**შრომითი ხელშეკრულება**

ქ.ქუთაისი 01/11/2024

ჩვენ ქვემოთ ხელის მომწერნი, ერთის მხრივ შპს „X“ მისი გენერალური დირექტორის სახით (შემდგომში „დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ აღრიცხვის სამსახურის უფროსი სპეციალისტი ---------------------------- (შემდგომში „დასაქმებული“), პირადი ნომერი: XXXYYYXXXYY ვდებთ წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე:

მხარეები, მოქმედებენ რა სამოქალაქო და შრომის კანონმდებლობით მონიჭებული უფლებამოსილებით, ამყარებენ ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობებს წინამდებარე ხელშეკრულებითა და მისი დანართის - (სამუშაოს აღწერილობა და თანამდებობრივი ინსტრუქცია) მიერ განსაზღვრული პირობების მიხედვით

**მუხლი 1. ზოგადი დებულება**

* 1. წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება არეგულირებს „დამსაქმებელსა“ და „დასაქმებულს“ შორის შრომით, სოციალურ-ეკონომიკურ და პროფესიულ ურთიერთობებს;
	2. მხარეების უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება წინამდებარე ხელშეკრულებით (და მისი დანართებით), საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით, „დამსაქმებლის“ შიდა დებულებებით და შინაგანაწესით;
	3. დასაქმებული ადასტურებს, რომ, ამ ხელშეკრულების დადების მომენტისათვის იგი სრულად გაეცნო და დაეთანხმა შრომის შინაგანაწესს.

**მუხლი 2. ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდი**

2.1. წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება იდება უვადოდ

2.2. ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეების მიერ ხელმოწერის დღიდან;

**მუხლი 3. საქმიანობის საგანი და შესასრულებელი სამუშაოს დახასიათება**

3.1. „დასაქმებული“ ახორციელებს შრომით საქმიანობას „დამსაქმებელის“ სასარგებლოდ 2017 წლის 01 სექტემბრიდან წინამდებარე ხელშეკრულებისა და მის დანართში (სამუშაოს აღწერილობა და თანამდებობრივი ინსტრუქცია) მოცემული პირობების დაცვით „დამსაქმებლის“ სათავო ოფისში (მის ქ. თბილისი, ქუთაისის ქ.#12).

**მუხლი 4. დასაქმებულის უფლებები და მოვალეობები**

4.1. დასაქმებული ვალდებულია, სამუშაო შეასრულოს კეთილსინდისიერად - ზრუნავდეს ისე, როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, საღად მოაზროვნე პირი და მოქმედებს იმ რწმენით, რომ ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია დამსაქმებლისთვის. წინააღმდეგ შემთხვევაში, წარმოშობილი ზიანისთვის პასუხს აგებს სოლოდარულად, მთელი თავისი ქონებით, პირდაპირ და უშუალოდ;

4.2 „დასაქმებულის“ შრომითი საქმიანობა „დამსაქმებელთან“ წინამდებარე ხელშეკრულებით წარმოადგენს მის ძირითად საქმიანობას. სამუშაო დროის ფარგლებში სხვა ორგანიზაციაში შეთავსებით საქმიანობა „დასაქმებულს“ შეუძლია მხოლოდ „დამსაქმებელის“ წერილობითი თანხმობის საფუძველზე;

4.3 შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, დამსაქმებლის წინასწარი წერილობითი თანხმობის გარეშე, დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი:

 - შეასრულოს შეთავსებით ან სხვა ნებისმიერი სამუშაო დამსაქმებლის კონკურენტთან;

 - იქონიოს ინტერესი დამსაქმებლის კონკურენტ საწარმოში ან საქმიანობაში;

 - განახორციელოს დამსაქმებლის ანალოგიური საქმინობა;

 - მონაწილეობა მიიღოს დამსაქმებლის ტიპის სხვა საზოგადოებაში, როგორც პარტნიორმა ან დირექტორმა (კონკურენციის შეზღუდვა)

4.4 დასაქმებულის მიერ კონკურენციის შეზღუდვის წესების დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია, აანაზღაუროს მიყენებული ზიანი, მათ შორის, შრომის ანაზღაურების მიღების მოთხოვნის დათმობის გზით;

4.5. ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს „დასაქმებულს“ უფლება აქვს იმუშაოს შეთავსებით „დამსაქმებლის“ თანხმობის გარეშე, თუ ეს არ ეწინააღმდეგება კომპანიის შინაგანაწესს, წინამდებარე შრომით ხელშეკრულებას და მარეგულირებელ კანონმდებლობას;

4.6. „დასაქმებული“ ვალდებულია:

4.6.1. ჯეროვნად, დროულად, ხარისხიანად, პატიოსნად და კეთილსინდისიერად აწარმოოს მისთვის მინდობილი საქმიანობა, რომელიც მოცემულია მის სამუშაოს აღწერილობასა და თანამდებობრივ ინსტრუქციაში;

4.6.2. მთლიანად მოახმაროს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო დრო ორგანიზაციის ინტერესებს;

4.6.3. ვალდებულებას იღებს აუნაზღაუროს „დამსაქმებელს“ ყველა ზიანი, რომელიც მიაყენა მართლსაწინააღმდეგო, განზრახი ან გაუფრთხილებელი მოქმედებით. ამ პუნქტით განსაზღვრული პირობის შესასრულებლად დასაქმებული ეთანხმება წინამდებარე ხელშეკრულების 5.3.2 პუნქტს.

4.7. კონფიდენციალურობის დაცვის ვალდებულება:

 4.7.1 შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში და საფუძველზე მიღებული ან/და დამუშავებული ინფორმაცია (მათ შორის ტექნიკური, კომერციული, ფინანსური, ნოუ-ჰაუ, ელექტრონული ფაილები და მონაცემთა ბაზები, პროგრამული უზრუნველყოფა, მარკეტინგული გეგმები, სავაჭრო საიდუმლოება, მესამე პირის მიერ დამსაქმებლისათვის კონფიდენციალურობის დაცვის პირობებით გადაცემული ინფორმაცია, დასაქმებული მიერ სამუშაოს შესრულების პროცესში შედგენილი დოკუმენტაცია, კორესპონდენცია, ჩანაწერებიდა სხვ.) დასაქმებულმა უნდა მიიჩნიოს კონფიდენციალურად, თუნდაც გამჟღავნების მომენტისათვის ეს ინფორმაცია არ უნდა იყოს დამსაქმებლის მხრიდან ცალსახად კონფიდენციალურად იდენტიფიცირებული. აღნიშნულს არ განეკუთნება:

 - რომელსაც გამჟღავნებისას უკვე ფლობდა დასაქმებული, რაც დადასტურებულია წერილობით;

 - რომელიც საჯაროდ ცნობილია ცნობილია ან გახდა ცნობილი დასაქმებულის ბრალეულობის გარეშე;

 - რომელიც მესამე პირმა კანონიერად გადასცა დასაქმებულს კონფიდენციალურობის დაცვის პირობის გარეშე;

 4.7.2 დასაქმებული ვალდებულია, არ გაამჟღავნოს ან გადასცეს (დაუშვას ან მისცეს დაშვების შესაძლებლობა) კონფიდენციალური ინფორმაცია, პირდაპირ ან არაპირდაპირ, ნებისმიერ მესამე პირს, რომელსაც დამსაქმებლისაგან არ აქვს მინიჭებული ამგვარი ინფორმაციის მიღების უფლებამოსილება;

 4.7.3 კონფიდენციალურობის დათქმა მოქმედებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიუხედავად შრითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტიდან, დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი, იქონიოს კონფიდენციალური ინფორმაციის ამსახველი რომელიმე დოკუმენტის ასლი.

 4.7.4 დასაქმებულს არ აქვს უფლება, გამოიყენოს დამსაქმებლის საქმიანობასთან დაკავშირებული რაიმე ინფორმაცია პირადი ან დამსაქმებლის კონკურენტების ინტერესებისთვის, ან ნებისმიერი სხვა მიზნით, რომელიც არ ემსახურება დამსაქმებლისთვის პირდაპირი სარგებლის მოტანას;

 4.7.5 დასაქმებული ვალდებულია, ამ ხელშეკრულების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა მოქმედებს ამ ხელშეკრულების შეწყვეტიდან ექვსი თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვი მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.

4.8 დამსაქმებლის ქონების დაცვის ვალდებულება:

 4.8.1 ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოვალეობის შესსრულებლად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადაცემული ქონება („ქონება“) გამოიყენება მხოლოდ დამსაქმებლის სამსახურებრივი მიზნების შესაბამისად და რჩება დამსაქმებლის საკუთრების ქვეშ, თუ მხარეები წერილობით არ შეთანხმდებიან განსხვავებულ პირობებზე;

 4.8.2 დასაქმებულმა უნდა გამოიყენოს ქონება მხოლოდ დანიშნულებისამებრ, უზრუნველყოს მისი უსაფრთხოება, ჯეროვანი მოვლა და დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს მისი განადგურების ან დაზიანების შესახებ;

 4.8.3 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას ან ნებისმიერ სხვა შემთხვევაში, დამსაქმებლის მოთხოვნისთანავე, დასაქმებული ვალდებულია, დროულად და სრულად დააბრუნოსდამსაქმებლის მიერ გადაცემული ქონება;

4.9. „დასაქმებულს“ უფლება აქვს:

4.9.1. მოითხოვოს ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც დაკავშირებულია უშუალო სამუშაოსთან და მის სათანადო შესრულებასთან;

4.9.2. მოითხოვოს ნორმალური სამუშაო პირობების უზრუნველყოფა „დამსაქმებლისგან“

4.9.3. მოითხოვოს „დამსაქმებლისგან“ წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი მოვალეობების შესრულება;

4.9.4. ისარგებლოთ კანონით დადგენილი სხვა უფლებებით.

**მუხლი 5. დამსაქმებელის უფლებები და მოვალეობები**

5.1 ამ ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული ეთანხმება თავისი პერსონალური მონაცემების დამსაქმებლის მიერ დამუშავებას დამსაქმებლის საქმიანობის განხორციელების აუცილებლობიდან გამომდინარე. დასაქმებული ვალდებულია, დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს იმ პერსონალური მონაცემის ცვლილებების შესახებ, რომელიც უნდა იქნეს გამჟღავნებული დამსაქმებლისთვის ამ ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით (მათ შორის მისამართის ცვლილება, პასპორტის მონაცემები).

5.2. „დამსაქმებელი“ ვალდებულია:

5.2.1. შეუქმნას „დასაქმებულს“ ნორმალური სამუშაო პირობები მასზე დაკისრებული მოვალეობების დროულად და ხარისხიანად შესრულებისათვის;

5.2.2. მოახდინოს შრომის ანაზღაურება მე-6 მუხლში გათვალისწინებული პირობებით;

5.2.3. იზრუნოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე შიდა და გარე სწავლებებითა და ინსტრუქტაჟით

5.2.4. უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის კანონით მინიჭებული უფლებების გამოყენების შესაძლებლობა

5.2. „დამსაქმებელს“ უფლება აქვს:

5.3.1. მოითხოვოს დასაქმებულის მხრიდან წინამდებარე ხელშეკრულების, ორგანიზაციის შინაგანაწესისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციების დაცვა. ასევე მოითხოვოს ანგარიშგება დაკისრებული სამუშაოების შესრულების შესახებ;

5.3.2 მოახდინოს დასაქმებულის ხელფასიდან იმ თანხის დაკავება, რომელიც სრულად აანაზღაურებს მიყენებულ ზიანს (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);

5.2.3. ორგანიზაციის ინტერესებიდან გამომდინარე გააგზავნოს დასაქმებული მივლინებებში

**მუხლი 6. შრომის ანაზღაურება**

6.1. „დამსაქმებელი“ „დასაქმებულს“ შრომის ანაზღაურების სახით ყოველთვიურად უხდის ხელფასს და სხვა დამატებით სარგებელს

6.2. შრომის ანაზღაურების პირობები დეტალურად არის ასახული მხარეების მიერ ხელმოწერილ „შრომის ანაზღაურების ხელშეკრულებაში“, რომელიც წარმოადგენს ამ ხელშეკრულების დანართს.

6.3. ხელფასი გაიცემა თვეში ერთხელ, დადგენილი წესის მიხედვით;

6.4. „დასაქმებულს“ უფლება აქვს დამატებით გამოიმუშაოს და მიიღოს პრემიალური ანაზღაურება, “დამსაქმებლის“ მიერ დადგენილი პრემიალური სისტემების მიხედვით;

6.5 ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება წარმოებს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 1.1-ჯერ გაზრდილი ოდენობით. მხარეები შესაძლებელია წერილობით შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისთვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დავალება გაიცემა სამეთვალყურეო საბჭოს გადაწყვეტილებით;

**მუხლი 7. სამუშაო დრო**

7.1. „დასაქმებულის“ სამუშაო რეჟიმი განისაზღვრება 40(ორმოც) საათიანი სამუშაო კვირით; კვირაში 5(ხუთი) სამუშაო დღე, დღეში 8(რვა) საათიანი სამუშაო დროით;

7.2 შვებულების მიცემის წესი, რომელსაც არ აწესრიგებს ხელშეკრულება, რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით

**მუხლი 8. ხელშეკრულების მოქმედების შეწყვეტის საფუძვლები**

8.1. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

8.1.1. მხარეთა შეთანხმება;

8.1.2. კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლები.

8.2. ხელშეკრულება „დამსაქმებელის“ ინიციატივით წყდება თუ:

8.2.1. „დასაქმებული“ ვერ ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს;

8.2.2. არღვევს მოქმედ შრომის კანონმდებლობას და ორგანიზაციის შინაგანაწესს;

8.2.3. არ იცავს „დამსაქმებლის“ კორპორატიულ ღირებულებებს და ეთიკის კოდექს.

8.3. ხელშეკრულება „დასაქმებულის“ ინიციატივით წყდება:

8.3.1. პირადი განცხადების საფუძველზე, წინასწარ ერთი თვიანი შეტყობინების ვადის დაცვით;

8.3.2. „დამსაქმებლის“ მხრიდან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების შეუსრულებლობის შემთხვევაში.

 8.4. დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მოშალოს ეს ხელშეკრულება კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში. მოშლისას დამსაქმებელმა უნდა დაიცვას კანონმდებლობით დადგენილი წესები და დასაქმებულის დაცვის სხვადასხვა გარანტიები;

 8.5. თუ დასაქმებული თავისი ინიციატივით შლის ხელშეკრულებას, მან ორი თვით ადრე წერილობით უნდა აცნობოს ამის შესახებ დამსაქმებელს. თავისი შეხედულებებისამებრ, დამსაქმებელმა შესაძლებელია დააკმაყოფილოს დასაქმებულის განცხადება ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინების აღნიშნული პერიოდის ამოწურვამდე;

 8.6. დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების უხეში დარღვევის შემთხვევაში, ხელშეკრულება შესაძლოა მოიშალოს შეტყობინების გარეშე. ასეთ დროს, დასაქმებულს არ აქვს უფლება, მოითხოვოს შეტყობინების ნაცვლად კომპენსაცია;

8.7 მოცემული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი შეასრულოს რაიმე ტიპის საქმიანობა დამსაქმებლის კონკურენტის სასარგებლოდ; მოცემული წესის დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულს ჯარიმის სახით დაეკისრება მოცემული ხელშეკრულების შეწყვეტამდე წლის განმავლობაში დამსაქმებლისგან მიღებული კომპენსაცია.

**მუხლი 9. სადაო საკითხების გადაწყვეტა**

9.1. მხარეთა შორის ყველა დავა უნდა გადაწყდეს ურთიერთმოლაპარაკების გზით. შეთანხმების მიუღწევლობის შემთხვევაში, შრომითი დავა მხარეთა ინიციატივით შეიძლება გადაეცეს საერთო სასამართლოებს.

9.2. მოცემული ხელშეკრულება, ასევე მასთან დაკავშირებით წარმოშობილი ნებისმიერი დავა თუ პრეტენზია (მათ შორის, კონტრაქტისგან დამოუკიდებელი დავა) რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით.

**მუხლი 10. სხვა საკითხები**

10.1. ხელშეკრულება არ შეიცავს რაიმე სხვა დამატებით სიტყვიერ შეთანხმებას;

10.2. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე;

10.3. ხელშეკრულება შედგენილია ორ თანაბარ, იურიდიულ, ძალის მქონე ეგზემპლარად, რომელთა თითო პირი ინახება მხარეებთან;

10.4. ნებისმიერი ცვლილება ან დამატება ხელშეკრულებით განსაზღვრულ ურთიერთობებში ფორმდება წერილობით ან ხელშეკრულების დამატების სახით ან ახალი ხელშეკრულებით.

**მხარეთა ხელმოწერები:**

**დასაქმებული: დამსაქმებელი:**