

შრომითი ხელშეკრულება

დამსაქმებელი: სს კრედო ბანკი წარმომადგენელი ანა ხოფერია, გენერალური დირექტორის ზაალ ფირცხელავას მიერ 2019 წლის 1 იანვარს გაცემული მინდობილობის საფუძველზე.

შემდგომში დასაქმებული: **ვალერი ზანგური**

პირადი ნომერი: **24001040644**

კონტრაქტის ნომერი: **LC037395**

კონტრაქტის გაფორმების: **01/05/2024**

დასაქმების დაწყების თარიღი:

მუხლი 1 თანამდებობა და მოვალეობანი

1.1 თანამდებობა: **უმცროსი პროგრამისტი, ძირითადი სისტემების განვითარების განყოფილება**

სამუშაო ადგილი:

1.2 დასაქმებულის მოვალეობების აღწერილობა ხელმოწერილია და თანდართული წინამდებარე ხელშეკრულებაზე „დანართი ა“-ს სახით და წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. დასაქმებული პირი შეასრულებს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ წესებს, პროცედურას, დავალებებსა და გადაწყვეტილებებს.

1.3 დამსაქმებელს უფლება აქვს მოითხოვოს ორმხრივი შეთანხმებით დასაქმებული პირის ნებისმიერ სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა ან მოსთხოვოს მას ნებისმიერი სხვა სამუშაოს შესრულება მისი კვალიფიკაციის ფარგლებში.

მუხლი 2 ხელშეკრულების ვადა

2.1 კონტრაქტის ტიპი: **საშტატო უვადო**

მუხლი 3 ანაზღაურება

3.1 „დამსაქმებელი“ „დასაქმებულს“ გადაუხდის ყოველთვიურ დარიცხულ ხელფასს **3,188.76** ლარს.

3.2 ხელფასის გაცემა მოხდება ყოველი თვის 1 რიცხვში. თუ ხელფასის გაცემის დღე არის არასამუშაო (დასვენების ან უქმე) დღე, მაშინ ხელფასი გაიცემა მომდევნო სამუშაო დღეს.

3.3 წინამდებარე ხელშეკრულების 3.1. პუნქტით განსაზღვრული ანაზღაურების გარდა დასაქმებულს შესაძლოა მიეცეს ორგანიზაციის „კადრებისა და ადმინისტრაციული მართვის შესახებ“ სახელმძღვანელოთი განსაზღვრული ბონუსი შესაბამისი პოზიციის მიხედვით, რომელიც დაითვლება ამ სახელმძღვანელოში მითითებული წესით. ბონუსის ოდენობა გამოიანგარიშდება დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს მახასიათებლების მიხედვით და დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით და დისკრეციით. დანაშაუნი/ბონუსი არ წარმოადგენს დასაქმებულის ხელფასს და მისი გაცემა, შეცვლა და გაუქმება დამოკიდებულია დამსაქმებლის ნებაზე და მმართველი/ხელმძღვანელი ორგანოების გადაწყვეტილებაზე, მათ შორის დამსაქმებლის დადებით ფინანსურ მაჩვენებლებზე.

3.4 დასაქმებული აცნობიერებს, რომ დამსაქმებელი, საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად დააკავებს შესაბამის გადასახადებს დასაქმებულისთვის გადასახდელი მთლიანი შემოსავლიდან.

3.5 დასაქმებული პირი უფლებამოსილია მიიღოს დამატებითი სარგებელი ამ ხელშეკრულების, ორგანიზაციის „კადრებისა და ადმინისტრაციული მართვის შესახებ“ სახელმძღვანელოთი და მხარეებს შორის ცალკე გაფორმებული გარიგების საფუძველზე.

3.6. მხარეები აქვე ვთანხმდებით, რომ დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ მიეცემა პროპორციული დამატებითი დასვენების დრო არაუგვიანეს 4 კვირისა თუ მხარეთა შეთანხმებით ან/და შინაგანაწესით სხვა რამ არ არის შეთანხმებული დამატებითი მხარეებს შორის. დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით ნაცვლად პროპორციული დროისა დასაქმებულს შესაძლოა აუნაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით კანონმდებლობის შესაბამისად და არსებული შინაგანაწესის მიხედვით.

მუხლი 4 შრომის შინაგანაწესი

4.1 სამუშაო საათებია დასაქმებულის არჩევანით: 09:00 – 18:00/10:00 – 19:00. დასაქმებულის სამუშაო დრო მოიცავს ერთ საათიან შესვენებებს და შეადგენს კვირაში 40 საათს.

4.2 დასაქმებულს ეძლევა ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში 24 სამუშაო დღის ხანგრძლივობით, სამუშაო ადგილისა და ანაზღაურების შენარჩუნებით. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით 15 კალენდარული დღის ოდენობით, მათ შორის შინაგანაწესით დადგენილი წესით მიიღოს დამატებით შეღავათი მეტი დღეების ოდენობით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროებიდან გამომდინარე ან ოჯახური პირობების გამო, გაფრთხილება შეუძლებელია.

4.3 დასაქმებულს მუშაობის პირველ წელს შვებულება ეძლევა უწყვეტი მუშაობის 11 თვის გასვლის შემდეგ, თუმცა დამსაქმებლის ნებართვით დასაქმებულს შეუძლია ამ ვადის გასვლამდე გავიდეს შვებულებაში.

4.4. დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წერილობითი/ელექტრონული ფორმით დროულად აცნობოს დამსაქმებელს შვებულების სავარაუდო პერიოდის შესახებ, მაგრამ არაუგვიანეს 7 (შვიდი) კალენდარული დღისა შვებულების დაწყების სავარაუდო თარიღამდე. დასაქმებულის შვებულებაში გასვლა ყოველთვის უნდა დაადასტუროს დამსაქმებელმა. ყოველწლიური ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულება და ავადმყოფობასთან დაკავშირებული შვებულება, ისევე როგორც შრომითი ურთიერთობის სხვა პირობები განისაზღვრება შრომის შინაგანაწესის თანახმად.

4.5 დასაქმებული აღიარებს და ადასტურებს, რომ იგი გაეცნო შრომის შინაგანაწესს, მასთან დაკავშირებულ დანართებს და ეთანხმება მოცემულ პირობებს, მათ შორის ეთიკისა და ბიზნეს კოდექსის პოლიტიკას. რომლებიც წარმოადგენს ამ ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

4.6. დასაქმებული წინამდებარე ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით აღიარებს და ადასტურებს, რომ იგი გაეცნო შრომით ხელშეკრულებას თანდართულ და 1.2. პუნქტში მითითებულ დანართს „ა“. ხელშეკრულებაზე თანდართულ დანართში „ა“ ნებისმიერ დროს ნებისმიერ ცვლილებას და ამ ცვლილების შეტანის შესახებ ინფორმაციას დამსაქმებელი დასაქმებულს ატყობინებს მისთვის ელ.ფოსტის მეშვეობით გაგზავნილი წერილით ან დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სხვა ელექტრონული საშუალებით. აღნიშნულ შეტყობინებაზე დასაქმებული მოქმედებს ამ ხელშეკრულების 6.12 მუხლის მოთხოვნათა შესაბამისად.

მუხლი 5 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

5.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს:

- ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- დ) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ე) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევის შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;
- ვ) დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- ზ) დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- თ) ხანგრძლივი ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეზე მეტი შრომისუუნარობა და, თუ დასაქმებულს უკვე გამოყენებული აქვს შვებულება;
- ი) შინაგანაწესითა და შრომის კოდექსით დადგენილ შემთხვევებში.

5.2. წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის გამოიყენება საქართველოს შრომის კოდექსითა და შინაგანაწესით დადგენილი წესი.

5.3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას კომპენსაციის გადახდისათვის გამოიყენება შინაგანაწესითა და საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესები.

5.4. დასაქმებული, მისი ნებით წერილობითი განცხადებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

5.5. დამსაქმებელი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას ვალდებულია, აუნაზღაუროს დასაქმებულის გამოყენებული შვებულება მხოლოდ შრომის კოდექსით დადგენილ შემთხვევებში და წესით.

მუხლი 6 მხარეთა ვალდებულებები

6.1 დასაქმებული პირი, ნებისმიერი მიზეზით მისი თანამდებობიდან გათავისუფლებისას, ყოველგვარი ასლების დატოვების გარეშე, დაუყოვნებლივ დაუბრუნებს დამსაქმებელს ნებისმიერ თანხას, ფაილს, დოკუმენტს ან სხვა საკუთრებას, რაც დასაქმებული პირის ხელთაა და ეკუთვნის დამსაქმებელს, ან დაკავშირებულია დამსაქმებლის საქმიანობასთან.

6.2 დასაქმებულმა მისი დასაქმების პერიოდში და არც მას შემდეგ, მიუხედავად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზებისა და საფუძვლებისა, არ უნდა გაანდოს არაუფლებამოსილ პირებს და არ უნდა გამოიყენოს დამსაქმებლის საქმიან ურთიერთობებთან დაკავშირებული ნებისმიერი კონფიდენციალური ინფორმაცია, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც დამსაქმებელი კონკრეტულ წერილობით ნებართვას გასცემს ამის თაობაზე.

6.3 წინამდებარე ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მოთხოვნათა დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია აუნაზღაუროს დამსაქმებელს კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნებით მიყენებული ქონებრივი და არაქონებრივი ზიანი სრულად.

6.4. დასაქმებულს უფლება არა აქვს შეასრულოს სხვა სამუშაო, თუ ეს შესრულება იწვევს მისი ძირითადი სამუშაოს ხელისშეშლას. მას არა აქვს უფლება იმუშაოს დამსაქმებლის კონკურენტ პირთან, ასევე უშუალოდ ან დასაქმებულთან დაკავშირებულ ან მართვაში/მფლობელობაში მყოფ ნებისმიერი ორგანიზაციულ სამართლებრივი ფორმის პირ(ებ)ის მეშვეობით მიაწოდოს მომსახურება/საქონელი დამსაქმებლის კონკურენტ პირს.

6.5. შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას მხარეები ხელმძღვანელობენ შინაგანაწესითა და შრომის კოდექსით.

6.6. კონფიდენციალურობა

6.6.1 ინფორმაცია – დამსაქმებლის ნებისმიერი ინფორმაცია, მონაცემები ან ჩანაწერები, გამოგონება, დიზაინი, პროცესი, პროცედურა, ფორმულა, გაუმჯობესება, ტექნოლოგია ან მეთოდი, სავაჭრო საიდუმლოებები, მხარეებს შორის წინამდებარე ხელშეკრულების დადებამდე არსებული მოლაპარაკებები და მიმოწერა, ხელშეკრულების შინაარსი და პირობები, დამსაქმებლის საქმიანობის (აგრეთვე დამსაქმებელთან დაკავშირებული პირ(ებ)ის) შესახებ ინფორმაცია, ტექნიკური და ფინანსური ინფორმაცია, კომპიუტერული პროგრამები, კოდები, გამოგონებები, კლიენტების და პარტნიორების სია, ასევე კლიენტებთან, პროდუქტებთან, პროცესებთან, ბაზრის კვლევებთან, ნოუ-ჰაუ, დიზაინთან დაკავშირებული და ა.შ., რომლებიც ნაბეჭდი, ტექსტური, წერილობითი, ზეპირი, ვიზუალური სახით იქნება წარდგენილი, გადაცემული, გაგზავნილი ან მიწოდებული დასაქმებულისთვის პროგრამული უზრუნველყოფის, კომპიუტერის დისკეტების, ნებისმიერი სახის კომპიუტერული ფაილების ან სხვა რაიმე ელექტრონული, აუდიო-ვიზუალური, ინფორმაციის მატერიალური თუ არამატერიალური მატარებლის საშუალებით.

6.6.2 ინფორმაცია წარმოადგენს დამსაქმებლის ერთპიროვნულ და ექსკლუზიურ საკუთრებას.

6.6.3 ხელშეკრულების ნებისმიერი სახით შეწყვეტის შემთხვევაში ან დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე, დასაქმებული ვალდებულია მოთხოვნიდან დაუყოვნებლივ, მაგრამ არაუგვიანეს 3 (სამი) სამუშაო დღისა დაუბრუნოს დამსაქმებელს ინფორმაციის ყველა ეგზემპლარი, ყველა სახის მატერიალური და არამატერიალური

ასლი ან/და ნაბეჭდი ვერსია, რომელსაც დასაქმებული ფლობს. დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია ამავე ვადაში მოთხოვნიდან სრულად გაანადგუროს მიღებული ინფორმაცია. დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს ინფორმაციის დაბრუნებაზე/განადგურებაზე წერილობითი საბუთის შედგენა.

6.6.4 კონფიდენციალობასთან დაკავშირებული ვალდებულებები არ ვრცელდება იმ ინფორმაციაზე:

ა) რომელიც არის, ან გახდება მესამე პირისთვის ხელმისაწვდომი მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით, ან მათგან დამოუკიდებლად.

ბ) რომლის მოპოვებაც შესაძლებელია სხვა საჯარო წყაროებიდან.

6.6.5 დასაქმებული აცხადებს, რომ ხელშეკრულების ხელმოწერის მომენტისათვის ის არ მონაწილეობს არც ერთ დავაში (მოსარჩელის, მოპასუხის, მესამე პირის ან სხვა სახით), რითაც საფრთხე ექმნება მის მიერ კონფიდენციალურობის პირობების შესრულებას.

6.6.6 დასაქმებული კონფიდენციალურ ინფორმაციას იღებს მხარეთა შეთანხმებული ფორმით და იყენებს მხოლოდ ამავე მხარეთა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მიზნით.

6.6.7 დასაქმებულმა უნდა მიიღოს ყველა მაქსიმალურად გონივრული ზომა კონფიდენციალური ინფორმაციის უნებართვო გამოყენების აღსაკვეთად.

6.6.8 დასაქმებული ვალდებულია მკაცრად დაიცვას, შეინახოს და არ გაამჟღავნოს მიღებული ინფორმაცია.

6.6.9 წერილობითი ნებართვის გარეშე დასაქმებული არ გააკეთებს ასლებს და მის მოდიფიცირებას, რომელიმე მიწოდებული ან/და დასაქმებულის მხრიდან მოპოვებული კონფიდენციალური ინფორმაციისა.

6.6.10 დასაქმებული მიღებულ ინფორმაციას შეინახავს კონფიდენციალურობის სრული დაცვით, მიიღებს ყველა გონივრულ ზომას მისი მკაცრად დაცვის და შენახვის წესების შესახებ და დამსაქმებლის წერილობითი ნებართვის გარეშე არცერთი ფორმით (ვერბალური, არავერბალური და სხვა) არ გადასცემს მას ნებისმიერ მესამე პირ(ებ)ს.

6.6.11 კონფიდენციალურობის დაცვა გრძელდება უვადოდ და დასაქმებული პასუხს აგებს ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ნებისმიერი მოცემული კონფიდენციალურობის პრინციპის და პირობების დარღვევის შემთხვევებში.

6.6.12 დასაქმებული იღებს ვალდებულებას გადაუხადოს დამსაქმებელს მოთხოვნიდან არაუგვიანეს 3 (სამი) სამუშაო დღისა კონფიდენციალურობის პრინციპების სრულად ან ნაწილობრივ შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების გამო ფიქსირებული ანაზღაურების თორმეტმაგი ოდენობა. იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებლისადმი მიყენებული ზიანი მეტი იქნება ვიდრე აღნიშნული პირგასამტეხლო, დასაქმებული ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დამსაქმებელს მითითებული დარღვევების შედეგად მიყენებული ზიანი.

6.7 შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერი მიზნით შეწყვეტისას, დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულების პერიოდში მიღებული ცოდნა, კვალიფიკაცია ან/და ნებისმიერი სახის ინფორმაცია არ გამოიყენოს დამსაქმებლის კონკურენტი პირის (მათ შორის, ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე, დამსაქმებლის კონკურენტი პირთან კავშირში მყოფი ნებისმიერი სტატუსის მქონე პირის) სასარგებლოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში.

6.8 ყოველგვარი ექვსი თვიდან აცილების მიზნით, მხარეები ადასტურებენ, რომ დასაქმებულის ზემოაღნიშნული შეზღუდვის გამოყენება წარმოადგენს დამსაქმებლის უფლებას და არა ვალდებულებას.

6.9 დამსაქმებლის მიერ, 6.7 პუნქტით განსაზღვრული უფლებამოსილების გამოყენების შემთხვევაში, დამსაქმებული ვალდებულია, დასაქმებულს გადაუხადოს მოცემული შეზღუდვის ანაზღაურება 6 თვის განმავლობაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ხელფასის ოდენობით. გადახდა განხორციელდება ყოველთვიურად (6 თვის განმავლობაში), ყოველი თვის 1 რიცხვში, იმ შემთხვევაში თუ გადახდის დღე არის არასამუშაო (დასვენების ან უქმე) დღე, მაშინ ანაზღაურება გაიცემა მომდევნო სამუშაო დღეს.

6.10 დასაქმებულის მიერ 6.7 პუნქტით განსაზღვრული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომი პერიოდისათვის ანაზღაურებული ხელფასის სრულად უკან დაბრუნება და პირგასამტეხლოს გადახდა, რომლის ოდენობაც განისაზღვრება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტში არსებული ხელფასის თორმეტმაგი ოდენობით. ასევე „დამსაქმებელი“ უფლებამოსილია მოითხოვოს „დასაქმებულს“ წინამდებარე ხელშეკრულების 6.7 პუნქტით განსაზღვრული პირობების დარღვევის შემთხვევაში მიყენებული ზიანის სრულად ანაზღაურება, ხოლო თავის მხრივ, დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებლის მოთხოვნიდან 10 (ათი) კალენდარული დღის ვადაში დააბრუნოს მიღებული ხელფასი, გადაიხადოს წინამდებარე მუხლით განსაზღვრული პირგასამტეხლო და მიყენებული ზიანი სრულად.

6.11 დასაქმებული იღებს ვალდებულებას, შრომითი ურთიერთობის მთელი ვადის მანძილზე, უზრუნველყოს მისი ვალდებულებების იმგვარად შესრულება, რომ იგი არ დაფიქსირდეს სს „კრედიტინფო საქართველოს“ მონაცემთა ბაზაში, როგორც აქტიური ნეგატიური სტატუსის მქონე. ყოველგვარი ექვსი თვიდან აცილების მიზნით განვმარტავთ, რომ სს „კრედიტინფო საქართველოს“ მონაცემთა ბაზაში ნეგატიური სტატუსის არსებობა შეიძლება გამოწვეული იყოს დასაქმებულის მიერ ნებისმიერი მესამე პირის წინაშე ნაკისრი ფინანსური ან/და სხვა სახის ვალდებულების (მათ შორის თავდებობის/სოლიდარული თავდებობის გარიგებიდან გამომდინარე) შეუსრულებლობით ან არაჯეროვნად შესრულების შედეგად.

6.12 დასაქმებული ვალდებულია, წინამდებარე ხელშეკრულებაზე თანდართულ დანართში „ა“ ცვლილების შეტანის შემთხვევაში თანხმობა ან უარი გამოხატოს სამსახურებრივი ელ.ფოსტის მეშვეობით მოწერილი წერილით ამ შესაბამისი ელექტრონული საშუალებით მისთვის ცვლილების გაგზავნიდან სამი სამუშაო დღის განმავლობაში. დასაქმებული აცნობიერებს და თანხმდება, რომ ზემოხსენებული ცვლილებ(ებ)ის შესახებ შეტყობინებაზე პასუხისთვის გათვალისწინებულ ვადაში დამსაქმებლისთვის ელ.ფოსტის/ელექტრონული საშუალების მეშვეობით მოწერილი წერილით/ბმულით პასუხის არ გაგზავნა ითვლება თანხმობად.

6.13 დამსაქმებლის საკუთრების დაცვა

6.13.1 დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების პროცესში შექმნილი და შეძენილი ნებისმიერი პროდუქტი (მათ შორის ინტელექტუალური საკუთრების ობიექტი) ითვლება დამსაქმებლის საკუთრებად და მისი გამოყენება პირადი მიზნებისათვის აკრძალულია.

6.13.2 დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას და გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის საკუთრებას, მიზნობრივად გამოიყენოს ყველა მატერიალური ფასეულობა, რომელიც გადაეცა სამუშაოს შესასრულებლად. გადაცემული

ქონების დაკარგვის ან დაზიანების (როგორც განზრახ, ისე გაუფრთხილებლობით) შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს ამის შესახებ უშუალო ხელმძღვანელს და აუნაზღაუროს დამსაქმებელს მიყენებული ზიანი.

6.13.3 იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლის ქონებას ემუქრება განადგურების, დაზიანების ან არამართლზომიერი ხელყოფის საფრთხე, დასაქმებულმა ამის თაობაზე უნდა აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელსა და შესაბამის სტრუქტურულ ქვედანაყოფს. თუ გარემოება მოითხოვს დაუყოვნებლივ მოქმედებას, დასაქმებული ვალდებულია თავად მიიღოს აუცილებელი ზომები.

6.13.4 დასაქმებულს უფლება არა აქვს სახლში წაიღოს დამსაქმებლის ქონება დასაბუთებული მიზეზის ან სათანადო ნებართვის გარეშე.

6.13.5 შრომითი ურთიერთობის დასრულებისას (დასაბუთებული მოთხოვნის შემთხვევაში მანამდეც), დასაქმებული ვალდებულია დაუბრუნოს დამსაქმებლის კუთვნილი ნივთები და წერილობითი, ელექტრონული თუ ნაბეჭდი მასალა, მის მიერ სამუშაოს შესრულების პროცესში (წინამდებარე ხელშეკრულების მოქმედების განმავლობაში) შექმნილი და შეძენილი ნებისმიერი პროდუქტი.

მუხლი 7 მარეგულირებელი კანონმდებლობა და დავათა გადაწყვეტა

7.1 წინამდებარე ხელშეკრულება შედგენილია, განიმარტება და წესრიგდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით.

7.2 ხელშეკრულების მხარეები შეეცდებიან მორიგების გზით გადაწყვიტონ მათ შორის წარმოქმნილი ნებისმიერი დავა. იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი გზით დავის მოწესრიგება არ მოხერხდა, დავა გადაწყდება სასამართლოში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 8 სხვადასხვა

8.1 წინამდებარე ხელშეკრულების დებულებებს გააჩნია უპირატესი იურიდიული ძალა შრომის შინაგანაწესის ან ადმინისტრაციის სხვა აქტების განსხვავებული დებულებების მიმართ.

8.2 წინამდებარე ხელშეკრულების დებულებები აუქმებს ამავე საკითხთან დაკავშირებით ყველა ადრე არსებულ მოლაპარაკებას, ურთიერთგაგებას ან შეთანხმებას.

8.3 შრომის კოდექსით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები გარიგებებსა და სხვა შრომით დოკუმენტებში შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული და სხვა შემთხვევებისა, როდესაც დამსაქმებელი უფლებამოსილია ცალმხრივ ცვლილებებზე. ხელშეკრულების არც ერთი სხვა დებულება არ შეიძლება შეიცვალოს, გაუქმდეს ან შეწყდეს მხარეთა შეთანხმების გარეშე თუ წინამდებარე ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, არც რაიმე დარღვევა შეიძლება უგულვებელყოფილ იქნას ან ეპატიოს იმ მხარის წერილობითი/ელექტრონულად გაცხადებული ნებართვის გარეშე, რომელსაც არ დაურღვევია ხელშეკრულება. ხელშეკრულებაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა დაიშვება წერილობითი ფორმით, ელექტრონული ხელმოწერით ან სხვადასხვა ელექტრონული საშუალებებით. აღნიშნულთან დაკავშირებით მხარეები თანხმდებიან, რომ ხელშეკრულების ხელმოწერა/ცვლილებები განხორციელდეს ელექტრონულად ან/და დასკანერებული ხელმოწერების მეშვეობით და წინამდებარე ხელშეკრულებაში მითითებული ან/და მხარეთა შორის შეთანხმებული ელექტრონული ფოსტით წერილების გაცვლით. მხარეები აღიარებენ და სრულად აცნობიერებენ, რომ ასეთი სახით დადებულ გარიგებებს აქვს იურიდიული ძალა.

8.4 სათაურები ხელშეკრულებაში გამოიყენება მხოლოდ მოხერხებულობის მიზნით და გავლენას არ ახდენს ხელშეკრულების განმარტებაზე.

8.5 ამ ხელშეკრულების რომელიმე მოთხოვნის ან პირობის ნებისმიერ დროს ძალადაკარგულად, უკანონოდ ან განუხორციელებლად ჩათვალია არ მოახდენს გავლენას წინამდებარე ხელშეკრულების დანარჩენი პირობებისა და მოთხოვნების იურიდიულ ძალაზე, კანონიერებასა და განხორციელებადობაზე. მხარეები ასევე თანხმდებიან, რომ ყოველ ღონეს იხმარენ რათა შეცვალონ გაუქმებული ან ძალადაკარგული პუნქტები თავდაპირველად შეთანხმებული შედეგების მისაღწევად, რათა შეინარჩუნონ წინამდებარე ხელშეკრულების მიზანი და ვადა.

8.6. დასაქმებული აცნობიერებს და ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით აცხადებს თანხმობას, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია განახორციელოს დასაქმებულის, საქართველოს „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონით გათვალისწინებული, პერსონალური მონაცემების დამუშავება. დამსაქმებელი ასევე უფლებამოსილია დასაქმებულის პერსონალური მონაცემები, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული პერიოდულობით გადასცეს მესამე პირს (დამსაქმებლის დამფუძნებლებს, ინვესტორებს, აუდიტორულ კომპანიებს (დამსაქმებლის საჭიროების, შიდა სტანდარტების ან საკანონმდებლო მოთხოვნების დაკმაყოფილების მიზნებისთვის), ასევე სადაზღვევო, HR საკონსულტაციო კომპანიებს, სპორტულ-გამაჯანსაღებელ ცენტრებს (დასაქმებულის პირადი შესაბამისი სარგებლის მიღების მიზნებისთვის).

8.7. დასაქმებულის პერსონალური მონაცემების დამუშავება შესაძლებელია მოხდეს ხელშეკრულებით განსაზღვრული ურთიერთობის შეწყვეტიდან არაუმეტეს 3 წლის განმავლობაში, თუ დამსაქმებელი სხვაგვარ გადაწყვეტილებას არ მიიღებს.

სს კრედო ბანკი-ს სახელით:

ხელმოწერა: _____

თარიღი: _____

LC037395

სს კრედო ბანკი

ჩემი ხელმოწერით ვადასტურებ სურვილს დავდო წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება და ვეთანხმები მის პირობებს.

ხელმოწერა: _____

თარიღი: _____