

დამტკიცებულია
შპს „მაღალი მიღწევების საერთაშორისო აკადემიის“
დირექტორის 2026 წლის 10 თებერვლის N 02/06 ბრძანებით

შპს „მაღალი მიღწევების საერთაშორისო აკადემია

შინაგანაწესი

თბილისი
2026 წელი

თავი I. ზოგადი დებულებანი

მუხლი 1. შინაგანაწესი და მისი მიზნები

შპს საქართველოს მაღალი მიღწევების საერთაშორისო აკადემია (შემდგომში - აკადემია) შინაგანაწესი განსაზღვრავს აკადემიაში შრომისა და სასწავლო პროცესის განაწესს - აწესრიგებს აკადემიასა და დასაქმებულთა შორის ურთიერთობებს, ასევე აკადემიასა და პროფესიულ სტუდენტთა/მსმენელთა შორის ურთიერთობებს.

მუხლი 2. შინაგანაწესის წყაროები

წინამდებარე შინაგანაწესი შემუშავებულია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“, „პროფესიული განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის, საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის, განათლების სფეროს ექსპერტთა რეკომენდაციებისა და აკადემიის წესდების საფუძველზე.

მუხლი 3. შინაგანაწესის მოთხოვნათა დაცვის ვალდებულება

აკადემიაში დასაქმებული და პროფესიული სტუდენტი/მსმენელი ვალდებული არიან სპეციალური მითითების გარეშე დაიცვან წინამდებარე შინაგანაწესი და ყველა სხვა სამართლებრივი რეგულაცია, რომლებიც მის საქმიანობას/პროფესიული სტუდენტის/მსმენლის სტატუსს ეხება და საქმიანობის/სასწავლო ადგილს უკავშირდება.

მუხლი 4. შინაგანაწესის მოქმედების სფერო

1. წინამდებარე შინაგანაწესი წარმოადგენს აკადემიის მიერ დასაქმებულთან, პროფესიულ სტუდენტთან და/ან მის კანონიერ წარმომადგენელთან, მსმენელთან და/ან მის კანონიერ წარმომადგენელთან დადებული ხელშეკრულების შემადგენელ, განუყოფელ ნაწილს, თუ ამავე ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის დადგენილი.
2. მხარეთა მიერ ხელშეკრულებით შესაძლებელია განისაზღვროს წინამდებარე შინაგანაწესისაგან განსხვავებული წესები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულისა და პროფესიული სტუდენტის/მსმენლის მდგომარეობას.

3. დასაქმებულის/პროფესიული სტუდენტის/მსმენლის სტატუსთან დაკავშირებული სამართლებრივი საკითხები, რომლებიც არ წესრიგდება წინამდებარე შინაგანაწესით, რეგულირდება მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით, აკადემიაში მოქმედი სამართლებრივი რეგულაციებითა და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით.

თავი II. შრომითი ურთიერთობა და შრომითი ხელშეკრულება

მუხლი 5. შრომითი ურთიერთობა

1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის (აკადემიისათვის) სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.
2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.
3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის 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.
4. წინამდებარე შინაგანაწესის მიზნებისთვის დისკრიმინაცია არის 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.

4.1. პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.

4.2. ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ამ მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირს სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია.

4.3. შრომით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებიც არ არის გათვალისწინებული წინამდებარე შინაგანაწესით რეგულირდება საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 თავის შესაბამისად.

5. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

მუხლი 6. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და შრომითი ხელშეკრულების დადება

1. აკადემიას უფლება აქვს, მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად.

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

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

4. აკადემიის 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. კანდიდატს უფლება აქვს, გამოითხოვოს მის მიერ წარდგენილი დოკუმენტები, თუ კი აკადემიამ არ გააფორმა მასთან შრომითი ხელშეკრულება.

6. აკადემია ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს შემდეგი ინფორმაცია:

ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი ან წერილობითი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ;

გ) შრომის პირობების შესახებ;

დ) შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;

ე) შრომის ანაზღაურების შესახებ.

7. კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად მიიჩნევა მასთან შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის შესახებ ინფორმირებით.

8. აკადემია არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება კანდიდატის დასაქმებაზე უარის თქმის თაობაზე.

9. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე აკადემია ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით და შიდა რეგულაციებით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ.

10. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

11. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.

12. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 კარის მე-3 თავის მე-12 მუხლის მე-3 ნაწილით განსაზღვრულ შემთხვევებში.

13. თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.

14. პირის სამუშაოზე აყვანა ხორციელდება მისი პირადი განცხადების საფუძველზე, რის შემდეგაც დასაქმებულთან ფორმდება შრომითი ხელშეკრულება (პროფესიული განათლების მასწავლებლის/განმახორციელებლის შემთხვევაში - მომსახურების ხელშეკრულება).

15. აკადემია ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა მისი შესაბამის პოზიციაზე მუშაობის შესახებ, რომელიც უნდა შეიცავდეს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ხელშეკრულების ვადის თაობაზე.

16. აკადემია ვალდებულია განსაზღვრული ვადით დასაქმებულ პირს აცნობოს არსებული ვაკანსიების შესახებ, რათა მას ჰქონდეს, სხვა დასაქმებულის მსგავსად, უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში არსებული პოზიციების დაკავების თანაბარი შესაძლებლობა.

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

18. დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს.

19. შრომითი ხელშეკრულება შეთავსებით სამუშაოზე შეიძლება დაიდოს პირთან, რომელსაც ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს შეუძლია სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულება.

20. დასაქმებულის უფლება, შეასრულოს სხვა სამუშაო, შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულებით შეიზღუდოს, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას ან/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია.

მუხლი 7. შრომითი ხელშეკრულების ენა

წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება იდება მხარეებისთვის გასაგებ ენაზე. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს რამდენიმე ენაზე. თუ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება დადებულია რამდენიმე ენაზე, იგი უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ შრომით ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა შრომითი ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების არსებობის შემთხვევაში.

მუხლი 8. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი

1. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

- ა) ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ;
- ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- გ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;
- დ) სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის;
- ე) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა;
- ვ) შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი;
- ზ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
- თ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი;
- ი) მხარეების მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი;
- კ) კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები – იმ შემთხვევაში, თუ ამ დებულებებით დასაქმებულთა შრომის პირობები განსხვავებულად რეგულირდება.

2. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა შრომითი ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და ერთ შრომით ხელშეკრულებად მიიჩნევა.

3. წინა შრომითი ხელშეკრულება ძალას ინარჩუნებს იმდენად, რამდენადაც მისი დებულებები შეცვლილი არ არის მომდევნო შრომითი ხელშეკრულებით.

4. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც ერთსა და იმავე პირობას ეხება, უპირატესობა ენიჭება ბოლო შრომით ხელშეკრულებას.

5. ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც საქართველოს ორგანულ კანონს საქართველოს შრომის კოდექსს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

მუხლი. 9. გამოსაცდელი ვადა

1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.
2. გამოსაცდელ ვადაში შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებით.
3. აკადემიას უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.
4. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

მუხლი 10. სტაჟირება

1. სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.
2. აკადემიას ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს. აკადემიას არ აქვს უფლება, აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა ან/და შეწყდა.
3. ანაზღაურებისგარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა – 1 წელს. პირს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურებისგარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ.

4. სტაჟიორისა და აკადემიის ურთიერთობას აწესრიგებს წერილობითი ხელშეკრულება. ამ ხელშეკრულებაში დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.

5. სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე ვრცელდება საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსით“ (გარდა VII თავისა) გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი. სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მუხლი 11. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა

1. აკადემიას უფლება აქვს, დასაქმებულისთვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

2. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

3. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რაც განპირობებულია საქართველოს კანონმდებლობის ცვლილებით, დასაქმებულის თანხმობას არ საჭიროებს.

4. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა შემდეგი გარემოების შეცვლა:

ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისასვლელად და დასაბრუნებლად საჭიროა დღეში არაუმეტეს 3 საათისა, ამასთანავე, ეს არ მოითხოვს არაპროპორციულ ხარჯებს;

ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის შეცვლა არაუმეტეს 90 წუთით.

5. წინამდებარე მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული ორივე გარემოების ერთდროულად შეცვლა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.

6. დასაქმებულს უფლება აქვს, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ დაბრუნდეს იმავე სამუშაოზე იმავე შრომის პირობებით, აგრეთვე ისარგებლოს ნებისმიერი გაუმჯობესებული შრომის პირობებით იმის ფარგლებში, რისი მიღების უფლებაც მას ექნებოდა, შესაბამისი შვებულებით რომ არ ესარგებლა.

7. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში აკადემია ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და აკადემიისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს.

8. თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს აკადემია, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.

თავი III. სამუშაო და დასვენების დრო

მუხლი 12. სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დრო

1. ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

2. ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.

3. აკადემიის პერსონალისათვის (გარდა პროფესიული განათლების მასწავლებლებისა და განმახორციელებლებისა), სამუშაო დღეებია ორშაბათიდან შაბათის ჩათვლით 9:30 საათიდან 18:00 საათამდე, შესვენება - 1 საათი, 13:00 საათიდან 15:00 საათამდე შუალედში.

3.1. ცვლაში მომუშავე პერსონალი მუშაობს 24 საათიანი ცვლის რეჟიმით, მათი სამუშაო საათები განისაზღვრება აკადემიის დირექტორის ინდივიდუალურ ადმინისტრაციული-სამართლებრივი აქტის საფუძველზე დამტკიცებული სამუშაო გრაფიკით. შესვენება - ყოველ 6 საათში 1 საათი.

3.2. სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, აკადემია უზრუნველყოფს დასაქმებულს დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით.

3.3. მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია.

3.4. ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორე ცვლაში გადასვლა განისაზღვრება ცვლების განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს აკადემიის დირექტორის სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. დასაქმებულს ცვლების განრიგის ცვლილების შესახებ უნდა ეცნობოს არანაკლებ 10 დღით ადრე, თუ, უკიდურესი აუცილებლობიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელი არ არის.

4. თუ შესვენების დრო ემთხვევა დასაქმებულის მიერ შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული დღის 13:00-15:00 საათიან მონაკვეთში შესასრულებელ ვალდებულებას, დასაქმებული უფლებამოსილია უშუალო უფროსთან შეთანხმებით ისარგებლოს შესვენებით წინამდებარე მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრული შესვენების დროისგან განსხვავებულ დროს.

5. უქმე დღეები განსაზღვრულია საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

6. იმ დასაქმებულს, რომელიც მეტუპური ქალია და 1 წლამდე ბავშვს კვებავს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არაუმეტეს 2 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 აკადემიის დირექტორს შეუთანხმოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული სამუშაო დრო.

8. აკადემიის დირექტორის გადაწყვეტილებით პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების მიზნებისათვის შესაძლებელია არასამუშაო დრო, შაბათ-

კვირა და შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა უქმე დღეები, გამოყენებულ იქნას, როგორც სასწავლო/სამუშაო დრო.

8.1. წინამდებარე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ არასამუშაო დროის, შაბათ-კვირის ან შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა უქმე დღეების, სამუშაო დროდ გამოყენება შესაძლებელია:

ა) დირექტორის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის საფუძველზე, სათანადო კომპენსაციით - ფულადი ან/და დამატებითი დასვენების დროის სახით.

ბ) საკუთარი ინიციატივით. აღნიშნულ შემთხვევაში დასაქმებულს კომპენსაცია არ მიეცემა.

9. აკადემიის პროფესიული მასწავლებლისათვის/განმახორციელებლისთვის სამუშაო და შესვენების დრო განისაზღვრება სასწავლო ცხრილების მიხედვით.

10. აკადემია უზრუნველყოფს სამუშაო დღის განმავლობაში დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დროის სპეციალური ელექტრონული სისტემის მიერ აღრიცხვას და ნამუშევარი საათების აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტს აცნობს დასაქმებულს.

11. აკადემიის დირექტორის ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით განსაზღვრულია ის პასუხისმგებელი პირები, რომელთა ნამუშევარი საათების წინამდებარე მუხლის მე-10 პუნქტის შესაბამისად აღრიცხვა შეუძლებელია მათი სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე.

12. აკადემია დასაქმებულების მიერ ნამუშევარი საათების აღრიცხვის დოკუმენტს ინახავს 1 წლის განმავლობაში.

13. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შეცვლაზე, შენახვაზე და დასაქმებულებისთვის გაცნობაზე პასუხისმგებელი პირი არის აკადემიის ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი პირი.

14. აკადემიის დირექტორის გადაწყვეტილებით, გამომდინარე კონკრეტული საქმიანობის სპეციფიკიდან, წინამდებარე მუხლით გათვალისწინებული საკითხები შესაძლოა განსხვავებულად დარეგულირდეს მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით ისე, რომ სრულად იქნას დაცული საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული დასაქმებულის უფლებები.

მუხლი 13. სამუშაოზე დაგვიანება და სამუშაოზე გამოუცხადებლობა

1. წინამდებარე შინაგანაწესის მიზნებისთვის სამუშაოზე დაგვიანებად მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაო ადგილზე 20 წუთზე მეტი ხნით დაგვიანებით გამოცხადება.
2. დასაქმებულს აქვს უფლება სამუშაო საათების დასრულებამდე 15 წუთით ადრე დატოვოს სამუშაო ადგილი, რაც ითვლება საპატიოდ.
3. სამუშაოზე დაგვიანება ან სამუშაოზე გამოუცხადებლობა შესაძლებელია ჩაითვალოს საპატიოდ ან არასაპატიოდ.
4. სამუშაოზე დაგვიანება ან სამუშაოზე გამოუცხადებლობა ჩაითვლება საპატიოდ :
 - ა) იმ შემთხვევაში თუ კი დასაქმებული წინასწარ, აცნობებს აკადემიის დირექტორს დაგვიანების ან გამოუცხადებლობის მიზეზებს, რომელთაც დირექტორი მიიჩნევს საპატიოდ.
 - ბ) იმ შემთხვევაში თუ კი დასაქმებულის მიერ სამუშაოზე დაგვიანება ან გამოუცხადებლობა მოხდა აკადემიის დირექტორთან შეუთანხმებლად და გამოწვეული იყო ფორს-მაჟორული გარემოებებით, ჯანმრთელობის ან მძიმე ოჯახური მდგომარეობით.
- 4.1. ფორს-მაჟორული გარემოებების არსებობისას სამუშაოზე გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, უმოკლეს დროში უნდა წარუდგინოს დასაქმებულმა დირექტორს სამსახურებრივი ბარათი შესაბამისი დასაბუთებით.
- 4.2. წინამდებარე მუხლის მე-4 პუნქტში მოცემული საფუძვლების არარსებობისას, დასაქმებულის მიერ სამუშაოზე დაგვიანება ან გამოუცხადებლობა ჩაითვლება არასაპატიოდ.
- 4.3. საპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან გამოუცხადებლობა ანაზღაურდება, ხოლო არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან გამოუცხადებლობა არ ანაზღაურდება. სამუშაოზე დაგვიანების შემთხვევაში თანხის ოდენობა, რომელიც არ ანაზღაურდება გამოითვლება საათობრივად.
- 4.4. სამუშაოზე არასაპატიო დაგვიანებად ან სამუშაოს არასაპატიოდ გამოუცხადებლობად არ ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაო დროს სამსახურებრივი მოვალეობების აკადემიის შენობის გარეთ შესრულება, რაც გამოწვეული იყო შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკით და აღნიშნულის თაობაზე ინფორმირებული იყო აკადემიის დირექტორი.

მუხლი 14. შვებულება

1. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში 24 სამუშაო დღე და ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით
2. შრომითი ხელშეკრულების აკადემიის ინიციატივით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.
3. მუშაობის პირველ წელიწადს ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება თანამშრომელს წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ; დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს მუშაობის მეორე წლიდან შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს.
 - 3.1. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაკატიო მიზეზით გაცდენის ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხნით ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნის დრო.
 - 3.2. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულმა შვებულება შეიძლება ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს.
 - 3.3. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.
4. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.
5. აკადემიას უფლება აქვს, დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.
6. დასაქმებული ვალდებულია, ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გასვლის თხოვნით 2 კვირით ადრე წერილობით მიმართოს დირექტორს, გარდა იმ

შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.

7. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 143 კალენდარული დღის ოდენობით. დასაქმებულს უფლება აქვს, წინამდებარე პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება, თავისი შეხედულებისამებრ, გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.

8. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე.

9. წინამდებარე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულება შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა ბავშვის დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია.

10. ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ. დასაქმებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებასა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურებად ნაწილს იყენებს თანამიმდევრობით, შესაბამისად, 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში.

10.1. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე, მთლიანად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი, ანაზღაურებისგარეშე შვებულება 12 კვირის ოდენობით, სადა ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს იმ დასაქმებულს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.

11. დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა 1 წლამდე ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.

12. დასაქმებულის შვებულებაში გასვლა (მიუხედავად იმისა, ანაზღაურებადია თუ ანაზღაურების გარეშე) ფორმდება დირექტორის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

14. სამსახურებრივი აუცილებლობიდან გამომდინარე დასაშვებია დასაქმებულის შვებულებიდან გამოძახება.

მუხლი 15. მივლინება

1. მივლინება არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებითი შეცვლა სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე.
2. სამსახურებრივი დავალების შესასრულებლად აკადემიის დირექტორი უფლებამოსილია დასაქმებული მიავლინოს მუდმივი სამუშაო ადგილის ფარგლებს გარეთ, კანონმდებლობით განსაზღვრული სამივლინებო ხარჯების სრულად ან ნაწილობრივი გაღებით, ან მომწვევი მხარის სახსრებით.
3. მივლინებაში გაგზავნის ინიციატორი შეიძლება იყოს დასაქმებული. ამ შემთხვევაში ის მივლინების დაწყების თარიღამდე 2 სამუშაო დღით ადრე, გარდა ფორს-მაჟორული გარემოებისა, მიმართავს დირექტორს დასაბუთებული სამსახურებრივი ბარათით მივლინების მიზნის, დროის, ადგილისა და დაფინანსების წყაროს, ასევე მივლინების მოსალოდნელი სასურველი შედეგის მითითებით. აღნიშნული სამსახურებრივი ბარათის საფუძველზე დირექტორი იღებს გადაწყვეტილებას დასაქმებულის მივლინებაში გაშვების შესახებ.
4. მივლინება ფორმდება აკადემიის დირექტორის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.
5. მივლინების მიმდინარეობისას დასაქმებულისათვის მივლინების მიზნებიდან გამომდინარე გადაცემული სახელმძღვანელოები, ბუკლეტები, ბროშურები, აუდიო-ვიდეო და სხვა საინფორმაციო მასალა, გარდა პერსონალური სარგებლობისათვის გადაცემული მასალისა, ითვლება აკადემიის საკუთრებად და ინახება აკადემიის ბიბლიოთეკაში.
6. დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად თუ მივლინების პერიოდი არ აღემატება წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს. აღნიშნული ვადის გადამეტება მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.

თავი IV. შრომის ანაზღაურება

მუხლი 16. შრომის ანაზღაურება და დაქვითვა

1. დასაქმებულისთვის შრომის ანაზღაურება წარმოებს მასთან გაფორმებული ხელშეკრულების მიხედვით, რაც მოიცავს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს.
 - 1.1. აკადემიას უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.
2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, ყოველი თვის ბოლოს, არაუგვიანეს მომდევნო თვის 10 (ათი) რიცხვამდე, უნაღდო ანგარიშსწორების გზით.
3. თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.
4. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.
5. აკადემია ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს წესი არ ვრცელდება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე.

მუხლი 17. ზეგანაკვეთური სამუშაო

1. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება შაბათ-კვირას, მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა უქმე დღეებში და დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს.
2. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის გაზრდილი ოდენობით, კერძოდ, ყოველი ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათისათვის ყოველთვიური თანამდებობრივი

სარგოს 1%-ის ოდენობით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად. - თვითონ განსაზღვრონ

2.1. სახელფასო დანამატის ერთდროული ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შესაბამისი თანამდებობისათვის გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოს 1 (ერთი) თვის ოდენობას, ხოლო წლის განმავლობაში მიღებული მთლიანი სახელფასო დანამატის ოდენობა - თანამდებობრივი სარგოს წლიური ოდენობის 20%-ს.

2.2. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემის თაობაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა.

3. აკადემია ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, აკადემიის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.

4. 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.

5. წინამდებარე მუხლის მე-4 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.

თავი V. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების, შეწყვეტისა და დავის განხილვის წესი

მუხლი 18. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

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

2. შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეჩერდეს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებულ გარემოებათა საფუძველზე.
3. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ითვლება შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.
4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ანაზღაურებადი შვებულების და სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ მხარეთა შორის ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.
5. შრომითი ურთიერთობის შეჩერებასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ ითვალისწინებს წინამდებარე შინაგანაწესი, რეგულირდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით.

მუხლი 19. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი

1. შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეწყდეს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 47-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ გარემოებათა საფუძველზე. აგრეთვე იმ შემთხვევაში თუ კი დასაქმებულის მიმართ სასამართლოს მიერ გამოტანილი იქნა გამამტყუნებელი განაჩენი „სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულის ჩადენისთვის ან/და როდესაც დასაქმებულს იმავე კანონის საფუძველზე სასამართლომ ჩამოართვა საგანმანათლებლო აკადემიაში საქმიანობის უფლება.
2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დაუშვებლობის შემთხვევებს განსაზღვრავს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 47-ე მუხლის მე-5 ნაწილი.
3. შრომითი ხელშეკრულების აკადემიის ინიციატივით შეწყვეტისას (როდესაც შეწყვეტა ხდება შემდეგი საფუძვლებით: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა; თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული – ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ

დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შვებულება; სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას) აკადემიის დირექტორი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

4. აკადემიის მიერ შრომითი ხელშეკრულების წინამდებარე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას აკადემია უფლებამოსილია დასაქმებული არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

5. შრომითი ხელშეკრულების საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 47-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული საფუძვლებისგან განსხვავებული, ისეთი ობიექტური გარემოების საფუძველზე შეწყვეტისას, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, აკადემია ვალდებულია დასაქმებულისთვის გაგზავნილ წერილობით შეტყობინებაში დაასაბუთოს ზემოხსენებული ობიექტური გარემოება.

6. შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის მიერ საკუთარი განცხადების საფუძველზე შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს აკადემიის დირექტორი შესაბამისი სამსახურეობრივი ბარათის გაგზავნით.

7. თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ, სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, დასაქმებული ვალდებულია აკადემიის დირექტორის მითითებით გააგრძელოს მუშაობა, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება, ხოლო აკადემია ვალდებულია მისცეს მას შრომის ანაზღაურება.

8. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ ითვალისწინებს წინამდებარე შინაგანაწესი, რეგულირდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით.

მუხლი 20. პასუხისმგებლობა

1. შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

2. დასაქმებულები მოვალენი არიან მზრუნველობით მოეპყრან აკადემიის ქონებას და მიიღონ შესაბამისი ზომები მოსალოდნელი ზიანის თავიდან ასაცილებლად.

3. აკადემია სრულად აუნაზღაურებს დასაქმებულს ნებისმიერ ზიანს, რომელიც მას მიადგა სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით.

მუხლი 21. დავის განხილვა და გადაწყვეტა

1. დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში და რომელიც წარმოიშობა ხელშეკრულების ერთი მხარის მიერ მეორე მხარისათვის გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებით უთანხმოების შესახებ.

2. მხარეთა შორის დავის წარმოშვების საფუძვლები გათვალისწინებულია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 61-ე მუხლის მე-3 ნაწილით.

3. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

4. დავის განხილვა შეუძლიათ მხოლოდ იმ პირებს და მათ წარმომადგენლებს, რომელთაც უშუალოდ ეხებათ ეს დავა. დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას.

5. დავის მოლაპარაკების გზით გადაწყვეტა შედის ხელშეკრულების მხარეთა (აკადემია და დასაქმებული) კანონიერ ინტერესებში.

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

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

8. მხარეები ან მათი წარმომადგენლები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი ხდება.

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.

10. დავის განხილვის პროცესში მხარეთა მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა დაუშვებელია.

თავი VI. წახალისება და დისციპლინური პასუხისმგებლობა

მუხლი 22. დასაქმებულის წახალისების წესი

- ქვემოთ მოცემულ შემთხვევებში აკადემიის დირექტორი უფლებამოსილია მიიღოს გადაწყვეტილება დასაქმებულის წახალისების შესახებ:
 - კონკრეტული დამსახურებისათვის, რომელიც აღემატება დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამსახურებრივ მოვალეობებს და დაკავშირებულია ზედმეტ ძალისხმევასთან;
 - კონკრეტული დამსახურებისათვის, რომელიც შედის დასაქმებულის სამსახურებრივ მოვალეობებში, მაგრამ შესრულებულია მაღალი პროფესიონალიზმით;
 - აკადემიისათვის განსაკუთრებული მნიშვნელობის მქონე დავალების წარმატებით შესრულებისთვის;
 - ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი შრომისთვის;
 - აკადემიის მიზნებისა და ამოცანების განხორციელებაში მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანისათვის.
- დასაქმებულის წახალისების შესახებ აკადემიის დირექტორი გამოსცემს შესაბამის ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს.
- წახალისების ფორმებია:
 - მადლობის გამოცხადება;
 - ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება;
 - ფულადი პრემია.
- დასაქმებულის წახალისებლად შესაძლებელია ერთდროულად გამოყენებულ იქნეს წახალისების რამდენიმე ფორმა.

მუხლი 23. პროფესიული განათლების მასწავლებელი/პროფესიული მომზადების/პროფესიული გადამზადების პროგრამის განმახორციელებელი

- პროფესიული განათლების მასწავლებელი შეირჩევა აკადემიაში მოქმედი პროფესიული განათლების მასწავლებლის შერჩევის წესისა და მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

2. პროფესიული მომზადების/პროფესიული გადამზადების პროგრამის განმახორციელებელი (შემდგომში განმახორციელებელი) შეირჩევა აკადემიაში მოქმედი პროფესიული მომზადების/პროფესიული გადამზადების პროგრამების სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესისა და მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.
3. შერჩეულ პროფესიული განათლების მასწავლებელთან/განმახორციელებელთან აკადემია აფორმებს მომსახურების ხელშეკრულებას. გამონაკლისია პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელი, რომელთანაც ფორმდება შრომითი ხელშეკრულება.
4. მომსახურების ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, კონკრეტული სამუშაოს შესრულების ვადით.
5. პროფესიული განათლების მასწავლებელთან/განმახორციელებელთან მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმება ხორციელდება მისი პირადი განცხადების საფუძველზე.
6. აკადემია ვალდებულია პროფესიული განათლების მასწავლებლის/განმახორციელებლის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა მისი შესაბამის პოზიციაზე მუშაობის შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს ხელშეკრულების გათვალისწინებული შესასრულებელი/შესრულებული სამუშაოს, ანაზღაურებისა და ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე.
7. პროფესიული განათლების მასწავლებლის საათობრივი დატვირთვა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.
8. თუ კი პროფესიული განათლების მასწავლებელი/განმახორციელებელი ამავე დროს აკადემიის ადმინისტრაციის თანამშრომელიცაა, მისი საათობრივი დატვირთვა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 10 საათს.

მუხლი 24. პროფესიული სტუდენტი/მსმენელი

1. პროფესიული სტუდენტის/მსმენლის უფლებები და მოვალეობები განისაზღვრება მასთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, პროფესიული სტუდენტის/მსმენლის ეთიკის კოდექსით, აკადემიაში მოქმედი სხვა სამართლებრივი რეგულაციებითა და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით.
2. აკადემია უზრუნველყოფს პროფესიული სტუდენტის/მსმენლის უსაფრთხოება სასწავლო პროცესის დროს.

მუხლი 25. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

1. აკადემიის დისციპლინის დაცვის მეთოდები უნდა ეფუძნებოდეს პროფესიული სტუდენტის/მსმენლის და აკადემიის პერსონალის თავისუფლების, ღირსების პატივისცემისა და თანაბარზომიერების პრინციპებს.

2. წინამდებარე შინაგანაწესის, აკადემიის პროფესიული სტუდენტის/მსმენლის ეთიკის კოდექსის, პერსონალის ეთიკის კოდექსისა და აკადემიაში მოქმედი სხვა სამართლებრივი რეგულაციების მოთხოვნათა შეუსრულებლობის ან არასათანადოდ შესრულების შემთხვევაში აკადემიის დირექტორი უფლებამოსილია ყოველი დისციპლინური გადაცდომისას შესაბამის პირზე დისციპლინური სახდელის დადების მიზნით უზრუნველყოს დისციპლინური წარმოების დაწყება.

2.1. საჭიროების შემთხვევაში, აკადემიის დირექტორი შესაბამის პირზე დისციპლინური სახდელის დადების უზრუნველყოფის მიზნით დაწყებული დისციპლინურის წარმოების ფარგლებში, ქმნის ეთიკის კომისიას.

2.2. ეთიკის კომისიის წევრი არ შეიძლება იყოს პირი, რომელიც წარმოადგენს დაინტერესებულ მხარეს. კომისიის შემადგენლობა, საქმიანობის ხანგრძლივობა და კომისიის მუშაობასთან დაკავშირებული სხვა ტექნიკური საკითხები განისაზღვრება დირექტორის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით ეთიკის კომისიის შექმნის შესახებ.

3. დისციპლინურ გადაცდომად ითვლება წინამდებარე შინაგანაწესით, პროფესიული სტუდენტის/მსმენლის ეთიკის კოდექსით, პერსონალის ეთიკის კოდექსით, აკადემიის სხვა შიდა სამართლებრივი რეგულაციებითა და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების უგულებელყოფა და/ან მათი არასათანადოდ შესრულება.

4. დისციპლინური სახდელი არის დისციპლინური გადაცდომისათვის წინამდებარე შინაგანაწესით განსაზღვრული პასუხისმგებლობის ზომა.

5. აკადემიის პერსონალს შეიძლება დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი შემდეგი ზომა:

ა) საყვედური (მოქმედების ვადა - 6 თვე);

ბ) სასტიკი საყვედური (მოქმედების ვადა - 6 თვე);

გ) ხელფასის წილობრივ დაკავება (მოქმედების ვადა - 3 თვე);

დ)დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლება/მასთან გაფორმებული ხელშეკრულების შეწყვეტა.

6. აკადემიის პროფესიულ სტუდენტს/მსმენელს შეიძლება დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი შემდეგი ზომა:

ა) გაფრთხილება (მოქმედების ვადა - 6 თვე);

ბ) საყვედური (მოქმედების ვადა - 6 თვე);

გ) სასტიკი საყვედური (მოქმედების ვადა - 6 თვე);

დ) პროფესიული სტუდენტის/მსმენელი სტატუსის შეწყვეტა.

7. დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისას დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენ პირს აუცილებლად უნდა განემარტოს მის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის არსი და მიეცეს წერილობითი ან/და ზეპირი ახსნა-განმარტების წარმოდგენის საშუალება.

8. დაუშვებელია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რამდენიმე ზომის ერთდროულად გამოყენება.

9. დაუშვებელია არათანაბარზომიერი და ისეთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება, რომელიც ლახავს პირის პატივსა და ღირსებას.

10. პირისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრებისას დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის სახე განისაზღვრება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმისა და ხასიათის მიხედვით.

11. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება ხორციელდება დირექტორის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

თავი VII. კონფიდენციალური ინფორმაცია, შრომის დაცვა და თამბაქოს მოხმარების კონტროლი

მუხლი 26. სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაციის კონფიდენციალობის დაცვა

1. დასაქმებული სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების პერიოდში და ამ პერიოდის დასრულების შემდეგ ვალდებულია საიდუმლოდ შეინახოს და არ

გამჟღავნოს სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით მიღებული კონფიდენციალური ინფორმაცია.

2. წინამდებარე შინაგანაწესის მიზნებისათვის კონფიდენციალურ ინფორმაციად მიიჩნევა ნებისმიერი ინფორმაცია, რომლის გავრცელებამაც შეიძლება ზიანი მიაყენოს აკადემიის საქმიანობას.

3. აკადემიას უფლება აქვს, უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციის გამართვაზე, თუ აღნიშნული ობიექტურად დასაბუთებული საფუძვლით მნიშვნელოვნად ხელყოფს აკადემიის ფუნქციონირებას ან მას ზიანს მიაყენებს. დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უფლება აქვთ, აღნიშნული უარი სასამართლოში გაასაჩივრონ. თუ აკადემიის უარი არ არის ობიექტურად დასაბუთებული, სასამართლო უფლებამოსილია დაავალოს მას ინფორმაციის მიწოდება ან კონსულტაციის გამართვა.

მუხლი 27. შრომის უსაფრთხოების დაცვა

1. შრომის დაცვაში იგულისხმება დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის სიცოცხლის, ჯანმრთელობისა და ფუნქციური შესაძლებლობების სამუშაოს უარყოფითი ასპექტებისაგან დაცვის სისტემა, რომელიც ჯანსაღი და უსაფრთხო საქმიანობის პირობებს ქმნის.

2. აკადემია ზრუნავს მასთან დასაქმებული პერსონალისათვის საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსით“, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების შექმნაზე, ყველა სამუშაო ადგილის სათანადო ტექნიკურ მოწყობასა და იქ შრომის ისეთი პირობების უზრუნველყოფაზე, როგორც შეესაბამება შრომის დაცვის წესებს (უსაფრთხოების ტექნიკის წესებს, სანიტარულ ნორმებსა და წესებს და ა.შ.).

3. აკადემია ვალდებულია დასაქმებულს გონივრულ ვადაში მიაწოდოს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე.

4. დასაქმებულს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი

გარემოს უსაფრთხოებას. დასაქმებული ვალდებულია აკადემიას დაუყოვნებლივ შეატყობინოს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი/მომსახურების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.

5. აკადემიის პერსონალი ვალდებულია დაიცვას აკადემიის საკუთრებასა თუ მფლობელობაში არსებული მოძრავი და უძრავი ქონებით სარგებლობისათვის დაწესებული მოთხოვნები, შეასრულოს შრომის დაცვის ინსტრუქციები, რომლებიც ადგენენ სამუშაოთა შესრულებისა და აკადემიის შენობაში ქცევის წესებს.

მუხლი 28. აკადემიის ტერიტორიაზე თამბაქოს მოხმარების კონტროლი

1. თამბაქოს მოწევა აკრძალულია აკადემიის შენობა-ნაგებობაში და მის საკუთრებაში არსებულ ტერიტორიაზე.

2. აკადემიის ტერიტორიაზე თამბაქოს მოწევა დასაშვებია დირექტორის მიერ სპეციალურად განსაზღვრულ ადგილას (ადგილის რაოდენობა - 1), რომლის ფართობი არ აღემატება 20 კვადრატულ მეტრს.

3. აკადემიის შენობა-ნაგებობაში ან/და ტერიტორიაზე, სადაც ის საქმიანობას ეწევა, ყველა შესასვლელში და თითოეული სართულის ასასვლელში კიბის უჯრედთან თვალსაჩინო ადგილას განათავსებულია თამბაქოს მოწევის აკრძალვასთან/შეზღუდვასთან დაკავშირებული წესები, შესაბამისი წარწერა და ნიშანი თამბაქოს მოწევის აკრძალვის/შეზღუდვის თაობაზე, აგრეთვე აკადემიის საკონტაქტო ტელეფონის ნომერი.

4. აკადემიის ტერიტორიაზე თამბაქოს მოწევის ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში (გარდა წინამდებარე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ადგილისა) აკადემიის დაცვის თანამშრომელი უზრუნველყოფს აღნიშნული ფაქტის დაუყოვნებლივ აღკვეთას ერთჯერადი გაფრთხილების ფორმით.

5. თუ კი წინამდებარე მუხლის მე - 4 პუნქტით გათვალისწინებული გაფრთხილების მიუხედავად პირი განაგრძობს აკადემიის ტერიტორიაზე თამბაქოს მოხმარებას მას პასუხიმგებლობა დაეკისრება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად.

თავი VIII. დასკვნითი დებულებანი

მუხლი 29. ფორს-მაჟორი

პირები, რომლებზეც ვრცელდება წინამდებარე შინაგანაწესი არ არიან პასუხისმგებელი თავიანთი ვალდებულებების სრულ ან ნაწილობრივ შეუსრულებლობაზე თუ ეს შეუსრულებლობა გამოწვეულია დაუძლეველი ძალის (სტიქიური უბედურება, ეპიდემია, ომი და სხვა) ზეგავლენით, რომელთა წინასწარ განსაზღვრა ან თავიდან აცილება აღემატება მხარეთა გონივრულ კონტროლსა და შესაძლებლობებს. დაუძლეველი ძალით გამოწვეული მოვლენები ეწოდება ისეთ მოვლენებს, რომელთა წარმოშობასა და განვითარებაზე მხარეებს არ შეუძლიათ ზეგავლენის მოხდენა.

მუხლი 30. შინაგანაწესის დამტკიცების, გაცნობისა და მასში ცვლილებების განხორციელების წესი

1. აკადემიის შინაგანაწესის განთავსება ხორციელდება აკადემიაში თვალსაჩინო ადგილას საჯაროდ გაცნობისათვის.
2. აკადემიის შინაგანაწესის გაცნობა ხორციელდება ინდივიდუალურად აკადემიაში დასაქმებულთათვის მათთან ხელშეკრულების გაფორმებამდე, რაც დასტურდება მათ მიერ ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერით. აკადემია ასევე უზრუნველყოფს წინამდებარე შინაგანაწესის გაცნობას პროფესიულ სტუდენტებისათვის/მსმენლებისათვის.
3. აკადემიაში მოქმედი პროფესიული სტუდენტის/მსმენლის ეთიკის კოდექსი და პერსონალის ეთიკის კოდექსი წარმოადგენს წინამდებარე შინაგანაწესის განუყოფელ ნაწილს.
4. წინამდებარე შინაგანაწესი მტკიცდება აკადემიის სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.
5. წინამდებარე შინაგანაწესში ცვლილებების ან/და დამატებების შეტანა ხორციელდება მისი შემუშავებისა და დამტკიცებისათვის დადგენილი წესით.
 - 5.1. აკადემია ვალდებულია დასაქმებულს გააცნოს წინამდებარე შინაგანაწესში შეტანილი ცვლილება მისი შეტანიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში.