

დამტკიცებულია:  
აკადემიური საბჭოს მიერ:  
20---- წლის -----

პროფესორი თეიმურაზ ქორიძე

## შპს საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტის შრომის

### შ ი ნ ა გ ა ნ ა წ ე ს ი

#### თავი I ზოგადი დებულებები

##### მუხლი 1. შრომის შინაგანაწესის მოქმედების სფერო

1.1. შპს საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტის (შემდგომში, სდასუ) შრომის შინაგანაწესით განისაზღვრება სდასუ-ში დასაქმებულთა შრომის პირობები, სამუშაო დროის, შესვენებისა და დასვენების ხანგრძლივობა, წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახეები, დავების განხილვის წესი და დასაქმებულთათვის შესასრულებლად სავალდებულო სხვა წესები.

1.2. სდასუ-ს შრომის შინაგანაწესი (შემდგომში, შინაგანაწესი) შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას, საერთაშორისო ხელშეკრულებებს, შეთანხმებებს, დეკლარაციებსა და კონვენციებს, რომლებიც ადგენენ დასაქმებულთა უფლებებს და შრომით ურთიერთობებს, აგრეთვე სდასუ-ს დებულებას.

1.3. სდასუ-ში დასაქმებული პირი ვალდებულია, დაიცვას შრომის კანონმდებლობა და წინამდებარე შინაგანაწესის მოთხოვნები, შრომითი ხელშეკრულების პირობები– სპეციალობის, კვალიფიკაციისა და თანამდებობის გათვალისწინებით.

1.4. შრომის შინაგანაწესის დაცვის კონტროლთან დაკავშირებულ ყველა საკითხს წყვეტს სდასუ-ს რექტორი ან მის მიერ საამისოდ უფლებამოსილი პირი.

1.5. შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

1.6. შრომის შინაგანაწესს დასაქმებულები ეცნობიან შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე, ინდივიდუალური წესით და ადასტურებენ ხელმოწერით.

## **მუხლი 2. შრომის შინაგანაწესის მიზნები**

სდასუს-ს შრომის შინაგანაწესის ძირითადი მიზნებია:

- ა) დასაქმებულების უფლებებისა და თავისუფლებების განხორციელების ხელშეწყობა, მესამე პირებთან ურთიერთობისას დასაქმებულთა ინტერესების დაცვა;
- ბ) დასაქმებულთა მუშაობის პირობების განსაზღვრა და სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების მოწესრიგება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების გათვალისწინებით;
- გ) სამუშაო დროის რაციონალურად გამოყენება, მუშაობის ხარისხისა და ეფექტურობის ამაღლება;
- დ) შრომის დისციპლინის უზრუნველყოფა და განმტკიცება;
- ე) შრომის სამართლიანი ანაზღაურება;
- ვ) დასაქმებულთათვის უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობების შექმნა;
- ზ) სამსახურში ეთიკური ნორმების დაცვის უზრუნველყოფა.

## **თავი II შრომის პირობები**

### **მუხლი 3. დასაქმებულის უფლება-მოვალეობები**

დასაქმებულის უფლება-მოვალეობები, რომლებიც არ აისახა წინამდებარე შრომის შინაგანაწესსა და შრომით ხელშეკრულებაში, განისაზღვრება საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს შრომის კოდექსითა და სხვა ნორმატიული აქტებით.

3.1 დასაქმებული ვალდებულია:

- ა) შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები;
- ბ) დროულად გამოცხადდეს სამუშაო ადგილზე;
- გ) სამუშაო დრო გამოიყენოს მიზნობრივი დანიშნულებით, თანამდებობრივი უფლებამოსილებისა და დაკისრებული მოვალეობების განსახორციელებლად;
- დ) კეთილსინდისიერად და პასუხისმგებლობით მოეკიდოს შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას;
- ე) გაუფრთხილდეს სდასუს-სა და სხვა დასაქმებულთა საქმიან რეპუტაციას და დაიცვას სამსახურებრივი ეთიკის საზოგადოდ მიღებული წესები.

3.2 სამუშაო დროის განმავლობაში დასაქმებულს კატეგორიულად ეკრძალება:

- ა) სამუშაო ადგილის მიტოვება უშუალო ხელმძღვანელთან შეუთანხმებლად;
- ბ) სამსახურებრივი სატრანსპორტო საშუალებების, კომპიუტერული და საკომუნიკაციო საშუალებების, აგრეთვე დამსაქმებლის სხვა მატერიალურ-ტექნიკური რესურსის გამოყენება პირადი საჭიროებისათვის;

- გ) ისეთი საქმიანობის განხორციელება, რაც სცილდება სამსახურებრივ უფლებამოსილებას ან არ შედის დამსაქმებლის ინტერესებში;
- დ) სდასუ-ს შენობაში თამბაქოს მოწევა, გარდა საამისოდ სპეციალურად გამოყოფილი ადგილებისა.

#### **მუხლი 4. სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო**

- 4.1 სდასუ-ში დასაქმებული ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალისთვის სამუშაო დღის დასაწყისი - 9 საათი, სამუშაო დღის დასასრული - 17 საათი.
- 4.2 შესვენება: 13 სთ - 14 სთ.
- 4.3 შაბათი-სამუშაო დღის დასაწყისი- 10 საათი, სამუშაო დღის დასასრული - 16 საათი.
- 4.4 შესვენება: 12 სთ - 13 სთ.
- 4.5 სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო.
- 4.3 დასაქმებულს, რომელიც **მეძუძური ქალია და** კვებავს 1 წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე, ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შესვენება, არანაკლებ 1 საათისა დღეში.
- 4.4 სდასუ-ში დასაქმებული აკადემიური პერსონალის, აგრეთვე მასწავლებლების და მოწვეული ლექტორებისთვის (შემდგომში, აკადემიური პერსონალი) სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო დაკავშირებულია სალექციო-აუდიტორული და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებების შესრულებასთან და მოიცავს “სასწავლო ცხრილით” დადგენილ დროს.
- 4.5 დასვენების დღე - კვირა. ამასთან, დასაქმებულს უფლება აქვს, დაისვენოს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ უქმე დღეებში.
- 4.6 დასაქმებულთან შეთანხმებით, შრომითი ხელშეკრულებით, შესაძლებელია განისაზღვროს სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დროის განსხვავებული ხანგრძლივობა, შრომის კანონმდებლობით დადგენილ ფარგლებში.

#### **მუხლი 5. დაგვიანება და გაცდენა**

- 5.1 სამსახურში დაგვიანებად მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ, სამუშაოს დაწყების დროს, სამუშაო ადგილზე 15 წუთზე მეტი ხნის დაგვიანებით გამოცხადება.
- 5.2 სამსახურში დაგვიანება შესაძლებელია ჩაითვალოს საპატიოდ ან არასაპატიოდ წინამდებარე შინაგანაწესით დადგენილი წესით.
- 5.3 სისტემატურ დაგვიანებად ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ სემესტრის განმავლობაში არანაკლებ ხუთჯერ სამუშაო ადგილზე არასაპატიო მიზეზით დაგვიანებით გამოცხადება, რაც წარმოადგენს სამსახურიდან დათხოვნის (შრომითი ხელშეკრულების) შეწყვეტის საფუძველს.
- 5.4 სამსახურის გაცდენად ითვლება სამუშაო ადგილზე დღის განმავლობაში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობა, აგრეთვე ადმინისტრაციასთან (უშუალო ხელმძღვანელთან) შეუთანხმებლად სამ საათზე მეტი ხნით სამუშაოზე დაგვიანება ან სამუშაო ადგილის მიტოვება.

## **მუხლი 6. დაგვიანების ან გაცდენის საპატიოდ ჩათვლა**

6.1 დასაქმებულს სამსახურში დაგვიანება ან სამსახურის გაცდენა საპატიოდ ჩათვლება, თუ სდასუ-ს რექტორი ან შესაბამისი სკოლის დეკანი დააკმაყოფილებს დასაქმებულის ზეპირ, ან წერილობით მოთხოვნას დაგვიანების ან გაცდენის საპატიოდ ჩათვლის თაობაზე.

6.2 იმ შემთხვევაში, თუ სდასუ-ს რექტორი ან შესაბამისი სკოლის დეკანი არ დააკმაყოფილებს დასაქმებულის ზეპირ ან წერილობით მოთხოვნას სამსახურში დაგვიანების ან სამსახურის გაცდენის საპატიოდ ჩათვლის თაობაზე, დაგვიანება (გაცდენა) მიიჩნევა არასაპატიოდ.

6.3 სამსახურში დაგვიანების ან სამსახურის გაცდენის არასაპატიოდ მიჩნევის შემთხვევებში, სდასუ-ს რექტორი, საკუთარი ინიციატივით ან შესაბამისი სკოლის დეკანის წარდგინებით უფლებამოსილია გამოიყენოს დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები.

6.4 არასაპატიოდ ჩათვლის შემთხვევაში, გაცდენილი სამუშაო დრო არ ანაზღაურდება.

## **მუხლი 7. წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობა**

7.1 წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის გადაუდებელი აუცილებლობის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია, წინასწარ მიმართოს სდასუ-ს რექტორს ან შესაბამისი სკოლის დეკანს სამსახურში გამოუცხადებლობის მიზეზების, სავარაუდო პერიოდის, მის მიერ გადაუდებლად შესასრულებელი სამუშაოს მითითებით და ითხოვოს ამ ხნის განმავლობაში სამსახურებრივი ვალდებულებებისაგან დროებით გათავისუფლება.

7.2 ერთ დღეზე მეტი ვადით გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, განცხადება უნდა იყოს წარმოდგენილი წერილობითი სახით, ხოლო ერთი დღით სამსახურიდან წინასწარ ცნობილი მიზეზით გათავისუფლების შემთხვევაში, მოთხოვნა შეიძლება განხორციელდეს ზეპირი ფორმით.

7.3 სამსახურიდან დროებით გათავისუფლების შუამდგომლობის დაუკმაყოფილებლობის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია, ჩვეულ რეჟიმში განაგრძოს სამსახურებრივი საქმიანობა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მისი ქმედება განიხილება არასაპატიო მიზეზით სამსახურის გაცდენად და სდასუ-ს რექტორი უფლებამოსილია, მის მიმართ გამოიყენოს დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.

## **მუხლი 8. წინასწარ გაუთვალისწინებელი მიზეზით გამოუცხადებლობა**

8.1 წინასწარ გაუთვალისწინებელი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია, შესაძლებლობისთანავე, დაუყოვნებლივ, ზეპირი ფორმით აცნობოს სდასუ-ს რექტორს ან შესაბამისი სკოლის დეკანს გამოუცხადებლობის მიზეზი, სავარაუდო პერიოდი და ინფორმაცია მის მიერ დაუყოვნებლივ შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ.

8.2 ორ დღეზე მეტი ვადით წინასწარ გაუთვალისწინებელი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, დასაქმებულმა წერილობით უნდა მიმართოს სდასუ-ს რექტორს ან შესაბამისი სკოლის დეკანს გაცდენილი დროის საპატიოდ ჩათვლის თხოვნით.

8.3 წინასწარ გაუთვალისწინებელი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობა შესაძლებელია ჩაითვალოს საპატიოდ წინამდებარე შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლით დადგენილი წესით.

**მუხლი 9. არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობა**

9.1 დასაქმებულის (აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლისა და მოწვეული ლექტორის გარდა) მიერ სამსახურის არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში, სდასუ-ს რექტორი საკუთარი ინიციატივით ან შესაბამისი სკოლის დეკანის წარდგინების საფუძველზე გამოსცემს ბრძანებას დასაქმებულისთვის, ჯარიმის სახით, ხელფასიდან შესაბამისი თანხის დაქვითვის შესახებ:

- ა) პირველი გაცდენისათვის – 10 ლარის ოდენობით;
- ბ) მეორე გაცდენისათვის – 20 ლარის ოდენობით;
- ვ) მესამე გაცდენისათვის – 30 ლარის ოდენობით.

9.2 თვის განმავლობაში სამი ან მეტი დღის განმავლობაში სამსახურის არასაპატიო მიზეზით გაცდენისთვის, სდასუ-ს რექტორი საკუთარი ინიციატივით ან შესაბამისი სკოლის დეკანის წარდგინებით, უფლებამოსილია, დაითხოვოს დასაქმებული სამსახურიდან (შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება).

**მუხლი 10. აკადემიური პერსონალის სამსახურში გამოუცხადებლობის შედეგი**

10.1 აკადემიური პერსონალი სასწავლო პროცესს წარმართავს შესაბამისი სკოლის დეკანის მიერ დადგენილი “სასწავლო ცხრილის” შესაბამისად. აკადემიური პერსონალის მიერ აღნიშნული “სასწავლო ცხრილით” დადგენილი სამუშაო გრაფიკის ერთჯერადი, ან გარკვეული პერიოდით შეცვლა დასაშვებია მხოლოდ შესაბამისი სკოლის დეკანის თანხმობის საფუძველზე.

10.2 აკადემიური პერსონალის მიერ მეცადინეობის გაცდენის თითოეულ ფაქტზე სდასუ-ს რექტორის ან შესაბამისი სკოლის დეკანის მიერ უფლებამოსილი პირი აღგენს წერილობით აქტს, რომელშიც ფიქსირდება აკადემიური პერსონალის (ლექტორის) სახელი და გვარი, სკოლის დასახელება, გაცდენილი აკადემიური საათი.

დასაქმებული ვალდებულია, ერთი კვირის ვადაში წარმოადგინოს განმარტება მეცადინეობის გაცდენის მიზეზების შესახებ.

10.3 აკადემიური პერსონალი ვალდებულია, უზრუნველყოს თითოეული საპატიო მიზეზით გაცდენილი ლექცია-მეცადინეობის აღდგენა მიმდინარე სემესტრის განმავლობაში.

10.4 აკადემიური პერსონალის მიერ სასწავლო პროცესით გათვალისწინებული მეცადინეობის არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში, სდასუ-ს რექტორი საკუთარი ინიციატივით ან შესაბამისი სკოლის დეკანის წარდგინების

საფუძველზე გამოსცემს ბრძანებას დასაქმებულისთვის ჯარიმის სახით, მიმდინარე თვის კუთვნილი შრომის ანაზღაურებიდან შესაბამის თანხის დაქვითვის შესახებ:

ა) პირველი გაცდენისათვის – ჯარიმა 10 ლარის ოდენობით;

ბ) მეორე გაცდენისათვის – ჯარიმა 20 ლარის ოდენობით;

გ) სამი ან მეტი გაცდენისათვის – ჯარიმა 40 ლარის ოდენობით.

10.5 თვის განმავლობაში სამი ან მეტი გაცდენისთვის სდასუ-ს რექტორი საკუთარი ინიციატივით ან შესაბამისი სკოლის დეკანის წარდგინებით უფლებამოსილია, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან.

10.6. სასწავლო ცხრილით გათვალისწინებულ საათებში სტუდენტთა გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, აკადემიურ პერსონალს ლექცია-მეცადინეობა არ ჩაეთვლება არასაპატიო მიზეზით გაცდენილად, თუ ის პირველი 15 წუთის განმავლობაში იმყოფებოდა აუდიტორიაში.

## **მუხლი 11. დასაქმებულის ვალდებულებები თანამდებობიდან გათავისუფლების, სამსახურებრივი მივლინების ან შვებულებაში გასვლისას**

11.1 დასაქმებული ვალდებულია, თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანების გაცნობიდან არა უგვიანეს 5 დღის ვადაში უზრუნველყოს სამსახურთან დაკავშირებული და მისთვის მინდობილი დოკუმენტაციის, შესაბამისი ელექტრონული ვერსიების ადგილსამყოფლის მითითებით და მისი პასუხისმგებლობის ქვეშ არსებული ქონების (მატერიალური ფასეულობის), მათ შორის, მის სახელზე რიცხული სამუშაო ოთახის გასაღების მისი შემცველი პირისათვის ან სდასუ-ს სხვა პასუხისმგებელი პირისთვის გადაცემა.

11.2 დასაქმებული ვალდებულია, შვებულებაში გასვლამდე, ან სამსახურებრივ მივლინებაში გამგზავრებამდე უზრუნველყოს მასთან არსებული სამსახურებრივი ხასიათის დოკუმენტაციის გადაცემა მისი შემცველი პირის ან ზემდგომი თანამდებობის პირისათვის, შესაბამისი ელექტრონული ვერსიების ადგილსამყოფლის მითითებით.

## **მუხლი 12. შეღავათები**

12.1 ორსულებსა და მეძუძურ დედებს, ქალებს, რომლებსაც ჰყავთ მცირეწლოვანი ან/და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე არასრულწლოვანი შვილები, დროებით შრომისუუნარო პირებს, პირებს, რომლებიც სამუშაოს უთავსებენ სწავლას და სხვა კატეგორიის პერსონალს, მათივე წერილობითი და დასაბუთებული განცხადების საფუძველზე, შესაძლებელია, მოქმედი კანონმდებლობის ფარგლებში, სდასუ-ს რექტორის მიერ, მიეცეთ შინაგანაწესის ნორმებისაგან განსხვავებული შეღავათიანი პირობებით სარგებლობის უფლება.

12.2 სდასუ-ში შეღავათებს ადგენს რექტორი, საკუთარი ინიციატივით ან შესაბამისი სკოლის დეკანის წარდგინების საფუძველზე.

### **მუხლი 13. ზეგანაკვეთური სამუშაო**

13.1 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.

13.2 დაუშვებელია ორსული, ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

13.3 ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სამუშაო დრო არ არის განსაზღვრული, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს, ან სდასუ-ს მიერ 40 საათის ფარგლებში განსაზღვრულ სამუშაო დროს.

13.4 ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები განისაზღვრება სდასუ-სა და დასაქმებულს შორის დადებული შეთანხმებით.

### **მუხლი 14. დასაქმებულის პროფესიული ეთიკა**

14.1 დასაქმებული ვალდებულია, პატივი სცეს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებს და თავისუფლებებს, არ ხელყოს სხვა პირთა პატივი და ღირსება.

14.2 დაუშვებელია საზოგადოდ მიღებული ეთიკური ნორმების წინააღმდეგ, სხვა დასაქმებულების ან სდასუ-ს დისკრედიტაციისაკენ მიმართული ნებისმიერი უღირსი საქციელი.

14.3 დასაქმებული ვალდებულია, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, მის ზემდგომ, ან ქვემდგომ თანამდებობის პირს, სხვა თანამშრომელს, მის ხელთ არსებული საშუალებებით, აღმოუჩინოს აუცილებელი დახმარება სამსახურებრივ საკითხებზე, თუ ამ თანამშრომელს:

ა) არ შეუძლია თვითონ განახორციელოს მოქმედება სამართლებრივი ან ფაქტობრივი მიზეზების გამო;

ბ) არ გააჩნია მოქმედების შესრულებისთვის საჭირო ცოდნა;

გ) არ გააჩნია ის დოკუმენტები ან სხვა მტკიცებულება, რომლებიც აუცილებელია საკითხის გადასაწყვეტად და ისინი იმყოფება თანამშრომელთან, რომელსაც მან მიმართა;

14.4 დასაქმებული ვალდებულია, როგორც სამსახურებრივი ურთიერთობებისას, ისე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ, არ გაავრცელოს, ან არასამსახურებრივი მიზნებისათვის არ გამოიყენოს კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულებასთან დაკავშირებით.

14.5 დასაქმებულს, აგრეთვე, მოეთხოვება დაიცვას სხვა წესები და შეზღუდვები, რომლებიც აქ არ არის მოხსენიებული, მაგრამ გათვალისწინებულია სდასუს-ს ეთიკის კოდექსით.

### **მუხლი 15. შვებულების ხანგრძლივობა**

15.1 დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს, წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღის ხანგრძლივობის ანაზღაურებადი შვებულებით;

15.2 დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღის ოდენობის ანაზღაურების გარეშე შვებულებით;

15.3 შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

### **მუხლი 16. შვებულების მიცემის წესი**

16.1 დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

16.2 მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს, მხარეთა შეთანხმებით, შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.

16.3 მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება.

16.4 თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, სდასუ უფლებამოსილია, დაადგინოს პერსონალისათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.

16.5 უხელფასო შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია, 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს რექტორი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო, ან ოჯახური პირობების გამო.

16.6 დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება თვიური ანაზღაურების მიხედვით.

## **თავი III**

### **წახალისება და დისციპლინური წარმოება**

### **მუხლი 17. წახალისების ფორმები**

17.1 სამსახურებრივ მოვალეობათა სანიმუშო შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის, განსაკუთრებული სირთულის, ან მნიშვნელოვანი დავალების შესრულებისათვის გამოიყენება წახალისების შემდეგი ფორმები:

ა) მადლობის გამოცხადება;

- ბ) ფულადი ჯილდო;
- გ) ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოვება;
- დ) ხელფასის მომატება.

17.2 შეიძლება ერთდროულად გამოყენებულ იქნეს წახალისების რამდენიმე ფორმა.

### **მუხლი 18. პასუხისმგებლობა შრომის შინაგანაწესის დარღვევისთვის**

18.1 დასაქმებულის მიერ შრომის შინაგანაწესით განსაზღვრული შრომის პირობების დარღვევას მოჰყვება შემდეგი სახის დისციპლინური სანქციები (სახდელები);

- ა) შენიშვნა;
- ბ) გაფრთხილება;
- გ) საყვედური;
- დ) სასტიკი საყვედური;
- ე) ხელფასიდან დაქვითვა, არაუმეტეს 50 ლარის ოდენობით;
- ვ) უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა. არა უმეტეს ექვსი თვით;
- ზ) სამსახურიდან დათხოვნა (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა).

18.2 დისციპლინური სახდელის დადებისას გათვალისწინებული იქნება ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე, მისი ჩადენის გარემოებები, დასაქმებულის წინანდელი მუშაობა და ყოფაქცევა.

18.3 დისციპლინური სახდელის დადებამდე შრომის დისციპლინის დამრღვევს უნდა მოეთხოვოს წერილობითი ახსნა-განმარტება; შვებულებაში ან მივლინებაში მყოფი პირის დისციპლინური დასჯა ხდება მისი გამოცხადების შემდეგ.

18.4 დისციპლინური სახდელი გამოიყენება, არაუგვიანეს ერთი თვისა გადაცდომის გამოვლენიდან, დასაქმებულის ავადმყოფობის ან შვებულებაში ყოფნის პერიოდის ჩათვლელად.

18.5 შრომის დისციპლინის ყოველი დარღვევისათვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მხოლოდ ერთი დისციპლინური სახდელი.

18.6 დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს სდასუ-ს რექტორი და გამოსცემს შესაბამის ბრძანებას. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ ბრძანება გადაეცემა დაინტერესებულ პირს პირადად ან საფოსტო გზავნილის მეშვეობით.

18.7 თუ დისციპლინური სახდელის დადების დღიდან ერთი წლის განმავლობაში პერსონალს არ დაედება ახალი დისციპლინური სახდელი, იგი ჩაითვლება ისეთ პირად, რომელსაც დისციპლინური სახდელი არ ჰქონია დადებული.

### **მუხლი 19. დასაქმებულთა შრომის დაცვა და უსაფრთხოება**

19.1 შრომის დაცვაში იგულისხმება ტექნიკური, სანიტარულ-ჰიგიენური და სამართლებრივი ღონისძიებების ფართო სისტემა, რომელიც მიმართულია შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების უზრუნველსაყოფად.

19.2 სდასუ ზრუნავს დასაქმებულთა და სტუდენტებისთვის საქართველოს შრომის კოდექსითა და სხვა ნორმატიული აქტებით დადგენილი სწავლის, სწავლების და შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების შექმნაზე, ყველა სამუშაო ადგილის სათანადო ტექნიკურ მოწყობასა და შრომის ისეთი პირობების შექმნაზე, რომლებიც სრულად შეესაბამება შრომის დაცვის საყოველთაოდ მიღებულ წესებს (მათ შორის, ტექნიკური, სანიტარული და ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების სფეროში).

19.3 დასაქმებული ვალდებულია, დაიცვას სდასუ-ს საკუთრებასა თუ მფლობელობაში არსებული მანქანებითა და მექანიზმებით, ლაბორატორიული დანადგარებით, სადიაგნოსტიკო აპარატურით და სხვა ტექნიკური საშუალებებით სარგებლობისთვის დაწესებული მოთხოვნები, გამოიყენოს მისთვის გადაცემული ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები, შეასრულოს შრომის დაცვის და ტექნიკური (მათ შორის, ხანძარსაწინააღმდეგო) უსაფრთხოების ინსტრუქციები, რომლებიც ადგენს სამუშაოთა შესრულების, აპარატურისა და ტექნიკა-დანადგარების გამოყენების, აგრეთვე სდასუ-ს შენობაში ქცევის წესებს.

19.4 შრომის დაცვისა და უსაფრთხოების წესების დარღვევისათვის დასაქმებულს ეკისრება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი დისციპლინური, ადმინისტრაციული, მატერიალური ან სისხლის სამართლის კანონმდებლობით დადგენილი პასუხისმგებლობა.

## **მუხლი 20. შრომის ანაზღაურება**

20.1 დასაქმებულისთვის შრომის ანაზღაურება წარმოებს შესრულებული სამუშაოს ხასიათის, მისი მოცულობისა და ხარისხის მიხედვით.

20.2. შრომის ანაზღაურება ხდება სდასუ-ს რექტორის მიერ განსაზღვრული თანამდებობრივი სარგოს და დასაქმებულის კვალიფიკაციის გათვალისწინებით, მოქმედი კანონმდებლობის საფუძველზე და შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ოდენობითა და წესით.

20.3 დასაქმებულს ხელფასი ეძლევა თვეში ერთხელ, თვის პირველივე კვირას.

ხელფასი გაიცემა ბანკში პირად ანგარიშზე გადარიცხვის გზით.

სდასუ არ არის პასუხისმგებელი საბანკო სისტემებში წარმოქმნილი მიზეზებით ხელფასის გაცემის შეფერხებებზე და ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურებაზე.

## **თავი IV**

### **სტუდენტის უფლება-მოვალეობანი დისციპლინური წარმოება**

## **მუხლი 21. სტუდენტის უფლებები**

უნივერსიტეტის სტუდენტს უფლება აქვს:

21.1 მიიღოს ხარისხიანი განათლება და მონაწილეობდეს მეცნიერულ კვლევაში;

21.2 უნივერსიტეტის შინაგანაწესით და დებულებებით დადგენილი წესით თანაბარ პირობებში ისარგებლოს მატერიალურ-ტექნიკური ბაზით, საბიბლიოთეკო, საინფორმაციო და სხვა საშუალებებით;

21.3 აირჩიოს საგანმანათლებლო პროგრამა;

21.4 მონაწილეობა მიიღოს ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავებაში;

21.5 პერიოდულად შეაფასოს აკადემიური პერსონალის მუშაობა;

21.6 საყოველთაო, პირდაპირი და თანასწორი არჩევნების საფუძველზე, ფარული კენჭისყრით აირჩიოს წარმომადგენელი და არჩეულ იქნეს სტუდენტურ თვითმმართველობაში, ასევე უნივერსიტეტის და შესაბამისი სკოლის მართვის ორგანოებში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდების შესაბამისად;

21.7 საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით სწავლების მეორე წლიდან ისარგებლოს მობილობის უფლებით;

21.8 პერიოდულად მოახდინოს აკადემიური პერსონალის მუშაობის შეფასება;

21.9 უფლებამოსილი პირისაგან მიიღოს კვალიფიციური კონსულტაცია გამოცდების ჩატარების ვადებისა და ფორმატის თაობაზე; მოითხოვოს ცოდნის სამართლიანი შეფასება და დადგენილი წესით გაასაჩივროს არასასურველი საგამოცდო შედეგი; მიიღოს ამომწურავი ინფორმაცია სდასუ-ში არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების თაობაზე და მოითხოვოს სასწავლო კურსების სილაბუსები;

21.10 განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული სხვა უფლებამოსილება.

## **მუხლი 22. სტუდენტის მოვალეობები**

უნივერსიტეტის სტუდენტი ვალდებულია:

22.1 უნივერსიტეტის მიერ დადგენილი პროგრამის მიხედვით ისწავლოს ყველა ის სასწავლო კურსი, რომლის სწავლება სავალდებულოა და რომელიც საკუთარი სურვილით აირჩია;

22.2 დაიცვას უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდება და შინაგანაწესი;

22.3 დაიცვას და შეასრულოს სდასუ-სთან დადებული ხელშეკრულების პირობები;

22.4 დაიცვას ეთიკისა და ქცევის საყოველთაოდ მიღებული ნორმები.

### **მუხლი 23. სტუდენტის მიერ არაეთიკური ქმედების ჩადენა**

სდასუ-ს სტუდენტის მიერ არაეთიკურ ქცევად ჩაითვლება:

23.1 სხვა პირის დისკრიმინაცია რაიმე ნიშნით განსხვავებულობის გამო;

23.2 სასწავლო პროცესის ჩაშლის მცდელობა / ჩაშლა;

23.3 უნივერსიტეტში არაფხიზელ მდგომარეობაში გამოცხადება;

23.4 აკრძალულ ადგილებში თამბაქოს მოწევა. უნივერსიტეტის შენობაში/ ტერიტორიაზე ალკოჰოლური სასმელების შემოტანა, გავრცელება და მოხმარება. უნივერსიტეტის შენობის და ტერიტორიის დაბინძურება;

23.5 სტუდენტების, აკადემიური, ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალის და სხვა პირების სიტყვიერი შეურაცხყოფა, ცილისწამება, ძალის გამოყენების მუქარა, ძალადობა. ბილწსიტყვაობა, რომელიც განხორციელებულია უმისამართოდ მაგრამ პერსონალისა და სტუდენტების გასაგონად;

23.6 უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე ასაფეთქებელი საშუალების, ცეცხლსასროლი ან ცივი იარაღის შეტანა, დემონსტრირება, გამოყენება. ისეთი ქმედების ჩადენა, რომელიც საფრთხეს უქმნის უნივერსიტეტის მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზას, სხვა პირთა სიცოცხლეს, ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას;

23.7 ნარკოტიკული, ტოქსიკური საშუალებების უნივერსიტეტის შენობასა და ტერიტორიაზე შემოტანა, გავრცელება და მოხმარება;

23.8 უნივერსიტეტის შენობაში და ტერიტორიაზე ქურდობა, ძალის გამოყენება;

23.9 უნივერსიტეტის შენობაში / ტერიტორიაზე აზარტული თამაშები;

23.10 უნივერსიტეტის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის დაზიანება, განადგურება, არადანიშნულებისამებრ თვითნებურად გამოყენება; გამოცდის ჩატარების წესების დარღვევა;

23.11 ფსიქოლოგიური ან ფიზიკური ზეწოლის განხორციელება შეფასების მიღების მიზნით;

23.12 საჩუქრის/ფულის ან რაიმე მოქმედების შესრულების შეთავაზება გამომცდელისთვის შეფასების მიღების მიზნით;

23.13 სხვა სტუდენტის ნაცვლად გამოცდის ჩაბარება / ჩაბარების მცდელობა ან სხვა სტუდენტისაგან მის მაგივრად გამოცდის ჩაბარების მოთხოვნა;

23.14 გამოცდის შესახებ კონფიდენციალური ინფორმაციის / მასალის მოპოვება და მისი გავრცელება;

23.15 პლაგიატი - შესაბამისი წყაროს მითითების გარეშე სრულად ან ნაწილობრივ სხვა პირის ნამუშევრის გამოყენება ან სხვისი ნაშრომის მითვისება;

23.16 ნამუშევრების ან სხვა სახის დოკუმენტაციის გაყალბება, შეცვლა, განადგურება;

23.17 ამ კოდექსით გათვალისწინებული და სტუდენტისათვის შეუფერებელ საქმიანობაში თანამონაწილეობა ან/და ამგვარი საქციელის გაუმჟღავნებლობა;

23.18 ეთიკის წესების დარღვევის შემთხვევაში სტუდენტის დისციპლინური პასუხისმგებლობის, სტუდენტის სტატუსის შეჩერების / შეწყვეტის საკითხს განიხილავს შესაბამისი სკოლის საბჭო.

2.19 თუ სკოლის საბჭო მიიღებს გადაწყვეტილებას სტუდენტის სტატუსის შეჩერების/შეწყვეტის მიზანშეწონილობის შესახებ, იგი დასამტკიცებლად გადაეცემა უნივერსიტეტის რექტორს.

## **24. სტუდენტის მიმართ დისციპლინური წარმოება თუ დისციპლინური ღონისძიებები**

საქართველოს კანონმდებლობის, უნივერსიტეტის მარეგულირებელ წესების და ეთიკის კოდექსის დარღვევა იწვევს სტუდენტის მიმართ დისციპლინური გადაცდომის/დარღვევის პროპორციულ დისციპლინურ წარმოებას. სტუდენტის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყება არ უნდა ზღუდავდეს სტუდენტის უფლებას, მონაწილეობა მიიღოს სასწავლო პროცესში, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ეს საფრთხეს უქმნის სხვისი უფლებების, ჯანმრთელობის, უნივერსიტეტის საკუთრებისა და უსაფრთხოების დაცვას.

სტუდენტის მიმართ დისციპლინური წარმოების საკითხს წყვეტს შესაბამისი სკოლის საბჭო. უნივერსიტეტი უფლებამოსილია განახორციელოს სხვადასხვა სანქციები (მათ შორის სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტა) სტუდენტის მიმართ, საჭიროების შემთხვევაში მიმართოს სამართალდამცავ ორგანოებს.

24.1 დისციპლინურ გადაცდომად შესაძლოა ჩაითვალოს – ერთჯერადად ჩადენილი:

24.2 სასწავლო პროცესის ჩაშლის მცდელობა / ჩაშლა;

24.3 აკრძალულ ადგილებში თამბაქოს მოწევა.

24.4 უნივერსიტეტის შენობაში/ ტერიტორიაზე ალკოჰოლური სასმელების მოხმარება.

24.5 უნივერსიტეტის შენობის და ტერიტორიის დაბინძურება;

24.6 უნივერსიტეტის შენობაში / ტერიტორიაზე აზარტული თამაშები.

24.7 გამოცდის ჩატარების წესების დარღვევა.

24.8 სხვა სტუდენტის ნაცვლად გამოცდის ჩაბარება / ჩაბარების მცდელობა ან სხვა სტუდენტისაგან მის მაგივრად გამოცდის ჩაბარების მოთხოვნა;

24.9 სტუდენტების, აკადემიური, ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალის და სხვა პირების სიტყვიერი შეურაცხყოფა, ცილისწამება, ძალის გამოყენების მუქარა;

24.10 უნივერსიტეტის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის დაზიანება, არადანიშნულებისამებრ თვითნებურად გამოყენება.

**სანქციები: შენიშვნა, საყვედური, გაფრთხილება, ფულადი ჯარიმა მიყენებული ზარალის ანაზღაურების მიზნით და სხვა, რაც არ არის დაკავშირებული სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტასთან.**

24.11 დისციპლინურ დარღვევად მიიჩნევა:

24.12 უნივერსიტეტის მარეგულირებელ წესების და ეთიკის კოდექსის არაერთჯერადი დარღვევა;

24.13 სხვა პირის დისკრიმინაცია რაიმე ნიშნით განსხვავებულობის გამო;

24.14 უნივერსიტეტის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის განზრახ დაზიანება, ან განადგურება;

24.15 დოკუმენტაციის გაყალბება, შეცვლა, განადგურება;

24.16 უნივერსიტეტის შენობაში/ტერიტორიაზე ალკოჰოლური სასმელების გავრცელება;

24.17 უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე ასაფეთქებელი საშუალების, ცეცხლსასროლი ან ცივი იარაღის შეტანა, დემონსტრირება, გამოყენება;

24.18 ისეთი ქმედების ჩადენა, რომელიც საფრთხეს უქმნის უნივერსიტეტის მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზას, სხვა პირთა სიცოცხლეს, ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას;

24.19 ნარკოტიკული, ტოქსიკური საშუალებების შემოტანა, გავრცელება და მოხმარება;

24.20 უნივერსიტეტის შენობაში და ტერიტორიაზე ქურდობა, ძალის გამოყენება.

**სანქციები: სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტა. საჭიროების შემთხვევაში ჩადენილი კანონდარღვევის შესახებ ეცნობება სამართალდამცავ ორგანოებს.**

24.21 დისციპლინური წარმოების განხორციელებისას სტუდენტს უფლება აქვს:

24.22 წერილობითი ფორმით მიიღოს დასაბუთებული გადაწყვეტილება მის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ;

24.23 დაესწროს დისციპლინური წარმოების საკითხის განხილვას და ისარგებლოს დაცვის უფლებით;

24.24 მიაწოდოს უნივერსიტეტის შესაბამისი სკოლის საბჭოს თავის ხელთ არსებული ინფორმაცია და მტკიცებულებები;

24.25 მონაწილეობა მიიღოს მოპოვებული მტკიცებულებების გამოკვლევაში;

24.26 მოითხოვოს, მის მიმართ დისციპლინური წარმოების საკითხი განხილულ იქნეს საჯარო სხდომაზე.

24.27 ინფორმაცია სტუდენტის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გატარების შესახებ კონფიდენციალურია, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ არსებობს სტუდენტის ნებართვა, ან ადმინისტრაციის კანონიერი ინტერესი დაიცვას სხვისი უსაფრთხოება და კანონით დაცული უფლებები.

## თავი V დასკვნითი ნაწილი

### **მუხლი 25. შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული ბრძანებები**

25.1 შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული ბრძანების გამოცემის უფლება აქვს მხოლოდ სდასუ-ს რექტორს საკუთარი ინიციატივით ან შესაბამისი სკოლის დეკანის წარდგინების საფუძველზე.

25.2 სამსახურებრივ საკითხებზე გამოცემული ბრძანება, რომელიც ინდივიდუალური ხასიათისაა, თუ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი, დაინტერესებულ პირს გადაეცემა პერსონალურად, ან ფოსტის მეშვეობით. ფოსტის მეშვეობით გაგზავნილი ბრძანების მიუღებლობის შემთხვევაში, პირს უფლება აქვს, სდასუ-ში მიიღოს ამ ბრძანების ასლი.

## **მუხლი 26. შრომის შინაგანაწესის მიღება და ამოქმედება**

26.1 შრომის შინაგანაწესს შეიმუშავებს და ამტკიცებს სდასუ-ს აკადემიური საბჭო, რის შემდეგაც შრომის შინაგანაწესს ხელს აწერს და აქვეყნებს სდასუ-ს რექტორი.

26.2 დამტკიცებამდე, არანაკლებ ორი კვირით ადრე, შრომის შინაგანაწესის, აგრეთვე მასში ნებისმიერი ცვლილება-დამატების პროექტი წარედგინება დასაქმებულებს გასაცნობად, შენიშვნების და წინადადებების შესატანად.

26.3 შრომის შინაგანაწესი ძალაში შედის სდასუ-ს აკადემიური საბჭოს მიერ დამტკიცებისა და გამოქვეყნებისთანავე.

26.4 შრომის შინაგანაწესი განთავსდება სდასუ-ს ვებ-გვერდზე.

ამასთან, დასაქმებული სამსახურში მიღებისას ინდივიდუალურად ეცნობა შრომის შინაგანაწესს, რასაც ადასტურებს ხელმოწერით.

26.5 შრომის შინაგანაწესის ამოქმედების დღიდან, ყოველგვარი ცვლილება-დამატებები მასში ძალაში შევა აკადემიური საბჭოს მიერ საკუთარი ინიციატივით ან დასაქმებულთა საინიციატივო ჯგუფის მიერ შემუშავებული ცვლილება-დამატებების პროექტის აკადემიური საბჭოს მიერ დამტკიცებისა და რექტორის ხელმოწერითანავე.

26.6 დამსაქმებლის მიერ შრომის შინაგანაწესში ნებისმიერი სახის ცვლილება-დამატების შეტანის შემთხვევაში, შრომის შინაგანაწესის ახალი რედაქცია სავალდებულო ძალას იძენს დასაქმებულთათვის მისი გაცნობისთანავე.

## **მუხლი 27. დასკვნითი დებულებები**

27.1 ურთიერთობები, რომლებიც არ აისახა შრომის შინაგანაწესსა და შრომით ხელშეკრულებაში, მოწესრიგდება საქართველოს კანონმდებლობით.

27.2 კონტროლს დასაქმებულთა მხრიდან შრომის შინაგანაწესის დაცვაზე ახორციელებს სდასუ-ს რექტორი ან მის მიერ უფლებამოსილი პირები.

27.3 შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი ყოველგვარი უთანხმოებები, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულების ან შრომის შინაგანაწესის ცალკეული დებულების ინტერპრეტაციის თაობაზე, გადაწყდება საქართველოს კანონმდებლობის საფუძველზე და მხარეებს შორის შემათანხმებელი პროცედურებით. შრომითი დავის თაობაზე საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს სდასუ-ს რექტორი.

