

საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საზოგადოებრივი კოლეჯი -  
„გლდანის პროფესიული მომზადების ცენტრის“  
შინაგანაწესი

თავი I. ზოგადი დებულებანი

მუხლი 1. შინაგანაწესი და მისი მიზნები

სსიპსაზოგადოებრივი კოლეჯი - „გლდანის პროფესიული მომზადების ცენტრის“ (შემდგომში - „ცენტრი“) შინაგანაწესი განსაზღვრავს კოლეჯში შრომისა და საგანმანათლებლო პროცესის განაწესს და მიზნად ისახავს:

- ა) შრომის დისციპლინისა და საგანმანათლებლო პროცესში დისციპლინის დაცვის უზრუნველყოფას;
- ბ) ცენტრის ადმინისტრაციისა და ცენტრში დასაქმებულებს (შემდგომში - „დასაქმებული“) შორის შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხების მოწესრიგებას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების გათვალისწინებით;
- გ) პროფესიულ სტუდენტთა და დასაქმებულთა უფლებებისა და თავისუფლებების განხორციელების ხელშეწყობას;
- დ) შრომის სამართლიან ანაზღაურებას;
- ე) პროფესიული სტუდენტებისა და დასაქმებულებისათვის საქმიანობისას უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების შექმნას;
- ვ) პროფესიული სტუდენტების, დასაქმებულებისა და მესამე პირებთან ურთიერთობებისა ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების, კანონიერი ინტერესების გამოხატვასა და დაცვას;
- ზ) ცენტრში პროფესიული სტუდენტებისა და დასაქმებულების მიერ ეთიკური ნორმების დაცვის უზრუნველყოფას.

მუხლი 2. შინაგანაწესის წყაროები

წინამდებარე შინაგანაწესი შემუშავებულია საქართველოს კონსტიტუციის, საქართველოს შრომის კოდექსის, „პროფესიული განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის, საქართველოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევათა კოდექსის, „თამბაქოს კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონის, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2012 წლის 10 სექტემბრის N176\N ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ - საზოგადოებრივი კოლეჯის „გლდანის პროფესიული მომზადების ცენტრის“ დაფუძნებისა და მისი წესდების დამტკიცების შესაბამისად.

მუხლი 3. დასაქმებულთა და პროფესიულ სტუდენტთამიერ შინაგანაწესის შესრულება,  
შინაგანაწესის მოქმედების სფერო

1. დასაქმებული, სპეციალობის, კვალიფიკაციისა და თანამდებობის გათვალისწინებით გარკვეული სამუშაოს შესრულებისას, შრომის ხელშეკრულების პირობების დაცვის ვალდებულების გარდა, ასევე ვალდებულია სპეციალური მითითების გარეშე დაიცვას წინამდებარე შინაგანაწესი და ყველა სხვა სამართლებრივი აქტი, რომელიც ეხება მის სამსახურს და უკავშირდება სამსახურებრივ ადგილს.
2. პროფესიული სტუდენტი ვალდებულია დაიცვას წინამდებარე შინაგანაწესი, დაემორჩილოს შინაგანაწესისა და მასთან გაფორმებული ხელშეკრულების მოთხოვნებს.
3. საკითხები რასაც არ არეგულირებს წინამდებარე შინაგანაწესი, რეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსით და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით.

## თავი II. სამუშაო დრო და დასვენების დრო

### მუხლი 4. სამუშაო დრო

1. სამუშაო დრო წარმოადგენს კალენდარული დროის ნაწილს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ვალდებულია განახორციელოს თავისი სამსახურებრივი უფლებამოვალეობანი.
2. ცენტრში დაწესებულია ხუთდღიანი სამუშაო კვირა ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით. პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების მიზნებისათვის შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას ასევე შაბათი დღე, როგორც სასწავლო და სამუშაო დღე.
3. ყოველდღიურად სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების დრო განისაზღვრება 9:30 საათიდან 18:30 საათამდე. პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების მიზნებისათვის, აუცილებლობის შემთხვევაში ცენტრის ადმინისტრაციის მიერ შესაძლებელია დადგენილი იქნას სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების განსხვავებული დრო.
4. პროფესიული სტუდენტის ცენტრში ყოფნის სავალდებულო დრო (სწავლის დაწყებისა და დასრულების დრო) განისაზღვრება ცენტრის დირექტორის ბრძანებით დამტკიცებული განრიგის შესაბამისად.
5. პედაგოგი ვალდებულია აუდიტორიაში (საკლასო ოთახში) გამოცხადდეს ლექციის დაწყებამდე ხუთი წუთით ადრე მაინც.

### მუხლი 5. დასვენების დღეები

1. დასაქმებულს და პროფესიულ სტუდენტს უფლება აქვს დაისვენოს დასვენების დღეებში.
2. ცენტრში დადგენილია ორი დასვენების დღე (შაბათი და კვირა) კვირაში.
3. დასაქმებულს და პროფესიულ სტუდენტს ასევე უფლება აქვს დაისვენოს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ უქმე დღეებში.

### მუხლი 6. სამსახურში გამოცხადებისა და სამუშაო ადგილიდან წასვლის წესი

დასაქმებული ვალდებულია დააფიქსიროს სამუშაოზე მისი გამოცხადების და სამუშაო ადგილიდან გასვლის ფაქტები, ცენტრში საამისოდ გამოყოფილ ადგილას და დადგენილი წესით. აღნიშნულის დაცვა სავალდებულოა დასვენებისა და უქმე დღეებში მუშაობისას (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), აგრეთვე შესვენების დროს ცენტრის შენობიდან გასვლა-შემოსვლისას.

### მუხლი 7. სამუშაოზე დაგვიანება

1. ცენტრში სამუშაოზე დაგვიანებად მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაო ადგილზე გამოცხადებამინაგანაწესით განსაზღვრული სამუშაოს დაწყების დროის შემდგომ.
2. პროფესიული სტუდენტის დაგვიანებად მიიჩნევა მისი ლექციაზე გამოცხადება ლექციის დაწყებისათვის განსაზღვრული დროის შემდგომ.
3. დასაქმებულის სამუშაოზე, ხოლო პროფესიული სტუდენტის ლექციაზე დაგვიანება შესაძლებელია ჩაითვალოს საპატიოდ ან არასაპატიოდ ამ შინაგანაწესით დადგენილი წესით.

### მუხლი 8. დასაქმებულისა და პროფესიული სტუდენტის მიერ გაცდენილი

სამუშაო/ლექციისათვის განკუთვნილი დროის საპატიოდ ან არასაპატიოდ ჩათვლა

1. სამუშაოზე დაგვიანება ან/და სამუშაო დროის სხვა სახის გაცდენა ჩაითვლება საპატიოდ თუ დამსაქმებელი დააკმაყოფილებს დასაქმებულის ზეპირ ან/და წერილობით თხოვნას დაგვიანების საპატიოდ ჩათვლის თაობაზე. ამ მიზნით დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაგვიანებისთანავე დასაქმებულს მოსთხოვოს მოხსენებითი ბარათის (ახსნა-განმარტების) წარმოდგენა.
2. იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი სამუშაოზე დაგვიანების ან სამუშაო დროის სხვა სახის გაცდენის თაობაზე აკმაყოფილებს დასაქმებულის ზეპირ ან წერილობით განცხადებას (ახსნა-განმარტებით ბარათს), აღნიშნული სამუშაო დროის გაცდენა მიიჩნევა საპატიოდ.
3. სამუშაოზე არასაპატიოდ დაგვიანების ან/და სამუშაოს არასაპატიოდ გაცდენის შემთხვევებში, ცენტრი უფლებამოსილია ამ შინაგანაწესითა და კანონმდებლობით დადგენილი წესით გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.
4. სამუშაოზე არასაპატიოდ დაგვიანებად და სამუშაოს არასაპატიოდ გაცდენად არ ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაო დროს სამსახურებრივი მოვალეობების ცენტრის შენობის

გარეთ შესრულება, რაც გამოწვეული იყო შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკით და აღნიშნულის თაობაზე ინფორმირებული იყო ცენტრის ადმინისტრაცია.

5. პროფესიული სტუდენტი ვალდებულია დროულად გამოცხადდეს, არ დაიგვიანოს და დაესწროს ლექციებს.

6. ლექციაზე დაგვიანება ანდა გაცდენა ჩათვლება საპატიოდ იმ შემთხვევაში თუ ცენტრის ადმინისტრაცია დააკმაყოფილებს პროფესიული სტუდენტის (მისი კანონიერი წარმომადგენლის) ზეპირ ანდა წერილობით თხოვნას დაგვიანების ანდა გაცდენის საპატიოდ ჩათვლის თაობაზე.

7. ცენტრის ადმინისტრაცია ანდა სტუდენტის პედაგოგი (უფლებამოსილია დაგვიანებისთანავე დასაქმებულს მოსთხოვოს მოხსენებითი ბარათის (ახსნა-განმარტების) წარმოდგენა.

8. სტუდენტის მიერ ლექციებზე დაგვიანების ანდა გაცდენის შესახებ ინფორმაცია ცენტრის ადმინისტრაციას უნდა მიაწოდოს სტუდენტის პედაგოგმა წერილობითი ფორმით, რათა ადმინისტრაციამ იმსჯელოს პროფესიული სტუდენტისათვის დისციპლინური ზომის გამოყენების შესახებ.

#### **მუხლი 9. დასაქმებულის სამსახურში გამოუცხადებლობა**

1. სამსახურში გამოუცხადებლობად ითვლება დასაქმებულის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული ურთიერთობების შეჩერების საფუძვლების არარსებობისას, სამუშაო დროის განმავლობაში სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა.

2. სამუშაოზე გამოუცხადებლობად არ ჩათვლება სამუშაო დროის მიმდინარეობისას დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების განხორციელება ცენტრის შენობის გარეთ, მათ შორის სამსახურებრივ მივლინებაში ყოფნის დრო, რაც გამოწვეული იყო შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკით და აღნიშნულის თაობაზე ზეპირი ფორმით მაინც ინფორმირებული იყო ცენტრის ადმინისტრაცია.

#### **მუხლი 10. დასაქმებულის წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობა**

1. წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია, წინასწარ მიმართოს დამსაქმებელს შემდგომში სამსახურში არყოფნის მიზეზების, სავარაუდო პერიოდის, მის მიერ გადაუდებლად შესასრულებელი სამუშაოს მითითებით და ითხოვოს ამ ხნის განმავლობაში სამსახურებრივი ვალდებულებებისაგან დროებით გათავისუფლება.

2. სამუშაოდან დროებით გათავისუფლების თხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში დასაქმებულის სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მიზანშეწონილობაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება დამსაქმებელს.

3. სამუშაოდან დროებით გათავისუფლების თხოვნის დაუკმაყოფილებლობის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია ჩვეულ რეჟიმში განაგრძოს შრომითი საქმიანობა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მისი ქმედება განიხილება სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენად და ცენტრი უფლებამოსილია მის მიმართ გამოიყენოს ამ შინაგანაწესით დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.

#### **მუხლი 11. პროფესიული სტუდენტის წინასწარ ცნობილი მიზეზით ცენტრში გამოუცხადებლობა**

1. პროფესიული სტუდენტის წინასწარ ცნობილი მიზეზით ცენტრში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, სტუდენტი კანონიერი წარმომადგენელი ვალდებულია წინასწარ, წერილობითი ფორმით მიმართოს ცენტრის ადმინისტრაციას ცენტრში არყოფნის მიზეზების, სავარაუდო პერიოდის მითითებით და ითხოვოს დროებით გათავისუფლება.

2. ცენტრის ადმინისტრაცია პროფესიული სტუდენტის წერილობითი თხოვნის განხილვის შემდეგ უფლებამოსილია, მიიღოს გადაწყვეტილება მისი დაკმაყოფილების ან დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

3. ცენტრის ადმინისტრაციის მიერ წერილობითი თხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, პროფესიულ სტუდენტს მის მიერ გაცდენილი დღეები ჩაეთვლება საპატიოდ.

## მუხლი 12. დასაქმებულის წინასწარ უცნობი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობა

1. წინასწარ უცნობი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია შესაძლებლობის ფარგლებში დაუყოვნებლივ სიტყვიერად (კომუნიკაციის საშუალებებით) აცნობოს დამსაქმებელს გამოუცხადებლობის მიზეზი, სავარაუდო პერიოდი და მიაწოდოს ინფორმაცია მის მიერ დაუყოვნებლივ შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ. სამსახურში გამოცხადების შემდეგ, დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში, უმოკლეს დროში წარუდგინოს მას მოხსენებითი ბარათი.

2. ორ დღეზე მეტი ვადით წინასწარ უცნობი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში დასაქმებულმა წერილობით უნდა მიმართოს ცენტრის ადმინისტრაციას გაცდენილი დროის საპატიოდ ჩათვლის თხოვნით.

## მუხლი 13. დასაქმებულის არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შედეგები

არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში ცენტრის ადმინისტრაცია უფლებამოსილია, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად გამოიყენოს ამ შინაგანაწესით დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები.

## მუხლი 14. დასაქმებულის ვალდებულებანი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, მივლინებაში ან შვებულებაში გასვლის დროს

1. დასაქმებული ვალდებულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან ორი დღის ვადაში უზრუნველყოს სამსახურთან დაკავშირებული და მისთვის მინდობილი დოკუმენტაციის (შესაბამისი ელექტრონული ვერსიების ადგილსამყოფელის მითითებით) და ქონების, მათ შორის მის სახელზე რიცხული სამუშაო ოთახის გასაღების ცენტრის ადმინისტრაციისათვის გადაცემა.

2. დასაქმებული ვალდებულია შვებულებაში გასვლამდე ან მივლინებაში გამგზავრებამდე უზრუნველყოს მასთან არსებული სამსახურებრივი ხასიათის დოკუმენტაციის გადაცემა დამსაქმებლისათვის შესაბამისი ელექტრონული ვერსიების ადგილსამყოფელის მითითებით.

3. ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში დამსაქმებელი შვებულებაში ან მივლინებაში მყოფი დასაქმებულის დოკუმენტაციას კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების დაცვის მიზნით აძლევს მსვლელობას.

## მუხლი 15. შესვენების დრო

1. დასაქმებულს უფლება აქვს სამუშაო დღის განმავლობაში ისარგებლოს შესვენებით.  
2. დასაქმებულს კვებისა და დასვენებისათვის ეძლევა შესვენება სამუშაო დღის 13:30 საათიდან 14:30 საათამდე.

3. შესვენება არ შედის სამუშაო დროში და დასაქმებული მას იყენებს თავისი ნება-სურვილის შესაბამისად. დროის ამ შუალედში მას ეძლევა სამუშაოს შესრულების ადგილის (ცენტრის ტერიტორიიდან ან ნებისმიერი სხვა ადგილიდან, სადაც იგი ვალდებულია შეასრულოს სამსახურებრივი მოვალეობანი) დატოვების უფლება.

4. თუ შესვენების დრო ემთხვევა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულების შესრულებას და დასაქმებული ვერ სარგებლობს კუთვნილი შესვენებით, მაშინ იგი უფლებამოსილია უშუალო უფროსთან შეთანხმებით ისარგებლოს შესვენებით ამ მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულის შესვენების დროისგან განსხვავებულ დროს.

## თავი III. დასვენებისა და სადღესასწაულო დღეებში, აგრეთვე ყოველდღიური სამუშაო დროის დამთავრების შემდეგ ცენტრში ყოფნის პირობები და წესი

## მუხლი 16. დასვენებისა და უქმე დღეებში მუშაობის გამონაკლისი შემთხვევები. არასამუშაო დროს სამუშაო ადგილზე ყოფნის პირობები

1. ამ შინაგანაწესით დადგენილ დასვენებისა და საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ უქმე დღეებში, აგრეთვე სამუშაო დროის შემდგომ სამუშაო ადგილზე მუშაობა შესაძლებელია:

- ა) ცენტრის დირექტორის სიტყვიერი დავალების საფუძველზე.
- ბ) ცენტრის დირექტორის მიერ გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის საფუძველზე, საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ გამონაკლის შემთხვევებში და დადგენილი თავისებურებების გათვალისწინებით.
- გ) დასაქმებულის ინიციატივით არასამუშაო დროს, სამუშაო ადგილზე გამოცხადება, წინასწარ ცენტრის დირექტორთან შეთანხმების საფუძველზე. ამასთან, არასამუშაო დროს საკუთარი ინიციატივით სამუშაოს შესრულებისას დასაქმებულს კომპენსაცია არ მიეცემა, თუმცა ეს არ აბრკოლებს მის მიმართ წახალისების ზომების გამოყენებას.
2. ცენტრში დაწესებული სამუშაო დღეების გარდა, პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის/პროგრამების განხორციელების მიზნებისათვის შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს ასევე შაბათი დღე, როგორც სასწავლო/სამუშაო დღე.

**მუხლი 17. სამსახურებრივ უფლებამოსილებათა არასამუშაო დროს გასატარებელი ღონისძიებები**

1. დასაქმებული, რომელიც ამ შინაგანაწესით დადგენილი პირობების დაცვით იმყოფება არასამუშაო დროს სამუშაო ადგილზე (დასვენების ან უქმე დღეებში, სამუშაო დროის შემდეგ) ახორციელებს მისთვის მინიჭებულ უფლება-მოვალეობებს, მათ შორის ვალდებულია:

- ა) დაიცვას წინამდებარე შინაგანაწესის მოთხოვნები;
- ბ) დაიცვას შრომის უსაფრთხოება;
- გ) გაუფრთხილდეს ცენტრის ქონებას;
- დ) განახორციელოს კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები;

**თავი IV. პროფესიული სტუდენტი. პროფესიული სტუდენტის უფლება-მოვალეობები**

**მუხლი 18. პროფესიული სტუდენტი**

1. ცენტრში ჩარიცხული პროფესიული სტუდენტის უფლება-მოვალეობები განისაზღვრება წინამდებარე შინაგანაწესით, მასთან ან/და მის წარმომადგენელთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, საქართველოს კანონმდებლობით;
2. ცენტრში პროფესიული სტუდენტის ჩარიცხვის წესი განისაზღვრება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 03 თებერვლის N9/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ჩარიცხვის წესისა და ჩასარიცხად წარსადგენი აუცილებელი დოკუმენტების ნუსხით“, ცენტრის დირექტორის ბრძანებით დამტკიცებული პროფესიულ სტუდენტთა ჩარიცხვის წესით.
3. პროფესიული სტუდენტის სტატუსის შეჩერება, შეწყვეტა, ამორიცხვა, მობილობასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება ცენტრის დირექტორის ბრძანებით დამტკიცებული სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესით და წინამდებარე შინაგანაწესით.

**მუხლი 19. პროფესიული სტუდენტის უფლება-მოვალეობები:**

**1. პროფესიულ სტუდენტს უფლება აქვს:**

- ა) მიიღოს ხარისხიანი პროფესიული განათლება;
- ბ) დაცული იყოს არასათანადო მოპყრობის, უყურადღებობისა და შეურაცხყოფისაგან;
- გ) გამოთქვას საკუთარი აზრი და მოითხოვოს მისი პატივისცემა;
- დ) გამოთქვას პროტესტი და წერილობით გაასაჩივროს ცენტრის დირექტორთან ცენტრში დასაქმებული პირის ან/და პროფესიული სტუდენტის არამართლობიერი ქმედება;
- ე) მის მიმართ გამოვლენილი არამართლობიერი ქმედება გაასაჩივროს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით;

**2. პროფესიული სტუდენტი ვალდებულია:**

- ა) დროულად გამოცხადდეს ლექციაზე ან/და ცენტრის მიერ ორგანიზებულ სხვა საგანმანათლებლო ღონისძიებაზე;
- ბ) მეცადინეობისას თან იქონიოს სასწავლო პროცესისათვის აუცილებელი ნივთები;
- გ) სასწავლო პროცესის მიმდინარეობის დროს არ გამოიყენოს მობილური ტელეფონი ან სხვა ტექნიკური საშუალებები, არასასწავლო მიზნით;

- დ) გამოხატოს აზრები და შეხედულებები სხვა პირთა უფლებების შელახვის გარეშე;
  - ე) არ შეუშალოს ხელი პედაგოგსა და სტუდენტებს სასწავლო პროცესის მიმდინარეობისას;
  - ვ) არ დატოვოს მეცადინეობა პედაგოგის ნებართვის გარეშე;
  - ზ) დაემორჩილოს ამ შინაგანაწესით დადგენილ მოთხოვნებს და ცენტრში დასაქმებული უფლებამოსილი პირის\პირების შესაბამის მითითებებს.
  - თ) გაუფრთხილდეს ცენტრის ქონებას;
  - ი) პატივი სცეს სხვა პროფესიული სტუდენტების და ცენტრის თანამშრომლების ღირსებას, არ დაუშვას მათზე რაიმე ფორმით ზეწოლა ან მათ მიმართ შეურაცხმყოფელი საქციელი;
  - კ) ლექციაზე დაგვიანებისას, პედაგოგის მოთხოვნის შემთხვევაში წარუდგინოს წერილობითი ფორმით შედგენილი ახსნა-განმარტება დაგვიანების გამომწვევი მიზეზების მითითებით.
  - ლ) დაიცვას სისუფთავე ცენტრში და მის მიმდებარე ტერიტორიაზე;
3. პროფესიული სტუდენტის მიერ ცენტრისათვის ბრალეული ქმედებით მიყენებული ზიანის გამო, ზიანის ოდენობის შესაბამისი მატერიალური პასუხისმგებლობა ეკისრება პროფესიულ სტუდენტს (არასრულწლოვანების შემთხვევაში - მის კანონიერწარმომადგენელს);

**4. პროფესიულ სტუდენტს ეკრძალება:**

- ა) ალკოჰოლისასმელების, თამბაქოსა და საქართველოს კანონმდებლობით აკრძალული ნივთების ცენტრის ტერიტორიაზე შეტანა და გამოყენება;
  - ბ) ალკოჰოლური ან/და სხვა სახის თრობის საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ სასწავლებლის ტერიტორიაზე გამოცხადება და გადაადგილება;
  - გ) ცენტრის ინფორმაციულ სივრცეში ყველა ტიპის კომპიუტერული თამაშები, არასანქცირებული ჩართვების განხორციელება, ცენტრის ადმინისტრაციასთან შეთანხმების გარეშე პროგრამული უზრუნველყოფის ინსტალაცია, ლექციების მიმდინარეობისას მობილური საკომუნიკაციო საშუალებების გამოყენება.
5. პროფესიული სტუდენტის მიერ ამ მუხლის მე-2 და მე-4 პუნქტებით გათვალისწინებულ მოთხოვნათა დარღვევა განიხილება დისციპლინურ გადაცდომად და ცენტრი უფლებამოსილია დამრღვევი პროფესიული სტუდენტის მიმართ გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი შემდგევი ფორმა:

- ა) შენიშვნა;
- ბ) საყვედური;
- გ) სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტა (გარიცხვა).

**მუხლი 20. პროფესიული სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტა, სახელობითი სიიდან ამორიცხვა, შუალედურ და დასკვნით გამოცდებზე განმეორებით გასვლის წესი**

1. პროფესიული სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტას და შესაბამისად სტუდენტთა სახელობითი სიიდან ამორიცხვის წესს და პროცედურებს არეგულირებს ცენტრის დირექტორის ბრძანებით დამტკიცებული სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი.
2. პროფესიული სტუდენტის შუალედურ და დასკვნით გამოცდებზე განმეორებით გასვლის წესი ასევე რეგულირდება სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესით.

**თავი V. ცენტრში დასაქმებულის უფლება-მოვალეობები, სამუშაოზე მიღებისას წარმოსადგენი დოკუმენტები**

**მუხლი 21. უფლებათა ფარგლები**

დასაქმებული, გარდა ამ შინაგანაწესით გათვალისწინებული შრომითი უფლებებისა, სარგებლობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს შრომის კოდექსითა და სხვა საკანონმდებლო აქტებით დადგენილი უფლებებით.

**მუხლი 22. წარმოსადგენი დოკუმენტები და სამუშაოზე მიღება**

1. სამუშაოზე მიღებისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმების მსურველს მოსთხოვოს შემდეგი დოკუმენტების წარმოდგენა:
  - ა) წერილობითი განცხადება;
  - ბ) პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლი;
  - გ) პირადი რეზიუმე (CV) ან ავტობიოგრაფია;
  - დ) განათლების ან შესაბამისი კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტის დედანი ან ასლი (შესაძლებელია მოთხოვნილი იქნას ნოტარიალურად დამოწმებული ასლიც);
  - ე) 2 ცალი ფერადი ფოტოსურათი ზომით 3X4;

- ვ) შრომის წიგნაკი (სურვილის შემთხვევაში);
2. სამუშაოზე მიღებისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმების მსურველს დამატებით მოსთხოვოს ცნობა ნარკოლოგიური აღრიცხვიანობის შესახებ;
3. დასაქმების მსურველი პირი ვალდებულია დამსაქმებლის მოთხოვნისთანავე, დროულად და გონივრულ ვადაში წარმოადგინოს ამ მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ - „ვ“ ქვეპუნქტებით წარმოდგენილი დოკუმენტაცია.
4. დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი დოკუმენტების წარმოუდგენლობა შესაძლებელია გახდეს პირის სამსახურში მიღებაზე უარის თქმის მიზეზი.
5. პროფესიული განათლების პედაგოგთა შერჩევას გარდა ამ მუხლით მოთხოვნილი დოკუმენტების წარმოდგენისა დამსაქმებელი (ხელმძღვანელი) ცენტრის ხარისხის მენეჯერთან ერთად გასაუბრებისა და წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შემოწმების საფუძველზე ადგენს პედაგოგობის მსურველი პირის კვალიფიკაციის შესაბამისობას „პროფესიული განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნებთან.

### მუხლი 23. შვებულების უფლება

1. დასაქმებულს აქვს შვებულების უფლება, რომელიც მოიცავს კალენდარული დღეების ერთობლიობას, რომლის განმავლობაშიც იგი დროებით თავისუფლდება სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისაგან.
2. შვებულების განმავლობაში დასაქმებულს უნარჩუნდება თანამდებობრივი სარგო.
3. შვებულების მიცემა ფორმდება ცენტრის დირექტორის ბრძანებით.

### მუხლი 24. ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის წესი

1. დასაქმებულს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის გასვლის შემდეგ; მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.
2. ცენტრის დირექტორი უფლებამოსილია დასაქმებულთათვის დაადგინოს წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.
3. შვებულებით სარგებლობის უფლების გამოყენების მიზნით დასაქმებული წერილობითი განცხადებით, შვებულების სასურველ თარიღამდე არაუგვიანეს 5 სამუშაო დღით ადრე მიმართავს ცენტრის დირექტორს, რომელიც იღებს საბოლოო გადაწყვეტილებას.
4. ანაზღაურებას ექვემდებარება ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება, განურჩევლად იმისა, ერთდროულად იყო გამოყენებული იგი თუ ნაწილ-ნაწილ.
5. თუ ადგილი აქვს ანაზღაურებადი შვებულებით ნაწილ-ნაწილ სარგებლობას, საშვებულებო ანაზღაურება გაიცემა ასევე ნაწილ-ნაწილ, გამოყენებული დღეების პროპორციულად.

### მუხლი 25. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის შემთხვევები

1. თუ დასაქმებულისთვის მიმდინარე წლის ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, შვებულება შეიძლება გადატანილ იქნას მომდევნო სამუშაო წელს.
2. შვებულების გადატანის საკითხის დაყენების უფლება აქვს დასაქმებულს რის თაობაზეც პირი დასაბუთებული წინადადებით მიმართავს ცენტრის დირექტორს, რომელიც საკითხზე იღებს საბოლოო გადაწყვეტილებას.

### მუხლი 26. ანაზღაურების გარეშე შვებულება

1. დასაქმებულს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით და ოდენობით შეიძლება მიეცეს შვებულება ანაზღაურების გარეშე.
2. ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემაზე ვრცელდება წინამდებარე შინაგანაწესის 23-ე მუხლის მე-3 პუნქტი.
3. ანაზღაურების გარეშე შვებულების გადატანის მოთხოვნა მომდევნო წლისათვის არ დაიშვება. მისი გამოყენება შესაძლებელია მხოლოდ ყოველ კონკრეტულ სამუშაო წელს.

## მუხლი 27. შეთავსებით მუშაობის უფლება

დასაქმებულს უფლება აქვს შეთავსებით ასრულებდეს სხვა ანაზღაურებად სამუშაოს ამ შინაგანაწესისა და შრომითიხელშეკრულებით დადგენილი წესების დაცვით.

## მუხლი 28. მივლინებაში გაგზავნის წესი

- 1.სამსახურებრივი დავალების შესასრულებლად ცენტრის დირექტორი უფლებამოსილია დასაქმებული მიავლინოს მუდმივი სამუშაო ადგილის ფარგლებს გარეთ, კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით.
- 2.იმ შემთხვევაში, თუ მივლინებაში გაგზავნის ინიციატორი არის დასაქმებული, იგი მივლინების დაწყებამდე 5 სამუშაო დღით ადრე ადგენს დასაბუთებულ მოხსენებით ბარათს მივლინების მიზნის, დროის, ადგილის და დაფინანსების წყაროს, ასევე მივლინებიდან მოსალოდნელი სასურველი შედეგის მითითებით. მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე დირექტორი იღებს საბოლოო გადაწყვეტილებას.
- 3.მივლინება, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, ფორმდება ცენტრის დირექტორის ბრძანებით.
4. დასაქმებული ვალდებულია მივლინებიდან დაბრუნების შემდეგ არაუგვიანეს 5 სამუშაო დღისა ცენტრის დირექტორს წარუდგინოს ანგარიში მივლინების დროს შესრულებული სამუშაოს შესახებ, კერძოდ: მივლინების მიზნის, მისი მიმდინარეობის, შედეგების და სხვა მნიშვნელოვანი ასპექტების შესახებ.
- 5.მივლინების მიმდინარეობისას დასაქმებულისათვის მივლინების მიზნებიდან გამომდინარე გადაცემული სახელმძღვანელოები, ბუკლეტები, ბროშურები, აუდიო-ვიდეო და სხვა მასალა, გარდა პერსონალური სარგებლობისათვის გადაცემული მასალისა ითვლება ცენტრის საკუთრებად და უნდა ინახებოდეს ცენტრში.

## თავი VI. დასაქმებულის წახალისება და დისციპლინური პასუხისმგებლობა

### მუხლი 29. დასაქმებულის წახალისების წესი

1. ცენტრის დირექტორი იღებს გადაწყვეტილებას, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, დასაქმებულის წახალისების შესახებ:
  - ა) კონკრეტული დამსახურებისათვის, რომელიც აღემატება დასაქმებულის ჩვეულ სამსახურებრივ მოვალეობებს და დაკავშირებულია ზედმეტ ძალისხმევასთან;
  - ბ) კონკრეტული დამსახურებისათვის, რომელიც შედის დასაქმებულის სამსახურებრივ მოვალეობებში, მაგრამ შესრულებულია სანიმუშოდ;
  - გ) განსაკუთრებული სირთულის მქონე დავალების წარმატებით შესრულებისთვის;
  - დ) ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი შრომისთვის;
  - ე) ცენტრის მიზნებისა და ამოცანების განხორციელებაში მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანისათვის.
- 2.დასაქმებულის წახალისების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების უფლება აქვს ცენტრისდირექტორს.
- 3.ამ მუხლის 1-ლი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში დასაქმებულის მიმართ წახალისების ფორმად შეიძლება გამოყენებულ იქნეს:
  - ა) მადლობის გამოცხადება;
  - ბ) ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოვება;
  - გ) ფულადი პრემია.
  - დ) დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ვადაზე ადრე მოხსნა.
- 4.დასაქმებულის წასახალისებლად შესაძლებელია ერთდროულად გამოყენებულ იქნეს წახალისების რამდენიმე ფორმა.

### მუხლი 30. დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობის წესი

- 1.დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს:
  - ა) სამსახურებრივი მოვალეობების და წინამდებარე შინაგანაწესის მოთხოვნების ბრალეული შეუსრულებლობა ან არაჯეროვნად შესრულება;
  - ბ) ცენტრისათვის მატერიალური ზიანის ბრალეულად მიყენება ან ასეთი ზიანის მიყენების რეალური საშიშროების შექმნა;
  - გ) ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან ცენტრის დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი (ბრალეული ქმედება), განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ უღირსი საქციელი (ბრალეული ქმედება), განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ



2. ამ ძუხლის 1-ლი პუნქტით გათვალისწინებული ორძელიძე დისციპლინური გადაცდომა გამოიწვევს დისციპლინურ პასუხისმგებლობას;
3. ცენტრის დირექტორი, დასაქმებულის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში, უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი შემდეგი ზომა:
- ა) შენიშვნა;
  - ბ) საყვედური;
  - გ) სამსახურიდან გათავისუფლება;
4. დისციპლინური პასუხისმგებლობა დაკისრებული უნდა იქნას 10 დღის განმავლობაში იმ დღიდან, როდესაც ცენტრის დირექტორისათვის ცნობილი გახდა მომხდარი გადაცდომის შესახებ, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ მიმდინარეობს შემოწმება არა უგვიანეს 1 თვისა.
5. ერთი დისციპლინური გადაცდომისათვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის მხოლოდ ერთი ზომა.
6. თუ დასაქმებულს დაკისრებული აქვს დისციპლინური პასუხისმგებლობა და მის მოხსნამდე ჩაიდენს დისციპლინურ გადაცდომას, დაეკისრება უფრო მძიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.
7. დისციპლინური პასუხისმგებლობა დასაქმებულის მიმართ ითვლება მოხსნილად, თუ:
- ა) დასაქმებულისათვის შენიშვნის გამოცხადების დღიდან გასულია 2 თვე და მას არ დაეკისრა ახალი დისციპლინური პასუხისმგებლობა.
  - ბ) დასაქმებულისათვის საყვედურის გამოცხადების დღიდან გასულია 6 თვე და მას არ დაეკისრა ახალი დისციპლინური პასუხისმგებლობა.
8. დასაქმებულისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება არ შეიძლება მისი ავადმყოფობის, შვებულებაში ან მივლინებაში ყოფნის დროს, აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ ჩადენილი გადაცდომის შემდეგ გავიდა ერთი წელი.

## თავი VII. დასაქმებულის მიერ ეთიკური და ზნეობრივი ნორმების დაცვის ვალდებულება

### მუხლი 31. დასაქმებულის ვალდებულებები ეთიკური და ზნეობრივი ნორმების დაცვის სფეროში

1. დასაქმებული ვალდებულია პატივი სცეს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებს, თავისუფლებებს და ღირსებებს.
2. დაუშვებელია სამუშაო ადგილზე ნასვამ მდგომარეობაში ან ნარკოტიკული თუ ტოქსიკური ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ ყოფნისას გამოცხადება.
3. დასაქმებულს ეკრძალება ფიზიკური და იურიდიული პირებისაგან, რომლებთანაც აქვს სამსახურებრივი ურთიერთობა, საჩუქრის მიღება;
4. მოქალაქეებთან და თანამშრომლებთან ურთიერთობისას დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას ეთიკური და ზნეობრივი ნორმები, იყოს ყურადღებიანი და ზრდილობიანი.
5. დასაქმებულს, რომელიც სამსახურებრივი მოვალეობების შესაბამისად ვალდებულია გასწიოს მომსახურება, მიიღოს გადაწყვეტილება ან შეასრულოს რაიმე მოქმედება, უფლება არა აქვს ამისთვის მიიღოს ან მოითხოვოს ანაზღაურება ქონებრივი ან სხვა სახით, გარდა თანამდებობრივი შრომის ანაზღაურებისა.
6. დასაქმებული ვალდებულია, როგორც შრომითი ურთიერთობისას, ასევე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ არ გაავრცელოს ან არასამსახურებრივი მიზნებისათვის არ გამოიყენოს ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულებასთან დაკავშირებით.

## თავი VIII. შრომის დაცვის და ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების ზოგადი ინსტრუქციები

### მუხლი 32. შრომის დაცვა

1. შრომის დაცვაში იგულისხმება ტექნიკური, სანიტარულ-ჰიგიენური და სამართლებრივი ღონისძიებების ფართო სისტემა, რომელიც მიმართულია შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების უზრუნველსაყოფად.
2. ცენტრი თავისი ვალდებულებებიდან გამომდინარე უზრუნველყოფს დასაქმებულებისათვის შრომის კოდექსით და სხვა ნორმატიული აქტებით დადგენილი შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების შექმნას, ყველა სამუშაო ადგილის სათანადო

ტექნიკურ მოწყობას და იქ შრომის ისეთი პირობების შექმნას, რომელიც შეესაბამება შრომის დაცვის წესებს.

### მუხლი 33. დასაქმებულთა ვალდებულებები შრომის დაცვის უზრუნველსაყოფად

1. დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას ცენტრის საკუთრებასა თუ მფლობელობაში არსებული სხვადასხვა ტექნიკით სარგებლობისათვის დაწესებული მოთხოვნები, გამოიყენოს ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები და დაიცვას სამუშაოთა შესრულებისათვის დადგენილი წესები.
2. შრომის დაცვის წესების დარღვევისათვის დასაქმებულს ეკისრება ამ შინაგანაწესით დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობა, ასევე, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ადმინისტრაციული, მატერიალური ან საქართველოს სისხლის სამართლის კანონმდებლობით დადგენილი პასუხისმგებლობა.

### თავი IX. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გაცემის წესი

#### მუხლი 34. შრომის ანაზღაურების ოდენობა

1. დასაქმებულისათვის შრომის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება სამტატო განრიგისა ან/და მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით, მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად.
2. პედაგოგთა შრომის ანაზღაურების ოდენობას (საბიუჯეტო, არასაბიუჯეტო სექტორი) 1 აკადემიური საათისათვის ადგენს ცენტრის ხელმძღვანელი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის გზით.

#### მუხლი 35. შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო და ადგილი

1. დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება ეძლევა თვეში ერთხელ, არაუგვიანეს ყოველი მომდევნო თვის 10 რიცხვისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის დადგენილი.
2. ცენტრი იხსნის პასუხისმგებლობას საბანკო თუ სახელმწიფო ბიუჯეტის სისტემებში წარმოქმნილი მიზეზებით შრომის ანაზღაურების გაცემის შეფერხებაზე და ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურებაზე.
3. შრომის ანაზღაურება ხდება უნაღდო ანგარიშსწორების წესით, საბანკო ანგარიშზე გადარიცხვის გზით.

### თავი X. დასკვნითი დებულებები

#### მუხლი 37. შინაგანაწესის ძალაში შესვლა და გაცნობის წესი

1. ცენტრი სამსახურში მიღებისას დასაქმებულს აცნობს შინაგანაწესს. დასაქმებული შინაგანაწესის გაცნობას ადასტურებს ხელმოწერით.
2. ცენტრის ადმინისტრაცია ასევე უზრუნველყოფს პროფესიული სტუდენტების მიერ შინაგანაწესის გაცნობის შესაძლებლობას.
3. შინაგანაწესი ძალაში შედის, კანონით დადგენილი წესით, მისი ცენტრში ყველასათვის ხელმისაწვდომ ადგილას ღიად განთავსებიდან მომდევნო სამუშაო დღეს.

#### მუხლი 38. დასკვნითი დებულებები

1. წინამდებარე შინაგანაწესში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის წესი რეგულირდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით.
2. პროფესიული სტუდენტის და დასაქმებულის მიერ საკუთარი უფლებამოსილებების განხორციელებასთან დაკავშირებული სხვა უფლებები და მოვალეობები განისაზღვრება პროფესიული განათლების სფეროში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობით და შრომის კანონმდებლობით.