

შრომის ხელშეკრულება

დამტკიცებული: ქ. თბილისი 16 /02 / 2022 წ-ს

დეკონირებულია ნოტარიუს თინათინ რურუას სანოტარო ბიუროში.

სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი # 220154117

წინამდებარე შრომის ხელშეკრულება (შემდგომ ტექსტში მოხსენიებული, როგორც “ხელშეკრულება”) დაიდო საქართველოში, ქ. თბილისში, შემდეგ მხარეებს შორის:

ერთის მხრივ, სს “სადაზღვევო კომპანია უნიონი” (რეგისტრირებული საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს მიერ 03.01.2011 წელს, საიდენტიფიკაციო კოდი N404393152), შემდგომ ტექსტში მოხსენიებული, როგორც - „დამსაქმებელი”, წარმოდგენილი მისი გენერალური დირექტორის ვასილ ახრახაძის მიერ და მეორეს მხრივ, ფიზიკური პირი შემდგომ ტექსტში მოხსენიებული, როგორც - „დასაქმებული”, დამსაქმებელი და დასაქმებული შემდგომ ტექსტში ცალცალკე მოხსენიებულია, როგორც “დამსაქმებელი”, “დასაქმებული” ან “მხარე”, ხოლო ერთად, როგორც - “მხარეები”

წინამდებარე ხელშეკრულებაზე გაცნობით მხარეები თანხმდებიან შემდეგზე:

მუხლი 1. ხელშეკრულების საგანი

- 1.1 წინამდებარე ხელშეკრულების საფუძველზე “დამსაქმებელი” ასაქმებს “დასაქმებულს” კონკრეტულ პოზიციაზე, რომლის დასახელება, სამუშაოს დეტალური აღწერილობა მოვალეობები; ხელშეკრულების მოქმედების ვადა; ასევე სამსახურებრივი მოვალეობების (სამუშაოების) შესრულებისათვის “დასაქმებულის” ყოველთვიური დარიცხული შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განსაზღვრულია წინამდებარე ხელშეკრულების დანართი #1-ით, ხოლო “დასაქმებული” თანახმაა შეასრულოს დანართი #1-ით განსაზღვრული მოვალეობები. აღნიშნული სამუშაოები სრულდება დანართი #1-ით განსაზღვრულ მისამართზე, რაც არ გამოიცხავს და არ ზღუდავს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს სხვა ადგილას შესრულებას, საქართველოში შრომის კოდექსით დადგენილი რეგულაციების დაცვით.;
- 1.2 “დასაქმებული” თანახმაა შეასრულოს თავისი სამსახურებრივი მოვალეობები წინამდებარე ხელშეკრულებით, “დამსაქმებლის” შრომის შინაგანაწესით, “დამსაქმებლის” მიერ შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დოკუმენტებით (დებულებები, ინსტრუქციები, ბრძანებები, დანართები და სხვ.) და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესაბამისად.
- 1.3 წინამდებარე ხელშეკრულების 1.2. პუნქტში მითითებული დოკუმენტები (შრომის შინაგანაწესი, შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დებულებები, ინსტრუქციები, ბრძანებები და სხვა) წარმოადგენს წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

მუხლი 2. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

- 2.1 ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეთა მიერ წინამდებარე ხელშეკრულების დანართი #1 -ის ხელმოწერის თარიღიდან და მოქმედებს დანართი #1 -ით განსაზღვრული ვადით, გარდა წინამდებარე ხელშეკრულების იმ დებულებებისა, რომელთა მოქმედება გრძელდება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის შემდეგაც.
- 2.2 თუ წინამდებარე ხელშეკრულების 2.1 პუნქტით გათვალისწინებული ვადის გასვლამდე ერთი კვირით ადრე რომელიმე მხარე წერილობით არ გამოხატავს ხელშეკრულების მოშლის (შეწყვეტის) სურვილს, მაშინ ამ ხელშეკრულების მოქმედება ავტომატურად გრძელდება იმავე ვადებითა და იმავე პირობებით, თუ მხარეები სხვაგვარად არ შეთანხმდებიან.

მუხლი 3. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები

3.1 “დასაქმებული” ვალდებულია:

- 3.1.1 შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომითი (სამსახურებრივი) ვალდებულებები და მოვალეობები კვალიფიციურად, პროფესიული და შესასრულებელი სამუშაოს

შრომის ხელშეკრულება

დამტკიცებული: ქ. თბილისი 16 /02 / 2022 წ-ს

დეკონირებულია ნოტარიუს თინათინ რურუას სანოტარო ბიუროში.

სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი # 220154117

ხარისხის უმაღლესი სტანდარტების დაცვით, კეთილსინდისიერად და განსაკუთრებული გულისხმიერებით.

- 3.1.2 ზედმიწევნით სრულად და ზუსტად დაიცვას წინამდებარე ხელშეკრულების, “დამსაქმებლის” შრომის შინაგანაწესისა და შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დოკუმენტების მოთხოვნები.
- 3.1.3 მოთხოვნისამებრ, მიაწოდოს “დამსაქმებელს” დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების შესახებ ანგარიში.
- 3.1.4 შეასრულოს “დამსაქმებლის” ხელმძღვანელების მოთხოვნები, მითითებები, დავალებები, ბრძანებები, ინსტრუქციები;
- 3.1.5 პატივი სცეს და გაითვალისწინოს დამსაქმებლის შინაგანაწესის 14.7 მუხლით დადგენილი ჩაცმულობის წესები (“დრეს კოდი”).
- 3.1.6 დაუყოვნებლივ შეატყობინოს “დამსაქმებელს” ყველა იმ შემთხვევისა, თუ გარემოების შესახებ, რაც საფრთხეს უქმნის ან შეიძლება საფრთხე შეუქმნას “დამსაქმებელს”, “დასაქმებულს”, “დამსაქმებლის” კლიენტებს ან “დამსაქმებლის” ქონებას, საქმიანობასა და კანონიერ ინტერესებს.
- 3.1.7 ყოველთვის იყოს ლოიალური “დამსაქმებლის” ინტერესების მიმართ და უპირატესობა მიანიჭოს “დამსაქმებლის” ინტერესებს იმგვარად, რომ “დასაქმებულის” ყველა ქმედება ემსახურებოდეს ექსკლუზიურად “დამსაქმებლის” ინტერესებს, ვიდრე რომელიმე პირად ინტერესს ან/და რომელიმე მესამე პირის ინტერესს.
- 3.1.8 სამუშაოს აუცილებლობიდან გამომდინარე, დროდადრო შეასრულოს სხვა მოვალეობები, რაც არ არის გათვალისწინებული წინამდებარე ხელშეკრულებით, მაგრამ დაკავშირებულია “დასაქმებულის” სამუშაოსთან.
- 3.1.9 წინამდებარე ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში და მისი შეწყვეტის შემდგომაც, ამავე ხელშეკრულებით დადგენილი ვადის განმავლობაში, დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე, არ გაუწიოს რაიმე სახის მომსახურება სადაზღვევო ორგანიზაციას ან/და გადაამზღვეველ კომპანიას ან/და სადაზღვევო ბროკერს და აგენტს იმ საკითხებში, რაზედაც ვრცელდება წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული აკრძალვები (შეზღუდვები), ასევე ჯეროვნად შეასრულოს მე-6 მუხლის მოთხოვნები.
- 3.1.10 წინამდებარე ხელშეკრულების რაიმე მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, შეწყვეტამდე შესაბამისი აქტის საფუძველზე სრულად დაუბრუნოს “დამსაქმებელს” ამ უკანასკნელის კუთვნილი ნებისმიერი ქონება (მათ შორის: კომპიუტერული და სხვა ტექნიკა, კავშირგაბმულობის საშუალებები, სატრანსპორტო საშუალება, საოფისე ინვენტარი, ნებისმიერი დოკუმენტაცია, მასალა, გასაღებები, კომპიუტერული პროგრამები და ფაილები, დისკები და სხვ.), რომელიც ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის იმყოფება “დასაქმებულის” ხელთ (სარგებლობაში) და შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც “დამსაქმებლის” ქონება.
- 3.1.11 წინამდებარე ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პროცეს(ებ)ის შეუფერხებლად გაგრძელების (გადაბარების) მიზნით, სრულფასოვნად მოახდინოს ნაკისრი ვალდებულებების (სამუშაოს) გადაბარება „დამსაქმებლის“ მიერ დასახელებულ პირზე.
- 3.1.12 “დამსაქმებლის” წერილობითი თანხმობის გარეშე რაიმე ფორმით (ელექტრონული ვერსიების, დედნების, ასლების, პროექტების ფორმით) არ გამოიყენოს საკუთარი ინტერესებისათვის ანდა არ გადასცეს (ელ. ფოსტის მეშვეობით, ფაქსის, ტელეფონის ან ელექტრონული კავშირის სხვა ნებისმიერი საშუალებების გამოყენებით, ფოსტის მეშვეობით, კურიერის მეშვეობით, მესამე პირის მეშვეობით, პირადად გადაცემის გზით და/ან სხვ.) ნებისმიერ მესამე პირს (პირებს) “დამსაქმებელთან” და მის საქმიანობასთან, “დამსაქმებლის” პარტნიორებთან, “დამსაქმებლის” კლიენტებთან, კონტრაგენტებთან და ნებისმიერ მესამე

შრომის ხელშეკრულება

დამტკიცებული: ქ. თბილისი 16 /02 / 2022 წ-ს

დეკონირებულია ნოტარიუს თინათინ რურუას სანოტარო ბიუროში.

სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი # 220154117

პირებთან დაკავშირებული ნებისმიერი ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა (ასევე მათი დედნები, პროექტები, ასლები), მათ შორის (და არა მხოლოდ) “დამსაქმებლის”:

- სადამფუძნებლო დოკუმენტაცია;
- პარტნიორთა კრების ოქმები;
- სამეთვალყურეო საბჭოს ოქმები;
- დირექტორთა საბჭოს ოქმები;
- ბრძანებები და მითითებები;
- წერილები, განცხადებები და სხვა;
- მინდობილობები;
- დამსაქმებლის კლიენტთა პორტფელი;
- ნებისმიერი ხელშეკრულებები, შეთანხმებები და სხვა გარიგებები დადებული პერსონალთან (თანამშრომლებთან), კლიენტებთან, კონტრაგენტებთან და სხვა ნებისმიერ მესამე პირებთან;
- შრომის შინაგანაწესი და სამსახურებრივი ინსტრუქცია თავისი დამატებებითა და ცვლილებებით;
- პერსონალის (თანამშრომელთა) ნუსხა, მათი მონაცემები;
- ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა, რომელიც დაკავშირებულია პერსონალის (თანამშრომელთა), ადმინისტრატორების (დირექტორი, მოადგილე და სხვ.), სამეთვალყურეო საბჭოს (მისი არსებობის შემთხვევაში) ხელფასებთან, პრემიებთან, მატერიალური წახალისების სხვა ფორმებთან და ამ ფორმების დადგენასთან და სხვ.;
- ნებისმიერი კომპიუტერული პროგრამა და პროგრამული უზრუნველყოფა, მათ შორის სადაზღვევო შიდააღრიცხვიანობის ნებისმიერი ელექტრონული/კომპიუტერული პროგრამა, ასევე მათი პაროლები;
- ბიზნეს-გეგმები, ეკონომიკური გათვლები და მათი პროექტები;
- ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა, რომელიც დაკავშირებულია ნებისმიერი სახის ინტელექტუალურ საკუთრებასთან (საავტორო უფლება, პატენტი, სასაქონლო ნიშანი და სხვ.);
- ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა, რომელიც დაკავშირებულია ფასეულობათა მიღებასა და დაცვასთან;
- ნებისმიერი ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა, რომელიც დაკავშირებულია “დამსაქმებლის” მიერ დაზღვეულ პირებთან (დამზღვევი/დაზღვეული), ასევე საბანკო გარანტიების მხარეებთან (პრინციპალი/ბენეფიციარი);
- ნებისმიერი ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა, რაც დაკავშირებულია “დამსაქმებლის” მიერ დაზღვეული პირების მკურნალობასთან ან/და ჯანმრთელობასთან (მათ შორის ავადმყოფობის ისტორია);
- ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა, რომელიც დაკავშირებულია საბუღალტრო გატარებებთან, აღრიცხვასა და ანგარიშგებასთან, ასევე ბალანსები და დეკლარაციები;
- საფინანსო გათვლები, პროექტები, გეგმები;
- კომერციული გათვლები, გეგმები და პროექტები;
- კომერციული საიდუმლოების შემცველი დოკუმენტაცია და ინფორმაცია;
- დაუშვებელია თანამშრომლის მიერ სამუშაო დროს პირადი მეილის გამოყენება ნებისმიერი მიზეზით (მათ შორის, და არა მხოლოდ, ნებისმიერი ხასიათის ინფორმაციის გადაგზავნა პირად, არასამსახურებრივ, მეილზე/ელ.ფოსტაზე), გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც აღნიშნულზე თანხმობა გაცემული აქვს „დამსაქმებლის“ უშუალო კურატორ დირექტორს ან გენერალურ დირექტორს, ასევე სოციალურ ქსელში შესვლა;

შრომის ხელშეკრულება

დამტკიცებული: ქ. თბილისი 16 /02 / 2022 წ-ს

დეკონირებულია ნოტარიუს თინათინ რურუას სანოტარო ბიუროში.

სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი # 220154117

- ყველა სხვა ნებისმიერი ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა, რომელიც ეხება “დამსაქმებელს”, “დამსაქმებლის” საქმიანობას, მის პარტნიორებს, კონტრაგენტებს, პერსონალს (თანამშრომლებს) და “დამსაქმებელთან” დაკავშირებულ ნებისმიერ მესამე პირებს, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ამგვარი ინფორმაციის, დოკუმენტაციისა და მასალის მესამე პირებისათვის გადაცემაზე თანხმობა გაცემული აქვს „დასაქმებულის“ უშუალო კურატორ დირექტორს ან დირექტორს და დაკავშირებულია ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებასთან ან გამოწვეულია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი, შესაბამისი აუცილებელი მოთხოვნებით.
- 3.1.13 „დასაქმებული“ ასევე ვალდებულია “დამსაქმებლის” წერილობითი თანხმობის გარეშე არ გაამჟღავნოს წინამდებარე ხელშეკრულების დანართი #1-ში მითითებული ხელფასის ოდენობა, ასევე „დამსაქმებელთან“ მიღებული ბონუსის, პრემიის და სხვა სახით მიღებული ფულადი თანხების შესახებ ნებისმიერ პირთან, მათ შორის „დამსაქმებლის“ სხვა თანამშრომელთან. ეს პირობა მოქმედებს ხელშეკრულების მოქმედების განმავლობაში და „კონკურენციის აკრძალვის“ პერიოდშიც.
- 3.1.14 წინამდებარე ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში ან მისი ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემდგომაც 3 (სამი) წლის განმავლობაში, არ გაამჟღავნოს და არ გამოიყენოს “დამსაქმებელთან”, “დამსაქმებლის” პარტნიორებთან, “დამსაქმებლის” საქმიანობასთან, კონტრაგენტებთან, პერსონალთან (თანამშრომლებთან) და “დამსაქმებელთან” დაკავშირებული ნებისმიერი მესამე პირების შესახებ ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა (მათ შორის მუხლ 3.1.12.-ში აღნიშნული და ასევე კომერციული საიდუმლოებათა შემცველიც) და არ გამოიყენოს იგი საკუთარი ინტერესებისათვის ანდა “დამსაქმებლის” კონკურენტების ან სხვა პირების სასარგებლოდ.
- 3.1.15 არანაკლებ 30 (ოცდაათი) კალენდარული დღით ადრე და წერილობითი ფორმით აცნობოს “დამსაქმებელს” წინამდებარე ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის განზრახვის შესახებ.
- 3.1.16 წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების ან დათქმულ ვადებში შეუსრულებლობის შემთხვევაში, პასუხი აგოს “დამსაქმებლის” წინაშე წინამდებარე ხელშეკრულების, შრომის შინაგანაწესის, შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დოკუმენტების (დებულებები, ინსტრუქციები და სხვ.) და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად (მათ შორის დაექვემდებაროს დისციპლინურ სანქციებს, სამსახურიდან დათხოვნის ჩათვლით და მატერიალურ სანქციებს, რაც არ გამორიცხავს ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნას).
- 3.1.17 “დამსაქმებლის” საჭიროებიდან გამომდინარე და “დამსაქმებლის” შეხედულებისამებრ, გაემგზავროს სამსახურებრივ მივლინებებში ან/და გაიაროს კვალიფიკაციის ასამაღლებელი სასწავლო კურსები (“ტრენინგები”).
- 3.1.18 არ გამოცხადდეს სამუშაოზე ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ და არ დაარღვიოს წინამდებარე ხელშეკრულების, “დამსაქმებლის” შინაგანაწესისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციის მოთხოვნები.
- 3.1.19 მთლიანად გამოიყენოს (მოახმაროს) სამსახურებრივი დრო “დამსაქმებლის” მიზნების, ინტერესებისა და საჭიროებების აღსრულებას, გამომდინარე თავისი სამსახურებრივი კომპეტენციიდან.
- 3.1.20 გადაუხადოს “დამსაქმებელს” წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირგასამტეხლო და სხვა გადასახდელები, რომელიც გამოწვეულია “დასაქმებულის” მიერ ამ ხელშეკრულების ნაკისრი ველდებულებებისა და წინამდებარე ხელშეკრულების სხვა პირობების შეუსრულებლობით ანდა არაჯეროვანი შესრულებით.
- 3.1.21 სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისას დაიცვას უსაფრთხოების წესები.

შრომის ხელშეკრულება

დამტკიცებული: ქ. თბილისი 16 /02 / 2022 წ-ს

დეკონირებულია ნოტარიუს თინათინ რურუას სანოტარო ბიუროში.

სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი # 220154117

3.1.22 ისარგებლოს წინამდებარე ხელშეკრულებითა და საქარველოს კანონმდებლობითა მინიჭებული ყველა სხვა უფლებამოსილებით.

3.1.23 მხარეები თანხმდებიან, რომ ამ ხელშეკრულების მიზნებისათვის, კომერციულ საიდუმლოებად მიიჩნევა ნებისმიერი ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა “დამსაქმებლის” კომერციული ფასეულობის მქონე გეგმის, ფორმულის, ნებისმიერი კომპიუტერული პროგრამის, პროგრამული უზრუნველყოფის, სადაზღვევო შიდადრიცხვიანობის ნებისმიერი ელექტრონული/კომპიუტერული პროგრამის, ასევე მათი პაროლების, პროცესის, საშუალების თაობაზე, მონაცემები კლიენტების თაობაზე (კლიენტთა პორტფელი) ან ნებისმიერი სხვა ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა, რომელიც გამოიყენება საქონლის საწარმოებლად, მოსამზადებლად, გადასამუშავებლად ან მომსახურების გასაწევად, ან/და რომელიც წარმოადგენს სიახლეს ან ტექნიკური შემოქმედების მნიშვნელოვან შედეგს, აგრეთვე სხვა ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა, რომლის გამჟღავნებამ შესაძლოა ზიანი მიაყენოს “დამსაქმებლის” საქმიან ინტერესებსა და კონკურენტუნარიანობას ან შექმნას აღნიშნულის რისკი.

3.1.24 სრულად, ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და დათქმულ ვადებში შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულების პირობები.

3.2 “დამსაქმებელი” უფლებამოსილია:

3.2.1 წინამდებარე ხელშეკრულების თანახმად, საქართველოს კანონმდებლობის დაცვით თავისი ინიციატივით ვადაზე ადრე შეწყვიტოს წინამდებარე ხელშეკრულება “დასაქმებულთან”.

3.2.2 “დამსაქმებლის” ინიციატივით ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის შემთხვევაში, ფაქტიურად შესრულებული სამუშაოსათვის ანაზღაურების გარდა, დამატებით გადაუხადოს “დასაქმებულს” კომპენსაცია საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

3.2.3 “დამსაქმებლის” ინიციატივით დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს (მოშალოს) წინამდებარე ხელშეკრულება (“დასაქმებულისათვის” წინასწარი შეტყობინებისა და 3.2.2. ქვეპუნქტში მითითებული კომპენსაციის გარეშე) ქვემოთ მოყვანილი შემთხვევებში:

ა) თუ “დასაქმებულის” მიერ დარღვეულია წინამდებარე ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით ან/და შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დოკუმენტებით (დებულებები, ინსტრუქციები, ბრძანებები და სხვ.) დაკისრებული ვალდებულებები და „დასაქმებულის“ მიმართ ბოლო 1 (ერთი) წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო წინამდებარე ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით ან/და შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დოკუმენტებით (დებულებები, ინსტრუქციები, ბრძანებები და სხვ.) გათვალისწინებული დისციპლინული პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა (გაფრთხილება, საყვედური და სხვ.).

ბ) თუ “დასაქმებულმა” უხეშად დაარღვია წინამდებარე ხელშეკრულების ან/და “დამსაქმებლის” შრომის შინაგანაწესისა ან/და შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დოკუმენტების (დებულებები, ინსტრუქციები, ბრძანებები და სხვ.) მოთხოვნა და დაკისრებულ ვალდებულება, მათ შორის (და არა მხოლოდ): დასაქმებულის” სამსახურში გამოცხადება ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ; „დამსაქმებლის“ უსაფრთხოების წესების დარღვევა; დადგა “დასაქმებულის” მიერ ამ ხელშეკრულების 3.1.12 და 3.1.14 ქვეპუნქტებში მოცემული რომელიმე გარემოება; თუ “დასაქმებულმა” მნიშვნელოვანი ზიანი (150 ლარზე ზევით) მიაყენა “დამსაქმებლის” ნებისმიერ ქონებას, საქმიან ინტერესებსა და რეპუტაციას;

შენიშვნა: ასეთ შემთხვევაში, „დასაქმებულს“ ეკისრება წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა „დამსაქმებლის” წინაშე, მათ შორის პირგასამტეხლოს, კომპენსაციისა და ზიანის ანაზღაურების ჩათვლით.

გ) თუ დასაქმებულის კვალიფიკაცია არ შეესაბამება და არ პასუხობს დაკავებულ პოზიციას

შრომის ხელშეკრულება

დამტკიცებული: ქ. თბილისი 16 /02 / 2022 წ-ს

დეკონირებულია ნოტარიუს თინათინ რურუას სანოტარო ბიუროში.

სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი # 220154117

დ) დაიწყო „დამსაქმებელი“ იურიდიული პირის იძულებითი ადმინისტრაციის, ლიკვიდაციის წარმოება.

3.2.4 საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში შრომის ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტისას აუნაზღაუროს „დასაქმებულს“ გამოუყენებელი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

3.2.5 თანამშრომელთა მიერ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანისა და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების მოთხოვნის/გამოყენების წესი და ხანგრძლივობა რეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების პერიოდი დამსაქმებლის მხრიდან არ ანაზღაურდება.

3.2.6 „დამსაქმებლის“ კომპანიის მიზნებიდან და ინტერესებიდან გამომდინარე დაავალოს „დასაქმებულს“ ცალკეული დავალებების შესრულება.

3.2.7 მოსთხოვოს „დასაქმებულს“, რომ მან მთლიანად გამოიყენოს (მოახმაროს) სამსახურეობრივი დრო „დამსაქმებლის“ მიზნების, ინტერესებისა და საჭიროებების აღსრულებას, გამომდინარე თავისი სამსახურეობრივი კომპეტენციიდან.

3.2.8 ისარგებლოს წინამდებარე ხელშეკრულებით, საქართველოს კანონმდებლობითა და „დამსაქმებლის“ სადამფუძნებლო დოკუმენტაციით მინიჭებული ყველა სხვა უფლებამოსილებით და მოსთხოვოს „დასაქმებულს“ ამ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებებისა და ხელშეკრულების სხვა პირობების შესრულება.

3.3 „დამსაქმებელი“ ვალდებულია:

3.3.1 საქმიანობის დაწყებამდე, მიაწოდოს დასაქმებულს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს შინაარსისა და მისი ფუნქციების შესახებ, ასევე გააცნოს „დასაქმებულს“ შრომის შინაგანაწესი და „დამსაქმებლის“ მიერ, შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დოკუმენტები.

3.3.2 შეუქმნას „დასაქმებულს“ შრომის ნორმალური პირობები, მათ შორის უზრუნველყოს ყველა აუცილებელი ტექნიკური საშუალებით, ავეჯით, ინვენტარითა და მასალებით, რაც აუცილებელია სამუშაოს ხარისხიანად და დროულად შესასრულებლად;

3.3.3 გადაუხადოს „დასაქმებულს“ შრომის ანაზღაურება წინამდებარე ხელშეკრულების დანართი #1-ით განსაზღვრული პირობების შესაბამისად.

3.3.4 აცნობოს „დასაქმებულს“ შრომის შინაგანაწესსა და შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილ (მიღებულ) შესაბამის დოკუმენტებში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილების შესახებ და გააცნოს ეს ცვლილებები.

3.3.5 საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, დაუკავოს „დასაქმებულს“ დადგენილი სახელმწიფო გადასახადები და სავალდებულო გადასახდელები ხელფასიდან, პრემიიდან ან სხვა დამატებით გადახდილი ანაზღაურებიდან.

3.3.6 სრულად, ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და დათქმულ ვადებში შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულების პირობები.

3.4 „დასაქმებული“ უფლებამოსილია:

3.4.1 მოსთხოვოს „დამსაქმებელს“ წინამდებარე ხელშეკრულების პირობების სრულად, ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და დათქმულ ვადებში შესრულება და შრომის კანონმდებლობის დაცვა.

3.4.2 ისარგებლოს დასვენების და უქმე დღეებით;

3.4.3 მიიღოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ანაზღაურება ამავე ხელშეკრულებით დადგენილი წესით;

შრომის ხელშეკრულება

დამტკიცებული: ქ. თბილისი 16 /02 / 2022 წ-ს

დეკონირებულია ნოტარიუს თინათინ რურუას სანოტარო ბიუროში.

სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი # 220154117

3.4.4 “დასაქმებული” არ არის უფლებამოსილი “დამსაქმებლისგან” შესაბამისი წერილობითი უფლებამოსილების მინიჭების გარეშე წარმოადგინოს “დამსაქმებელი” მესამე პირებთან ურთიერთობაში, ან დადოს ზეპირი ან წერილობით შეთანხმება “დამსაქმებლის” სახელით ან გააკეთოს ისეთი განცხადებები, რაც “დამსაქმებლისთვის” წარმოშობს იურიდიულ ვალდებულებებს;

მუხლი 4. შრომის ანაზღაურების გადახდის წესი

- 4.1 წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვლევების (სამუშაოების) შესრულებისათვის “დასაქმებულის” ანაზღაურება განსაზღვრულია ამ ხელშეკრულების დანართი #1-ით.
- 4.2 ხელფასი გადახდილ იქნება უნაღდო ანგარიშსწორების გზით “დასაქმებულის” ამ ხელშეკრულებაში მითითებულ საბანკო ანგარიშზე ჩარიცხვით ან იმ ანგარიშზე ჩარიცხვით, რომელსაც “დასაქმებული” დამატებით და წერილობით აცნობებს “დამსაქმებელს”.
- 4.3 მხარეები თანხმდებიან, რომ ხელფასი გადაიხდება ყოველი საანგარიშო თვის მომდევნო თვის 10 (ათი) რიცხვამდე. თუ გადახდის დღე ემთხვევა არასამუშაო დღეს, მაშინ გადახდა განხორციელდება არასამუშაო დღის მომდევნო პირველივე სამუშაო დღეს.
- 4.4 “დასაქმებულის” მიერ სამუშაოს შესრულება უქმე ან დასვენების დღეებში ჩაითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და მისი ანაზღაურება მოხდება შრომის შინაგანაწესის პირობების გათვალისწინებით.
- 4.5 „დამსაქმებელი“ უფლებამოსილია შინაგანაწესის 7.7.-ის თანახმად წარმოებული ანგარიშის შესაბამისად გაცდენილი (მათ შორის შესვენების დროის გადაჭარბებით გამოწვეული) საათების - შესაბამისი ოდენობით თანხა დაუკავოს „დასაქმებულს“ მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურებიდან (ხელფასიდან)
- 4.6 “დამსაქმებელი” დაუკავებს “დასაქმებულს” ყველა აუცილებელ გადასახადს, რაც უნდა გადაიხადოს “დასაქმებულმა” საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.
- 4.7 წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოების ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულებისათვის “დასაქმებულის” მატერიალური წახალისების მიზნით, “დასაქმებულზე” შეიძლება გაიცეს პრემიები, ხელფასზე დანამატები და გამოყენებულ იქნეს მატერიალური წახალისების სხვა ფორმები (მათ შორის, ფასიანი საჩუქრები).
- 4.8 “დამსაქმებელი” უფლებამოსილია დროდადრო გადასინჯოს ხელფასის გადახდის წესი და ვადები დასაქმებულის თანხმობით საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

მუხლი 5. ინტელექტუალური საკუთრება

- 5.1. “დასაქმებული” უნდა გაუფრთხილდეს და დაიცვას “დამსაქმებლის” ნებისმიერი სახის ინტელექტუალურ საკუთრებასთან (საავტორო უფლება, პატენტი, სასაქონლო ნიშანი და სხვ.) ყველა ტექნოლოგიასთან, “დასაქმებულის” კუთვნილ ნებისმიერ კომპიუტერულ პროგრამასთან და პროგრამულ უზრუნველყოფასთან, მათ შორის სადაზღვევო შიდადრიცხვიანობის ნებისმიერ ელექტრონულ/კომპიუტერულ პროგრამასთან, ნოუ-ჰაუსთან დაკავშირებული ნებისმიერი ინფორმაცია, დოკუმენტაცია და მასალა, რომელიც “დასაქმებულმა” მიიღო “დამსაქმებლისგან” წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესასრულებლად ან ამ მოვალეობების შესრულების დროს გახდა მისთვის ცნობილი. “დასაქმებულმა” არ უნდა გაამჟღავნოს ასეთი ინფორმაცია და დოკუმენტაცია ამ ხელშეკრულების მოქმედების განმავლობაში და მისი შეწყვეტის შემდეგაც და გააკეთოს ყველაფერი, რათა არ მოხდეს ასეთი ინფორმაციის უნებართვო გამჟღავნება მესამე პირებისათვის.

შრომის ხელშეკრულება

დამტკიცებული: ქ. თბილისი 16 /02 / 2022 წ-ს

დეკონირებულია ნოტარიუს თინათინ რურუას სანოტარო ბიუროში.

სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი # 220154117

- 5.2. პუნქტ 5.1.-ში აღნიშნული ვალდებულება არ ვრცელდება ისეთ შემთხვევებზე, როცა კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნება ხდება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესაბამისად და საამისოდ უფლებამოსილი სახელმწიფო ორგანოსათვის ინფორმაციისა და დოკუმენტაციის გადაცემით.
- 5.3. მხარეები თანხმდებიან, რომ ყველა შედეგი და პროდუქტი მიღწეული/შექმნილი შრომითი ურთიერთობის დროს, ასევე “დასაქმებულის” მიერ (ან სხვა “დასაქმებულთან” ერთად), ამ ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში “დამსაქმებელთან” (ან “დამსაქმებლის” დავალებით) შექმნილი (მიღწეული) ნებისმიერი პროდუქტი, მათ შორის კომპიუტერული პროგრამა, პროგრამული უზრუნველყოფა, სადაზღვევო შიდადრიცხვიანობის ნებისმიერი ელექტრონული/კომპიუტერული პროგრამა და სხვა ან/და სხვა ნებისმიერი შედეგი და პროდუქტი, დაკავშირებული “დასაქმებულის” მიერ სამუშაოს შესრულებასთან წარმოადგენს “დამსაქმებლის” ექსკლუზიურ საკუთრებას.
- 5.4. ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში მე-5 მუხლის დებულებები ინარჩუნებენ სავალდებულო ძალას ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვადებში.
- 5.5. “დასაქმებული” გადასცემს საავტორო უფლებას და თანხმდება, რომ ნებისმიერი საკუთრება ანდა ნებისმიერი უფლება დაკავშირებული ინტელექტუალურ საკუთრებასთან, მის მიერ შექმნილი ან სხვა დასაქმებულთან ერთად შექმნილი შრომის ხელშეკრულების შესრულების პროცესში, მათ შორის ინტელექტუალური ნაშრომი, გამოგონება, დიზაინი, აღმოჩენა, გაუმჯობესება, სისტემები, კომპიუტერული პროგრამები, პროგრამული უზრუნველყოფა, სადაზღვევო შიდადრიცხვიანობის ნებისმიერი ელექტრონული/კომპიუტერული პროგრამა, ფორმულა, მონაცემები, იდეები და სხვა ობიექტები წარმოადგენს მხოლოდ “დამსაქმებლის” საკუთრებას, თუ განსხვავებული არაფერია გათვალისწინებული საქართველოს კანონმდებლობით ან კონკრეტულ ინტელექტუალურ საკუთრებასთან დაკავშირებით მხარეებს შორის შეთანხმებით.
- 5.6. შრომითი ვალდებულებების შესრულებისას “დასაქმებული” ვალდებულია განახორციელოს ყველა საჭირო მოქმედება იმისათვის, რომ “დამსაქმებელმა” მიიღოს ყველა ქონება ან სხვა ინტელექტუალური საკუთრების უფლება ყველა იმ ინტელექტუალური შრომის შედეგზე, რაც შექმნა “დასაქმებულმა” (ან სხვა “დასაქმებულთან” ერთად) წინამდებარე ხელშეკრულების საფუძველზე “დამსაქმებელთან” სამუშაოს შესრულების დროს (მათ შორის, ამ ხელშეკრულების მე-8 მუხლით გათვალისწინებულიც) და/ან რაც შეიქმნა სხვა პირების მიერ “დამსაქმებლის” მოთხოვნით.

მუხლი 6. კონკურენციის აკრძალვა

- 6.1. გარდა წინამდებარე ხელშეკრულების ქვეპუნქტ 3.1.14.-ში აღნიშნულისა, “დასაქმებული” აცხადებს თანხმობას, რომ წინამდებარე ხელშეკრულების მოქმედების მანძილზე და მისი რაიმე მიზეზით შეწყვეტიდან 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში იგი:
 - 6.1.1. „დამსაქმებლის“ თანხმობის გარეშე არ გაუწევს კონკურენციას “დამსაქმებელს”, პირდაპირ ან ირიბად (როგორც დირექტორი, დასაქმებული, კონსულტანტი, იურისტი, კონტრაქტორი, მრჩეველი ან სხვა) არ ექნება რაიმე ინტერესი, არ შესთავაზებს რაიმე მომსახურებას, კომპიუტერულ პროგრამას, პროგრამულ უზრუნველყოფას, სადაზღვევო შიდადრიცხვიანობის ნებისმიერ ელექტრონულ/კომპიუტერულ პროგრამას, ასევე მათ პაროლებს და სხვა, არ მიიღებს მონაწილეობას ან სხვაგვარად არ იქნება დაკავშირებული რაიმე საქმიანობასთან ან ორგანიზაციასთან, რომელიც “დამსაქმებლის” დასაბუთებული მოსაზრებით ჩაბმულია მასთან (“დამსაქმებელთან”) რაიმე სახის კონკურენციაში, ან პირდაპირ ან ირიბად არ ურჩევს ან არ მისცემს რეკომენდაციას რომელიმე სხვა ნებისმიერ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს ან

შრომის ხელშეკრულება

დამტკიცებული: ქ. თბილისი 16 /02 / 2022 წ-ს

დეკონირებულია ნოტარიუს თინათინ რურუას სანოტარო ბიუროში.

სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი # 220154117

ორგანიზაციას (დაწესებულებას), რომლებიც ასაქმებენ “დამსაქმებლის” მუშაკს ან შუამდგომლობენ მის დაქირავებასთან დაკავშირებით.

- 6.1.2. “დამსაქმებლის” წერილობითი თანხმობის გარეშე არ გაუწევს მომსახურებას სხვა ფინანსურ ორგანიზაციას ან/და გადამზღვეველ კომპანიას ან/და სადაზღვევო ბროკერს და აგენტს იმ საკითხებში, რაც დაკავშირებული იქნება “დასაქმებულის” ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამსახურებრივ მოვალეობებთან და/ან რაზედაც, წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებულია აკრძალვები (შეზღუდვები).
- 6.2. წინამდებარე ხელშეკრულების 6.1. პუნქტში მითითებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ „კონკურენციის აკრძალვა“, დამსაქმებლისათვის“ ძალაშია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მას ხელშეკრულების შეწყვეტამდე მიღებული აქვს „დასაქმებულისაგან“, „სპეციალური შეტყობინება“ ამის შესახებ და მხოლოდ იმ პერიოდით, რომელიც მითითებულია ამ შეტყობინებაში.
- 6.3. „კონკურენციის აკრძალვის“ პერიოდის მიხედვით „დამსაქმებელი“ „დასაქმებულს“ გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ „დასაქმებულს“ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით. ყოველგვარი ექვის გამოსარიცხად, დასაქმებულზე არ გავრცელდება ბონუსები, პრემიები, კომპენსაციები და არ მოხდება მისი ხარჯების ანაზღაურება.
- 6.4. „კონკურენციის აკრძალვა“ ძალაში შედის 6.2 პუნქტში მითითებული „შეტყობინების“ „დასაქმებულისათვის“ ჩაბარებისთანავე, თუ ამ „შეტყობინებაში“ სხვა რაიმე არ არის მითითებული.
- 6.5. პუნქტში მითითებული დასაქმებულის მიერ ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში იგი ვალდებული იქნება გადაუხადოს დამსაქმებელს პირგასამტეხლო (იხ. მუხლი 8). პირგასამტეხლოს გადახდა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს 6.2 პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისაგან.

მუხლი 7. დროებითი შრომისუუნარობა, სოციალური დაზღვევა და პენსია

- 7.1. “დასაქმებულს” უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით, მისი დროებითი შრომისუუნარობის გამო საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესითა და ფარგლებში.
- 7.2. დროებითი შრომისუუნარობის ან უბედური შემთხვევის შესახებ “დასაქმებულმა” უნდა შეატყობინოს “დამსაქმებელს” ტელეფონით. ამასთანავე, უშუალოდ მას უნდა წარუდგინოს შრომისუუნარობის დამადასტურებელი შესაბამისი სამედიცინო ცნობები, შრომისუუნარობის დაწყებიდან ორი დღის განმავლობაში და ასევე აცნობოს შრომისუუნარობის შესაძლო ხანგრძლივობის შესახებ.
- 7.3. “დასაქმებულს” უფლება აქვს ისარგებლოს სოციალური დაზღვევით და საპენსიო უზრუნველყოფით საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

მუხლი 8. მხარეთა პასუხისმგებლობა

- 8.1. თუ “დასაქმებული” დაარღვევს წინამდებარე ხელშეკრულების 3.1.9., 3.1.12., 3.1.14., 3.1.11., 3.1.15 ქვეპუნქტებით, მე-11 მუხლით გათვალისწინებულ პირობებს ან სხვა ვალდებულებებს, დაკავშირებულს კონფიდენციალურობასთან, კონკურენციის აკრძალვასთან ან ინტელექტუალურ საკუთრებასთან, მაშინ “დასაქმებული” უპირობოდ უხდის “დამსაქმებელს” პირგასამტეხლოს ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული “ხელფასის” ექვსმაგი ოდენობით. ამასთანავე, მხარეები თანხმდებიან, რომ ამ მუხლში აღნიშნული პირგასამტეხლო, წარმოადგენს მხარეთა შორის შეთანხმებულ, “დასაქმებულის” მიერ “დამსაქმებლისათვის” გადასახდელ მინიმალურ კომპენსაციას, რომლის გადახდაც არ ათავისუფლებს “დასაქმებულს” “დამსაქმებლისათვის” იმ ზიანის სრული მოცულობით ანაზღაურებისაგან, რაც გამოწვეულ იქნა “დასაქმებულის” მიერ, ზემოაღნიშნული მუხლებისა და წინამდებარე ხელშეკრულების სხვა პირობების შეუსრულებლობით ან არაჯეროვანი შესრულებით.

შრომის ხელშეკრულება

დამტკიცებული: ქ. თბილისი 16 /02 / 2022 წ-ს

დეკონირებულია ნოტარიუს თინათინ რურუას სანოტარო ბიუროში.

სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი # 220154117

- 8.2. თუ “დასაქმებული” დაარღვევს წინამდებარე ხელშეკრულების 3.1.15. და 3.2.8 ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ პირობებს, მაშინ “დასაქმებული” უპირობოდ უხდის “დამსაქმებელს” პირგასამტეხლოს ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული “ხელფასის” ორმაგი ოდენობით.
- 8.3. თუ “დასაქმებული” დაარღვევს წინამდებარე ხელშეკრულების 3.1.7. ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ პირობებს, ან რაიმე ფორმით ზიანს მიაყენებს “დამსაქმებლის” ნებისმიერ ქონებას ან კანონიერ ინტერესებს, “დასაქმებული” სრულად აუნაზღაურებს “დამსაქმებელს” მიყენებულ ზიანს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.
- 8.4. თუკი “დამსაქმებლის” ბრალით “დასაქმებულის” ჯანმრთელობას მიადგა ზიანი მის მიერ შრომითი ვალდებულების შესრულების დროს, რის შედეგაც “დასაქმებულმა” სრულად ან ნაწილობრივ დაკარგა შრომისუნარიანობა, “დამსაქმებელი” ვალდებულია აუნაზღაუროს მას ზიანი საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი პროცედურისა და პირობების შესაბამისად.
- 8.5. “დამსაქმებელი” სრულად აუნაზღაურებს “დასაქმებულს” იმ პირდაპირ ზიანს, რაც მიადგა “დასაქმებულს” “დამსაქმებლის” ბრალეულობით.

მუხლი 9. შესატყვისი სამართალი და დავათა გადაწყვეტა

- 9.1. ხელშეკრულება განიმარტება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.
- 9.2. მხარეები მიმართავენ მაქსიმალურ ძალისხმევას, რათა მათ შორის წამოჭრილი ყველა უთანხმოება გადაწყვიტონ მოლაპარაკებათა გზით, რისთვისაც ისინი მიმართავენ ყველანაირ ძალისხმევას დავის მშვიდობიანად გადაჭრის მიზნით.
- 9.3. სადაო საკითხების მოლაპარაკებათა გზით უშედეგოდ გასვლის შემდგომ, წინამდებარე ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, მხარეთა შორის წამოჭრილი ნებისმიერი დავები, პრეტენზიები ან/და წინააღმდეგობები წყდება საქართველოს საერთო სასამართლოში.

მუხლის 10. ხელშეკრულების შეწყვეტა

- 10.1. წინამდებარე ხელშეკრულება შესაძლებელია შეწყდეს შემდეგი საფუძველ(ებ)ის დადგომისას:
 - ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
 - ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
 - გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
 - დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
 - ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
 - ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა;
 - ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით, მათ შორის შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დოკუმენტებით (დებულებები, ინსტრუქციები, ბრძანებები და სხვ.) დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; უხეშ დარღვევად მათ შორის და არა მხოლოდ განიხილება: დასაქმებულის“ სამსახურში გამოცხადება ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ; „დამსაქმებლის“ უსაფრთხოების წესების დარღვევა; “დასაქმებულის” მიერ ამ ხელშეკრულების 3.1.12 და 3.1.14 ქვეპუნქტების დარღვევა; თუ “დასაქმებულმა” მნიშვნელოვანი ზიანი (150 ლარზე ზევით) მიაყენა “დამსაქმებლის” ნებისმიერ ქონებას, საქმიან ინტერესებსა და რეპუტაციას;

შრომის ხელშეკრულება

დამტკიცებული: ქ. თბილისი 16 /02 / 2022 წ-ს

დეკონირებულია ნოტარიუს თინათინ რურუას სანოტარო ბიუროში.

სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი # 220154117

- თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით, მათ შორის შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დოკუმენტებით (დებულებები, ინსტრუქციები, ბრძანებები და სხვ.) დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით, მათ შორის შრომის საკითხების მოწესრიგების მიზნით შექმნილი (მიღებული) შესაბამისი დოკუმენტებით (დებულებები, ინსტრუქციები, ბრძანებები და სხვ.) გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- ი) ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს კუთვნილი შვებულება;
- კ) სასამართლო განაჩენის ან სხვა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;
- ლ) სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;
- მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;
- ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

10.2. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების 10.1 მუხლის „ა“, „ვ“, „ი“ ან „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დასაქმებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, ხოლო არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

10.3. საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში შრომის ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია აუნაზღაუროს „დასაქმებულს“ გამოუყენებელი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არ გასცეს დასაქმებულზე კუთვნილი გამოუყენებელი შვებულება.

მუხლი 11. ინტერესთა კონფლიქტი

- 11.1. „დასაქმებული“ ვალდებულია არ ჰქონდეს პირადი დაინტერესება ან იმ ტიპის გარეშე ვალდებულება, რომელიც გავლენას მოახდენს მის საქმიანობაზე ან მიაღებინებს დამსაქმებლისათვის საზიანო გადაწყვეტილებას;
- 11.2. დასაქმებული ვალდებულია არ იკისროს სხვა მხარეთა წინაშე იმგვარი ვალდებულებები, რომლებიც ეწინააღმდეგება ან შეუსაბამობაში მოდის დამსაქმებლის მიერ ამჟამად ან შემდგომში განსახორციელებულ მოვალეობებთან;
- 11.3. დასაქმებულს ეკრძალება, დირექტორის თანხმობის გარეშე, შესთავაზოს ან თავად დაამყაროს საქმიანი ურთიერთობა ისეთ კომპანიასთან, სადაც დასაქმებული ან მისი ოჯახის წევრები (ან/და მათთან დაკავშირებული პირები) წევრები ფლობენ წილს/აქციებს, ან გააჩნიათ სხვა სახის ფინანსური ან კომერციული ინტერესები.

შრომის ხელშეკრულება

დამტკიცებული: ქ. თბილისი 16 /02 / 2022 წ-ს

დეკონირებულია ნოტარიუს თინათინ რურუას სანოტარო ბიუროში.

სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი # 220154117

მუხლი 12. სპეციალური პირობა

- 12.1. დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის ახალი კლიენტის მოზიდვის შემთხვევაში, რომელთანაც გაფორმდა დაზღვევის ხელშეკრულება/გაიცა დაზღვევის პოლისი და დამსაქმებელმა ამ ხელშეკრულების/პოლისის მიხედვით მიიღო სადაზღვევო პრემია, დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს საკომისიო დამსაქმებლის შიდა აქტის (ბრძანების/განკარგულების და ა.შ.) საფუძველზე. საკომისიოს ოდენობა განისაზღვრება ყოველ შემთხვევაზე ინდივიდუალურად.
- 12.2. დამსაქმებლის შიდა ნორმატიული აქტების (ბრძანება) თანახმად, დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს ბონუსი (ვრცელდება მხოლოდ გაყიდვების თანამშრომლებზე დამსაქმებელთან არსებული საბონუსე სისტემის მიხედვით) და პრემიები.
- 12.3. დასაქმებულზე პრემია/ები გაიცემა დირექტორის ბრძანების საფუძველზე შემდეგი პროცედურის შესაბამისად: დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს პრემია, რომლის ოდენობა დადგინდება დასაქმებულის საქმიანობის შეფასების შემდეგი კრიტერიუმების გათვალისწინებით: პროფესიული ცოდნა და უნარები, კორპორატიულობა, კოლეგიალობა, გუნდური მუშაობის უნარი, მენეჯერული უნარები და ა.შ.;
- 12.4. ბონუსის/პრემიის გაცემის პროცედურა დამსაქმებელს შეუძლია დროდადრო შეცვალოს ან გააუქმოს თავისი შეხედულებისამებრ, რაც რეგულირდება შესაბამისი ბრძანებით.

მუხლი 13. დასკვნითი დებულებები

- 13.1. წინამდებარე ხელშეკრულების ყველა დანართი, დამატება და შესწორება, წარმოადგენს მის განუყოფელ ნაწილს და მათში მოცემული დებულებები აღსრულდება ძირითადი ხელშეკრულების პირობებთან ერთობლიობაში;
- 13.2. შრომის შინაგანაწესი და დასაქმებულის შიდა ნორმატიული დოკუმენტები, როგორც წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილები, გამოიყენება ხელშეკრულებით დაურეგულირებელი ან ნაწილობრივ დარეგულირებული საკითხების მიმართ;
- 13.3. ხელშეკრულებაში ნებისმიერი ცვლილება შეიძლება შევიდეს მხოლოდ მხარეთა უფლებამოსილი წარმომადგენლების მიერ ხელმოწერილი წერილობითი დოკუმენტის საფუძველზე;
- 13.4. წინამდებარე ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, მხარეთა შორის ურთიერთობები, რომლებიც არ არის გათვალისწინებული ამ ხელშეკრულებით და მისი განუყოფელი ნაწილებით, მოწესრიგდება საქართველოს კანონმდებლობით;
- 13.5. თუ ხელშეკრულების რომელიმე დებულება ბათილად ან ძალადაკარგულად იქნება ცნობილი, ეს გავლენას არ მოახდენს ხელშეკრულების დანარჩენი დებულებების ნამდვილობაზე და ხელშეკრულებას ექნება მთლიანი ძალა და ეფექტი იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების მიზანი სრულად მიიღწევა ბათილი/ძალადაკარგული დებულების გარეშე;
- 13.6. დამსაქმებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულის პერსონალური ინფორმაციის მაქსიმალურ დაცვას და თანამშრომლის თანხმობის გარეშე არ მოახდენს მათ გაცემას, გარდა კანონმდებლობით დადგენილი შემთხვევებისა. დასაქმებული აცხადებს თანხმობას, კომპანიის მიერ მისი პერსონალური მონაცემების დამუშავების თაობაზე.
- 13.7. მხარეთა შეთანხმებით, წინამდებარე ხელშეკრულების მიზნებისათვის მესამე პირის ელ. ფოსტის მისამართში, ფაქსის და ტელეფონის ნომრებში იგულისხმება ყველა ის ელ. ფოსტის მისამართი (მისამართები), ფაქსის და ტელეფონის ნომერი (ნომრები), რომლებიც არ მიეკუთვნება "დამსაქმებელს";