობრივი შეფასება და ზღვრული ნორმების" მოთხოვნების შესაბამისად;
- აფილირებული პირი უფლებამოსილია არჩეულ იქნას თჰუ-ს მართვის ორგანოებში თჰუ-ს დებულების შესაბამისად;
- აფილირებული პირი უფლებამოსილია დაიკავოს ადმინისტრაციული თანამდებობა, თუ მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებით მისი დატვირთვა არ აღემატება 10 საათს;
- აფილირებული პირი უფლებამოსილია დაიკავოს აკადემიური თანამდებობა სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, თუ მისი დატვირთვა ამ დაწესებულებაში არ აღემატება კვირაში 10 საკონტაქტო საათს;
- აფილირებული პირი ვალდებულია გააფრთხილოს უნივერსიტეტი 30 დღით ადრე მისი სხვა უმაღლესსაგანმანათლებლო დაწესებულებასთან აფილირების გადაწყვეტილების შესახებ.

2.2. უნივერსიტეტის უფლება-მოვალეობები

- უნივერსიტეტი, მასთან აფილირებული პირის მიერ აფილირების პირობების დარღვევის შემთხვევაში, უფლებამოსილია გააუქმოს აფილირების შეთანხმება და დადებული აფილირების შრომითი ხელშეკრულება;
- უნივერსიტეტი აფილირებულ პირს გადაუხდის აფილირების სახელფასო დანამატს უნივერსიტეტის საბიუჯეტო შემოსულობების გათვალისწინებით და დაგეგმილი ბიუჯეტის შესაბამისად "აკადემიური პერსონალის წლიური საკონტაქტო, სასწავლო-სამეცნიერო და მეთოდური დატვირთვის რაოდენობრივი შეფასება და ზღვრული ნორმების" წესის მიხედვით გათავლისწინებული დატვირთვის სრულად შესრულების შემთხვევაში;
- უნივერსიტეტი აფილირებულ პირს დაუფინანსებს სამეცნიერო ნაშრომის (სტატია, სახელმძღვანელო,მონოგრაფია და ა.შ.) გამოქვეყნებას; ასევე დაუფინანსებს მივლინებებსა და მისი განვითარებისათვის მნიშვნელოვან აქტივობებში (ტრენინგი, კონფერენცია, სიმპოზიუმი, სამუშაო შეხვედრა და ა. შ.) მონაწილეობას, რომელიც აფილირების შინაარსიდან გამომდინარეობს;
- უნივერსიტეტი აფილირებულ პირს უპირატესობას მიანიჭებს შიდასაუნივერსიტეტო სამეცნიერო გრანტების დაფინანსებაზე გადაწყვეტილების მიღებისას;
- უნივერსიტეტი იღებს ვალდებულებას საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების დროს სასწავლო კომპონენტის განმახორციელებელი პირის განსაზღვრისა და საათობრივი დატვირთვის განაწილების დროს უპირატესობა მიანიჭოს აფილირიებულ პირს.

3. შეთანხმების მოქმედების ვადა და მისი შეწყვეტა

3.1. შეთანხმების მოქმედების ვადად განისაზღვრება აფილირებული პირის შესაბამის აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევის ვადა.

3.2. აფილირებულ პირთან წინამდებარე შეთანხმება შეიძლება შეწყდეს საქართველოს შრომის კოდექსით, „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით, უნივერსიტეტის დებულებით და შინაგანაწესით გათვალისწინებულ შემთხვევებში, აფილირებული პირის მიერ უნივერსიტეტის შიდა სამართლებრივი აქტების, წინამდებარე შეთანხმების ან/და მასთან

გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისი პირობის/პირობების დარღვევის შემთხვევაში, რომელიც გამოიწვევს პირთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

4.შეთანხმების დამატებითი პირობები

4.1. კანონმდებლობაში განხორციელებული შესაბამისი ცვლილებების ან/და საერთაშორისო პრაქტიკის გამოცდილების გაზიარების შემთხვევაში შესაძლოა გადაიხედოს წინამდებარე შეთანხმება, რომელიც უნდა გაფორმდეს მხარეთა მიერ წერილობითი თანხმობის ფორმით.

4.2. წინამდებარე შეთანხმებაში ცვლილებების განხორციელების მიზანი უნდა იყოს აფილირების პირობებისა და შინაარსის დახვეწა, განვითარება და არ უნდა აუარესებდეს აფილირებული პირის პირობებს.

4.3.მხარეთა შორის დავის წარმოშობის შემთხვევაში ის უნდა გადაწყდეს უშუალოდ უნივერსიტეტსა და აფილირებულ პირს შორის შეთანხმებული პროცედურის გზით, შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესების დაცვით.

5.გარდამავალი და დასკვნითი დებულებანი

5.1.მხარეები შეთანხმებაზე ხელმოწერით ადასტურებენ, რომ წინამდებარე შეთანხმება არ შეიცავს ბუნდოვან დებულებებს და რომ ისინი სრულად გაეცნენ და მიიღეს აღნიშნული პირობები.

5.2.საკითხები,რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე შეთანხმებით წესრიგდება და ივსება აფილირებულ პირთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით, უნივერსიტეტის შიდა სამართლებრივ აქტებით ან/და მოქმედი კანონმდებლობით.

5.3. შეთანხმების ხელმოწერიდან ნებისმიერ დროს ამ ხელშეკრულების რომელიმე დებულების ძალადაკარგულად ცნობა საკანონმდებლო ცვლილებების, სასამართლოს გადაწყვეტილების ან სხვა ობიექტური გარემოების საფუძველზე, არ იქონიებს გავლენას წინამდებარე შეთანხმების სხვა დებულებების ნამდვილობაზე. მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას, ასეთ შემთხვევაში კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკებები რათა შეთანხმებაში შეტანილ იქნას ისეთი ცვლილებები, რომლებიც შეძლებისდაგვარად შეინარჩუნებს მხარეთა თავდაპირველ მიზანს.

5.4. შეთანხმება შედგენილია ქართულ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე 2 (ორ) იდენტურ ეგზემპლარად, თითო ყოველი მხარისათვის.

6. მხარეთა ხელმოწერები და რეკვიზიტები:

„დამსაქმებელი“ : შპს თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი ს/კ - 206046045 მის: თბილისი, ბერი გაბრიელ სალოსის გამზირი N31 ელ.ფოსტა: thu-posta@thu.edu.ge ვებგვერდი: www.thu.edu.ge _____ (ხელმოწერა) ვალენტინა საყვარელიძე, რექტორი ბ.ა.	**„დასაქმებული“ :** **_____, პ/ნ:** რეგ. მისამართი : ტელ .: ელ.ფოსტა: საბანკო ანგარიში: _____ (ხელმოწერა)