

შრომითი ხელშეკრულება N

ქ. თბილისი

“-----“ ----- 20-- წ.

ხელშეკრულების მხარეები:

ერთის მხრივ შპს -----, (მდებარე -----) მისი დირექტორის ----- სახით (შემდგომში “დასაქმებელი”) და მეორეს მხრივ ფიზიკური პირი -----, დაბადებული -----წ. მცხოვრები; -----, პირადი N----- პირ. მოწმ. N----- (შემდგომში “დასაქმებელი”), დებენ წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე:

1. ხელშეკრულების საგანი

დასაქმებული კისრულებს ვალდებულებას, შეასრულოს წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებული სამუშაო იმ რეჟიმით, მოცულობითა და გრაფიკით, რომელიც განსაზღვრულია წინამდებარე ხელშეკრულებით, სამუშაოს აღწერილობით, სამუშაოზე დანიშვნის ბრძანებით, წესდებით და სამსახურში მოქმედი შინაგანაწესით.

დასაქმებული მიიღება სამუშაოდ ----- თანამდებობაზე.

მისია, შინაგანაწესი, წესდება და სამუშაოს აღწერილობა წარმოადგენს წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

2. სამუშაოს შესრულება

2.1. დასაქმებული ვალდებულია საკუთარი ფუნქციები შეასრულოს პირადად.

2.2. დასაქმებული ვალდებულია თავისი შესაძლებლობების ფარგლებში, სათანადო გულისყურითა და სიფრთხილით შეასრულოს თავისი მოვალეობები, რაც განსაზღვრულია სამუშაოს აღწერილობით და წარმოადგენს ამ ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

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

2.4. დასაქმებულს უფლება აქვს შეთავსებით შეასრულოს სხვა სამუშაო, თუ ეს ხელს არ უშლის სამუშაოს აღწერილობით განსაზღვრული ძირითადი სამუშაოს შესრულებას.

2.5. დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებელს შეატყობინოს ინფორმაცია მის მიერ დამატებით, ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით;

2.6. დამსაქმებელს უფლება აქვს შეზღუდოს დასაქმებულის უფლება, შეასრულოს სხვა სამუშაო, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული

მოვალეობების შესრულებას ან/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია.

2.6. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

2.7. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

2.8. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის ცვლილებით, არ საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას.

3. მხარეთა უფლება-მოვალეობანი

3.1. დასაქმებულს უფლება აქვს:

3.1.1 მოსთხოვოს დამსაქმებელს წინამდებარე ხელშეკრულების, შინაგანაწესის და მოქმედი კანონმდებლობის დაცვა;

3.1.2. ისარგებლოს საქართველოში დაწესებული უქმე დღეებით.

3.1.3. დროებითი შრომისუუნარობის შემთხვევაში მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობების შეჩერება. ყოველი ასეთი შემთხვევა უნდა დასაბუთდეს სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული ცნობით.

3.1.4. უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ასეთ შემთხვევაში იგი აღნიშნულ გარემოებათა თაობაზე დაუყოვნებლივ ატყობინებს დამსაქმებელს.

3.1.5. მოითხოვოს მისი სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, საინფორმაციო რესურსები და ინვენტარი.

3.1.6. თანაბარი კვალიფიკაციისას ისარგებლოს უპირატესობით სამუშაო დატვირთვის განაწილებისას, მოწვეულ სპეციალისტებთან შედარებით;

3.1.7. მოითხოვოს დამატებითი ანაზღაურება დამატებითი დატვირთვის შემთხვევაში.

3.2. დასაქმებული ვალდებულია:

3.2.1. კეთილსინდისიერად შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები;

3.2.2. დაიცვას წინამდებარე ხელშეკრულება და შინაგანაწესი;

3.2.3. წერილობით შეატყობინოს დამსაქმებელს მის პირად მონაცემებში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ, ასეთი ცვლილებებიდან ერთი კვირის განმავლობაში;

3.2.4. დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე მიაწოდოს მას ინფორმაცია ადრინდელი საქმიანობის შესახებ და შეუფერხებლად წარუდგინოს ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებული მონაცემები;

3.2.5. მოწესრიგებულ მდგომარეობაში გამოცხადდეს სამუშაოზე. იზრუნოს საკუთარი კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, ორგანიზაციის პრესტიჟის დაცვაზე და მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესებაზე.

3.2.6. უზრუნველყოს ყველა საბუთის, მიმოწერის შენახვა დადგენილი წესით;

3.2.7. არ გათქვას კონფიდენციალური ან საავტორო უფლებებით დაცული ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, რაც შესაძლოა გახდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და ფინანსური კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი;

3.2.8. დასაქმებული პირადად და სრულად აგებს პასუხს ნებისმიერი ზიანის და/ან დანაკარგისათვის, რომელიც მიადგება დამსაქმებელს, მის მიერ დაწესებულების ქონების არამიზნობრივად გამოყენების შედეგად ან დაუდევრობით.

3.3. დამსაქმებელს უფლება აქვს:

3.3.1. მოსთხოვოს დასაქმებულს წინამდებარე ხელშეკრულების და შინაგანაწესის დაცვა;

3.3.2. საკუთარი შეხედულებით, შრომის შედეგების მიხედვით მისცეს დასაქმებულს დანამატი, ჯილდო ან პრემია, ხოლო დასაქმებულის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, ასევე საკუთარი შეხედულებისა და გადაწყვეტილების შესაბამისად გამოიყენოს ჯარიმა, რომელის ოდენობასაც დამსაქმებელი განსაზღვრავს კონკრეტულ შემთხვევაში კონკრეტული ოდენობით.

3.4. დამსაქმებელი ვალდებულია:

3.4.1. გამოიყენოს დასაქმებულის შრომა დაწესებულების მიზნების შესასრულებლად;

3.4.2. გააცნოს დასაქმებულს შინაგანაწესი, შინაგანაწესში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შემთხვევაში, გააცნოს აღნიშნული ცვლილებები;

3.4.3. უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის შრომის ნორმალური პირობების შექმნა დაკისრებული ფუნქციებისა და ვალდებულებების შეუფერხებლად შესრულებისათვის;

3.4.4. უზრუნველყოს დასაქმებულის შრომის დროული ანაზღაურება;

3.4.5. უზრუნველყოს დასაქმებული ყოველწლიური კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით;

3.4.6. უზრუნველყოს საჭიროების შემთხვევაში, (სასწავლო პროცესის დროს და/ან სასწავლებლის ტერიტორიაზე) დასაქმებულის პირველადი აუცილებელი (სასწრაფო) სამედიცინო მომსახურეობის გაწევისთვის ხელშეწყობა და დაფინანსება.

3.4.7. სამუშაო დატვირთვის განაწილებისას უპირატესობა მიანიჭოს სამტატო პერსონალს;

3.4.8. დამსაქმებლის ინიციატივით განთავისუფლებისას შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას მოახდინოს დასაქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორება.

4. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

4.1. წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება დადებულია განუსაზღვრელი ვადით.

5. შრომის ანაზღაურება

5.1. შრომის ანაზღაურება ერიცხება დასაქმებულს თვეში ერთხელ მის სახელზე გახსნილ ანგარიშზე, რომელიც შეადგენს ----- ლარს თვეში.

5.2. ხელფასი მოიცავს საშემოსავლო გადასახადს, რომლის ანგარიშსწორებასაც ბიუჯეტთან დასაქმებულის ხელფასიდან ახდენს დამსაქმებელი.

5.3. დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

5.4. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.

5.5. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.

5.6. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.

6. ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურება

6.1. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე;

ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით.

შენიშვნა: საწარმოო ავარია დაწესებულების სპეციფიკიდან გამომდინარე ასევე გულისხმობს იმ გარემოებათა არსებობას, რამაც შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას დაწესებულების ავტორიზაციას, პროგრამების აკრედიტაციას ან სხვა უფლებების განხორციელებას, რაც საჭიროებს მარეგულირებელი უწყებებისაგან ლიცენზირებას ან სპეციალური უფლებების მინიჭებას.

6.2. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს;

6.3. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 1.1-მაგი ოდენობით.

7. შვებულება

7.1. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში 24 სამუშაო დღით.

7.2. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში 15 კალენდარული დღით.

8. შრომითი ურთიერთობების შეჩერება

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

8.2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამომიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება;

- ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;
- ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;
- ზ) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;
- თ) ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, რომლის დროსაც შეუძლებელი ხდება მის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულება, მაგრამ არა უმეტეს 30 კალენდარული დღისა წელიწადში;
- ი) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;
- კ) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს;
- ლ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება;
- მ) ანაზღაურებადი შვებულება.

8.3. დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით (გარდა „ბ“ ქვეპუნქტისა) გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.

8.4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება.

9. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

9.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

- ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს დატოვება საკუთარი ნებით წერილობითი განცხადების საფუძველზე;
- ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან;
- ზ) დასაქმებულის მიერ მასზე ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- თ) დასაქმებულის მიერ მასზე ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულია ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ო) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა - თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში აჭარბებს 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შვებულება;

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

ლ) სასამართლოს მიერ მიღებული კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

9.2. დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

9.3. დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.

9.4. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

9.5. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

10. კონფიდენციალობა

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

10.2. ამ ხელშეკრულების მიზნებისათვის კონფიდენციალურ ინფორმაციად მიიჩნევა ნებისმიერი სახის ინფორმაცია, რისმა გავრცელებამაც შესაძლოა ზიანი მიაყენოს დაწესებულების საქმიანობას, სახელს და რეპუტაციას.

11. შრომითი დავების გადაწყვეტა

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

11.2. მხარეთა შორის შრომითი დავის წარმოქმნის შემთხვევაში იგი უნდა გადაწყდეს უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შემათანხმებელი პროცედურების გზით, შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესების დაცვით.

11.3. თუ დავის დროს შეთანხმება ვერ იქნა მიღებული 14 კალენდარული დღის განმავლობაში, ან თუ მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს.

11.4. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

12. დასკვნითი დებულებანი

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

12.2. საკითხები, რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე ხელშეკრულებით წესრიგდება დამატებითი ხელშეკრულებით, სამუშაოს აღწერილობით ან მოქმედი კანონმდებლობით.

12.3. წინამდებარე ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა დაიშვება მხოლოდ მხარეთა წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე. ცალმხრივად შეტანილ ცვლილებებს იურიდიული ძალა არ გააჩნია.

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

12.5. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე 2 (ორ) იდენტურ ეგზემპლარად, თითო ყოველი მხარისათვის.

13. მხარეთა ხელმოწერები

/ხელმოწერა/

/ხელმოწერა/