შრომითი ხელშეკრულება N58

(არასაშტატო თანამდებობაზე დასაქმებულთათვის)

ჩოხატაური

თარიღი 01.09.2015

მუხლი 1.ხელშეკრულების მხარეები

ერთის მხრივ ჩოხატაურის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის ზაალ მამალაძის სახით, (შემდგომში „დამსაქმებელი") და მეორეს მხრივ, ზაურ ოსეფაიშვილი (სახელი, გვარი), პირადი N 46001000955 პირადობის მოწმობის N 61280397 (შემდგომში მოხსენიებული, როგორც „დასაქმებული"), გამოხატავენ ნებას ითანამშრომლონ და საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად დებენ წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე:

მუხლი 2. ხელშეკრულების საგანი

2.1. დამსაქმებელი საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული წესით და სამსახურებრივი ინტერესების გათვალისწინებით ასაქმებს ამ ხელშეკრულების პირველ პუნქტში აღნიშნულ პირს სოციალურ საკითხთა კომისიაში არასაშტატო თანამდებობაზე და იღებს ვალდებულებას ანაზღაუროს დასაქმებულის მიერ გაწეული შრომა, ხოლო დასაქმებული იღებს ვალდებულებას დასაქმდეს ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამსახურებრივი ფუნქციების განხორციელებით ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრული წესით და პირობებით;

2.2. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება წარმოადგენს საკრებულოსთან შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელ ძირითად, სამართლებრივ დოკუმენტს, რომელიც განსაზღვრავს ხელშემკვრელი მხარეების უფლებებსა და მოვალეობებს, შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებს, მათ შორის ანაზღაურების ოდენობას, შრომის ხელშეკრულების ხანგრძლივობას;

2.3. დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობები წესრიგდება საქართველოს შრომის კოდექსის, „საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის, საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი" და დასაქმებულთან გაფორმებული ამ შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე.

მუხლი 3.სამუშაოთა აღწერილობა

3.1. დასაქმებულის სამუშაოთა აღწერილობა მოცემულია ამ ხელშეკრულების დანართში, რაც ამ ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია;

3.2. დასაქმებული ამ ხელშეკრულების ხელმოწერით ადასტურებს, რომ პირადად შეასრულოს ყველა სახის სამუშაო, რომელიც მოცემულია სამუშაოთა აღწერილობაში.

მუხლი 4. შრომის ანაზღაურება

4.1. დასაქმებული დამსაქმებლისგან ღებულობს ყოველთვიურ ანაზღაურებას;

4.2. ანაზღაურების ოდენობაა 500 (ხუთასი) ლარი, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით (დარიცხული გასამრჯელო);

4.3. ანაზღაურების გაცემა ხდება თვეში ერთხელ დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე თანხის ჩარიცხვით;

4.4. თუ დასაქმებულს დამსაქმებლის წინაშე გააჩნია ფინანსური ვალდებულებები დამსაქმებელი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად მას ანაზღაურებიდან დაუკავოს აღნიშნული თანხები;

4.5. დასაქმებულის ბრალეულობით გამოწვეული გაცდენილი სამუშაო დრო არ ანაზღაურდება;

4.6. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, გარდა საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა;

მუხლი 5.ხელშეკრულების მოქმედების ვადა და შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა.

5.1. ხელშეკრულება იდება 2015 წლის 01 სექტემბრიდან (3 თვით) 2015 წლის 01 დეკემბრამდე, თუ მხარეთა შეთანხმებით არ მოხდა მისი ახალი ვადით გაგრძელება, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გაგრძელების შესახებ, მხარეთა შორის ფორმდება წერილობითი შეთანხმება;

5.2. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობები წარმოიშობა ამ ხელშეკრულების ხელმოწერის დღიდან, რაც უნდა ემთხვეოდეს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტიურად დაწყებას;

მუხლი 6. მხარეთა უფლება-მოვალეობები

6.1. დასაქმებული უფლებამოსილია მოითხოვოს, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია შეასრულოს და დაიცვას საქართველოს შრომის კოდექსითა და ამ შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები;

6.2. დასაქმებული უფლებამოსილია მოითხოვოს, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის შრომის ნორმალური და უსაფრთხო პირობები;

6.3. დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს დასაქმებულისაგან, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია:

ა) კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად შეასრულოს შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები;

ბ) დაიცვას საქართველოს კანონმდებლობა;

გ) იზრუნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული საკრებულოს ფუნქციების ჯეროვანი და ხარისხიანი შესრულებისთვის, ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული უფლებამოსილების ფარგლებში;

დ) დაიცვას საკრებულოს ინტერესები, როგორც შიდა ისე გარე ურთიერთობებში;

ე)გაუფრთხილდეს და მხოლოდ სამსახურებრივი ფუნქციების შესასრულებლად გამოიყენოს საკრებულოს ქონება;დასაქმებულის ბრალეული ქმედებით საკრებულოსთვის მიყენებული მატერიალური ზიანის ანაზღაურება ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად;

ვ)დაიცვას სანიტარული, ჰიგიენური და ხანძარსაწინააღმდეგო წესები;

6.4. დასაქმებულის მიერ წამოჭრილი ნებისმიერი საკითხი გადაწყდება კოლეგიური სუბორდინაციის პრინციპის შესაბამისად;

6.5. დასაქმებულმა თავი უნდა აარიდოს:

ა)სამსახურებრივი ფუნქციებისა და მოვალეობების უგულებელყოფა;

ბ)სამსახურებრივი მდგომარეობის პირადი ინტერესების მიზნით გამოყენება;

გ)საქმისადმი კომისიისა და კოლეგებისადმი გულგრილი დამოკიდებულება;

დ)სამსახურში არაფხიზელ მდგომარეობაში (ალკოჰოლი, ნარკოტიკული, ფსიქოტროპული და კანონით განსაზღვრული სხვა გამაბრუებელი საშუალებები) გამოცხადება; ასეთი ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში საკრებულოს თავმჯდომარე განიხილავს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის უპირობო შეწყვეტის საკითხს;

ე) სხვისი სამუშაო მაგიდიდან კაბინეტიდან ნებისმიერი სამუშაო ან პირადი ნივთის, დოკუმენტის ან ჩანაწერების აღება კანონიერი მოსარგებლის/მფლობელის ნებართვის გარეშე;

ვ) თანამშრომლისათვის (მიუხედავად თანამდებობრივი დაქვემდებარებისა) ნებისმიერი სახით შეურაცხყოფის მიყენება;

ზ) საკრებულოს ინვენტარის, საოფისე ტექნიკის განზრახ ან დაუდევრობით დაზიანება/განადგურება;

თ) ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაო გრაფიკის დარღვევა,გაცდენა არასაპატიო მიზეზით;

ი) ეთიკური ნორმების დარღვევა;

6.6.დასაქმებული ვალდებულია:

ა)პირადად, კვალიფიციურად, ხარისხიანად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს თავისი მოვალეობები განსაზღვრული დამსაქმებლის მიერ;

ბ)განუხრელად დაიცვას ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ყველა პირობა;

გ)საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად კონფიდენციალურად შეინახოს, როგორც სამსახურებრივი ურთიერთობისას, ისე სამსახურიდან განთავისუფლების შემდეგ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს მისთვის ცნობილი ინფორმაცია, სხვა პირთა ოჯახურ და პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია და სხვა ინფორმაცია, რომელიც ითვლება კომერციულ ან პირად საიდუმლოებად საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის თანახმად.

6.7. დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა)უზრუნველყოს დასაქმებული შრომის სათანადო პირობებით, სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი და აუცილებლი მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებებით წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვლისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად.

ბ) გააცნოს დასაქმებულს ყველა ადმინისტრაციული დოკუმენტი, რომლებიც ეხება მისი საქმიანობის პირობებს.

გ)დროულად გადაუხადოს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობით;

დ)იმოქმედოს წინამდებარე ხელშეკრულებისა და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

მუხლი 7. სამუშაო დრო, დასვენება, შვებულება.

7.1. კვირის განმავლობაში სამუშაო დრო განისაზღვრება 5 დღიანი სამუშაო კვირის მიხედვით;

7.2. კვირის განმავლობაში დასვენების დღეა შაბათი, კვირა და შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული უქმე დღეები;

7.3. სამუშაო დღის ხანგრძლივობა მოიცავს ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით 8 საათიან სამუშაო პერიოდს, დღის განმავლობაში 1 საათიანი შესვენებით;

7.4. ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით სამუშაო დღე იწყება 09:00 სთ-ზე და მთავრდება 18:00 სთ-ზე. ყოველ სამუშაო დღეს 13:00 სთ-დან 14:00 სთ-მდე შესვენების დროა;

7.5. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით;

7.6. ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით;

7.7. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულის მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც, თუ მუშაობის დაწყებიდან გასულია 3 თვე მაინც. შვებულების მოთხოვნის უფლების გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო და არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის დრო;

7.8. დასაქმებულს შეუძლია შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება.

მუხლი 8. ინტერესთა კონფლიქტი და ეთიკური ნორმები

8.1. არასამტატო თანამდებობაზე დასაქმებულმა უნდა დაიცვას საჯაროობისა და კონფიდენციალობის პრინციპები, ასევე ინტერესთა კონფლიქტის დებულებები,საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

მუხლი 9. წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები

9.1. არასამტატო თანამდებობაზე განწესებულ პირზე არ ვრცელდება დამსაქმებლის შრომის შინაგანაწესით განსაზღვრული წახალისებისა და დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომები;

9.2. ამ ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია გაწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება.

მუხლი 10. ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა

10.1. ხელშეკრულებაში ყოველი ცვლილების შეტანა წარმოადგენს გარიგებას და საჭიროებს წერილობით ფორმას, რომელსაც ხელს აწერენ მხარეები;

10.2. ცვლილება უნდა დაერთოს ხელშეკრულებას და იგი წარმოადგენს წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს;

10.3. საქართველოს კანონმდებლობაში ცვლილებებისა და დამსაქმებლის ინტერესების შესაბამისად დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეიტანოს ცვლილებები წინამდებარე ხელშეკრულების დებულებებში;

10.4 ხელშეკრულების რომელიმე პუნქტის გაუქმება არ გამოიწვევს მთლიანად ხელშეკრულების გაუქმებას, თუ გაუქმებული პუნქტი მთლიანად არ ცვლის ხელშეკრულების შინაარსსა და ძირითად პრინციპებს, რომელზედაც აგებულია შრომითი ურთიერთობა;

მუხლი 11. ხელშეკრულების შეჩერება, მოშლა შეწყვეტა

11.1. შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება შეიძლება შეჩერდეს, მოიშალოს ან ვადამდე შეწყდეს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

11.2. დამსაქმებლის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

11.3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს წინამდებარე ხელშეკრულების დარღვევა და ,,საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლი

მუხლი 12. დასკვნითი დებულებები

12.1. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, ორ თანაბარმნიშვნელოვანი იურიდიული ძალის მქონე ეგზემპლარად, რომელთაგან ერთი ინახება დამსაქმებელთან, ხოლო მეორე დასაქმებულთან;

12.2. თითოეული მხარე პასუხს აგებს ამ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების მთლიანად ან ნაწილობრივ შეუსრულებლობისათვის;

12.3. ყოველი დავა და უთანხმოება, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას ამ ხელშეკრულებით გათვლისწინებული ურთიერთობიდან, უნდა გადაწყდეს მოლაპარაკების გზით. მოლაპარაკების მიუღწევლობის შემთხვევაში დავას საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განიხილავს სასამართლო;

12.4. ხელშეკრულება ძალაში შედის 2015 წლის 01 სექტემბრიდან;

დამსაქმებელი:	დასაქმებული:
ზაალ მამალაძე,	[illegible]
ჩოხატაურის მუნიციპალიტეტის	(სახელი, გვარი)
საკრებულოს თავმჯდომარე;	
ხელმოწერა_____	ხელმოწერა_____
ბ.ა.	