

შრომითი ხელშეკრულება

ქ. ოზურგეთი

31 იანვარი 2017 წელი

ერთის მხრივ ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულო, რომელიც წარმოდგენილია საკრებულოს თავმჯდომარის ბატონ გელა კობალაძის სახით (შემდგომში „დამსაქმებელი“) და

მეორეს მხრივ, მურმანი ჭელიძე (პირადი N33001015596) იურიდიული მისამართი ქ. ოზურგეთი, ჯორჯიაშვილის I ჩიხი N12 ბ. 22, ფაქტობრივად მცხოვრები ქ. ოზურგეთი, ლალიონის ქუჩა N6-ში (შემდგომში „დასაქმებული“) ვდებთ შრომით ხელშეკრულებას შემდეგზე:

მუხლი 1. ხელშეკრულების საგანი

1. დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას, შეასრულოს წინამდებარე შრომის ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებული სამუშაო იმ რეჟიმით, მოცულობითა და გრაფიკით, რომელიც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით, სამუშაოზე დანიშვნის ბრძანებითა და სამსახურში მოქმედი შინაგანაწესით.

2. დასაქმებული შეასრულებს ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში ექსპერტ-კონსულტანტის უფლებამოსილებას.

მუხლი 2. სამუშაოს შესრულება

1. დასაქმებული ვალდებულია პირადად შეასრულოს სამუშაო.

2. დასაქმებული ვალდებულია თავისი შესაძლებლობების ფარგლებში, სათანადო გულისყურითა და სიფრთხილით შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული თავისი უფლება-მოვალეობები.

მუხლი 3. მხარეთა უფლება-მოვალეობანი

1. დასაქმებულს უფლება აქვს:

ა) მოსთხოვოს დამსაქმებელს წინამდებარე ხელშეკრულებისა და მოქმედი კანონმდებლობის დაცვა;

ბ) ისარგებლოს „საქართველოს შრომის კოდექსი“-თ დაწესებული უქმე დღეებით.

გ) უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრების ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. ასეთ შემთხვევაში იგი აღნიშნულ გარემოებათა თაობაზე დაუყოვნებლივ ატყობინებს დამსაქმებელს.

2. დასაქმებული ვალდებულია:

ა) კეთილსინდისიერად შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები;

ბ) დაიცვას შრომის შინაგანაწესი;

გ) გაუფრთხილდეს მიზარებულ ქონებას;

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

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

ვ) მოწესრიგებულ მდგომარეობაში გამოცხადდეს სამუშაოზე. იზრუნოს სამსახურის პრესტიჟის დაცვაზე და მომსახურების გაუმჯობესებაზე, რაც გამოიხატება მომხმარებლის მიმართ ყურადღებიან დამოკიდებულებაში. მომხმარებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ორზე მეტი საჩივრის არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულს შეუწყდება ხელშეკრულება;

ზ) უზრუნველყოს ყველა საბუთის, მიმოწერის, აგრეთვე სპეცტანსაცმლის ასეთის არსებობის შემთხვევაში, მოწყობილობის, ავეჯის და ა.შ. უსაფრთხოდ შენახვა და შინაგანაწესით დადგენილი უსაფრთხოების სხვა პროცედურების დაცვა. დასაქმებულს არ აქვს უფლება გადაადგილოს დამსაქმებლის ქონება იმ შემთხვევების გარდა, როდესაც ეს აუცილებელია დასაქმებულის მიერ მისი მოვალეობის შესრულებისათვის და/ან ნებადართულია დამსაქმებლის მიერ. ნებისმიერი მსგავსი ნებადაურთავი ქმედება ჩაითვლება არსებით დარღვევად, რასაც შეიძლება შედეგად მოჰყვეს დასაქმებულის პირის განთავისუფლება;

თ) არ გათქვას კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს;

ი) დასაქმებული პირადად და სრულად აგებს პასუხს ნებისმიერი ზიანის და/ან დანაკარგისათვის, რომელიც მიადგება დამსაქმებელს, მისთვის მინდობილი ქონების არამიზნობრივად გამოყენების შედეგად ან დაუდევრობით.

3. დამსაქმებელს უფლება აქვს:

ა) მოსთხოვოს მუშაკს წინამდებარე ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციის დაცვა;

ბ) შრომის ხელშეკრულების პირობების შეცვლის გარეშე გააგზავნოს დასაქმებული მივლინებაში, სამსახურეობრივ მოვალეობათა საკითხებზე;

გ) საკუთარი შეხედულობით, შრომის შედეგების მიხედვით მისცეს დასაქმებულს დანაშატი, ჯილდო ან პრემია.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) გამოიყენოს დასაქმებულის შრომა სამსახურის საწესდებო მიზნების შესასრულებლად;

ბ) გააცნოს დასაქმებულს შინაგანაწესი, შინაგანაწესში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შემთხვევაში, გააცნოს აღნიშნული ცვლილებები;

გ) დასაქმებულის მოთხოვნით, გონივრულ ვადაში მიაწოდოს მას, მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე, ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე;

დ) უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის შრომის ნორმალური პირობების შექმნა დაკისრებული ფუნქციებისა და ვალდებულებების შეუფერხებლად შესრულებისათვის;

ე) დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა და დროულად მიაწოდოს დასაქმებულს სათანადო ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და პრევენციული ზომების შესახებ, მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და მისი ჯანმრთელობის დასაცავად;

ვ) უზრუნველყოს დასაქმებულის შრომის დროული ანაზღაურება;

ზ) უზრუნველყოს დასაქმებული ყოველწლიური კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით;

თ) სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებლად მკურნალობის ხარჯები;

ი) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას მოახდინოს დასაქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 (შვიდი) კალენდარული დღისა.

მუხლი 4. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

1. წინამდებარე ხელშეკრულება ძალაში შედის 2017 წლის 1 თებერვლიდან და ძალაშია 2017 წლის 31 მარტის ჩათვლით.

მუხლი 5. შრომის ანაზღაურება

1. შრომის ანაზღაურება გაიცემა ერთხელ, სამუშაო ადგილზე. დასაქმებულის ხელფასი შეადგენს 520 ლარს.

მუხლი 6. შრომითი ურთიერთობის შეცვლა და შეწყვეტა

1. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია:

- ა) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- ბ) ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომის ხელშეკრულების პირობების დარღვევა;
- გ) შრომითი ხელშეკრულების მოშლა;
- დ) მხარეთა შეთანხმება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;
- ე) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ვ) ხანგძლივი შრომისუუნარობა;

ზ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

თ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

2. დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების მოშლა შესაძლებელია:

ა) ავადმყოფობის გამო, რაც ხელს უშლის დაკისრებული მოვალეობის შესრულებაში;

ბ) დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო;

3. დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების მოშლა შესაძლებელია:

ა) თუ დასაქმებული ვერ ასრულებს მასზე ხელშეკრულებით დაკისრებულ მოვალეობას;

ბ) თუ დასაქმებული სისტემატიურად უგულებელყოფს ხელშეკრულების პირობებს, შინაგანაწესსა და პროცედურებს, თუ მის მიმართ ადრე გამოყენებული იყო დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა;

გ) თუ დასაქმებული სამუშაოზე გამოცხადდება არაფხიზელ მდგომარეობაში ან ნარკოტიკულ ან ტოქსიკურ ნივთიერებათა ზემოქმედების ქვეშ;

დ) თუ გამოვლინდება დასაქმებულის ბრალეული ქმედება, რასაც მოჰყვება მისი პატიოსნების და მისდამი ნდობის ეჭვქვეშ დაყენება, ან თუ დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის ქონების ქურდობა ან დაზიანება დამტკიცდება კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს განაჩენით, ან იმ ორგანოს გადაწყვეტილებით, რომლის კომპეტენციაშიც შედის ადმინისტრაციული სახდელის დადება;

ე) დასაქმებული პირის ამორალური ქმედების გამო;

ვ) დასაქმებულს სასამართლო გადაწყვეტილებით მიესაჯა თავისუფლების აღკვეთა;

ზ) საქართველოს კანონმდებლობითა და წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სხვა შემთხვევებში.

მუხლი 7. კონფიდენციალობა

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

ასიკეთოდ, ან გახადოს იგი საჯარო. აღნიშნული ინფორმაცია მოიცავს ნებისმიერ მონაცემს დამსაქმებლის კლიენტებისა და თანამშრომლების შესახებ, ასევე ნებისმიერ სხვა ინფორმაციას, რომელსაც დამსაქმებელი გონივრულად თვლის კონფიდენციალურად.

2. დასაქმებულს არა აქვს უფლება გააცნოს მესამე პირებს ან გახადოს საჯარო მისთვის გადახდილი ხელფასის ან სხვა სახის ფინანსური დახმარების ოდენობა. ამგვარი სახის ინფორმაცია წარმოადგენს კონფიდენციალურ ინფორმაციას და მისი გამჟღავნება წარმოადგენს ხელშეკრულების დარღვევას, რაც შეიძლება გახდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

მუხლი 8 შრომითი დავების გადაწყვეტა

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

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

მუხლი 9. დასკვნითი დებულებანი

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

2. საკითხები, რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე ხელშეკრულებით წესრიგდება მოქმედი კანონმდებლობით.

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

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 შეძლებისდაგვარად შეინარჩუნებს თავდაპირველ მიზანს.

5. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე 3 (სამი) იდენტურ ეგზემპლარად, თითო ყოველ მხარისთვის.

მუხლი 10. მხარეთა რეკვიზიტები

„დამსაქმებელი“

ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულო
კოსტავას ქუჩა N1,

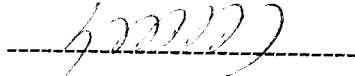
„დასაქმებული“

ქ. ოზურგეთი, ჯორჯიაშვილის I
ჩიხი N12 ბ. 22 მცხოვ.
მურმანი ჭელიძე

მუხლი 11. ხელმოწერები

მხარეები ხელშეკრულებას ადასტურებენ ხელმოწერით და შედგენილია სამ ეგზემპლარად თითო ცალი მხარეთათვის.

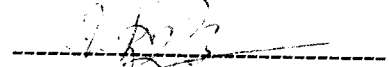
„დამსაქმებელი“



(ხელმოწერა)

გ. კობლაძე

„დასაქმებული“



(ხელმოწერა)

მ. ჭელიძე