შრომითი ხელშეკრულება
N-__/__/__/__

წინამდებარე ხელშეკრულება გაფორმებულია 201_ წლის ____ _____ შემდეგ მხარეებს შორის:

1. **შპს** "_____", საიდენტიფიკაციო კოდი _____; იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი _____ _____, წარმოდგენილი მისი დირექტორის _____ _____ სახით, შემდგომში **დამსაქმებლად** წოდებული;

2. **ფ/პ** _____, საქართველოს მოქალაქე, პირადი ნომერი _____, მცხოვრები მისამართზე: _____ _____, საკონტაქტო ტელეფონი: _____, შემდგომში **დასაქმებულად** წოდებული;

წინამდებარე ხელეშეკრულებაზე (შემდგომში **ხელშეკრულება**) ხელმოწერით მხარეები ვთანხმდებით შემდეგზე:

1. **ხელშეკრულების საგანი**

1.1. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ანაზღაურების შესაბამისად დამსაქმებელი დასაქმებულს ასაქმებს _____ თანამდებობაზე;

1.2. დამსაქმებელი დასაქმებულს ხელშეკრულების **1.1.** პუნქტით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე და ხელშეკრულების დანართი N1-ით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისათვის უხდის ხელშეკრულების **მე-4** პუნქტით გათვალისწინებულ ანაზღაურებას;

1.3. დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს აღწერილობა და შინაარსი მოცემულია დანართ N1-ში, რომელიც წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და დაერთვის მას;

1.4. შრომითი ხელშეკრულება იდება 6 (ექვსი) თვიანი გამოსაცდელი ვადით;

1.5. დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს შემდეგ მისამართზე: **ქ.თბილისი,** _____.

2. **მხარეთა ვალდებულებები**

2.1. დასაქმებული ვალდებულია:

2.1.1. მკაცრად დაიცვას ხელშეკრულების პირობები;

2.1.2. უზრუნველყოს ხელშეკრულებით, დანართი N1-ით, შრომის შინაგანაწესით და აქტებით (ბრძანება, ინსტრუქტაჟი, სტანდარტი, დებულება და სხვა) გათვალისწინებული შესასრულებელი სამუშაოს კვალიფიციური და კეთილსინდისიერი შესრულება, აგრეთვე ხელშეკრულებით მასზე ნაკისრი უფლება-მოვალეობების შესრულებისას დაიცვას შრომის ინსტრუქციები;

2.1.3. დასაქმებული აღიარებს და აცნობიერებს ხელშეკრულების, შრომის შინაგანაწესისა და დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს დროს მისთვის ცნობილი ინფორმაციის კონფიდენციალურობას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, იღებს ვალდებულებას არანაირი ფორმით არ გაახმაუროს, გაამჟღავნოს ან

სხვაგვარად არ გამოაქვეყნოს მისთვის სამუშაოს შესრულების (სამსახურეობრივი მოვალეობის) შედეგად ცნობილი ინფორმაცია ან შრომითი ხელშეკრულების ან შრომის შინაგანაწესის პირობები, გარდა იმ შემთხვევებისა, თუ მას ასეთი ინფორმაციის გამჟღავნების ვალდებულება ეკისრება კანონის ძალით. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია, ინფორმაციის გამჟღავნებიდან ერთი დღის განმავლობაში, დამსაქმებელს წერილობით აცნობოს მის მიერ გამჟღავნებული ინფორმაციის შინაარსი, ვის მიაწოდა ინფორმაცია და რის საფუძველზე;

2.1.4. უზრუნველყოს შრომითი და საშემსრულებლო დისციპლინის მკაცრად დაცვა;

2.1.5. არ დაუშვას ისეთი ქმედება, რომელიც შეაფერხებს დამსაქმებლის მუშაობას, შელახავს მის ავტორიტეტს ან მიაყენებს მატერიალურ ზიანს, როგორც დამსაქმებელს, სხვა დასაქმებულს ან მესამე პირებს;

2.1.6. მზრუნველობით მოეპყრას დამსაქმებლის ქონებას და მიიღოს ყველა ზომა ზიანის თავიდან ასაცილებლად;

2.1.7. სამუშაო შეასრულოს პირადად, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც მხარეები წერილობითი ფორმით თანხმდებიან სამუშაოს მესამე პირის მიერ შესრულებაზე;

2.1.8. დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს (ქონება, ჯანმრთლობა და სხვა);

2.1.9. შეასრულოს დამსაქმებლის მითითებები, რომლითაც იგი აზუსტებს ხელშეკრულებით და/ან დანართი N1-ით და/ან შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეულ გარემოებებს, რომლებიც კანონმდებლობის შესაბამისად არსებითად არ ცვლის ხელშეკრულების პირობებს;

2.1.10. ანაზღაურებადი შვებულებით ისარგებლოს მხოლოდ დამსაქმებლის მიერ დადგენილი რიგითობის შესაბამისად;

2.1.11. გააგრძელოს სამუშაოს შესრულება, თუ ხელშეკრულების ვადა გავიდა ან სამუშაო საათები დამთავრდა, მაგრამ სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს ან საფრთხეს შეუქმნის დამსაქმებლის ინტერესებს, მის ქონებას და/ან მესამე პირებს და/ან მესამე პირების ქონებას. ამ პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების დადგომის შესახებ, დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს, ან მის უშუალო ხელმძვანელს და იმოქმედოს მისი მითითებების შესაბამისად;

2.1.12. შრომის შინაგანაწესით დადგენილი წესის შესაბამისად, მოწესრიგებულ მდგომარეობაში გამოცხადდეს სამუშაოს შესასრულებლად;

2.1.13. უზრუნველყოს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით მისთვის გადაცემული ქონების, საბუთების, ინფორმაციის დაცვა მესამე პირებისაგან (მათ შორის სხვა დასაქმებულთაგან, თუ მათ არ ევალებათ ერთობლივად სამუშაოს შესრულება) და მათი უსაფრთხოდ შენახვა;

2.1.14. უზრუნველყოს დამსაქმებულისათვის და/ან მესამე პირებისათვის იმ ზიანის ანაზღაურება, რომელიც მას/მათ მიადგა დასაქმებულის მოქმედებით (მათ შორის სამსახურეობრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულებით) ან მისთვის მიბარებული ქონების დაზიანებით ან განადგურებით;

2.1.15. მოთხოვნისთანავე, მიაწოდოს ინფორმაცია სამუშაოს მიმდინარეობის შესახებ ანგარიშვალდებულ პირს (ვის დაქვემდებარებაშიც იმყოფება) და დაიცვას სუბორდინაცია (ხელმძღვანელსა და მის დაქვემდებარებაში მყოფ დასაქმებულს შორის არსებული სამსახურეობრივი დაქვემდებარების სისტემა);

2.1.16. ხელშეკრულების **8.4.2.** პუნქტის შესაბამისად დასაქმებულის ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში წერილობითი შეტყობინებიდან 30 დღის განმავლობაში უზრუნველყოს სამსხურეობრივი მოვალეობის შესრულება (ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება) ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად, არ დაუშვას მისგან გადახრები, სამსახურიდან წასვლამდე მოახდინოს იმ ქონების,

დოკუმენტებისა და ინფორმაციის გადაცემა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული პირისადმი, რომელიც მას გადაეცა, ან მის მიერ შექმნილია ან მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს;

2.1.17. დასაქმებული ადასტურებს, რომ სამსამხურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს მისთვის ცნობილი, ან დამსაქმებულთან სახელშერკულებო ურთიერთობის დროს გაცნობილი, ან დამსაქმებულთან სახელშერკულებო ურთიერთობის დროს მისი მონაწილეობით ან მის მიერ შექმნილი ნებისმიერი იდეა, მეთოდი, სისტემა, კონცეფცია, პრინციპი, დოკუმენტი, პროცესი, ხერხი, დამსაქმებლის „know how" წარმაოდგენს დამსაქმებლის საკუთრებას და დასაქმებულს არ აქვს უფლება ხელშერკულების შეწყვეტის შემდეგ ან მისი მოქმდების განმავლობაში ან თვითონ თავის სასარგებლოდ გამოიყენოს ისინი, ან რაიმე ფორმით გაამჟღავნოს, ან გამოიყენოს მესამე პირების სასარგებლოდ, ან გადასცეს მესამე პირებს. მხარეებს შორის დავის შემთხვევაში, ამ პუნქტით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების მტკიცების ტვირთი აწევს დასაქმებულს და იგი არის ვალდებული დაამტკიცოს, რომ არ დაურღვევია ამ პუნქტით ნაკისრი ვალდებულებები.

2.1.18. სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის ანაზღაურების გარეშე შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო;

2.1.19. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს სამსახურეობრივად დაქვემდებარებაში ჰყავს რომელიმე დასაქმებული, უზრუნველყოს ასეთი დასაქმებულის მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობისა და დისციპლინის შესრულების კონროლი;

2.1.20. დამსაქმებლის მითითებით მონაწილეობა მიიღოს, დაესწროს დასაქმებულის კვალიფიკაციისა და პროფესიული დონის ამაღლებისათვის გასამართ ყველა სახის ტრეინინგს, სემინარს და სხვა სახის შეკრებას, რომელიც ორგანიზებული იქნება ან რომელსაც მოაწყობს დამსაქმებელი ან რომლის მოსაწყობად დამსამებელი დაიქირავებს შესაბამის სუბიექტს.

2.1.21. დამსაქმებლის მითითებით გაიაროს შიდა ტესტირება, რომელსაც მოაწყობს დამსაქმებელი ან რომლის მოსაწყობად დამსამებელი დაიქირავებს შესაბამის სუბიექტს;

2.1.22. ხელშერკულების მოქმედების განმავლობაში შეესაბამებოდეს დამსაქმებლის მიერ დაწესებულ ან შეცვალილ კვალიფიკაციისა და/ან პროფესიული დონის მოთხოვნებს;

2.1.23. გაემგზავროს მივლინებაში დამსაქმებლის მიერ გამოცემული აქტის შესაბამისად და უზრუნველყოს სამსახურეობრიივი მოვლეობის შესრულება;

2.2. **დამსაქმებელი ვალდებულია:**

2.2.1. ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად აანაზღაუროს დასაქმებულის მიერ გაწეული შრომა.

2.2.2. უზრუნველყოს დასაქმებული სათანადო სამუშაო პირობებითა და იმ ტექნიკური საშუალებებით, რომლებიც აუცილებელია დასაქმებულის მიერ ხელშერკულებით, დანართი N1-ით, შრომის შიანაგანაწესით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებალდ.

2.2.3. უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის ინსტრუქტაჟის ჩატარება უსაფრთხოების ტექნიკის, საწარმოო სანიტარიის, ხანძარსაწინააღმდეგო დაცვისა და შრომის დაცვის წესების შესახებ.

2.2.4. შრომითი ხელშერკულების შეწყვეტისას დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება ხელშერკულების შეწყვეტიდან არაუგვიანეს 30 კალენდარული დღისა.

2.2.5. გააცნოს დასაქმებულს შრომის შინაგანაწესი და დამსაქმებლის მიერ გამოცემული სხვა აქტები.

2.2.6. უზრუნველყოს დასაქმებული ხელშეკრულებით და კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყოველწლიური ანაზღაურებადი და დასაქმებულის მოთხოვნით ანაზღაურების გარეშე შვებულებით.

2.2.7. ჯეროვნად უზრუნველყოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება.

3. **მხარეთა უფლებები**

3.1. **დასაქმებულს უფლება აქვს:**

3.1.1. მიიღოს ინფორმაცია მასზედ დაკისრებული სამუშაოს შესახებ.

3.1.2. მოითხოვოს დამსაქმებლისაგან შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების შექმნა.

3.1.3. კანონისა და ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად ისარგებლოს დასვენებით სამუშაო დღის განმავლობაში და უქმე დღეებით, აგრეთვე ყოველწლიური ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებით.

3.1.4. უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირების სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. ასეთ შემთხვევაში აღნიშნული გარემოებების გამო დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს.

3.2. **დამსაქმებელს უფლება აქვს:**

3.2.1. მოთხოვოს დასაქმებულს კანონით, ხელშეკრულებით, დანართი N1-ით, შრომის შინაგანაწესით და დამსაქმებლის მიერ გამოცემული აქტებით დასაქმებულზე დაკისრებული ვალდებულებების კვალიფიციური და ჯეროვანი შესრულება.

3.2.2. მოითხოვოს დასაქმებულისაგან ინფორმაციის წარდგენა დასაქმებულის მიერ ხელშერკულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების მიმდინარეობის შესახებ.

3.2.3. მოახდინოს დასაქმებულის წახალისება ან დისციპლინური სასჯელის დადება (დასჯა) ან ხელშეკრულების შეწყვეტა ხელშერკულებისა და შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად.

3.2.4. დასაქმებულისათვის მითითებით დააზუსტოს სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოება.

3.2.5. დაადგინოს დასაქმებულისათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის რიგითობა.

3.2.6. დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლისათვის აქვს გადასახდელი შრომითი ურთიერთობიდან. ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.

3.2.7. ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად გააგზავნოს დასაქმებული მივლინებაში.

3.2.8. გააგზავნოს დასაქმებული კვალიფიკაციისა და/ან პროფესიული დონის ამაღლებისათვის განკუთვნილ ყველა სახის ტრეინინგზე, სემინარზე და სხვა სახის შეკრებაზე, რომელიც ორგანიზებული იქნება ან რომელსაც მოაწყობს დამსაქმებელი ან მესამე პირი, ან რომლის მოსაწყობად დამსამებელი დაიქირავებს შესაბამის სუბიექტს.

3.2.9. ორგანიზება გაუკეთოს შიდა ტესტირებას და მოითხოვოს დასაქმებულისაგან ტესტირების გავლა.

3.2.10. თავისი შეხედულებისამებრ დააწესოს (შეცვალოს - შეამციროს ან გაზარდოს) კვალიფიკაციისა და/ან პროფესიული დონის ის მოთხოვნები, რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს დასაქმებული ხელშერკულების მოქმედების განმავლობაში.

3.2.11. თავისი შეხედულებისამებრ დააწესოს ტესტირების ის ზღვარი, რომლის მიღწევის ან გადალახვის შემთხვევაში ითვლება, რომ დასაქმებულმა წარმატებით გაიარა ტესტირება.

3.2.12. ხელშეკრულების პიროებების შესაბამისად, მოითხოვოს დასაქმებულისაგან ხელშერკულებით გათვალსიწინებული პირგასამტეხლოს ან/და ზიანის თანხის გადახდა.

4. **შრომის ანაზღაურება**

4.1. დამსაქმებელი დასაქმებულს ხელშერკუებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისათვის ყოველთვიურად შრომის ანაზღაურების სახით უხდის _____ (_____) ლარს, აღნიშნული

თანხა შეიცავს კანონით გათვალისწინებულ გადასახადს, რომელიც დაიქვითება დამსააქმებლის მიერ ანაზღაურების გაცემის დროს;

4.2. ანაზღაურება (ხელფასი) გაიცემა ხელშეკრულების ძალაში შესვლიდან ყოველი მომდევნო თვის არაუგვიანეს _____ რიცხვამდე;

4.3. დასაქმებულზე ხელფასი გაიცემა უშუალოდ დამსაქმებლის ადმინისტრაციულ შენობაში ან დასაქმებულის სახელზე საბანკო დაწესებულებაში გახსნილ შესაბამის ანგარიშზე ანაზღაურების გადარიცხვით;

4.4. ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვადაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულზე ანაზღაურების, ზეგანაკვეთური სამუშაოს საათების ანაზღაურების, ბონუსის, აგრეთვე დასაქმებულზე გასაცემი ნებისმიერი თანხის დასაქმებულისათვის ხელშერკულებით განსაზღვრულ ვადაში არ გაცემის შემთხვევაში, დამსაქმებელს არანაირი საჯარიმო სანქცია ან პირგასამტეხელო ან ზიანის ანაზრაურება არ ეკისრება;

4.5. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შემდეგი განაკვეთით: 1 საათი - _____ (_____) ლარი, აღნიშნული თანხა შეიცავს კანონით გათვალისწინებულ გადასახადს, რომელიც დაიქვითება დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურების გაცემის დროს;

4.6. ვინაიდან ხელშეკრულების მე-5 მუხლის მიხედვით შაბათი დღე წარმოადგენს სამუშაო დღეს, მხარეები თანხმდებიან, რომ ყოველთვიური ზეგანაკვეთური სამუშაოს საათები ხელშეკრულების მიხედვით განისაზღვრა თვეში ____ საათით, რის მიხედვითაც დამსაქმებელი დასაქმებულს ყოველთვიურად გადაუხდის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის _____ (_____) ლარს გადასახადების ჩათვლით.

4.7. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება წარმოებს შრომითი ანაზღაურების (ხელფასი) გაცემისათვის ხელშერკულებით დადგენილი წესის შესაბამისად.

5. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, შესვენების დრო და უქმე დღეები

5.1. დასაქმებულის ყოველდღიური შესვენების დრო განისაზღვრულია დანართი N1-ში.

5.2. შესვენებისა და დასვენების დრო არ ითვლება სამუშაო დროში.

5.3. დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.

5.4. უქმე დღეები განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

5.5. დასაქმებულის მიერ შრომითი ვალდებულებების ფარგლებში შესრულებული სამუშაო ჩაითვლება ზეგანაკვეთურად თუ იგი კვირაში აღემატება 40 სამუშაო საათს და დასაქმებული სამუშაო საათების დამთავრების შემდეგ დამსაქმებელის წერილობითი მითითებით ასრულებს სამუშაოს. თავისი ინიციატივით დასაქმებულთა მუშაობა უქმე ან დასვენების დღეებში, შესვენების დროს ან სამუშაო დროის დამთავრების შემდეგ არ წარმოადგენს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს და არ ექვემდებარება ანაზღაურებას.

6. შვებულება

6.1. დასაქმებული ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობს დამსაქმებლის უფლებამოსილი პირის მიერ დამტკიცებული შვებულებაში გასვლის რიგითობის შესაბამისად.

6.2. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

6.3. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს შვებულება მიეცემა დამსაქმებლის უფლებამოსილი პირის მიერ დამტკიცებული შვებულებაში გასვლის რიგითობის შესაბამისად.

6.4. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში 24 სამუშაო დღის ოდენობით.

6.5. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით წელიწადში 15 კალენდარული დღის ოდენობით.

6.6. დასაქმებულის ანაზღაურებადი ან ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვება ხდება დასაქმებულის უფლებამოსილი პირის მიერ გამოცემული ბრძანების საფუძველზე, რომლის გამოცემის საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ დამტკიცებული ანაზღაურებად შვებულებაში გასვლის რიგითობა ან დასაქმებულის წერილობითი მოთხოვნა (განცხადება) ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში მისი გაშვების მოთხოვნის შესახებ ან დასაქმებულის წერილობითი მოთხოვნა (განცხადება) ანაზღაურებად შვებულებაში მისი გაშვების მოთხოვნის შესახებ, თუ მას სურვილი აქვს ანაზღაურებადი შევებულებით ისარგებლოს დამსაქმებლის მიერ დადგენილი შვებულებაში გაშვების რიგითობის დაცვის გარეშე. დასაქმებულის განცხადებას თან უნდა დაერთოს დასაქმებულის უშუალო უფროსის პოზიცია ანაზღაურებადი ან ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვების შესახებ (რეზოლუციის ან მოხსენებითი ბარათის სახით).

6.7. იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებულს სურს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით დამსაქმებლის მიერ დადგენილი შვებულებაში გაშვების რიგითობის დაცვის გარეშე, იგი განცხადებით მიმართავს დამსაქმებელს, რომელსაც უნდა დაურთოს დასაქმებულის უშუალო უფროსის პოზიცია ანაზღაურებად შვებულებაში გაშვების შესახებ (რეზოლუციის ან მოხსენებითი ბარათის სახით). დამსაქმბელის განცხადებას განიხილავს დამსაქმებული (დირექტორი) და იგი თავისი შეხედულებისამაბერ იღებს გადაწყვეტილებას დასაქმებულის შვებულებაში გაშვების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დადგენილი შვებულებაში გაშვების რიგითობის დაცვის გარეშე. მხარეები თანხდებიან, რომ დამსაქმებლი არ არის ვალდებული დასაქმებულს უფლება მისცეს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით დადგენილი რიგითობის დაცვის გარეშე და დასაქმებული იმოქმედებს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად.

6.8. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება.

6.9. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.

6.10. ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების გაცემის წესს განსაზღვრავს ხელშეკრულება, დამსაქმებლის მიერ გაცემული ბრძანებები და საქართველოს კანონმდებლობა.

6.11. ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.

7. მივლინება

7.1. მივლინება არის ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე.

7.2. დასაქმებულის მივლინებაში ყოფნის პერიოდი განისაზღვრება კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე და არ უნდა აღემატებოდეს წელიწადში 45 დღეს.

7.3. დამსაქმებელი ვალდებულია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ ფარგლებში აანაზღაუროს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები, თუ კონკრეტული დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნის ბრძანებით, სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

7.4. დასაქმებულის მივლინებაში გაშვება ხდება დასაქმებულის უფლებამოსილი პირის მიერ გამოცემული ბრძანების საფუზველზე.

7.5. მხარეები ვთანხმდებით, რომ დამსაქმებლის მიერ ამ მუხლით გათვალისწინებული ვადის გადამეტების შემთხვევა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.

8. **ხელშეკრულების მოქმედების ვადა და მისი შეწყვეტა**

8.1. ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეთა მიერ მისი ხელმოწერისა, და დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან.

8.2. ხელშეკრულება მოქმედებს მისი ძალაში შესვლიდან 201_ წლის ___ _____ ჩათვლით.

8.3. მხარეთა მიერ ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერით დამსაქმებელი აფრთხილებს და დასაქმებული ეთანხმება, რომ ხელშეკრულება შეწყდება ხელშეკრულების 8.2. პუნქტში აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ.

8.4. **ხელშეკრულება ვადამდე წყდება:**

8.4.1. მხარეთა შეთანხმებით.

8.4.2. დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვების შემთხვევაში;

8.4.3. დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის შემთხვევაში;

8.4.4. დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

8.4.5. თუ სახეზეა დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

8.4.6. იმ სხვა ობიექტური გარემოების არსებობის შემთხვევაში, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

8.4.7. კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში.

8.5. ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი განისაზღვრება ხელშეკრულებითა და საქართველოს კანონმდებლობით;

8.6. დასაქმებულის მიერ ხელშერკულების **8.4.2.** პუნქტის შესაბამისად, ხელშერკულების ვადამდე შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულმა ხელშერკულების შეწყვეტამდე 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობით უნდა აცნობოს დამსაქმებულს და წერილობითი შეტყობინებიდან 30 დღის განმავლობაში უზრუნველყოს სამსხურეობრივი მოვალეობის შესრულება (ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება) ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად, არ დაუშვას მისგან გადახრები, სამსახურიდან წასვლამდე მოახდინოს იმ ქონების, დოკუმენტებისა და ინფორმაციის გადაცემა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული პირისადმი, რომელიც მას გადაეცა, ან მის მიერ შექმნილია ან მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს;

9. **პასუხისმგებლობა**

9.1. დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების _._._. ან/და _._._. პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულებების ყოველი შეუსრულებლობის შემთხვევაში დამსაქმებელს პირგასამტეხელოს სახით გადაუხადოს _____ (_____) ლარი.

9.2. შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

9.3. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშერკულება შეწყვეტილი იქნა ვადამდე და ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომითი ხელშერკულების 8.4.4. პუნქტი ან სასამართლოს მიერ

მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ გამოცხადების შესახებ, დასაქმებული დამსაქმებელს პირგასამტეხლოს სახით უხდის _____ (_____) ლარს.

10. სხვა პირობები

10.1. დასაქმებული ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებს და ეთანხმება იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებლის უფლებამოსილი პირის მიერ გამოცემული დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სავალდებულო ნორმები, აქტები, აგრეთვე შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და იგი შეასრულებს აღნიშნული დოკუმენტებით დადგენილ წესებს.

10.2. დასაქმებულს უფლება არ აქვს კანონით დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები.

10.3. მხარეები ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებენ, რომ ხელშეკრულება შედგენილია მათთვის გასაგებ ენაზე, არ შეიცავს ბუნდოვან დებულებებს და რომ ისინი სრულად გაეცნენ და მიიღეს აღნიშნული პირობები.

10.4. ხელშეკრულება მოცემულ საკითხთან დაკავშირებით სრული შეთანხმების შედეგია და უპირატესობა ენიჭება მხარეებს შორის მანამდე არსებულ, როგორც წერილობით ისე ზეპირ წინადადებებთან, მოლაპარაკებებთან, განცხადებებთან, ვალდებულებებთან და შეთანხმებებთან შედარებით.

10.5. ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული ნებისმიერი ცვლილება და დამატება ძალაში შედის თუ ის გაფორმებულია წერილობით და სათანადოდ ხელმოწერილია ორივე მხარის მიერ. ყველა ზეპირი შეთანხმება ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით იურიდიული ძალის არმქონეა.

10.6. მხარეებმა ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული ნებისმიერი შეტყობინება უნდა განახორციელონ წერილობითი ფორმით (გარდა ხელშეკრულების კონკრეტული პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევებისა). ასეთი შეტყობინება ითვლება სათანადოდ გაგზავნილად, თუ იგი ადრესატს გადასცა კურიერმა, გაგზავნილია შეკვეთილი ფოსტით ხელშეკრულებაში მითითებულ მისამართზე და უფლებამოსილი პირის ხელმოწერით, თუ მეორე მხარე ხუთი დღით ადრე არ შეატყობინებს საკუთარი მისამართის შეცვლის შესახებ.

10.7. ხელშეკრულება შედგენილია საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, მისი რეგულირება, მართვა და ინტერპრეტაცია მოხდება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. საკითხები, რომლებიც არ არის განსაზღვრული და დარეგულირებული ხელშეკრულებით, წესრიგდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით.

10.8. ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული ყველა დავა და უთანხმოება უნდა გადაწყდეს მოლაპარაკების გზით. მოლაპარაკებით შეთანხმების მიუღწევლობის შემთხვევაში მხარეები ვთანხმდებით, რომ მათ შორის დავას განიხილავს თბილისის საქალაქო სასამართლო, საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

10.9. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულად, ორი თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე ეგზემპლარად.

11. მხარეთა რეკვიზიტები და ხელმოწერები

დამსაქმებელი	**დასაქმებული**
შპს“_____“	ფ/პ _____ _____
საიდენტიფიკაციო კოდი: _____	პირადი ნომერი: _____
საკონტაქტო ტელეფონი: _____	საკონტაქტო ტელეფონი: _____

ელექტრონული ფოსტა: _____@____.___ ელექტრონული ფოსტა: _____@____.___

დანართი N1

წინამდებარე დანართი N1 წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულება N___/___/___/___-ს დანართს და განუყოფელლ ნაწილს, რომელიც განსაზღვრავს დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს აღწერილობას და შიდაგანაწესს:

თანამდებობა/პოზიცია	
სამუშაო დღეები	
სამუშაო დღის დასაწყისი	
სამუშაო დღის დასასრული	
შესვენების დრო	
უქმე დღეები	საქართველოს შრომის კოდესით გათვალისწინებული უქმე დღეები
შესასრულებელი სამუშაო და უფლება მოვალეობები:	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	