შეთანხმების აქტი შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შესახებ #3
27 მარტი 2021

წინამდებარე აქტი ფორმდება ქვემოთ მითითებულ მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე (შემდგომში „აქტი“)

ერთის მხრივ, შპს “იორკ თაუერს” - დაფუძნებული საქართველოში, რეგისტრაციის ნომერი: 430800733, წარმოდგენილი მისი დირექტორის ამრ გამალ აბდელათი აბდელგანი-ს მიერ, პ/ნ: 01391025956,

და
მეორეს მხრივ **ლაშა ლიპარტელიანი** (პირადი ნომერი: **01027077257** (შემდგომში „დასაქმებული“);

“დამსაქმებელი” და “დასაქმებული” ცალ-ცალკე – “მხარედ,” ხოლო ერთობლივად – “მხარეებად” იწოდებიან.

მუხლი 1.

1.1. შევიდეს ცვლილება შრომითი ხელშეკრულების (შრომითი ხელშეკრულება #01027077257)
4.1.3 მუხლში და ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად:

4. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

4.1.3 იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი გამოსაცდელი ვადის პერიოდში არ შეწყვეტს დასაქმებულთან წინამდებარე ხელშეკრულებას, მხარეებს შორის დაიდება შრომითი ხელშეკრულება ვადით 2021 წლის 27 მარტიდან 2021 წლის 27 სექტემბრამდე. იმავე პირობებითა და წესებით, რაც მოცემულია წინამდებარე ხელშეკრულებაში გარდა მუხლებისა 4.1, 4.1.1, 4.1.2.

Act of Consent on Amendment in the Labor Contract #3
March of 27th , 2021

The present Act is concluded between below mentioned parties in accordance with the Labour Contract (hereinafter the “Act”)

On one side, YORK TOWERS LLC - based in Georgia, under Commercial Register no: 430800733 legally represented herein by the director Mr. Amr Gamal Abdelaty Abdelghany, ID: 01391025956

On second Side, Lasha Liparteliani (Personal Number: **01027077257** (Hereinafter, `the Employee”)

The Employer and the Employee are also individually referred to as the “**Party**” and collectively - the “**Parties**”.

Article 1

1.1. To amend of article 4.1.3 article of the Labor Contract (Labor Contract # **01027077257**) and set forth as follows:

“4. Contract validation terms

4.1.3. If the Employer does not terminate present contract with the Employee during the probationary period, the Labor Contract shall be concluded between the Parties with validity for 27 March 2021 y until 27 September 2021y, with same terms and conditions as referred in present agreement, except article 4.1, 4.1.1, 4.1.2. »

1.1. ყველა სხვა დებულება შრომის ხელშეკრულებაში დარჩეს უცვლელი.

1.2. წინამდებარე აქტი წამოადგენს მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

1.3. აქტი დგება ქართულ და ინგლისურ ენებზე. ინგლისურ და ქართულ ტექსტებს შორის სხვაობის შემთხვევაში, უპირატესობა ენიჭება ქართულ ვარიანტს.

ხელმოწერები:
"დამსაქმებელი" შპს „იორკ თაუერს"
დირექტორი: ამრ გამალ აბდელათი აბდელგანი

„დასაქმებული"
ლაშა ლიპარტელიანი

1.1.All other provisions in the Labor Contract remain unchanged.

1.2. This act is an integral part of the Labor Contract concluded between the parties.

1.3.This Act is made in two copies in Georgian and English languages. In case of differences the Georgian version shall prevail.

Signatures:
The Employer: "YORK TOWERS LLC"

Director: Amr Gamal Abdelaty Abdelghany

Employee:
Lasha Liparteliani

შრომითი ხელშეკრულება # 01027077257

ქ. თბილისი 27 მარტი 2019 წ.

ხელშეკრულების მხარეები:

შპს იორკ თაუერსი - დაფუძნებული საქართველოში, რეგისტრაციის ნომერი: 430800733, წარმოდგენილი **ამრ გამალ აბდელათი აბდელგანი**-ს მიერ, **პ/ნ: 01391025956**, შემდგომში საზოგადოება, დამსაქმებელი ან /და დამქირავებელი/საწარმო

და **ფ/პ ლაშა ლიპარტელიანი** პირადი ნომერი: **01027077257** შემდგომში დასაქმებული

დებენ წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე,

1. ხელშეკრულების საგანი

1.1. დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას, შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებული სამუშაო და დაიცვას სამსახურში მოქმედი შინაგანაწესი.

1.2. დასაქმებული შეასრულებს საზოგადოების **3D დიზაინერი** სამუშაოს წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს აღწერილობის, საწარმოს წესდების და საზოგადოების შინაგანაწესის მითხოვნათა შესაბამისად.
1.3. სამუშაო ადგილმდებარეობა: განისაზღვრება საწარმოს საჭიროებისამებრ, დამსაქმებლის სამშენებლო ობიექტის,საკუთრებაში ან/და იჯარით არებული ობიექტის ადგილმდებარეობის მიხედვით.

2. სამუშაოს შესრულება

2.1. დასაქმებული ვალდებულია პირადად შეასრულოს სამუშაო.

2.2. დასაქმებული ვალდებულია თავისი შესაძლებლობების ფარგლებში, სათანადო გულისყურითა და სიფრთხილით შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული თავისი მოვალეობები.

3. მხარეთა უფლება-მოვალეობები

3.1. დასაქმებულს უფლება აქვს:

3.1.1. მოსთხოვოს დამსაქმებელს წინამდებარე ხელშეკრულების და მოქმედი კანონმდებლობის დაცვა;

Labor Contract # 01027077257

Tbilisi 27 March 2019 y.

Parties of the contract :

"York Towers" LLC, based in Georgia, registration number : 430800733, presented by Amr Gamal Abdelaty Abdelghany, ID: 01391025956, hereinafter company, employer or/and enterprise

And **P/p Lasha Liparteliani** Personal Number : **01027077257**

Hereinafter employee

Register this contract on the following,

1. Contract Subject

1.1. Emplyee takes an obligation, to fulfill the work charged by this agreement and protect the interior rule valid at work.

1.2. Employee will fulfill the work of the **3D Designer** of the company according to the requirements of the charter of enterprise, job description, according to present contract, and internal regulations of enterprise.

1.3. Working place : will be difened in accordance with the requirements of the enterprise, according to the places of employer's building objects, or objects being in property of the employer or/and objects taken by lease.

2. Work fulfillment

2.1. Employee is obliged to fulfill the work personally himself/herself.

2.2. Employee is obliged to fulfill his/her obligations regarded by this agreement carefully within his/her capabilities.

3. Responsibilities of the Parties

3.1. Employee has a right to:

3.1.1. Demand the employee to protect this agreement and also valid legislation ;

3.1.2. მოითხოვოს და მიიღოს ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ანაზღაურება თავისი სამსახურებრივი მოვალეობის სრულად შესრულების პირობებში.

3.2. დასაქმებული ვალდებულია:

3.2.1. კეთილსინდისიერად შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები;

3.2.2. დაიცვას შრომის შინა განაწესი;

3.2.3. გაუფრთხილდეს მიბარებულ ქონებას;

3.2.4. წერილობით შეატყობინოს დამსაქმებელს მის პირადმონაცემებში ნებისმიერი ცვლილებების შესახებ, ასეთი ცვლილებიდან ერთი კვირის განმავლობაში;

3.2.5. დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე მიაწოდოს მას ინფორმაცია ადრინდელი საქმიანობის შესახებ და შეუფერხებლად წარუდგინოს ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებული მონაცემები;

3.2.6. უზრუნველყოს ყველა საბუთის, მიმოწერის, აგრეთვე სპეცტანსაცმლის, მოწყობილობის, ავეჯის და ა.შ. უსაფრთხოდ შენახვა, ჩაკეტვა ღამის საათებში ან/და არასამუშაო დროს და შინაგანაწესით დადგენილი უსაფრთხოების სხვა პროცედურების დაცვა. დასაქმებულს არა აქვს უფლება გადაადგილოს დამსაქმებლის ქონება იმ შემთხვევების გარდა, როდესაც ეს აუცილებელია დასაქმებულის მიერ მისი მოვალეობების შესრულებისათვის ნა/და ნებადართულია დამსაქმებლის მიერ.ნებისმიერი მსგავსი ნებადაურთავი ქმედება ჩაითვლება არსებით დარღვევად, რასაც შედეგად შეიძლება მოყვეს დასქმებული პირის გათავისუფლება.გაუფრთხილდეს დასაქმებულის ქონებას,სხვა სახის ფასეულობებს.

3.2.7. არ გათქვას კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს; ამ ხელშეკრულების მიხედვით კონფიდენციალურად ითვლება ყველა ინფორმაცია, რომელიც უკავშირდება დამსაქმებელს და რომელიც ცნობილი გახდა ან/და შეიძლება გამხდარიყო დასაქმებულისათვის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას; წარუდგინოს საქარმოს ხელმძღვანელობას და ბუღალტერიას ყველა მონაცემი და დოკუმენტი,რომელიც ეხება მისი სამსახურებრივიმოვალეობის შესრულებას.

3.2.8. დასაქმებული პირადად და სრულად აგებს პასუხს ნებისმიერი ზიანის ან/და დანახარჯისათვის, რომელიც მიადგება დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის მინდობილი ან/და სამუშაოს შესრულებისას ან/და სამუშაოს დროს

3.1.2. Ask and get the salary regarded by this contract in the terms of complete fulfillment of his/her working obligations.

3.2. Employee is obliged to:

3.2.1. Carry out the obligations charged on him/her honestly.

3.2.2. To follow the labor regulations ;

3.2.3. Take care of the acquired property ;

3.2.4. Notify the employee in written form about any kind of changes in his/her personal data, in term of one week since such kind of changes;

3.2.5. Supply the information on the basis of employee's demand about the work he/she had before and present data connected with the process of registering the agreement smoothly;

3.2.6. Provide to keep all documents, corespondance, also special clothes, equipments, furnitures, etc. Safely, locking at night time or/ and non-working time and protecting other safety procedures stated by the interior regulations. Employee has no right to move the employee's property besides those cases, when it's essential to fulfill his/her obligations by the employee and/or is allowed by the employer. Any other unallowed actions will be considered as an abolishment, that may result the dismissal of the employed person. Take care of the employer's property, other kind of valuable things.

3.2.7. Not to give confidential information away, that became known for him/her at the time of fulfilling working obligations ; According to this contract, Confidential is all information, which is connected with the employer and became known or/and might have became for employee at the time of fulfilling working obligations; present all data and documents which are referred to fulfilment his /her working obligations to the heads of enterprise and to the accounts department.

3.2.8. employee is personally completely responsible for any damages or/and costs, by which the employer will be charged, as a result of using trustful or/and at the time of work fulfillment or/and

გამოყენებული ქონების არამიზნობრივად გამოყენების შედეგად, დაუდევრობით, გაუფრთხილებლობით.

3.2.9. იმ შემთხვევაში როცა დასაქმებული დროულად ვერ ცხადდება ან/და დროზე ადრე ტოვებს სამუშაო ადგილს,ის ვალდებულია უზრუნველყოს შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდება უშუალო ხელმძღვანელისთვის.

3.2.10. დაიცვას საგზაო მოძრაობის წესები,საქონლისა და მასალების, ტრანსპორტირების, გადაადგილების კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნები და ნორმები, შრომის უსაფრთხოების ტექნიკა, სანიტარული და ჰიგიენური,ტექნიკური უსაფრთხოების ნორმები.

3.2.11. აკრძალულია სამუშაო ადგილზე თამბაქოს მოწევა, ნარკოტიკული, ფსიქოტროპული საშუალებების და ალკოჰოლის შემცველი სასმელების მიღება.

3.3. დამსაქმებელს უფლება აქვს:

3.3.1. მოსთხოვოს დასაქმებულს წინამდებარე ხელშეკრულების პირობების, შინაგანაწესისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციების დაცვა, მიმართოს დისციპლინარულ ზემოქმედებას დასაქმებულზე, თუ ის არღვევს შრომის შეთანხმებულ პირობებს, ამ ხელშეკრულებას და/ან დამსაქმებლის მიერ დადგენილ შინაგანაწესს. ამ მიმართებით დამსაქმბლის ზემოქმედების შედეგი შეიძლება იყოს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნაც.

3.3.2. შრომის ხელშეკრულების პირობების შეცვლის გარეშე გააგზავნოს დასაქმებული მივლინებაში წელიწადში არაუმეტეს 45 კალენდარული დღის ოდენობით.

3..3..3. საკუთარი შეხედულებით, შრომის შედეგების იხედვით მისცეს დასაქმებულს დანამატი, ჯილდო ან პრემია. ასევე დაკისრებული ვალდებულებების არასათანადოდ შესრულებისთვის დააკისროს დასაქმებულს სხვადასხვა სახის სახდელები,მათ შორის ფინანსური და ადმინისტრაციული სახის საზოგადოების შინაგანაწესის შესაბამისად.

3.3.4. დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი; დაამტკიცოს ცვლიანობის განრიგი სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით.

3.4. დამსაქმებელი ვალდებულია:

3.4.1. გამოიყენოს დასაქმებულის შრომა სამსახურის საწესდებო მიზნების შესასრულებლად;

property used at the time of working inappropriately, with negligence, carelessness.

3..2.9. In that case, when employee can not be presented at work on time or/and leaves working place earlier than on time, he/she is obliged to provide supplying appropriate information to the direct superior.

3.2.10. protect traffic regulations, requirements and standards stated by the legislation for transportation or movement of goods and materials, also technique of labor safety, sanitary and hygienic, technical safety regulations.

3.2.11. It is prohibited to smoke tobacco in working place, getting drugs, psychotropic means, and drinks consisting of alcohol.

3.3. Employer has a right to:

3.3.1. Demand the employee to protect the terms of this agreement, internal regulations and position instructions; apply disciplinary impact on the employee, if he/she abolishes the arranged labour terms, this agreement and/or internal regulations stated by the employer. According to such relation the results of impact fulfilled by the employer might be even dismissal from the employee's job.

3.3.2. Without changing agreement terms, send the employee on business trip within not more than 45 calendar days in a year;

3..3..3. According to his point of view, give the additional salary, award or bonus to the employee in accordance with his/her working results. Also for fulfilling charged obligations improperly, charge the employee with different kinds of fees, including financial and administrational ones, according to internal regulations of company.

3.3.4. State the labor regulations; prove the shift schedule according to the work specification.

3.4. Employer is obliged to:

3.4.1. Use the employee's work in order to fulfill the charter goals of the service ;

4. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

4.1. წინამდებარე ხელშეკრულება ძალაშია 2019 წლის 21 აგვისტოდან 2020 წლის 21 თებერვლამდე გამოსაცდელი ვადით.

4.1.1 დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება

4.1.2 წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

4.1.3 იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი გამოსაცდელი ვადის პერიოდში არ შეწყვეტს დასაქმებულთან წინამდებარე ხელშეკრულებას, მხარეებს შორის გაგრძელდება შრომითი ხელშეკრულება ვადით 2020 წლის 27 სექტემბრიდან 2021 წლის 27 მარტამდე, იმავე პირობებითა და წესებით, რაც მოცემულია წინამდებარე ხელშეკრულებაში გარდა მუხლებისა 4.1, 4.1.1, 4.1.2.

4.2. დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მისთვის აქვს გადასახდელი. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადი დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზრაურების 50%-ს.

4.3. თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს, დასაქმებული ვალდებულია გააგრძელოს მუშაობა, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება, ხოლო დამქირავებელი ვალდებულია მისცეს მას შრომის ანაზღაურება.

4.4. წინამდებარე ხელშეკრულება ვადის ამოწურვის შემთხვევაში, წინასწარი გაფრთხილების გარეშე, ავტომატურად წყდება, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ ორივე მხარის წერილობითი შეთანხმებით მოხდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გახანგრძლივება.

5. შრომის ანაზღაურება

5.1. დასაქმებულის ხელფასი შეადგენს თვეში დარიცხული ხელფასი 1875 (ათას რვაას სამოცდათხუთმეტი) ლარი, ხელფასის გადახდის უკიდურესი ვადაა ყოველი თვის ბოლო კალენდარული დღე.

6. სამუშაო დრო

4. Contract validation terms

4.1. This agreement is valid from 27 March 2019 till 27 September 2020 y as probation period.

4.1.1. Employer may conclude a labor contract with the employee at any time during the probationary period or terminate the labor contract concluded with the probationary period.

4.1.2. The termination of present contract concluded for a probationary period shall not apply to the requirements of Article 38 of Labor Code of Georgia.

4.1.3. If the Employer does not terminate present contract with the Employee during the probationary period, the Labor Contract shall be concluded between the Parties with validity for 27 September 2020y until 27 March 2021 y, with same terms and conditions as referred in present agreement, except article 4.1, 4.1.1, 4.1.2.

4.2. Employer has a right to deduct excessed amount of money or any other money from the employee's salary, which has to be paid according to the labour relashionship. Total amount of one time deduction from the salary should not be more than 50% of the salary.

4.3. If the agreement term is expired, but immediate interrupting of works will cause a significant damege on the basis of working features, employee is obliged to continue working, till finishing such condition, but the employer is obliged to give him/her salary.

4.4. This Agreement shall be terminated automatically upon the expiration of the Contract without any prior notice, unless the agreement has been extended by written agreement agreed by all parties.

5. Salary

5.1. Employee's gross salary is 1875(**One thousand eight hundred seventy-five**) GEL. The last time to pay salary is the last calendar day of every month

6. Working time

6.1. თავისი სამსახურებრივი მოვალეობების შესასრულებლად განსაზღვრულია კვირაში 40 საათი. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო.

6.2. სამუშაო დღეებია ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით, 10:00 საათიდან 19:00 საათამდე. აკრძალულია სამუშაოზე დაგვიანება და სამუშაოს ვადაზე ადრე დატოვება უშუალო ხელმძღვანელის ნებართვის გარეშე, წინააღმდეგ შემთხვევაში დასაქმებული შეიძლება დათხოვილ იქნეს სამუშაოდან საზოგადოების წესდების შესაბამისად.

6.2.1 შესვენების დრო განისაზღვრება 1 საათით, რომელიც უნდა დაიწყოს სამუშაო დღის 13:00 საათზე ან 14:00 საათზე.

6.3. უქმე დღეები განისაზღვრება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის 1 პუნქტის თანახმად.

6.4. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ითვლება სამუშაო, რომელსაც დასაქმებული ასრულებს დროის იმ მონაკვეთში, რომელიც აღემატება წინამდებარე ხელშეკრულების 6.1 მუხლში მოყვანილ დროს, ან/და თუ დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის 1 პუნქტით განსაზღვრულ დღეს. ზეგანაკვეთური სამუშაო გამოითვლება საათობრივად და 1 ზეგანაკვეთური სამუშაო საათის ანაზღაურება უთანაბრდება 1.1 არაზეგანაკვეთურ საათის ანაზღაურებას, ან დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებითი დასვენების დროზე ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ნაცვლად. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება სავალდებულოა დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში. დასაქმებულის მიერ საკუთარი ინიციატივით ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში დამსაქმებელი არ არის ვალდებული გადაუხადოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური ანაზღაურება ან მისცეს დამატებითი დასვენების დრო. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულება წარმოეშობა დამსაქმებელს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული წერილობით ფორმით მოითხოვს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღარუებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს დასრულებიდან 3 სამუშაო დღის განმავლობაში.

6.5. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით, რომელიც შეადგენს 24 სამუშაო დღეს წელიწადში.

7. შრომითი ურთიერთობების შეცვლა, შეჩერება და შეწყვეტა

7.1. შრომითი ურთიერთობების შეჩერების საფუძველია:

7.1.1. გაფიცვა, ლოკაუტი, აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება. საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში

6.1. It is stated working time for the employee to fulfill his/her working obligations - 40 hours in a week. Breaking and relaxing time is not included in working time.

6.2. Working days are from Monday to Friday, from 10:00 o'clock till 19:00 o'clock. It is prohibited to be late at work and to leave the work before time without the employer's permission, in another case an employee might be dismissed from the job, according to internal regulations of the company.

6.2.1. Time for break defined as 1 hour, which must start at 13:00 o'clock or 14:00 o'clock of working day.

6.3. Holiday days are defined according to sub-article 1 of article 20 of Labor Code of Georgia.

6.4 Overtime shall be deemed to be the work performed by the employee in a period of time exceeding time mentioned in article 6.1 of present agreement or/and when employee performs working on holiday days according to sub-article 1 of article 20 of Labor Code of Georgia. Overtime work is calculated hourly and 1 overtime hour equals to 1.1 non-overtime hour or the employer and employee may agree to provide the employee with additional vacation time instead of overtime pay. Overtime working is mandatory in case of request of employer. In case employee initiates overtime work then employer is not obliged to pay overtime payment nor to provide the employee with additional vacation time instead of overtime pay. Employers will be obliged to pay overtime only in case if employee will request overtime payment in written form during 3 working days after finishing overtime work.

6.5. Employee has a right to use payable leave of 24 working days annually.

7. Changing the labour interrelations, interrupting and cancelling

7.1. The basis of interrupting of labour interrelations are :

7.1.1. Strike, lockout, active or/and passive voting rights of elections ; in the cases envisaged by the procedural legislation of Georgia, announcement in the investigative, prosecution, or judicial bodies ;

საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება. ანაზღაურების გარეშე შვებულება, ანაზღაურებადი შვებულება და სხვა შრომის კოდექსის 36-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევები.

7.1.2. დასაქმებულის მიერ შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით (გარდა „ბ" ქვეპუნქტისა) შრომითი ურთიერთობების შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს.

7.1.3. შრომითი ურთიერთობების შეჩერების შემთხვევაში, გარდა შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ" ქვეპუნქტისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება.

7.2. ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა და წესი მხარეებს შორის რეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების წესების მიხედვით ან/და დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წინამდებარე ხელშეკრულების 4.1.3. მუხლის შესაბამისად შრომითი ხელშეკურლების დადების შემთხვევაში საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამის წესების მიხედვით.

7.3. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

8. დასაქმებულის სამუშაო აღწერილობა

8.1 დასაქმებული ვალდებულია საწარმოსათვის შეასრულოს სამუშაო მაღალი პასუხისმგებლობითა და პროფესიონალიზმით. სამუშო აღწერილობა არის ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი, რომელიც წარმოდგენილ იქნება ცალკე დოკუმენტად დანართის სახით.

8.2. წინამდებარე შეთანხმების დანართით გათვალისწინებული სამუშაო აღწერილობა სრულად არ ასახავს დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ ვალდებულებებს. დასაქმებულს შესაძლოა მოუწოს უშუალო ხელმძღვანელისა და საზოგადოების დირექტორის უშუალო მითითებების შეასრულება საზოგადოების ინტერესებიდან გამომდინარე, რომელიც არ არის მოცემული სამუშაო აღწერილობის დანართში.

8.3. დასაქმებული და საზოგადოება აქვე თანმხდებიან, რომ საზოგადოების შინაგანაწესი წარმოადგენს წინამდებარე შეთანმხების განუყოფელ ნაწილს და გააჩნია მხარეებისთვის სავალდებულოდ შესასრლებელი ძალა.

the leave without salary, the leave with salary and other cases envisaged by the Article 36 of the Labour Code.

7.1.2. In the case of interrupting the labour interrelations by the demand of employee on the basis of the 2nd point of Article 36 (besides of « b « point) of the Labour Code, employer is obliged to interrupt the laboutr interrelations by the reasonable term.

7.1.3. In the case of interrupting the labour interrelations, salary will not be given to the employee, besides of « v » sub-point of the 2nd point of article 36 of the Labour Code.

7.2. The manner and procedure for termination of contract between the parties shall be regulated in accordance with Labor Code of Georgia according to appropriate regulations for probation period contract or/and in case if the Labor Contract shall be concluded between Employer and Employee according to article 7.1.3 of present agreement, with appropriate regulations of Labor Code of Georgia.

7.3. To change the terms of this labour contract is possible only by the arrangement of the parties.

8. Employee's job description

8.1 The employee is obliged to perform the job with high responsibility and professionalism for the enterprise. The job description is an integral part of the contract, which will be presented as a Annex to this agreement.

8.2. The job description provided in the annex of present Agreement does not fully reflect the obligations of the employee. The Employee may have to comply with direct instructions from the direct supervisor of employee and the director of the Company which is not provided in annex of present agreement, according to the interests of the company.

8.3. The Employee and the Company hereby agree that the internal regulations of company is an integral part of this Agreement and have binding force upon the Parties.

9. მხარეების პასუხისმგებლობა

9.1. დასაქმებულის პასუხისმგებლობა

9.1.1. დასაქმებულს ეკისრება დისციპლინარული და კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა პასუხისმგებლობა. პასუხისმგებლობა შეიძლება იყოს სრული

9.1.2. დასაქმებულის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობისას ან/და ნაწილობრივ შესრულებისას იგი ჯარიმდება შინაგანაწესის შესაბამისად.

9.1.3. ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირების მიერ მიცემული დავალებების ან/და მითითებების შეუსრულებლობა იწვევს დამსაქმებლის მიერ დავალებების ან/და მითითებების საკუთარი ხარჯით შესრულებას, რაც დეტალურად რეგულირდება შინაგანაწესით.

9.1.4. ამ ხელშეკრულებით, კანონმდებლობით განსაზღვრული აკრძალვის იგნორირება იწვევს დასაქმებულის დაჯარიმებას შინაგანაწესით განსაზღვრული ოდენობით.

9.2. საზოგადოება პასუხისმგებელია:

9.2.1. უზრუნველყოს დასაქმებულის კანონიერი მოთხოვნების დაუყოვნებლივი შესრულება.

9.2.2. შეუქმნას დასაქმებულს ნორმალური სამუშაო პირობები.

9.3. მხარეებს ეკისრებათ პასუხისმგებლობა წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობისა, თუ არაჯეროვნად შესრულებისათვის სრულად, შეუზღდავად.

9.4. დასაქმებულის მიერ, წინამდებარე ხელშეკრულების ან/და შინაგანაწესის ან/და წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოს აღწერილობის შესაბამისად დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის ან/და პროფესიული სტანდარტების გათვალისწინებით უხარისხო შესრულების ან/და უხეში დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გაათავისუფლოს დასაქმებული ყოველგვარი კომპენსაციისა ან/და წინასწარი გაფრთხილების გარეშე და მოითხოვოს დასაქმებულის მიერ მიყენებული ზიანის ანაზღაურება.

10. კონფიდენციალობა

9. Responsibilities of the Parties

9.1. Responsibility of the employee

9.1.1. Employee is charged by the disciplinary and other responsibilities regarded by the legislation. Responsibility migh be complete.

9.1.2. At the time of non-fulfillment obligations of this contract by the employee or/and at the time of partial fulfillment he/she is charged by the fee, according to internal regulations.

9.1.3. Non-fulfillment of the given tasks or/and instructions by the individuals defined by this contract causes to fulfill tasks or/and instructions by the employer with his own costs and financial fine, according to internal regulations.

9.1.4. To ignore the prohibition defined by this contract, legislation, causes to fine the employee, according to internal regulations.

9.2. Company is responsible to:

9.2.1. Provide immediate fulfillment of employee's legal demands;

9.2.2. Provide the employee with normal working conditions ;

9.3. Parties are responsible for non-fulfillment of the obligations charged by this contract, or for improper fulfillment, completely, unconditionally.

9.4. In case employee violates or/and roughly violates or/and doesn't perform in professional standards to render his/her obligations according to present agreement, company's internal regulations or/and job description which is mentioned in present agreement, company is authorized to dismiss employee without any compensation or/and prior note and demand on reimbursement of damages.

10.1. დასაქმების პერიოდში და ამ პერიოდის დასრულების შემდეგ, სამუშაოს შეწყვეტის მიზეზის მიუხედავად, დასაქმებული ვალდებულია საიდუმლოდ შეინახოს მისთვის წინამდებარე ხელშეკრულების ძალით ხელმისაწვდომი ინფორმაცია და უფლება არა აქვს გაანდოს ნებისმიერ მესამე პირს, ან ნებისმიერი გზით გამოიყენოს ეს ინფორმაცია თავის სასიკეთოდ, ან გახადოს იგი საჯარო.

11. დავების გადაწყვეტა

დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.

11.1. მხარეთა შორის შრომითი დავის წარმოქმნის შემთხვევაში იგი უნდა გადაწყდეს უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმებული პროცედურების გზით, შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესების დაცვით. დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისათვის გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებით უთანხმოების შესახებ. მეორე მხარე ვალდებულია წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით ამცნობოს მხარეს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.

11.2. დავის განხილვა შეუძლიათ მხოლოდ იმ პირებს და მათ წარმომადგენლებს, რომელთაც უშუალოდ ეხებათ ეს დავა.

11.3. წარმომდაგენლები ან მხარეები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც ხდება არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი.

11.4. თუ დავის დროს შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული 14 კალენდარული დღის განმავლობაში, ან თუ მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, მხარეს უფლება აქვს მიმათოს სასამართლოს.

11.5. დავის დროს დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარეთა მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა.

11.6. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

12. დასკვნითი დებულებანი

12.1 წინამდებარე ხელშეკრულებიდან და დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ შესრულებულ ნებისმიერი სახის გრაფიკულ ნამუშევარსა თუ დიზაინზე (რომელიც შექმნება შპს "იორკ თაუერს"-ში დასაქმების პერიოდში) საავტორო უფლებები ეკუთვნის დამსაქმებელს.

10. Confidentiality

10.1. In the period of employing and after finishing this period, despite of work interrupting, employee is obliged to keep secretly the information available by this contract, and has no right to share it with any third individual, or use this information for his/her purposes in any way, or make it public.

11. Dispute Settlement

Dispute is a non-agreement arisen at the time of labour interrelations, of which settlement is included in the legal interests of the contract parties.

11.1. In the case of arising labour dispute between the parties, it should be settled by the way of procedures arranged between the employer and employee, with protecting the rules regarded by the labour legislation. Dispute arises about the non-agreement by the written notification sent to the second party by the party. The Second party is obliged to consider the written notification and inform about his decision to the party in the term of 10 calendar days from getting the notification.

11.2. Dispute discussion is only possible for those individuals and their representatives, who are related to this dispute directly.

11.3. Representatives or parties get written decision, which becomes the constant part of the existed contract.

11.4. If the arrangement is not reached at the time of dispute during 14 calendar days, or if the party avoids participation in agreement procedures, the party has a right to apply the court.

11.5. At the time of discussing the dispute it is unallowed to increase the demand by the parties or to change the dispute subject.

11.6. Dispute discussion do not cause interruption of labour interrelations.

12. Final Provisions

12.1 Under to this Agreement and the work to be performed by the Employee, any kind of graphic work or design made by the Employee (which will be created during the employment period at „York Towers LLC") is the property of the Employer.

12.2.დასაქმებულის მონაწილეობა გაფიცვაში არ შეიძლება განხილული იქნეს, როგორც შრომის დისციპლინის დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა.

12.3. თუ სასამართლომ ლოკაუტი უკანონოდ ცნო, დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან და აუნაზღაუროს გაცდენილი საათები.

12.4. გაფიცვისა და ლოკაუტის მოწყობისას მხარეებმა მკაცრად უნდა დაიცვან საქართველოს შრომის კოდექსის 49-ე მუხლის მოთხოვნები.

12.5. მხარეები ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებენ, რომ წინამდებარე ხელშეკრულება არ მოიცავს ბუნდოვან დებულებებს და რომ ისინი სრულად გაეცნენ და მიიღეს აღნიშნული პირობები.

12.6. საკითხები, რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე ხელშეკრულებით, წესრიგდება მოქმედი კანონმდებლობით.

12.7. წინამდებარე ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა დაიშვება მხოლოდ მხარეთა წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე. ცალმხრივად შეტანილ ცვლილებებს იურიდიული ძალა არ გააჩნიათ.

ცვლილებების და დამატებების ხელმოწერის შემდეგ ისინი ითვლებიან წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად.

12.8. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ და ინგლისურ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე 2 (ორ) იდენტურ ეგზემპლარად, სათითაოდ ყოველი მხარისთვის. ქართულ და ინგლისურ ტექტს შორის შეუთავსებლობის შემთხვევაში უპირატესობა მიენიჭება ქართულ ტექსტს.

13. მხარეთა რეკვიზიტები და ხელმოწერები :

საზოგადოება

დასაქმებული

ლაშა ლიპარტელიანი

12.2. Particioation of the employee in strike should not be considered, as an abolishment of the labour discipline and the basis of labpur contract disorder, besides of the illegal strike case.

12.3. If the court considers lockout as illegal, employer is obliged to restore labpur interrelation with the employee and refund the missed hours.

12.4. At the time of taking part a strike and lockout, parties should strictly protect the requirements of Article 49 of the Labour Code.

12.5. By signing on this contract, parties certify that the contract does not include any obscured provisions and that they completely introduced and got the denoted terms and conditions.

12.6. The tasks, that are not defined by this cotract, regulates by the valid legislation.

12.7. Making changes in this contract is only available on the basis of written agreement made bewteen the parties. Changes made unilaterally have no legal power.

After Signing on the changes and additions, they are considered as a constant part of this contract.

12.8. The contract is compiled into Georgian and English languages, as 2 (two) copies having equal legal power, each of them for each party. In case of any incompatibility between the Georgian and English texts, the Georgian text prevails.

13. Requisites of the parties and signatures :

Company

Employee

Lasha Liparteliani

YORKTOWERS
DEVELOPMENTS

+995 577 040 002
fady.nagi@yorktowers.com
King David, Aleksidze str. 12,
3rd floor, Tbilisi, Georgia

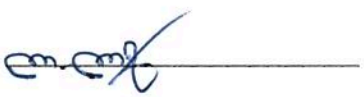
3D designer Job description

(Lasha Liparteliani)

1. Develop 3D designs for new products.
2. Review and enhance 3D designs for existing products.
3. Manage documentation of both new and revised 3D designs.
4. Understand the project requirements and develop high quality designs accordingly.
5. Develop design layouts for complex projects using Computer Aided Design (CAD) tools.
6. Develop primary sketches and models for final selection of product designs.
7. Review 3D designs and provide recommendations.
8. Select materials, engineering standards, and generic parts for 3D product designs.
9. Present designs to clients and internal teams clearly.
10. Participate in team meetings and brainstorming sessions.
11. Develop product information packages including drawing specifications.

Name Surname: Lasha Liparteliani

Date: 11/3/2020

Signature: 

შეთანხმების აქტი შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შესახებ

27 აპრილი 2020

წინამდებარე აქტი ფორმდება ქვემოთ მითითებულ მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე (შემდგომში „აქტი“)

ერთის მხრივ, შპს "იორკ თაუერს" - დაფუძნებული საქართველოში, რეგისტრაციის ნომერი: 430800733, წარმოდგენილი მისი დირექტორის ამრ გამალ აბდელათი აბდელგანი-ს მიერ, პ/ნ: 01391025956, იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, მარშალ გელოვანი 13 (შემდგომში „დამსაქმებელი ")

და

მეორეს მხრივ ფ/პ ლაშა ლიპარტელიანი პირადი ნომერი: 01027077257 (შემდგომში „დასაქმებული“);

"დამსაქმებელი" და "დასაქმებული" ცალ-ცალკე – "მხარედ," ხოლო ერთობლივად – "მხარეებად" იწოდებიან.

მუხლი 1.

1.1. შევიდეს ცვლილება შრომითი ხელშეკრულება #01027077257 მე-5 მუხლში და იგი ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად:

5. შრომის ანაზღაურება

5.1. დასაქმებულის ხელფასი შეადგენს თვეში დარიცხული ხელფასი 3062.50 (სამი ათას სამოცდა ორი და ორმოცდაათი თეთრი) ლარი. ხელფასის გადახდის უკიდურესი ვადაა ყოველი თვის ბოლო კალენდარული დღე“.

1.2. ყველა სხვა დებულება შრომის ხელშეკრულებაში დარჩეს უცვლელი.

1.3. წინამდებარე აქტი წამოადგენს მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

1.4. აქტი დგება ქართულ და ინგლისურ ენებზე. ინგლისურ და ქართულ ტექსტებს შორის სხვაობის შემთხვევაში, უპირატესობა ენიჭება ქართულ ვარიანტს.

ხელმოწერები:

"დამსაქმებელი" შპს „იორკ თაუერს“

„დასაქმებული“

ფ/პ ლაშა ლიპარტელიანი

Act of Consent on Amendment in the Labor Contract

April of 27th , 2020

The present Act is concluded between below mentioned parties in accordance with the Labour Contract (hereinafter the "Act")

On one side, YORK TOWERS LLC - based in Georgia, under Commercial Register no: 430800733 legally represented herein by the director Mr. Amr Gamal Abdelaty Abdelghany, ID: 01391025956, legal address: Marshal Gelovani st 13 (hereinafter" the Employer")

On second Side, P/p Lasha Liparteliani Personal Number : 01027077257 (Hereinafter, `the Employee")

The Employer and the Employee are also individually referred to as the "Party" and collectively - the "Parties".

Article 1

1.1. To amend of article 5 of the Labor Contract #01027077257and set forth as follows:

5. Salary

5.1. Employee's basic gross salary is 3062.50 (THREE THOUSAND SIXTY-TWO POINT FIVE tetri) GEL. The last time to pay salary is the last calendar day of every month ".

1.2. All other provisions in the Labor Contract remain unchanged.

1.3. This act is an integral part of the Labor Contract concluded between the parties.

1.4.This Act is made in two copies in Georgian and English languages. In case of differences the Georgian version shall prevail.

Signatures:

The Employer: "YORK TOWERS LLC"

Employee:

P/p Lasha Liparteliani
