



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 № 06-ა

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 პერსონალის  
მართვის პოლიტიკაში“ 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 „ღ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე,

ვბრძანებ:

1. ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის  
სახელობის ქართული უნივერსიტეტის დამფუძნებლის სრულუფლებიანი  
წარმომადგენლის 2019 წლის №13 ბრძანებით დამტკიცებულ „ა(ა)იპ - საქართველოს  
საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული  
უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკაში“ (შემდეგში - პერსონალის მართვის  
პოლიტიკის დოკუმენტი) შევიდეს შემდეგი ცვლილებები:

ა) პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტს  
დაემატოს შემდეგი შინაარსის „კ“ ქვეპუნქტი:

„კ) წინასახელშეკრულებო და შრომით ურთიერთობებში ანტიდისკრიმინაციული  
მიდგომების გამოყენებას.“;

ბ) პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტის პირველ მუხლს დაემატოს  
შემდეგი შინაარსის მე-4 და მე-6 პუნქტები:

„4. უნივერსიტეტში არ შეიძლება დასაქმდეს პირი, რომელის წინააღმდეგაც  
გამოტანილია სასამართლოს გამამტყუნებელი განაჩენი ნარკოტიკული საშუალების

მოხმარების გამო და თუ გასული არ არის „ნარკოტიკული დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული შესაბამისი ვადა.

5. უნივერსიტეტში, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას (ასეთის შემთხვევაში) და შერჩევის ეტაპზე, დაუშვებელია ნებისმიერი სახის, როგორც პირდაპირი, ისე ირიბი დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით. დისკრიმინაციის განმარტებისას უნივერსიტეტი ეყრდნობა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ განმარტებებს და დათქმებს.

6. უნივერსიტეტი ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდას.“;

გ) პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტს დაემატოს შემდეგი შინაარსის 5<sup>1</sup> მუხლი:

„5<sup>1</sup> მუხლი. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე

1. უნივერსიტეტს უფლება აქვს, მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ყველა საჭირო ინფორმაცია, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან და აუცილებელია შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებას.

2. კანდიდატი ვალდებულია, დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას უნივერსიტეტის ინტერესებს.

3. დამსაქმებელს უფლება აქვს, შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე.

4. დამსაქმებლის მიერ მოპოვებული კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია და კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაცია არ შეიძლება კანდიდატის თანხმობის გარეშე იყოს ხელმისაწვდომი სხვა პირისთვის, გარდა საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

5. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს კანდიდატისათვის შემდეგი ინფორმაციის მიწოდებას:

ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმისა და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ;

გ) შრომის პირობების შესახებ;

დ) შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;

ე) შრომის ანაზღაურების შესახებ.

9. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს დასაქმებულისათვის პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებების გაცნობას, ასევე, ყველა საჭირო ზომის მიღებას, სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპების დაცვის უზრუნველსაყოფად.“;

დ) პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტის მე-10 მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-8 და მე-9 პუნქტები:

„8. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებას, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს.

9. თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და 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  
სრულყოფილიანი წარმომადგენელი

ზოდბელი მთავარეპისკოპოსი იაკობი (იაკობიშვილი) + ზუსტე ისკობი

