შრომის ხელშეკრულება №_____

თბილისი **„___“ _____ 20 წელი**

მუხლი 1. ხელშეკრულების მხარეები

1. შრომითი ხელშეკრულების (შემდგომში - ხელშეკრულება) მხარეები არიან, ერთი მხრივ, შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი (საიდენტიფიკაციო ნომერი: 206046045) წარმოდგენილი მისი რექტორის **ვალენტინა საყვარელიძის** სახით (შემდგომში - „დამსაქმებელი“) და, მეორე მხრივ, მოქალაქე: _____-(პ/ნ_____) (შემდგომში „დასაქმებული“).

2. მხარეთა უფლება-მოვალეობები განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით, ამ ხელშეკრულებით, დამსაქმებლის დებულებით, შინაგანაწესით და უნივერსიტეტის მარეგულირებელი სხვა აქტებით.

მუხლი 2. ხელშეკრულების საგანი

1. დასაქმებული უნივერსიტეტში იკავებს შემდეგ პოზიციას:

თანამდებობის/სამსახურებრივი პოზიციის დასახელება	**შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული**	**სამუშაოს განმსაზღვრელი დებულებები, თანამდებობრივი ინსტრუქციები, სხვ.**

2. დასაქმებული დამსაქმებლისათვის ამ ხელშეკრულებაში მითითებული ანაზღაურების სანაცვლოდ, დამსაქმებელთან მოქმედი წესების დაცვით, ასრულებს სამუშაოს, რომელიც დაკავშირებულია მის თანამდებობასთან/სამსახურებრივ პოზიციასთან და მოცემულია ამ ხელშეკრულების დანართ #1-ში.

3. დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების (ხელშეკრულების შესრულების) ძირითადი ადგილი და მისამართია: საქართველო, თბილისი, ბერი გაბრიელ სალოსის გამზირი №31.

მუხლი 3. სამუშაო დრო, შესვენება/დასვენება, უქმე დღეები და შვებულება

1. დასაქმებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და შესვენების დრო განისაზღვრება შინაგანაწესით; დასაქმებულის ამ პოზიციაზე სრული კვირეული სამუშაო დატვირთვა და სამუშაო აღწერილობა განისაზღვრება დანართი #1-თ.

2. უქმე დღეებად მიიჩნევა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეები. კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეების გარდა დამსაქმებელმა შეიძლება დამატებით განსაზღვროს დასვენების დღეები.

3. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. მხარეთა შეთანხმებით, ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა შესაძლებელია ნაწილ-ნაწილ ან/და ერთიანად, უპირატესად წლის ისეთ პერიოდებში, როდესაც დამსაქმებელთან არ მიმდინარეობს სასწავლო პროცესი (არდადეგების პერიოდი).

4. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.

5. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების გაცემის წესი და ვადები განსაზღვრულია უნივერსიტეტის შინაგანაწესით.

6. „დასაქმებული“, არ არის უფლებამოსილი დაიკავოს თანამდებობა “დამსაქმებლის” კონკურენტ კომპანიაში/საწარმოში, “დამსაქმებლის” წინასწარი ინფორმირებისა და თნხმობის მოპოვების გარეშე; “დასაქმებული” უფლებამოსილია დაიკავოს თანამდებობა სხვა არაკონკურენტ კომპანიაში/საწარმოში, “დამსაქმებლის” წინასწარი ინფორმირების პირობით. აღნიშნული ვალდებულების დარღვევა “დასაქმებულის” მხრიდან, წარმოადგენს ამ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

მუხლი 4. ანაზღაურება, ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურება

1. დამსაქმებელი დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისათვის ყოველთვიურად გადაუხდის დანართი #2-თ განსაზღვრული ოდენობის ანაზღაურებას (შემდგომში - ხელფასს), კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა გადასახადის ჩათვლით.

2. დასაქმებულისათვის საპენსიო გადასახადის გადახდა მოხდება დასაქმებულის საპენსიო სტატუსის მიხედვით, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ნორმების შესაბამისად.

3. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება ერიცვხება თვეში ერთხელ, მის სახელზე გახსნილ ანგარიშზე უნაღდო ანგარიშსწორებით, ან/და ნაღდი ანგარიშსწორებიოს წესით, მომდევნო თვის არაუგვიანეს 20 რიცხვისა; თუ ხელფასის გაცემის დღე ემთხვევა უქმე ან დასვენების დღეებს – მომდევნო სამუშაო დღეს.

4.დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე;
ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით.

5. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს. დასაქმებულის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება წარმოადგენს ასევე ზეგანაკვეთურ სამუშაოს.

6. მე-4 პუნქტით განსაზღვრულ შემთხვევებში, საჭიროა დასაქმებულის თანხმობის მოპოვება, თუ ის არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, შშმ პირი, არასრულწლოვანი, შშმ პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი, ან დასაქმებული რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი.

7. ზეგანაკვეთური სამუშაო დასაქმებულს აუნაზღაურდება ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი სამუშაო საათების რაოდენობის შესაბამისად, ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით; ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 1.25-მაგი ოდენობით.

8. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისთვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.

9. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერობებიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი (ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს ანაზღაურების 50 (ორმოცდაათ) პროცენტს).

მუხლი 5. პერსოსნალურ მონაცემთა დაცვა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა

1. დამსაქმებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულის პერსონალური მონაცემების დაცვას საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად და პერსოსნალურ მონაცემთა დაცვის პოლიტიკის დოკუმენტით განსაზღვრული წესით. დამსაქმებელი დასაქმებულის პერსონალური მონაცემების დამუშავებას ახორციელებს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული მოთხოვნების შესასრულებლად, დასაქმებულის წერილობითი თანხმობით ან სხვა ლეგიტიმური მიზნით, რაც განსაზღვრულია პერსონალურ მონაცემთა დაცვის პოლიტიკის დოკუმენტით.

2. უნივერსიოტეტში იკრძალება ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას. უნივერსიტეტში ასევე აკრძალულია შევიწროება (მათ შორის, სექსუალური შევიწროება), კერძოდ, პირის მიმართ ამ მუხლის მეორე პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

3. ამ მუხლით განსაზღვრული ვალდებულებების შეუსრულებლობა ან/და დარღვევა იწვევს დისციპლინურ პასუხისმგებლობას შინაგანწესის შესაბამისად.

მუხლი 6. დამსაქმებლის უფლებები და მოვალეობები

1. დამსაქმებელი ვალდებულია:

1.1 უზრუნველყოს შინაგანაწესის და სხვა მარეგულირებელი აქტების ხელმისაწვდომობა, ისევე როგორც ამ აქტებში ცვლილებების შესახებ დასაქმებულის ინფორმირება;

1.2 შექმნას დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო გარემო, მიაწოდოს ინფორმაცია სამუშაოსთან დაკავშირებული განსაკუთრებული პირობებისა და რისკების შესახებ;

1.3 უზრუნველყოს დასაქმებული შრომის ადეკვატური პირობებით, იზრუნოს სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე, შექმნას სათანადო პირობები პროფესიული განვითარებისათვის და უზრუნველყოს დასაქმებულის ჩართულობა საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში;

1.4 უზრუნველყოს დასაქმებულის შრომის, შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს და სამივლინებო ხარჯების ანაზღაურება;

1.5 შეასრულოს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად დამსაქმებლისთვის დადგენილი ვალდებულებები და დაიცვას დასაქმებულისთვის მინიჭებული უფლებები.

2. დამსაქმებელს უფლება აქვს:

2.1 დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არსებითად არ ცვლიან ხელშეკრულების პირობებს. ცვლილებები შეთანხმებულად ითვლება და ძალაში შედის, თუ შეტყობინების მიღებიდან 03 (სამი) დღის ვადაში დასაქმებულის მხრიდან არ იქნა მიღებული წერილობითი შენიშვნები. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა

წერილობითი შეთანხმებით. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის ცვლილებით, არ საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას;

2.2 შრომითი ურთიერთობების პერიოდში, დადებული ხელშეკრულების ფარგლებში, მიიღოს წესები, ინსტრუქციები ან/და სხვ., რომლებიც შეეხება დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს, სამუშაოს ორგანიზებასა და საქმიანობის განხორციელებას ხელშეკრულებით დადგენილი სამუშაო დროის განმავლობაში;

2.3 მოსთხოვოს დასაქმებულს სამუშაოს პირადად, დროულად და ხარისხიანად შესრულება;

2.4 შეაფასოს დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო და მოახდინოს შესაბამისი რეაგირება;

2.5 მოსთხოვოს დასაქმებულს შესრულებული ან მიმდინარე სამუშაოების შესახებ ანგარიში;

2.6 დაგეგმოს და ჩაატაროს საკვალიფიკაციო შეფასებები, ატესტაციები და/ან სხვ. და მოსთხოვოს დასაქმებულს ამ შემოწმებებში/ატესტაციებში მონაწილეობის მიღება;

2.7 საჭიროების შემთხვევებში, მოთხოვოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება;

2.8 დამსაქმებლის საჭიროებიდან გამომდინარე მიავლინოს დასაქმებული სამუშაოს შესასრულებლად ძირითადი სამუშაო ადგილისაგან განსხვავებულ მისამართზე საქართველოს შრომის კოდექსით და შინაგანაწესით განსაზღვრული წესითა და ვადით.

მუხლი 7. დასაქმებულის უფლებები და მოვალეობები

1. დასაქმებული ვალდებულია:

1.1 პირადად, ხარისხიანად და დროულად შეასრულოს სამუშაო;

1.2 საქმიანობა განახორციელოს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის, უნივერსიტეტის დებულების, შინაგანაწესისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად;

1.3 დაუყონებლივ აცნობოს დამსაქმებელს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს;

1.4 მიიღოს მონაწილეობა დაკავებული თანამდებობისთვის დადგენილ მოთხოვნებთან, კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისობის დადგენაზე მიმართულ შეფასებებში, ატესტაციებში ან/და სხვ. იზრუნოს საკუთარი კვალიფიკაციის ამაღლებაზე;

1.5 საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში მონაწილეობა მიიღოს დამსაქმებლის მიერ დაგეგმილ ღონისძიებებში, პროექტებში, სემინარებში, მათ შორის სტუდენტთა მხარდაჭერის პროგრამებში;

1.6 გაუფრთხილდეს და დაიცვას მესამე პირთა ხელყოფისაგან/დაზიანებისგან, მისთვის დროებით სარგებლობაში გადაცემული სამსახურებრივი მოვალეობების შესასრულებლად საჭირო მატერიალური ფასეულობები და აუნაზღაუროს დამსაქმებელს (განზრახ ან გაუფრთხილებლობით) მიყენებული ზიანი;

1.7 არ გაამჟღავნოს/არ გაავრცელოს (ზეპირად, წერილობით, სოციალურ ქსელებში ან/და სხვა საშუალებით) დამსაქმებელთან დაკავშირებული კონფიდენციალური (კომერციული, ან მასთან დასაქმებული პირების, ან მისი სწავლების სუბიექტების შესახებ პერსონალური მონაცემები) ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა საქმიანობის შედეგად.

2. დასაქმებულს უფლება აქვს:

2.1 სამუშაოს შესასრულებლად მოითხოვოს შესაბამისი პირობების შექმნა;

2.2 მოითხოვოს და მიიღოს ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობითა და პირობებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება;

2.3 ისარგებლოს დასვენებისა და უქმე დღეებით, ისარგებლოს ყოველწლიური შვებულებით;

2.4 მოითხოვოს ამ ხელშეკრულების, დამსაქმებლის შინაგანაწესის და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის ნორმების შესრულება;

2.5 მიიღოს სრული ინფორმაცია შრომითი ურთიერთობებისას მისი უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;

2.6 წინასწარ მიიღოს სრული ინფორმაცია შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე;

2.7 ისარგებლოს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დასაქმებულისთვის გათვალისწინებული სხვა უფლებებით.

მუხლი 8. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

1. ხელშეკრულება ძალაშია - **202__ წლის _____202___წლის _____**და მოიცავს 6 თვიან გამოსაცდელ ვადას.

2. დასაქმებული გაფრთხილებულია, რომ გამოსაცდელ ვადაში შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის განსხავებული პირობები მოქმედებს და ისინი სრულად შეესაბამება საქართველოს შრომის კანონმდებლობას.

მუხლი 9. შრომითი ურთიერთობების შეჩერება. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების, შეწყვეტის წესი და პირობები განსაზღვრულია უნივერსიტეტის შინაგანაწესის მე-15 და მე-16 მუხლებით, რომელიც სრულ შესაბამისობაშია საქართველოს შრომის კოდექსთან და შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტებთან.

მუხლი 10. არასაჯარო, კონფიდენციალური ინფორმაციის და კომერციული საიდუმლოების დაცვა

1. დასაქმებულისთვის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების პერიოდში (საქმიანი ურთიერთობის ნებისმიერ ეტაპზე) შეიძლება სხვადასხვა ფორმით/გზით (ზეპირად, წერილობით, გამოსახულებით, ან სხვა) გახდეს ხელმისაწვდომი/ცნობილი დამსაქმებლის ან/და მისი თანამშრომლის ან/და სტუდენტის შესახებ არასაჯარო ინფორმაცია, ასევე დამსაქმებლის შიდა/კუთვნილი კონფიდენციალური და/ან კომერციული საიდუმლოების შემცველი ინფორმაცია. დაუშვებელია ამ ინფორმაციის გამჟღავნება.

2. გამჟღავნებად მიიჩნევა ბრალეული მოქმედება ან უმოქმედობა, რამაც გამოიწვია არასაჯარო, მათ შორის კონფიდენციალური და კომერციულ საიდუმლოებად მიჩნეული ინფორმაციის ნებისმიერი ფორმით/გზით გავრცელება/გამჟღავნება/მესამე პირებისთვის გადაცემა; ინფორმაციის შემცველი დოკუმენტების, ფაილების, ჩანაწერების და სხვ. დაუდევრად/არასათანადოდ მოპყრობა/გამოყენება, რასაც მოყვა/შეიძლება მოყვეს არასაჯარო, მათ შორის კომერციული საიდუმლოების შემცველი და/ან კონფიდენციალური, ინფორმაციის გავრცელება/გამჟღავნება;

3. დასაქმებულისთვის შიდა/კუთვნილი არასაჯარო, მათ შორის, კონფიდენციალურ და კომერციულ საიდუმლოებად მიჩნეულ ინფორმაციაზე წვდომა და ამ ინფორმაციით სარგებლობა/გამოყენება დაიშვება მხოლოდ იმ მიზნით, რა მიზნითაც ეს ინფორმაცია გაიცა/გახდა დასაქმებულისთვის ხელმისაწვდომი: მას არ შეუძლია დამსაქმებლის წერილობითი ნებართვის გარეშე გამოიყენოს დამსაქმებლის შიდა/კუთვნილი არასაჯარო, მათ შორის კონფიდენციალურ და კომერციულ საიდუმლოებად მიჩნეული ინფორმაცია პირადი (მაგ., კვლევითი საქმიანობის განსახორციელების, რეკლამირების, ანალოგიური/მსგავსი/დაკავშირებული პროექტების/პროდუქტის შექმნის ან/და სხვა) მიზნებისთვის;

4. დასაქმებულის შიდა/კუთვნილი არასაჯარო, მათ შორის კონფიდენციალური და კომერციულ საიდუმლოებად მიჩნეული ინფორმაციის კონფიდენციალობის დაცვის, არგამჟღავნებისა და პირადი/მესამე პირთა მიზნებისთვის არგამოყენების ვალდებულება ვრცელდება, როგორც ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში, ასევე მისი დასრულების შემდგომაც, განუსაზღვრელი ვადით;

5. „დასაქმებული“ ვალდებულია დაიცვას კონფიდენციალურობა თავისი „ხელფასის“, ან „დამსაქმებელთან“ დაკავშირებული სხვა სახის ფინანსური ურთიერთობების შესახებ და არ განიხილოს იგი „დამსაქმებლის“ სხვა თანამშრომლებთან ან გარეშე პირებთან. ინფორმაცია „დასაქმებულის“ „ხელფასის“ შესახებ „დამსაქმებლის“ მიერ მესამე პირებზე გაიცემა მხოლოდ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში ან „დასაქმებულის“ თანხმობის საფუძველზე.

მუხლი 11. დასკვნითი დებულებები

1. ხელშეკრულების ხელმოწერით მხარეები თანხმდებიან მის შინაარსსა და პირობებზე.

2. შინაგანაწესი წარმოადგენს ამ შრომის ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს (დანართი #3). ამ ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით დასაქმებული ადასტურებს, რომ სრულად გაეცნო დამსაქმებლის შინაგანაწესს ეთანხმება მას და პრეტენზია არ გააჩნია.

3. მხარეები თანხმდებიან, რომ ამ ხელშეკრულების ფარგლებში "დასაქმებულის" მიერ შექმნილი/მომზადებული ნებისმიერი წერილობითი ან/და ელექტრონული, აუდიო/ვიდეო ან ბეჭდვითი მასალა/გამოსახულება/დოკუმენტი (მათი შემადგენელი/მათში ჩართული ნებისმიერი ნაწილი/ფრაგმენტი), მათ შორის, საგანმანათლებლო პროგრამა ან მისი ნებისმიერი ნაწილი,საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების მიზნით შექმნილი ნებისმიერი ინტელექტუალური პროდუქტი, ისევე როგორც "დამსაქმებლის" მიერ "დასაქმებულისთვის" სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულების მიზნით გადაცემული ნებისმიერ სახის ინფორმაცია/დოკუმენტაცია და მათთან (მასალა/გამოსახულება/დოკუმენტი) დაკავშირებული ნებისმიერი უფლება (მათ შორის: ქონებრივი, საავტორო, მომიჯნავე, ნებისმიერი სახით გამოყენების განსაკუთრებული უფლება და სხვ.) დროისა და სივრცის მიუხედავად, ეკუთვნის "დამსაქმებელს". შესაბამისად "დასაქმებულს" ეკრძალება აღნიშნული ინტელექტუალური საკუთრების არასამსახურებრივი მიზნებით გამოყენება, მესამე პირებისათვის გამჟღავნება, კოპირება ან სხვა ფორმით გადაცემა. ამ ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, "დასაქმებული" დაუყოვნებლივ გადასცემს/უბრუნებს "დამსაქმებელს" მათ და ასლებს (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

4. 4ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე 02 (ორი) ეგზემპლარად, რომელთაგან 01 (ერთი) ეგზემპლარი ინახება დამსაქმებელთან, 01 (ერთი) – დასაქმებულთან.

მუხლი 12. მხარეთა რეკვიზიტები და ხელმოწერები

„დამსაქმებელი“ : შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი ს/კ - 206046045	**„დასაქმებული“ :** **_____, პ/ნ:** რეგ. მისამართი :

მის: თბილისი, ბერი გაბრიელ სალოსის გამზირი N31 ელ.ფოსტა: thu-posta@thu.edu.ge ვებგვერდი: www.thu.edu.ge _____ (ხელმოწერა) ვალენტინა საყვარელიძე, რექტორი ბ.ა.	ტელ .: ელ.ფოსტა: საბანკო ანგარიში: _____ (ხელმოწერა)

(№_____ შრომის ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი)

1. დასაქმებული: _____
2. თანამდებობა: _____
3. სამუშაო აღწერილობა:
   3.1.
   3.2.
   3.3.
   3.4.
   3.5.
   3.6.
   3.7.
4. სამუშაო დრო (ივსება შრომის შინაგანაწესისაგან განსხვავებულ პირობაზე შეთანხმების შემთხვევაში): კვირეული დატვირთვა:
   4.1. სამუშაო დღეები: _____
   4.2. სამუშაო საათები: _____

„დამსაქმებელი“ : შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი ს/კ - 206046045 მის: თბილისი, ბერი გაბრიელ სალოსის გამზირი N31 ელ.ფოსტა: thu-posta@thu.edu.ge ვებგვერდი: www.thu.edu.ge _____ (ხელმოწერა) ვალენტინა საყვარელიძე, რექტორი ბ.ა.	**„დასაქმებული“ :** **_____, პ/ნ:** რეგ. მისამართი : ტელ .: ელ.ფოსტა: საბანკო ანგარიში: _____ (ხელმოწერა)

(№_____ შრომის ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი)

ყოველთვიური სახელფასო სარგოს ოდენობა: _____(_____) საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული გადასახადების ჩათვლით.

„დამსაქმებელი“ : შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი ს/კ - 206046045 მის: თბილისი, ბერი გაბრიელ სალოსის გამზირი N31 ელ.ფოსტა: thu-posta@thu.edu.ge ვებგვერდი: www.thu.edu.ge _____ (ხელმოწერა) ვალენტინა საყვარელიძე, რექტორი მ.ა.	**„დასაქმებული“ :** **_____, პ/ნ:** რეგ. მისამართი : ტელ .: ელ.ფოსტა: საბანკო ანგარიში: _____ (ხელმოწერა)