



შრომითი ხელშეკრულება

თარიღი:

ადგილი:

ერთი მხრივ, დამსაქმებელი -

სახელი, გვარი:

პირადი ნომერი:

მეორე მხრივ, დასაქმებული -

სახელი, გვარი:

პირადი ნომერი:

ვდებთ ამ შრომით ხელშეკრულებას და ვთანხმდებით შრომის პირობებზე:

მუხლი 1. ხელშეკრულების საგანი

საქართველოს კანონმდებლობისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად, დასაქმებული ასრულებს მოვალეობას შრომის ანაზღაურების სანაცვლოდ.

მუხლი 2. ხელშეკრულების ვადა და სამუშაო ადგილი

1. ხელშეკრულება ამოქმედდება მისი ხელმოწერის დღიდან და ძალაშია ____ წლის ____ თვის ____ რიცხვამდე.

2. თუ მხარეები ხელშეკრულების ვადის გასვლის მიუხედავად, აგრძელებენ შრომით ურთიერთობას და მხარეთა მიერ არ მომხდარა წერილობითი შეტყობინების გაგზავნა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდება ____ წლის ____ თვის ____ რიცხვამდე.

3. დასაქმებულის სამუშაო ადგილია _____.

მუხლი 3. სამუშაოს აღწერილობა

1. დამსაქმებელი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს სანაცვლოდ ყოველი თვის _____ რიცხვში დასაქმებულს უხდის შრომის ანაზღაურებას, რომლის ოდენობაც შეადგენს _____ (სიტყვიერად: _____) ლარს.

3. დამსაქმებელი ვალდებულია, ხელფასის დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07%.

5. დასაქმებული მიიღებს ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების ერთნახევარ ოდენობას იმ შემთხვევაში, თუ მას, დამსაქმებლის სურვილით, დროებით უწყევს სამუშაოს შესრულება ისეთ ადგილზე, რომელზე მისასვლელადაც საჭირო მგზავრობის დრო იზრდება _____ წუთით.

- 2 -

შრომის ანაზღაურების ორმაგი ოდენობით.

5. დასაქმებულს შესაძლებელია მიეცეს მატერიალური წახალისება და სხვა სარგებელი.

მუხლი 5. სამუშაო დრო

1. დასაქმებული მუშაობს კვირაში 5 დღე, დღეში 8 (რვა) საათის განმავლობაში, შემდეგ დღეებში: _____. სამუშაო დღის ხანგრძლივობა განისაზღვრება ____ საათიდან ____ საათამდე. კვირაში ორი დღე, _____ და _____, დასაქმებულის დასვენების დღეებია.
2. სამუშაო დროში ითვლება დროის ის მონაკვეთი, როდესაც დასაქმებული ახორციელებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ საქმიანობას დამსაქმებლის სასარგებლოდ.
3. დასაქმებულის უქმე დღეებია: 1 და 2 იანვარი; 7 იანვარი; 19 იანვარი; 3 მარტი; 8 მარტი; 9 აპრილი; სააღდგომო დღეები: დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, აღდგომის დღე და აღდგომის მეორე დღე (თარიღები გარდამავალია); 9 მაისი; 12 მაისი; 26 მაისი; 28 აგვისტო; 14 ოქტომბერი; 23 ნოემბერი.
4. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს სამუშაოს დროს შესვენების უფლებით, 8-საათიანი სამუშაო დღის ფარგლებში არანაკლებ ერთი საათით, როდესაც ეს შესაძლებელია სამუშაო დღის სპეციფიკის გათვალისწინებით.

მუხლი 6. ზეგანაკვეთური სამუშაო

1. ზეგანაკვეთური სამუშაო არის დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება:
 - ა. საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში;
 - ბ. კვირის არასამუშაო დღეებში;
 - გ. სამუშაო დღეებში, თუ სამუშაო ხორციელდება ხელშეკრულებით დადგენილი სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების დროის მიღმა.
2. დამსაქმებელმა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შესახებ თხოვნა დასაქმებულს უნდა მიაწოდოს წერილობით, ერთი კვირით ადრე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე დასაქმებულის გაფრთხილება არ შეუძლია. ზეგანაკვეთური სამუშაო ხორციელდება მხოლოდ მხარეთა ორმხრივი შეთანხმებით. დასაქმებულს შეუძლია, უარი თქვას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე.
3. დასაქმებულის მიერ შესრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაო არ შეიძლება აღემატებოდეს კვირაში რვა საათს.
4. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 125%-ის ოდენობით.
5. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.
6. მხარეებს შეუძლიათ, შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე (ნაცვლად ზეგანაკვეთური სამუშაოს ფულადი ანაზღაურებისა). დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 3 (სამი) კვირისა.

მუხლი 7. შვებულება

1. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს კანონით გათვალისწინებული ანაზღაურებადი შვებულებით - წელიწადში 24 სამუშაო დღით.
2. მხარეთა შეთანხმებით შვებულების გამოყენება შესაძლებელია როგორც ნაწილ-ნაწილ, ასევე ერთიანად.

3. დასაქმებული ვალდებულია ანაზღაურების ან ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას ორი კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.

4. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 8. შრომისუუნარობა და ავადმყოფობის გამო შვებულება

1. ავადმყოფობის გამო დროებითი შრომისუუნარობა, თუ შრომისუუნარობის ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

2. ავადმყოფობის გამო დროებითი შრომისუუნარობა, თუ შრომისუუნარობის ვადა არ აღემატება 14 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 28 კალენდარულ დღეს, ანაზღაურდება დამსაქმებლის მიერ.

მუხლი 9. მხარეთა უფლება-მოვალეობები

1. დასაქმებულს უფლება აქვს:

ა. დამსაქმებლისაგან მოითხოვოს ამ ხელშეკრულებითა და საქართველოს კანონმდებლობის გათვალისწინებული პირობების დაცვა;

ბ. მოითხოვოს კუთვნილი შრომის ანაზღაურება;

გ. დამსაქმებლისაგან მოითხოვოს შრომისთვის უსაფრთხო, ღირსეული და თანასწორი სამუშაო გარემოს შექმნა და დაცვა;

დ. ისარგებლოს შვებულებით, დასვენებით, შესვენებით და უქმე დღეებით ამ ხელშეკრულების და მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად;

ე. უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მისი ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას და საკუთრებას;

ვ. გამოიყენოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლებები.

2. დასაქმებული ვალდებულია:

ა. კეთილსინდისიერად, დროულად და კვალიფიციურად შეასრულოს ამ ხელშეკრულებითა მასზე დაკისრებული ფუნქციები;

ბ. გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის მიერ მისთვის გადაცემულ ქონებას და სხვა ფასეულობებს;

გ. არ გაახმაუროს სამუშაოსთან დაკავშირებით მისთვის ცნობილი კონფიდენციალური ინფორმაცია, რამაც შეიძლება ზიანი მიაყენოს დამსაქმებელს, გარდა კანონით პირდაპირ განსაზღვრული შემთხვევებისა. ეს ვალდებულება ძალაში რჩება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგაც. ეს ვალდებულება არ ვრცელდება დასაქმებულის გამოხატვის თავისუფლებაზე საკუთარი შრომითი პირობებისა და უფლებების მიმართ.

დ. გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის ქონებას, უზრუნველყოს დამსაქმებლის კუთვნილი და მის მფლობელობაში გადაცემული ტექნიკისა და სხვა ქონების უსაფრთხოდ შენახვა და მოხმარების წესების დაცვა.

3. დამსაქმებელს უფლება აქვს:

ა. მოითხოვოს დასაქმებულისგან დაკისრებული ვალდებულების ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულება;

- ბ. დასაქმებულისაგან მოითხოვოს ამ ხელშეკრულებით და საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი პირობების დაცვა;
- გ. გამოიყენოს მოქმედი კანონმდებლობით ნებადართული სხვა უფლებები.
- 4. დამსაქმებელი ვალდებულია:
 - ა. დაიცვას ამ ხელშეკრულებით და მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრული პირობები;
 - ბ. უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის დისკრიმინაციისგან თავისუფალი, თანასწორი შესაძლებლობების მქონე, პროფესიონალიზმსა და კოლეგიალობაზე დაფუძნებული სამუშაო გარემო;
 - გ. დასაქმებულს შეუქმნას ღირსეული და უსაფრთხო სამუშაო გარემო;
 - დ. დროულად და სრულად უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის შრომის ანაზღაურების მიცემა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული წესით;
 - ე. უზრუნველყოს დასაქმებულის კვება სამუშაო დღის განმავლობაში;
 - ვ. დაიცვას დასაქმებულის პერსონალური მონაცემები.

მუხლი 10. ვიდეოკონტროლი

დამსაქმებელს უფლება არ აქვს, გამოიყენოს ვიდეოკონტროლის მოწყობილობა ჰიგიენისთვის (ტუალეტი, აბაზანა) განკუთვნილ ოთახებში, ასევე სივრცეებში, სადაც დასაქმებულს უწევს ტანსაცმლის გამოცვლა და/ან ძილი. დამსაქმებელმა დასაქმებულს წინასწარ უნდა მიაწოდოს სრული და ობიექტური ინფორმაცია ვიდეოკონტროლის განხორციელების ადგილისა და ფარგლების შესახებ.

მუხლი 11. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შეწყვეტა

- 1. შრომითი ურთიერთობა შესაძლოა, შეჩერდეს საქართველოს კანონმდებლობითა და ამ ხელშეკრულებით დადგენილი საფუძვლებითა და წესით.
- 2. დასაქმებულის მიერ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომითი ურთიერთობა შეაჩეროს გონივრული ვადით. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა კანონმდებლობითა და ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება.
- 3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:
 - ა. შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ვადის გასვლის შემდეგაც მხარეთა შეთანხმებით გრძელდება ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობა;
 - ბ. მხარეთა წერილობითი შეთანხმება ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;
 - გ. საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევები, მათ შორის, სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების შეწყვეტას. ამ ხელშეკრულების მიზნებისთვის, ობიექტურ გარემოებად მიიჩნევა აღსაზრდელის ერთ-ერთი მშობლის მიერ ანაზღაურებადი სამუშაოს დაკარგვა.
- 4. დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.
- 5. დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში

დასაქმებული დამსაქმებლისგან მიიღებს ერთი თვის ანაზღაურებას.

6. შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტისას, იგი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

7. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს სრული ფინანსური ანგარიშსწორება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან შვიდი კალენდარული დღის ვადაში.

მუხლი 12. მხარეთა პასუხისმგებლობა, ფორსმაჟორი და დავის გადაწყვეტა

1. მხარეები პასუხს აგებენ მათ მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობით მეორე მხარისთვის მიყენებულ ზიანისთვის, მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით.

2. მხარეები თავისუფლდებიან ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობით მეორე მხარისთვის მიყენებული ყოველგვარი ზარალის ანაზღაურებისაგან, თუ ეს გამოწვეულია ფორსმაჟორული გარემოებებით. ასეთ გარემოებებზე მხარეები მიიჩნევენ ყველა იმ დაუძლეველ მოვლენას, რომელთა წინასწარ განსაზღვრა და თავიდან აცილება შეუძლებელია მხარეების მიერ (საომარი მდგომარეობა, სტიქიური უბედურება და სხვა). ეს გარემოებები ფორს-მაჟორულად განიხილება მხოლოდ იმ ფარგლებში, რა ფარგლებშიც ის ობიექტურად ხელს უშლის კონკრეტული ვალდებულების შესრულებას. შესაბამისი მხარე ვალდებულია პირველივე შესაძლებლობისთანავე წერილობით შეატყობინოს მეორე მხარეს ფორსმაჟორული გარემოების არსებობისა და ამის გამო ვალდებულების შესრულების შესაძლებლობის თაობაზე და ფორს-მაჟორული გარემოს აღმოფხვრისთანავე დაუყოვნებლივ შეასრულოს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება.

3. ხელშეკრულების მხარეთა შორის სადავო საკითხები გვარდება მხარეთა შორის შემათანხმებული პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას.

4. დავის დაწყების შესახებ მხარე მეორე მხარეს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც მიეთითება წარმოშობილი დავის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები. შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში მხარე ვალდებულია განიხილოს შეტყობინება და მეორე მხარეს წერილობით აცნობოს მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ. დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარის მიერ მოთხოვნების გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა.

5. დავის პროცესში ურთიერთშეთანხმების შედეგად მხარეების მიერ მიღწეული წერილობითი შეთანხმება ფორმდება წერილობით და მიიჩნევა წინამდებარე ხელშეკრულების ნაწილად.

6. თუ დავის დაწყების შესახებ მხარის წერილობითი შეტყობინებიდან 14 კალენდარულ დღის განმავლობაში რომელიმე მხარემ თავი აარიდა დავის განხილვის პროცედურას ან ამ ვადაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული, მაშინ მხარეს უფლება აქვს დავის გადასაწყვეტად მიმართოს სასამართლოს.

მუხლი 13. სხვადასხვა დებულებანი

1. ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები შეიძლება, შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით. ხელშეკრულების ნებისმიერი ცვლილება ან დამატება შესრულებული უნდა იყოს წერილობით და სათანადოდ ხელმოწერილი მხარეთა მიერ და თან უნდა დაერთოს ძირითად ხელშეკრულებას, როგორც მისი განუყოფელი

ნაწილი.

2. ამ ხელშეკრულების სხვადასხვა მუხლში წერილობითი შეტყობინების ვალდებულება შესრულებულად ჩაითვლება მხარეთა მიერ ამავე ხელშეკრულებაში მითითებულ ელექტრონულ ფოსტაზე ან ამ ხელშეკრულებაში მითითებულ მობილური ტელეფონის ნომერზე ტექსტური შეტყობინების გაგზავნის გზით.

3. ეს ხელშეკრულება შედგენილია ორი თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე ეგზემპლარად ქართულ ენაზე. მხარეებს შესაძლებელია გადაეცემათ თითო ეგზემპლარი.

4. მხარეთა მიერ წინამდებარე ხელშეკრულების ხელმოწერა ხორციელდება ყველა გვერდზე.

მუხლი 14. მხარეთა რეკვიზიტები და ხელმოწერა

დამსაქმებელი -

სახელი, გვარი:

პირადი ნომერი:

მისამართი:

ელ. ფოსტა:

ტელეფონი

დასაქმებული -

სახელი, გვარი:

პირადი ნომერი:

მისამართი:

ელ. ფოსტა:

ტელეფონი:

საბანკო ანგარიშის ნომერი:

დანართი 1. ნაღდი ანგარიშსწორების ფორმა

თარიღი: _____

ადგილი: _____

ერთი მხრივ, _____ (სახელი, გვარი) (პ.ნ. _____)
(შემდგომში “დამსაქმებელი”) და, მეორე მხრივ, _____ (სახელი,
გვარი) (პ.ნ. _____) (შემდგომში “დასაქმებული”) ვმოქმედებთ რა საქართველოს
კანონმდებლობისა და ჩვენ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად,
ვადასტურებთ, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს გადაუხადა _____ წლის
_____ თვის შრომის ანაზღაურება _____ (სიტყვიერად:
_____) ლარის ოდენობით.

შრომის ანაზღაურების გაცემის/მიღების ფაქტს ვადასტურებთ ხელმოწერით:

სახელი, გვარი:

ხელმოწერა _____

სახელი გვარი:

ხელმოწერა _____