

საჯარო სამართლის იურიდიული პირი
საზოგადოებრივი მაუწყებელი
ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა
თბილისი

2010 წელი 28 დეკემბერი

№ 184

“მაუწყებლობის შესახებ” საქართველოს კანონის 32-ე მუხლის მე-4 პუნქტის და სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის” დებულების მე-5 პუნქტის 5.3.2. ქვეპუნქტის შესაბამისად,

გ ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა:

1. ძალადაკარგულად გამოცხადდეს სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ გენერალური დირექტორის 2010 წლის 13 იანვრის №2 ბრძანება გარდა ამ ბრძანების 1-ლი და მე-3 პუნქტებისა.
2. 2011 წლის 1 იანვრიდან სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ ყველა თანამშრომელთან გაფორმდეს შრომითი ხელშეკრულებები და მათთან შრომითი ურთიერთობები განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე.
3. დამტკიცდეს სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ თანამშრომლებთან გასაფორმებელი შრომითი ხელშეკრულების ფორმა თანდართული სახით (დანართი).
4. წინამდებარე ბრძანება ძალაშია 2011 წლის 1 იანვრიდან.

დანართი: შრომითი ხელშეკრულების ფორმა

გენერალური დირექტორი

გიორგი ჭანტურია

შრომითი ხელშეკრულება

ქ.თბილისი

----- 20--- წ.

ერთი მხრივ, **საჯარო სამართლის იურიდიული პირი საზოგადოებრივი მაუწყებელი** (შემდგომში *დასაქმებელი*) წარმოდგენილი, გენერალური დირექტორის ----- სახით,
და მეორე მხრივ,

----- ტაბელი ----- დაბადებული ----- პირადი №№
----- პირადობის მოწმობის (პასპორტის) №----- გაცემული -----
მიერ, გაცემის თარიღი ----- (შემდგომში *დასაქმებული*)

ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე ვდებთ წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე:

მუხლი 1. ხელშეკრულების საგანი

1.1. *დასაქმებული* ----- იკავებს
----- თანამდებობას
განსაზღვრული ვადით -----დან -----
----მდე

მუხლი 2. მხარეთა უფლება-მოვალეობები

2.1. დასაქმებულს უფლება აქვს:

2.1.1. მოითხოვოს შრომის უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობების შექმნა;

2.1.2. მოითხოვოს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურება;

2.1.3. მიიღოს კუთვნილი ანაზღაურება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული წესით;

2.1.4. ისარგებლოს კანონმდებლობით მინიჭებული სხვა უფლებებით.

2.2. დასაქმებული მოვალეა:

2.2.1. დროულად და ხარისხიანად შეასრულოს წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო;

2.2.2. დაიცვას კონფიდენციალური ინფორმაცია;

2.2.3. შეასრულოს წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული მოვალეობები ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას, სამუშაო სპეციალობისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად;

2.2.4. დაიცვას დამსაქმებელთან დადგენილი საწარმოო-შემოქმედებითი და ტექნიკური ექსპლოატაციის წესები;

2.2.5. გაუფრთხილდეს მისთვის სამსახურებრივი დანიშნულებით მინდობილ ქონებას, აღჭურვილობას და მასალებს;

2.2.6. აანაზღაუროს საკუთარი ბრალეული ქმედებით დამსაქმებლისათვის მიყენებული ზიანი;

2.2.7. არ დაიკავოს სხვა თანამდებობა ან შეასრულოს ანაზღაურებადი სამუშაო სხვა მაუწყებელთან;

2.2.8. დამსაქმებელს დროულად აცნობოს სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მიზეზი;

2.2.9. არ გამოცხადდეს სამუშაოზე ნასვამ მდგომარეობაში;

2.2.10. საჭიროების შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად, შესაბამისი ანაზღაურების გარეშე, დამქირავებლის მოთხოვნის შესაბამისად სამუშაო დროის გასვლის შემდეგ დარჩეს სამსახურში ან გამოცხადდეს სამუშაოზე.

2.3. დამსაქმებელს უფლება აქვს:

- 2.3.1. განუსაზღვროს დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების პირობები;
- 2.3.2. დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია დააკისროს მას ჯარიმა შრომითი ხელშეკრულების ღირებულების 10%-ის ოდენობით ვალდებულების ყოველი დარღვევისათვის;
- 2.3.3 განახორციელოს კანონით მინიჭებული სხვა უფლებები.

2.4. დამსაქმებელი მოვალეა:

- 2.4.1. შეუქმნას დასაქმებულ შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობები;
- 2.4.2. გადაუხადოს დასაქმებულ ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული წესით, დადგენილი ოდენობით და დათქმულ ვადაში.

მუხლის 3. შრომის ანაზღაურება

- 3.1. დამსაქმებელი დასაქმებულს ყოველთვიურად შრომის ანაზღაურების სახით უხდის (თანხა სიტყვიერად) ლარს
- 3.2. შრომის ანაზღაურების გადახდა წარმოებს როგორც ნაღდი, ისე უნაღდო ანგარიშსწორების წესით, მომდევნო სამუშაო თვის არაუგვიანეს 5 რიცხვისა.

მუხლი 4. ხელშეკრულების შეწყვეტა

წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს:

- ა) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა;
- დ) შრომითი ხელშეკრულების მოშლა;
- ე) მხარეთა შეთანხმება;
- ვ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;
- ზ) შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის გამო დასაქმებული ვერ ასრულებს თავის ვალდებულებებს;
- თ) დასაქმებულის გარდაცვალება.

მუხლი 5. დასკვნითი დებულებები

- 5.1. სსიპ "საზოგადოებრივი მაუწყებლის" შრომის შინაგაწესი წარმოადგენს წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერით დასაქმებული ადასტურებს, რომ იგი გაეცნო შრომის შინაგაწესს, ეთანხმება მას და იღებს ვალდებულებას, დაიცვას მასში წარმოდენილი მოთხოვნები.
- 5.2. წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მხარეთა შორის წარმოშობილი ყველა დავა წყდება ურთიერთშეთანხმებით ან სასამართლოსთვის მიმართვის გზით, მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად.
- 5.3. ინფორმაცია დასაქმებულის პერსონალური მონაცემების (სახელი, გვარი, მისამართი, პროფესიული განათლება, კვალიფიკაცია, შრომის ანაზღაურების ოდენობა, თანამდებობა, ასაკი, ჯანმრთელობის მდგომარეობა და სხვ.) შესახებ კონფიდენციალურია და წარმოადგენს დასაქმებულის პირად საიდუმლოებას.
- 5.4. წინამდებარე შრომით ხელშეკრულება შედგენილია ორ თანაბარ იურიდიული ძალის მქონე ეგზემპლარად, რომელთაგან ერთი ინახება დამსაქმებელთან, ხოლო მეორე - დასაქმებულთან.

მხარეთა ხელმოწერები:

დამსაქმებელი

დასაქმებული
