

მოწვეული პერსონალის სამსახურში მიღების წესი

მუხლი 1. მიზანი

წინამდებარე დოკუმენტის მიზანია განსაზღვროს საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების მიზნით, მისი ცალკეული კომპონენტების ჩასატარებლად, საათობრივი ანაზღაურებით პერსონალის (პედაგოგების) მოწვევის წესი საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის, სასწავლო უნივერსიტეტის (შემდგომში უნივერსიტეტი) “ზაუ ინთერნეიშენალ უნივერსითი, ბათუმი“ წესდებისა და შიდა ნორმატიული აქტების შესაბამისად. შერჩევის საფუძველია - გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპების დაცვა.

მუხლი 2. ზოგადი დებულებები

უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის სრულყოფილად უზრუნველყოფის მიზნით უნივერსიტეტი იწვევს კონკრეტული სასწავლო კურსის განსახორციელებლად, შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირს;

მოწვეული პედაგოგის კვალიფიკაცია შეიძლება დადასტურდეს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლების გამოცდილებით, აკადემიური ხარისხით, განსახორციელებელი სასწავლო კურსის შესაბამის დარგში დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის დამადასტურებელი სერტიფიკატით და არანაკლებ 5 წლიანი კლინიკური გამოცდილებით იმავე მიმართულებაში (ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების შემთხვევაში);

მოწვეული პედაგოგი უფლებამოსილია წაიკითხოს ლექცია, გაუძღვეს სასემინარო, პრაქტიკულ და ლაბორატორიულ სამუშაოებს აკადემიური თანამდებობის დაკავების გარეშე;

წინამდებარე წესით განისაზღვრება უნივერსიტეტში საათობრივი ანაზღაურების წესით მოსაწვევ პედაგოგთა შერჩევის კრიტერიუმები და პირობები. ერთიდაიგივე სასწავლო კურსზე (საათებზე) 2 ან მეტი კანდიდატის არსებობის შემთხვევაში შერჩევა განხორციელდება კონკურსის საფუძველზე;

მოწვეული პერსონალის სამსახურში მიღების წესს შეიმუშავენ ფაკულტეტის საბჭო და ამტკიცებს უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭო;

პროცედურის ძალადაკარგულად ცნობა ან მასში ცვლილებების შეტანის უფლებამოსილება აქვს უნივერსიტეტის აკადემიურ საბჭოს.

მუხლი 3. მოწვეულ პედაგოგთა სამსახურში მიღება

1. მოწვეულ პედაგოგთა მიღება წარმოებს უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანებით საქართველოს კანონმდებლობით და შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წესით;
2. საათობრივი ანაზღაურების სახელფასო ტარიფი მტკიცდება რექტორის ბრძანებით;
3. მოწვეული პედაგოგი შეიძლება აყვანილ იქნას სრულ შტატზე შესრულებული საათების რაოდენობისაგან დამოუკიდებლად, სახელფასო ტარიფი მტკიცდება რექტორის ბრძანებით;

4. მოწვეულ პედაგოგთა ანაზღაურება ხდება ჩატარებული საათების შესაბამისად ფაკულტეტის დეკანის მიერ დადასტურებული ანაზღაურების დამადასტურებელი განაცხადის საფუძველზე;

მუხლი 4. პედაგოგების მოწვევის პირობები და შერჩევის კრიტერიუმები

1. ფაკულტეტის მიერ დადგენილ სააუდიტორო საათებზე პედაგოგების მოწვევა ხორციელდება კონკურსის გზით, რომელიც ცხადდება აკადემიური წლის დასაწყისში. საჭიროების შემთხვევაში შესაძლებელია პედაგოგი აყვანილი იქნას უკონკურსოდ მხოლოდ საცდელი ლექციის ჩატარების საფუძველზე;
 2. შერჩევის პროცესში მონაწილეობის მისაღებად კანდიდატმა უნდა წარმოადგინოს:
 - 2.1. განცხადება უნივერსიტეტის რექტორის სახელზე (დანართი 1);
 - 2.2. მაგისტრის/დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის განათლების დამადასტურებელი საბუთი;
 - 2.3. პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის ქსეროასლი;
 - 2.4. ორი, 3X4 ფორმატის ფოტოსურათი;
 - 2.5. ავტობიოგრაფია - CV;
 - 2.6. კომპეტენციის დამადასტურებელი დამატებითი საბუთების (სერტიფიკატების, გამოქვეყნებული კვლევითი და სასწავლო-მეთოდური ხასიათის შრომების, სხვა უსდ-ში ანალოგიური სასწავლო კურსის სწავლების გამოცდილების, ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების შემთხვევაში დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის დამადასტურებელი სერტიფიკტი/ები) ქსეროასლები;
 - 2.7. პრაქტიკოსი ექიმის შემთხვევაში დამატებით უნდა იქნას წარმოდგენილი კლინიკაში მუშაობის დამადასტურებელი დოკუმენტი;
 - 2.8. ინგლისური ენის ცოდნის დამადასტურებელი დოკუმენტი (ინგლისური ენის ცოდნის B2 დონის სერთიფიკატი (TOEFL (iBT 79); IELTS 6.5 (Acad.); FCE B; YDS 80; Pearson PTE Acad. 78) ან უსდ-ს ინგლისურენოვანი საგანმანათლებლო პროგრამის ათვისების დამადასტურებელი დიპლომი, ან ცნობა უსდ-დან, რომ სასწავლო კურსი მიჰყავდა ინგლისურ ენაზე (კურსის ხანგრძლივობა უნდა იყოს მინიმუმ ერთი თვე), ან ინგლისურ ენაზე სწავლების დამადასტურებელი სხვა დოკუმენტი. იმ შემთხვევაში, თუ განმცხადებელი ვერ წარმოადგენს ზემოთაღნიშნულ ვერც ერთ დოკუმენტს, ის აბარებს ბაუ-ს მიერ ორგანიზებულ ინგლისური ენის გამოცდას.
3. პრეტენდენტმა უნდა ჩაატაროს ინგლისურ ენაზე საცდელი ლექცია ან პრაქტიკული/ლაბორატორიული მეცადინეობა განსახორციელებელი აქტივობის შესაბამისად.
 4. სამსახურში აყვანის შემთხვევაში უნივერსიტეტი აფორმებს შრომით ხელშეკრულებას მოწვეულ პედაგოგთან (იხ. დანართი 2).

“ბაუ ინტერნეიშენალ უნივერსითი, ბათუმი“
სასწავლო უნივერსიტეტის
რექტორს, პროფესორ -----

მოქალაქე _____

(სახელი, გვარი, მისამართი)

გ ა ნ ც ხ ა დ ე ბ ა

გთხოვთ, მომიწვიოთ საათობრივი ანაზღაურების წესით “ბაუ ინტერნეიშენალ უნივერსითი, ბათუმი“ სასწავლო უნივერსიტეტის ----- ფაკულტეტის -----
----- საგანმანათლებლო პროგრამა -----

----- (სალექციო/პრაქტიკული/
ლაბორატორიული) სასწავლო კურსის წასაყვანად.

ვადასტურებ, რომ გავეცანი და ვეთანხმები სასწავლო უნივერსიტეტის “ბაუ ინტერნეიშენალ უნივერსითი, ბათუმი“ „მოწვეული პერსონალის სამსახურში მიღების წეს“.

ხელმოწერა:

თარიღი:

საკონტაქტო ინფორმაცია:

ტელეფონი/ ელ.ფოსტა

შრომითი ხელშეკრულება	Labor agreement
ქ. ბათუმი 00.00.0000	C. Batumi 00.00.0000
<p>ერთი მხრივ, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „ბაუ ინტერნეიშენალ უნივერსიტი, ბათუმი“ (ს.კ. 445434888) (შემდეგში - „დასაქმებელი“/“სასწავლო უნივერსიტეტი“) წარმოდგენილი რექტორის სახელი გვარი (პ.ნ.0000000000; პასპორტის ნომერი: 000000) მიერ, ხოლო მეორე მხრივ, სახელი გვარი (პ.ნ. 0000000000; პასპორტის ნომერი: 000000) (შემდეგში - „დასაქმებული“), ერთად წოდებული როგორც „მხარეები“, მოქმედი კანონმდებლობის საფუძველზე, ვდებთ წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე:</p>	<p>On the one hand, limited liability enterprise ‘BAU INTERNATIONAL UNIVERSITY BATUMI’ (ID: 445434888) (hereinafter –“Employer”/Teaching university”) represented by the Name Surname Akin (ID: 0000000000; passport N: 000000), and on the other hand Name Surname (ID: 0000000000; passport N: 000000) (hereinafter - “Employee”) collectively referred as the “Parties” acting based on the applicable law, enter into this agreement on the following:</p>
<p>1. ხელშეკრულების საგანი</p>	<p>1. The subject of the agreement</p>
<p>1.1. დასაქმებული იღებს ვალდებულებას, შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ, პირადად შეასრულოს სასწავლო უნივერსიტეტის თანამდებობა თანამდებობრივი უფლებამოსილება.</p>	<p>1.1. The employee undertakes the responsibility to fulfill the position of Position of the Teaching University in return of appropriate remuneration;</p>
<p>1.2. დასაქმებული ვალდებულია, თავისი შესაძლებლობების ფარგლებში, გაიღოს მაქსიმალური ძალისხმევა წინამდებარე ხელშეკრულებით, სამუშაო დატვირთვით, შრომის შინაგანაწესითა და სასწავლო უნივერსიტეტის სხვა შიდაორმატიული აქტებით მასზე დაკისრებული სამუშაოს შესასრულებლად.</p>	<p>1.2. The employee within his/her possibilities is obliged to do his/her best to fulfill the works imposed on him/her under this agreement, workload, internal regulation, and other internal normative acts of the teaching university.</p>
<p>2. სამუშაო აღწერილობა</p>	<p>2. Job description</p>
<p>2.1. დასაქმებულის სამუშაო დატვირთვა მოიცავს როგორც სააუდიტორიო, ასევე არასააუდიტორიო დატვირთვის საათებს, რომელიც განისაზღვრება ამ ხელშეკრულების დანართი 1-ის შესაბამისად.</p>	<p>2.1. Employee workload includes both contact and non-contact workload hours, which is defined by the Annex 1 of this agreement.</p>
<p>3. სამუშაო ადგილი, დრო და დატვირთვა</p>	<p>3. Workplace, time and workload</p>
<p>3.1. დასაქმებულის სამუშაო ადგილს წარმოადგენს: საქართველო, ქალაქი ბათუმი, ფრიდონ ხალვაშის გამზირი 237.</p>	<p>3.1. The workplace of the employee is N:237 Fridon Khalvashi Avenue, city Batumi, Georgia.</p>
<p>3.2. სამუშაო დღეებია: ორშაბათი, სამშაბათი, ოთხშაბათი, ხუთშაბათი, პარასკევი და შაბათი.</p>	<p>3.2. The workdays are Monday, Tuesday, Wednesday, Thursday, Friday, and Saturday.</p>
<p>3.3. დასაქმებულის სამუშაო დრო და დატვირთვა განისაზღვრება ამ ხელშეკრულების დანართი 1-ის შესაბამისად.</p>	<p>3.3. The working time and workload of the employee are determined by Annex 1 of this agreement.</p>
<p>3.3. დასაქმებულის სამუშაო დრო და დატვირთვა განისაზღვრება ამ ხელშეკრულების დანართი 1-ის შესაბამისად.</p>	<p>3.4. Depending on the needs of the Teaching University, the employer may change the workplace, working days and working hours if such change is not considered as a change in the</p>

<p>3.4. სასწავლო უნივერსიტეტის საჭიროებიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით შესაძლებელია სამუშაო ადგილის, სამუშაო დღეებისა და სამუშაო დროის შეცვლა, თუ ამგვარი ცვლილება საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, არ მიიჩნევა ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილებად.</p>	<p>substantive terms of the agreement in accordance with the Labor Code of Georgia.</p>
<p>3.5. სასწავლო უნივერსიტეტის საჭიროებიდან გამომდინარე, დასაქმებული ვალდებულია დამატებით შეასრულოს სამუშაო დატვირთვა, თუმცა იგი არ უნდა აღემატებოდეს თავისი სამუშაო დატვირთვის ნახევარს.</p>	<p>3.5. Depending on the needs of the Teaching University, the employee is required to carry out the additional workload, but it shall not exceed half of his workload.</p>
<p>4. შრომის ანაზღაურება</p>	<p>4. Labor remuneration</p>
<p>4.1. შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ დასაქმებულს ეძლევა შრომის ანაზღაურება (ხელფასი), რომელიც განისაზღვრება საათობრივად, 1 (ერთი) შესრულებული აკადემიური საათისთვის 00 ლარის ოდენობით, საგადასახადო ვალდებულებების გარეშე.</p>	<p>4.1. In exchange for the work performed, the employee shall be paid labor remuneration (salary), which is determined hourly, for 1 (one) completed academic hour in the amount of GEL 00, excluding taxes.</p>
<p>4.2. ამ ხელშეკრულების 3.5 მუხლით გათვალისწინებული დამატებითი სამუშაო დატვირთვის შესრულების შემთხვევაში, დასაქმებულს მიეცემა საათობრივი ანაზღაურება 00 ლარის ოდენობით, საგადასახადო ვალდებულებების გარეშე.</p>	<p>4.2. In the case of performing additional workload in accordance with Article 3.5 of this agreement, the employee shall be paid hourly compensation in the amount of GEL 00 per hour, excluding taxes.</p>
<p>4.3. ანაზღაურებას არ ექვემდებარება დასაქმებულის მიერ შეუსრულებელი სააუდიტორო და არასააუდიტორო დატვირთვა.</p>	<p>4.3. Non-performed contact and non-contact workload by the employee will not be remunerated.</p>
<p>4.4. დასაქმებული ვალდებულია სასწავლო უნივერსიტეტში დადგენილი წესით უზრუნველყოს დანართი 2-ით განსაზღვრული საადრიცხვო დოკუმენტების წარმოება.</p>	<p>4.4. The employee is obliged to provide the accounting documents specified in Annex 2 in accordance with the procedure established at the Teaching University.</p>
<p>4.5. შრომის ანაზღაურება გაიცემა ყოველთვიურად, ყოველი მომდევნო თვის 10 (ათი) რიცხვამდე.</p>	<p>4.5. The labor remuneration is paid monthly, until the 10th (ten) of the following month.</p>
<p>4.6. შრომის ანაზღაურება ხორციელდება უნაღდო ანგარიშსწორებით, დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე ჩარიცხვის გზით.</p>	<p>4.6. The labor remuneration is paid cashless by transferring it to the employee's bank account.</p>
<p>5. ზეგანაკვეთური სამუშაო</p>	<p>5. Overtime work</p>
<p>5.1. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა და ანაზღაურებას ექვემდებარება მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა</p>	<p>5.1. The work performed shall be deemed as overtime work and shall be remunerated if such work is performed by the agreement of the parties and the period of it exceeds the total of workload prescribed under Annex 1 and Article 3.5. of this</p>

<p>მთლიანობაში აღემატება დანართი 1-ითა და ამ ხელშეკრულების 3.5 მუხლით განსაზღვრულ სამუშაო დატვირთვას, იმ შემთხვევაშიც კი თუ იგი არ აღემატება კვირაში 40 საათს.</p> <p>5.2. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 1.2-ჯერ მეტი ოდენობით.</p> <p>5.3. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ შეიძლება მიეცეს დამატებითი დასვენების დრო.</p> <p>6. შვებულების ხანგრძლივობა, შვებულების მიცემის წესი და ანაზღაურება</p> <p>6.1. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში 24 (ოცდაოთხი) სამუშაო დღით, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით წელიწადში 15 (თხუთმეტი) კალენდარული დღით.</p> <p>6.2. დასაქმებულს შვებულებით სარგებლობის უფლება წარმოემოხება მუშაობის დაწყებიდან 11 (თერთმეტი) თვის შემდეგ.</p> <p>6.3. მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია შვებულების, როგორც ნაწილ-ნაწილ, ასევე ერთიანად გამოყენება.</p> <p>6.4. ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 (ორი) კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.</p> <p>6.5. დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება წინა სამი თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 (სამი) თვეზე ნაკლებია ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.</p> <p>6.6. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.</p>	<p>agreement, even if it does not exceed 40 hours per week.</p> <p>5.2. The overtime work shall be remunerated 1.2. times more than the hourly wage.</p> <p>5.3. Based on the agreement of the parties, the employee might be given additional vacation time in exchange for the overtime work.</p> <p>6. Duration of vacation, rule of giving the vacation and remuneration</p> <p>6.1. The employee has the right to take 24 (twenty-four) working days paid and 15 (fifteen) calendar days unpaid annually.</p> <p>6.2. The employee shall be entitled to take the vacation only after 11(eleven) months from the date of the start of the work.</p> <p>6.3. It is possible to take the vacation wholly or partially as per the agreement of the parties;</p> <p>6.4. In case of taking the unpaid vacation/leave, the employee is obliged to inform the employer 2 (two) weeks prior, except the cases when the notification is impossible due to the emergency medical or family circumstances;</p> <p>6.5. The vacation remuneration of the employee is determined according to the average remuneration of the previous 3 (three) months, if the working period is less than three months from the commencement of work/employment or from the last vacation, and in case of monthly fixed remuneration, the vacation remuneration will be calculated according to the remuneration of the last month;</p> <p>6.6. The temporary inability to work, the vacation due to the pregnancy, baby birth and baby care, or the vacation for adoption or the additional vacation for baby care is not included in/considered as the vacation;</p>
--	---

<p>7. დასვენების დღეები</p> <p>7.1. დასვენების დღედ მიიჩნევა ნებისმიერი დღე, რომელიც არ არის სამუშაო დღე.</p> <p>7.2. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს დასვენების უფლებით საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ უქმე დღეებში.</p> <p>7.3. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულმა აღნიშნული უქმე დღეების ნაცვლად შეიძლება ისარგებლოს დასვენების უფლებით სხვა სამუშაო დღეებში.</p> <p>7.4. დასაქმებულს, დროებითი შრომისუნარობის (ავადმყოფობის) მიზეზით, სამედიცინო დაწესებულების დასკვნის საფუძველზე, უფლება აქვს ისარგებლოს დასვენების უფლებით იმ პერიოდით, რაც საჭიროა მკურნალობისათვის.</p> <p>8. მივლინება</p> <p>8.1. დასაქმებული საკუთარი მოვალეობების შესასრულებლად, სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეიძლება მივლინებულ იქნას საქართველოს ფარგლებს გარეთ ან/და შიგნით.</p> <p>8.2. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ აღემატება წელიწადში 45 (ორმოცდახუთი) კალენდარულ დღეს.</p> <p>8.3. დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები.</p> <p>9. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა</p> <p>9.1. ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეთა ხელმოწერის მომენტიდან და გრძელდება 1 (ერთი) წლის ვადით.</p> <p>10. ხელშეკრულების შეწყვეტა</p> <p>10.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია მხოლოდ საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული საფუძველებით, კერძოდ:</p> <p>10.1.1. ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;</p> <p>10.1.2. შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;</p> <p>10.1.3. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება,</p>	<p>7. Holidays</p> <p>7.1. Any non-working day is considered as a holiday.</p> <p>7.2. The employee is entitled to rest during the holidays as established by the law of Georgia;</p> <p>7.3. Based on the agreement of the parties, the employee might use other working days as days off, instead of the mentioned holidays;</p> <p>7.4. The employee is entitled to take as many days off as necessary for treatment, due to the reason of temporary inability to work, based on the decision of the medical institute;</p> <p>8. Business trip</p> <p>8.1. The employee might be sent for a business trip due to the fulfillment of his/her obligations and due to the job-specific within or outside the territory of Georgia;</p> <p>8.2. Sending an employee on a business trip by an employer shall not be deemed as a change of essential conditions of a labor agreement unless the period of a business trip exceeds 45 calendar days annually.</p> <p>8.3. The employer is obliged to remunerate the costs of the business trip of the employee.</p> <p>9. Agreement duration</p> <p>9.1. The agreement enters into force once it is signed by both parties and is valid for 1 (one) year.</p> <p>10. Agreement termination</p> <p>10.1. Termination of the agreement is allowed only according to the grounds determined by the law Georgia, in particular:</p> <p>10.1.1. Economic circumstances, technological and organizational changes requiring downsizing;</p> <p>10.1.2. Expiration of the labor agreement;</p> <p>10.1.3. Completion of the work under the labor agreement in cases when specific work was determined to be performed;</p> <p>10.1.4. Voluntary resignation of the employee from the position/work under a written application;</p>
---	---

<p>იმ შემთხვევებისთვის, როცა შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;</p> <p>10.1.4. დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;</p> <p>10.1.5. მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;</p> <p>10.1.6. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;</p> <p>10.1.7. დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით, შრომის შინაგანაწესით ან/და სასწავლო უნივერსიტეტის სხვა შიდა ნორმატიული აქტებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;</p> <p>10.1.8. დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით, შრომის შინაგანაწესით ან/და სასწავლო უნივერსიტეტის სხვა შიდა ნორმატიული აქტებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;</p> <p>10.1.9. ხანგრძლივი შრომისუუნარობა - თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს კუთვნილი შვებულება;</p> <p>10.1.10. სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;</p> <p>10.1.11. სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;</p> <p>10.1.12. დასაქმებულის გარდაცვალება;</p> <p>10.1.13. დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;</p> <p>10.1.14. სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.</p> <p>10.2. ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტისას, დასაქმებული</p>	<p>10.1.5. A written agreement between parties;</p> <p>10.1.6. Incompatibility of an employee's qualifications or professional skills with the position held/work to be performed by the employee;</p> <p>10.1.7. Gross violation by an employee of his/her obligation under a labor agreement, internal labor regulations and/or other internal regulations of the Teaching university;</p> <p>10.1.8. Violation by an employee of his/her obligations under an individual labor agreement, internal labor regulations and/or other internal regulations of the Teaching University, if any of the disciplinary actions under the above-mentioned regulations have already been administered to the employee during the last year;</p> <p>10.1.9. Long-term disability, if disability period exceeds 40 consecutive calendar days or total disability period exceeds 60 calendar days within six months, and, at the same time, the employee has already used his/her vacation;</p> <p>10.1.10. Entry into force of a court judgment or decision precluding from performing the work;</p> <p>10.1.11. Legally effective court decision on declaring a strike illegal;</p> <p>10.1.12. Death of the employee;</p> <p>10.1.13. Initiation of liquidation proceedings for an employing legal person;</p> <p>10.1.14. Other objective circumstances justifying termination of a labor agreement.</p> <p>10.2. In case of the initiative of the employee to terminate the agreement, the employee is obliged to inform the employer concerning the termination 30 calendar days prior, by sending the written notification, otherwise, the employee will be charged by the penalty amounting one-month labor remuneration (salary), in addition to this, the employee will be responsible for the damage incurred due to the violation of this obligation;</p>
---	--

<p>ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით, წინააღმდეგ შემთხვევაში, დასაქმებულს დაეკისრება პირგასამტეხლო ერთი თვის შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) ოდენობით, გარდა ამისა, დასაქმებული პასუხს აგებს იმ ზიანისათვის, რომელიც გამოწვეულია ამ ვალდებულების დარღვევით.</p>	
<p>11. დისციპლინური ღონისძიებები</p>	<p>11. Disciplinary measures</p>
<p>11.1. დასაქმებულის მიერ სასწავლო უნივერსიტეტის დებულების, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის დებულების, შრომის შინაგანაწესის, ეთიკის ნორმების ან სხვა ნებისმიერი შიდა ნორმატიული აქტის დარღვევა, რომელიც ზიანს აყენებს სასწავლო უნივერსიტეტში მიმდინარე სასწავლო პროცესს ან ხელყოფს მის რეპუტაციას, ითვალისწინებს დისციპლინურ პასუხისმგებლობას.</p>	<p>11.1. Violation of the provision of the teaching university, provision of the appropriate structural unit, labor internal regulations, ethic norms and any other internal normative acts by the employee, which damages the current teaching process at the Teaching University or infringes its reputation, is subject to disciplinary responsibility;</p>
<p>11.2. დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყების, საქმის განხილვის, გადაწყვეტილების მიღების, დისციპლინური ღონისძიებების ფორმები და მისი გამოყენების წესი განისაზღვრება სასწავლო უნივერსიტეტში მოქმედი დისციპლინური კომიტეტის დებულებითა და სხვა შიდა ნორმატიული აქტებით.</p>	<p>11.2. Starting of disciplinary proceedings against of the employee, case discussion, decision making, forms of disciplinary measurements and the rule of using them are determined by the provisions of the disciplinary committee applicable in the Teaching University and by other internal normative acts;</p>
<p>11.3. დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევაში, დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილების მიღებამდე, დაუყოვნებლივ ჩამოაშოროს დასაქმებული დაკავებულ თანამდებობას.</p>	<p>11.3. The employer, in case of a probable disciplinary breach, is entitled to dismiss the employee from the position obtained before making the decision by the disciplinary committee;</p>
<p>12. სასწავლო უნივერსიტეტის საკუთრების უკან დაბრუნების წესი</p>	<p>12. The rule of return the property of the Teaching University</p>
<p>12.1. ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი შეწყვეტის საფუძვლების მიუხედავად, დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებელს დაუყოვნებლივ გადასცეს მისთვის გადაცემული ქონება იმ მდგომარეობაში, რომელშიც იგი მას გადაეცა, ჩვეულებრივი ცვთის გათვალისწინებით და მის ხელთ არსებული სასწავლო უნივერსიტეტთან დაკავშირებული ინფორმაციის შემცველი ყველა ელექტრონული თუ მატერიალური ფორმის დოკუმენტი, იქნება ის მისი შექმნილი, დამსაქმებლის მიერ</p>	<p>12.1. In case of termination the agreement, regardless the grounds of termination, the employee is obliged to return the property delivered to him/her immediately in the condition in which it was delivered to, envisaging the natural wear and all the electronic and material documents containing the information in relation to the Teaching University, nevertheless being it created by him/her, issued by the employer or obtained by any other way, to the employer;</p> <p>12.2. The employee is obliged not to destroy, change, retain in possession, or dispose to third bodies the</p>

<p>გადაცემული თუ სხვა ნებისმიერი გზით მოპოვებული.</p> <p>12.2. დასაქმებული ვალდებულია არ გაანადგუროს, არ შეცვალოს, არ დაიტოვოს მფლობელობაში ან/და არ გადასცეს მესამე პირებს 12.1 პუნქტში აღნიშნული ინფორმაცია ან მისი ნაწილი, აგრეთვე, ამგვარი ინფორმაციის გამოყენებით შექმნილი ნებისმიერი სხვა დოკუმენტი.</p> <p>12.3. დასაქმებული ვალდებულია მასზე გადაცემული ქონება და მის ხელთ არსებული ინფორმაციის შემცველი დოკუმენტები გადასცეს სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ განსაზღვრულ უფლებამოსილ პირს, რაზედაც მხარეები შეადგენენ მიღება-ჩაბარების აქტს.</p> <p>12.4. ელექტრონული ინფორმაციის გადაცემისას, დასაქმებულმა უნდა წარმოადგინოს, როგორც სასწავლო უნივერსიტეტში მდებარე ინფორმაციის მატარებელ მოწყობილობაში არსებული ინფორმაცია, ასევე ნებისმიერ სხვა გარე მოწყობილობაზე (მეხსიერების ბარათი, ოპტიკური დისკი და ა.შ.) განთავსებული ინფორმაცია, შესაბამისი მოწყობილობის წარმოდგენით.</p> <p>12.5. იმ შემთხვევაში თუ, წარმოდგენილი გარე მოწყობილობიდან შეუძლებელია ინფორმაციის ამოშლა, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მფლობელობაში დაიტოვოს აღნიშნული ნივთი, ხოლო ამ ნივთის ღირებულება ანაზღაურებას ექვემდებარება თუ მასზე ინფორმაციის განთავსება განხორციელდა დამსაქმებლის მოთხოვნით.</p> <p>12.6. დასაქმებულის მიერ ამ მუხლში განსაზღვრული ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევა გამოიწვევს მისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას ერთი თვის შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) ოდენობით, გარდა ამისა, დასაქმებული პასუხს აგებს იმ ზიანისათვის, რომელიც გამოწვეულია ვალდებულების დარღვევით.</p> <p>13. კონფიდენციალობა</p> <p>13.1. ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში და მისი შეწყვეტის შემდეგაც, ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზის მიუხედავად, დასაქმებული ვალდებულია მისთვის სასწავლო უნივერსიტეტში დასაქმების</p>	<p>information referred to in Article 12.1. or parts of it, also any document created by using this information;</p> <p>12.3. The employee is obliged to hand over the property and the information delivered to him/her, to the body authorized by the Teaching University, concerning which the parties will make the acceptance-delivery act;</p> <p>12.4. During handing over of the electronic information, the employee should submit the information in the device located in the Teaching University, as well the information recorded in other any device (Memory card, Optical Disc, etc.), by submission of the respective device;</p> <p>12.5. In case if it is impossible to remove information from the presented external device, the employer is entitled to retain the mentioned device and the value of it shall be remunerated only if the recording of the information on the device has been made under the request of the employer.</p> <p>12.6. Breaching of any provision specified in this article by the employee will cause charging of penalty to him/her amounting of one-month labor remuneration (salary), except this, the employee will also be responsible for the damage incurred due to the breach of this obligation.</p> <p>13. Confidentiality</p> <p>13.1. During the validity of the agreement, and even after its termination regardless the reason, the employee is obliged to keep confidential the information accessible for him/her as the result of employing in the Teaching University, which is</p>
---	---

<p>შედეგად ხელმისაწვდომი ინფორმაცია, რომელიც არ წარმოადგენს საჯარო ინფორმაციას, შეინახოს საიდუმლოდ, არ გაანდოს იგი ნებისმიერ მესამე პირს, არ გამოიყენოს თავისი ან სხვა პირის სასიკეთოდ და არ გახადოს საჯარო.</p> <p>13.2. დასაქმებული ვალდებულია სასწავლო უნივერსიტეტიდან მიღებული ხელფასის, დანამატების, კომპენსაციისა და სხვა ფინანსური სარგებლის შესახებ ინფორმაცია შეინახოს საიდუმლოდ და არ გაანდოს იგი, როგორც თანამშრომლებს, ასევე ნებისმიერ სხვა მესამე პირს, გარდა ფინანსური/საკრედიტო და სახელმწიფო დაწესებულებებისა.</p> <p>13.3. დასაქმებულის მიერ ამ მუხლში მითითებული ნებისმიერი კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნება გამოიწვევს მისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას ერთი თვის შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) ოდენობით, გარდა ამისა, დასაქმებული პასუხს აგებს იმ ზიანისათვის, რომელიც გამოწვეულია ვალდებულების დარღვევით.</p> <p>14. ინტელექტუალური საკუთრება</p> <p>14.1. დასაქმებულის მიერ სასწავლო უნივერსიტეტში დასაქმების პერიოდში, სამუშაო საათებისა და დამსაქმებლის სახსრებით შექმნილი სამეცნიერო ნაწარმოებების, გამოგონებისა და აღმოჩენის გამოყენების, გავრცელებისა და ინტელექტუალური საკუთრების სხვა უფლებები, დასაქმებულის ავტორობის უფლების აღიარებით, წარმოადგენს სასწავლო უნივერსიტეტის ინტელექტუალურ საკუთრებას.</p> <p>14.2. დასაქმებული ვალდებულია შესაბამისი ნაწარმოების, გამოგონებისა და აღმოჩენის შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს.</p> <p>15. მხარეთა კომუნიკაციის წესი</p> <p>15.1. მხარეთა შორის ოფიციალური კომუნიკაცია წარმოებს წერილობითი ან ელექტრონული ფორმით.</p> <p>15.2. წერილობითი ფორმით კომუნიკაცია შესაძლებელია განხორციელდეს, როგორც საფოსტო გზავნილის მეშვეობით, ასევე წერილობითი შეტყობინების მეორე პირისათვის გადაცემით, რა დროსაც</p>	<p>not public information, he/she is obliged to keep it as secret, not to dispose to any third body, and to use it for his/her profit or of any other body and not to make it publicly known.</p> <p>13.2. The employee is obliged to keep the information concerning the salary, bonuses, compensation or other financial profit received from the Teaching University, and not to dispose to a coworker and any third body as well, except the financial/credit and state institutes.</p> <p>13.3. Disposal of any confidential information referred in this Article by the employee will cause charging with the penalty amounting one-month labor remuneration (salary), in addition to this, the employee will be responsible for the damage incurred due to the breach of the obligation;</p> <p>14. Intellectual property</p> <p>14.1. Right of usage, dissemination, and other intellectual property rights on scientific works, invention, and discovery created by the employee during the employment at the Teaching University, working hours, and by the funds of the employer, recognizing employee's copyright, are the intellectual property of Teaching University</p> <p>14.2. The employee is obliged to immediately inform the employer concerning the appropriate work, invention, or discovery.</p> <p>15. Rule of communication between parties</p> <p>15.1. The official communication between the parties is made in written or electronic form;</p> <p>15.2. The written communication can be made as by post, as well by delivery the notice to the other party, during which the party receiving the notice should confirm the identity of him/her and the date of receiving the notice by signing on the other copy of the notice;</p>
--	---

<p>შეტყობინების მიმღებმა მეორე ეგზემპლარზე ხელმოწერით უნდა დაადასტუროს თავისი ვინაობა და შეტყობინების მიღების თარიღი.</p>	<p>15.3. Electronic communication is carried out by using a corporate electronic email address and if such communication is made during the working days and working hours, it has the same significance as the written form of communication.</p>
<p>15.3. ელექტრონული ფორმით კომუნიკაცია ხორციელდება კორპორატიული ელექტრონული ფოსტის მისამართის გამოყენებით და თუ ამგვარი კორესპონდენცია ხორციელდება სამუშაო დღეებში სამუშაო საათების განმავლობაში, მას აქვს იგივე მნიშვნელობა, რაც წერილობითი ფორმით კომუნიკაციას.</p>	
<p>16. დავის განხილვა, გამოსაყენებელი სამართალი და განსჯადი სასამართლო</p>	<p>16. Dispute settlement, applicable law, and a court of judgment</p>
<p>16.1. მხარეები, ნებისმიერი უთანხმოების არსებობის შემთხვევაში, შეეცდებიან დავის 5 (ხუთი) დღიანი მოლაპარაკების გზით გადაწყვეტას, ხოლო მოლაპარაკებების წარუმატებლად დასრულების შემთხვევაში, ნებისმიერ მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს.</p>	<p>16.1. In case of any dispute, the parties will try to settle the dispute by negotiation within 5 (five) days and in case of failure to reach the agreement between the parties, any of the parties can appeal to the court;</p>
<p>16.2. დავის განმხილველ განსჯად სასამართლოს წარმოადგენს ბათუმის საქალაქო სასამართლო, რომელიც დავას განიხილავს საქართველოს კანონმდებლობით.</p>	<p>16.2. The judgment court of the dispute is Batumi Civil Court, which will discuss the dispute according to the law of Georgia;</p>
<p>16.3. დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულისგან ფულადი ვალდებულების შესრულების მიზნით, მიმართოს საქართველოს სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ კანონითა და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებულ გამარტივებულ სააღსრულებო პროცედურას.</p>	<p>16.3. The employer is entitled to apply the simplified enforcement procedure envisaged by the Law on Enforcement Proceedings of Georgia and the Civil Procedure Code in order to force the employee to fulfill the monetary obligation;</p>
<p>16.4. მხარეები თანხმდებიან, რომ სასამართლო დავის შემთხვევაში, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის სასარგებლოდ მიღებული გადაწყვეტილება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად მიექცევა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.</p>	<p>16.4. The parties agree that, in case of the court dispute, the decision made by the first instance court for the benefit of the employer will immediately be enacted according to the civil process code of Georgia;</p>
<p>17. დასკვნითი დებულებები</p>	<p>17. Final provisions</p>
<p>17.1. მხარეები ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებენ, რომ წინამდებარე ხელშეკრულება არ შეიცავს ბუნდოვან დებულებებს, რომ ისინი სათანადო ყურადღებით გაეცნენ ხელშეკრულებას და ეთანხმებიან მის პირობებს.</p>	<p>17.1. By signing the agreement the parties confirm that it does not include any vague/blur provisions, that they got acquainted with the agreement with due attention, and agree with it.</p>
<p>17.2. დასაქმებული ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებს, რომ</p>	<p>17.2. By signing the given agreement, the employee confirms that in accordance with Teaching University's needs the employer is entitled to process, save, and in case of necessity pass on the</p>

<p>დამსაქმებელს უფლება აქვს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ კანონის მოთხოვნათა გათვალისწინებით, სასწავლო უნივერსიტეტის მიზნებიდან გამომდინარე, დაამუშაოს, შეინახოს და საჭიროების შემთხვევაში გადასცეს მესამე პირებს დასაქმებულის პერსონალური მონაცემები.</p> <p>17.3. ნებისმიერი საკითხი, რომელიც არ არის ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრული, წესრიგდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით.</p> <p>17.4. გარდა ამ ხელშეკრულებით დადგენილი შემთხვევებისა, ხელშეკრულებაში ნებისმიერი ცვლილების ან დამატების შეტანა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე.</p> <p>17.5. ხელშეკრულებაზე დანართის სახით თანდართული დოკუმენტები წარმოადგენს ამ ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და ისინი უნდა განიმარტოს ხელშეკრულებასთან ერთიანობაში.</p> <p>17.6. სასწავლო უნივერსიტეტის წესდება, დებულება, შინაგანაწესი, ეთიკის კოდექსი, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის წესი და სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტები წარმოადგენს წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, რომლის დასაქმებულისათვის გაცნობასაც უზრუნველყოფს დამსაქმებელი პირადად ან სასწავლო უნივერსიტეტის თვალსაჩინო ადგილზე ან ვებ-გვერდზე განთავსების გზით.</p> <p>17.7. ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით, დასაქმებული ადასტურებს, რომ იცნობს სასწავლო უნივერსიტეტის წესდებს, დებულებას, შინაგანაწესს, ეთიკის კოდექსს, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის წესს და სხვა შიდა ნორმატიულ დოკუმენტებს, ეთანხმება ამ დოკუმენტებით დადგენილ მოთხოვნებს და გამოთქვამს თანხმობას მათ შესასრულებლად.</p> <p>17.8. ხელშეკრულების რომელიმე დებულების ძალადაკარგულად ან ბათილად ცნობა არ იქონიებს გავლენას ხელშეკრულების სხვა დებულებების ნამდვილობაზე, ამავდროულად, მხარეები იღებენ ვალდებულებას ასეთ შემთხვევაში კეთილსინდისიერად აწარმოონ</p>	<p>employee's personal information to third parties with compliance requirements of Law of Georgia on Protection Personal Information.</p> <p>17.3. Any matter not specified in this agreement shall be governed by the applicable law of Georgia.</p> <p>17.4. Except for the cases established by this agreement, any change or addition to the agreement can be made based on a written agreement of the parties.</p> <p>17.5. Documents attached as an annexes represent an integral part of this agreement and it shall be interpreted in conjunction with the agreement.</p> <p>17.6. The charter, regulation, internal labor regulations, code of ethics, workload rule of invited and academic personnel and other internal normative acts represent an integral part of this agreement, introducing of which to the employee is ensured by the employer personally or by placing it on a visible place in Teaching University or posting it on Teaching university's web-page.</p> <p>17.7. By signing the agreement, the employee confirms that he/she is acquainted with the Charter, Regulation, internal labor regulations, code of ethics, workload rule of invited and academic personnel and other internal normative acts of Teaching University, agrees with requirements prescribed under these documents and expresses his/her willingness to comply with it.</p> <p>17.8. Annulment/cancellation of any provision of the agreement does not influence the validity of other provisions of the agreement and at the same time, the parties undertake the responsibility to carry out negotiations concerning the changes to be made to the agreement in a good faith.</p> <p>17.9. Once this agreement enters into force, all labor law contracts and related agreements signed by parties before this agreement are considered invalidated.</p> <p>17.10. The given agreement is composed in Georgian and English languages, in two copies having the same legal force, from which each copy will be delivered to each party;</p>
---	--

<p>მოლაპარაკებები ხელშეკრულებაში შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით.</p> <p>17.9. ხელშეკრულების ძალაში შესვლის მომენტიდან, მხარეებს შორის ამ ხელშეკრულების გაფორმებამდე არსებული ყველა შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულება და მასთან დაკავშირებული შეთანხმებები ითვლება ძალადაკარგულად.</p> <p>17.10. წინამდებარე ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ და ინგლისურ ენაზე, ორი თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე ეგზემპლარად, რომელთაგან თითო ეგზემპლარი გადაეცემათ მხარეებს.</p>	
---	--

18. მხარეთა რეკვიზიტები და ხელმოწერა/List of Annexes, Requisites and signatures of the parties

დამსაქმებელი/Employer

დასაქმებული/Employee

ორგანიზაციის დასახელება/სახელი გვარი	შპს „ბაუ ინტერნეიშენალ უნივერსითი, ბათუმი“	
საიდენტიფიკაციო კოდი	445434888	
იურიდიული მისამართი:	ფრიდონ ხალვაშის გამზირი 237, ბათუმი, საქართველო	
ტელ:	+995 (0) 422 21 25 35	
ელ.ფოსტა:	info@bauinternational.edu.ge	
საბანკო რეკვიზიტები:	GE12IS0000647311875006	

Company name/Name and Surname	BAU International University, Batumi LLC	
Identification number	445434888	
Legal Adress:	237 Fridon Khalvashi Avenue, Batumi, Georgia	
Tel:	+995 (0) 422 21 25 35	
E-mail:	info@bauinternational.edu.ge	
Bank requisites:	GE12IS0000647311875006	

რექტორი/Rector

სახელი გვარი/Name Surname

სახელი გვარი/Name Surname

შპს „ბაუ ინტერნეიშენალ უნივერსითი, ბათუმი
 BAU International University, Batumi
 ანაზღაურების დამადასტურებელი განაცხადი
 Payment Confirmation Request

ბაუ-ბათუმის რექტორის 202___წლის _____ № _____ ბრძანებისა In
 According to the BAU Batumi Rector's Order

და შრომითი ხელშეკრულებით (№ _____, თარიღი _____)
 and Labour Agreement dated

მოწვეულმა პედაგოგმა/აკად.პერსონალმა სამედიცინო ფაკულტეტზე მთლიანად საათობრივი
 დატვირთვის ფარგლებში ჩაატარა:
 the invited teacher/academic personnel completed the teaching hours on the Faculty of "Medicine"

_____ წლის (Year) _____ თვეში (month) :

სახელი/Name:

გვარი/Surname:

№	თვე, რიცხვი Date	საგანმანათლებლო პროგრამა Education Program	სასწავლო კურსის დასახელება Title of Learning Course	საკონტაქტო საათები Contact Hours
საათების ჯამი: Total Hours:				

გთხოვთ დაგვიდასტუროთ შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება.

Please confirm the financial compensation for completed teaching hours.

მოწვეული პედაგოგი/ პროფესორი/ ასოც.პროფესორი/ასისტ.პროფესორი
 The invited teacher/professor/Assoc.Professor/Assist.Professor / Assist.

Name/ სახელი:

Surname/ გვარი:

„ვეთანხმები“

“Agreed”

ფაკულტეტის დეკანი

Dean of Faculty

საათების ჯამი: Total hours:	ერთი საათის ტარიფი one hour cost	ხელზე გასაცემი ფულადი თანხა Salary (Netto) (GEL)	შენიშვნა Notes