

შრომითი ხელშეკრულება №

ქალაქი ქუთაისი

----- 201 წელი

წინამდებარე ხელშეკრულებაზე ხელისმომწერი მხარეები:

ერთი მხრივ, **დამსაქმებელი** - საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (შემდგომში - უნივერსიტეტი), მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის წესდების დამტკიცების შესახებ” საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2013 წლის 9 სექტემბრის №132/ნ ბრძანებით დამტკიცებული უნივერსიტეტის წესდების შესაბამისად, უნივერსიტეტის რექტორის გიორგი ღვთაძის სახით,

და მეორე მხრივ, **დასაქმებული** -----, მცხოვრები:

პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტით პირადი ნომერი: -----

ხელშეკრულების ძირითადი სამართლებრივი საფუძვლების - საქართველოს შრომის კოდექსის, „უმალესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის და სხვა სამართლებრივი აქტების შესაბამისად, ვდებთ ამ ხელშეკრულებას შემდეგზე:

**მუხლი 1. ზოგადი დებულებები**

1.1. წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის რეგულირდება შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობები.

1.2. ამ ხელშეკრულებით რეგულირებადი სამუშაო წარმოადგენს დასაქმებულის ძირითად სამუშაო ადგილს.

1.3. დასაქმებულის განცხადებით დამსაქმებელი უფლებამოსილია ნება დართოს მას შეთავსებით სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულების ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს.

1.4. დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეზღუდოს დასაქმებული სხვა სამუშაოს შესრულებისგან, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას ან/და სამუშაო რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, სრულდება დამსაქმებლის კონკურენტთან.

1.5. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და განიხილება, როგორც ერთი შრომითი ხელშეკრულება.

**მუხლი 2. ხელშეკრულების საგანი**

2.1. ამ ხელშეკრულებით მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით რეგულირებული შრომითი ურთიერთობა წარმოადგენს შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულებას ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2.2. დასაქმებული მიიღება დამსაქმებელთან -----

----- თანამდებობაზე.

2.3. დასაქმებული სამსახურებრივი (თანამდებობრივი) ფუნქციები განისაზღვრება ადმინისტრაციული აქტით.

2.4. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენს -----

----- ლარს.

2.5 აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შრომის შინაგანაწესი შრომის ხელშეკრულების ნაწილია.

### **მუხლი 3. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები**

მხარეთა უფლება-მოვალეობანი რეგულირდება წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებით, საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით, დამსაქმებლის წესდებით, შინაგანაწესით, ეთიკის კოდექსისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმებით, ასევე დამსაქმებელის შესაბამისი დებულებებით, ინსტრუქციებითა და სხვა ადმინისტრაციული აქტებით.

#### **3.1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია:**

ა) დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი;

ბ) შეცვალოს ან შეწყვიტოს წინამდებარე ხელშეკრულება კანონმდებლობით და ამ ხელშეკრულებით დადგენილი წესისა და პირობების შესაბამისად;

გ) მოსთხოვოს დასაქმებულს ამ ხელშეკრულებით დადგენილი პირობების შესრულება;

დ) მოსთხოვოს დასაქმებულს მოქმედი შიდა ადმინისტრაციული აქტების შესრულება;

ე) წახალისოს დასაქმებული სამსახურებრივ მოვალეობათა სანიმუშო შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის, განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის დავალების შესრულებისათვის;

ვ) გამოიყენოს დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური გადაცდომისათვის ზომები და/ან დააკისროს მატერიალური პასუხისმგებლობა მოქმედი კანონმდებლობით და ამ ხელშეკრულებით დადგენილი წესით;

ზ) დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მისთვის აქვს გადასახდელი;

თ) დასაქმებულისათვის მითითებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოება, რომელიც არსებითად არ ცვლის ხელშეკრულების პირობებს;

#### **3.2. დამსაქმებელი ვალდებულია:**

ა) უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;

ბ) გონივრულ ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე;

გ) დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა და დროულად მიაწოდოს დასაქმებულს სათანადო ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათი პრევენციის ზომების, მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისათვის და მისი ჯანმრთელობის დასაცავად.

დ) მიიღოს ყველა გონივრული ზომა საწარმოო შემთხვევის შედეგების დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისათვის, პირველადი დახმარების აღმოჩენისა და ევაკუაციისათვის.

ე) სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები.

ვ) მისცეს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება. თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ, სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება;

ზ) დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე.

თ) დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში მას წერილობითი ფორმით განუმარტოს უფლებებისა და თავისუფლებების ნებისმიერი შეზღუდვა.

ი) დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა,

### **3.3. დასაქმებული უფლებამოსილია:**

ა) მოითხოვოს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისათვის საჭირო პირობების შექმნა;

ბ) მიიღოს შრომის ანაზღაურება ამ ხელშეკრულებით დადგენილი წესით;

გ) შეცვალოს ან შეწყვიტოს წინამდებარე ხელშეკრულება კანონმდებლობით და ამ ხელშეკრულებით დადგენილი წესისა და პირობების შესაბამისად;

დ) შრომის კოდექსით დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დღეების დღეები;

ე) ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – არანაკლებ წელიწადში 24 სამუშაო დღით, თუ ამ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული;

ვ) ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – არანაკლებ წელიწადში 15 კალენდარული დღით თუ ამ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული;

ზ) უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.

### **3.4. დასაქმებული ვალდებულია:**

ა) დაიცვას შრომის შინაგანაწესი;

ბ) შეასრულოს თანამდებობრივი მოვალეობები და დადგენილი შიდა ადმინისტრაციული აქტები;

გ) პირადად შეასრულოს სამუშაო;

დ) შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

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

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

ე) ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.

ვ) გააგრძელოს მუშაობა, თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ, სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება;

ზ) შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგაც, მაგრამ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან არა უმეტეს 3 წლის განმავლობაში.

4.3. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება მიეცეს შვებულება აღნიშნული ვადის გასვლამდე, ხოლო ურთიერთშეთანხმების მიუღწევლობის შემთხვევაში დასაქმებულს შვებულება არ მიეცემა.

4.4. შვებულებაში არ ითვლება შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის მე-4 ნაწილით განსაზღვრული გარემოებები.

#### **მუხლი 4. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა, გაცემის დრო და ადგილი**

4.1. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.

4.2. შრომის ანაზღაურება გაცემის წესი დგინდება ადმინისტრაციული აქტით.

4.3. შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) გაცივება თვეში ერთხელ არაუგვიანეს მომდევნო საანგარიშო თვის 3 (სამი) რიცხვისა.

4.4. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

#### **მუხლი 5. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის წესი**

5.1. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის წესი განისაზღვრება ადმინისტრაციული აქტით.

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

#### **მუხლი 6. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეჩერება**

6.1. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეჩერება ნიშნავს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

6.2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

დ) საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება;

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;

ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;

ზ) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;

თ) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობა წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს;

ი) ანაზღაურების გარეშე შვებულება;

კ) ანაზღაურებადი შვებულება;

ლ) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აღვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;

მ) ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, რომლის დროსაც შეუძლებელი ხდება მის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულება, მაგრამ არა უმეტეს 30 კალენდარული დღისა წელიწადში;

ნ) კანონმდებლობით დადგენილი სხვა საფუძვლები.

6.3. დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს, გარდა ამ მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევისა.

6.4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის „ვ“ და „კ“ ქვეპუნქტებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

6.5. საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

## **მუხლი 7. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები**

7.1. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებია:

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

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

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

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია;

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია;

ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა - თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს კუთვნილი შვებულება;

კ) სასამართლოს განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ლ) სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

7.2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი ხორციელდება საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.

7.3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით.

7.4. თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი დასაქმებულია, იგი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით;

7.5. დამსაქმებლის მიერ ამ მუხლის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

7.6. დამსაქმებლის მიერ ამ მუხლის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი შეტყობინებით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

#### **მუხლი 8. მატერიალური პასუხისმგებლობა**

8.1. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებს შორის ერთმანეთისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

8.2. დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები განისაზღვრება წერილობითი ხელშეკრულებით, რომელიც იდება მხარეებს შორის.

8.3. სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულება იდება მხარეებს შორის წერილობითი ფორმით.

#### **მუხლი 9. მხარეთა შორის შრომითი დავა. დავის განხილვა და გადაწყვეტა**

9.1. მხარეთა შორის შრომითი დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.

9.2. შრომითი დავის წარმოშობის საფუძველს წარმოადგენს ერთი მხარის მიერ მეორე მხარისათვის გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინება უთანხმოების შესახებ.

9.3. შრომით ურთიერთობაში დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს:

ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;

ბ) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა.

9.4. დავის განხილვა შეუძლიათ მხოლოდ იმ პირებს და მათ წარმომადგენლებს, რომელთაც უშუალოდ ეხებათ ეს დავა.

9.5. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

9.6. ინდივიდუალური დავის განხილვა შესაძლებელია შემათანხმებელი პროცედურებით, ინდივიდუალური მოლაპარაკების გზით ან სასამართლოს საშუალებით.

9.7. კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე დასაქმებული არ იზღუდება, მოცემული დავის შემთხვევაში ინდივიდუალურად დაიცვას თავისი უფლებები სხვა კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით.

9.8. დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით.

9.9. შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ მხარე მეორე მხარეს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები.

9.10. მეორე მხარე ვალდებულია წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.

9.11. წარმომადგენლები ან მხარეები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც ხდება არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი.

9.12. 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 ან არბიტრაჟს.

9.13. დავის დროს დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარეთა მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა.

9.14. მხარეთა შორის შრომითი დავასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები რეგულირდება შრომის კოდექსით.

### **მუხლი 10. შრომითი ხელშეკრულების ძალაში შესვლა**

10.1. ეს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება ძალაშია 201 წლის-----

და მოქმედებს 201 წლის -----.

### **მუხლი 11. დასკვნითი დებულებები**

11.1. ამ ხელშეკრულებით რეგულირებული შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს ხელშეკრულება, კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

11.2. მხარეები უფლებამოსილი არიან შეცვალონ ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები. მხარეთა შორის ხელშეკრულების პირობების არსებითი შეცვლა უნდა გაფორმდეს წერილობით. წერილობითი ფორმით გაფორმებული მხარეთა შორის შეთანხმება წარმოადგენს ამ ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

11.3. ამ ხელშეკრულების პირობების არაარსებით შეცვლად მიიჩნევა:

ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არა უმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯებს;

ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არა უმეტეს 90 წუთით;

გ) ისეთი ცვლილება, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის შეცვლით და შეუძლებელს ხდის ხელშეკრულების ზუსტ შესრულებას, ამასთანავე, არ ცვლის მის ძირითად არსს.

11.4. ამ მუხლის 11.3 პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებებიდან ერთდროულად ორის შეცვლა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლად.

11.5. ეს შრომითი ხელშეკრულება შედგენილია ორ ეგზემპლარად. ერთი გადაეცემა დასაქმებულს, ხოლო მეორე ინახება დამსაქმებელთან.

### **მუხლი 12. პერსონალური ინფორმაციის დამუშავების შესახებ თანხმობა:**

თანხმობას ვაცხადებ აწსუ-სთან შრომითი სამართლებრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის პერიოდში აწსუ-ს მიერ დამუშავებული იქნას ჩემი პერსონალური ინფორმაცია აწსუ-ს საქმიანობის ფარგლებში სხვა კანონიერი საჭიროებიდან გამომდინარე.

### **მუხლი 13. მხარეთა რეკვიზიტები და ხელმოწერები**

12.1 დამსაქმებელი:

საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ქუთაისი, თამარ მეფის ქ.№59

რექტორი

----- (ხელმოწერა)

12.2. დასაქმებული

-----

(სახელი, გვარი)

-----

(მისამართი, ტელეფონი)

-----  
(პირადი ნომერი)

----- (ხელმოწერა)