

დამტკიცებულია: -----

შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი მომავალის დირექტორის
2016 წლის ბრძანებით

შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი მომავალის

შრომის შინაგანაწესი

მუხლი 1. ზოგადი დებულებები

- 1.1. შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი მომავალი (შემდეგში კოლეჯი) წარმოადგენს კერძო სამართლის იურიდიულ პირს;
- 1.2. კოლეჯს ხელმძღვანელობს და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილებით სარგებლობს კოლეჯის დირექტორი;
- 1.3. კოლეჯის შრომის შინაგანაწესი (შემდეგში შინაგანაწესი) აწესრიგებს კოლეჯის საქმიანობის სფეროში შრომით ურთიერთობებს, მასთან დაკავშირებულ საკითხებს და მის თანამდევ ურთიერთობებს;
- 1.4. **შინაგანაწესი არის კოლეჯთან დადებული ხელშეკრულების ნაწილი;**
- 1.5. შინაგანაწესი აწესრიგებს კოლეჯისა და დასაქმებულთა შორის შრომით ურთიერთობებს, ასევე კოლეჯისა და პროფესიულ სტუდენტს (შემდეგში-სტუდენტი) შორის სამართლებრივ ურთიერთობებს;
- 1.6. შინაგანაწესი უზრუნველყოფს შრომის (აღზრდა-განათლების) და პროფესიული განათლების სწავლების პროცესში დისციპლინის/წესრიგის დაცვას, სამუშაო და სასწავლო დროის რაციონალურ გამოყენებას, სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულების ხარისხის ზრდასა და ეფექტიანობას;
- 1.7. შინაგანაწესი ადგენს და განსაზღვრავს დისციპლინური გადაცდომისათვის დისციპლინურ სახდელებს, მისი გამოყენების, დისციპლინური დევნის ფორმებსა და გასაჩივრების წესებს;
- 1.8. კოლეჯი დამოუკიდებელია თავის საქმიანობაში. იგი ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებითა და შეთხზვებით, საქართველოს კანონით «პროფესიული განათლების შესახებ», კოლეჯის წესდებით და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით;
- 1.9. კოლეჯს აქვს დამოუკიდებელი ბალანსი, საბანკო ანგარიში, ბეჭედი და იურიდიული პირისათვის საჭირო სხვა რეკვიზიტები;

მუხლი 2. პროფესიული სტუდენტი

- 2.1. კოლეჯში პროფესიული განათლების მიღებისას პროფესიული სტუდენტის უფლებები და მოვალეობები განისაზღვრება კოლეჯის შინაგანაწესით და მოქმედი კანონმდებლობით;
- 2.2. კოლეჯის ხრლმძღვანელობა ვალდებულია სასწავლო პროცესის დროს უზრუნველყოს პროფესიული სტუდენტის ჯანმრთელობის უსაფრთხოება;

მუხლი 3.

3. პროფესიული პროფესიული სტუდენტი ვალდებულია:

- 3.1. არასაპატიო მიზეზით არ გააცდინოს სასწავლო პროცესი;
- 3.2. დაემორჩილოს კოლეჯის წესდებით, დებულებებით და ამ შინაგანაწესით, დადგენილ მოთხოვნებს და პროფესიული განათლების მასწავლებლის ან სასწავლო პროცესის სხვა უფლებამოსილი პირის შესაბამის მოთხოვნებს;
- 3.3. მზრუნველობით მოეპყროს და გაუფრთხილდეს კოლეჯის ქონებას;

- 3.4. პატივისცეს სხვა პროფესიული სტუდენტის ღირსებას, არ დაუშვას მისი დაჩაგვრა ან რაიმე ფორმით ზეწოლა ან რაიმე ქმედების იძულება;
- 3.5. პროფესიული სტუდენტის მიერ კოლეჯისათვის მიყენებული ზიანის გამო, მატერიალური პასუხისმგებლობა პირდაპირი ნამდვილი ზიანის ოდენობით ეკისრება სტუდენტს.
- 3.6. პროფესიულ სტუდენტს ეკრძალება ალკოჰოლური სასმელების, თამბაქოსა და საქართველოს კანონმდებლობით აკრძალული ნივთიერებების კოლეჯის ტერიტორიაზე შეტანა და რაიმე ფორმით გამოყენება;
- 3.7. პროფესიულ სტუდენტს ეკრძალება ალკოჰოლური თრობისას კოლეჯის ტერიტორიაზე რაიმე ფორმითა და მიზნით გადაადგილება.

მუხლი 4

4. პროფესიული სტუდენტი უფლებამოსილია:

- 4.1. დაცული იყოს არასათანადო მოპყრობის, უყურადღებობისა და შეურაცხოფისაგან;
- 4.2. პროფესიულ სტუდენტს უფლება აქვს გამოთქვას აზრი და მოითხოვოს მისი პატივისცემა;
- 4.3. პროფესიულ სტუდენტს უფლება აქვს გამოთქვას პროტესტი და წერილობით გაასაჩივროს კოლეჯის დირექტორთან მასწავლებლის ან სასწავლო პროცესის სხვა მონაწილის არამართლზომიერი ქმედება;
- 4.4. კოლეჯის მიერ განხორციელებული არამართლზომიერი ქმედება გაასაჩივროს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად;

მუხლი 5. შრომითი ურთიერთობა

- 5.1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზებული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის (კოლეჯისათვის) სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ;
- 5.2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით;
- 5.3. შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო;
- 5.4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ და არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნა, ან/და პირისათვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით;
- 5.5. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება დამსაქმებლის კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება;
- 5.6. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

მუხლი 6. შრომითი ხელშეკრულების დადება

- 6.1 შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით;
- 6.2. პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი – დირექტორის ბრძანება, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას;
- 6.3. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე;

6.4. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული;

მუხლი 7. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას (სამუშაოდ მიღებისას) წარსადგენი დოკუმენტები და პირობები

7.1 შრომითი ხელშეკრულების დადებისას კოლეჯი (დამსაქმებელი) ვალდებულია კანდიდატს მოსთხოვოს:

7.1.1. წერილობითი განცხადება;

7.1.2. პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლი;

7.1.3. ავტობიოგრაფია (CV);

7.1.4. შესაბამისი კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტი (არსებობის შემთხვევაში).

7.1.5. პროფესიული განათლების მასწავლებლის თანამდებობაზე კონკურსის წესით პირის არჩევისათვის კოლეჯში წარმოსადგენი დოკუმენტების ნუსხა დგინდება სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი დებულების შესაბამისად;

7.1.5. 7.1 მუხლით გათვალისწინებული დოკუმენტების წარუდგენლობა შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე უარის თქმის ან დადებული ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი;

7.2. კოლეჯში სამუშაოდ არ მიიღება პირი, თუ იგი:

7.2.1. ვერ წარმოადგენს 7.1 მუხლით გათვალისწინებულ დოკუმენტებს;

მუხლი 8. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შერჩევა

8.1. პროფესიული განათლების მასწავლებელი შეიძლება იყოს უმაღლესი განათლების ან პროფესიული განათლების IV ან V საფეხურის კვალიფიკაციის მფლობელი ან პირი, რომელსაც აქვს შესაბამისი პროფესიით მუშაობის არანაკლებ 3 წლის გამოცდილება.

8.2. IV საფეხურის კვალიფიკაციის მფლობელ პროფესიული განათლების მასწავლებელს უფლება არ აქვს, ასწავლოს V საფეხურის საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში.

8.3. პროფესიული განათლების მასწავლებლის მიღება ხდება წერილობითი განცხადების და შესაბამისი დოკუმენტების წარმოდგენის შემთხვევაში დირექტორთან გასაუბრების საფუძველზე.

8.4. დირექტორის გადაწყვეტილებით შესაძლოა გამოცხადდეს კონკურსიც, რომლის ჩატარების ფორმა და პირობები დარეგულირდება ბრძანებით.

8.5. პროფესიული განათლების მასწავლებლებმა მისაღებად უნდა წარმოადგინონ 7.1. მუხლში ჩამოთვლილი დოკუმენტები.

8.6. კოლეჯის დირექტორი გამოსცემს ბრძანებას გასაუბრების შედეგად შერჩეულ პროფესიული განათლების მასწავლებლებთან ხელშეკრულების გაფორმების შესახებ, რომლის შემდგომაც მათთან ფორმდება ხელშეკრულებები, კოლეჯში პროფესიული განათლების მასწავლებლის თანამდებობის დაკავების შესახებ.

მუხლი 9. სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო, შვებულება

9.1. კოლეჯში სამუშაო დღეებია ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით 10:00 საათიდან 18:00 საათამდე, შესვენება 14:00 საათიდან 15:00 საათამდე. კოლეჯის ბიბლიოთეკის თანამშრომელთა სამუშაო გრაფიკი განისაზღვრება კოლეჯის ბიბლიოთეკით სარგებლობის წესით;

9.2. დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო;

9.3. ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორეში გადასვლა განისაზღვრება ცვლიანობის განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს კოლეჯის დირექტორი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით;

9.4. უქმე დღეებია:

9.4.1. 1 და 2 იანვარი ახალი წლის სადღესასწაულო დღეები;

- 9.4.2. 7 იანვარი – უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს შობის დღე;
- 9.4.3. 19 იანვარი – ნათლისღება – უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს გაცხადების დღე;
- 9.4.4. 3 მარტი – დედის დღე;
- 9.4.5. 8 მარტი – ქალთა საერთაშორისო დღე;
- 9.4.6. 9 აპრილი – საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის აქტის მიღების დღე, საქართველოს ეროვნული ერთიანობის, სამოქალაქო თანხმობისა და სამშობლოსათვის დაღუპულთა მოგონების დღე;
- 9.4.7. სააღდგომო დღეები – დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს ბრწყინვალე აღდგომის დღე. მიცვალებულთა მოხსენიების დღე – აღდგომის მეორე დღე, ორშაბათი (თარიღები გარდამავალია);
- 9.4.8. 9 მაისი – ფაშიზმზე გამარჯვების დღე;
- 9.4.9. 12 მაისი – საქართველოს ეკლესიის, როგორც სამოციქულო საყდრის, დამაარსებლის – წმინდა ანდრია მოციქულის ხსენების დღე;
- 9.4.10. 26 მაისი – საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე;
- 9.4.11. 28 აგვისტო – ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლის მიძინების დღე (მარიამობა);
- 9.4.12. 14 ოქტომბერი – მცხეთობის (სვეტიცხოვლობის, კვართის დღესასწაულის) დღე;
- 9.4.13. 23 ნოემბერი – გიორგობის დღე.

9.5. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. მუშაობის პირველ წელიწადს ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება თანამშრომელს წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ.

9.6. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.

9.7. თანამშრომელი ვალდებულია ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გასვლის თხოვნით 2 კვირით ადრე წერილობით მიმართოს დირექტორს.

9.8. თანამშრომლის შვებულებაში გასვლა (მიუხედავად იმისა ანაზღაურებადია თუ ანაზღაურების გარეშე) ფორმდება დირექტორის მიერ ბრძანების გამოცემით.

მუხლი 10. შრომის ანაზღაურება, დაქვითვა და ზეგანაკვეთური სამუშაო

- 10.1. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება ყოველი დასაქმებულისათვის ინდივიდუალურად შრომითი ხელშეკრულებით, თუ კოლექჯის მიერ სხვა რამ არ არის დადგენილი;
- 10.2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ;
- 10.3. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით;
- 10.4. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება;
- 10.5. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს;
- 10.6. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:
 - ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისათვის ანაზღაურების გარეშე;
 - ბ) შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს სანაცვლოდ დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო.
- 10.7. აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვანის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

მუხლი 11. შრომითი ურთიერთობების შეჩერება

11.1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

11.2. 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.

11.3. პერსონალის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით (გარდა „ბ“ ქვეპუნქტისა) გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დაწესებულება ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.

11.4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, პერსონალს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება.

მუხლი 12. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

12.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

- ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- ბ) ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დ) პერსონალის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს დატოვება საკუთარი ნებით წერილობითი განცხადების საფუძველზე;
- ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ვ) პერსონალის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან;
- ზ) პერსონალის მიერ მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- თ) პერსონალის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა, თუ პერსონალის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულია შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა - თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში აჭარბებს 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, პერსონალს გამოყენებული აქვს შვებულება;
- კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; ლ) სასამართლოს მიერ მიღებული კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ; მ) თანამშრომლის გარდაცვალება;
- ნ) დაწესებულებას როგორც იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

12.2. თანამშრომლის ინიციატივით შეწყვეტისას თანამშრომელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დაწესებულება წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

12.3. თანამშრომლის უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დაწესებულებას შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.

12.4. დაწესებულება ვალდებულია თანამშრომლის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

12.5. თანამშრომელს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დაწესებულებას გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

მუხლი 13. პასუხისმგებლობა

13.1. შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება ამ შინაგანაწესით და საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით;

13.2. დასაქმებულები მოვალენი არიან მზრუნველობით მოეპყრან კოლეჯის ქონებას და მიიღონ ზომები ზიანის თავიდან ასაცილებლად;

13.3. შრომის მოვალეობის შესრულებისას კოლეჯისათვის მიყენებული ზიანის გამო დასაქმებულს ეკისრება მატერიალური პასუხისმგებლობა პირდაპირი ნამდვილი ზიანის ოდენობით;

13.4. დასაქმებულის ბრალეულობით გამოწვეული ზიანისათვის კოლეჯს უფლება აქვს დასაქმებულს დააკისროს ჯარიმები და სანქციები, რომელსაც ზიანის ოდენობისა და მნიშვნელობის გათვალისწინებით განსაზღვრავს კოლეჯის დირექტორი ან მის მიერ უფლებამოსილი პირი;

მუხლი 14. დავის განხილვა და გადაწყვეტა

14.1. დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა (კოლეჯი და დასაქმებული) კანონიერ ინტერესებში;

14.2. დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისათვის გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებით უთანხმოების შესახებ;

14.3. შრომით ურთიერთობაში დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების ასევე შრომითი ხელშეკრულების ან/და შრომის პირობებისა და კოლეჯის მიერ დადგენილი დებულებებისა და წესების დარღვევა;

14.4. დავის განხილვა შეუძლიათ მხოლოდ იმ პირებს და მათ წარმომადგენლებს, რომელთაც უშუალოდ ეხებათ ეს დავა;

14.5. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას;

14.6. დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შეთანხმებული პროცედურებით;

14.7. შეთანხმებული პროცედურების დაწყების შესახებ მხარე მეორე მხარეს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები;

14.8. მეორე მხარე ვალდებულია წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში;

14.9. თუ დავის დროს შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული 14 კალენდარული დღის განმავლობაში, ან თუ მხარემ თავი აარიდა შეთანხმებულ პროცედურებში მონაწილეობას, მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს;

14.10. დავის დროს დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარეთა მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის შეცვლა;

მუხლი 15. წახალისება მუშაობაში მოპოვებული წარმატებისათვის

15.1. მუშაობაში მოპოვებული წარმატებებისათვის, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მაღალი პროფესიონალიზმით შესრულებისათვის და/ან საგანმანათლებლო პროცესში განსაკუთრებულად თავის გამოჩენისათვის კოლეჯი უფლებამოსილია დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს წახალისების შემდეგი სახეობები:

15.1.1. მადლობის გამოცხადება (ოფიციალური დოკუმენტის სახით);

15.1.2. წახალისება ფულადი სახით (პრემია);

15.1.3. ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება;

15.1.4. დისციპლინური სახდელის ვადამდე ადრე მოხსნა;

15.1.5. სამსახურებრივი დაწინაურება;

15.2. შეიძლება გათვალისწინებული იქნეს წახალისების სხვა სახეობებიც;

15.3. წახალისებაზე სახეობების მიხედვით შესაბამის გადაწყვეტილებას იღებს კოლეჯის დირექტორი, რომელიც ფორმდება მისივე ბრძანებით;

15.4. დაუშვებელია დისციპლინურ სახდელდადებულად ყოფნის პერიოდში დასაქმებულის სამსახურებრივი დაწინაურება;

მუხლი 16. დისციპლინა

16.1. კოლეჯის დისციპლინა დაცული უნდა იქნეს იმ მეთოდების მეშვეობით, რომლებიც ეფუძნება პროფესიული სტუდენტის და დასაქმებულის (მასწავლებლის და სხვა) თავისუფლებისა და ღირსების პატივისცემას;

16.2. ამ შინაგანაწესით და კოლეჯის მიერ დადგენილი მოთხოვნებისა და წესების (დებულებები, დირექტორის ბრძანებები) სათანადოდ შეუსრულებლობის შემთხვევაში კოლეჯის ხელმძღვანელობა (შესაბამისი უფლებამოსილი პირი) უფლებამოსილია ყოველი დისციპლინური გადაცდომისას განახორციელოს დისციპლინური დევნა და ამ შინაგანაწესის შესაბამისად უზრუნველყოს დისციპლინური სახდელის დადება;

16.3. **დისციპლინურ გადაცდომად ითვლება** კოლეჯის წესდებით, ამ შინაგანაწესით, დებულებებით და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნებისა და ვალდებულებების უგულებელყოფა და/ან მათი სათანადოდ არ შესრულება;

16.4. **დისციპლინური დევნა** არის კოლეჯის უფლებამოსილი პირის მიერ ჩატარებული ღონისძიებათა ერთობლიობა, რომელთა მიზანია პროფესიული სტუდენტის ან დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენა-დადგენა;

16.5. **დისციპლინური სახდელი** არის ამ შინაგანაწესით განსაზღვრული დისციპლინური გადაცდომისათვის გათვალისწინებული ზემოქმედების ზომა;

16.6. ამ შინაგანაწესით და კოლეჯის მიერ დადგენილი მოთხოვნები, დისციპლინური დევნა და სახდელი უნდა იყოს გონივრული, დასაბუთებული, თანაზომადი;

16.7. დაუშვებელია სასტიკი ან ისეთი დისციპლინური სახდელის გამოყენება, რომელიც ლახავს პირის პატივსა და ღირსებას;

16.8. დისციპლინური დევნისას უფლებამოსილი პირი ვალდებულია განუმარტოს პირს მის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის არსი;

16.9. კოლეჯი ვალდებულია მიიღოს ზომები, რათა დისციპლინურმა სახდელმა არ გამოიწვიოს პროფესიული სტუდენტის არსებითი ჩამორჩენა სასწავლო პროცესისგან;

16.10. დაუშვებელია კოლეჯის მიერ პროფესიული პროფესიული სტუდენტის და/ან დასაქმებულის დისციპლინური დევნა იმ ქმედებისათვის, რომელიც მან ჩაიდინა სამუშაო (სასწავლო) დროისგან თავისუფალ დროს კოლეჯის ტერიტორიის გარეთ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც კოლეჯს აქვს დასაბუთებული ინტერესი;

16.11. პროფესიული სტუდენტის სასწავლო პროცესიდან (აუდიტორიიდან) დათხოვნის გადაწყვეტილების მიღების უფლება აქვს მასწავლებელს, სასწავლებლიდან 5-10 დღემდე ვადით დათხოვნის გადაწყვეტილების მიღების უფლება – კოლეჯის დირექტორს, ხოლო კოლეჯიდან გარიცხვის გადაწყვეტილების მიღების უფლება – დირექტორს;

- 16.12. სასწავლო დროს ან კოლეჯის ტერიტორიაზე სტუდენტთან კონტაქტის დამყარებამდე, გარდა კანონით გათვალისწინებული გადაუდებელი აუცილებლობისა, პოლიციის თანამშრომელი ან სხვა საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია კოლეჯის ადმინისტრაციას შეატყობინოს კონტაქტის მიზანი, საქმის გარემოება და მისი მეშვეობით დაუკავშირდეს სტუდენტს. კოლეჯის ადმინისტრაცია ვალდებულია სტუდენტს განუმარტოს მისი უფლებები და აღნიშნულის შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობოს მის მშობელს;
- 16.13. დისციპლინის დარღვევისათვის კოლეჯის დირექტორი ან შესაბამისი უფლებამოსილი პირი იყენებს შემდეგ დისციპლინურ სახდელებს;
- 16.13.1. შენიშვნას;
- 16.13.2. საყვედურს;
- 16.13.3. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვას, რომლის ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს;
- 16.14. დისციპლინური გადაცდომისათვის პირი დისციპლინურ სახდელდადებულად ითვლება დირექტორის შესაბამისი ბრძანების კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტიდან ერთი წლის განმავლობაში, აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ დისციპლინური სახდელდადებულობა გაქარწყლდება;
- 16.15. **დისციპლინური დევნა:**
- 16.15.1. დისციპლინური დევნა იწყება დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენის მომენტიდან;
- 16.15.2. დისციპლინური დევნისას კოლეჯი (დირექტორი ან კოლეჯის უფლებამოსილი პირი) ვალდებულია განუმარტოს პირს მის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის არსი, სიძვირით და მოსალოდნელი დისციპლინური სახდელი;
- 16.15.3. დისციპლინური სახდელის დადებამდე დისციპლინური გადაცდომისათვის დასაქმებულს ან პროფესიულ სტუდენტს უნდა მოეთხოვოს წერილობითი ახსნა-განმარტება;
- 16.15.4. ახსნა-განმარტების არ მიცემა დასაქმებულს ან სტუდენტს არ ათავისუფლებს პასუხისმგებლობისაგან და აღნიშნული ფაქტი უნდა დაფიქსირდეს დისციპლინური გადაცდომის შესახებ ოქმში;
- 16.15.5. დისციპლინური გადაცდომისას უფლებამოსილი პირი ადგენს დისციპლინური გადაცდომის შესახებ ოქმს;
- 16.15.6. დისციპლინური გადაცდომის შესახებ ოქმი მისი შედგენის მომენტიდან არაუგვიანეს 48 საათისა (მხედველობაში არ მიიღება დასვენების დღეები) დასამტკიცებლად წარედგინება კოლეჯის დირექტორს;
- 16.15.7. დირექტორის მიერ დისციპლინური დევნისას დისციპლინური გადაცდომის შესახებ ოქმის შედგენა სავალდებულო არ არის;
- 16.15.8. დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს კოლეჯის დირექტორი;
- 16.15.9. დისციპლინური სახდელი გამოიყენება მხოლოდ დირექტორის ბრძანებით;
- 16.15.10. პირს უფლება აქვს გაასაჩივროს დისციპლინური გადაცდომის შესახებ ოქმი მისი შედგენისთანავე კოლეჯის დირექტორთან, ხოლო დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ მიღებული დირექტორის ბრძანება კი საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად;

მუხლი 17. დისციპლინური გადაცდომის შესახებ ოქმი

- 17.1. ამ შინაგანაწესის შესაბამისად დისციპლინური დევნის და დისციპლინური გადაცდომის შესახებ ოქმის შედგენის უფლებამოსილება გააჩნია დირექტორს და დირექტორის ბრძანებით განსაზღვრულ პირებს;
- 17.2. დისციპლინური გადაცდომის შესახებ ოქმში (შემდეგ ოქმი) აღინიშნება:
- 17.2.1. ოქმის შედგენის თარიღი და ადგილი;
- 17.2.2. ოქმის შემდგენის თანამდებობა, სახელი და გვარი;
- 17.2.3. მონაცემები (სახელი, გვარი და სხვა) დისციპლინის დამრღვევი პიროვნების შესახებ;
- 17.2.4. დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი;
- 17.2.5. ის ნორმა, რომელიც ითვალისწინებს პასუხისმგებლობას ამ დისციპლინური გადაცდომისათვის;

- 17.2.6. ის ნორმა (შრომითი ხელშეკრულება, დებულების ან შინაგანაწესის მუხლი, დირექტორის ბრძანება, მითითება ან ზეპირი დავალება) ან გარემოება რომლის შეუსრულებლობა წარმოადგენს დისციპლინურ გადაცდომას;
- 17.2.7. მოწმეთა გვარები, თანამდებობა და მისამართები, თუ ისინი არიან;
- 17.2.8. დისციპლინის დამრღვევის ახსნა-განმარტება;
- 17.2.9. საქმის გადასაწყვეტად საჭირო სხვა ცნობები;
- 17.2.10. ოქმს ხელს აწერენ მისი შემდგენი და დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი, თუ არიან მოწმეები ოქმს შეიძლება ხელი მოაწერონ ამ პირებმაც;
- 17.3. იმ შემთხვევაში თუ დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი უარს იტყვის ოქმის ხელმოწერაზე, ოქმში კეთდება სათანადო ჩანაწერი;
- 17.4. დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენს უფლება აქვს წარმოადგინოს ოქმისათვის დასართავი ახსნა-განმარტება და შენიშვნები ოქმის შინაარსის გამო, ასევე ჩამოაყალიბოს მის ხელმოწერაზე უარის თქმის მოტივი;
- 17.5. ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტება ამ შინაგანაწესით გათვალისწინებული გასაჩივრების უფლება, რაც აღინიშნება ოქმში;

მუხლი 18. კოლეჯის ტერიტორიაზე პირთა გადაადგილების შეზღუდვა

- 18.1. დასაქმებულის, პროფესიული სტუდენტის, მშობელის და სხვა უცხო პირის კოლეჯის ტერიტორიაზე შესვლა და თავისუფალი გადაადგილება შეიძლება შეიზღუდოს ამ შინაგანაწესით, კოლეჯის დირექტორის ბრძანებით და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში;
- 18.2. დასაქმებულის, პროფესიულ სტუდენტს და/ან სხვა ნებისმიერ პირს კოლეჯის ტერიტორიაზე შესვლა და თავისუფალი გადაადგილება შეიძლება შეეზღუდოს სხვა პირთა ჯანმრთელობის და საკუთრების დაცვის, სასწავლო პროცესის სათანადოდ წარმართვის და მისი ხელშემშლელი ნებისმიერი პირობებისაგან დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით;
- 18.3. უცხო პირთა შესვლა კოლეჯის ტერიტორიაზე დასაშვებია მხოლოდ კოლეჯის ადმინისტრაციის ან უფლებამოსილი პირის ნებართვით;

მუხლი 19. დასკვნითი დებულებები

- 19.1.** ამ შინაგანაწესის გაუქმება, მასში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა ხდება მისი მიღებისათვის და დამტკიცებისათვის დადგენილი წესის შესაბამისად.