



**ს ა ქ ა რ თ ვ ე ლ ო
წ ყ ა ლ ტ უ ბ ო
მ უ ნ ი ც ი პ ა ლ ი ტ ე ტ ი ს სა კ რ ე ბ უ ლ ო ს თ ა ვ მ ჯ დ ო მ ა რ ი ს
ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა N 36 38**

01/04/2020

**წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში შრომითი ხელშეკრულების პოზიციაზე
მყოფი პირის/ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის**

მამუკა ქუთათელაძის მიღების შესახებ

„ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“-ს საქართველოს ორგანული კანონის 61-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ პუნქტის, 35-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ნ“ პუნქტის, წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 15 ივლისის №28 დადგენილების და წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერიასა და საკრებულოში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობის შეზღუდვიდან გამონაკლისის შესახებ“ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2019 წლის 26 დეკემბრის #36 190 განკარგულების შესაბამისად, ვ ბ რ ძ ა ნ ე ბ :

1. მამუკა ქუთათელაძე - მიღებული იქნეს წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში შრომითი ხელშეკრულების პოზიციაზე შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტად, 2020 წლის 1 აპრილიდან, 2020 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.
2. შრომით ხელშეკრულებით პოზიციაზე მყოფი პირის ფუნქცია-მოვალეობები განისაზღვროს ხელშეკრულებით /თან ერთვის/.
3. შრომითი გასამრჯელო განისაზღვროს 1000 (ერთი ათასი) ლარის ოდენობით (გადასახდელების ჩათვლით).
4. კონტროლი ბრძანების შესრულებაზე დაევალოს საკრებულოს აპარატის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს.
5. ბრძანება ძალაში შევიდეს გამოქვეყნებისთანავე.
6. ბრძანება შეიძლება გასაჩივრდეს კანონით დადგენილი წესით მისი გაცნობიდან ერთი თვის ვადაში ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში, (მისამართი: ქ. ქუთაისი, კუპრაძის ქ.№11).



საკრებულოს თავმჯდომარის მ.შ

შრომითი ხელშეკრულება

ქ. წყალტუბო

1 აპრილი , 2020 წელი

ერთის მხრივ, წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულო, თავმჯდომარის მოვალეობის შემსრულებელი პაატა ახალაძის სახით, და მეორეს მხრივ, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი - მამუკა ქუთათელაძე (დაბადებული 22. 04. 1968 წ. მცხოვრები ქ. წყალტუბო, 26 მაისის ქ. N9 , პ/ნ №53001017334), ერთად წოდებული როგორც „მხარეები“ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 83-ე და 84-ე მუხლებით მინიჭებული უფლებამოსილებით, საჯარო სამსახურის განხორციელების უზრუნველსაყოფად დამხმარე ამოცანების შესრულების მიზნით, ვდებთ წინამდებარე შრომით ხელშეკრულებას (შემდგომში – ხელშეკრულება) შემდეგზე:

მუხლი 1. ხელშეკრულების საგანი

1.1. ხელშეკრულების საგანია, მოქმედი კანონმდებლობისა და წინამდებარე ხელშეკრულების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მიერ ანაზღაურების სანაცვლოდ საჯარო სამსახურის განხორციელების უზრუნველსაყოფად დამხმარე ამოცანების შესრულება.

1.2. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული უფლებამოსილების ფარგლებში, ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი იკავებს წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატში შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის თანამდებობას.

მუხლი 2. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის ფუნქციები

- 2.1. პრევენციული ღონისძიებების განხორციელება, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებს, არსებულ და მოსალოდნელ საფრთხეებს.
- 2.2. დასაქმებულთათვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს ორგანიზება.
- 2.3. შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის პრევენციის მიზნით შრომის უსაფრთხოების ღონისძიებების დანერგვა და მართვა.
- 2.4. სამუშაო ობიექტის უსაფრთხოების მონიტორინგის განხორციელება.
- 2.5. საქართველოს „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, საქართველოს ორგანული კანონით განსაზღვრული სხვა უფლებამოსილებების განხორციელება/შესრულება.

მუხლი 3. დაწესებულების უფლება-მოვალეობები

3.1. დაწესებულება ვალდებულია, შექმნას შესაბამისი სამუშაო გარემო, აგრეთვე უზრუნველყოს ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მიმართ თანაბარი და სამართლიანი მოპყრობა ადამიანური რესურსების მართვის, კარიერული წინსვლის, ანაზღაურებისა და სამართლებრივი დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით.

3.2. დაწესებულება ვალდებულია, გააცნოს ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს შინაგანაწესი და მისი მოთხოვნის საფუძველზე, გადაეცეს იგი. წინამდებარე ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით დასტურდება შინაგანაწესის გაცნობის ფაქტი.

3.3. დაწესებულებას უფლება აქვს, ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მიმართ გამოიყენოს წახალისების შემდეგი ფორმები: მადლობის გამოცხადება, ფულადი ჯილდოს მიცემა, ფასიანი საჩუქრის მიცემა.

3.4. დაწესებულებას უფლება აქვს, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განსახორციელებლად ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი გაგზავნოს სამსახურებრივი მივლინებით, როგორც ქვეყნის ფარგლებში, ისე მის ფარგლების გარეთ.

3.5. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის სამსახურებრივი მივლინებით გაგზავნის წესი და პირობები განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

3.6. ხელშეკრულების მხარეთა შორის ურთიერთობები, რომელსაც არ ითვალისწინებს წინამდებარე ხელშეკრულება, რეგულირდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

მუხლი 4. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის უფლება-მოვალეობები

4.1. ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, ჰქონდეს უსაფრთხო სამუშაო პირობები და მიიღოს სამსახურებრივი ფუნქციების შესასრულებლად საჭირო ორგანიზაციულ-ტექნიკური საშუალებები.

4.2. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის სამუშაო დრო არის კალენდარული დროის ნაწილი, რომლის განმავლობაშიც უნდა განახორციელოს თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილება.

4.2.1. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირისთვის დადგენილია 5-დღიანი სამუშაო კვირა. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დღეში არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს, ხოლო კვირაში – 40 საათს.

4.2.2. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირისთვის დასვენების დრო და უქმე დღეები განისაზღვრება საქართველოს ორგანული კანონით – „საქართველოს შრომის კოდექსით“.

4.3. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაო სრულდება მხოლოდ ზემდგომი თანამდებობის პირის წერილობითი დავალების საფუძველზე.

4.3.1. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება დასაქმებულის სურვილის შესაბამისად მისთვის დანამატის ან ზეგანაკვეთური სამუშაოს პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემით.

4.3.2. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროსთან ერთად არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.

4.3.3. ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით, 1 წლამდე ასაკის ბავშვის აღზრდისათვის, აგრეთვე ორსულობის პერიოდში ისარგებლოს ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის უფლებით.

4.3.4.საჯარო სამსახურში ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის, დამის საათებში, დასვენებისა და უქმე დღეებში, ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობის წესი განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

4.4.ხელშეკრულებით დასაქმებული პირისთვის დადგენილია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 24 სამუშაო დღის ოდენობით.

4.4.1.ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა ხელშეკრულების გაფორმებიდან 11 თვის გასვლის შემდეგ. უფლებამოსილი პირის თანხმობით, ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს შვებულება შეიძლება ამ ვადის გასვლამდეც მიეცეს. ხელშეკრულების გაფორმებიდან მეორე წლიდან მოხელეს შვებულება სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს მიეცემა.

4.4.2.ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს.

4.4.3.ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, კალენდარული წლის განმავლობაში გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულებით მომდევნო კალენდარულ წელს ისარგებლოს. ამ შემთხვევაში, შვებულების პერიოდულობა დაწესებულების ხელმძღვანელთან უნდა შეთანხმდეს.

4.4.4.ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს ეძლევა შვებულებები ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

4.5.ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს უნდა ეცნობოს საჯარო სამსახურში მის საქმიანობასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციული წარმოების დაწყებისა და მის მიმართ მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილების შესახებ, გარდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული შემთხვევისა.

4.5.1.ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, გაეცნოს მის პირად საქმეს და ფაქტობრივი გარემოების შეცვლის შემთხვევაში, მოითხოვოს მასში ცვლილების შეტანა.

4.5.2.ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, მოითხოვოს დისციპლინური წარმოება მისი პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების გასაბათილებლად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით.

4.5.3.ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, ისარგებლოს დამცველის დახმარებით და გაასაჩივროს მის პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

4.5.4.ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი სამსახურებრივ უფლებამოსილებას ახორციელებს პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის პრინციპის დაცვით, რომელიც გულისხმობს მის ვალდებულებას, სამუშაო საათებში თავი შეიკავოს პოლიტიკური აქტივობისაგან.

4.6.ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი ვალდებულია, დაიცვას „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული საჯარო სამსახურის პრინციპები და თავი შეიკავოს ისეთი ქმედებისაგან, რომელიც საფრთხეს შეუქმნის საჯარო სამსახურის რეპუტაციას.

4.6.1.ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი ვალდებულია, სპეციალური მითითების გარეშე შეასრულოს თავისი სამსახურებრივი მოვალეობა, დაიცვას სამართლებრივი აქტების მოთხოვნები და ნაკისრი ვალდებულების შესრულების დროს

იხელმძღვანელოს საქართველოს კანონმდებლობითა და მის მიერ დაკავებული თანამდებობისათვის დადგენილი სამუშაო აღწერილობით.

4.6.2. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი ვალდებულია, პატივი სცეს საქართველოს კონსტიტუციას, ადამიანის ძირითად უფლებებსა და თავისუფლებებს, ემსახუროს ხალხისა და სახელმწიფოს ინტერესებს.

4.6.3. ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, ეკისრება სრული პასუხისმგებლობა მის მიერ განხორციელებული საქმიანობის კანონიერებისთვის.

4.6.4 ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი ვალდებულია, შეასრულოს უშუალო ხელმძღვანელის განკარგულება, რომელიც შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას, იმ შემთხვევაშიც, თუ ასეთი განკარგულების შესრულება არ განეკუთვნება მის ფუნქციებს და მისი შესრულება, საჯარო დაწესებულების ფუნქციონირების ინტერესების გათვალისწინებით, აუცილებელია სტიქიური უბედურებისა და უბედური შემთხვევის თავიდან დროულად ასაცილებლად, ქონების დაღუპვისა და გაფუჭებისაგან დასაცავად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი განკარგულების შესრულება საზიანოა ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის ჯანმრთელობისათვის ან აშკარად აღემატება მის შესაძლებლობებს. ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს განკარგულების შესრულებაზე, თუ:

ა) განკარგულება ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას. განკარგულების გაცემა სცილდება განკარგულების გამცემის უფლებამოსილების ფარგლებს.

ბ) განკარგულების შესრულება საჭიროებს განსხვავებულ კომპეტენციასა და პროფესიულ უნარებს, რომლებიც მას არ აქვს.

გ) განკარგულების შესრულება საზიანოა მისი ჯანმრთელობისათვის.

დ) განკარგულება მიმართულია „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული მისი ოჯახის წევრის ან ახლო ნათესავის წინააღმდეგ.

ე) განკარგულების შესრულება გამოიწვევს დანაშაულის ან ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენას.

4.6.5. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი ვალდებულია: საქმიანობა გამჭვირვალედ და ღიად განახორციელოს; გამჟღავნებისგან დაიცვას სხვისი პერსონალური მონაცემები, სახელმწიფო, კომერციული და პროფესიული საიდუმლოებები, რომლებიც მისთვის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას გახდა ცნობილი; სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს მოპოვებული ინფორმაცია მხოლოდ კანონით განსაზღვრული მიზნით გამოიყენოს.

4.6.6. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი ვალდებულია, როგორც სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, ისე სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ არ გაავრცელოს სახელმწიფო, კომერციული და პროფესიული საიდუმლოებები, სხვა პირის ოჯახურ და პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, აგრეთვე სხვა ინფორმაცია (საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 50-ე მუხლის მე-4 ნაწილის გათვალისწინებით), რომლებიც მისთვის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით გახდა ცნობილი.

4.7. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი ვალდებულია, სამსახურებრივი უფლებამოსილება რესურსების ეკონომიურად გამოყენებითა და ხარჯვით

ისეთი აღკვეთის ღონისძიების შეფარდების შემთხვევაში, რომელიც გამორიცხავს სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებას.

5.1.8. კანონის შესაბამისად ან მის საფუძველზე ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის დროებით გათავისუფლების სხვა შემთხვევაში.

5.2. სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების პერიოდში ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს უნარჩუნდება შრომითი გასამრჯელო, გარდა:

5.2.1. საქართველოს პრეზიდენტის, წარმომადგენლობითი ორგანოს ან მუნიციპალიტეტის მერის არჩევნებში ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის კანდიდატად წარდგენისას, თუ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

5.2.2. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის სამხედრო სავალდებულო სამსახურში ან არასამხედრო, ალტერნატიულ შრომით სამსახურში გაწვევისას, სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის, აგრეთვე სამხედრო სარეზერვო სამსახურის მოსამსახურეთა მობილიზაციის დროს, თუ აღარ შეუძლია სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება.

5.3. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების შესახებ გამოიცემა ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი.

მუხლი 6. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

6.1. ხელშეკრულების მოქმედების ვადაა **2020 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.**

6.2. ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვის შემდეგ შესაძლებელია გაფორმდეს ახალი ხელშეკრულება.

მუხლი 7. შრომის ანაზღაურება

7.1. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის შრომის ანაზღაურება შეადგენს **1000 (ათასი) ლარს.**

7.2. შრომითი გასამრჯელო ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს ეძლევა უნაღლო ანგარიშსწორების ფორმით.

7.3. სამსახურებრივი მივლინების პერიოდში ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს უნარჩუნდება თანამდებობა, შრომითი გასამრჯელო და აუნაზღაურდება სამსახურებრივი მივლინების ხარჯები.

7.4. ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის ანაზღაურების სისტემა ემყარება გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის პრინციპებს, რომლებიც გულისხმობს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას.

მუხლი 8. ხელშეკრულების შეწყვეტა

8.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებია:

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;

კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ლ) „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

8.2. დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვების საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

მუხლი 9. დავის სამართლებრივი გადაწყვეტა

წინამდებარე ხელშეკრულების დადებასთან, შესრულებასა და შეწყვეტასთან დაკავშირებული დავები განიხილება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 10. დასკვნითი დებულებები

10.1. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე ორ ეგზემპლარად და თითო ეგზემპლარი ინახება ხელშეკრულების მხარეებთან. ხელშეკრულების ორივე ეგზემპლარს აქვს თანაბარი იურიდიული ძალა.

10.2. მხარეთა შორის ამ ხელშეკრულების გაფორმებამდე არსებული ნებისმიერი ურომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი შეთანხმება ძალას კარგავს ამ ხელშეკრულების ამოქმედებიდან.

10.3. ხელშეკრულებაზე ხელის მომწერი მხარეები ადასტურებენ თანხმობას მის შინაარსზე.

დაწესებულება:

ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი:



საგებულოს მუნიციპალიტეტის საკრებულო



საგებულოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის მ.შ