

სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სამეურვეო საბჭოს
გადაწყვეტილება №260
(ოქმი №252)

თბილისი

2013 წლის 12 აგვისტო


სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ თანამშრომლების შრომითი
ხელშეკრულების ძირითადი პირობების დადგენის შესახებ

“მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 30-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის “თ“ ქვეპუნქტის თანახმად,


დადგინდეს სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ თანამშრომლების შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი პირობები თანდართული სახით.

დანართი: შრომითი ხელშეკრულებები (30 ფურცლად)


სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სამეურვეო საბჭოს თავმჯდომარე:

ლევან გახელაძე 

სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სამეურვეო საბჭოს წევრები:


მამუკა ფაჩუაშვილი 


დავით კანდელაკი

ზურაბ დავითაშვილი 

ოთარ კობერიძე

ბაკურ სულაკაური

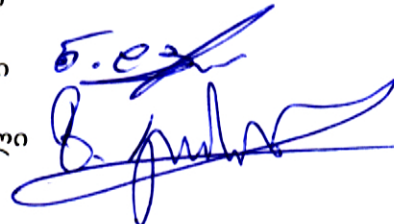
გიორგი მელაძე 

ემზარ გოგუაძე 

ავთანდილ ანთიძე

ნინო დანელია

ეკა მაზმიშვილი

ნატალია დვალი 

ზაზა კორინთელი

შრომითი ხელშეკრულება №

ქ. თბილისი _____, 20-- წელი

ჩვენ, ქვემოთ ხელის მომწერნი,

_____ , წარმოდგენილი მისი გენერალური დირექტორის, ბ-ნ _____ სახით, შემდგომში - დამსაქმებელი, ერთი მხრივ, და _____, მცხოვრები ქ. თბილისი, _____, პირადობის დამადასტურებელი მოწმობა № _____, გაცემული დასაქმებულის მიერ ---.---.წ., პირადი № _____, შემდგომში - დასაქმებული, მეორეს მხრივ,

ვდებთ წინამდებარე შრომით ხელშეკრულებას (შემდგომში - ხელშეკრულება) შემდეგ ზე:

1. ხელშეკრულების საგანი

დამსაქმებელი იღებს დასაქმებულს _____

/სტრუქტურული ქვედანაყოფი/

_____ თანამდებობაზე, ხოლო დასაქმებული თანახმაა განახორციელოს ამ თანამდებობით განსაზღვრული შრომითი საქმიანობა იმ პირობებით, რომელიც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით, თანამდებობაზე დანიშვნის ბრძანებითა და დამსაქმებლის ორგანიზაციაში მოქმედი შინაგანაწესით.

2. ზოგადი დებულებები

2.1. დასაქმებული უნდა შეუდგეს თავისი შრომითი მოვალეობების შესრულებას 20-- წლის “—“ _____ - დან.

2.2. წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია:

- გამოსაცდელი ვადით - _____;
- განუსაზღვრელი ვადით;
- ვადით – 20-- წლის “—“ _____ - მდე;
- სამუშაოს შესრულების ვადით _____

/პროექტის ან/და სხვ. საფუძვლის აღწერილობა/

2.3. დასაქმებულს ევალება პირადად შეასრულოს შემდეგი სამუშაო: _____

2.4. დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს (ფუნქციების) აღწერილობა განისაზღვრება თანამდებობრივი ინსტრუქციით.

2.5. შრომითი მოვალეობების შესრულებისას დასაქმებული უშუალოდ ანგარიშვალდებულია _____ წინაშე.

3. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები

3.1. დამსაქმებელი ვალდებულია:

- 3.1.1. შეუქმნას დასაქმებულს საჭირო შრომითი პირობები;
- 3.1.2. მოახდინოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ოდენობითა და წესით;
- 3.1.3. უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;
- 3.1.4. შეასრულოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებები.

3.2. დამსაქმებელს უფლება აქვს:

- 3.2.1. მოსთხოვოს დასაქმებულს წინამდებარე ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა, შიდა ლოკალური აქტების და თანამდებობრივი ინსტრუქციის დაცვა;

- 3.2.2. დაადგინოს ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესი საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით;
- 3.2.3. სამსახურებრივი საჭიროებიდან გამომდინარე, მოითხოვოს (კომუნიკაციის ხელმისაწვდომი საშუალებების გამოყენებით, მათ შორის ელ-ფოსტის საშუალებით) დასაქმებულის გამოცხადება დამსაქმებულის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო ადგილას დასაქმებულის სამსახურებრივი მოვალეობების შესასრულებლად;
- 3.2.4. სამსახურებრივი საჭიროებიდან გამომდინარე, მოითხოვოს (კომუნიკაციის ხელმისაწვდომი საშუალებების გამოყენებით, მათ შორის ელ-ფოსტის საშუალებით) დასაქმებულის სამსახურებრივი მოვალეობებიდან გამომდინარე, სამუშაო ადგილზე გამოცხადების გარეშე, დამსაქმებლის განსაზღვრული კონკრეტული დავალების შესრულება;
- 3.2.5. დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები;
- 3.2.6. გამოიყენოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლებები.
- 3.3. დასაქმებული ვალდებულია:
- 3.3.1. პირადად შეასრულოს მასზე დაკისრებული შრომითი საქმიანობა (მოვალეობები). მოვალეობების მთლიანი ან/და ნაწილობრივი შესრულების სხვა პირზე დაკისრება წინასწარ შეათანხმოს დამსაქმებელთან;
- 3.3.2. წერილობით შეატყობინოს დამსაქმებელს მის პირად მონაცემებში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ, ასეთ ცვლილებიდან ----- განმავლობაში;
- 3.3.3. დამსაქმებლის მოთხოვნის შესაბამისად სამსახურებრივი მოვალეობების შესასრულებლად გამოცხადდეს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო ადგილზე;
- 3.3.4. დამსაქმებლის მოთხოვნის შესაბამისად შეასრულოს დამსაქმებლის კონკრეტული დავალება, დავალების პირობების და ვადების დაცვით;
- 3.3.5. არ გაავრცელოს სხვის პირად ან კომერციულ, ასევე სახელმწიფო საიდუმლოებას მიკუთვნებული ინფორმაცია, რაც მისთვის ცნობილი გახდა პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას;
- 3.3.6. არ მისცეს ინტერვიუ, არ ჩაატაროს შეხვედრები ან/და მოლაპარაკებები, რომლებიც ეხება დამსაქმებლის საქმიანობას, ხელმძღვანელობის წინასწარი თანხმობის გარეშე;
- 3.3.7. გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის მატერიალურ ფასეულობებს;
- 3.3.8. დასაქმებული პირადად და სრულად მატერიალურად პასუხისმგებელია დამსაქმებლისათვის მიყენებული ზიანისათვის, რომელიც წარმოიშვა დასაქმებულის მიერ დაუსაბუთებელი ან/და უკანონო გადაწყვეტილების მიღების შედეგად, რომელსაც მოჰყვა დამსაქმებლის ქონების უსაფრთხოების დარღვევა ან მისი არამართლზომიერი გამოყენება;
- 3.3.9. დასაქმებული პირადად და სრულად აგებს პასუხს ნებისმიერი ზიანისათვის და/ან დანაკარგისათვის რომელიც მიადგება დამსაქმებელს, მისთვის მინდობილი ქონების არამიზნობრივად გამოყენების შედეგად ან დაუღვევრობით;
- 3.3.10. შრომითი ხელშეკრულების საკუთარი ინიციატივით შეწყვეტისას, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წერილობითი შეტყობინებით;
- 3.3.11. დაიცვას დამსაქმებლის მიერ მიღებული შიდა ლოკალური აქტების, ასევე ხელმძღვანელობის მიერ მიღებული ბრძანებების და განკარგულებების მოთხოვნები; ხელშეკრულების პირობები; უსაფრთხოების ნორმები;
- 3.3.12. შეასრულოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა ვალდებულებები.
- 3.4. დასაქმებულს უფლება აქვს:
- 3.4.1. მოითხოვოს მის მიერ შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო შრომითი პირობები;
- 3.4.2. მიიღოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით დადგენილი ოდენობით;
- 3.4.3. მოსთხოვოს დამსაქმებელს წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება;
- 3.4.4. ისარგებლოს კანონმდებლობით დადგენილი სხვა უფლებებით.

4. სამუშაო დრო

4.1. წინამდებარე ხელშეკრულების ფარგლებში განსაზღვრულია თავისუფალი სამუშაო გრაფიკი – დასაქმებულის სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება განხორციელდება სამსახურებრივი საჭიროების შემთხვევაში, დამსაქმებლის მოთხოვნის შესაბამისად.

5. შრომის ანაზღაურება

- 5.1. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება თვეში შეადგენს ——— (————) ლარს.
- 5.2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა ყოველთვიურად, ყოველი მომდევნო თვის ——— რიცხვამდე.
- 5.3. შრომის ანაზღაურების გაცემა ხდება ————— (ნაღდი/უნაღდო) ანგარიშსწორებით.
- 5.4. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.

6. შვებულება

- 6.1. დასაქმებულს უწყვეტად მუშაობის 11 (თერთმეტი) თვის შემდეგ, უფლება აქვს ისარგებლოს 24 (ოცდაოთხი) სამუშაო დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.
- 6.2. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს, მხარეთა შეთანხმებით, შვებულება შეიძლება მიეცეს წლის ნებისმიერ დროს.
- 6.3. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 15 (თხუთმეტი) კალენდარული დღისა.

7. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

7.1. წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის 20--წლის „---,-----“ და ძალაშია 20--წლის „-----, -----“ მდე;

8. განსაკუთრებული პირობები

- 8.1. დასაქმების პერიოდში და ამ პერიოდის დასრულების შემდეგ, სამუშაოს შეწყვეტის მიზეზის მიუხედავად, დასაქმებული ვალდებულია საიდუმლოდ შეინახოს მისთვის წინამდებარე ხელშეკრულების ძალით ხელმისაწვდომი ინფორმაცია და უფლება არა აქვს გააცნოს ნებისმიერ მესამე პირს, ან ნებისმიერი გზით გამოიყენოს ეს ინფორმაცია თავის სასიკეთოდ, ან გახადოს იგი საჯარო. აღნიშნული ინფორმაცია მოიცავს ნებისმიერ მონაცემს დამსაქმებლის კონტრაქტორებისა და თანამშრომლების, დამსაქმებლის საქმიანობის შესახებ, აგრეთვე, ნებისმიერ სხვა ინფორმაციას, რომელსაც დამსაქმებელი გონივრულად თვლის კონფიდენციალურად. პასუხისმგებლობა ასეთი სახის ინფორმაციის გამჟღავნების ან გამოყენებისათვის დგება საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით.
- 8.2. 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, რის გამოც, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი აღნიშნული ინფორმაცია გადასცეს მესამე პირებს, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ასეთი ინფორმაციის გაცემა აუცილებელია დასაქმებულის მიერ თავისი სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებისთვის (მაგალითად: აკრედიტაციისთვის, ----- და ა.შ.).

9. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

9.1. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია:

- ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- ბ) ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;
- ზ) დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- ი) ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს წინამდებარე ხელშეკრულების მე-6 მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;
- კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;
- ლ) საქართველოს ორგანული კანონის “შრომის კოდექსის” 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;
- მ) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტას.

9.2. ხელშეკრულების 9.1. პუნქტის “ა”, “ვ”, “ი” და “მ” ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი მოქმედებს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წესით.

10. სხვა დებულებები

- 10.1. წინამდებარე ხელშეკრულება არეგულირებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს.
- 10.2. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით, წინამდებარე ხელშეკრულებით და დამსაქმებლის მიერ შემუშავებულ შინაგანაწესით და სხვა შიდა ლოკალური აქტებით, რომელიც მის გაუქმებამდე წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.
- 10.3. მხარეები ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებენ, რომ წინამდებარე ხელშეკრულება არ მოიცავს ბუნდოვან დებულებებს და რომ ისინი სრულად გაეცნენ და მიიღეს აღნიშნული პირობები.
- 10.4. საკითხები რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე ხელშეკრულებით გადაწყდება მოქმედი კანონმდებლობით.
- 10.5. წინამდებარე ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა დაიშვება მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე. ცალმხრივად შეტანილ ცვლილებებს იურიდიული ძალა არ გააჩნია. ცვლილებებისა და დამატებების ხელმოწერის შემდეგ ისინი ითვლებიან წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად.
- 10.6. ხელშეკრულების ხელმოწერიდან ნებისმიერ დროს ამ ხელშეკრულების რომელიმე დებულების ძალადაკარგულად ცნობა საკანონმდებლო ცვლილებების, სასამართლო გადაწყვეტილების ან სხვა გარემოების საფუძველზე, არ იქონიებს გავლენას წინამდებარე ხელშეკრულების სხვა დებულების ნამდვილობაზე. მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ასეთ შემთხვევაში კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკებები რათა ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნას ისეთი ცვლილებები, რომლებიც შეძლებისდაგვარად შეინარჩუნებს მხარეთა თავდაპირველ მიზანს.
- 10.7. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე ორი იდენტურ ეგზემპლარად, თითო ყოველი მხარისთვის.

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.

მხარეთა ხელმოწერები

დამსაქმებელი

დასაქმებული

მის. ქ. თბილისი,
ს/კოდი:

გენერალური დირექტორი:

დასაქმებული:

_____ / _____ /

_____ / _____ /

შრომითი ხელშეკრულება №

ქ. თბილისი _____, 20-- წელი

ჩვენ, ქვემოთ ხელის მომწერნი,

დირექტორის, ბ-ნ _____, წარმოდგენილი მისი გენერალური სახით, შემდგომში - დამსაქმებელი, ერთი მხრივ, და _____, მცხოვრები ქ. თბილისი, _____, პირადობის დამადასტურებელი მოწმობა № _____, გაცემული _____ მიერ ---.---.წ., პირადი № _____, შემდგომში - დასაქმებული, მეორეს მხრივ,

ვდებთ წინამდებარე შრომით ხელშეკრულებას (შემდგომში - ხელშეკრულება) შემდეგ ზე:

1. ხელშეკრულების საგანი

დამსაქმებელი იღებს დასაქმებულს _____

/სტრუქტურული ქვედანაყოფი/

_____ თანამდებობაზე, ხოლო დასაქმებული თანახმაა განახორციელოს ამ თანამდებობით განსაზღვრული შრომითი საქმიანობა იმ პირობებით, რომელიც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით, თანამდებობაზე დანიშვნის ბრძანებითა და დამსაქმებლის ორგანიზაციაში მოქმედი შინაგანაწესით.

2. ზოგადი დებულებები

2.1. დასაქმებულის სამუშაო ადგილად განისაზღვრება _____, რომელიც მდებარეობს მისამართზე: _____.

2.2. დასაქმებული უნდა შეუდგეს თავისი შრომითი მოვალეობების შესრულებას 20-- წლის “—“ _____ - დან.

2.3. წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია:

- სამუშაოს შესრულების ვადით _____

/პროექტის ან/და სხვ. საფუძვლის აღწერილობა/

2.4. დასაქმებულს ევალება პირადად შეასრულოს შემდეგი სამუშაო: _____

2.5. დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს (ფუნქციების) აღწერილობა განისაზღვრება თანამდებობრივი ინსტრუქციით.

2.6. შრომითი მოვალეობების შესრულებისას დასაქმებული უშუალოდ ანგარიშვალდებულია წინაშე.

შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია _____ - თვიანი გამოსაცდელი ვადით, რომლის გასვლის შემდეგ თუ დასაქმებული აგრძელებს შრომითი მოვალეობების შესრულებას, გამოსაცდელი ვადა ითვლება წარმატებით დასრულებულად და წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია ხელშეკრულების 2.3. პუნქტით გათვალისწინებული ვადით და პირობებით.

გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება წინამდებარე ხელშეკრულების — მუხლით გათვალისწინებული ოდენობით და წესით.

დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს წინამდებარე ხელშეკრულება. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

3. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები

- 3.1. დამსაქმებელი ვალდებულია:
 - 3.1.1. შეუქმნას დასაქმებულს საჭირო შრომითი პირობები;
 - 3.1.2. მოახდინოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ოდენობითა და წესით;
 - 3.1.3. უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;
 - 3.1.4. შეასრულოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებები.

- 3.2. დამსაქმებელს უფლება აქვს:
 - 3.2.1. მოსთხოვოს დასაქმებულს წინამდებარე ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა, შიდა ლოკალური აქტების და თანამდებობრივი ინსტრუქციის დაცვა;
 - 3.2.2. დაადგინოს ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესი საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით;
 - 3.2.3. კანონმდებლობით და შრომის შინაგანაწესით დადგენილი წესით, მოითხოვოს დასაქმებულისგან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. მხარეები თანხმდებიან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესით;
 - 3.2.4. დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები;
 - 3.2.5. გამოიყენოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლებები.

- 3.3. დასაქმებული ვალდებულია:
 - 3.3.1. პირადად შეასრულოს მასზე დაკისრებული შრომითი საქმიანობა (მოვალეობები). მოვალეობების მთლიანი ან/და ნაწილობრივი შესრულების სხვა პირზე დაკისრება წინასწარ შეათანხმოს დამსაქმებელთან;
 - 3.3.2. წერილობით შეატყობინოს დამსაქმებელს მის პირად მონაცემებში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ, ასეთ ცვლილებიდან ————— განმავლობაში;
 - 3.3.3. დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე მიაწოდოს მას ინფორმაცია ადრინდელი საქმიანობის შესახებ და შეუფერხებლად წარუდგინოს ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებული მონაცემები;
 - 3.3.4. არ გაავრცელოს სხვის პირად ან კომერციულ, ასევე სახელმწიფო საიდუმლოებას მიკუთვნებული ინფორმაცია, რაც მისთვის ცნობილი გახდა პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას;
 - 3.3.5. არ მისცეს ინტერვიუ, არ ჩაატაროს შეხვედრები ან/და მოლაპარაკებები, რომლებიც ეხება დამსაქმებლის საქმიანობას, ხელმძღვანელობის წინასწარი თანხმობის გარეშე;
 - 3.3.6. გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის მატერიალურ ფასეულობებს;
 - 3.3.7. დასაქმებული პირადად და სრულად მატერიალურად პასუხისმგებელია დამსაქმებლისათვის მიყენებული ზიანისათვის, რომელიც წარმოიშვა დასაქმებულის მიერ დაუსაბუთებელი ან/და უკანონო გადაწყვეტილების მიღების შედეგად, რომელსაც მოჰყვა დამსაქმებლის ქონების უსაფრთხოების დარღვევა ან მისი არამართლზომიერი გამოყენება;
 - 3.3.8. დასაქმებული პირადად და სრულად აგებს პასუხს ნებისმიერი ზიანისათვის და/ან დანაკარგისათვის რომელიც მიადგება დამსაქმებელს, მისთვის მინდობილი ქონების არამიზნობრივად გამოყენების შედეგად ან დაუღვერობით;
 - 3.3.9. საჭიროების შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად, დამქირავებლის მოთხოვნის შესაბამისად, სამუშაო დროის გასვლის შემდეგ გააგრძელოს სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება ან გამოცხადდეს სამუშაო ადგილზე. მხარეები თანხმდებიან, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესით;
 - 3.3.10. შრომითი ხელშეკრულების საკუთარი ინიციატივით შეწყვეტისას, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წერილობითი შეტყობინებით;
 - 3.3.11. დაიცვას დამსაქმებლის მიერ მიღებული შიდა ლოკალური აქტების, ასევე ხელმძღვანელობის მიერ მიღებული ბრძანებების და განკარგულებების მოთხოვნები; ხელშეკრულების პირობები; უსაფრთხოების ნორმები;
 - 3.3.12. შეასრულოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა ვალდებულებები.

- 3.4. დასაქმებულს უფლება აქვს:

- 3.4.1. მოითხოვოს მის მიერ შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო შრომითი პირობები;
- 3.4.2. მიიღოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით დადგენილი ოდენობით;
- 3.4.3. მოსთხოვოს დამსაქმებელს წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება;
- 3.4.4. ისარგებლოს კანონმდებლობით დადგენილი სხვა უფლებებით.

4. სამუშაო დრო და დასვენების დღეები

4.1. დასაქმებულს განესაზღვრება მოქნილი სამუშაო დროის რეჟიმი. სამუშაო დღის დაწყება, დასრულება და საერთო ხანგრძლივობა განისაზღვრება სამუშაო გრაფიკით. სამუშაო დროის სააღრიცხვო პერიოდი დასაქმებულისათვის წინამდებარე ხელშეკრულების ფარგლებში შეადგენს _____ (კვირა, თვე . . .). საანგარიშო პერიოდის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კანონმდებლობით დადგენილ სამუშაო საათების რაოდენობას.

5. შრომის ანაზღაურება

- 5.1. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება ნამუშევარი დროის შესაბამისად და შეადგენს: ერთ სამუშაო დღეში _____ (————) ლარს.
- 5.2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა ყოველთვიურად, ყოველი მომდევნო კალენდარული თვის — — რიცხვამდე.
- 5.3. შრომის ანაზღაურების გაცემა ხდება _____ (ნაღდი/უნაღლო) ანგარიშსწორებით.
- 5.4. დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება გადაისინჯება ყოველწლიურად. ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს ანაზღაურების გაზრდის ვალდებულებას.

6. შვებულება

- 6.1. დასაქმებულს უწყვეტად მუშაობის 11 (თერთმეტი) თვის შემდეგ, უფლება აქვს ისარგებლოს 24 (ოცდაოთხი) სამუშაო დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.
- 6.2. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს, მხარეთა შეთანხმებით, შვებულება შეიძლება მიეცეს წლის ნებისმიერ დროს.
- 6.3. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 15 (თხუთმეტი) კალენდარული დღისა.

7. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

7.1. წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის 20--წლის „---,-----“ და ძალაშია 20--წლის „-----, -----“ მდე;

8. განსაკუთრებული პირობები

- 8.1. დასაქმების პერიოდში და ამ პერიოდის დასრულების შემდეგ, სამუშაოს შეწყვეტის მიზეზის მიუხედავად, დასაქმებული ვალდებულია საიდუმლოდ შეინახოს მისთვის წინამდებარე ხელშეკრულების ძალით ხელმისაწვდომი ინფორმაცია და უფლება არა აქვს გააცნოს ნებისმიერ მესამე პირს, ან ნებისმიერი გზით გამოიყენოს ეს ინფორმაცია თავის სასიკეთოდ, ან გახადოს იგი საჯარო. აღნიშნული ინფორმაცია მოიცავს ნებისმიერ მონაცემს დამსაქმებლის კონტრაქტორებისა და თანამშრომლების, დამსაქმებლის საქმიანობის შესახებ, აგრეთვე, ნებისმიერ სხვა ინფორმაციას, რომელსაც დამსაქმებელი გონივრულად თვლის კონფიდენციალურად. პასუხისმგებლობა ასეთი სახის ინფორმაციის გამჟღავნების ან გამოყენებისათვის დგება საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით.
- 8.2. დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის გარეშე დასაქმებულს ეკრძალება სხვა სამუშაოს შესრულება (როგორც შრომითი ხელშეკრულების, ისე სამოქალაქო-სამართლებრივი გარიგების

საფუძველზე), თუ ამან შეიძლება ხელი შეუშალოს მის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანამდებობის ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაში.

8.3. 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 რის გამოც, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი აღნიშნული ინფორმაცია გადასცეს მესამე პირებს, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ასეთი ინფორმაციის გაცემა აუცილებელია დასაქმებულის მიერ თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებისთვის (მაგალითად: აკრედიტაციისთვის, ----- და ა.შ.).

9. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები

9.1. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია:

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

ბ) ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს წინამდებარე ხელშეკრულების მე-6 მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;

კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ლ) საქართველოს ორგანული კანონის “შრომის კოდექსის” 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტას.

9.2. ხელშეკრულების 9.1. პუნქტის “ა”, “ვ”, “ი” და “მ” ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი მოქმედებს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წესით.

10. სხვა დებულებები

10.1. წინამდებარე ხელშეკრულება არეგულირებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს.

10.2. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით, წინამდებარე ხელშეკრულებით და დამსაქმებლის მიერ შემუშავებულ შინაგანაწესით და სხვა შიდა ლოკალური აქტებით, რომელიც მის გაუქმებამდე წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

10.3. მხარეები ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებენ, რომ წინამდებარე ხელშეკრულება არ მოიცავს ბუნდოვან დებულებებს და რომ ისინი სრულად გაეცნენ და მიიღეს აღნიშნული პირობები.

10.4. საკითხები რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე ხელშეკრულებით გადაწყდება მოქმედი კანონმდებლობით.

10.5. წინამდებარე ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა დაიშვება მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე. ცალმხრივად შეტანილ ცვლილებებს იურიდიული ძალა არ გააჩნია. ცვლილებებისა და დამატებების ხელმოწერის შემდეგ ისინი ითვლებიან წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად.

10.6. ხელშეკრულების ხელმოწერიდან ნებისმიერ დროს ამ ხელშეკრულების რომელიმე დებულების ძალადაკარგულად ცნობა საკანონმდებლო ცვლილებების, სასამართლო გადაწყვეტილების ან სხვა გარემოების საფუძველზე, არ იქონიებს გავლენას წინამდებარე ხელშეკრულების სხვა დებულების ნამდვილობაზე. მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ასეთ შემთხვევაში კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკებები რათა ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნას ისეთი ცვლილებები, რომლებიც შეძლებისდაგვარად შეინარჩუნებს მხარეთა თავდაპირველ მიზანს.

10.7. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე ორ იდენტურ ეგზემპლარად, თითო ყოველი მხარისთვის.

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.

მხარეთა ხელმოწერები

დამსაქმებელი

დასაქმებული

მის. ქ. თბილისი, კოსტავას ქ.
ს/კოდი:

გენერალური დირექტორი:

დასაქმებული:

შრომითი ხელშეკრულება №

ქ. თბილისი _____, 20-- წელი

ჩვენ, ქვემოთ ხელის მომწერნი,

დირექტორის, ბ-ნ _____, წარმოდგენილი მისი გენერალური მხრივ, და _____ სახით, შემდგომში - დამსაქმებელი, ერთი მხრივ, და _____, მცხოვრები ქ. თბილისი, _____, პირადობის დამადასტურებელი მოწმობა № _____, გაცემული მიერ ---.---.წ., პირადი № _____, შემდგომში - დასაქმებული, მეორეს მხრივ,

ვდებთ წინამდებარე შრომით ხელშეკრულებას (შემდგომში ხელშეკრულება) შემდეგზე:

1. ხელშეკრულების საგანი

დამსაქმებელი იღებს დასაქმებულს _____

/სტრუქტურული ქვედანაყოფი/

_____ თანამდებობაზე, ხოლო დასაქმებული თანახმაა განახორციელოს ამ თანამდებობით განსაზღვრული შრომითი საქმიანობა იმ პირობებით, რომელიც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით, თანამდებობაზე დანიშნვის ბრძანებითა და დამსაქმებლის ორგანიზაციაში მოქმედი შინაგანაწესით.

2. ზოგადი დებულებები

2.1. დასაქმებულის სამუშაო ადგილად განისაზღვრება _____, რომელიც მდებარეობს მისამართზე: _____.

2.2. დასაქმებული უნდა შეუდგეს თავისი შრომითი მოვალეობების შესრულებას 20-- წლის “—“ _____ - დან.

2.3. წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია:
- სეზონური სამუშაოს შესრულების ვადით

/პროექტის ან/და სხვ. საფუძვლის აღწერილობა/

2.4. დასაქმებულს ევალება პირადად შეასრულოს შემდეგი სამუშაო: _____

2.5. დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს (ფუნქციების) აღწერილობა განისაზღვრება თანამდებობრივი ინსტრუქციით.

2.6. შრომითი მოვალეობების შესრულებისას დასაქმებული უშუალოდ ანგარიშვალდებულია _____ წინაშე.

3. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები

3.1. დამსაქმებელი ვალდებულია:

- 3.1.1. შეუქმნას დასაქმებულს საჭირო შრომითი პირობები;
- 3.1.2. მოახდინოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ოდენობითა და წესით;
- 3.1.3. უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;
- 3.1.4. შეასრულოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებები.

3.2. დამსაქმებელს უფლება აქვს:

- 3.2.1. მოსთხოვოს დასაქმებულს წინამდებარე ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა, შიდა ლოკალური აქტების და თანამდებობრივი ინსტრუქციის დაცვა;

- 3.2.2. დაადგინოს ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესი საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით;
 - 3.2.3. კანონმდებლობით და შრომის შინაგანაწესით დადგენილი წესით, მოითხოვოს დასაქმებულისგან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. მხარეები თანხმდებიან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესით;
 - 3.2.4. დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები;
 - 3.2.5. გამოიყენოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლებები.
- 3.3. დასაქმებული ვალდებულია:
- 3.3.1. პირადად შეასრულოს მასზე დაკისრებული შრომითი საქმიანობა (მოვალეობები). მოვალეობების მთლიანი ან/და ნაწილობრივი შესრულების სხვა პირზე დაკისრება წინასწარ შეათანხმოს დამსაქმებელთან;
 - 3.3.2. წერილობით შეატყობინოს დამსაქმებელს მის პირად მონაცემებში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ, ასეთ ცვლილებიდან _____ განმავლობაში;
 - 3.3.3. დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე მიაწოდოს მას ინფორმაცია ადრინდელი საქმიანობის შესახებ და შეუფერხებლად წარუდგინოს ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებული მონაცემები;
 - 3.3.4. არ გააფრცვლოს სხვის პირად ან კომერციულ, ასევე სახელმწიფო საიდუმლოებას მიკუთვნებული ინფორმაცია, რაც მისთვის ცნობილი გახდა პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას;
 - 3.3.5. არ მისცეს ინტერვიუ, არ ჩაატაროს შეხვედრები ან/და მოლაპარაკებები, რომლებიც ეხება დამსაქმებლის საქმიანობას, ხელმძღვანელობის წინასწარი თანხმობის გარეშე;
 - 3.3.6. გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის მატერიალურ ფასეულობებს;
 - 3.3.7. დასაქმებული პირადად და სრულად მატერიალურად პასუხისმგებელია დამსაქმებლისათვის მიყენებული ზიანისათვის, რომელიც წარმოიშვა დასაქმებულის მიერ დაუსაბუთებელი ან/და უკანონო გადაწყვეტილების მიღების შედეგად, რომელსაც მოჰყვა დამსაქმებლის ქონების უსაფრთხოების დარღვევა ან მისი არამართლზომიერი გამოყენება;
 - 3.3.8. დასაქმებული პირადად და სრულად აგებს პასუხს ნებისმიერი ზიანისათვის და/ან დანაკარგისათვის, რომელიც მიადგება დამსაქმებელს, მისთვის მინდობილი ქონების არამიზნობრივად გამოყენების შედეგად ან დაუღვერობით;
 - 3.3.9. საჭიროების შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად, დამქირავებლის მოთხოვნის შესაბამისად, სამუშაო დროის გასვლის შემდეგ გააგრძელოს სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება ან გამოცხადდეს სამუშაო ადგილზე. მხარეები თანხმდებიან, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესით;
 - 3.3.10. შრომითი ხელშეკრულების საკუთარი ინიციატივით შეწყვეტისას, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინებით;
 - 3.3.11. დაიცვას დამსაქმებლის მიერ მიღებული შიდა ლოკალური აქტების, ასევე ხელმძღვანელობის მიერ მიღებული ბრძანებების და განკარგულებების მოთხოვნები, ხელშეკრულების პირობები, უსაფრთხოების ნორმები;
 - 3.3.12. შეასრულოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა ვალდებულებები.
- 3.4. დასაქმებულს უფლება აქვს:
- 3.4.1. მოითხოვოს მის მიერ შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო შრომითი პირობები;
 - 3.4.2. მიიღოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით დადგენილი ოდენობით;
 - 3.4.3. ისარგებლოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული უქმე და დასვენების დღეებით;
 - 3.4.4. მოსთხოვოს დამსაქმებელს წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება;
 - 3.4.5. ისარგებლოს კანონმდებლობით დადგენილი სხვა უფლებებით.

4. სამუშაო დრო და დასვენების დღეები

- 4.1. დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება ხუთდღიანი სამუშაო კვირით. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, კვირის განმავლობაში, შეადგენს 40 საათს.
- 4.2. დასვენების დღეა შაბათი და კვირა, აგრეთვე საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული სხვა უქმე დღეები.
- 4.3. სამუშაო დღის დაწყების და დასრულების, ასევე შესვენების დრო განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ მიღებული შინაგანაწესით.

5. შრომის ანაზღაურება

- 5.1. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება თვეში შეადგენს ——— (————) ლარს.
- 5.2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა ყოველთვიურად, ყოველი მომდევნო თვის ——— რიცხვამდე.
- 5.3. შრომის ანაზღაურების გაცემა ხდება ————— (ნაღდი/უნაღდო) ანგარიშსწორებით.
- 5.4. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.

6. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

- 6.1. წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის 20--წლის „----,-----“ და ძალაშია 20--წლის „-----, -----“ მდე;

7. განსაკუთრებული პირობები

- 7.1. დასაქმების პერიოდში და ამ პერიოდის დასრულების შემდეგ, სამუშაოს შეწყვეტის მიზეზის მიუხედავად, დასაქმებული ვალდებულია საიდუმლოდ შეინახოს მისთვის წინამდებარე ხელშეკრულების ძალით ხელმისაწვდომი ინფორმაცია და უფლება არა აქვს გააცნოს ნებისმიერ მესამე პირს, ან ნებისმიერი გზით გამოიყენოს ეს ინფორმაცია თავის სასიკეთოდ, ან გახადოს იგი საჯარო. აღნიშნული ინფორმაცია მოიცავს ნებისმიერ მონაცემს დამსაქმებლის კონტრაქტორებისა და თანამშრომლების, დამსაქმებლის საქმიანობის შესახებ, აგრეთვე, ნებისმიერ სხვა ინფორმაციას, რომელსაც დამსაქმებელი გონივრულად თვლის კონფიდენციალურად. პასუხისმგებლობა ასეთი სახის ინფორმაციის გამჟღავნების ან გამოყენებისათვის დგება საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით.
- 7.2. დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის გარეშე დასაქმებულს ეკრძალება სხვა სამუშაოს შესრულება (როგორც შრომითი ხელშეკრულების, ისე სამოქალაქო-სამართლებრივი გარიგების საფუძველზე), თუ ამან შეიძლება ხელი შეუშალოს მის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანამდებობის ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაში.
- 7.3. 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, რის გამოც, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი აღნიშნული ინფორმაცია გადასცეს მესამე პირებს, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ასეთი ინფორმაციის გაცემა აუცილებელია დასაქმებულის მიერ თავისი სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებისთვის (მაგალითად: აკრედიტაციისთვის, ----- და ა.შ.).

8. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები

- 8.1. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია:
 - ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
 - ბ) ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
 - გ) ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
 - დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
 - ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს წინამდებარე ხელშეკრულების მე-6 მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;

კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ლ) საქართველოს ორგანული კანონის “შრომის კოდექსის” 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტას.

8.2. ხელშეკრულების 9.1. პუნქტის “ა”, “ვ”, “ი” და “მ” ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი მოქმედებს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წესით.

10. სხვა დებულებები

10.1. წინამდებარე ხელშეკრულება არეგულირებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს.

10.2. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით, წინამდებარე ხელშეკრულებით და დამსაქმებლის მიერ შემუშავებულ შინაგანაწესით და სხვა შიდა ლოკალური აქტებით, რომელიც მის გაუქმებამდე წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

10.3. მხარეები ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებენ, რომ წინამდებარე ხელშეკრულება არ მოიცავს ბუნდოვან დებულებებს და რომ ისინი სრულად გაეცნენ და მიიღეს აღნიშნული პირობები.

10.4. საკითხები რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე ხელშეკრულებით გადაწყდება მოქმედი კანონმდებლობით.

10.5. წინამდებარე ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა დაიშვება მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე. ცალმხრივად შეტანილ ცვლილებებს იურიდიული ძალა არ გააჩნია. ცვლილებებისა და დამატებების ხელმოწერის შემდეგ ისინი ითვლებიან წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად.

10.6. ხელშეკრულების ხელმოწერიდან ნებისმიერ დროს ამ ხელშეკრულების რომელიმე დებულების ძალადაკარგულად ცნობა საკანონმდებლო ცვლილებების, სასამართლო გადაწყვეტილების ან სხვა გარემოების საფუძველზე, არ იქონიებს გავლენას წინამდებარე ხელშეკრულების სხვა დებულების ნამდვილობაზე. მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ასეთ შემთხვევაში კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკებები, რათა ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნას ისეთი ცვლილებები, რომლებიც შეძლებისდაგვარად შეინარჩუნებს მხარეთა თავდაპირველ მიზანს.

10.7. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე ორ იდენტურ ეგზემპლარად, თითო ყოველი მხარისთვის.

სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერით დასაქმებული ადასტურებს, რომ იგი გაეცნო შრომის შინაგანაწესს, ეთანხმება მას და იღებს ვალდებულებას, დაიცვას მასში წარმოდგენილი მოთხოვნები.

მხარეთა ხელმოწერები

დამსაქმებელი

დასაქმებული

მის. ქ. თბილისი,
ს/კოდი:

გენერალური დირექტორი:

დასაქმებული:

_____ /_____ /

_____ /_____ /

შრომითი ხელშეკრულება №

ქ. თბილისი _____, 20-- წელი

ჩვენ, ქვემოთ ხელის მომწერნი,

_____ , წარმოდგენილი მისი გენერალური დირექტორის, ბ-ნ _____ სახით, შემდგომში - დამსაქმებელი, ერთი მხრივ, და _____, მცხოვრები ქ. თბილისი, _____, პირადობის დამადასტურებელი მოწმობა № _____, გაცემული _____ მიერ --.---.---წ., პირადი № _____, შემდგომში - დასაქმებული, მეორეს მხრივ,

ვდებთ წინამდებარე შრომით ხელშეკრულებას (შემდგომში - ხელშეკრულება) შემდეგ ზე:

1. ხელშეკრულების საგანი

დამსაქმებელი იღებს დასაქმებულს _____

/სტრუქტურული ქვედანაყოფი/

_____ თანამდებობაზე, ხოლო დასაქმებული თანახმაა განახორციელოს ამ თანამდებობით განსაზღვრული შრომითი საქმიანობა იმ პირობებით, რომელიც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით, თანამდებობაზე დანიშვნის ბრძანებითა და დამსაქმებლის ორგანიზაციაში მოქმედი შინაგანაწესით.

2. ზოგადი დებულებები

2.1. დასაქმებულის სამუშაო ადგილად განისაზღვრება _____, რომელიც მდებარეობს მისამართზე: _____.

2.2. დასაქმებული უნდა შეუდგეს თავისი შრომითი მოვალეობების შესრულებას 20-- წლის “—“ _____ - დან.

2.3. წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია:

- გამოსაცდელი ვადით - _____;
- განუსაზღვრელი ვადით;
- ვადით – 20-- წლის “—“ _____ - მდე;
- სამუშაოს შესრულების ვადით _____

/პროექტის ან/და სხვ. საფუძვლის აღწერილობა/

2.4. დასაქმებულს ევალება პირადად შეასრულოს შემდეგი სამუშაო: _____

2.5. დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს (ფუნქციების) აღწერილობა განისაზღვრება თანამდებობრივი ინსტრუქციით.

2.6. შრომითი მოვალეობების შესრულებისას დასაქმებული უშუალოდ ანგარიშვალდებულია წინაშე.

შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია _____ - თვიანი გამოსაცდელი ვადით, რომლის გასვლის შემდეგ თუ დასაქმებული აგრძელებს შრომითი მოვალეობების შესრულებას, გამოსაცდელი ვადა ითვლება წარმატებით დასრულებულად და წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულად ხელშეკრულების 2.3. პუნქტით გათვალისწინებული ვადით და პირობებით.

გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება წინამდებარე ხელშეკრულების — მუხლით გათვალისწინებული ოდენობით და წესით.

დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს წინამდებარე ხელშეკრულება. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

3. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები

- 3.1. დამსაქმებელი ვალდებულია:
 - 3.1.1. შეუქმნას დასაქმებულს საჭირო შრომითი პირობები;
 - 3.1.2. მოახდინოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ოდენობითა და წესით;
 - 3.1.3. უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;
 - 3.1.4. შეასრულოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებები.
- 3.2. დამსაქმებელს უფლება აქვს:
 - 3.2.1. მოსთხოვოს დასაქმებულს წინამდებარე ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა, დამსაქმებლის შიდა ლოკალური აქტების და თანამდებობრივი ინსტრუქციის დაცვა;
 - 3.2.2. დაადგინოს ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესი საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით;
 - 3.2.3. კანონმდებლობით და შრომის შინაგანაწესით დადგენილი წესით, მოითხოვოს დასაქმებულისგან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. მხარეები თანხმდებიან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესით;
 - 3.2.4. დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები;
 - 3.2.5. გამოიყენოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლებები.
- 3.3. დასაქმებული ვალდებულია:
 - 3.3.1. პირადად შეასრულოს მასზე დაკისრებული შრომითი საქმიანობა (მოვალეობები). მოვალეობების მთლიანი ან/და ნაწილობრივი შესრულების სხვა პირზე დაკისრება წინასწარ შეათანხმოს დამსაქმებელთან;
 - 3.3.2. წერილობით შეატყობინოს დამსაქმებელს მის პირად მონაცემებში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ, ასეთ ცვლილებიდან ----- განმავლობაში;
 - 3.3.3. დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე მიაწოდოს მას ინფორმაცია ადრინდელი საქმიანობის შესახებ და შეუფერხებლად წარუდგინოს ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებული მონაცემები;
 - 3.3.4. არ გააფრცვლოს სხვის პირად ან კომერციულ, ასევე სახელმწიფო საიდუმლოებას მიკუთვნიებული ინფორმაცია, რაც მისთვის ცნობილი გახდა პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას;
 - 3.3.5. არ მისცეს ინტერვიუ, არ ჩაატაროს შეხვედრები ან/და მოლაპარაკებები, რომლებიც ეხება დამსაქმებლის საქმიანობას, ხელმძღვანელობის წინასწარი თანხმობის გარეშე;
 - 3.3.6. გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის მატერიალურ ფასეულობებს;
 - 3.3.7. საჭიროების შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად, დამქირავებლის მოთხოვნის შესაბამისად, სამუშაო დროის გასვლის შემდეგ გააგრძელოს სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება ან გამოცხადდეს სამუშაო ადგილზე. მხარეები თანხმდებიან, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესით;
 - 3.3.8. შრომითი ხელშეკრულების საკუთარი ინიციატივით შეწყვეტისას, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინებით;
 - 3.3.9. დაიცვას დამსაქმებლის მიერ მიღებული შიდა ლოკალური აქტების, ასევე ხელმძღვანელობის მიერ მიღებული ბრძანებების და განკარგულებების მოთხოვნები, ხელშეკრულების პირობები, უსაფრთხოების ნორმები;
 - 3.3.10. შეასრულოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა ვალდებულებები.
- 3.4. დასაქმებულს უფლება აქვს:
 - 3.4.1. მოითხოვოს მის მიერ შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო შრომითი პირობები;
 - 3.4.2. მიიღოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით დადგენილი ოდენობით;

- 3.4.3. ისარგებლოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული უქმე და დასვენების დღეებით;
- 3.4.4. მოსთხოვოს დამსაქმებელს წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება;
- 3.4.5. ისარგებლოს კანონმდებლობით დადგენილი სხვა უფლებებით.

4. სამუშაო დრო და დასვენების დღეები

- 4.1. დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება ხუთდღიანი სამუშაო კვირით. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, კვირის განმავლობაში, შეადგენს 40 საათს.
- 4.2. დასვენების დღეა შაბათი და კვირა, აგრეთვე საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული სხვა უქმე დღეები.
- 4.3. სამუშაო დღის დაწყების და დასრულების, ასევე შესვენების დრო განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ მიღებული შინაგანაწესით.

5. შრომის ანაზღაურება

- 5.1. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება თვეში შეადგენს ——— (————) ლარს.
- 5.2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა ყოველთვიურად, ყოველი მომდევნო თვის ——— რიცხვამდე.
- 5.3. შრომის ანაზღაურების გაცემა ხდება ————— (ნაღდი/უნაღდო) ანგარიშსწორებით.
- 5.4. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.

6. შვებულება

- 6.1. დასაქმებულს უწყვეტად მუშაობის 11 (თერთმეტი) თვის შემდეგ, უფლება აქვს ისარგებლოს 24 (ოცდაოთხი) სამუშაო დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.
- 6.2. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს, მხარეთა შეთანხმებით, შვებულება შეიძლება მიეცეს წლის ნებისმიერ დროს.
- 6.3. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 15 (თხუთმეტი) კალენდარული დღისა.

7. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის 20--წლის „----„----- და ძალაშია 20--წლის „-----„ ----- მდე.

8. განსაკუთრებული პირობები

- 8.1. დასაქმების პერიოდში და ამ პერიოდის დასრულების შემდეგ, სამუშაოს შეწყვეტის მიზეზის მიუხედავად, დასაქმებული ვალდებულია საიდუმლოდ შეინახოს მისთვის წინამდებარე ხელშეკრულების ძალით ხელმისაწვდომი ინფორმაცია და უფლება არა აქვს გააცნოს ნებისმიერ მესამე პირს, ან ნებისმიერი გზით გამოიყენოს ეს ინფორმაცია თავის სასიკეთოდ, ან გახადოს იგი საჯარო. აღნიშნული ინფორმაცია მოიცავს ნებისმიერ მონაცემს დამსაქმებლის კონტრაქტორებისა და თანამშრომლების, დამსაქმებლის საქმიანობის შესახებ, აგრეთვე, ნებისმიერ სხვა ინფორმაციას, რომელსაც დამსაქმებელი გონივრულად თვლის კონფიდენციალურად. პასუხისმგებლობა ასეთი სახის ინფორმაციის გამჟღავნების ან გამოყენებისათვის დგება საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით.
- 8.2. დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის გარეშე დასაქმებულს ეკრძალება სხვა სამუშაოს შესრულება (როგორც შრომითი ხელშეკრულების, ისე სამოქალაქო-სამართლებრივი გარიგების საფუძველზე), თუ ამან შეიძლება ხელი შეუშალოს მის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანამდებობის ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაში.

8.3. 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, რის გამოც, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი აღნიშნული ინფორმაცია გადასცეს მესამე პირებს, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ასეთი ინფორმაციის გაცემა აუცილებელია დასაქმებულის მიერ თავისი სამსახურებრივი უფლებამოვალეობების ჯეროვნად შესრულებისთვის (მაგალითად: აკრედიტაციისთვის, ----- და ა.შ.).

8.4. დამსაქმებლის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების პირობებში, დასაქმებულის მიერ მისი ვადაზე ადრე შეწყვეტის, პირადი მიზეზით სხვა სამაუწყებლო კომპანიაში გადასვლის და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სხვა პირობების დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს, ხოლო, ასეთი მოთხოვნის დაყენების შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია გადაიხადოს პირგასამტეხლო წინამდებარე ხელშეკრულების 5.1. პუნქტით განსაზღვრული ანაზღაურების ——— ოდენობით.

9. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

9.1. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია:

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

ბ) ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს წინამდებარე ხელშეკრულების მე-6 მუხლით გათვალისწინებული შევბუღება;

კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ლ) საქართველოს ორგანული კანონის “შრომის კოდექსის” 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტას.

9.2. ხელშეკრულების 9.1. პუნქტის “ა”, “ვ”, “ი” და “მ” ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი მოქმედებს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წესით.

10. სხვა დებულებები

10.1. წინამდებარე ხელშეკრულება არეგულირებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს.

10.2. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით, წინამდებარე ხელშეკრულებით, დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული შინაგანაწესით და სხვა შიდა ლოკალური აქტებით.

10.3. მხარეები ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებენ, რომ წინამდებარე ხელშეკრულება არ მოიცავს ბუნდოვან დებულებებს და რომ ისინი სრულად გაეცნენ და მიიღეს აღნიშნული პირობები.

10.4. საკითხები, რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე ხელშეკრულებით გადაწყდება მოქმედი კანონმდებლობით.

10.5. წინამდებარე ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა დაიშვება მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე. ცალმხრივად შეტანილ ცვლილებებს იურიდიული ძალა არ გააჩნია. ცვლილებებისა და დამატებების ხელმოწერის შემდეგ ისინი ითვლებიან წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად.

10.6. ხელშეკრულების ხელმოწერიდან ნებისმიერ დროს ამ ხელშეკრულების რომელიმე დებულების ძალადაკარგულად ცნობა საკანონმდებლო ცვლილებების, სასამართლო გადაწყვეტილების ან სხვა გარემოების საფუძველზე, არ იქონიებს გავლენას წინამდებარე ხელშეკრულების სხვა დებულების ნამდვილობაზე. მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ასეთ შემთხვევაში კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკებები, რათა ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნას ისეთი ცვლილებები, რომლებიც შეძლებისდაგვარად შეინარჩუნებს მხარეთა თავდაპირველ მიზანს.

10.7. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე ორ იდენტურ ეგზემპლარად, თითო ყოველი მხარისთვის.

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.

მხარეთა ხელმოწერები

დამსაქმებელი

დასაქმებული

მის. ქ. თბილისი, _____
ს/კოდი:

გენერალური დირექტორი:

დასაქმებული:

_____ / _____ /

_____ / _____ /

შრომითი ხელშეკრულება №

ქ. თბილისი _____, 20-- წელი

ჩვენ, ქვემოთ ხელის მომწერნი,

_____ , წარმოდგენილი მისი გენერალური დირექტორის, ბ-ნ _____ სახით, შემდგომში - დამსაქმებელი, ერთი მხრივ, და _____, მცხოვრები ქ. თბილისი, _____, პირადობის დამადასტურებელი მოწმობა № _____, გაცემული _____ მიერ ---წ., პირადი № _____, შემდგომში - დასაქმებული, მეორეს მხრივ,

ვღებთ წინამდებარე შრომით ხელშეკრულებას (შემდგომში - ხელშეკრულება) შემდეგ ზე:

1. ხელშეკრულების საგანი

დამსაქმებელი იღებს დასაქმებულს _____

/სტრუქტურული ქვედანაყოფი/

_____ თანამდებობაზე, ხოლო დასაქმებული თანახმაა განახორციელოს ამ თანამდებობით განსაზღვრული შრომითი საქმიანობა იმ პირობებით, რომელიც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით, თანამდებობაზე დანიშნვის ბრძანებითა და დამსაქმებლის ორგანიზაციაში მოქმედი შინაგანაწესით.

2. ზოგადი დებულებები

2.1. დასაქმებულის სამუშაო ადგილად განისაზღვრება _____, რომელიც მდებარეობს მისამართზე: _____.

2.2. დასაქმებული უნდა შეუდგეს თავისი შრომითი მოვალეობების შესრულებას 20-- წლის “—“ _____ - დან.

2.3. წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია: - ვადით - 20-- წლის “—“ _____ - მდე;

2.4. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია _____ - თვიანი გამოსაცდელი ვადით, რომლის გასვლის შემდეგ თუ დასაქმებული აგრძელებს შრომითი მოვალეობების შესრულებას, გამოსაცდელი ვადა ითვლება წარმატებით დასრულებულად და წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია ხელშეკრულების 2.3. პუნქტით გათვალისწინებული ვადით და პირობებით.

გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება წინამდებარე ხელშეკრულების — მუხლით გათვალისწინებული ოდენობით და წესით.

დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს წინამდებარე ხელშეკრულება. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

2.5. დასაქმებულს ევალება პირადად შეასრულოს შემდეგი სამუშაო: _____

2.6. დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს (ფუნქციების) აღწერილობა განისაზღვრება თანამდებობრივი ინსტრუქციით.

2.7. შრომითი მოვალეობების შესრულებისას დასაქმებული უშუალოდ ანგარიშვალდებულია წინაშე.

3. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები

3.1. დამსაქმებელი ვალდებულია:

3.1.1. შეუქმნას დასაქმებულს საჭირო შრომითი პირობები;

3.1.2. მოახდინოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ოდენობითა და წესით;

- 3.1.3. უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;
- 3.1.4. შეასრულოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებები.
- 3.2. დამსაქმებელს უფლება აქვს:
- 3.2.1. მოსთხოვოს დასაქმებულს წინამდებარე ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა, დამსაქმებლის შიდა ლოკალური აქტების და თანამდებობრივი ინსტრუქციის დაცვა;
- 3.2.2. დაადგინოს ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესი საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით;
- 3.2.3. კანონმდებლობით და შრომის შინაგანაწესით დადგენილი წესით, მოითხოვოს დასაქმებულისგან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. მხარეები თანხმდებიან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესით;
- 3.2.4. დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები;
- 3.2.5. გამოიყენოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლებები.
- 3.3. დასაქმებული ვალდებულია:
- 3.3.1. პირადად შეასრულოს მასზე დაკისრებული შრომითი საქმიანობა (მოვალეობები). მოვალეობების მთლიანი ან/და ნაწილობრივი შესრულების სხვა პირზე დაკისრება წინასწარ შეათანხმოს დამსაქმებელთან;
- 3.3.2. წერილობით შეატყობინოს დამსაქმებელს მის პირად მონაცემებში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ, ასეთ ცვლილებიდან ----- განმავლობაში;
- 3.3.3. დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე მიაწოდოს მას ინფორმაცია ადრინდელი საქმიანობის შესახებ და შეუფერხებლად წარუდგინოს ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებული მონაცემები;
- 3.3.4. არ გაავრცელოს სხვის პირად ან კომერციულ, ასევე სახელმწიფო საიდუმლოებას მიკუთვნებული ინფორმაცია, რაც მისთვის ცნობილი გახდა პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას;
- 3.3.5. არ მისცეს ინტერვიუ, არ ჩაატაროს შეხვედრები ან/და მოლაპარაკებები, რომლებიც ეხება დამსაქმებლის საქმიანობას, ხელმძღვანელობის წინასწარი თანხმობის გარეშე;
- 3.3.6. გააფრთხილდეს დამსაქმებლის მატერიალურ ფასეულობებს;
- 3.3.7. საჭიროების შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად, დამქირავებლის მოთხოვნის შესაბამისად, სამუშაო დროის გასვლის შემდეგ გააგრძელოს სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება ან გამოცხადდეს სამუშაო ადგილზე. მხარეები თანხმდებიან, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესით;
- 3.3.8. შრომითი ხელშეკრულების საკუთარი ინიციატივით შეწყვეტისას, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინებით;
- 3.3.9. დაიცვას დამსაქმებლის მიერ მიღებული შიდა ლოკალური აქტების, ასევე ხელმძღვანელობის მიერ მიღებული ბრძანებების და განკარგულებების მოთხოვნები, ხელშეკრულების პირობები, უსაფრთხოების ნორმები; ასევე დაიცვას საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის მიერ 12.03.2009წ. №2 დადგენილებით დამტკიცებული “მაუწყებელთა ქცევის კოდექსის” ნორმები;
- 3.3.10. შეასრულოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა ვალდებულებები.
- 3.4. დასაქმებულს უფლება აქვს:
- 3.4.1. მოითხოვოს მის მიერ შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო შრომითი პირობები;
- 3.4.2. მიიღოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით დადგენილი ოდენობით;
- 3.4.3. ისარგებლოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული უქმე და დასვენების დღეებით;
- 3.4.4. მოსთხოვოს დამსაქმებელს წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება;
- 3.4.5. ისარგებლოს კანონმდებლობით დადგენილი სხვა უფლებებით.

4. სამუშაო დრო და დასვენების დღეები

- 4.1. დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება ხუთდღიანი სამუშაო კვირით. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, კვირის განმავლობაში, შეადგენს 40 საათს.
- 4.2. დასვენების დღეა შაბათი და კვირა, აგრეთვე საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული სხვა უქმე დღეები.
- 4.3. სამუშაო დღის დაწყების და დასრულების, ასევე შესვენების დრო განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ მიღებული შინაგანაწესით.

5. შრომის ანაზღაურება

- 5.1. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება თვეში შეადგენს ——— (————) ლარს.
- 5.2. შრომის ანაზღაურება გაცივმა ყოველთვიურად, ყოველი მომდევნო თვის ——— რიცხვამდე.
- 5.3. შრომის ანაზღაურების გაცივმა ხდება ————— (ნაღდი/უნაღლო) ანგარიშსწორებით.
- 5.4. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცივებული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.

6. შვებულება

- 6.1. დასაქმებულს უწყვეტად მუშაობის 11 (თერთმეტი) თვის შემდეგ, უფლება აქვს ისარგებლოს 24 (ოცდაოთხი) სამუშაო დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.
- 6.2. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს, მხარეთა შეთანხმებით, შვებულება შეიძლება მიეცეს წლის ნებისმიერ დროს.
- 6.3. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 15 (თხუთმეტი) კალენდარული დღისა.

7. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის 20--წლის „---,-----“ და ძალაშია 20--წლის „---,-----“ მდე.

8. განსაკუთრებული პირობები

- 8.1. დასაქმების პერიოდში და ამ პერიოდის დასრულების შემდეგ, სამუშაოს შეწყვეტის მიზეზის მიუხედავად, დასაქმებული ვალდებულია საიდუმლოდ შეინახოს მისთვის წინამდებარე ხელშეკრულების ძალით ხელმისაწვდომი ინფორმაცია და უფლება არა აქვს გააცნოს ნებისმიერ მესამე პირს, ან ნებისმიერი გზით გამოიყენოს ეს ინფორმაცია თავის სასიკეთოდ, ან გახადოს იგი საჯარო. აღნიშნული ინფორმაცია მოიცავს ნებისმიერ მონაცემს დამსაქმებლის კონტრაქტორებისა და თანამშრომლების, დამსაქმებლის საქმიანობის შესახებ, აგრეთვე, ნებისმიერ სხვა ინფორმაციას, რომელსაც დამსაქმებელი გონივრულად თვლის კონფიდენციალურად. პასუხისმგებლობა ასეთი სახის ინფორმაციის გამჟღავნების ან გამოყენებისათვის დეგება საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით.
- 8.2. დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის გარეშე დასაქმებულს ეკრძალება სხვა სამუშაოს შესრულება (როგორც შრომითი ხელშეკრულების, ისე სამოქალაქო-სამართლებრივი გარიგების საფუძველზე), თუ ამან შეიძლება ხელი შეუშალოს მის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანამდებობის ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაში.
- 8.3. 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, რის გამოც, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი აღნიშნული ინფორმაცია გადასცეს მესამე პირებს, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ასეთი ინფორმაციის გაცემა აუცილებელია დასაქმებულის მიერ თავისი სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებისთვის (მაგალითად: აკრედიტაციისთვის, ----- და ა.შ.).
- 8.4. დამსაქმებლის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების პირობებში, დასაქმებულის მიერ მისი ვადაზე ადრე შეწყვეტის, პირადი მიზეზით სხვა სამაუწყებლო კომპანიაში გადასვლის და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სხვა პირობების დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს, ხოლო, ასეთი მოთხოვნის

დაყენების შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია გადაიხადოს პირგასამტეხლო წინამდებარე ხელშეკრულების 5.1. პუნქტით განსაზღვრული ანაზღაურების ——— ოდენობით.

9. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

9.1. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია:

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

ბ) ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს წინამდებარე ხელშეკრულების მე-6 მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;

კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ლ) საქართველოს ორგანული კანონის “შრომის კოდექსის” 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტას.

9.2. ხელშეკრულების 9.1. პუნქტის “ა”, “ვ”, “ი” და “მ” ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი მოქმედებს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წესით.

10. სხვა დებულებები

10.1. წინამდებარე ხელშეკრულება არეგულირებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს.

10.2. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით, წინამდებარე ხელშეკრულებით და დამსაქმებლის მიერ შემუშავებულ შინაგანაწესით და სხვა შიდა ლოკალური აქტებით.

10.3. მხარეები ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებენ, რომ წინამდებარე ხელშეკრულება არ მოიცავს ბუნდოვან დებულებებს და რომ ისინი სრულად გაეცნენ და მიიღეს აღნიშნული პირობები.

10.4. საკითხები რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე ხელშეკრულებით გადაწყდება მოქმედი კანონმდებლობით.

10.5. წინამდებარე ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა დაიშვება მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე. ცალმხრივად შეტანილ ცვლილებებს იურიდიული ძალა არ გააჩნია. ცვლილებებისა და დამატებების ხელმოწერის შემდეგ ისინი ითვლებიან წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად.

10.6. ხელშეკრულების ხელმოწერიდან ნებისმიერ დროს ამ ხელშეკრულების რომელიმე დებულების ძალადაკარგულად ცნობა საკანონმდებლო ცვლილებების, სასამართლო გადაწყვეტილების ან სხვა გარემოების საფუძველზე, არ იქონიებს გავლენას წინამდებარე ხელშეკრულების სხვა დებულების ნამდვილობაზე. მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ასეთ შემთხვევაში კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკებები, რათა ხელშეკრულებაში შეტანილ

იქნას ისეთი ცვლილებები, რომლებიც შეძლებისდაგვარად შეინარჩუნებს მხარეთა თავდაპირველ მიზანს.

10.7. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე ორ იდენტურ ეგზემპლარად, თითო ყოველი მხარისთვის.

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.

მხარეთა ხელმოწერები

დამსაქმებელი

დასაქმებული

მის. ქ. თბილისი,
ს/კოდი:

გენერალური დირექტორი:

დასაქმებული:

_____ / _____ /

_____ / _____ /

შრომითი ხელშეკრულება №

ქ. თბილისი _____, 20-- წელი

ჩვენ, ქვემოთ ხელის მომწერნი,

დირექტორის, ბ-ნ _____, წარმოდგენილი მისი გენერალური მსრივ, და _____, მცხოვრები ქ. თბილისი, _____, პირადობის დამადასტურებელი მოწმობა № _____, გაცემული _____ მიერ ---.---.წ., პირადი № _____, შემდგომში - დასაქმებული, მეორეს მსრივ,

ვღებთ წინამდებარე შრომით ხელშეკრულებას (შემდგომში - ხელშეკრულება) შემდეგ ზე:

1. ხელშეკრულების საგანი

დამსაქმებელი იღებს დასაქმებულს _____

/სტრუქტურული ქვედანაყოფი/

_____ თანამდებობაზე, ხოლო დასაქმებული თანახმაა განახორციელოს ამ თანამდებობით განსაზღვრული შრომითი საქმიანობა იმ პირობებით, რომელიც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით, თანამდებობაზე დანიშნვის ბრძანებითა და დამსაქმებლის ორგანიზაციაში მოქმედი შინაგანაწესით.

2. ზოგადი დებულებები

2.1. დასაქმებულის სამუშაო ადგილად განისაზღვრება _____, რომელიც მდებარეობს მისამართზე: _____.

2.2. დასაქმებული უნდა შეუდგეს თავისი შრომითი მოვალეობების შესრულებას 20-- წლის “—“ _____ - დან.

2.3. წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია:

- გამოსაცდელი ვადით - _____;
- განუსაზღვრელი ვადით;
- ვადით – 20-- წლის “—“ _____ - მდე;
- სამუშაოს შესრულების ვადით _____

/პროექტის ან/და სხვ. საფუძვლის აღწერილობა/

2.4. დასაქმებულს ევალება პირადად შეასრულოს შემდეგი სამუშაო: _____

2.5. დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს (ფუნქციების) აღწერილობა განისაზღვრება თანამდებობრივი ინსტრუქციით.

2.6. შრომითი მოვალეობების შესრულებისას დასაქმებული უშუალოდ ანგარიშვალდებულია წინაშე.

შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია _____ - თვიანი გამოსაცდელი ვადით, რომლის გასვლის შემდეგ თუ დასაქმებული აგრძელებს შრომითი მოვალეობების შესრულებას, გამოსაცდელი ვადა ითვლება წარმატებით დასრულებულად და წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია ხელშეკრულების 2.3. პუნქტით გათვალისწინებული ვადით და პირობებით.

გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება წინამდებარე ხელშეკრულების — მუხლით გათვალისწინებული ოდენობით და წესით.

დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს წინამდებარე ხელშეკრულება. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

3. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები

- 3.1. დამსაქმებელი ვალდებულია:
 - 3.1.1. შეუქმნას დასაქმებულს საჭირო შრომითი პირობები;
 - 3.1.2. მოახდინოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ოდენობითა და წესით;
 - 3.1.3. უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;
 - 3.1.4. შეასრულოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებები.
- 3.2. დამსაქმებელს უფლება აქვს:
 - 3.2.1. მოსთხოვოს დასაქმებულს წინამდებარე ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა, შიდა ლოკალური აქტების და თანამდებობრივი ინსტრუქციის დაცვა;
 - 3.2.2. დაადგინოს ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესი საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით;
 - 3.2.3. დასაქმებულთან წინასწარი შეთანხმების გარეშე ჩაატაროს დასაქმებულისათვის გადაცემული (ჩაბარებული) ქონების შემოწმება/ინვენტარიზაცია მისი მდგომარეობის, ექსპლუატაციის წესების დაცვის და უსაფრთხოების შემოწმების მიზნით;
 - 3.2.4. კანონმდებლობით და შრომის შინაგანაწესით დადგენილი წესით, მოითხოვოს დასაქმებულისგან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. მხარეები თანხმდებიან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესით;
 - 3.2.5. დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები;
 - 3.2.6. გამოიყენოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლებები.
- 3.3. დასაქმებული ვალდებულია:
 - 3.3.1. პირადად შეასრულოს მასზე დაკისრებული შრომითი საქმიანობა (მოვალეობები). მოვალეობების მთლიანი ან/და ნაწილობრივი შესრულების სხვა პირზე დაკისრება წინასწარ შეათანხმოს დამსაქმებელთან;
 - 3.3.2. უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის მისი შრომითი მოვალეობების შესრულებლად/შესრულებასთან დაკავშირებით გადაცემული ქონების დაცვა;
 - 3.3.3. გაუფრთხილდეს ქონებას და მიიღოს ზომები ზიანის თავიდან ასაცილებლად;
 - 3.3.4. დაიცვას უსაფრთხოების ნორმები და ექსპლუატაციის დადგენილი წესები;
 - 3.3.5. არ გადასცეს ქონება სხვა მესამე პირებს და მიიღოს ზომები ქონების მესამე პირების მხრიდან ხელყოფისაგან;
 - 3.3.6. არ გამოიყენოს ქონება სხვა დანიშნულებით ან/და მიზნებისათვის, რომლებიც არ არის დაკავშირებული დასაქმებულის შრომით მოვალეობებთან, მათ შესრულებასთან;
 - 3.3.7. დროულად შეატყობინოს დამსაქმებელს ან მის უშუალო ხელმძღვანელს ყველა იმ გარემოების შესახებ, რაც საფრთხეს უქმნის ქონების უსაფრთხოებას;
 - 3.3.8. სრული მოცულობით აუნაზღაუროს დამსაქმებელს მიყენებული პირდაპირი ფაქტობრივი ზიანი;
 - 3.3.9. არ გაამჟრავნოს ინფორმაცია ქონების, მისი ადგილმდებარეობის, დაცვის სისტემების შესახებ, ასევე სხვა ქონებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია;
 - 3.3.10. არ გაავრცელოს სხვის პირად ან კომერციულ, ასევე სახელმწიფო საიდუმლოებას მიკუთვნიებული ინფორმაცია, რაც მისთვის ცნობილი გახდა პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას;
 - 3.3.11. საჭიროების შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად, დამპირავებლის მოთხოვნის შესაბამისად, სამუშაო დროის გასვლის შემდეგ გააგრძელოს სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება ან გამოცხადდეს სამუშაო ადგილზე. მხარეები თანხმდებიან, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესით;
 - 3.3.12. შრომითი ხელშეკრულების საკუთარი ინიციატივით შეწყვეტისას, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წერილობითი შეტყობინებით;

- 3.3.13. დაიცვას დამსაქმებლის მიერ მიღებული შიდა ლოკალური აქტების, ასევე ხელმძღვანელობის მიერ მიღებული ბრძანებების და განკარგულებების მოთხოვნები; ხელშეკრულების პირობები; უსაფრთხოების ნორმები;
 - 3.3.14. შეასრულოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა ვალდებულებები.
- 3.4. დასაქმებულს უფლება აქვს:
- 3.4.1. მოითხოვოს მის მიერ შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო შრომითი პირობები;
 - 3.4.2. მიიღოს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით დადგენილი ოდენობით;
 - 3.4.3. ისარგებლოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული უქმე და დასვენების დღეებით;
 - 3.4.4. მოსთხოვოს დამსაქმებელს წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება;
 - 3.4.5. ისარგებლოს კანონმდებლობით დადგენილი სხვა უფლებებით.

4. სამუშაო დრო და დასვენების დღეები

- 4.1. დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება ხუთდღიანი სამუშაო კვირით. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, კვირის განმავლობაში, შეადგენს 40 საათს.
- 4.2. დასვენების დღეა შაბათი და კვირა, აგრეთვე საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული სხვა უქმე დღეები.
- 4.3. სამუშაო დღის დაწყების და დასრულების, ასევე შესვენების დრო განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ მიღებული შინაგანაწესით.

5. შრომის ანაზღაურება

- 5.1. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება თვეში შეადგენს ——— (————) ლარს.
- 5.2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა ყოველთვიურად, ყოველი მომდევნო თვის ——— რიცხვამდე.
- 5.3. შრომის ანაზღაურების გაცემა ხდება ————— (ნაღდი/უნაღდო) ანგარიშსწორებით.
- 5.4. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.

6. შვებულება

- 6.1. დასაქმებულს უწყვეტად მუშაობის 11 (თერთმეტი) თვის შემდეგ, უფლება აქვს ისარგებლოს 24 (ოცდაოთხი) სამუშაო დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.
- 6.2. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს, მხარეთა შეთანხმებით, შვებულება შეიძლება მიეცეს წლის ნებისმიერ დროს.
- 6.3. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 15 (თხუთმეტი) კალენდარული დღისა.

7. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

- 7.1. წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის 20--წლის „---,-----“ და ძალაშია 20--წლის „-----, -----“ მდე;

8. განსაკუთრებული პირობები

- 8.1. დასაქმების პერიოდში და ამ პერიოდის დასრულების შემდეგ, სამუშაოს შეწყვეტის მიზეზის მიუხედავად, დასაქმებული ვალდებულია საიდუმლოდ შეინახოს მისთვის წინამდებარე ხელშეკრულების ძალით ხელმისაწვდომი ინფორმაცია და უფლება არა აქვს გააცნოს ნებისმიერ მესამე პირს, ან ნებისმიერი გზით გამოიყენოს ეს ინფორმაცია თავის სასიკეთოდ, ან გახადოს იგი

საჯარო. აღნიშნული ინფორმაცია მოიცავს ნებისმიერ მონაცემს დამსაქმებლის კონტრაქტორებისა და თანამშრომლების, დამსაქმებლის საქმიანობის შესახებ, აგრეთვე, ნებისმიერ სხვა ინფორმაციას, რომელსაც დამსაქმებელი გონივრულად თვლის კონფიდენციალურად. პასუხისმგებლობა ასეთი სახის ინფორმაციის გამჟღავნების ან გამოყენებისათვის დგება საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

8.2. დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის გარეშე დასაქმებულს ეკრძალება სხვა სამუშაოს შესრულება (როგორც შრომითი ხელშეკრულების, ისე სამოქალაქო-სამართლებრივი გარიგების საფუძველზე), თუ ამან შეიძლება ხელი შეუშალოს მის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანამდებობის ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაში.

8.3. 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, რის გამოც, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი აღნიშნული ინფორმაცია გადასცეს მესამე პირებს, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ასეთი ინფორმაციის გაცემა აუცილებელია დასაქმებულის მიერ თავისი სამსახურეობრივი უფლება-მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებისთვის (მაგალითად: აკრედიტაციისთვის, ----- და ა.შ.).

9. ზიანის ანაზღაურება

9.1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია სრულად ან ნაწილობრივ უარი თქვას დასაქმებულისაგან მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, იმ კონკრეტული გარემოებების გათვალისწინებით, რა დროსაც მიყენებული იყო ზიანი.

9.2. დამსაქმებლის თანხმობით, დასაქმებულს შეუძლია გადასცეს მას მიყენებული ზიანის ასანაზღაურებლად თანაბარი ღირებულების ერთგვაროვანი ქონება ან შეაკეთოს დაზიანებული ქონება.

9.3. ზიანის ანაზღაურების განხორციელება არ არის დამოკიდებული დასაქმებულის დისციპლუნური, ადმინისტრაციული ან სისხლის-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებაზე იმ მოქმედებებისა ან უმოქმედებისათვის, რომლებითაც დამსაქმებელს მიაღვა ზიანი.

9.4. ზიანის მიყენების შემდეგ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ იწვევს დასაქმებულის მატერიალური პასუხისმგებლობისაგან განთავისუფლებას.

9.5. დასაქმებულისათვის გადაცემული (ჩაბარებული) ქონების დანაკლისის შემთხვევაში, დასაქმებულს ეკისრება სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა მიყენებული ზიანის სრული ოდენობით.

9.6. დასაქმებულის მატერიალური პასუხისმგებლობა არ დგება იმ შემთხვევებში, როდესაც ზიანი წარმოიშვა დაუძლეველი ძალის, უკიდურესი აუცილებლობის, აუცილებელი მოგერიების ან ნორმალური სამეურნეო რისკის შედეგად.

10. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები

10.1. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია:

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

ბ) ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს,

ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს წინამდებარე ხელშეკრულების მე-6 მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;

კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ლ) საქართველოს ორგანული კანონის “შრომის კოდექსის” 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტას.

10.2. ხელშეკრულების 10.1. პუნქტის “ა”, “ვ”, “ი” და “მ” ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი მოქმედებს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წესით.

11. სხვა დებულებები

11.1. წინამდებარე ხელშეკრულება არეგულირებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს.

11.2. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით, წინამდებარე ხელშეკრულებით და დამსაქმებლის მიერ შემუშავებულ შინაგანაწესით და სხვა შიდა ლოკალური აქტებით, რომელიც მის გაუქმებამდე წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

11.3. მხარეები ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებენ, რომ წინამდებარე ხელშეკრულება არ მოიცავს ბუნდოვან დებულებებს და რომ ისინი სრულად გაეცნენ და მიიღეს აღნიშნული პირობები.

11.4. საკითხები რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე ხელშეკრულებით გადაწყდება მოქმედი კანონმდებლობით.

11.5. წინამდებარე ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა დაიშვება მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე. ცალმხრივად შეტანილ ცვლილებებს იურიდიული ძალა არ გააჩნია. ცვლილებებისა და დამატებების ხელმოწერის შემდეგ ისინი ითვლებიან წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად.

11.6. ხელშეკრულების ხელმოწერიდან ნებისმიერ დროს ამ ხელშეკრულების რომელიმე დებულების ძალადაკარგულად ცნობა საკანონმდებლო ცვლილებების, სასამართლო გადაწყვეტილების ან სხვა გარემოების საფუძველზე, არ იქონიებს გავლენას წინამდებარე ხელშეკრულების სხვა დებულების ნამდვილობაზე. მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ასეთ შემთხვევაში კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკებები, რათა ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნას ისეთი ცვლილებები, რომლებიც შეძლებისდაგვარად შეინარჩუნებს მხარეთა თავდაპირველ მიზანს.

11.7. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე ორ იდენტურ ეგზემპლარად, თითო ყოველი მხარისთვის.

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.

მხარეთა ხელმოწერები

დამსაქმებელი

დასაქმებული

მის. ქ. თბილისი,

ს/კოდი:

გენერალური დირექტორი:

დასაქმებული:

_____ /_____ /

_____ /_____ /

