



ს ა ქ ა რ თ ვ ე ლ ო
ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარე

(ქ. ოზურგეთი კოსტავას ქ. №1 ტელ. 7-45-25)

15 ივლისი 2013 წელი

ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა №197

**დავით სურგულაძესთან შრომითი ხელშეკრულების
გაფორმების შესახებ**

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 და მე-7 მუხლების შესაბამისად:

ე ბ რ ძ ა ნ ე ბ

1. აყვანილ იქნას დავით სურგულაძე ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მძღოლად შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე 2013 წლის 15 ივლისიდან 2013 წლის 31 დეკემბრამდე.
2. დაევალოს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მთავარ სპეციალისტს საკადრო მომსახურების საკითხებში თამარ კიდურაძეს უზრუნველყოს შესაბამისი ვადით შრომითი ხელშეკრულების მომზადება.
3. ბრძანება შეიძლება გასწივრდეს დაინტერესებული პირის მიერ ოფიციალური გაცნობიდან ერთი თვის ვადაში ოზურგეთის რაიონულ სასამართლოში (მის: ოზურგეთი ი.სიორიძის ქ. №14)
4. ბრძანება ძალაშია გამოქვეყნებისთანავე.

საკრებულოს თავმჯდომარე

ავთანდილ სურგულაძე

შრომითი ხელშეკრულება

ქ. ოზურგეთი

15 ივლისი 2013 წელი

ერთის მხრივ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულო, რომელიც წარმოდგენილია საკრებულოს თავმჯდომარის ბატონ ავთანდილ სურგულაძის სახით (შემდგომში „დამსაქმებელი“) და

მეორეს მხრივ დავით სურგულაძე მცხოვრები ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ჭანიეთის თემში (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 ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მძღოლის თანამდებობრივ 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) მიიღოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 30 (ოცდაათი) კალენდარული დღის ოდენობით;

გ) ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – არანაკლებ 15 (თხუთმეტი) კალენდარული დღისა, რის შესახებაც (თუ ეს შესაძლებელია) ვალდებულია 2 (ორი) კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი;

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

ე) დროებითი შრომისუუნარობის შემთხვევაში მიიღოს სრულად ანაზღაურებადი ბიულეტენი, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს 30 სამუშაო დღეს წელიწადში. ყოველი ბიულეტენი უნდა დასაბუთდეს სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული ცნობით. დამჭირავებელი იტოვებს უფლებას, ეჭვის ქვეშ დააყენოს ასეთი ცნობის სინამდვილე და/ან მოითხოვოს სხვა ექიმის დასკვნა.

ვ) 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 მიბარებულ ქონებას;

დ) წერილობით შეატყობინოს დამსაქმებელს მის პირად მონაცემებში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ, ასეთი ცვლილებიდან 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 ნებადართავი 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 დამსაქმებულს, 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, სამსახურებრივ მოვალეობათა საკითხებზე;

გ) საკუთარი შეხედულებით, შრომის შედეგების მიხედვით მისცეს დასაქმებულს დანამატი, 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 5. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

1. წინამდებარე ხელშეკრულება ძალაში შედის 2013 წლის 15 ივლისიდან და ძალაშია 2013 წლის 31 დეკემბრამდე.

2. თუ მხარეები ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე 2(ორი) კვირით ადრე არ გამოთქვამენ მისი შეწყვეტის სურვილს, ხელშეკრულება ითვლება ავტომატურად გაგრძელებულად 3 (სამი) თვის ვადით.

მუხლი 6. შრომის ანაზღაურება

1. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის ხელფასი შეადგენს თვეში 530 ლარს.
2. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება გადაისინჯება ყოველწლიურად. ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს ანაზღაურების გაზრდის ვალდებულებას.

მუხლი 7. 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 შრომისუნარობა;
 - ზ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;
 - თ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
2. დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების მოშლა შესაძლებელია:
 - ა) ავადმყოფობის ან ინვალიდობის 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, შინაგანაწიქსსა 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 8. 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 სასიკეთოდ, 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 9 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 10. 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 111. მხარეთა რეკვიზიტები

„დამსაქმებელი“

„დასაქმებული“

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულო,
ქ. ოზურგეთი, კოსტავას ქ. №1

დავით სურგულაძე
მცხ. ჭანიეთის თემში

მუხლი 13. ხელმოწერები

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

„დამსაქმებელი“

„დასაქმებული“

(ხელმოწერა)

(ხელმოწერა)

ა. სურგულაძე

დ. სურგულაძე