დამტკიცებულია:
ა(ა)იპ წყალტუბოს წმ. გაბრიელ ეპისკოპოსის სახელობის
მართლმადიდებლური სკოლა-გიმნაზიის
მმართველი დირექტორის ბრძანება N107/003; 12.09.2023წ.

ა(ა)იპ წყალტუბოს წმინდა გაბრიელ ეპისკოპოსის
სახელობის მართლმადიდებლური სკოლა-გიმნაზია

ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების პოლიტიკა

სარჩევი

მუხლი 1. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა 3

მუხლი 2. დოკუმენტის შესახებ 3

მუხლი 3. დოკუმენტის პოლიტიკის მიზანი და გამოყენების სფერო 3

მუხლი 4. პოლიტიკის ამოცანები 3

მუხლი 5. ღირებულებები 4

მუხლი 6. ადამიანური რესურსების მართვის ციკლი 4

მუხლი 7. ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგია 5

მუხლი 8. სკოლა-გიმნაზიის ადამიანური რესურსი 5

მუხლი 9. სამუშაოს აღწერილობა 5

მუხლი 10. კადრების მოზიდვა და შერჩევა 5

მუხლი 11. მასწავლებლის შერჩევა 5

მუხლი 12. კონკურსის გამოცხადება 7

მუხლი 13. კომისიის შექმნის წესი და საქმიანობა 9

მუხლი 14. კონკურსის ეტაპები 10

მუხლი 15. კონკურსის ჩაშლის/შეწყვეტის საფუძვლები 10

მუხლი 16. საპრეტენზიო კომისია 10

მუხლი 17. პერსონალის კვალიფიკაცია 11

მუხლი 18. ახალი თანამშრომლის სოციალიზაცია 11

მუხლი 19. შესრულებული სამუშაოს შეფასება 11

მუხლი 20. თანამშრომელთა პროფესიული და კარიერული განვითარება 12

მუხლი 21. თანამშრომელთა მოტივაცია 13

მუხლი 1. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა

1.1 ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა წარმოადგენს თანმიმდევრულ სახელმძღვანელო დოკუმენტს და მასში გაცხადებულია სასწავლებლის პოლიტიკა ადამიანური რესურსების მართვის ძირითად ასპექტებთან მიმართებაში.

მუხლი 2. დოკუმენტის შესახებ

2.1 ა(ა)იპ წყალტუბოს წმინდა გაბრიელ ეპისკოპოსის სახელობის მართლმადიდებლური სკოლა-გიმნაზიის (შემდგომში"სკოლა-გიმნაზია) ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის მიზანია კვალიფიციური თანამშრომლის შერჩევა-შენარჩუნება და ამ თანამშრომელთა მართვის პროცედურული და მარეგულირებელი დოკუმენტების შექმნა.

2.2 დოკუმენტის განახლებასა და განახლებული დოკუმენტის ხელმისაწვდომობას უზრუნველყოფს სკოლა-გიმნაზიის ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი ერთეული.

2.3 ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა ეფუძნება მართლმადიდებლური სკოლა-გიმნაზიის ღირებულებებსა და მიზნებს.

მუხლი 3. დოკუმენტის პოლიტიკის მიზანი და გამოყენების სფერო

3.1 წინამდებარე დოკუმენტით გათვალისწინებულია რეგულაციები,რომელსაც უნდა ეყრდნობოდეს სკოლა-გიმნაზია მართვის პოლიტიკის შემუშავებისას:

3.2 საქართველოს ორგანული კანონის,"საქართველოს შრომის კოდექსი"

3.3 „ზოგადი განათლების შესახებ" საქართველოს კანონი

3.4 „ეროვნული სასწავლო გეგმის დამტკიცების შესახებ" საქართველოს განათლების მეცნიერებისა და განათლების მინისტრის 2016 წლის 18 მაისის №40/ნ ბრძანება;

3.5 „მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემით განსაზღვრული სტატუსების დანამატების, ასევე საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა დანამატების მასწავლებლებზე გაცემის მიზნით საჯარო სკოლებისათვის ყოველთვიურად დამატებითი დაფინანსების გამოყოფის წესის დამტკიცების თაობაზე"საქართველოს განათლების მეცნიერებისა და განათლების მინისტრის 2015 წლის 18 დეკემბრის №163/ნ ბრძანება;

3.6 „მასწავლებელთა პროფესიული სტანდარტის დამტკიცების შესახებ"საქართველოს განათლების მეცნიერებისა და განათლების მინისტრის 2008 წლის 21 ნოემბრის №1014/ნ ბრძანება;

3.7 „სკოლის დირექტორის ეთიკის კოდექსის დამტკიცების შესახებ"საქართველოს განათლების მეცნიერებისა და განათლების მინისტრის 2010 წლის 30 აგვისტოს №80/ნ ბრძანება;

3.8 „მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 23 მაისის დადგენილება №241;

3.9 „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყებისა და შეწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ" საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2019 წლის 20 აგვისტოს №174/ნ ბრძანება;

3.10 პოლიტიკის მიზანია უზრუნველყოს დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის პროცესების წარმართვა ეფექტიანად და კანონთან, დაწესებულების ხედვასა და ღირებულებებთან შესაბამისობით, ასევე, სექმნას გარემო, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებული პირების შესაძლებლობების მაქსიმალურ წარმოჩენასა და რეალიზებას;

მუხლი 4. პოლიტიკის ამოცანები

პოლიტიკის ამოცანებია:

4.1 სკოლა-გიმნაზიის სტრატეგიული მიზნებისა და ამოცანების მიღწევის ხელშეწყობა;

4.2 დასაქმებული პირების შესაძლებლობების მაქსიმალური წარმოჩენა და რეალიზება;

4.3 გიმნაზიის ადამიანური რესურსის მართვის პოლიტიკამ უნდა უზრუნველყოს სკოლა-გიმნაზიის ეფექტიანი ფუნქციონირება და დასაქმებულის თვითრეალიზება/ პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა;

მუხლი 5. ღირებულებები

ადამიანური რესურსის მართვის პოლიტიკა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებსა და ღირებულებებს:

5.1 დამსახურებაზე დაფუძნებული მიდგომა: ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში საკვანძო გადაწყვეტილებების მიღება (დაქირავება, წახალისება, დაწინაურება და ა.შ.) ხდება ყოველი დასაქმებულის დამსახურებ(ებ)ის გათვალისწინებით;

5.2 მართვის სამართლიანობა: ადამიანური რესურსების მართვასთან დაკავშირებით არსებობს სამართლიანი არგუმენტი გადაწყვეტილების მიღების ობიექტური კრიტერიუმი;

5.3 თანასწორობა: ყველა თანამშრომლის მიმართ მიდგომა- დამოკიდებულება ერთნაირია. დაუშვებელია მათთვის პრიორიტეტების მინიჭება რაიმე ნიშნით (გენდერული,ეთნიკური, რელიგიური) ან/და სხვა ნიშნით თანამშრომლების განსხვავება;

5.4 თანაბარი შესაძლებლობები: სკოლა-გიმნაზიის პერსონალს აქვს თანაბარი პირობები /შესაძლებლობა საკუთარი მიზნებისა და ამოცანების განსახორციელებლად. სკოლა-გიმნაზიაში მოქმედი შეფასების სისტემა არის სამართლიანი და გამჭვირვალე,ამავდროულად, დაცულია პირის კონფედენციალურობა და მისი პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის პრინციპი.

5.5 გამჭვირვალობა: ადამიანური რესურსების მართვის პროცესები და რეგულაციები არის გამჭვირვალე. სკოლა-გიმნაზია იყენებს ღია და საჯარო მიდგომებს, მართვის პროცედურები და რეგულაციები საჯაროა.

5.6 პროფესიული განვითარება: სკოლა-გიმნაზია ზრუნავს მასში დასაქმებული ადამიანური რესურსის პროფესიულ განვითარებაზე, ყოველთვის მხარს უჭერს დასაქმებული პერსონალის მხრიდან განვითარებასთან დაკავშირებული ინიციატივების განხილვას, საჭიროების დროს ასევე თავადაც ხდება ინიციატორი.

5.7 მონაწილეობის პრინციპი: სკოლა-გიმნაზია უზრუნველყოფს ორგანიზაციულ პროცესებში სასწავლებელში დასაქმებული პერსონალის ჩართულობას და ინიციატივების გამოვლენას.

5.8 ორიენტაცია ხარისხზე: სკოლა-გიმნაზია უზრუნველყოფს სასწავლებელში საგანმანათლებლო საქმიანობის სტანდარტების დახვეწის ხელშეწყობას;

5.9 გადაწყვეტილებების მიღება ხდება გააზრებულად და შესაბამისი ანალიზის საფუძველზე;

მუხლი 6. ადამიანური რესურსების მართვის ციკლი

ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა ეფუძნება ადამიანური რესურსების მართვის უწყვეტ ციკლს, რომელიც შემდეგ მიმართულებებს მოიცავს:

6.1 ორგანიზება/დაგეგმვა: ორგანიზების/დაგეგმვის მიმართულება მოიცავს ორგანიზაციული განვითარების, ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის შემუშავებისა და თანამშრომელთათვის პერსონალის სამუშაო აღწერილობის შემუშავება/განახლების პროცესებს.

6.2 ორგანიზაციაში შემოსვლა: ორგანიზაციაში შემოსვლის მიმართულება მოიცავს კადრების მოზიდვის, შერჩევის და ორგანიზაციაში სოციალიზაციის პროცესებს.

6.3 სამუშაოს მართვა: ორგანიზაციაში სამუშაოს მართვა მოიცავს შეფასების, დისციპლინური პასუხისმგებლობის, წახალისების, განვითარების პროცესებს.

6.4 ორგანიზაციიდან გასვლა: ორგანიზაციიდან გასვლის მიმართულება ნიშნავს ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცესებს.

მუხლი 7. ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგია

7.1 ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგია ეფუძნება სკოლა-გიმნაზიის სტრატეგიას და წარმოადგენს იმ მიზანტა ერთობლიობას, რომელთა მიღწევაც სურს სკოლა-გიმნაზიას საკადრო მიმართულებით და ამ მიზნების მისაღწევად შესასრულებელ კონკრეტულ ამოცანებს;

მუხლი 8. სკოლა-გიმნაზიის ადამიანური რესურსი

8.1 ადამიანური რესურსი წარმოადგენს სკოლა-გიმნაზიაში დასაქმებულ პირთა და მათი გამოცდილების,პიროვნული თვისებების, მისწრაფებებისა და მიზნების ერთობლიობას. ადამიანური რესურსის სწორი მართვა გულისხმობს იმგვარი სამუშაო გარემოს შექმნას,სადაც თითოეულ თანამშრომელს ეძლევა საკუთარი პოტენციალის და პირადი მისწრაფებების რეალიზების შესაძლებლობა სკოლა-გიმნაზიის მიზნების მიღწევის პროცესში.

მუხლი 9. სამუშაოს აღწერილობა

9.1 სკოლა-გიმნაზია უზრუნველყოფს იერარქიული სტრუქტურისა და თითოეული თანამშრომლის მიერ შესასრულებელი ფუნქციების მკაფიოობას.ამ მიზნით,შემუშავებულია სამუშაო აღწერილობა სკოლა-გიმნაზიაში არსებული თითოეული პოზიციისთვის.

9.2 სამუშაო აღწერილობის დოკუმენტი ეფუძნება პოზიციის სიღრმისეულ ანალიზს, მასში ჩანს რა წვლილი შეაქვს ამ პოზიციას სკოლა-გიმნაზიის წინაშე არსებული მიზნების მიღწევაში.სამუშაო აღწერილობის დოკუმენტიარეგულირებს თანამშრომელთა მოქმედების არეალს,ფუნქციურ დატვირთვას და ანგარიშვალდებულებას და მოიცავს შემდეგ საკვანძო ინფორმაციას:

9.3 თანამდებობის/პოზიციის დასახელება

9.4 სტრუქტურული ერთეული(არსებობის შემთხვევაში)

9.5 შესასრულებელი დავალებები(ფუნქციები) და პასუხისმგებლობები

9.6 სამუშაო პირობები

9.7 საკვალიფიკაციო მოთხოვნები;

9.8 სამუშაო აღწერილობის დოკუმენტი ხელმისაწვდომია ყველა თანამშრომლისათვის,მათთვის ნათელია შესასრულებელი ამოცანები და როლები სკოლა-გიმნაზიის სტრატეგიული მიზნების შესრულების პროცესში;

მუხლი 10. კადრების მოზიდვა და შერჩევა

სკოლა-გიმნაზიაში თანამშრომელთა მოძიება-შერჩევის პროცესი ხორციელდება საქარტველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად შემდეგ პრინციპებზე დაყრდნობით:

10.1 ობიექტურობა- შერჩევის პროცედურები არის არადისკრიმინაციული და მაქსიმალურად გამორიცხავს სუბიექტური გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობას

10.2 გამჭვირვალობა- გამოყენებული პროცედურები, მეთოდები და შეფასების კრიტერიუმები არის ნათლად ფორმირებული ,გასაგები,აღქმადი და გასაგები ყველა დაინტერესებული პირისათვის;

10.3 პერსონალის შერჩევის პროცესი არის მკაფიო,თანმიმდევრული,გამჭვირვალე პროცედურა,რომელიც უზრუნველყოფს კვალიფიციური და შესაბამისი კადრების მოზიდვას და შერჩევას.

10.4 სკოლა-გიმნაზია ვაკანტური პოზიციის განაცხადს ქმნის სამუშაო აღწერილობის დოკუმენტზე დაყრდნობით,შესაბამისი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გათვალისწინებით და კანონმდებლობის შესაბამისად უზრუნველყოფს შერჩევის ეტაპების განხორციელებას;

მუხლი 11. მასწავლებლის შერჩევა

11.1 პირი მასწავლებლის ვაკანტურ პოზიციაზე ინიშნება შიდა ან/და ღია კონკურსის საფუძველზე, ხოლო სპეციალური მასწავლებლის ვაკანტურ პოზიციაზე ინიშნება ღია კონკურსის საფუძველზე; კონკურსში მონაწილეობის უფლება აქვს:

11.2 ქმედუნარიან პირს, რომელიც აკმაყოფილებს საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2019 წლის 20 აგვისტოს №174/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყებისა და შეწყვეტის წესით“ დადგენილ სპეციალურ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს;

11.3 2015 წლის 1 იანვრამდე სერტიფიცირებულ პირს;

11.4 2015 წლამდე მოქმედ მასწავლებელს.

11.5 მასწავლებელი/სპეციალური მასწავლებელი, მოწვეული ან/და შემცვლელი მასწავლებელი **არ** შეიძლება იყოს პირი, რომელიც ნასამართლევია განზრახ ჩადენილი დანაშაულისათვის და მოხსნილი არ აქვს ნასამართლობა;

11.6 სკოლა-გიმნაზიას უფლება აქვს ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობის წარმოდგენა მოსთხოვოს როგორც მასწავლებლობის/სპეციალური მასწავლებლობის მსურველ კანდიდატს, ასევე პირს, რომელიც სკოლა-გიმნაზიაში უნდა დასაქმდეს მოწვეულ ან/და შემცვლელ მასწავლებლად.

კანდიდატისადმი დადგენილია სპეციალური საკვალიფიკაციო მოთხოვნები:

11.7 სკოლა-გიმნაზიაში დაწყებითი/საბაზო/საშუალო საფეხურის საგნის/საგნობრივი ჯგუფის მასწავლებლობის კანდიდატი უნდა აკმაყოფილებდეს მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით დადგენილ მოთხოვნებს და ერთ-ერთ შემდეგ მოთხოვნას:

11.8 უნდა ჰქონდეს მასწავლებლის მომზადების ინტეგრირებული საბაკალავრო სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის დასრულების შედეგად მინიჭებული განათლების მაგისტრის აკადემიური ხარისხი (ზოგადი განათლების შესაბამისი საფეხურის საგნის/საგნების სწავლების უფლების მითითებით);

11.9 უნდა ჰქონდეს განათლების მიმართულებით მაგისტრის აკადემიური ხარისხი (ზოგადი განათლების შესაბამისი საფეხურის საგნის/საგნების სწავლების უფლების მითითებით) და საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დადასტურებული საგნობრივი კომპეტენცია;

11.10 უნდა ჰქონდეს ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული საგნის/საგნობრივი ჯგუფის შესაბამისი ბაკალავრის/მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი და მასწავლებლად მუშაობის დაწყებიდან 2 წლის ვადაში უნდა გაიარონ მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა ან მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამის დისტანციური კურსი;

11.11 უნდა ჰქონდეს ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული საგნის/საგნობრივი ჯგუფის შესაბამისი ბაკალავრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი, ბაკალავრიატის საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში გავლილი უნდა ჰქონდეთ მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა და უნდა ჰქონდეთ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დადასტურებული საგნობრივი კომპეტენცია;

11.12 უნდა ჰქონდეს მასწავლებლობის უფლება უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის მიხედვით და საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დადასტურებული საგნობრივი კომპეტენცია;

11.13 უნდა ჰქონდეს ეროვნული სასწავლო გეგმის შესაბამისი საგნის ან განათლების მიმართულებაში შემავალი დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი;

11.14 სკოლა-გიმნაზიაში საბაზო/საშუალო საფეხურის სახელოვნებო ან სასპორტო საგნის/საგნობრივი ჯგუფის მასწავლებლობის კანდიდატი უნდა აკმაყოფილებდეს მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით დადგენილ მოთხოვნებს. ამასთანავე, საბაზო/საშუალო საფეხურის სახელოვნებო ან სასპორტო საგნის/საგნობრივი ჯგუფის მასწავლებელს უნდა ჰქონდეს:

11.15 სრული ზოგადი განათლება;

11.16 შესაბამისი სახელოვნებო ან სასპორტო უმაღლესი განათლება ანდა სასპორტო პროფესიული განათლება და საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით გავლილი უნდა ჰქონდეს მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა;

11.17 მოწვეულ მასწავლებლობის კანდიდატს უნდა გააჩნდეს შესაბამისი საგნის სწავლებისთვის საჭირო კომპეტენცია ან/და შესაბამის სფეროში მუშაობის პრაქტიკული გამოცდილება;

11.18 შემცვლელ მასწავლებლობის კანდიდატს უნდა გააჩნდეს სულ მცირე ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული საგნის/საგნობრივი ჯგუფის მიმართულებით ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი და უნდა აკმაყოფილებდეს მოწვეული მასწავლებლისათვის დადგენილ მოთხოვნებს;

11.19 სკოლა-გიმნაზიაში სპეციალური მასწავლებელი უნდა აკმაყოფილებდეს მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით დადგენილ მოთხოვნებს და ერთ-ერთ შემდეგ მოთხოვნას:

11.20 უნდა ჰქონდეს მასწავლებლის მომზადების ინტეგრირებული საბაკალავრო- სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის ან მაგისტრატურის საგანმანათლებლო პროგრამის დასრულების შედეგად მინიჭებული განათლების მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი (ზოგადი განათლების შესაბამისი საფეხურის საგნის/საგნების სწავლების უფლების მითითებით) და გავლილი უნდა ჰქონდეს სპეციალური მასწავლებლის მომზადების მოდული ან მასწავლებლის მომზადების ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში გავლილი უნდა ჰქონდეს სპეციალური მასწავლებლის მომზადების მოდული;

11.21 უნდა ჰქონდეს სულ მცირე ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული საგნის/საგნობრივი ჯგუფის მიმართულებით ბაკალავრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი და გავლილი უნდა ჰქონდეს სპეციალური განათლების სამაგისტრო პროგრამა;

11.22 უნდა ჰქონდეს მასწავლებლობის უფლება უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის მიხედვით, სპეციალურ მასწავლებლად/მასწავლებლად მუშაობის დაწყებიდან 2 წლის ვადაში უნდა გაიაროს სპეციალური მასწავლებლის პროფესიული განვითარების საგანმანათლებლო პროგრამა ან მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამის დისტანციური კურსი და უნდა ჩააბაროს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული შესაბამისი გამოცდა;

11.23 უნდა ჰქონდეს მასწავლებლობის უფლება უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის მიხედვით და უნდა ჩააბაროს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული შესაბამისი გამოცდა.

11.24 სპეციალური მასწავლებელი, რომელიც ასწავლის და მუშაობს მხედველობის ან სმენის დარღვევის მქონე ან მრავლობითი სენსორული დარღვევის მქონე (ყრუ და უსინათლო) ან მძიმე/ღრმა ინტელექტუალური ან/და მრავლობითი დარღვევის მქონე ან ქცევითი და ემოციური დარღვევის მქონე, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეებთან, უნდა აკმაყოფილებდეს ამ მუხლის მე-5 პუნქტით დადგენილ ერთ-ერთ მოთხოვნას და გავლილი უნდა ჰქონდეს მხედველობის ან სმენის დარღვევის მქონე ან მრავლობითი სენსორული დარღვევის მქონე (ყრუ და უსინათლო) ან მძიმე/ღრმა ინტელექტუალური ან/და მრავლობითი დარღვევის მქონე ან ქცევითი და ემოციური დარღვევის მქონე, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეებისათვის სწავლების სპეციალიზებული სასერტიფიკატო პროგრამა.

მუხლი 12. კონკურსის გამოცხადება

12.1 შიდა და ღია კონკურსი ცხადდება სკოლა-გიმნაზიაში მასწავლებლის ვაკანტური პოზიციის არსებობის შემთხვევაში;

12.2 ღია კონკურსში მონაწილეობის უფლება აქვს ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს, რომელიც აკმაყოფილებს ამ წესით დადგენილ მოთხოვნებს, ხოლო შიდა კონკურსში მონაწილეობის უფლება აქვს მხოლოდ სკოლა-გიმნაზიაში დასაქმებულ მასწავლებელს;

12.3 სკოლა-გიმნაზიის შეუფერხებელი მუშაობის უზრუნველსაყოფად, სკოლ-გიმნაზია უფლებამოსილია, გამოაცხადოს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული კონკურსი იმ პოზიციაზე, რომელიც კონკურსის გამოცხადების მომენტისათვის არ არის ვაკანტური, მაგრამ არსებობს დადასტურებული საფუძველი, რომ აღნიშნული პოზიცია კონკურსის დასრულებამდე გახდება ვაკანტური;

12.4 სკოლა-გიმნაზიაში მასწავლებლის ვაკანტური პოზიციის არსებობის შემთხვევაში არსებული ვაკანტური პოზიცია შეივსება შიდა კონკურსის საფუძველზე;

12.5 შიდა კონკურსით მასწავლებლის ვაკანტური პოზიციის ვერ შევსების შემთხვევაში, სკოლა-გიმნაზიის დირექტორი უფლებამოსილია, გამოაცხადოს ღია კონკურსი;

12.6 სკოლა-გიმნაზიის დირექტორი უფლებამოსილია, დასაბუთებული გადაწყვეტილების საფუძველზე, სკოლა-გიმნაზიაში მასწავლებლის ვაკანტური პოზიცია შეავსოს შიდა კონკურსის გამოცხადების გარეშე, ღია კონკურსის მეშვეობით;

12.7 სკოლა-გიმნაზიში კონკურსის გამოცხადება ხდება სკოლა-გიმნაზიის დირექტორის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის – ბრძანების საფუძველზე, რომლითაც, ასევე განისაზღვრება კონკურსის ვადები, პირობები, საკონკურსო კომისიის შემადგენლობა და სხვა.

12.8 განცხადება ღია კონკურსის გამოცხადების შესახებ ქვეყნდება საჯაროდ, ინტერნეტ სივრცეში არსებულ დასაქმების ვებგვერდზე – http://teacherjobs.ge/-ზე, ხოლო განცხადება შიდა კონკურსის შესახებ ქვეყნდება სკოლა-გიმნაზიის მასწავლებლებისათვის ხელმისაწვდომ ადგილას, სკოლის საინფორმაციო დაფაზე, ასევე ელექტრონული ჟურნალის -EduPage საინფორმაციო დაფაზე.

12.9 სკოლა-გიმნაზია უფლებამოსილია ღია კონკურსის გამოცხადების შესახებ ინფორმაცია დამატებით განათავსოს სკოლა-გიმნაზიის ვებგვერდზე, ასევე შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ შესაბამის ვებგვერდებზე, სოციალურ ქსელებსა და ბეჭდვით ორგანოებში კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინება შეიცავს შემდეგ მონაცემებს:

12.10 სკოლის დასახელებას;

12.11 ღია კონკურსის წესით შესავსები მასწავლებლის ვაკანტური თანამდებობის დასახელებას და საგნის/კლასის მითითებას;

12.12 კანდიდატის მიმართ წაყენებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს;

12.13 ინფორმაციას სამუშაო საათების შესახებ;

12.14 ინფორმაციას სავარაუდო შრომის ანაზღაურების შესახებ;

12.15 შესაბამისი სკოლის საკონტაქტო ინფორმაციას;

12.16 სამუშაოს დაწყების თარიღს;

12.17 განცხადების წარდგენის ბოლო ვადას;

12.18 სხვა ინფორმაციას სკოლის გადაწყვეტილებით.

12.19 განცხადებების წარდგენის ვადა განისაზღვრება სკოლა-გიმნაზიის დირექტორის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით და შეადგენს არანაკლებ 5 კალენდარულ დღეს.

12.20 მოწვეული ან/და შემცვლელი მასწავლებლების სკოლაში დასაქმება ხდება კონკურსის გარეშე, დირექტორის გადაწყვეტილებით.

მუხლი 13. კომისიის შექმნის წესი და საქმიანობა

13.1 კონკურსის ჩატარების უზრუნველსაყოფად სკოლა-გიმნაზიის დირექტორის მიერ იქმნება შესაბამისი კომისია. კომისია უზრუნველყოფს სკოლა-გიმნაზიის დირექტორის მიერ განსაზღვრულ მასწავლებლის ვაკანტურ პოზიციებზე საუკეთესო კანდიდატთაშერჩევას;

13.2 კომისიის წევრთა რაოდენობასა და შემადგენლობას, მათ შორის კომისიის თავმჯდომარეს, განსაზღვრავს სკოლა-გიმნაზიის დირექტორი აუცილებელი საჭიროების გათვალისწინებით, მასწავლებლის ვაკანტური პოზიციის სპეციფიკიდან გამომდინარე, არანაკლებ 3 წევრისა;

13.3 კანდიდატი ან მისი ახლო ნათესავი არ შეიძლება იყოს იმ კომისიის წევრი, რომელმაც უნდა მოახდინოს მისი შერჩევა. „ახლო ნათესავში“ იგულისხმება „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პირი;

13.4 კომისიის თავმჯდომარე ამ კომისიის წევრთაგან ნიშნავს თავმჯდომარის მოადგილეს, რომელიც კომისიის თავმჯდომარის არყოფნის შემთხვევაში ცვლის მას და კომისიის მდივანს, რომელიც ახორციელებს კონკურსთან დაკავშირებულ საორგანიზაციო და სხვა აუცილებელ ღონისძიებებს, სკოლა-გიმნაზიასთან კოორდინირებულად;

13.5 კონკურსის ორგანიზებულად ჩატარებას უზრუნველყოფს სკოლა-გიმნაზია;

13.6 კომისიის წევრი ვალდებულია, კონკურსის ეტაპების დაწყებამდე წინასწარ განაცხადოს ყველა იმ გარემოების თაობაზე, რომელმაც შეიძლება მას ხელი შეუშალოს კანდიდატის ობიექტურად შეფასებასა და მის მიმართ გადაწყვეტილების მიუკერძოებლად გამოტანაში. ამ შემთხვევაში, კომისიის წევრი ვალდებულია, განაცხადოს თვითაცილება. შესაბამისად, ის ვერ მიიღებს მონაწილეობას იმავე ვაკანტურ პოზიციაზე წარდგენილი სხვა კანდიდატის შეფასებასა და მათ მიმართ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში;

13.7 თუ კომისიის წევრი არ განაცხადებს ზემო აღნიშნული გარემოების არსებობის შესახებ, ხოლო აღნიშნულის შესახებ კომისიისათვის ცნობილი გახდება კონკურსის მიმდინარეობისას, კომისიის ამ წევრის მიერ კანდიდატის შეფასება არ იქნება გათვალისწინებული საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებისას;

13.8 კომისია უფლებამოსილია, მიიღოს გადაწყვეტილება, თუ სხდომას ესწრება წევრთა ნახევარზე მეტი, მაგრამ არანაკლებ 2 წევრისა. ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში, გადამწყვეტად ითვლება სხდომის თავმჯდომარის ხმა;

13.9 კომისია გადაწყვეტილებას იღებს ფარული კენჭისყრის საფუძველზე;

13.10 კომისია, ამ წესის შესაბამისად, აფასებს კანდიდატის შესაბამისობას მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით განსაზღვრული პროფესიულ ცოდნასთან, უნარჩვევებსა და კვალიფიკაციასთან;

13.11 კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასება უნდა იყოს ობიექტური, მიუკერძოებელი, თანმიმდევრულად და თანაბრად გამოყენებული ყველა კანდიდატისადმი კონკურსის ყველა ეტაპზე;

13.12 კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასება ეფუძნება მის მიერ წარდგენილი დოკუმენტების, გასაუბრების ან სხვა დავალების შედეგების, სამუშაო გამოცდილებისა და განათლების შეფასებას;

13.13 კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასების დასაბუთებული შედეგი აისახება კომისიის სხდომის ოქმში, რომელსაც ხელს აწერენ სხდომის თავმჯდომარე და კომისიის დამსწრე წევრები. კომისიის წევრს უფლება აქვს, თავისი განსხვავებული აზრი დაურთოს ოქმს, რის შესახებაც ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი.

მუხლი 14. კონკურსის ეტაპები

კონკურსის ეტაპებია:

14.1 კანდიდატების მიერ წარდგენილი განაცხადების გადარჩევა;

14.2 შერჩეულ კანდიდატებთან გასაუბრება;

14.3 კონკურსის შედეგების განსაზღვრა.

14.4 სკოლა-გიმნაზიის დირექტორი უფლებამოსილია კანდიდატის შეფასებისათვის, ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ კონკურსის ეტაპებთან ერთად განსაზღვროს დამატებითი ეტაპი;

14.5 კომისია მასწავლებლის ვაკანტურ პოზიციაზე დასანიშნად სკოლა-გიმნაზიის დირექტორს წარუდგენს საუკეთესო კანდიდატს ან უარს აცხადებს კანდიდატის წარდგენაზე;

14.6 კომისია გადაწყვეტილების მიღებიდან ათი კალენდარული დღის ვადაში, თითოეულ კანდიდატს ელექტრონულად ან/და წერილობით აცნობებს მის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ;

14.7 კონკურსის ეტაპების დასრულებისას დგება შესაბამისი ოქმი.

მუხლი 15. კონკურსის ჩაშლის/შეწყვეტის საფუძვლები

კონკურსი ჩაშლილად მიიჩნევა, თუ:

15.1 მასში მონაწილეობისათვის წარდგენილი არ იქნა არცერთი განაცხადი;

15.2 კომისიამ დასაბუთებული უარი განაცხადა მასწავლებლის ვაკანტურ პოზიციაზე დასანიშნად კანდიდატის წარდგენაზე.

15.3 ობიექტური მიზეზის არსებობის შემთხვევაში, სკოლა-გიმნაზია უფლებამოსილია, შეწყვიტოს გამოცხადებული კონკურსი ნებისმიერ ეტაპზე, კანდიდატისათვის კომისიის საბოლოო გადაწყვეტილების გაცნობამდე

მუხლი 16. საპრეტენზიო კომისია

16.1 შესაბამისი კონკურსის პროცედურებთან, ეტაპებსა და შედეგებთან დაკავშირებული პრეტენზიების განხილვის მიზნით, სკოლა-გიმნაზიის დირექტორის ბრძანებით, იქმნება საპრეტენზიო კომისია;

16.2 საპრეტენზიო კომისიის წევრთა რაოდენობასა და შემადგენლობას განსაზღვრავს სკოლა-გიმნაზიის დირექტორი;

16.3 საპრეტენზიო კომისიის შემადგენლობაში შედიან კომისიის თავმჯდომარე, თავმჯდომარის მოადგილე და წევრები (მათ შორის, შესაძლოა იყოს მოწვეული პირები)

16.4 პირი, რომელიც მონაწილეობდა კონკურსის რომელიმე ეტაპის ჩატარებაში, არ შეიძლება იყოს საპრეტენზიო კომისიის შემადგენლობაში;

16.5 საპრეტენზიო კომისიის თავმჯდომარის არყოფნის შემთხვევაში, მის მოვალეობას ასრულებს თავმჯდომარის მოადგილე;

16.6 საპრეტენზიო კომისიის სხდომა უფლებამოსილია, თუ მას ესწრება წევრთა ნახევარზე მეტი, მაგრამ არანაკლებ 2 წევრისა;

16.7 საპრეტენზიო კომისიის გადაწყვეტილება მიიღება კომისიის დამსწრე წევრთა ხმების უბრალო უმრავლესობით. ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში, გადამწყვეტად ითვლება სხდომის თავმჯდომარის ხმა;

16.8 საპრეტენზიო კომისიის გადაწყვეტილება ფორმდება ოქმით, რომელსაც ხელს აწერენ საპრეტენზიო კომისიის სხდომის თავმჯდომარე და კომისიის დამსწრე წევრები;

16.9 საპრეტენზიო კომისიის წევრს უფლება აქვს, თავისი განსხვავებული აზრი დაურთოს ოქმს, რის შესახებაც ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი;

16.10 კანდიდატს საპრეტენზიო კომისიისადმი მიმართვის უფლება აქვს მხოლოდ წერილობითი ფორმით, კონკურსის შედეგების (მის მიმართ გამოტანილი საბოლოო გადაწყვეტილება) გამოცხადებიდან (გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან – წერილობით გაგზავნის შემთხვევასა და გაგზავნიდან – გადაწყვეტილების ელექტრონული ფოსტით გაგზავნის შემთხვევაში) არაუგვიანეს 2 სამუშაო დღისა;

16.11 საპრეტენზიო კომისიის სახელზე შეტანილი განცხადება კომისიის მიერ განიხილება არაუმეტეს 5 სამუშაო დღეში. მიღებული გადაწყვეტილება აისახება ოქმში და ეცნობება კანდიდატს;

16.12 კანდიდატს უფლება აქვს, კონკურსის პროცედურების, ეტაპებისა და შედეგების თაობაზე მიმართოს სასამართლოს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით

მუხლი 17. პერსონალის კვალიფიკაცია

17.1 პერსონალის კვალიფიკაცია შეესაბამება კანონმდებლობით დადგენილ ნორმებსა და კონკრეტული პოზიციის დასაკავებლად დამატებით გაწერილ პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია ინახება თანამშრომლის პირად საქმეში.

მუხლი 18. ახალი თანამშრომლის სოციალიზაცია

18.1 იმისათვის, რომ სკოლა-გიმნაზიის მიერ შერჩეულმა პირმა შეძლოს საკუთარი ცოდნისა და უნარების სრულად გამოვლენა, მნიშვნელოვანია, რომ მან წარმატებით გაიაროს ორგანიზაციასთან ადაპტაციის პროცესი და გახდეს ორგანიზაციის ღირებული წევრი. ამისთვის, სკოლა-გიმნაზია ზრუნავს ახალი კადრის ადაპტაციის პროცესზე.

ახალი თანამშრომლის ადაპტაციის ეტაპებია:

18.2 **მოლოდინები**-მუშაობის დაწყებამდე ჩამოყალიბებული მოლოდინი და შთაბეჭდილება სკოლა-გიმნაზიის შესახებ;

18.3 **შეხვედრა** - სკოლა-გიმნაზიაში მუშაობის პირველი სამი თვე, ფორმალური და არაფორმალური სოციალიზაციის პერიოდი;

18.4 **„ოჯახის წევრობა“** - სკოლა-გიმნაზიის/გუნდის სრულუფლებიან წევრად ჩამოყალიბების განცდა;

18.5 იმისათვის, რომ სწრაფად მოხდეს ახალი თანამშრომლის ადაპტაცია, სკოლა-გიმნაზია ეხმარება მათ გაეცნონ დამკვიდრებულ წესებსა და ტრადიციებს;

18.6 ახალი თანამშრომლის სოციალიზაციისთვის სკოლა-გიმნაზია ახორციელებს შემდეგ პროცედურებს:

18.7 ,,პირველი შეხვედრა ორგანიზაციასთან“-თანამშრომლებთან პირველი შეხვედრის საგანგებო ორგანიზება, პირველ სამუშაო დღეს განსაკუთრებული დახვედრით;

18.8 თანამშრომლების გაცნობა;

18.9 სკოლა-გიმნაზიის ორგანიზაციული კულტურის, რიტუალების გაცნობა, სკოლაგიმნაზიის დათვალიერება, შიდა ნორმებისა და რეგულაციების გაცნობა, თანამშრომლების საკონტაქტო ინფორმაციის, კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის არსებული ალტერნატიული გზების (მაგალითად, დახურული ჯგუფები სოციალურ ქსელში) შესახებ ინფორმაციის მიწოდება და ა.შ.

მუხლი 19. შესრულებული სამუშაოს შეფასება

19.1 სკოლა-გიმნაზია სისტემატურად აწარმოებს პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასებას, რაც უზრუნველყოფს ძლიერი და გასაუმჯობესებელი მიმართულებების იდენტიფიცირებას. შეფასების შედეგების ანალიზის საფუძველზე სკოლა-გიმნაზია გეგმავს და ახორციელებს პერსონალის მიზნობრივი განვითარების პროცესს;

19.2 შეფასების სისტემა ეფუძნება ზრდასრულთა სწავლების კონცეფციას და ითვალისწინებს შემდეგ პრინციპებს:

19.3 პატივისცემისა და აღიარების ატმოსფეროს შექმნა;

19.4 აქტიური მონაწილეობის წახალისება;

19.5 გამოცდილებაზე დაყრდნობა;

19.6 კოლაბორაციული კვლევა-ძიება;

19.7 სწავლა მოქმედებისთვის.

შეფასების მეთოდები:

19.8 მართვა მიზნების მიხედვით;

19.9 360 გრადუსიანი შეფასება;

19.10 შეფასება უშუალო ხელმძღვანელის მიერ;

19.11 თვითშეფასება;

19.12 გასაუბრება;

19.13 კრიტიკული შემთხვევები

19.14 სამუშაო სტანდარტები

შეფასების ეტაპები:

19.15 შეფასების პროცესის ძირითადი ეტაპებია:

19.16 დაგეგმვა;

19.17 თვითშეფასება;

19.18 გასაუბრება;

19.19 საბოლოო შეფასება.

მუხლი 20. თანამშრომელთა პროფესიული და კარიერული განვითარება

20.1 პერსონალის მიზნობრივი პროფესიული განვითარების დაგეგვისა და განხორციელებისას სკოლ-გიმნაზია თანამშრომლებს სთავაზობს პროფესიული განვითარების მრავალფეროვან მეთოდებს, როგორც სკოლა-გიმნაზიის ბაზაზე, ასევე გარედან შემოთავაზებული სერვისებით;

20.2 სკოლა-გიმნაზიის ერთწლიან სამოქმედო გეგმაში აისახება შესაბამისი აქტივობები და საჭირო ბიუჯეტი;

სკოლა-გიმნაზიის პროფესიული განვითარების ხედვა ეფუძნება შემდეგ საკვანძო პრინციპებს:

20.3 პროფესიული განვითარება, როგორც ყოველდღიური, მიმდინარე პროცესი -საგანამანთლებლო პროცესი და პროფესიული განვითარება არის არა „დანიშნულების ადგილი“, რომელსაც ოდესღაც უნდა მივაღწიოთ, არამედ მუდმივი „მოგზაურობა“, ახალი პერსპექტივები და ხედვები, ახალი მცდელოებები და რეფლექსიები. შესაბამისად პროფესიული განვითარების პოლიტიკის შემუშავებისას აქცენტი კეთდება სწავლისა და გაგების პროცესსა და მხარდაჭერაზე, ნაცვლად შეფასებითი დამოკიდებულებისა;

20.4 შეფასება, როგორც კონსტრუქციული უკუკავშირი განვითარებისთვის - შეფასება და უკუკავშირი დაფუძნებულია კოლეგების მხარაჭერასა და გუნდურ მუშაობაზე, მიზნობრივ დაგეგმვასა და პროცესების მონიტორინგსა და რეფლექსიაზე. სასკოლო საზოგადოების წევრებს აქვთ ავტონომიურობის და დამოუკიდებელი მოქმედების თავისუფლება, შესაძლებლობა, რომ დაგეგმონ, განახორციელონ ინოვაციური ხედვები. შეფასება კი ორიენტირებულია სისტემურ, დიფერენცირებულ ანალიზზე, ნაცვლად პასუხისა რა არის სწორი და რა არის არასწორი;

20.5 სასკოლო საზოგადოების ურთიერთნდობა, როგორც განვითარების უპირობო საფუძველი - ურთიერთობები დამყარებულია ნდობასა და მხარდაჭერაზე. პროფესიული განვითარება ორიენტირებულია პერსონალის შესაძლებლობების წარმოჩენასა და განვითარებაზე და არა მათი შესაძლებლობების ლიმიტების ხაზგასმაზე. პროფესიული განვითარების პროგრამები ხანგრძლივი თანამშრომლობითი პროცესია

სკოლ-გიმნაზია აყალიბებს პერსონალის განვითარების ხედვასა და პოლიტიკას შემდეგ პრინციპებზე დაყრდნობით:

20.6 მოქნილობა;

20.7 სწავლის მხარდაჭერა;

20.8 შეფასება, როგორც სწავლის საშუალება;

20.9 პროგრესის მონიტორინგი და მხარდაჭერა;

20.10 უწყვეტი განათლების სერვისების შეთავაზება.

20.11 კარიერული წინსვლა ნებაყოფლობითია, თანაბრად ხელმისაწვდომია და დამოკიდებულია კონკრეტული მასწავლებლის სურვილზე.

20.12 პერსონალის განვითარებასთან დაკავშირებული ინიციატივები წახალისებულია სკოლა-გიმნაზიის მიერ. ინიციატივები შესაძლოა გამოიკვეთოს პერსონალის საჭიროების კვლევის შედეგად ან ზეპირსიტყვიერად, პერსონალის მხრიდან.

მუხლი 21. თანამშრომელთა მოტივაცია

21.1 თანამშრომელთა მოტივირება გულისხმობს მატერიალურ და არამატერიალურ სტიმულირებას, რომელიც მიმართულია კვალიფიციური პერსონალის მოზიდვისა და შენარჩუნებისაკენ;

მოტივაციის ამაღლების მიზნით, სკოლა-გიმნაზია იყენებს წახალისების შემდეგ ფორმებს:

21.2 მადლობის გამოცხადება;

21.3 სიგელით დაჯილდოება;

21.4 ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება;

21.5 ერთჯერადი (ფულადი) პრემიის გაცემა.

მუხლი 22. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

22.1 დასაქმებულთან შრომითი ურთერთობის შეწყვეტის საკითხები რეგულირდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით;

22.2 თუ სკოლა-გიმნაზიასა და მასწავლებელს შორის დადებული კონკრეტული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, სკოლა-გიმნაზიასა და მასწავლებელს შორის შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს ხანგრძლივი შრომისუუნარობისას, თუ მასწავლებლის შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთან, თუ მასწავლებელს გამოყენებული აქვს საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული შვებულება;

მასწავლებელთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს:

22.3 მასწავლებლის სტატუსის შეწყვეტისას;

22.4 ხელშეკრულების პირობების დარღვევის, სააღმზრდელო საქმიანობისათვის შეუფერებელი ქმედების ჩადენის ან კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით არაკვალიფიციურობის დადასტურების შემთხვევაში;

22.5 საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა შემთხვევებში.

22.6 მასწავლებლის ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, მასწავლებელი ვალდებულია სკოლა-გიმნაზიას აღნიშნულის შესახებ აცნობოს წერილობით 30 კალენდარული დღით ადრე. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ეს შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.

თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლების პროცესი მოიცავს შემდეგ ეტაპებს:

22.7 შესაბამისი მოთხოვნა;

22.8 შესაბამისი დოკუმენტაციის წარმოება;

22.9 სამსახურებრივი დოკუმენტაციისა და მატერიალური საშუალებების გადაბარება;

22.10 გათავისუფლებასთან დაკავშირებული საბოლოო ფინანსური ანგარიშსწორება;

22.11 დამშვიდობება.