**შ რ ო მ ი თ ი ხ ე ლ შ ე კ რ უ ლ ე ბ ა №**

(ადმინისტრაციულ პერსონალთან)

ქ. თბილისი 20 წ.

**შპს - თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი** (შემდგომში - დამსაქმებელი), წარმოდგენილი რექტორის, **ვალენტინა საყვარელიძის,** სახით, ერთი მხრივ, და საქართველოს მოქალაქე **---------------**

(შემდგომში - დასაქმებული) მეორე მხრივ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე, ვდებთ წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე:

**1. შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა**

 წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ----------- ვადით და ამოქმედდება ----------წლის ---------

------- დან.

 **2. სამუშაო დრო და დასვენების დრო**

1. დასაქმებული სამუშაო დრო განისაზღვრება 5 დღიანი სამუშაო კვირით (არაუმეტეს 40 საათისა);

2. სამუშაო დღის დასაწყისი და დასასრული, სამუშაოდან გათავისუფლებისა და სხვა საორგანიზაციო საკითხები რეგულირდება შინაგანაწესის შესაბამისად, რომელიც მიიჩნევა ამ ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად.

##  3. სამუშაო ადგილი

დასაქმებულის სამუშაო ადგილია **შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი** (შემდგომში - უნივერსიტეტი); მისამართი: საქართველო, თბილისი, ბერი გაბრიელ სალოსის გამზირი №31.

##  4. თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე

1. დასაქმებული უნივერსიტეტში მუშაობს თანამდებობაზე.

2. დასაქმებულს, შესაბამისი ანაზღაურების მიღების სანაცვლოდ ევალება შემდეგი სახის სამუშაოების შესრულება:

-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 5.სამუშაოს შესრულება

1) დასაქმებული ვალდებულია ამ ხელშეკრულების მე-4 მუხლით განსაზღვრული სამუშაო შეასრულოს პირადად.

2) შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ ამავე შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

3) დასაქმებულს უფლება აქვს შეთავსებით შეასრულოს სხვა სამუშაო, თუ ეს ხელს არ უშლის ძირითადი სამუშაოს შესრულებას.

4) დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებელს შეატყობინოს ინფორმაცია მის მიერ დამატებით, ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით.

5) დამსაქმებელს უფლება აქვს შეზღუდოს დასაქმებულის უფლება, შეასრულოს სხვა სამუშაო, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას ან/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია.

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

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

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

## 6. მხარეთა უფლება-მოვალეობანი

**6.1.** **დასაქმებულს უფლება აქვს:**

ა) მოსთხოვოს დამსაქმებელს წინამდებარე ხელშეკრულების, შინაგანაწესის და მოქმედი კანონმდებლობის დაცვა;

ბ) ისარგებლოს საქართველოში დაწესებული უქმე დღეებით;

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

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

ე) მოითხოვოს მისი სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, საინფორმაციო რესურსები და ინვენტარი.

## 6.2. დასაქმებული ვალდებულია:

ა) შეასრულოს რექტორის ბრძანება და ხელმძღვანელის ყველა მითითება, რომელიც გამომდინარეობს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებამოსილების ფარგლებში;

ბ) დაიცვას შრომის დისციპლინა, რაციონალურად გამოიყენოს სამუშაო დრო, არ დაუშვას ისეთი ქმედება, რომელიც აფერხებს უნივერსიტეტის მუშაობას და ლახავს მის ავტორიტეტს;

გ) გაუფრთხილდეს უნივერსიტეტის საკუთრებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები;

დ) დაიცვას უნივერსიტეტის ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები, უნივერსიტეტის შინაგანაწესი და დაწესებულებაში მოქმედი სხვა აქტების მოთხოვნები;

ე) წესრიგში ჰქონდეს სამუშაო ადგილი, დაიცვას სისუფთავე დაწესებულების შენობაში და მის ტერიტორიაზე;

ვ) დაუშვებელია სამსახურში კომპიუტერული თამაშებით სარგებლობა და ინტერნეტის რესურსების არასამსახურებრივი დანიშნულებით გამოყენება;

ზ) დაიცვას შრომის, ხანძარსაწინააღმდეგო და სხვა უსაფრთხოების მოთხოვნები, რომლებიც გათვალისწინებულია საქართველოს კანონმდებლობით და რექტორის ბრძანებით;

თ) წერილობით შეატყობინოს დამსაქმებელს მის პირად მონაცემებში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ;

ი) დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე შეუფერხებლად წარუდგინოს ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებული მონაცემები;

კ) უზრუნველყოს ყველა საბუთის, მიმოწერის შენახვა დადგენილი წესით;

ლ) არ გათქვას კონფიდენციალური ან საავტორო უფლებებით დაცული ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, რაც შესაძლოა გახდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და ფინანსური კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი;

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

ნ) დაუყოვნებლივ შეატყობინოს რექტორს მისი კონტროლის ქვეშ მყოფი ქონების ნებისმიერი სახის გადაადგილების, დაზიანების, განადგურებისა თუ დაკარგვის თაობაზე.

## 6.3. დამსაქმებელს უფლება აქვს:

ა) მოსთხოვოს დასაქმებულს წინამდებარე ხელშეკრულების და შინაგანაწესის დაცვა;

ბ) შრომის შედეგების მიხედვით, შრომითი მოტივაციის ამაღლების მიზნით, გამოიყენოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული წახალისების ღონისძიებები;

გ) ამ მუხლის 6.2. პუნქტით განსაზღვრული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში გამოიყენოს შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესაბამისი ზომა.

## 6.4.დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) გამოიყენოს დასაქმებულის შრომა დაწესებულების მიზნების შესასრულებლად;

ბ ) გააცნოს დასაქმებულს შინაგანაწესი, მასში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შემთხვევაში, გააცნოს აღნიშნული ცვლილებები;

გ) უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის შრომის ნორმალური პირობების შექმნა დაკისრებული ფუნქციებისა და ვალდებულებების შეუფერხებლად შესრულებისა;

დ) უზრუნველყოს დასაქმებული ყოველწლიური კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით;

ე) საჭიროების შემთხვევაში უზრუნველყოს (სასწავლო პროცესის დროს და/ან სასწავლებლის ტერიტორიაზე) დასაქმებულის პირველადი აუცილებელი (სასწრაფო) სამედიცინო მომსახურეობის გაწევისთვის ხელშეწყობა და დაფინანსება;

ვ) დამსაქმებლის ინიციატივით გათავისუფლებისას, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას მოახდინოს დასაქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორება.

##

## 7. შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი

1. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება ხელშეკრულების დანართში, რომელიც წარმოადგენს წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

 2. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება ხდება ყოველი მომდევნო კალენდარული თვის 20 რიცხვამდე, უნაღდო ანგარიშსწორების ფორმით.

##

## 8. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი

1. ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად − 4 საათს.

2.თუ დასაქმებულის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც იგი ასრულებს სამუშაოს, აღემატება კვირაში 40 საათს, დასაქმებულს, ზედმეტად ნამუშევარი თითოეული საათისთვის მიეცემა ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 25 (ოცდახუთი) პროცენტით გაზრდილი ოდენობა;

# 3. არასამუშაო დროს საკუთარი ინიციატივით (უფლებამოსილი პირის დავალების გარეშე) სამუშაოს შესრულებისას დასაქმებულს კომპენსაცია არ მიეცემა.

##  9. ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი

1. დასაქმებულს მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში 24 სამუშაო დღით.

2. დასაქმებულს მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე ყოველწლიური შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.

3. დასაქმებულს უფლება აქვს შვებულება გამოიყენოს ნაწილ-ნაწილ.

4. დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით დასაქმებულს შესაძლოა მიეცეს შესაბამისი შვებულება ამ მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებში მითითებული ვადის გასვლამდე.

##

## 10. შრომითი დავების გადაწყვეტა

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

2. 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.

3. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

**11. დასაქმებულის პერსონალური მონაცემები**

1. დამსაქმებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულის პერსონალურ მონაცემთა დაცვას მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, მას უფლება აქვს დაამუშაოს დასაქმებულის პერსონალური მონაცემები მოქმედი კანონმდებლობის დაცვით.

2. დასაქმებული თანახმაა ინფორმაცია მის შესახებ (ვინაობა, ფოტოსურათი, პროფესიული/სამეცნიერო/კვლევითი/პედაგოგიური/პრაქტიკული საქმიანობა, საკონტაქტო ტელეფონის ნომერი და ელ.ფოსტის მისამართი) დამსაქმებელმა გამოიყენოს ოფიციალური დოკუმენტაციის შედგენისას.

## 12. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

## აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია მოხდეს მხოლოდ საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველების დადგომის შემთხევვაში.

##  13. დასკვნითი დებულებანი

1. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, 2 (ორი) ეგზემპლარად და ინახება მხარეებთან. ორივე მათგანს გააჩნია თანაბარი იურიდიული ძალა.

2. საკითხები, რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე ხელშეკრულებით, წესრიგდება უნივერსიტეტის შიდა სამართლებრივი აქტებით ან/და მოქმედი კანონმდებლობით.

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

4. ხელშეკრულების ხელმოწერიდან ნებისმიერ დროს ამ ხელშეკრულების რომელიმე დებულების ძალადაკარგულად ცნობა 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.

5. დასაქმებული, წინამდებარე ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებს, რომ იგი გაეცნო უნივერსიტეტის შინაგანაწესს.

## 14. მხარეთა რეკვიზიტები და ხელმოწერები

|  |  |
| --- | --- |
| **დამსაქმებელი** | **დასაქმებული** |
| შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი | (დასაქმებულის სახელი, გვარი)------------------------------------------- |
| სარეგისტრაციო კოდი: | პ.ნ. (პირადი ნომერი) |
| მისამართი: ქ. თბილისი, ბერი გაბრიელ სალოსისგამზირი №31 | მისამართი: |
| რექტორი: ვალენტინა საყვარელიძე ხელმოწერა -------------------------ბ.ა. | ხელმოწერა ------------------------------- |