



ბრძN 1-46,1/ 25.09.2023

შპს „არსის“ / საზოგადოებრივი კოლეჯი/

შ ი ნ ა გ ა ნ ა წ ე ს ი

თავი 1. ზოგადი დებულებანი

1.1 შინაგანაწესი და მისი მიზნები

შპს „არსის“ (შემდგომში „კოლეჯი“-იურიდიული მისამართი- რუსთავი, აფხაზეთის ქ.N12) შინაგანაწესი არეგულირებს კოლეჯში შრომისა და საგანმანათლებლო პროცესის შეუფერხებლად და ორგანიზებულად წარმართვას და მიზნად ისახავს:

- ა) შრომის დისციპლინასა და საგანმანათლებლო პროცესში დისციპლინის დაცვის უზრუნველყოფას;
- ბ) კოლეჯის ადმინისტრაციასა და დასაქმებულებს (შემდგომში- „დასაქმებული“) შორის შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხების მოწესრიგებას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების გათვალისწინებით;
- გ) პროფესიულ სტუდენტთა და დასაქმებულთა უფლებებისა და თვისუფლებების განხორციელების ხელშეწყობას;
- დ) შრომის ანაზღაურებას კოლეჯში დადაგენილი წესით;
- ე) კოლეჯის პროფესიული სტუდენტებისა და დასაქმებულების მიერ ეთიკური ნორმების დაცვის უზრუნველყოფას.

1.2. შინაგანაწესის წყაროები

შინაგანაწესი ეფუძნება საქართველოს კონსტიტუციას, საქართველოს შრომის კოდექსს, „პროფესიული განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონს, საქართველოს ზოგად ადმინისტრაციულ კოდექსს, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს კანონქვემდებარე აქტებს, შპს „არსის“ სადამფუძნებლო წესდებას.

თავი 2. თანამდებობაზე დანიშვნისა და გათავისუფლების წესი

2.1. თანამდებობაზე დანიშვნის, გათავისუფლების ზოგადი წესი

ა) კოლეჯის პროფესიული მასწავლებელი, ადმინისტრაციული პერსონალი შეიძლება იყოს საქართველოს ან უცხო ქვეყნის მოქალაქე, რომელსაც აქვს დაკისრებული თანამდებობის შესასრულებლად სათანადო კვალიფიკაცია, ცოდნა და გამოცდილება და არის პოზიციის შესასრულებლად ქმედუნარიანი.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის შემთხვევაში კოლეჯში მოქმედებს თანაბარი მოპყრობის პრინციპი, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპი - დამსაქმებელი ვალდებულია საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ხელმისაწვდომობისთვის, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ღონისძიება დამსაქმებელს არაპროპორციულ ტვირთს აკისრებს. ეს ტვირთი არაპროპორციულად არ მიიჩნევა, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდაჭერის პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა, ალტერნატიული საშუალებები.

ბ) კოლეჯსა და დასაქმებულს შორის იდება ხელშეკრულება სახელმწიფო ენაზე; / წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება იდება მხარეებისთვის გასაგებ ენაზე. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს რამდენიმე ენაზე. თუ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება დადებულია რამდენიმე ენაზე, იგი უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ შრომით ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა/

გ) შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით - არაუმეტეს 6 თვისა; შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით;

დ) გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია; ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით;

ე) დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება;

ვ) გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად;

ზ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ფორმდება დირექტორის ბრძანებით;

თ) მოთხოვნილი დოკუმენტების წარუდგენლობა განსაზღვრული ვადის განმავლობაში შეიძლება გახდეს პირის თანამდებობაზე დანიშვნის უარის თქმის საფუძველი.

2.2. ადმინისტრაციული პერსონალის მიღების წესი და წარმოსადგენი დოკუმენტაცია

ა) ადმინისტრაციული პერსონალის სამსახურში მიღება ხდება საქართველოს შრომის კოდექსისა და წინამდებარე შინაგანაწესის და კოლეჯში მოქმედი სხვა სამართლებრივი აქტების, კერძოდ პერსონალის მართვის პოლიტიკის მოთხოვნის შესაბამისად;

2.3. პროფესიული მასწავლებლის მიღების წესი და წარმოსადგენი დოკუმენტაცია

ა) პროფესიული მასწავლებლის თანამდებობაზე პირი ინიშნება დირექტორის ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტით: კოლეჯის დირექტორი უფლებამოსილია პროფესიული მასწავლებლის

თანამდებობის დასაკავებლად პროფესიული მასწავლებლის თანამდებობის დასაკავებლად ადამიანური რესურსების მართვის სპეცილისტთან და მრჩეველთა საბჭოს წევრებთან კონსულტირებისა და წარმოდგენილი დოკუმენტაციის ანალიზის საფუძველზე კონკურსის გარეშე დანიშნოს შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტი;

ბ) პროფესიული მასწავლებლის თანამდებობის დასაკავებლად კოლეჯმა საჭიროების შემთხვევაში შეიძლება გამოცხადოს ღია კონკურსი, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპებს; კონკურსის ჩატარების წესი და პირობები ქვეყნდება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით საბუთების მიღებამდე არანაკლებ ერთი თვით ადრე; საბუთების მიღება გრძელდება 2 და არაუმეტეს 3 კვირისა; კონკურსი ტარდება საბუთების მიღების დასრულებიდან არანაკლებ 1 თვის ვადაში; განცხდება კონკურსის ჩატარების შესახებ უნდა განთავსდეს კოლეჯის ვებგვერდზე;

გ) კონკურსის გამოცხადების შემთხვევაში პროფესიული მასწავლებლის თანამდებობის დასაკავებლად შემოსული საბუთების შემოწმებას და შესაბამისი კანდიდატის შერჩევას ახორციელებს კოლეჯის დირექტორის ბრძანებით შექმნილი სპეციალური კომისია; წარმოდგენილი საბუთების ანალიზის საფუძველზე კომისია შეარჩევს მასწავლებლის თანამდებობის დასაკავებლად შესაბამის კანდიდატებს და დასამტკიცებლად წარუდგენს კოლეჯის დირექტორს, რომელიც მას დანიშნავს ბრძანებით.

დ) კოლეჯში პროფესიული მასწავლებლის თანამდებობის დაკავება ხდება დირექტორის ბრძანებით;

ე) სამსახურში მისაღებად პროფესიული მასწავლებელი ვალდებულია წარმოადგინოს: 1.სააპლიკაციო განაცხადი; 2. CV, 3. უმაღლესი განათლების ან პროფესიული განათლების IV ან V საფეხურის კვალიფიკაციის ან შესაბამისი პროფესიით მუშაობის არაკლებ 3 წლის გამოცდილების დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლი; 4. პირადობის დამადასტურებელი მოწმობის ასლი. 5. ცნობა ნასამართლეობის შესახებ

თავი 3. სამუშაო და სასწავლო დროის ორგანიზება

3.1. სამუშაო დრო

ა) სამუშაო დრო წარმოადგენს კალენდარული დროის ნაწილს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ვალდებულია განახორციელოს თავისი სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობანი; სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

ბ) კოლეჯში დაწესებულია ხუთდღიანი სამუშაო კვირა ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით; პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების მიზნებისთვის შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას ასევე შაბათი დღე, როგორც სასწავლო და სამუშაო დღე, მაგრამ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.

გ) ყოველდღიურად სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების დრო განისაზღვრება 9:00 საათიდან 18:00 საათამდე; პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების მიზნებისთვის აუცილებლობის შემთხვევაში კოლეჯის ადმინისტრაციის მიერ შესაძლებელია დადგენილი იქნას სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების განსხვავებული დრო; დასაქმებულის შესვენების დრო განისაზღვრება სამუშაო პერიოდის განმავლობაში ნებისმიერი 1 საათით.

დ) პერსონალს - როგორც ადმინისტრაციულს- ისე პროფესიულ მასწავლებელს - აქვს უფლება, რომ შეითავსოს სხვა სამსახური კოლეჯის სასწავლო თუ სხვა ადმინისტრაციული დატვირთვის ფარგლებში, მაგრამ ეს ძირითადი და შეთავსებული საქმიანობაა

იმ დასაქმებულს, რომელიც მემუშური ქალია და 1 წლამდე ბავშვს კვებავს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისთვის შესვენება სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან დამსაქმებელს შეუთანხმოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული სამუშაო დრო.

ე) კოლეჯის პროფესიული მასწავლებლის სამუშაო დღე ამ მუხლის ბ) და გ) პუნქტებისგან განსხვავებულად რეგულირდება; მათი მუშაობის დრო განისაზღვრება სასწავლო მეცადინეობის განრიგითა და მათთან გაფორმებული ხელშეკრულებით.

ვ) დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ანდა ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე ეს შეუძლებელია;

➤ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების წესი და პირობები რეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.

ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა პერსონალის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს.

ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით და ექვემდებარება ანაზღაურებას კანონმდებლობის შესაბამისად.

ზეგანაკვეთური შრომა დღის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს დღეში 2 საათს, ხოლო კვირაში - 8 საათს.

დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.

დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების გარეშე ფორსმაჟორული მდგომარეობის დადგომისას.

დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

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

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

ზემოთ გათვალისწინებულ შემთხვევაში აკრძალულია იმ დასაქმებულის, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, არასრულწლოვანი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი ან რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

3.2. დასვენების დღეები/დრო

ა) დასაქმებულს და პროფესიულ სტუდენტს უფლება აქვს დაისვენოს დასვენების დღეებში;

ბ) კოლეჯში დადგენილია ორი დასვენების დღე (შაბათი და კვირა) კვირაში;

გ) დასაქმებულს და პროფესიულ სტუდენტს ასევე უფლება აქვს დაისვენოს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ უქმე დღეებში. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით. დასაქმებულის მიერ ამ განსაზღვრულ უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება შრომის კოდექსის შესაბამისად.

3.3 .სამუშაოზე დაგვიანება

ა) კოლეჯში სამუშაოზე დაგვიანებად მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაო ადგილზე გამოცხადება შინაგანაწესით განსაზღვრული სამუშაოს დაწყების დროის შემდგომ;

ბ) პროფესიული სტუდენტის დაგვიანებად მიიჩნევა მისი ლექციაზე გამოცხადება ლექციის დაწყებისთვის განსაზღვრული დროის შემდეგ;

გ) დასაქმებულის სამუშაოზე, ხოლო პროფესიული სტუდენტის ლექციაზე დაგვიანება შესაძლებელია ჩაითვალოს საპატიოდ ან არასაპატიოდ ამ შინაგანაწესით დადგენილი წესით.

დ) პედაგოგი ვალდებულია აუდიტორიაში გამოცხადდეს ლექციის დაწყებამდე ხუთი წუთით ადრე;

3.4. დასაქმებულისა და პროფესიული სტუდენტის მიერ გაცდენილი სამუშაო /ლექციისთვის განკუთვნილი დროის საპატიოდ ჩათვლა

ა) სამუშაოზე დაგვიანება ან/და სამუშაო დროის სხვა სახის გაცდენა ჩაითვლება საპატიოდ თუ დამსაქმებელი დააკმაყოფილებს დასაქმებულის ზეპირ ან/და წერილობით თხოვნას დაგვიანების საპატიოდ ჩათვლის თაობაზე; ამ მიზნით დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაგვიანებისთანავე დასაქმებულს/ სტუდენტს მოსთხოვოს მოხსენებითი ბარათის (ახსნა- განმარტების) წარმოდგენა.

ბ) იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი სამუშაოზე დაგვიანების ან სამუშაო დროის სხვა სახის გაცდენის თაობაზე აკმაყოფილებს დასაქმებულის ზეპირ ან წერილობით განცხადებას (ახსნა- განმარტების ბარათს), აღნიშნული სამუშაო დროის გაცდენა მიიჩნევა საპატიოდ;

გ) სამუშაოზე არასაპატიოდ დაგვიანებისა ან/და სამუშაოს არასაპატიოდ გაცდენის შემთხვევაში, კოლეჯი უფლებამოსილია ამ შინაგანაწესითა და კანონმდებლობით დადგენილი წესით გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა;

დ) სამუშაოზე არასაპატიოდ დაგვიანებად და სამუშაოს არასაპატიოდ გაცდენად არ ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაო დროს სამსახურებრივი მოვალეობის კოლეჯის შენობის გარეთ შესრულება, რაც გამოწვეული იყო შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკით და აღნიშნულის თაობაზე ინფორმირებული იყო კოლეჯის ადმინისტრაცია;

ე) პროფესიული სტუდენტი ვალდებულია დროულად გამოცხადდეს, არ დაიგვიანოს და დაესწროს ლექციებს.

ვ) ლექციაზე დაგვიანება ან/და გაცდენა ჩაითვლება საპატიოდ იმ შემთხვევაში თუ კოლეჯის ადმინისტრაცია დააკმაყოფილებს პროფესიული სტუდენტის (მისი კანონიერი წარმომადგენლის) ზეპირ ან/და წერილობით თხოვნას დაგვიანების ან/და გაცდენის საპატიოდ ჩათვლის თაობაზე.

3.5. დასაქმებულის სამსახურში გამოუცხადებლობა

ა) სამსახურში გამოუცხადებლობა ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაო დროის განმავლობაში სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა;

ბ) სამუშაოზე გამოუცხადებლობად არ ჩაითვლება სამუშაო დროის მიმდინარეობისას დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება კოლეჯის შენობის გარეთ, მათ შორის სამსახურებრივ მივლინებაში ყოფნის დრო, რაც გამოწვეული იყო შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკით და აღნიშნულის თაობაზე ზეპირი ფორმით მაინც ინფორმირებული იყო კოლეჯის ადმინისტრაცია;

3.6. დასაქმებულის წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობა

ა) წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია, წინასწარ მიმართოს დამსაქმებელს შემდგომში სამსახურში არყოფნის მიზეზების, სავარაუდო პერიოდის, მის მიერ გადაუდებლად შესასრულებელი სამუშაოს მითითებით და ითხოვოს ამ ხნის განმავლობაში სამსახურებრივი ვალდებულებებისაგან დროებით გათავისუფლება;

ბ) სამუშაოდან დროებით გათავისუფლების თხოვნის დაუკმაყოფილების შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია ჩვეულ რეჟიმში განაგრძოს შრომითი საქმიანობა; წინააღმდეგ შემთხვევაში, მისი ქმედება განიხილება სამუშაოს არასაპატიოდ მიზეზით გაცდენად და კოლეჯის ადმინისტრაცია უფლებამოსილია მის მიმართ გამოიყენოს ამ შინაგანაწესით დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა;

3.7. პროფესიული სტუდენტის წინასწარ ცნობილი მიზეზით კოლეჯში გამოუცხადებლობა

ა) პროფესიული სტუდენტის წინასწარ ცნობილი მიზეზით კოლეჯში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, სტუდენტი/ მისი კანონიერი წარმომადგენელი ვალდებულია, წინასწარ, წერილობითი ფორმით მიმართოს კოლეჯის ადმინისტრაციას კოლეჯში არყოფნის მიზეზების, სავარაუდო პერიოდის მითითებით და ითხოვოს დროებით გათავისუფლება;

ბ) კოლეჯის ადმინისტრაცია პროფესიული სტუდენტის წერილობითი თხოვნის განხილვის შემდეგ უფლებამოსილია, მიიღოს გადაწყვეტილება მისი დაკმაყოფილების ან დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ;

გ) კოლეჯის ადმინისტრაციის მიერ წერილობითი თხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, პროფესიულ სტუდენტს მის მიერ გაცდენილი საათები ჩაეთვლება საპატიოდ.

3.8. დასაქმებულის არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შედეგი

არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში კოლეჯის ადმინისტრაცია უფლებამოსილია, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად გამოიყენოს ამ შინაგანაწესით დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები.

3.9. დასაქმებულის ვალდებულებები თანამდებობიდან გათავისუფლების, სამსახურებრივ მივლინებაში ან შვებულებაში გასვლის დროს

ა) დასაქმებული ვალდებულია თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაცნობიდან 5 სამუშაო დღის ვადაში უზრუნველყოს სამსახურთან დაკავშირებული და მისთვის მინდობილი დოკუმენტაციის, შესაბამისი ელექტრონული ვერსიების ადგილსამყოფელის მითითებით და ქონების დირექტორისთვის გადაცემა;

ბ) დასაქმებული ვალდებულია შვებულებაში გასვლამდე ან სამსახურებრივ მივლინებაში გამგზავრებამდე უზრუნველყოს მასთან არსებული სამსახურებრივი ხასიათის დოკუმენტაციის გადაცემა მისი უშუალო უფროსისთვის ან დირექტორისთვის - შესაბამისი ელექტრონული ვერსიების ადგილსამყოფელის მითითებით;

3.10. სამსახურებრივ უფლებამოსილებათ განხორციელება არასამუშაო დროს

ა) დასაქმებული, რომელიც ამ შინაგანაწესით დადგენილი პირობების დაცვით არასამუშაო დროს იმყოფება სამუშაო ადგილზე (დასვენების ან უქმე დღეებში, სამუშაო დროის შემდეგ) და ახორციელებს მისთვის მინიჭებულ უფლება- მოვალეობებს, ვალდებულია: 1. დაიცვას შრომის უსაფრთხოება 2. გაუფრთხილდეს კოლეჯის ქონებას;

3.11. სამსახურებრივი შეთავსება

ა) დასაქმებულს უფლება აქვს შეთავსებით ეკავოს სხვა თანამდებობა და ასრულებდეს ანაზღაურებად სამუშაოს;

ბ) შრომითი ხელშეკრულება შეთავსებით სამუშაოს შესახებ შეიძლება დაიდოს პირთან, რომელსაც ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს შეუძლია სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულება;

გ) დასაქმებულის უფლება, შეასრულოს სხვა სამუშაო, შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულებით შეიზღუდოს, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას;

3.12. დასაქმებულის შვებულება და შვებულების მიცემის წესი

ა) დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით- წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით;

ბ) დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით- წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით;

გ) დასაქმებულს ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოემოხა მუშაობის თერთმეტი თვის გასვლის შემდეგ; დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე; მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს მუშაობის მეორე წლიდან შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს.

დ) შვებულება ფორმდება დასაქმებულის მიერ წარდგენილი განცახდების საფუძველზე, კოლეჯის დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანებით; ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროებიდან გამომდინარე ან ოჯახური პირობების გამო, გაფრთხილება შეუძლებელია.

ე) ანაზღაურებად შვებულებაში არ ითვლება დროებით შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. და დამატებით უხელფასო შვებულება;

ვ) შესაძლებელია, დასაქმებულის შვებულება შეწყვეტილი იქნეს იმ ვადაზე ადრე, ვიდრე ეს გათვალისწინებული იყო შვებულების თაობაზე დირექტორის ბრძანებით; შვებულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის ინიციატორი შესაძლებელია იყოს როგორც დამსაქმებელი, ასევე დასაქმებული;

ზ) განსაკუთრებული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიძახოს დასაქმებული კუთვნილი შვებულებიდან- მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულის შვებულებიდან გამოიძახება ანაზღაურდება ან მას მიეცემა სანაცვლო დასვენების დღეები;

თ) შვებულების შეწყვეტა ფორმდება კოლეჯის დირექტორის მიერ გამოცემული სამართლებრივი აქტით; დამსაქმებლის ინიციატივით შვებულების შეწყვეტა შესაძლებელია გამოწვეული იქნეს მხოლოდ გადაუდებელი აუცილებლობით;

ი) დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს შვებულებით ორსულობისა და მშობიარობის გამო, ბავშვის მოვლის გამო, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო საქართველოს მთავრობის დადგენილების შესაბამისად;

3.13. მივლინება

ა) მივლინება არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე;

ბ) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ აღემატება წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს; მივლინება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ფორმდება კოლეჯის დირექტორის სამართლებრივი აქტით;

გ) დასაქმებელი ვალდებულია, სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები;

დ) დასაქმებული ვალდებულია მივლინებიდან დაბრუნების შემდეგ არაუგვიანეს 5 სამუშაო დღის ვადაში კოლეჯის ადმინისტრაციას წარუდგინოს შესაბამისი დოკუმენტაცია; კერძოდ, მივლინების მიზნის, მისი მიმდინარეობის, შედეგებისა და სხვა მნიშვნელოვანი ასპექტების შესახებ;

ე) მივლინების მიმდინარეობისას დასაქმებულისთვის მივლინების მიზნებიდან გამომდინარე გადაცემული სახემძღვანელოები, ბუკლეტები, ბროშურები, აუდიო– ვიდეო და სხვა მასალა, გრადუა პერსონალური სარგებლობისთვის გადაცემული მასალისა, ითვლება კოლეჯის საკუთრებად და უნდა ინახებოდეს კოლეჯში.

თავი 4. დასაქმებულთა ზოგადი ვალდებულებები

4.1. კოლეჯის ადმინისტრაციული პერსონალის ვალდებულება

კოლეჯის ადმინისტრაციული პერსონალი ვალდებულია: ა) ხელი შეუწყოს პროფესიული მასწავლებელს სასწავლო პროცესის წარმართვაში მათი კვალიფიკაციისა და გამოცდილების მიხედვით;

ბ) დროულად გააცნოს პროფესიულ მასწავლებელს მათი სასწავლო მეცადინეობის ცხრილი;

გ) მიუთითოს თითოეულ პროფესიულ მასწავლებელს სამუშაო ოთახი;

დ) მისცეს თანამშრომლებს დავალებები და სამუშაო განრიგი დროულად, მოამარაგოს ისინი საჭირო მოწყობილობებით, ინვენტარით, მასალებით და სხვა;

ე) განამტკიცოს შრომითი, სასწავლო და საშემსრულებლო დისციპლინა;

ვ) შეასრულოს შრომის დაცვის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტები, სამუშაო დღის დადგენილი განრიგი, განახორციელოს ღონისძიებები უსაფრთხოებისა და სანიტარიის დაცვის სფეროში;

ზ) განუმარტოს პროფესიულ მასწავლებელს მათი უფლება– მოვალეობანი და შრომის ანაზღაურების პირობები;

თ) გააცნოს პროფესიულ მასწავლებელს დაწესებულების შინაგანაწესი;

ი) გააცნოს პროფესიულ მასწავლებელს მოწყობილობების, ინსტრუმენტებისა და აპარატურისადმი მოპყრობის წესები;

4.2. პროფესიული მასწავლებლის ვალდებულება

პროფესიული მასწავლებელი ვალდებულია: ა) დაიცვას კოლეჯის შინაგანაწესითა და სხვა მარეგულირებელი აქტებით გათვალისწინებული მოთხოვნები;

ბ) შეასრულოს კოლეჯის ადმინისტრაციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები;

გ) დაიცვას პედაგოგიური და კოლეგიალური ეთიკის ნორმები;

დ) იზრუნოს საკუთარ პროფესიულ განვითარებაზე

ე) შეადგინოს სასწავლო კურსების სილაბუსები – საგნობრივი პროფესიული პროგრამის ფარგლებში;

ვ) მოდულური სწავლების ფორმატში - შეადგინოს მოდულის შესაბამისი კალენდარული გეგმები, შეფასების ინსტრუმენტები;

ზ) შეასრულოს შრომითი/მომსახურების ხელშეკრულებებით განსაზღვრული ვალდებულებები;

თ) პროფესიული მასწავლებელი საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში სრულად არის პასუხისმგებელი სწავლების ხარისხზე.

4.3. კოლეჯის პერსონალის ვალდებულება

კოლეჯის ყველა თანამშრომელი ვალდებულია: ა) ზუსტად დაიცვას დისციპლინა და კოლეჯის შინაგანაწესი;

ბ) დროულად და ზუსტად შეასრულოს კოლეჯის ადმინისტრაციის მითითებები;

გ) შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი მოვალეობანი;

დ) დროულად გამოცხადდეს სამუშაოზე, ზუსტად დაიცვას და არ დაარღვიოს სამუსაოდლის დადგენილი რეჟიმი;

ე) კვალიფიკაციის ამაღლების შემდეგ წარმოადგინოს ანგარიში ჩატარებული მუშაობის შესახებ;

ვ) სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ დააბრუნოს კოლეჯის კუთვნილი წგნები, სასწავლო მასალები და სხვა მატერიალური ფასეულობები, ადმინისტრაციას გადასცეს კომპიუტერულ ტექნიკაზე ან პროგრამულ უზრუნველყოფაზე მის მიერ დადებული პაროლები, აგრეთვე სხვა სახის ინფორმაცია, რისმა გადაუცემლობამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს სასწავლო და სამუშაო პროცესის ნორმალურ წარმართვას;

თავი 5. შრომითი ურთიერთობის ორგანიზება

5.1. კოლეჯში დასაქმებულის წახალისების სახეები

ა) კოლეჯში დასაქმებულის წახალისება ხდება მოვალეობის კეთილსინდისიერად და სანიმუშოდ შესრულებისთვის, დაწესებულებაში ხანგრძლივი და სამაგალითო მუშაობის საფუძველზე;

ბ) წახალისების სახეებია: 1) მადლობის გამოცხადება 2) პრემიის გაცემა 3) ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება;

გ) წახალისება ცხადდება დირექტორის ბრძანებით.

5.2. ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძვლები და წესი

ა) დაწესებულების ადმინისტრაციული პერსონალის, პროფესიული მასწავლებლის მიერ შრომის დისციპლინისა და ეთიკის ნორმების დარღვევის შემთხვევაში გამოიყენება შემდეგი სახის ღონისძიებები: 1) გაფრთხილება 2) საყვედური 3) სასტიკი საყვედური 4) სამსახურიდან გათავისუფლება.

ბ) შრომის დისციპლინისა და ეთიკის ნორმების დარღვევის სახეებია: 1) სტუდენტის ცოდნის არაობიექტური შეფასება; 2) სამსახურის არასაპატიო მიზეზით გაცდენა ან არაერთგზისი დაგვიანება 3) დაწესებულების პერსონალისთვის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებაში ხელის შეშლა 4) დირექტორის მიერ გამოცემული ადმინისტრაციული აქტის შეუსრულებლობა ან მის შესრულებაში სხვებისთვის ხელის შეშლა 5) დაწესებულების ადმინისტრაციული პერსონალისთვის, პროფესიული მასწავლებლისთვის, სტუდენტისთვის შეურაცხყოფის მიყენება; 6) დაწესებულებისთვის საჭირო ინფორმაციის, მათ შორის პირადი მონაცემების არასწორი მიწოდება; 7) სილაბუსის/ კალენდარული გეგმის/ შეფასების ინსტრუმენტების არწარდგენა დადგენილ ვადებში ან მისი შინაარსიდან არსებითი გადახვევა; 8) ლექციაზე პოლიტიკური აგიტაცია 9) დაწესებულების თანამშრომელთა ან სტუდენტთა მიმართ ცილისწამება; 10) დაწესებულების პრესტიჟის ხელყოფა; 11) სამუშაო საათებში ნასვამ მდგომარეობაში ყოფნა; 12) ადმინისტრაციული პერსონალის, პროფესიული მასწავლებლის მიერ შეუფერებელი ჩაცმულობა, რამაც შეიძლება უარყოფითი ზეგავლენა მოახდინოს სტუდენტების დამოკიდებულებაზე მათ მიმართ; 13) საზოგადოებაში აღიარებული ზნეობრივი ნორმებისგან გადახვევა.

გ) დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისას გათვალისწინებული უნდა იქნას ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე, მათი ჩადენის გარემოებები, გადაცდომის ჩამდენის დამოკიდებულება მის მიერ ჩადენილი ქმედებისადმი, დასაქმებულის წინანდელი მუშაობა და ყოფა-ქცევა.

5.3. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

ა) შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას;

ბ) შრომითი ურთიერთობების შეჩერების საფუძვლებია: 1) გაფიცვა 2) ლოკაუტი 3) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება; 4) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამომიებო, პროკურატურის ან სასამართლოს ორგანოებში გამოცხადება; 5) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა 6) შვებულება ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო.

1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რაც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური საარჩევნო უფლების ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

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

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;

ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;

ზ) შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;

თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, თუ იგი ველარ ასრულებს სამსახურებრივ მოვალეობას, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა;

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

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

ლ) ანაზღაურებისგარეშე შვებულება;

მ) ანაზღაურებადი შვებულება.

3. დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის ამ მუხლის მე-2 პუნქტით (გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტისა) გათვალისწინებული საფუძვლით შეჩერების მოთხოვნის წარდგენის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად მიიჩნევა აღნიშნული მოთხოვნის წარდგენიდან მისი შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.

5.4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

ა) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: 1) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; 2) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; 3) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დასრულება ან შეუსრულებლობა; 4) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის / სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; 5) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა 6) დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; 6) დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულებითან/და ამ შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ პერსონალის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულებით ან/და ამ შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; 7) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობი სვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულდღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60

კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ანაზღაურებადიან/და ანაზღაურების გარეშე შვებულება; 8) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილები სკანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; 9) დაწესებულების ლიკვიდაციის გამო, 10) შემცირებასთან დაკავშირებით, დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობი სგამო, არადადამაკმაყოფილებელი პროფესიული ჩვევების გამო, 10. სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ; 11) გარდაცვალება; 12) საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით, კოლეჯის დებულებითან/და შრომისშინაგანაწესითა და დისციპლინური პასუხისმგებლობი სნორმებით, შრომითი ხელშეკრულებით კოლეჯის სხვ ანორმატიული აქტებით გათვალისწინებული საფუძველი. სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

5.5. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

ა) დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით; ამასთანავე დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურებ ის ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 დღის ვადაში; 25-ე მუხლის 1, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა, 7, 12ს დროს

დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებული არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. 25-ე მუხლის 1, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა, 7, 12ს დროს

ბ) დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე; დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

გ) დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

დ). თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

ე). სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასის სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ვ/ დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების /დასაქმებულის მიერ თანამდებობის / სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება/ შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დამსაქმებელი არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

5.6. დავა

ა) დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ურთიერთობის მხარეთა კანონიერ ინტერესში;

ბ) დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისთვის გაგზავნილი წერილობითი უთანხმოების შესახებ; დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისთვის უთანხმოების შესახებ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით

გ) შრომითი ურთიერთობის დროს დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს: 1) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამინის უფლებების ან თავისუფლებების დარღვევა; 2) შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი პირობების დარღვევა; 3) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შლომითი ხელშეკრულებსი არსებით პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება;

დ) დავის განხილვა არ იწვევს შლომითი ურთიერთობის შეჩერებას;

ე) შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, ან სასამართლოსთვის მიმართვით.

1. ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას.

2. მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.

3. მეორე მხარე ვალდებულია ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს აღნიშნული შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.

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

5. თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული, მხარეს უფლება აქვს, სასამართლოს მიმართოს.

6. თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას ეკისრება.

7. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისთვის გადაცემაზე.

8. დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარის მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა.

5.7. შრომის ანაზღაურება

ა) შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით, კოლეჯის დირექტორის მიერ გამოცემული სამართლებრივი აქტით ან/და სამშტატო განრიგით;

ბ) შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ;

გ) შრომის ანაზღაურება ხორციელდება უნაღდო ან ცალკეულ შემთხვევებში- ნაღდი ანგარიშსწორებით;

დ) კოლეჯი არ არის პასუხისმგებელი საბანკო სისტემებში წარმოქმნილი მიზეზებით შრომის ანაზღაურების გაცემის შეფერხებებზე და ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურებაზე; დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

ე) დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გადახდილი თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი;

ვ) შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების შრომის ანაზღაურების 50%-ს;

ზ) შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არის დადგენილი.

თავინ . შრომის პირობების დაცვა, პერსონალისა და პროფესიულ სტუდენტთა უსაფრთხოება

6.1. შრომისპირობებისდაცვა

შრომის პირობების დაცვა გულისხმობს ტექნიკური, სანიტარიულ-ჰიგიენური და სამართლებრივი ღონისძიებების სისტემას, რომელიც მიმართულია შრომის, სწავლის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების უზრუნველსაყოფად.

6.2. უსაფრთხოების პირობები

კოლეჯში დაცულია პერსონალისა და პროფესიულ სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა.

6.3. უსაფრთხოების მექანიზმები

კოლეჯი უზრუნველყოფს სპერსონალისა და სტუდენტთა აჯანმრთელობისა და ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მექანიზმებს და სიცოცხლისათვის უსაფრთხო გარემოს შექმნას, რისთვისაც დაწესებულებაში არსებობს: ხანძარსაწინააღმდეგო ინვენტარი; თვალსაჩინო ადგილას გამოკრულია ვაკუაციის გეგმა; დაწესებულების შენობაში გამოყოფილია სამედიცინო დახმარების კუთხე; წესრიგის დაცვას უზრუნველყოფენ სპეციალურად გამოყოფილი მორიგეები, კოლეჯის დაცვის სამსახურის თანამშრომელი;

6.4. კონტროლი შრომის დაცვის მოთხოვნათ აშესრულებაზე

კონტროლი შრომის დაცვის ყველა მოთხოვნათ აშესრულებაზე :მუდმივ კონტროლს ახორციელებენ ადმინისტრაციის უმაღლესი პირები - კოლეჯის დირექტორი, დირექტორის მოადგილე.

თავი 7. პროფესიული სტუდენტი

7.1. პროფესიული სტუდენტის სტატუსის მოპოვება

- ა) პროფესიულ სტუდენტად მიჩნევა პირი, რომელიც „პროფესიული განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონისა და წინამდებარე დებულებით განსაზღვრული წესით ჩაირიცხა და სწავლობს შესაბამის საგანმანათლებლო პროგრამაზე;
- ბ) პროფესიული სტუდენტის სტატუსის შეჩერება, შეწყვეტა, ამორიცხვა, მობილობასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება კოლეჯის დირექტორის შესაბამისი ბრძანებით და ასევე კოლეჯის სასწავლო პროცედურათა დებულებით;

7.2. სტუდენტის უფლება

- სტუდენტს უფლება აქვს: ა) მიიღოს ხარისხიანი განათლება;
- ბ) თანაბარ პირობებში ისარგებლოს კოლეჯის მატერიალურ- ტექნიკური, საბიბლიოთეკო, საინფორმაციო და სხვა საშუალებებით;
 - გ) აირჩიოს წარმომადგენელი და არჩეულ იქნას სტუდენტური თვითმმართველობის ორგანოებში;
 - დ) აირჩიოს მისთვის სასურველი საგანმანათლებლო პროგრამა.
 - ე) მოითხოვოს ცოდნის სამართლიანი შეფასება და დადგენილი წესით გაასაჩივროს არასასურველი საგამოცდო შედეგები;
 - ვ) განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებული სხვა უფლებამოსილება.

7.3. სტუდენტის ვალდებულებები:

ა) სტუდენტი ვალდებულია კოლეჯის მიერ დადგენილი პროგრამის მიხედვით ისწავლოს ისწავლოს ყველა ის მოდული იმ სასწავლო გეგმით, რომელიც საკუთარი სურვილით აირჩია და რომლის სწავლება სავალდებულოა;

ბ) დაიცვას სასწავლებლის შინაგანაწესი.

7.4. პროფესიული სტუდენტის ქცევის წესები და პასუხისმგებლობა

ა) დაწესებულების პროფესიული სტუდენტები ვალდებული არიან გაუფრთხილდნენ სასწავლებლის პრესტიჟს, დაიცვან კოლეჯის შინაგანაწესი, კოლეჯის ტერიტორიაზე ქცევის წესები, ეთიკის ნორმებიკოლეჯის პერსონალთან და სხვა პროფესიულ სტუდენტებთან ურთიერთობაში;

ბ) დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა პროფესიული სტუდენტის მიმართ გამოიყენება ამ მუხლის -გ- პუნქტით განსაზღვრულ შემთხვევებში;

გ) კოლეჯის ტერიტორიაზე პროფესიულ სტუდენტებს ეკრძალებათ: 1) ხმაური და მეცადინეობისთვის ხელის შეშლა, რაც გამოიწვევს პროფესიული სტუდენტის გაფრთხილებას 2) კოლეჯის ტერიტორიაზე პოლიტიკური ხასიათის გამოსვლებისა და მიტინგების მოწყობა; 3) დაწესებულების შენობაში ცეცხლსასროლი ან გაზის იარაღით შესვლა; 4) კოლეჯის ტერიტორიაზე აზარტული თამაშები; 5) ალკოჰოლური საშუალებების გამოყენება, ან ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ კოლეჯში გამოცხადება; 6) ნარკოტიკული საშუალებების გამოყენება/გავრცელება; 7) პროფესიული სტუდენტების ან/და თანამშრომლებისთვის ცრუ ინფორმაციის მიწოდება, რომლის მიზანიც იყოაუდიტორული მეცადინეობის ან გამოცდის ჩაშლა; 8) დაწესებულების ქონების დაზიანება, დაკარგვა ან დაუბრუნებლობა; 9) დაწესებულებისთვის საჭირო დოკუმენტაციის უნებართვოდ აღება ან განადგურება; 10) დაწესებულების მარეგულირებელი აქტებით განსაზღვრული სხვა წესების და პირობების დარღვევისათვის, აგრეთვე სხვა სახის დისციპლინური გადაცდომებისათვის, რისთვისაც პასუხისმგებლობის ზომას ყველა ინდივიდუალურ შემთხვევასთან მიმართებაში იღებს კოლეჯის დირექტორი.

დ) პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში გათვალისწინებულ საკონტაქტო საათებზე და პრაქტიკებზე დასწრება სავალდებულოა;

ე) საგნობრივი პროგრამის ფარგლებში სტუდენტის მიერ საგანმანათლებლო პროგრამის ცალკეული კომპონენტისთვის /სასწავლო კურსი, სასწავლო ან საწარმოო პრაქტიკა/ გათვალისწინებული საკონტაქტო საათების 50%-ზე მეტის გაცდენის შემთხვევაში (მ.შ. საპატიო და არასაპატი) მას უწყდება რეგისტრაცია ამ კომპონენტზე და ის უნდა გაიაროს თავიდან.

ვ) მოდულური პროგრამის სწავლების ფორმატში სტუდენტი ვალდებულია მოდულის ათვისება დაადასტუროს განმსაზღვრელი შეფასებისას; განმსაზღვრელი შეფასებისას უარყოფითი შედეგის მიღების შემთხვევაში პროფესიულ სტუდენტს უფლება აქვს, მოითხოვოს სწავლის შედეგების მიღწევის დამატებითი შეფასება პროგრამის დასრულებამდე კოლეჯში დადგენილი პროცედურების შესაბამისად;

7.5. პროფესიული სტუდენტის წახალისების სახეები

ა) კოლეჯის პროფესიულ სტუდენტთა წახალისება ხდება მოვალეობის კეთილსინდისიერად და სანიმუშოდ შესრულებისთვის, სანიმუშო ყოფა-ქცევისთვის და აქტიურობისთვის, გამორჩეული აკადემიური მოსწრებისთვის, კულტურულ ღონიძიებებში წარმატების მიღწევისთვის;

ბ) წახალისების სახეებია: 1) მაღლობის გამოცხადება, 2) სერთიფიკატის/სიგელის გადაცემა; 3) ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება;

გ) წახალისება ცხადდება დირექტორის ბრძანებით და შეიტანება სტუდენტის პირად ბარათში.

თავი 8. პირადი ინფორმაციის დაცვა

8.1 დამსაქმებლის მიერ დასაქმების პროცესში უნდა შეგროვდეს მხოლოდ ის პერსონალური მონაცემები, რომლებიც აუცილებელია სასურველი კვალიფიკაციის მქონე კანდიდატის შესარჩევად. ინფორმაცია, რომელიც არ არის დაკავშირებული პროფესიულ საქმიანობასთან, მაგალითად ჰობი, მეგობრების წრე, შესაძლოა დამუშავდეს მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობის საფუძველზე, თუმცა არ უნდა გახდეს სამსახურში აყვანის, კარიერული საფეხურისა და ანაზღაურების ოდენობის განმსაზღვრელი ფაქტორი“

დამსაქმებელმა შესაძლოა მოსთხოვოს თანამშრომელს ინფორმაცია მისი ოჯახის წევრების სამუშაო ადგილის შესახებ, თუკი ამის მიზანი სამსახურში ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილებაა, თუმცა ოჯახის წევრების შემოსავლით ან განათლებით დაინტერესება უკვე სცდება თავდაპირველ მიზანს.

8.2 დასაქმებულს უფლება აქვს:

იცოდეს, ორგანიზაციაში მისი რა სახის მონაცემები მუშავდება, რა მიზნითა და საშუალებით, ასევე, ხომ არ ხდება მათი მესამე პირთათვის გადაცემა;

მიიღოს მისი მონაცემების შემცველი დოკუმენტისა და ჩანაწერის ასლი;

იცოდეს, ვაკანსია რომელმა ორგანიზაციამ გამოაქვეყნა, ვის აწვდის მონაცემებს და ვინ არის პასუხისმგებელი მათკანონიერად დამუშავებაზე;

მოითხოვოს დამსაქმებელთან არსებული მონაცემების გასწორება, განახლება, დამატება, წაშლა, დაბლოკვა ან განადგურება.

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ კანონის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, მიიღოს შესაბამისი ზომები მონაცემთა შემთხვევითი და უკანონო გამჟღავნებისაგან, გამოყენებისა თუ დაკარგვისაგან დასაცავად.

დასაქმებულთა მონაცემებზე ეწვდომა აქვთ მხოლოდ იმ თანამშრომლებს, რომლებსაც სამსახურებრივი მოვალეობიდან გამომდინარე აქვთ დაშვება შესაბამის მონაცემებზე, მაგრამ უსაფრთხოების მიზნით დამუშავებული მონაცემები არ უნდა გამოიყენებოდეს დასაქმებულთა ქცევის გასაკონტროლებლად.

თავი 9. დასკვნითი დებულებები

9.1. შინაგანაწესის დამტკიცების და გაცნობის წესი

ა) კოლეჯის შინაგანაწესს ბრძანებით ამტკიცებს დირექტორი;

ბ) კოლეჯის ადმინისტრაცია ვალდებულია სამუშაოზე მიღებისას დასაქმებულს გააცნოს კოლეჯის დებულება, შრომის შინაგანაწესი და იმ სამუშაოს აღწერილობა, რაზედაც ხდება მისი დასაქმება.

გ) შინაგანაწესში ცვლილების შეტანის შემთხვევაში ცვლილებების პროექტი წარედგინება კოლეჯში დასაქმებულებს მისი გაცნობის, მასში შენიშვნებისა და წინადადების შეტანის მიზნით;

დ) შინაგანაწესში ცვლილების ან/და დამატებების შეტანა და მათი ძალაში შესვლა წარმოებს დირექტორის ბრძანებით.



კოლეჯი არსი COLLEGE ARSI
