



ა(ა)იპ "საქართველოს საპატრიარქოს
წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი"

საქართველო, ქ. თბილისი 0179, ილ. ჭავჭავაძის გამზ. 53ა, ტელ./ფაქსი 225-82-43, ს/კ 205233022, www.sangu.edu.ge

№ _____

25 02 2021 წ.

ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის დამფუძნებლის სრულუფლებიანი წარმომადგენლის

ბრძანება № 05-5

ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის დამფუძნებლის სრულუფლებიანი წარმომადგენლის 2019 წლის 3 აპრილის №13 ბრძანებით დამტკიცებულ „ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის შრომის შინაგანაწესში“ ცვლილების შეტანის შესახებ

ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის (შემდგომში - უნივერსიტეტი) წესდების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე,

ვბრძანებ:

1. ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის დამფუძნებლის სრულუფლებიანი წარმომადგენლის 2019 წლის 3 აპრილის №13 ბრძანებით დამტკიცებულ „ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის შრომის შინაგანაწესში“ (შემდეგში - შინაგანაწესი) შევიდეს შემდეგი ცვლილებები:

ა) შინაგანაწესის პირველ მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-2 - მე-6 პუნქტები:

„2. შინაგანაწესის მიზანია, უზრუნველყოს სამუშაო და დასვენების დროის რეგულირება, დასაქმებულთა შრომის ეფექტიანობა, შრომის პირობების და დასაქმებულთა უფლებების დაცვა.

3. უნივერსიტეტში დაუშვებელია დასაქმებულთა როგორც პირდაპირი, ასევე ირიბი დისკრიმინაცია. ასეთ დისკრიმინაციად მიიჩნევა განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების,

წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.

4. დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა პირის განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება.

5. უნივერსიტეტი ხელს უწყობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების რეალიზებას, მათ შორის, გონივრული მისადაგების ფარგლებში „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული სავალდებულო სტანდარტების/ნორმატივების დაცვითა და შესრულებით.

6. შინაგანაწესში გათვალისწინებულ ტერმინებს, თუ შესაბამის კონტექსტში არ ახლავს განმარტება, აქვს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსით“ (შემდეგში - შრომის კოდექსი) დადგენილი მნიშვნელობა.“;

ბ) შინაგანაწესის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„4. უნივერსიტეტი უფლებამოსილია, კონკრეტულ დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულებით დაადგინოს ამ მუხლისაგან განსხვავებული პირობები. ასეთი პირობების დადგენისას უნივერსიტეტი ხელმძღვანელობს შრომის კოდექსით, მათ შორის, ითვალისწინებს დასაქმებულის ასაკს, შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკას (ცვლაში მუშაობა და ა.შ.) და სხვა გარემოებებს.“;

გ) შინაგანაწესის მე-2 მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-6 - მე-10 პუნქტები:

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

7. 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.

8. ორსულ ქალს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე, ეძლევა დამატებითი დრო სამედიცინო გამოკვლევის ჩატარებისთვის, თუ ეს გამოკვლევა სამუშაო დროის

განმავლობაში უნდა ჩატარდეს. შესაბამისი დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში, გაცდენილი დრო საპატიოდ ითვლება.

9. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმებით, სამუშაო სრულად ან ნაწილობრივ შეიძლება შესრულდეს დისტანციურად.

10. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დროის დადგენილი ფორმით აღრიცხვას წერილობით ან/და ელექტრონულად და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) ყოველთვიური დოკუმენტის დასაქმებულისათვის გაცნობას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი უნივერსიტეტში ინახება 1 წლის განმავლობაში.“;

დ) შინაგანაწესის მე-3 მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 3. ზეგანაკვეთური სამუშაო

1. ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს.

2. ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს.

3. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება ხელშეკრულებით/მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.

4. 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.

5. უნივერსიტეტი 1 კვირით ადრე წერილობით ატყობინებს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.

6. 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.

7. ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში აკრძალულია იმ დასაქმებულის, რომელიც არის ორსული, ახალნაშობიარები 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.“;

ე) შინაგანაწესის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„2. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაკმატო მიზეზით გაცდენის დრო ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხანგრძლივობის ანაზღაურებისგარეშე შვებულება.“;

ვ) შინაგანაწესის მე-5 მუხლის მე-10 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„10. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ანაზღაურებადი ან/და ანაზღაურების გარეშე შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ასევე, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დღეების ოდენობით. ასეთ შემთხვევაში, გარდა ანაზღაურებისა, რომელსაც იღებს დასაქმებული საქართველოს სახელმწიფოს ბიუჯეტიდან დადგენილი ოდენობით და წესით, დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ შვებულების ანაზღაურების ვადასა და ოდენობაზე, რის შესახებაც გამოიცემა კანცლერის ბრძანება.“

ზ) შინაგანაწესის მე-5 მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-10¹ პუნქტი:

„10¹. დასაქმებულს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე, მთლიანად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი, ანაზღაურებისგარეშე შვებულება 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.“;

თ) შინაგანაწესის მე-6 მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-5 და მე-6 პუნქტები:

„5. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს სრულად აუნაზღაუროს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯი.

6. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით ადგილობრივ და საერთაშორისო ღონისძიებებში მონაწილეობა მივლინებად ჩაითვლება და სრულად ანაზღაურდება იმ შემთხვევაში, თუ ინიციატორს წარმოადგენს დამსაქმებელი. დასაქმებულის მიერ საკუთარი ინიციატივით იმ ტიპის ღონისძიებებში მონაწილეობა, რომელიც სამუშაო ინტერესების გათვალისწინებით არ წარმოადგენს აუცილებლობას, არ წარმოშობს დამსაქმებლის მხრიდან ანაზღაურების ვალდებულებას, თუმცა, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, სრულად ან ნაწილობრივ დაფაროს ასეთი ხარჯები.“

ი) შინაგანაწესის მე-10 მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-4 და მე-5 პუნქტები:

„4. თუ დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დასაქმებულს დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრულად.

5. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.“.

2. დაევალოს საქმისწარმოებისა და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს, გააცნოს ბრძანება დაინტერესებულ პირებს.

3. ბრძანება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, თბილისის საქალაქო სასამართლოში (მის.: თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი №64).

4. ბრძანება ძალაშია ხელმოწერისთანავე.

უნივერსიტეტის დამფუძნებლის
სრულუფლებიანი წარმომადგენელი

ბოდბელი მთავარეპისკოპოსი იაკობი (იაკობიშვილი) + მეუფე იაკობი

