„დამტკიცებულია“
საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა
ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო
უნივერსიტეტის რექტორის, სხალთის მთავარეპისკოპოსის
სპირიდონის მიერ, 2021 წლის 16 ნოემბრის №01-03/25 ბრძანებით

ა(ა) იპ საქართველოს საპატრიარქოს

წმიდა ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის

შ ი ნ ა გ ა ნ ა წ ე ს ი

ხიჭაური

2021 წელი

თავი I - ზოგადი დებულებები

მუხლი 1. შინაგანაწესის რეგულირების სფერო და მიზნები

1. ა(ა) იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის (შემდგომში - უნივერსიტეტი) შინაგანაწესი (შემდგომში - შინაგანაწესი) არეგულირებს უნივერსიტეტში დასაქმებულთა და სტუდენტთა/პროფესიულ სტუდენტთა უფლება - მოვალეობებს და სასწავლო პროცესს.
2. წინამდებარე შინაგანაწესის შესრულების ვალდებულება ეკისრება უნივერსიტეტში დასაქმებულ ყველა პირს, სტუდენტს/პროფესიულ სტუდენტს და ყველა იმ პირს ვისზეც ვრცელდება მისი მოქმედება.
3. შინაგანაწესის დებულების დარღვევა, უნივერსიტეტში დასაქმებულ პირთათვის, წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას, რომელსაც მოჰყვება შრომითი ხელშეკრულებითა და ამ შინაგანაწესით განსაზღვრული დისციპლინური პასუხისმგებლობა.
4. უნივერსიტეტის სტუდენტთა/პროფესიული სტუდენტთა მიერ შინაგანაწესის დებულების დარღვევას მოყვება ამ შინაგანაწესით განსაზღვრული დისციპლინური პასუხისმგებლობა.
5. შინაგანაწესის მიზნებია:
   ა) უნივერსიტეტსა და დასაქმებულ პირებს შორის სამსახურებრივი ურთიერთობების რეგულირება ურთიერთპატივისცემის და თანამშრომლობის პრინციპების საფუძველზე;
   ბ) შრომისა და სწავლის დისციპლინის დაცვა;
   გ) შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხების და სასწავლო პროცესის მოწესრიგება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნებისა და დაწესებულების სპეციფიკის გათვალისწინებით;
   დ) უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო და სასწავლო გარემოს შექმნა;
   ე) დასაქმებულთა და სტუდენტთა/პროფესიულ სტუდენტთა უფლებებისა და თავისუფლებების ხელშეწყობა;
   ვ) შრომის სამართლიანი ანაზღაურება;
   ზ) შრომის დისციპლინის უზრუნველყოფა და დისციპლინის დარღვევის პრევენცია;
   თ) ეთიკური ნორმების დაცვის უზრუნველყოფა.

მუხლი 2. კანონმდებლობასთან შესაბამისობა

1. წინამდებარე შინაგანაწესი შემუშავებულია საქართველოს კონსტიტუციის, საქართველოს ორგანული კანონის ,,საქართველოს შრომის კოდექსის“ და მოქმედი კანონმდებლობის ნორმათა საფუძველზე.

მუხლი 3. შინაგანაწესის მოქმედების სფერო

1. შინაგანაწესი წარმოადგენს უნივერსიტეტის მიერ დასაქმებულთან, სტუდენტთან/პროფესიულ სტუდენტთან დადებული ხელშეკრულების შემადგენელ, განუყოფელ ნაწილს, თუ ამავე ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის დადგენილი.
2. მხარეთა მიერ ხელშეკრულებით შესაძლებელია განისაზღვროს შინაგანაწესისაგან განსხვავებული წესები, რაც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულისა და სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის მდგომარეობას.
3. თუ შინაგანაწესის და ხელშეკრულების ნორმები მხოლოდ ავსებენ და არ ცვლიან ერთმანეთს, ყველა ნორმა ინარჩუნებს ძალას და განიხილება, როგორც ერთი ხელშეკრულება, ხოლო თუ ცვლიან - უპირატესობა ენიჭება უახლესი თარიღით გაფორმებულ ნორმას.
4. ურთიერთობები, რომელიც არ წესრიგდება წინამდებარე შინაგანაწესით, რეგულირდება მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით ან/და რექტორის მიერ გამოცემული სამართლებრივი აქტით.

მუხლი 4. შინაგანაწესის შესრულების კონტროლი

1. დასაქმებულთა და სტუდენტთა მიერ უნივერსიტეტის შინაგანაწესის შესრულების კონტროლი ხორციელდება პრორექტორის მიერ;
2. პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შინაგანაწესის კონტროლი გულისხმობს:
   ა) დასაქმებულთა და სტუდენტთა უნივერსიტეტში/სამსახურში გამოცხადებისა და წასვლის მონიტორინგს;
   ბ) გაწეული სამუშაოს შესახებ ანგარიშის შეფასებას;
   გ) შინაგანაწესიდან, მხარეთა შეთანხმებით ან მოქმედი კანონმდებლობიდან გამომდინარე სხვა მართლზომიერ მეთოდებს.
3. შინაგანაწესის შესრულების მონიტორინგის შედეგები საბოლოო ჯამში წარედგინება უნივერსიტეტის რექტორს, რომელიც უფლებამოსილია შინაგანაწესის ნორმების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები.

თავი II - შრომის განაწესი

მუხლი 5. დასაქმების მსურველთათვის დადგენილი მოთხოვნები

1. უნივერსიტეტში სამუშაოდ მიიღება 18 წლის ასაკს მიღწეული ქმედუნარიანი პირი, რომელიც ფლობს საქართველოს სახელმწიფო ენას და აქვს სათანადო ცოდნა და უნარები;
2. თითოეული სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის და თანამშრომელის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები განისაზღვრება ცალკე დებულებით.
3. სამსახურში მიღებასთან დაკავშირებულ დამატებით მოთხოვნებს საჭიროების შემთხვევაში განსაზღვრავს უნივერსიტეტის რექტორი.

მუხლი 6. შრომითი ურთიერთობების გამომრიცხავი გარემოებები

1. უნივერსიტეტთან შრომითი ურთიერთობის გამომრიცხავი გარემოებებია:
   ა) ქმედუუნაროება;
   ბ) პირის წინასწარი გამოძიებასა ან პატიმრობაში ყოფნა;
   გ) სასამართლოს მიერ შესაბამისი საქმიანობის უფლების ჩამორთმევა;
   დ)წინამდებარე შინაგანაწესითა და სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით უნივერსიტეტის მიერ მოთხოვნილი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის წარმოუდგენლობა;
   ე) სხვა ობიექტური გარემოება.
2. დასაქმებული, ან დასაქმების მსურველი პირი ვალდებულია ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გარემოების/ების არსებობის შემთხვევაში დაუყოვნებლივ აცნობოს უნივერსიტეტს.

მუხლი 7. სამსახურში აყვანა

1. უნივერსიტეტის მიერ დასაქმების მსურველთა შერჩევისას, კანდიდატთან გასაუბრებასთან ერთად, შესაძლებელია გამოყენებული იქნას კონკურსით შერჩევის წესიც.
2. კანდიდატთა კონკურსის წესით შერჩევისას უნივერსიტეტი ხელმძღვანელობს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესების შესაბამისად.
3. დასაქმების მსურველი პირის სამუშაოზე მიღებასთან დაკავშირებით საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს უნივერსიტეტის რექტორი, ხოლო კონკურსის შემთხვევაში საამისოდ შექმნილი საკონკურსო კომისია ხმათა უმრავლესობით, რომელიც იქმნება რექტორის ბრძანებით.
4. პირის სამსახურში აყვანა ფორმდება წერილობითი შრომითი ხელშეკრულებით ან/და უნივერსიტეტის რექტორის მიერ გამოცემული სამართლებრივი აქტით, გამოსაცდელი ვადით ან მის გარეშე.

მუხლი 8. დასაქმებულის პირადი საქმე

1. უნივერსიტეტში დასაქმების მსურველი პირი ვალდებულია, წარმოადგინოს შემდეგი დოკუმენტაცია:

ა. განცხადება დასაქმების შესახებ;

ბ. CV - ავტობიოგრაფიული მონაცემები (ქართულ ენაზე);

გ. განათლების ან შესაბამისი კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლი ნოტარიულად დამოწმებული;

დ. პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის (პასპორტი) ასლი;

ე. ფოტოსურათი ¾-ზე 2 ცალი;

ვ. სამუშაო გამოცდილების (სტაჟის) დამადასტურებელი დოკუმენტი (საჭიროების შემთხვევაში);

ზ. ცნობა სქესობრივი დანაშაულის ნასამართლეობის შესახებ;

თ. ინფორმაცია საბანკო რეკვიზიტების შესახებ;

ი. სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ნებისმიერი სხვა დოკუმენტი მოთხოვნის ან დასაქმებულის სურვილის შემთხვევაში.

მუხლი 9. სამუშაოს შესრულების ადგილი

1. სამუშაოს შესრულების ადგილია უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ადგილსამყოფელი, თუმცა მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით ან/და შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე შესაძლებელია განისაზღვროს სამუშაოს შესრულების სხვა ადგილიც.

მუხლი 10. სამუშაოს დრო

1. სამუშაო დრო წარმოადგენს კალენდარული დროის ნაწილს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ვალდებულია განახორციელოს მასზე დაკისრებული უფლება–მოვალეობანი.
2. უნივერსიტეტში დაწესებულია ექვსდღიანი სამუშაო კვირა ორშაბათიდან შაბათის ჩათვლით.
3. სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების დრო განისაზღვრება 10:00 საათიდან 17:00 საათამდე.
4. უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალისათვის სამუშაო დრო განისაზღვრება ლექციებისა და პრაქტიკული მეცადინეობების, გამოცდების ცხრილების მიხედვით.

მუხლი 11. შესვენების და დასვენების დრო

1. დასაქმებულს უფლება აქვს დაისვენოს დასვენების, საქართველოს კანონმდებლობით (შრომის კოდექსით) დადგენილ უქმე დღეებში და საუფლო დღესასწაულებზე.

2. დასაქმებულის ყოველდღიური შესვენების დრო განისაზღვრება 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე.
3. შესვენება არ შედის სამუშაო დროში და დასაქმებული მას იყენებს თავისი ნება-სურვილის შესაბამისად.
4. აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალზე არ ვრცელდება ამ მუხლით დადგენილი შესვენების დრო, გამომდინარე იქედან რომ მათი შესვენების დრო განისაზღვრება ლექციებს შორის შუალედებით.
5. აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს ეკრძალება შეცვალოს თავისი შეხედულებისამებრ სამუშაო გრაფიკი და სალექციო ცხრილი (შეცვალოს, გადადოს ან /და გააუქმოს ლექცია და ლექციებს შორის შესვენება).

მუხლი 12. შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი

1. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, თვის ბოლო კვირის განმავლობაში უნაღდო ანგარიშსწორების ფორმით დასაქმებულის პირად საბანკო ანგარიშზე გადარიცხვით. მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულებით შესაძლებელია განისაზღვროს შრომის ანაზღაურების გაცემის განსახვავებული წესი.
2. უნივერსიტეტი იხსნის პასუხისმგებლობას საბანკო თუ სახელმწიფო ბიუჯეტის სისტემებში წარმოქმნილი, ასევე დასაქმებულის მიერ პირადი საბანკო ანგარიშის შესახებ ინფორმაციის მოწოდების შეყოვნების მიზეზებით შრომის ანაზღაურების გაცემის შეფერხებებსა და ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურებაზე.
3. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.
4. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.
5. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.
6. ზეგანაკვეთური სამუშაო არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. ასევე შრომის კოდექსით განსაზღვრული უქმე დღეს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება. არასრულწლოვანის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს.
7. 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.

8. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად და მისი ოდენობა შეადგენს 0.25%-ს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარ თითო საათზე.
9. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.
10. დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.
11. ამ მუხლის მე-5 პუნქტით 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.

მუხლი 13. შვებულებით სარგებლობა

1. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.
2. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.
3. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.
4. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.
5. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება.
6. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.

7. არდადეგების პერიოდი, რომელიც არ ემთხვევა მორიგ შვებულებას, წარმოადგენს უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის თანამშრომელთა სამუშაო დროს.

მუხლი 14. დასაქმებულის უფლება - მოვალეობები

1. უნივერსიტეტში ყველა დასაქმებული პირი ვალდებულია შეასრულოს წინამდებარე შინაგანაწესით, საქართველოს ორგანული კანონით ,,საქართველოს შრომის კოდექსით", მასთან გაფორმებული შრომის ხელშეკრულებით ან/და რექტორის მიერ გამოცემული სამართლებრივი აქტითა და მოქმედი კანონმდებლობით ნაკისრი ვალდებულებები.

2. დასაქმებული უფლებამოსილია:

ა)მოითხოვოს სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო პირობები, მათ შორის სამუშაო მასალა, ტექნიკური და საკანცელარიო ნივთები;

ბ) ფლობდეს ინფორმაციას საკუთარი უფლებებისა და ვალდებულებების, ასევე, მათი შეზღუდვის საფუძვლების შესახებ და დასაქმებულისაგან აღნიშნულ საკითხებზე მიიღოს კომპეტენტური კონსულტაცია;

გ)მიიღოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით/საშტატო განრიგით დადგენილ ვადაში, ოდენობითა და წესით;

დ) მოითხოვოს და მიიღოს შვებულება (ანაზღაურებადი, ანაზღაურების გარეშე);

ე)წარმოადგინოს წინადადებები, რომლებიც ხელს შეუწყობენ უნივერსიტეტის მუშაობის გამარტივებას ან/და გაუმჯობესებას;

ვ) საქართველოს ორგანული კანონის ,,საქართველოს შრომის კოდექსით" დადგენილი წესით და პირობებით უარი თქვას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე.

3. დამსაქმებელი უფლებამოსილია:

ა) დასაქმებულისაგან მოითხოვოს წინამდებარე შინაგანაწესის (ასეთი შეთანხმების არსებობისას), შრომითი ხელშეკრულებისა თუ შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული სხვა სამართლებრივი აქტების განუხრელი დაცვა;

ბ)მოითხოვოს დასაქმებულისაგან ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულება კეთილსინდისიერად, ჯეროვნად, დათქმულ ვადაში და სათანადო ხარისხით.

გ) მიუთითოს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებისას დაშვებულ ხარვეზებზე და მოითხოვოს მათი დაუყოვნებლივი აღმოფხვრა;

დ) სათანადო საფუძვლების არსებობისას დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს წახალისებისა და პასუხისმგებლობის ზომები;

ე) დასაქმებულს მისცეს ისეთი დავალება, რომელიც არსებითად არ ცვლის ხელშეკრულების პირობებს, მისი შესრულება პირდაპირ არ არის მითითებული შრომით ხელშეკრულებაში, თუმცა ლოგიკურად გამომდინარეობს და უკავშირდება

დასაქმებულის ზოგად ვალდებულებებს. ამასთან, შეესაბამება დასაქმებულის ცოდნას, უნარებს და გამოცდილებას;

ვ) შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერ ეტაპზე და სამუშაო დროის ნებისმიერ მონაკვეთში განახორციელოს შრომითი ვალდებულებების შესრულების კონტროლი, რაც შეიძლება გამოიხატოს უშუალოდ სამუშაო პროცესზე დაკვირვებაში, ანგარიშის ჩამორთმევაში და სხვა მართლზომიერ ქმედებაში, რომელიც არ უნდა ლახავდეს დასაქმებულის პატივსა და ღირსებას;

ზ) იზრუნოს თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, მათ პროფესიულ გადამზადებაზე;

თ)შეაფასოსდა მიიღოს გადაწყვეტილება დასაქმებულისათვის შვებულების მიცემის მიზანშეწონილობაზე;

4. დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) დასაქმებულს შეუქმნას მუშაობისათვის საჭირო, ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობები, ჩაუტაროს ინსტრუქტაჟი სანიტარულ–ჰიგიენური, ხანძარსაწინააღმდეგო და ტექნიკის ექსპლუატაციასთან დაკავშირებულ უსაფრთხოების მოთხოვნებზე;

ბ) დროულად განიხილოს დასაქმებულის პრეტენზიები და აცნობოს მას მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ;

გ) დროულად მოახდინოს დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ოდენობით, წესით და პირობებით;

დ) დასაქმებულს მისცეს შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა საქართველოს ორგანული კანონის ,,საქართველოს შრომის კოდექსით“ დადგენილი პირობებით და ამ შინაგანაწესით განსაზღვრული წესით;

ე) უზრუნველყოს დასაქმებულთათვის წინამდებარე შინაგანაწესის გაცნობის შესაძლებლობა, დასაქმებულის უფლება–მოვალეობებთან დაკავშირებით კვალიფიციური კონსულტაციების გაწევა;

ვ) შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე გადაწყვეტილების მიღებამდე დასაქმებულს მისცეს აზრის გამოთქმის და განხილვაში მონაწილეობის მიღების უფლება იმ ნაწილში, რომელიც შეეხება მის ინტერესებს და რაც მხარეთა შორის წინასწარ არ ყოფილა შეთანხმებული;

ზ) აანაზღაუროს მის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობით დასაქმებულისათვის მიყენებული ზიანი;

თ) დროულად გააცნოს დასაქმებულს მის მიერ გამოცემული/შედგენილი შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული სამართლებრივი აქტები ან/და მათში შეტანილი ყველა ცვლილება და დამატება ;

ი) დასაქმებული უზრუნველყოს სამუშაო თავისუფლებით იმ ფარგლებში, რომელიც არ ეწინააღმდეგება მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების პირობებს, თავად მის არსს და უნივერსიტეტის საქმიანობის მიზნებს.

მუხლი 15. დისციპლინური გადაცდომა

1. დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს უნივერსიტეტში დასაქმებული პირის მიერ შემდეგი ქმედების განხორციელება:

ა) სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება;

ბ) დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება;

გ) შინაგანაწესით განსაზღვრული დებულების დარღვევა;

დ) სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის სიტყვიერი ან ფიზიკური შეურაცხყოფა;

ე) სტუდენტზე/პროფესიულ სტუდენტზე ემოციური და ფსიქოლოგიური ზეწოლა;

ვ) ეთიკური ნორმების დარღვევა;

ზ) უნივერსიტეტის შენობის ან/და ქონების გამოყენება კერძო ინტერესებისთვის;

თ) სტუდენტებთან/პროფესიული სტუდენტებთან ბიზნეს ურთიერთობების ქონა;

ი) უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე ალკოჰოლისა და შენობებში თამბაქოს მოხმარება;

კ) არამეცნიერული შეხედულებების ან თეორიების, როგორც მეცნიერული თეორიის ან ფაქტის სწავლება;

ლ) სტუდენტისათვის/პროფესიული სტუდენტისათვის საკუთარი პოლიტიკური, რელიგიური, სოციალური, ეთნიკური, გენდერული შეხედულებების თავს მოხვევა;

მ) სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის პირად ცხოვრებაში შეჭრა;

ნ) სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის არაეთიკური ქცევისკენ ბიძგება;

ო) სტუდენტისგან/პროფესიული სტუდენტისგან ან მშობლისგან ფასიანი საჩუქრის მიღება;

პ) უნივერსიტეტისათვის შეუსაბამო ჩაცმულობა;

ჟ) სტუდენტზე/პროფესიულ სტუდენტზე უნივერსიტეტში არსებული ინფორმაციის კონფიდენციალობის პრინციპის დარღვევა;

რ) უნივერსიტეტის რექტორს ან უშუალო ხელმძღვანელისთვის ინფორმაციის გონივრულ ვადებში მიუწოდებლობა დაპატიმრების ან/და დაკავების შემთხვევაში ან იმ შემთხვევაში, როდესაც მის მიმართ მიმდინარეობს სისხლის სამართლებრივი დევნა.

ს) სამსახურებრივი უფლებამოსილების და სტატუსის გამოყენება არაკეთილსინდისიერად, არასამსახურეობრივი მიზნებისათვის ან/და რაიმე უპირატესობის მოსაპოვებლად;

ტ) საქართველოს კანონმდებლობის ან სახელმწიფო ინტერესების საწინააღმდეგო განკარგულების ან/და დავალების გაცემა,

უ) საეჭვო, გადაუმოწმებელი ან/და მცდარი ინფორმაციის მიზანმიმართულად გავრცელება;

ფ) საჯარო ინფორმაციის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით უნივერსიტეტის საამისოდ უფლებამოსილი პირის მიერ გაცემისთვის ხელის შეშლა;

ქ) სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს მოპოვებული პირადი ან/და საიდუმლო ინფორმაციის გავრცელება

ღ) უნივერსიტეტის კომპიუტერული ქსელიდან არაკეთილსაიმედო ვებ–რესურსებით სარგებლობა, რომელიც შეიძლება საფრთხეს უქმნიდეს ქსელში კომპიუტერული ვირუსების გავრცელებასა და კომპიუტერული ტექნიკის მწყობრიდან გამოსვლას.

მუხლი 16. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

1. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებია:
   ა) გაფრთხილება;
   ბ) საყვედური;
   გ) სასტიკი საყვედური;
   დ) გათავისუფლება.
2. დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენება არ ათავისუფლებს გადაცდომის ჩამდენ პირს იმ ვალდებულებების შესრულებისაგან, რომლის შეუსრულებლობისათვის შეეფარდა პასუხისმგებლობის ზომა.
3. დასაქმებულისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება არ შეიძლება მისი ავადმყოფობის, შვებულებაში ან მივლინებაში ყოფნის დროს, აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ ჩადენილი გადაცდომის შემდეგ გავიდა ერთი წელი. ამასთან, დისციპლინურ საქმისწარმოებას არ აბრკოლებს საქართველოს ორგანული კანონის ,,საქართველოს შრომის კოდექსით“ განსაზღვრული რომელიმე საფუძვლით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერება.
4. დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისას უნდა შეგროვდეს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე მტკიცებულებები, დასაქმებულს განემარტოს კონკრეტულად რომელი ნორმის დარღვევაში არის მის მიმართ ეჭვი და მოეთხოვოს შესაბამისი განმარტება, დაესვას შეკითხვები მას და საქმესთან დაკავშირებულ სხვა პირებს, დასაქმებულს ჩამოერთვას ახსნა-განმარტება, სათანადოდ შესწავლილ იქნას გარემოებები, დადგინდეს გადაცდომის ჩადენაში დასაქმებულის შემხებლობის და მონაწილეობის ხარისხი.
5. დასაქმებული ვალდებულია, მოთხოვნისთანავე დაუყოვნებლივ წარმოადგინოს ახსნა-განმარტება. თუ დასაქმებული თავს არიდებს შესაბამისი განმარტებების წარმოდგენას, უნივერსიტეტი უფლებამოსილია დააფიქსიროს აღნიშნული ფაქტი წერილობით და წარმოება განაგრძოს განმარტების გარეშე.
6. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებისას მხედველობაში მიიღება გადაცდომის სიმძიმე, მისი ჩადენის გარემოებები, დისციპლინური სამართალდამრღვევის პიროვნება, მისი მონაწილეობის ხარისხი და სხვა ობიექტური გარემოებები.
7. დისციპლინური წარმოების მასალები ინახება დასაქმებულის პირად საქმეში.

მუხლი 17 . წახალისება

1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს წახალისების ზომები შემდეგი გარემოებების არსებობისას:

ა)კონკრეტული დამსახურება, რომელიც აღემატება დასაქმებულის სამსახურებრივ მოვალეობებს და დაკავშირებულია ზედმეტ ძალისხმევასთან;

ბ) შედის დასაქმებულის სამსახურებრივ მოვალეობებში, მაგრამ შესრულებულია სანიმუშოდ;

გ) განსაკუთრებული სირთულის მქონე დავალება შესრულებულია წარმატებით;

დ) ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის;

ე) ისეთი ნოვაციის შემოთავაზებისათვის, რომელიც ამარტივებს ან/და აუმჯობესებს უნივერსიტეტის საქმიანობას.

2. წახალისების ფორმებია:

ა) მადლობის გამოცხადება;

ბ) ფულადი ჯილდო (პრემია);

გ) დისციპლინური პასუხისმგებლობის ვადაზე ადრე მოხსნა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);

დ) კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ან პროფესიული გადამზადების კურსებით დაჯილდოება;

3. წახალისების თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს უნივერსიტეტის რექტორი საკუთარი ინიციატივით.

მუხლი 18. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შეწყვეტა

1. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შეწყვეტა ხორციელდება საქართველოს ორგანული კანონის ,,საქართველოს შრომის კოდექსით“ დადგენილი საფუძვლების არსებობისას და დადგენილი წესით.

2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

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

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა; ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;

ზ) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;

თ) 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;

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 არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს;

ლ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება;

მ) ანაზღაურებადი შვებულება.

3. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, პირი ვალდებულია უნივერსიტეტს დაუბრუნოს ყველაფერი, რაც მიიღო შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის შედეგად.

მუხლი 19. შრომის დაცვა

1. მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ურთიერთმოლაპარაკების გზით, საქართველოს ორგანული კანონით ,,საქართველოს შრომის კოდექსით“ დადგენილი წესით ან/და სასამართლოს მეშვეობით.
2. დასაქმებულს უფლება აქვს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, ერთი თვის ვადაში გაასაჩივროს სასამართლოში სამსახურებრივ საკითხებზე გამოცემული უნივერსიტეტის რექტორის სამართლებრივი აქტი.

თავი III - სწავლის განაწესი

მუხლი 20. სტუდენტის//პროფესიული სტუდენტის უფლებები და მოვალეობები

1. სტუდენტს/პროფესიულ სტუდენტს უფლება აქვს:

ა) მიიღოს სახელმწიფო საგანმანათლებლო სტანდარტების შესაბამისი ხარისხიანი განათლება;

ბ) მიიღოს ადმინისტრაციული მხარდაჭერა;

გ) ჰქონდეს სწავლისათვის შესაფერისი უსაფრთხო გარემო;

დ) თავისუფლად გამოთქვას საკუთარი აზრი ნებისმიერ საკითხზე;

ე) იყოს დაცული ყოველგვარი ფიზიკური და მორალური შეურაცხყოფისაგან;

ვ) ისარგებლოს უნივერსიტეტის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზით, ბიბლიოთეკით, ინტერნეტით და სხვა საშუალებებით;

ზ) მიიღოს ინფორმაცია უნივერსიტეტში არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების და სილაბუსების შესახებ;

თ) მოითხოვოს ცოდნის სამართლიანი შეფასება.

ი) საჭიროების შემთხვევაში მოახდინოს პერსონალის მუშაობის შეფასება სპეციალური კითხვარის მიხედვით;

კ) დადგენილი წესის შესაბამისად ისარგებლოს სტუდენტთა მობილობით.

2. **სტუდენტი/პროფესიულ სტუდენტი ვალდებულია:**

ა) იცნობდეს უნივერსიტეტის შინაგანაწესს, ეთიკის კოდექსს, გამოცდების ჩატარების ინსტრუქციას, უნივერსიტეტის სხვა სამართლებრივ აქტებს და მასთან გაფორმებულ ხელშეკრულებასთან ერთად განუხრელად იცავდეს მათ;

ბ) პატივისცემით მოექცეს სხვა სტუდენტებს/პროფესიულ სტუდენტებს, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს და უნივერსიტეტის სხვა თანამშრომლებს;

გ) გაუფრთხილდეს უნივერსიტეტის ქონებას, ხოლო მისი ბრალეული ქმედებით დაზიანების შემთხვევაში აანაზღაუროს მიყენებული ზარალი;

დ) დაიცვას უსაფრთხოების წესები;

ე) უმიზეზოდ არ დააგვიანოს და არ გააცდინოს ლექციები/ პრაქტიკული მეცადინეობები; ლექციების გაცდენის შემთხვევაში მოახდინოს უნივერსიტეტის ინფორმირება.

ვ) შეასრულოს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის, ასევე ადმინისტრაციის წევრების მოთხოვნები, რაც შესაძლებელია არ არის გათვალისწინებული წინამდებარე შინაგანაწესითა და მასთან გაფორმებული ხელშეკრულებით;

ზ) დროულად აცნობოს უნივერსიტეტს პირად დოკუმენტაციაში მითითებული ინფორმაციის ცვლილების შესახებ;

თ) გაუფრთხილდეს უნივერსიტეტის პრესტიჟს;

ი) დაემორჩილოს და შეასრულოს წინამდებარე შინაგანაწესითა და უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანებებით გათვალისწინებული ვალდებულებები;

კ) დაიცვას ეთიკისა და ქცევის საყოველთაოდ მიღებული ნორმები.

მუხლი 21. სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის დისციპლინური გადაცდომა

1. დისციპლინურ გადაცდომად განიხილება სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის შემდეგი ქმედება:

ა) სასწავლო პროცესის ნორმალური მიმდინარეობის ხელშეშლა;

ბ) უსაფრთხოების წესების დარღვევა;

გ) სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის, უნივერსიტეტის თანამშრომლის, უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე მყოფი უცხო პირის სიტყვიერი ან/და ფიზიკური შეურაცხყოფა;

დ) ლექციაზე/პრაქტიკულ მეცადინეობაზე არასაპატიო დაგვიანება;

ე) ლექციის არასაპატიო მიზეზით გაცდენა;

ვ) ლექციის მიმდინარეობისას მობილური ტელეფონით სარგებლობა;

ზ) ლექციის მიმდინარეობისას უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის თანხმობის გარეშე ვიდეო და აუდიო ჩანაწერების გაკეთება;

თ) ჩხუბი და ჭიდაობა უნივერსიტეტის შენობაში და მის ტერიტორიაზე;

ი) უნივერსიტეტის თანამშრომლის ნებართვის გარეშე უნივერსიტეტის ტექნიკის გამოყენება;

კ) მეცადინეობის დროს უნივერსიტეტის ტერიტორიის დატოვება თვითნებურად;

ლ) უნივერსიტეტში ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული ნივთიერების ზემოქმედების ქვეშ გამოცხადება;

მ) უნივერსიტეტის მატერიალური ზარალის მიყენება ან ასეთი ზარალის საფრთხის შექმნა;

ნ) უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე ცივი და ცეცხლსასროლი იარაღის ტარება;

ო) უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე ასაფეთქებელი ნივთიერებების შემოტანა და აფეთქება;

პ) სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის პატივისა და ღირსების შემლახველი ქმედება მისი ჩადენის ადგილის მიუხედავად;

ჟ) ნარკოტიკული ან/და ალკოჰოლური ან მისი შემცველი საშუალებების უნივერსიტეტში მოტანა/გავრცელება/მოხმარება;

რ) უნივერსიტეტის შენობაში თამბაქოს მოხმარება;

ს) უნივერსიტეტში სტუდენტისათვის/პროფესიული სტუდენტისათვის შეუფერებელი სამოსით გამოცხადება, კერძოდ:

ს.ა) გამომწვევი სამოსით ან/და სამოსით, რომელიც არ ფარავს მხრებს და წელს;

ს.ბ) სამოსით, რომელზეც დატანებული წარწერა, ნახატი და სხვა შეურაცმყოფელი ან სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის სტატუსისათვის შეუფერებელია ან აგიტაციას უწევს კანონით აკრძალულ ქმედებებს;

ს.გ) სამოსით, რომელიც რეკლამას ან აგიტაციას უწევს პოლიტიკურ პარტიას;

ს.დ) მანდილოსანი ვალდებულია ატაროს კაბა, რომელიც არ უნდა იყოს ღრმად ჩაჭრილი და არ უნდა სცდებოდეს მის მუხლებს.

ტ) შუალედური ან საბოლოო შეფასების მიმდინარეობისას სხვა სტუდენტისათვის/პროფესიული სტუდენტისათვის დახმარების გაწევა;

უ) უნივერსიტეტის შენობაში, საინფორმაციო დაფაზე, გაკრული განცხადებების დაზიანება (ჩამოხევა, ჩამოხსნა) რითაც ხელი შეუშალა თანამშრომლებისათვის ან/და სტუდენტებისათვის/პროფესიული სტუდენტისათვის განკუთვნილი ინფორმაციის გავრცელებას;

ფ) შუალედური ან საბოლოო შეფასების დროს გადასაწერი მასალის გამოყენება;

ქ) სტუდენტებისათვის/პროფესიული სტუდენტისათვის ან/და ლექტორ-მასწავლებლებისათვის ან/და თანამშრომლებისათვის განზრახ ცრუ ინფორმაციის მიწოდება, რის გამოც ჩაიშალა მეცადინეობა;

ღ) მეცადინეობის ჩაშლა;

ყ) სხვა ობიექტური გარემოება.

2. დისციპლინურ პასუხისმგებლობას ექვემდებარება ამ მუხლში ჩამოთვლილი დისციპლინური ქმედებების ჩადენა და მათი ჩადენის მცდელობაც.
3. სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევაში, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება ხორციელდება წინამდებარე შინაგანაწესით განსაზღვრული დასაქმებულისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის დადგენილი წესებით.
4. დაუშვებელია სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის დისციპლინური დევნა ქმედებისათვის, რომელიც მან ჩაიდინა სასწავლო დროისაგან თავისუფალ დროს უნივერსიტეტის ტერიტორიის გარეთ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც უნივერსიტეტს აქვს დასაბუთებული კანონიერი ინტერესი.
5. დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენის შემთხვევაში პირი, რომელმაც იგი გამოავლინა უნივერსიტეტის რექტორის სახელზე ადგენს მოხსენებით ბარათს და აღწერს ქმედებას, შესაბამისი დროის, თარიღისა და სხვა არსებითი მნიშვნელობის საკითხების მითითებით.
6. დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს რექტორი, რაც ფორმდება შესაბამისი სამართლებრივი აქტით.
7. იმ შემთხვევაში, როდესაც არსებობს საფუძვლიანი ვარაუდი, რომ სტუდენტი/პროფესიული სტუდენტი ფლობს შინაგანაწესით აკრძალულ ნივთს, უნივერსიტეტი უფლებამოსილია გაატაროს შესაბამისი ზომები.

მუხლი 22. სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის დისციპლინური პასუხისმგებლობა

1. სტუდენტთა/პროფესიული სტუდენტთა მიმართ შესაძლებელია გამოყენებული იქნას დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები:

ა) შენიშვნა

ბ) საყვედური;

გ) სასტიკი საყვედური;

დ) გარიცხვა (სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტა).

2. ერთი დისციპლინური გადაცდომისთვის შესაძლებელია გამოყენებული იქნას დისციპლინური პასუხისმგებლობის მხოლოდ ერთი ზომა.
3. სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების უფლება აქვს უნივერსიტეტის რექტორს.
4. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ აღნიშვნა კეთდება სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის პირად საქმეში.

მუხლი 23. სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის პირადი საქმე

1. სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის „პირადი საქმე“ იქმნება და მას აწარმოებს უნივერსიტეტის კანცელარია.
2. სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის პირადი საქმე მოიცავს შემდეგ დოკუმენტებს:
   ა) პირადი განცხადება;
   ბ) პირადობის მოწმობის (პასპორტის) ასლი;
   გ) ორი ფოტო ¾ – ზე;
   დ) სრული ზოგადი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლი (ნოტარიალურად დამოწმებული ასლი), ან ბაკალავრის (ან მასთან გათანაბრებული) აკადემიური ხარისხის დამადასტურებელი დიპლომის ნოტარიულად დამოწმებული ასლი (დიპლომის დანართთან ერთად) ან ცნობა სასწავლებლიდან სწავლის დასრულების შესახებ (ბაკალავრის სასწავლო ბარათთან ერთად);
   ე) დაბადების მოწმობის ასლი;
   ვ) შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის საგამოცდო საიდენტიფიკაციო ბარათი;
   ზ) მასთან გაფორმებულ ხელშეკრულება;
   თ) სამხედრო აღრიცხვაზე ყოფნის დამადასტურებელი დოკუმენტი (ვაჟებმა);
   ი) ნებისმიერ ისეთ დოკუმენტს, რომელიც პირდაპირ და უშუალო კავშირშია სტუდენტის უფლებებსა და მოვალეობებთან.
2. სტუდენტის/პროფესიული სტუდენტის პირად საქმეში მოთავსებული დოკუმენტაცია წარმოადგენს უნივერსიტეტის საკუთრებას (გარდა უშუალოდ დედნის სახით წარმოდგენილი დოკუმენტისა) და რჩება უნივერსიტეტში.

მუხლი 24. შინაგანაწესის გაცნობა

1. დაინტერესებული მხარეებისათვის შინაგანაწესის გაცნობაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება ადმინისტრაციას და სასწავლო პროცესის ზედამხედველს.
2. შინაგანაწესი გამოკრულია ყველასათვის თვალსაჩინო ადგილას.