

შრომითი ხელშეკრულება

პერსონალური ნომერი:

XXXXXXX

პროექტის ნომერი:

XXXXXXXXX

ერთი მხრივ, შპს გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებას (GIZ) დაგ-
ჰამარსკიოლდ-ვეგ 1-5, 65760 ეშბორნი,
რომელსაც წარმოადგენს GIZ-ის საქართველოს ოფისის დირექტორი, XXXXXX და GIZ-ის
ფინანსურ-ადმინისტრაციული დირექტორი XXXXXXXX

(შემდგომში „დამსაქმებლად“ წოდებული)

და მეორე მხრივ

ქ-ნ/ბ-ნ:	XXXXXXXXX შორის
დაბადების თარიღი:	XXXXXXXXXX
მოქალაქეობა:	საქართველოს მოქალაქე
მცხოვრები:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX თბილისი, საქართველო
პროფესია:	XXXXXXX

(შემდგომში „დასაქმებულად“ წოდებული)

შორის დაიდო შემდეგი ხელშეკრულება:

§1

ხელშეკრულების საგანი

(1) დამსაქმებელი დასაქმებულს დაასაქმებს საქართველოში, თბილისში (სამუშაო ადგილი) XXXXX-დან სავარაუდოდ XXXXX-მდე დროის მონაკვეთში, XXXXXX-ის (სახელფასო კალათა X, კატეგორია) თანამდებობაზე GIZ-ის ბიუროში/პროექტში საქართველოში (პროექტის ნომერი:).

მისი საქმიანობა ძირითადად მოიცავს შემდეგი სახის სამუშაოების შესრულებას:

(მითითებულია ძირითადი პასუხისმგებლობის სფეროები)

კონკრეტული საქმიანობები აღწერილია სამუშაოს აღწერაში (დანართი 1).

დისციპლინარული ხელმძღვანელია – (მითითებულია პოზიცია და სახელი).

(2) დამსაქმებელი უფლებამოსილია გადაადგილოს დასაქმებული GIZ პროექტის ფარგლებში და დაავალოს მას მისი მანამდელი საქმიანობის შესაბამისი სამუშაოს შესრულება.

(3) შრომითი ხელშეკრულება წყდება XXXX, იმ შემთხვევაში, თუ იგი არ გაგრძელდა არაუგვიანეს XXXXX-ისა.

§2

სამუშაო დრო

სისტემატური სამუშაო დრო, როდესაც სამუშაო ადგილზე ყოფნა სავალდებულოა - 60 წუთიანი შესვენების გამოკლებით - შეადგენს კვირაში საშუალოდ 40 საათს.

§3

ანაზღაურება

(1) გაწეული საქმიანობისათვის დასაქმებული მიიღებს ყოველთვიურ მთლიან (ბრუტო) ანაზღაურებას XXXXXX ლარის (სიტყვიერად: XXXXXXXX ლარი) ოდენობით.

(2) ანაზღაურების გადახდა მოხდება ყოველი თვის ბოლოს, კანონით გათვალისწინებული, დამსაქმებლის მიერ გადასახდელი და დასაკავებელი გადასახადებისა და მოსაკრებლების გამოკლებით.

§4

ანაზღაურების გადახდა ავადმყოფობის შემთხვევაში

(1) ავადმყოფობის შემთხვევაში ხელფასის გადახდა მოხდება ისე, როგორც ამას ითვალისწინებს საქართველოს კანონმდებლობა.

(2) ავადმყოფობის შემთხვევაში ხელფასის მიღების აუცილებელ პირობას წარმოადგენს ექიმის მიერ გაცემული ცნობა ავადმყოფობის შესახებ.

§5

შვებულება

(1) დასაქმებულის წლიური შვებულება ერთ კალენდარულ წელიწადში შეადგენს 24 სამუშაო დღეს.

(2) გამოუყენებელი შვებულების გამოყენება შესაძლებელია მომდევნო წელიწადშიც, თუმცა, გადატანილი შვებულების დღეები გამოყენებულ უნდა იქნას მომდევნო წელიწადის 31 დეკემბრამდე, წინააღმდეგ შემთხვევაში წინა წლის შვებულების დღეები ავტომატურად უქმდება.

(3) შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდეგ გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურება შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი შრომითი ურთიერთობის დასრულებამდე სამი თვის განმავლობაში, სამსახურეობრივი აუცილებლობის მიზეზით, უარს ეუბნებოდა დასაქმებულს შვებულებაზე.

§6

სამუშაოს გაცდენა

(1) დასაქმებულს შეუძლია მხოლოდ დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის შემთხვევაში არ გამოცხადდეს სამსახურში. თუკი სხვადასხვა გარემოებების გამო ვერ მოხერხდება თანხმობის

წინასწარ მიღება, მაშინ განაცხადი უნდა გაკეთდეს სამსახურში გამოუცხადებლობის შემდეგ, დაუყოვნებლივ.

(2) შრომისუნარობის შემთხვევაში დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს დამსაქმებელს, ხოლო, თუ ეს მდგომარეობა 2 სამუშაო დღეზე მეტხანს გასტანს, მაშინ წარმოდგენილი უნდა იქნას ექიმის ცნობა.

(3) თუკი სამსახურში გამოუცხადებლობასთან დაკავშირებით დასაქმებულს არ ექნება დამსაქმებლის წინასწარი ან შემდგომი თანხმობა, ან ექიმის ცნობა მეორე აზრის შესაბამისად, მას დაუკავდება გაცდენილი სამუშაო დღეების შესაბამისი ხელფასი.

§7

დუმილის ვალდებულება

დასაქმებული ვალდებულია ხელშეკრულების მიმდინარეობის პერიოდში და ხელშეკრულების დასრულების შემდეგაც დაიცვას დუმილი იმ საკითხების შესახებ, რომლებიც მისთვის მისი სამსახურეობრივი საქმიანობის დროს გახდა ცნობილი. დუმილის ვალდებულება არ ვრცელდება იმ ცნობებსა და ფაქტებზე, რომლებიც საყოველთაოდ ცნობილია ან თავიანთი მნიშვნელობის მიხედვით გასაიდუმლოებას არ საჭიროებს.

§8

შეთავსებითი სამუშაო

შეთავსებითი სამუშაოსთვის საჭიროა დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა. თანხმობა უნდა გაიცეს თუ ეს არ ეწინააღმდეგება სამსახურეობრივ ინტერესებს.

§9

ქცევის წესები

(1) დასაქმებული ვალდებულია მუდმივად გაითვალისწინოს კომპანიის შეუზღალავი ქცევის პრინციპების (Code of Conduct) და ეთიკისა და ქცევის კოდექსის აქტუალური რედაქციები, ისევე როგორც იმოქმედოს პროცესებისა და წესების (PuR) შესაბამისად და დამსაქმებლისადმი ერთგულების პრინციპის გათვალისწინებით.

(2) შეუბღალავი ქცევის პრინციპების (Code of Conduct) აქტუალური ვერსია წარმოადგენს ამ შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

§10

სამუშაოს შედეგები, პროექტის დოკუმენტაცია

დასაქმებულის მიერ შექმნილი ნაშრომები, ასლები, ფოტოასლები და ა.შ. წარმოადგენს დამსაქმებლის საკუთრებას. შრომითი ურთიერთობის დასრულებისას დასაქმებული ვალდებულია, დამსაქმებელს სრულად და მოწესრიგებულად გადასცეს პროექტთან დაკავშირებული ყველა დოკუმენტი.

§11

საგამოცდო ვადა და ხელშეკრულების მოშლა

- (1) საგამოცდო ვადა, რომლის დროსაც ხელშეკრულების მხარეებს აქვთ უფლება 30 დღით ადრე წინასწარი შეტყობინებით, მიზეზების მითითების გარეშე შეწყვიტონ ხელშეკრულება, შეადგენს 6 თვეს.
- (2) ხელშეკრულების მხარეებს შეუძლიათ შეწყვიტონ ხელშეკრულება ერთთვიანი წინასწარი შეტყობინებით. მნიშვნელოვანი მიზეზით ხელშეკრულების ვადამდე ადრე შეწყვეტის უფლება რჩება უცვლელად.

§12

მოქმედი სამართალი

მხარეები თანხმდებიან იმაზე, რომ წინამდებარე ხელშეკრულება ექვემდებარება სამუშაო ადგილის სამართალს. დავის შემთხვევაში განისაზღვრება საქართველოს სასამართლოების განსჯადობა.

§13

სამსახურიდან გათავისუფლებისას ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მოთხოვნების წაყენების ვადა

დასაქმებულის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მოთხოვნები წაყენებულ უნდა იქნას წერილობით, ექვსი თვის ვადაში, არაუგვიანეს ექვსი თვისა ხელშეკრულების დასრულებიდან.

§14

წერილობითი ფორმა

ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით. დასაქმებული მიიღებს ხელშეკრულების ერთ ეგზემპლარს. ხელშეკრულებაში ცვლილებების ან დამატებების შეტანა უნდა მოხდეს ასევე წერილობითი ფორმით.

§15

საცხოვრებელი ადგილი

- (1) დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს საცხოვრებელი ადგილის ცვლილებისა ან მეორე საცხოვრებელი ადგილის მიღების შესახებ.
- (2) თუ დასაქმებულს გააჩნია საცხოვრებელი ადგილი მისი დასაქმების ქვეყნის გარეთ, ან თუ ამ ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში იგი მიიღებს საცხოვრებელ ადგილს დასაქმების ქვეყნის გარეთ, დასაქმებული ვალდებულია გაარკვიოს ექვემდებარება თუ არა გადასახადებისა და მოსაკრებლების გადახდა ამ ქვეყნის კანონმდებლობას და აცნობოს დამსაქმებელს ამის შესახებ.

§16

განსაკუთრებული შეთანხმებები

- (1) დასაქმებულის მივლინებებისას უცხოეთში მოქმედებს GIZ -ის წესები სამივლინებო ხარჯების შესახებ, რომლებიც GIZ-ის ბიუროს ხელმძღვანელის მიერ, GIZ -ის ცენტრალურ ოფისთან შეთანხმებით, ერთიანად დგინდება ყველა ადგილობრივი, შესაბამისი ხელშეკრულების მქონე თანმშრომლისთვის.

- (2) დასაქმებული ვალდებულია სამსახურეობრივი ავტომანქანის გამოყენებისას აწარმოოს სპეციალური, მგზავრობების აღრიცხვის ჟურნალი.
- (3) დასაქმებულს არ აქვს უფლება პირადი მგზავრობებისთვის გამოიყენოს სამსახურეობრივი ავტომანქანა, ვინაიდან ამგვარი მგზავრობებისას არ მოქმედებს დაზღვევა.
- (4) დასაქმებული მზად არის ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის სადამოებით და შაბათ-კვირას. ზეგანაკვეთური სამუშაო კომპენსირდება თავისუფალი დროით.
- (5) დასაქმებული შინაარსობლივად და დისციპლინარულად ექვემდებარება GIZ -ის (მითითებულია პოზიცია და სახელი).
- (6) ეს ხელშეკრულება დაიდო ქართულ და გერმანულ ენებზე, ორ-ორ ეგზემპლარად. დასაქმებული და დამსაქმებელი მიიღებენ თითო-თითო ეგზემპლარს ორივე ენაზე.
- (7) ყველა შრომითი ხელშეკრულება GIZ-თან წყდება ყველაზე გვიან დასაქმებულის საპენსიო ასაკის დადგომისას, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც დამსაქმებელი და დასაქმებული წერილობით განსხვავებულ შეთანხმებას მიაღწევენ.

§17

სახელმძღვანელო GIZ-ის ადგილობრივი თანამშრომლებისთვის (Employment Handbuch)

გარდა ამისა, დასაქმებულებზე ვრცელდება ადგილობრივი თანამშრომლების სახელმძღვანელოს (შინაგანაწესის) აქტუალურ რედაქციაში განსაზღვრული წესები.

თბილისი

თარიღი: XXXXXXXX

თბილისი

თარიღი: XXXXXXXX

დასაქმებული

დამსაქმებელი

(სახელი, ხელმოწერა)

(სახელი, ხელმოწერა)

(სახელი, ხელმოწერა)

დანართი 1 - სამუშაო აღწერილობა

პოზიციის დასახელება

(სახელფასო კალათა, კატეგორია)

- პასუხისმგებლობის სფერო
- საქმიანობის ჩამონათვალი

დასაქმებული

(სახელი, ხელმოწერა)

დამსაქმებელი

(სახელი, ხელმოწერა)

(სახელი, ხელმოწერა)