

1.	ხელშეკრულების თარიღი და ქალაქი	----- ქ.
2.	ხელშეკრულების დასახელება	შრომითი ხელშეკრულება
3.	ხელშეკრულების მხარეები	
3.1.	დამსაქმებელი	შპს ----- ს/წ -----
3.2.	უფლებამოსილი პირი	დირექტორი
3.3.	მინდობილობის ნომერი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)	-
3.4.	მისამართი	ქ.
3.5.	ტელეფონი, ელ.ფოსტა	-
3.6.	დასაქმებული	სახელი გვარი პ/წ -----
3.7.	მისამართი	ქ. -----
3.8.	ტელეფონი, ელ.ფოსტა	-----
4.	შრომითი ხელშეკრულების საგანი	წინამდებარე ხელშეკრულება აწესრიგებს შრომით ურთიერთობას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომელიც წარმოიქმნება დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს შესრულების დროს.
5.	დასაქმებულის თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე:	-----
6.	ხელფასის ოდენობა საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით / ლარი	
7.	სამუშაოს შესრულება	ხელშეკრულების საფუძველზე სამსახური ითვლება ძირითად / შეთავსებით სამსახურად. (საჭირო დარჩეს).
8.	ხელშეკრულების მოქმედების ვადა	----- დან / ----- მდე.
9.	მხარეთა დასახელება	წინამდებარე ხელშეკრულების მიზნებისათვის, დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთად მოიხსენებიან როგორც მხარეები.
10.	სამუშაოს შესრულების ადგილი	ქ.
11.	შრომითი ხელშეკრულება შედგება შემდეგი დოკუმენტებისგან, ყველა დოკუმენტი აღიქმება ერთ მთლიან გარიგებად;	(ა) წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება (ბ) ხელშეკრულების სტანდარტული პირობები (გ) დამსაქმებლის შრომითი შინაგანაწესი (დ) მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულება
12.	უპირატესობა	შრომითი ხელშეკრულების ან/და დანართ(ებ)ის პირობებთან სტანდარტული პირობების წინააღმდეგობის არსებობისას უპირატესობა მიენიჭება შრომით ხელშეკრულებას.
13.	ანაზღაურებადი შვებულება	დასაქმებულს მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ ეძლევა ყოველწლიურად ანაზღაურებადი შვებულება ---- ----- დღის ხანგრძლივობით.
14.	ანაზღაურების გარეშე შვებულება	დასაქმებულმა ყოველწლიური არაანაზღაურებადი შვებულება შეიძლება გამოიყენოს რამოდენიმე ნაწილად, მაგრამ თითოეული ნაწილის ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს -- -- დღეზე ნაკლები. ხოლო აღნიშნული ნაწილის ხანგრძლივობის შეცვლა შესაძლებელია დირექტორთან წინასწარი შეთანხმებით.
15.	სამუშაო დრო და დასვენების დრო:	განისაზღვრება დამსაქმებლის დირექტორის მიერ შესაბამისი ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემის doc.ap.ge გაფორმებული ბრძანების შესაბამისად, რომელსაც ვალდებულია გაეცნოს დასაქმებული;
<b>20. მხარეთა ხელმოწერები</b>		
<b>დამსაქმებელი</b>		<b>დასაქმებული</b>

**1. შრომითი ხელშეკრულების სტანდარტული პირობები:**

1.1. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები რომლებსაც არ აწესრიგებს წინამდებარე ხელშეკრულება ან/და საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი ან/და სხვა სპეციალური კანონი, წესრიგდება სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

1.2. სამსახურობრივი ვალდებულებების შესრულებისას დასაქმებული ხელმძღვანელობს დამსაქმებლის შიდა განაწესით და მოქმედი კანონმდებლობით.

1.3. წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად ითვლება დამსაქმებლის შიდა განაწესი.

1.4. დასაქმებულს უფლება აქვს დამსაქმებლის წერილობითი თანხმობით შეასრულოს სხვა სამუშაო თუ ასეთი სამუშაოს შესრულება ხელს არ შეუშლის მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებულ მოვალეობების შესრულებას ან/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო არ არის დამსაქმებლის კონკურენტი. თუ დასაქმებულს არ აქვს აღნიშნული წერილობითი თანხმობა იგულისხმება რომ მას არ აქვს უფლება შეთავსებითი სამუშაოს შესრულებაზე.

**2. დასაქმებული ვალდებულია:**

2.1. კეთილსინდისიერად შეასრულოს მასზე დაკისრებული სამუშაო, დაიცვას დამსაქმებლის თანამშრომლებისთვის არსებული შიდა შრომითი განაწესი და თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული წესები.

2.2. რაიმე სამუშაოს ან დავალების შესრულების შეუძლებლობის შემთხვევაში, წერილობითი ფორმით დაუყონებლივ აცნობოს ხელმძღვანელს.

2.3. არ გაავრცელოს დამსაქმებლის კომერციული საიდუმლოს შემცველი, ასევე სხვა რაიმე კონფიდენციალური ხასიათის ინფორმაცია. ინფორმაცია, რომელიც პირდაპირ ან რაიმე სახით კავშირშია დამსაქმებლის საქმიანობასთან ან/და რომელსაც მას ანდობს დამსაქმებელი ან გაეცნობა სამუშაოს შესრულების დროს.

2.4. იცოდეს საქართველოს კანონმდებლობა, დამსაქმებლის შიდა ნორმატიული დოკუმენტები და ასრულებდეს მათ მოთხოვნებს.

2.5. პირადი ან ნათესავების მონაცემების (მისამართი, გვარი, საპასპორტო მონაცემები) შეცვლის შემთხვევაში, აცნობოს დამსაქმებელს ცვლილებიდან არანაკლებ 1 თვისა, აგრეთვე დაიცვას დამსაქმებლის ტაბელირების წესი.

2.6. დადგენილი გრაფიკის შესაბამისად დასაქმებულის მიერ სამუშაოს გაცდენა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების პირობის დარღვევას, რომლის ზედიზედ ორჯერ განმეორების შემთხვევაში (1 წლის განმავლობაში), დასაქმებული თავისუფლდება დაკავებული თანამდებობიდან, აღნიშნული მუხლი არ მოქმედებს თუ პირს ჰქონდა საპატიო მიზეზი ან ამის შესახებ წინასწარ გააფრთხილა თავისი უშუალო ხელმძღვანელი.

2.7. დასაქმებულის მიერ მითითებული რეკვიზიტები ძირითად შრომის ხელშეკრულებაში ითვლება მის ოფიციალურ მონაცემებად, რომელზედაც განხორციელებული შეტყობინება ითვლება დამსაქმებლის ოფიციალურ პოზიციად.

**შრომითი ხელშეკრულების სრული ვერსიის მისაღებად/საადვოკატო და იურიდიული კონსულტაციის მიღებისათვის დამიკავშირდით შემდეგ მისამართებზე: [www.advokontu.ge](http://www.advokontu.ge) facebook: Guram Kontuadze**

**tel/viber/whatsapp: +995591976764 ელ. ფოსტა: [guram.kontuadze@gmail.com](mailto:guram.kontuadze@gmail.com)**

**ადვოკატი გურამ კონტუაძე, სრული იურიდიული და საადვოკატო მომსახურება საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე.**

**პრეცედენტებს ვქმნით ჩვენ**

