შრომითი ხელშეკრულება/Employment Agreement #0052

თბილისი/ Tbilisi

1 ნოემბერი, 2022
1th of November, 2022

1. **მხარეები/Parties of the agreement**

1.1. **დამსაქმებელი/Employer:**

1.1.1.	სახელწოდება (საფირმო) / Name (trade name):	**შპს ზაჰა / Zaha LLC**
1.1.2.	საიდენტიფიკაციო ნომერი / Identification number:	405502861
1.1.3.	წარმომადგენელი (ხელმომწერი პირი) / Representative (signatory):	**ამრ გამალ აბდელათი აბდელგანი / Amr Gamal Abdelaty Abdelghany**
1.1.4.	სახელი, გვარი / First name, last name:	**ამრ გამალ აბდელათი აბდელგანი / Amr Gamal Abdelaty Abdelghany**
1.1.5.	თანამდებობა/სტატუსი / Position/Status:	**კომპანიის დირექტორი / The director of the company**

1.2. **დასაქმებული:**

1.2.1.	სახელი, გვარი / First name, last name:	**ნინო ახვლედიანი / Nino Akhvlediani**
1.2.2.	პირადი ნომერი/ Personal number:	**60001138998**

2. **დეფინიციები**

თუ ამ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ან მისი კონტექსტიდან სხვა რამ არ გამომდინარეობს, ხელშეკრულებაში ქვემოთ მოცემულ დეფინიციებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობა:

2.1. **არსებითი პირობები** - კანონმდებლობით (საქართველოს შრომის კოდექსით) განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომლებიც მოცემულია შრომითი ხელშეკრულების დანართ #1–ში;

2.2. **დანართი** – თუ თავად ხელშეკრულებით სხვაგვარად არ იქნა გათვალისწინებული, ხელშეკრულების დანართ(ებ)ი (კონტექსტის შესაბამისად), რომელიც/რომლებიც წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებს მასთან ერთად;

2.3. **კონფიდენციალური ინფორმაცია** - დამსაქმებლის, მისი კლიენტების, პარტნიორების და/ან მასთან საქმიან ურთიერთობებში მყოფი ნებისმიერი პირის ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც ზოგადად არ არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი და რომლის შესახებაც დასაქმებულისათვის ცნობილი გახდა ან/და რომელზეც მას ხელი მიუწვდება. ამასთან, მხარეები თანხმდებიან, რომ კონფიდენციალური ინფორმაცია გულისხმობს მის ფართო განსაზღვრებას და ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე მოიცავს ასევე ნებისმიერი

2. **Definitions**

Unless otherwise defined in this agreement, or the context hereof indicates otherwise, the following definitions in the agreement shall have the following meanings:

2.1. **Essential terms** – essential terms of an employment agreement determined by the Legislation (Labor Code of Georgia), which are provided in Annex #1 of the Employment Agreement.

2.2. **Annex** – unless otherwise provided by the agreement itself, the annex(es) to the Agreement (according to the context), make an integral part of the agreement and operate together with it;

2.3. **Confidential information** - any information of the employer, its clients, partners and/or any person in business relations with them, which is generally not publicly available and which the employee has become aware of and/or has access to. In addition, the parties agree that confidential information is broadly defined and without limitation includes the following, of any form and content: idea, method, process, system, tool, concept, principle, device, service, plan, strategy, discovery, fact, circumstance and document. It also includes information stored with the employer and/or

ფორმატის და შინაარსის: იდეას, მეთოდს, პროცესს, სისტემას, საშუალებას, კონცეფციას, პრინციპს, მოწყობილობას, სერვისს, გეგმას, სტრატეგიას, აღმოჩენას, ფაქტს, გარემოებას და დოკუმენტს. ასევე, დამსაქმებელთან დაცულ ან/და დამსაქმებლის ან დამსაქმებელთან დასაქმებული ნებისმიერი პირის, მათ შორის, თავად დასაქმებულის მიერ მიღებულ, დამუშავებულ, შექმნილ ან/და გაგზავნილ ინფორმაციას;

received, processed, created and/or sent by the employer or any person employed by the employer, including the employee himself;

2.4. **მესამე პირი** - ნებისმიერი ფიზიკური პირი, იურიდიული პირი ან/და საქართველოს ან სხვა ქვეყნის კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნი, რომელიც არ წარმოადგენს იურიდიული პირს გარდა დამსაქმებლისა ან/და დასაქმებულისა;

2.4. **Third party** – Any natural person, legal entity and/or other organizational structure provided for by the legislation of Georgia or another country, which is not a legal entity except the employer and/or the employee;

2.5. **მხარე/მხარეები** - დამსაქმებელი ან/და დასაქმებული (კონტექსტის შესაბამისად);

2.5. **Party/parties** – employer and/or employee (according to the context);

2.6. **ხელშეკრულება** - მხარეთა შორის დადებული (ა) შრომითი ხელშეკრულება; (ბ) დამატებითი პირობები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში); (გ) შინაგანაწესი და (დ) ნებისმიერი დამატებითი დანართი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), რომელიც დაიდო/დაიდება მომავალში მხარეთა მიერ წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებასთან მიმართებაში, ამგვარ დოკუმენტ(ებ)შეი პერიოდულად შეტანილი ცვლილებების და დამატებების ჩათვლით;

2.6. **Agreement** – Agreement concluded between the parties (a) labor Agreement; (b) Additional Terms (if any); (c) Bylaws and (d) any additional addendum (if any) entered/to be entered into in the future by the parties in relation to this employment agreement, including amendments and additions to such document(s) from time to time;

2.7. **შინაგანაწესი** - დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული და დამტკიცებული სახელმძღვანელოების, დებულებების, ინსტრუქციების, პოლიტიკების და სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ერთობლიობა, რომლებიც წარმოადგენენ ხელშეკრულების შემადგენელ/განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებენ მასთან ერთად, იმ შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის დებულებას, ინსტრუქციას, მეთოდოლოგიას ან სხვა შიდა ნორმატიულ დოკუმენტს, სადაც საქმიანობს დასაქმებული და ნებისმიერ სხვა დებულებას თუ სახელმძღვანელოს, რომელიც აუცილებელი შესასრულებელია დასაქმებულის მიერ.

2.7. **Internal Rules and Regulations** - manuals, regulations, instructions, policies, bylaws and other internal documents approved by the employer, as well as electronic (e-mail, short text message, etc.) and/or verbal instructions of the supervisor(s) and their combination, which act together with the agreement and which are necessary to be performed by the employee.

2.8. **კანონმდებლობა** - საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობა და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტები და საქართველოს ნორმატიულ აქტთა სისტემაში მოქცეული

2.8. **Legislation** - Georgia's current legislation and subordinate normative acts and international treaties and agreements included in the system of normative acts of Georgia.

საერთაშორისო ხელშეკრულებები და შეთანხმებები.

3. ხელშეკრულების საგანი

3.1. ხელშეკრულების საფუძველზე და მისი პირობების შესაბამისად დასაქმებული იღებს ვალდებულებას სრულად და ჯეროვნად შეასრულოს სამუშაო, ხოლო თავის მხრივ, დამსაქმებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულისათვის შესაბამისი სამუშაო პირობების შექმნასა და შრომის ანაზღაურების (შემდგომში - შრომის ანაზღაურება) გაცემას (შემდგომში ერთობლივად - შრომითი ურთიერთობა).

3.2. შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობები, მოცემულია დანართ #1–ში ხოლო შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული დასაქმებულის სხვა უფლებები და მოვალეობები, ასევე განისაზღვრება სხვა დანართებით (ასეთების არსებობის შემთხვევაში) და შინაგანაწესით.

4. შრომითი ხელშეკრულების ზოგადი პირობები

4.1. დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი ხელშეკრულებით ნაკისრი უფლებები და მოვალეობები გადასცეს მესამე პირს, დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის გარეშე.

4.2. დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო შეასრულოს პირადად, მაღალი პროფესიული და ეთიკური სტანდარტების დაცვით; გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის, მისი თანამშრომლების, კლიენტების და პარტნიორების საქმიან რეპუტაციას.

4.3. დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს/ხელმძღვანელს მისთვის ცნობილი ნებისმიერი ისეთი დარღვევის (მათ შორის, მის მიერ ჩადენილი), დისციპლინარული გადაცდომის ან ფაქტის შესახებ, რომელიც საფრთხეს უქმნის ან/და შეუძლებელს ხდის მის მიერ შრომითი ამოცანების/დავალების შესრულებას ან უარყოფითად შეიძლება აისახოს დამსაქმებელზე და განახორციელოს ყველა ქმედება შესაძლო ზიანის შესამცირებლად.

4.4. დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის პარალელურად შეასრულოს რაიმე სახის სამუშაო მესამე პირისათვის,

3. Subject of the Agreement

3.1. Based on the agreement and in accordance with its terms, the employee undertakes to perform the work fully and in proper manner, and in turn, the employer ensures the suitable working conditions for the employee and the payment of labor remuneration (hereinafter - labor remuneration) (hereinafter collectively - labor relations).

3.2. The essential terms of the labor relations are given in Annex #1, and other rights and duties of the employee related to the labor relations are determined by other annexes, internal rules and regulations and/or other internal rules and regulations (if any).

4. General Terms of Employment Agreement

4.1. The employee is not authorized to transfer the rights and obligations under the agreement to a third party without the prior consent of the employer.

4.2. The employee is obliged to perform the work personally, observing high professional and ethical standards; take care of the business reputation of the employer, its employees, clients and partners.

4.3. The employee is obliged to immediately notify the employer/supervisor of any violation known to him/her (including those committed by him/her), disciplinary misconduct or fact that endangers and/or makes it impossible for him/her to perform his/her work tasks/tasks or may have a negative impact on the employer and must take all action to reduce possible harm.

4.4. The employee is not authorized to perform any kind of work for a third party in parallel with the labor relations stipulated in the Agreement, without the prior consent of the employer, except for scientific and pedagogical activities.

4.5. The employee is obliged to participate in the testing, examination and inspection procedures necessary to

დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის გარეშე, გარდა სამეცნიერო და პედაგოგიური საქმიანობისა.

4.5. დასაქმებული ვალდებულია, მიიღოს მონაწილეობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი შესაბამისობის დასადგენად შემოწმების პროცედურებში (ალკო და ნარკოლოგიური ტესტირება). ასევე, დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში წარმოადგინოს ზემოაღნიშნული შესაბამისობის დამადასტურებელი ნებისმიერი დოკუმენტი (მათ შორის, ცნობა ნასამართლეობის, ჯანმრთელობის შესახებ). ამასთან, მხარეები თანხმდებიან, რომ ამ პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა განიხილება შრომის ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად.

4.6. დასაქმებულის მიერ სამუშაოს სრულად და ჯეროვნად შესრულებასთან დაკავშირებით გაწეული ის ხარჯები, რაც შინაგანაწესის ან/და დამსაქმებლის პოლიტიკის მიხედვით არ ექვემდებარება ანაზღაურებას, არ ანაზღაურდება, თუ დამსაქმებელი სხვაგვარ გადაწყვეტილებას არ მიიღებს ან მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ იქნება გათვალისწინებული.

4.7. დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულის შესახებ ინფორმაცია მიაწოდოს მესამე პირს დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების ან/და შიდა რეგულაციის პირობების შეუსრულებლობით ან არაჯეროვანი შესრულების შედეგად დამსაქმებლის უფლებების განხორციელების მიზნით, ან/და დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების ან/და შიდა რეგულაციის პირობების შესრულებაზე მონიტორინგის მიზნით. სხვა შემთხვევაში დასაქმებულის შესახებ პირადი ინფორმაციის გამჟღავნება დასაშვებია მხოლოდ კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში ან/და დასაქმებულის თანხმობით.

4.8. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება გულისხმობს სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობას, რაც არ იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების (მათ შორის, დამატებითი გამოსასვლელი დღეების გაცემის) საფუძვლები და პირობები განისაზღვრება კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით). დამსაქმებლის და/ან უშუალო

determine his/her qualifications, skills and other types of compliance with the position/work to be performed, (including alcohol and drug testing). Also, at the employer's request, he/she is obliged to submit any document confirming the above-mentioned compliance (including a certificate of conviction, health). In addition, the parties agree that the violation of the obligation stipulated in this paragraph is considered a gross violation of the employment agreement.

4.6. The expenses incurred by the employee in connection with the full and timely performance of the work, which are not subject to reimbursement according to the internal rules and regulations and/or the policy of the employer, will not be reimbursed, unless the employer makes a different decision or otherwise is envisaged by the agreement of the parties.

4.7. The employer is entitled to provide information about the employee to a third party in order to exercise the employer's rights as a result of non-fulfillment of the terms of the agreement and/or internal regulation by the employee, and/or to monitor the fulfillment of the terms of the agreement and/or internal regulation by the employee. In other cases, disclosure of personal information about the employee is allowed only in cases provided for by law and/or with the consent of the employee.

4.8. Suspension of the labor relations implies temporary non-fulfillment of work, which does not result in termination of the agreement. The grounds and conditions for the suspension of the labor relations (including the granting of additional leave days) are determined by the legislation and/or the agreement (including internal rules and regulations). According to the decision of the employer and/or the immediate supervisor, depending on the specifics of the work and/or the condition of the employee, the employee may be removed from work temporarily, without termination or suspension of the labor relations, with or without remuneration.

ხელმძღვანელის გადაწყვეტილებით, სამუშაოს სპეციფიკიდან და/ან დასაქმებულის მდგომარეობიდან გამომდინარე, დასაქმებული შეიძლება ჩამოშორებულ იქნას სამუშაოს დროებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და შეჩერების გარეშე, შრომის ანაზღაურების ან მის გარეშე.

5. კონფიდენციალური ინფორმაციის და ინტელექტუალური საკუთრების დაცვა

5.1. დასაქმებული ვალდებულია, როგორც ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, ასევე შრომითი ურთიერთობის დამთავრების შემდეგაც დაიცვას და არ გაამჟღავნოს შრომითი ურთიერთობის პერიოდში მიღებული ნებისმიერი კონფიდენციალური ინფორმაცია. კონფიდენციალურობის დაცვის დამატებითი პირობები და/ან პროცედურები შესაძლოა განისაზღვროს შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით. აღნიშნული შეზღუდვა არ გულისხმობს ინფორმაციის გამოყენებას პედაგოგიური და/ან სამეცნიერო მიზნებისთვის, იმ პირობით, რომ დაცული იქნება საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნები და არ შეილახება დამსაქმებლის ინტერესები (საქმიანი რეპუტაცია და კომერციული ინტერესები).

5.2. მხარეები აღიარებენ და თანხმდებიან, რომ დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის პერიოდში და საფუძველზე შექმნილ ნებისმიერი ფორმის და შინაარსის ნაწარმოებზე და კანონმდებლობით განსაზღვრულ საავტორო და მომიჯნავე უფლებების ნებისმიერი ფორმის და შინაარსის ობიექტზე (შემდგომში - სამსახურებრივი ნაწარმოები) სრულად ვრცელდება დამსაქმებლის ინტელექტუალური საკუთრების უფლება, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის ნებისმიერ უფლებას და პრეტენზიას ამგვარ უფლებაზე სამსახურებრივი ნაწარმოების მიმართ.

5.3. დამსაქმებლის ინტელექტუალური საკუთრების უფლების სრულად და ჯეროვნად გამოყენების/რეალიზაციის უზრუნველსაყოფად, დასაქმებული იღებს ვალდებულებას, როგორც ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, ასევე შრომითი ურთიერთობის დამთავრების შემდეგ ნებისმიერ ეტაპზე:

5. Protection of Confidential Information and Intellectual Property

5.1. The employee is obliged to protect and not to disclose any confidential information obtained during the period of the labor relations, both during the period of validity of the agreement and after the termination of labor relations. Additional confidentiality protection terms and/or procedures may be defined by the Internal rules and regulations. This limitation does not imply the use of information for pedagogical and/or scientific purposes, provided that the requirements of Georgian legislation are respected and the employer's interests (business reputation and commercial interests) are not violated.

5.2. The parties acknowledge and agree that the rights to the work of any form and content created by the employee during and on the basis of the labor relations, and to the object of any form and content of copyright and related rights defined by legislation (hereinafter – content created at work) belong to the employer.

5.3. In order to ensure the full and proper use/realization of the intellectual property rights of the employer, the employee undertakes, both during the period of validity of the agreement and at any stage after the termination of the labor relations:

5.3.1. To comply with the terms of use of the content created at work defined by the legislation and the agreement (including internal rules and regulations);

5.3.2. If necessary, take any action that is necessary and/or appropriate for the employer's full and proper use/realization of intellectual property rights.

5.4. The employer is authorized by the agreement (including internal rules and regulations) to establish additional rules and conditions to ensure the protection

5.3.1. დაიცვას, კანონმდებლობით და ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) განსაზღვრული, სამსახურებრივი ნაწარმოების გამოყენების პირობები;

5.3.2. საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს ნებისმიერი ქმედება, რომელიც აუცილებელი ან/და მიზანშეწონილი იქნება დამსაქმებლის მიერ ინტელექტუალური საკუთრების უფლების სრულად და ჯეროვნად გამოყენების/რეალიზაციის მიზნით.

5.4. დამსაქმებელი უფლებამოსილია ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) დააწესოს დამატებითი წესები და პირობები დამსაქმებლის კანონიერი ინტერესებისა და უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად, რომელიც სავალდებულოა შესასრულებლად დასაქმებულისათვის.

5.5. მხარეები თანხმდებიან, რომ დასაქმებულის მიერ ზემოაღნიშნული პუნქტებით ან/და მათ საფუძველზე დადგენილი ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევა ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად და შესაბამისად წარმოადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის უპირობო საფუძველს.

of the legal interests and rights of the employer, which are mandatory for the employee.

5.5. The parties agree that the employee's violation of any obligation established by the above-mentioned clauses and/or based on them shall be considered a gross violation of the obligations assumed by the employee under the agreement (including internal rules and regulations) and accordingly shall constitute sufficient basis for terminating the agreement.

6. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების და ანაზღაურების ზოგადი პირობები

6.1. დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებლის დავალებით შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

6.1.1. სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე;

6.1.2. საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურებით.

6.2. სხვა დანარჩენ შემთხვევაში, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა:

6.2.1. მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება კვირაში 40 საათის ან კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა მაქსიმალური სამუშაო დროის შემდეგ. ამასთან, თუ დამსაქმებელი სხვაგვარ გადაწყვეტილებას არ მიიღებს ან მხარეთა შეთანხმებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) სხვა რამ არ იქნება

6. General Terms of Overtime Work and Remuneration

6.1. The employee is obliged to perform overtime work at the request of the employer:

6.1.1. To prevent a natural disaster and/or eliminate its consequences - without compensation;

6.1.2. To prevent an industrial accident and/or eliminate its consequences - with compensation.

6.2. In other cases, overtime is considered:

6.2.1. Performance of work by the employee after 48 hours per week, as agreed between the parties, or other maximum working hours determined by the law. In addition, if the employer does not make a different decision or if the agreement of the parties (including internal rules and regulations) does not provide for anything else, overtime work shall be compensated by way of granting additional leave/rest time to the employee.

გათვალისწინებული, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემით;

6.2.2. წინამდებარე შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით დასაქმებული ანიჭებს დამსაქმებელს უფლებამოსილებას, დასაქმებულთან შემდგომი დამატებითი შეთანხმების გარეშე, თავად განსაზღვროს შესაბამისი წერილობითი გადაწყვეტილებით/ბრძანებით ან/და შინაგანაწესით დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ფორმა, მათ შორის, დამატებითი თანაბარზომიერი დასვენების დროის მიცემის გზით.

6.3. დასაქმებულის მიერ კვირაში 40 საათის (ან კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა მაქსიმალური სამუშაო დროის) შემდეგ, დამსაქმებელთან წერილობითი შეთანხმების გარეშე სამუშაოს შესრულება ჩაითვლება სამუშაოს ნებაყოფლობით შესრულებად, რაც თავის მხრივ არ ჩაითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და შესაბამისად არ ანაზღაურდება.

6.2.2. By signing this employment Agreement, the employee grants the employer the right, without further additional agreement with the employee, to determine the form of compensation for overtime work for the employee, including the provision of additional equal rest time, by means of an appropriate written decision/order and/or internal rules and regulations.

6.3. Performance of work by the employee above 40 hours per week (or other maximum working hours defined by law), without a written agreement with the employer shall be considered voluntary performance of work, which in turn will not be considered overtime and will not be compensated accordingly.

7. განცხადებები და გარანტიები

7.1. დასაქმებული აცხადებს და იძლევა გარანტიას, რომ:

7.1.1. ხელშეკრულება იდება მის მიერ ნებაყოფლობით, დამსაქმებლის ან მესამე პირის მხრიდან მის მიმართ ძალადობის, მუქარის, მოტყუების, შეცდომის ან/და რაიმე სხვა გარემოების გამოყენების გარეშე;

7.1.2. ხელშეკრულების დადების/ხელმოწერისა და მოქმედების მთელი პერიოდისათვის იგი იცავს და დაიცავს ნებისმიერი ხელშეკრულების ან/და სხვა შიდა რეგულაციის პირობებს, ან/და სხვა ვალდებულებებს, რომელთა შეუსრულებლობამაც შესაძლოა უარყოფითი ზეგავლენა იქონიოს დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაზე;

7.1.3. მისი ქმედება არ არის/იქნება მიმართული დამსაქმებლის მოტყუებისაკენ. აღნიშნული პრინციპის გათვალისწინებით ხელშეკრულების დასადებად ან მის საფუძველზე და შესასრულებლად, მის მიერ დამსაქმებლისათვის წარდგენილი დოკუმენტი ან/და ინფორმაცია მისი წარმოდგენის მომენტისათვის ასევე არის/იქნება უტყუარი, ზუსტი და სრული. ამასთანავე,

7. Statements and Guarantees

7.1. The employer states and guarantees that:

7.1.1. The agreement is entered into by him/her voluntarily, without the use of coercion, threat, deception, mistake and/or any other circumstances by the employer or a third party;

7.1.2. For the entire period of conclusion/signature and validity of the agreement, he/she complies and will comply with the conditions of any agreement and/or other internal regulations, and/or other obligations, the non-fulfillment of which may have a negative impact on the fulfillment of the contractual obligations assumed by the employee;

7.1.3. His/her action is/shall not be aimed at deceiving the employer. Taking into account the mentioned principle, the document and/or information submitted by him/her to the employer for conclusion of the agreement or based on it or for its execution is/will be authentic, accurate and complete at the moment of its presentation. In addition, he/she is aware that the provision of false documents and/or information is a

მისთვის ცნობილია, რომ ყალბი დოკუმენტების ან/და ინფორმაციის მიწოდება კანონმდებლობის შესაბამისად წარმოადგენს დასჯად ქმედებას და წარმოადგენს საკმარის საფუძველს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტისათვის;

7.1.4. ხელშეკრულების დადების/ხელმოწერის მომენტისათვის სრულად ფლობს ინფორმაციას შრომითი ურთიერთობების (მათ შორის, ხელშეკრულების) არსებითი პირობების შესახებ;

7.1.5. მისთვის ცნობილია, რომ დამსაქმებლის პოლიტიკა მკაცრად კრძალავს დირექტორის, უფლებამოსილი პირის, წარმომადგენლის, თანამშრომლის, სხვა პერსონალის ან მასთან დაკავშირებული პირის ან/და მისი აფილირებული პირის მონაწილეობას იმგვარ ქმედებებში, რაც გულისხმობს ღირებულების მქონე რაიმე ნივთის/არამატერიალური ქონებრივი სიკეთის შეთავაზებას ან მიღებას (პირდაპირ თუ არაპირდაპირ), ამა თუ იმ პირის, დამსაქმებლის, მასთან დაკავშირებული პირის ან/და მისი აფილირებული პირის ან მისი კლიენტის მიერ სარგებლის მიღების, ბიზნესის არაკეთილსინდისიერად მოპოვების ან შენარჩუნების ან/და სხვაგვარი ბიზნეს უპირატესობის მიღების მიზნით;

7.1.6. მას ან მასთან დაკავშირებული პირს:

7.1.6.1. პირდაპირ ან არაპირდაპირ არ გადაუხდია ან მიუღია (ან ჩართულა რაიმე გარიგებაში, რომლის მიხედვითაც უნდა გადაიხადოს ან მიიღოს), ნებისმიერი უკანონო ან/და დაფარული საკომისიო, ქრთამი, სასყიდელი ან ანაზღაურება, რაც შეიძლება უკავშირდებოდეს ხელშეკრულებას ან/და შრომით ურთიერთობას; ან/და

7.1.6.2. არ განუხორციელებია რაიმე ქმედება (ფარული შეთანხმების ჩათვლით), რასაც შესაძლოა გავლენა მოეხდინა შრომითი ურთიერთობაზე ან ხელშეკრულების დადებაზე; ან/და

7.1.6.3. არ შეუთავაზებია ან მიუღია ღირებულების მქონე რაიმე ნივთი/არამატერიალური ქონებრივი სიკეთე, რასაც შეიძლება გავლენა მოეხდინა დამსაქმებლის, მისი დირექტორის, უფლებამოსილი პირის, წარმომადგენლის, თანამშრომლის, სხვა პერსონალის ან მასთან დაკავშირებული პირის ან/და მისი აფილირებული პირის ქმედებებზე, ასევე რომელიმე ზემოაღნიშნული პირის მხრიდან არ

punishable act in accordance with the law and is sufficient grounds for unilateral termination of the labor relations by the employer;

7.1.4. At the moment of concluding/signing the agreement, he/she has full knowledge of the essential terms of employment relations (including the agreement);

7.1.5. He/she is aware that the employer's policy strictly prohibits any director, officer, representative, employee, other staff or person related to them and/or affiliated persons from participating in any act that involves offering or receiving (directly or indirectly) any item of value/intangible property, for the purpose of receiving benefits, unfairly obtaining or maintaining business and/or obtaining any other business advantage by such person, employer, related person and/or its affiliated person or its client;

7.1.6. He/she or a person related to him/her:

7.1.6.1. Has not directly or indirectly paid or received (or engaged in any transaction pursuant to which it is required to pay or receive), any illegal and/or concealed commission, bribe, kickback or remuneration that may be related to the agreement and/or labor relations; and/or

7.1.6.2. Has not taken any action (including collusion) that could affect the labor relations or the conclusion of the agreement; and/or

7.1.6.3. Has not offered or received any material/intangible property of value that could influence the actions of the employer, its director, authorized person, representative, employee, other staff or person related to it and/or its affiliate, nor has any of the above-mentioned persons place threats to its property or reputation, to unfairly obtain a business advantage, or to conduct business; and/or

7.1.6.4. Has otherwise engaged in corruption.

7.2. The aforementioned statements and guarantees of the employee are valid until the parties fully and properly fulfill their obligations under the agreement, regardless of its termination.

7.3. The employee shall immediately notify the employer in writing of all circumstances(s) that may conflict with his/her representations and warranties and/or lead to

ჰქონია ადგილი მუქარას მისი ქონების ან რეპუტაციის მიმართ, ბიზნეს უპირატესობის არაკეთილსინდისიერად მოპოვების, ან ბიზნესის წარმოების მიზნით; ან/და

7.1.6.4. სხვაგვარად არ მიუღია მონაწილეობა დამსაქმებელთან დაკავშირებულ კორუფციულ საქმიანობაში.

7.2. დასაქმებულის აღნიშნული განცხადებები და გარანტიები ძალაშია მხარეთა მიერ ხელშეკრულების საფუძველზე ნაკისრი ვალდებულებების სრულად და ჯეროვნად შესრულებამდე, მიუხედავად მისი შეწყვეტისა.

7.3. დასაქმებული დაუყოვნებლივ წერილობით აცნობებს დამსაქმებელს ყველა იმ გარემოებ(ებ)ის შესახებ, რომელიც შეიძლება წინააღმდეგობაში მოვიდეს მის განცხადებებთან და გარანტიებთან ან/და გამოიწვიოს მათი დარღვევა; ასევე, ნებისმიერი ისეთი გარემოების დაწყების ან დადგომის შესახებ, რითაც საფრთხე შეექმნება დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების სრულად და ჯეროვნად შესრულებას.

7.4. მხარეები აცხადებენ და აცნობიერებენ, რომ დამსაქმებელი მხოლოდ დასაქმებულის ზემოაღნიშნული განცხადებების და გარანტიების საფუძველზე და მათზე დაყრდნობით დებს/დადებს და შეასრულებს ხელშეკრულებას. ამ მუხლით გათვალისწინებული განცხადებების და გარანტიების დარღვევა წარმოადგენს საკმარის საფუძველს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შესაწყვეტად. ამასთან, ხელშეკრულების შეწყვეტა არ გამორიცხავს დასაქმებულის პასუხისმგებლობას და შესაბამის სანქციებს (მათ შორის, ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე, სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობასაც), რაც გათვალისწინებულია კანონმდებლობით.

8. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ კონკურენციის შეზღუდვა

8.1. მხარეები თანხმდებიან, რომ ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის, მათ შორის ვადის გასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებელს უფლება აქვს საკუთარი გადაწყვეტილებით და დასაქმებულისთვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე შეუზღუდოს დასაქმებულს უფლება იმუშაოს დეველოპერულ

their violation; Also, about the beginning or occurrence of any such circumstances, which will endanger the full and proper fulfillment of the contractual obligations assumed by the employee.

7.4. The parties declare and understand that the employer will only enter into and execute the agreement based on and in consideration of the above statements and guarantees of the employee. Violation of the statements and guarantees provided for in this article is sufficient grounds for immediate termination of the agreement by the employer. In addition, the termination of the agreement does not exclude the responsibility of the employee and the corresponding sanctions (including, without any limitation, criminal liability), as provided by the legislation.

8. Restriction of competition after Termination of Labor Relations

8.1. The parties agree that in the event of termination of the agreement for any reason, including the expiration of the term, the employer has the right at its own decision and on the basis of sending a written notice to the employee restrict the employee's right to work in the development and/or real estate construction field

ან/და უძრავი ქონების მშენებლობის სფეროში ან/და გაუწიოს საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისები (უშვალოდ ან მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკურენტულ დეველოპერულ ან/და უძრავი ქონების მშენებლობასთან დაკავშირებულ ორგანიზაციას/ებს, შემდეგი პირობით (შემდგომში - დასაქმების სპეციალური პირობები):

8.1.1. დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 6 (ექვსი) თვეს ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან.

8.1.2. დამსაქმებელი არ იქნება ვალდებული უზრუნველყოს დასაქმებული ნებისმიერი სახის სამუშაოთი.

8.1.3. დასაქმების სპეციალური პირობების შესაბამისად დასაქმებულს კომპენსაციის მიზნით, დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების პერიოდის ამოწურვამდე, დამსაქმებალი ყოველთვიურად გადაუხდის დასაქმებულს თანხას დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამასთან, ყოველგვარი ეჭვის გამოსარიცხად, დასაქმებულზე არ გავრცელდება დამატებითი შეღავათები, დამატებითი ანაზღაურება, კომპენსაციები და დამსაქმებელი არ განახორციელებს დასაქმებულის ხარჯების ანაზღაურებას.

8.1.4. დასაქმების სპეციალური პირობის მოქმედების განმავლობაში დასაქმებული ვალდებული იქნება შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ყველა განგრძობადი ვალდებულება, რომელიც ძალაში რჩება და რომელიც ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე მოიცავს კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვას და დასაქმებულის წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს.

8.1.5. მხარეები აგრეთვე თანხმდებიან, რომ ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს თავისი დასაქმების გეგმის და მისი ცვლილელების შესახებ მომდევნო 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში (მათ შორის მესამე პირის წინაში არსებული ნებისმიერი ვალდებულებების ჩათვლით). დასაქმებულის, დასაქმების სპეციალური პირობის მოქმედების განმავლობაში, სხვა დამსაქმებელთან (რომელიც არ წარმოადგენს დამსაქმებლის კონკურენტ დეველოპერულ ან/და

and/or provide consulting or similar services (directly or through persons related to him) to competitive development and/or real estate construction organization/s, provided that (hereinafter - special conditions of employment):

8.1.1. The duration of the special employment conditions shall not exceed 6 (six) months from the date of termination of the agreement;

8.1.2. The employer will not be obliged to provide the employee with any kind of work.

8.1.3. In order to compensate the employee in accordance with the special conditions of employment, before the expiration of the period of validity of the special conditions of employment, the employer shall pay the employee a sum equal to the monthly salary of the employee. However, for the avoidance of doubt, the employee will not be entitled to any additional benefits, additional pay, compensation, and the employer will not reimburse the employee's expenses.

8.1.4. During the validity of the special condition of employment, the employee will be obliged to fulfill all continuing obligations under the agreement, which remain in force and which include without limitation the protection of confidential information and the obligations of the employee under this agreement.

8.1.5. The parties also agree that in case of termination of the agreement for any reason, the employee must notify the employer about his/her employment plan and its changes within the next 6 (six) months (including any obligations to a third party). If the employee is employed by another employer (who is not a competitor of the employer) during the validity of the special condition of employment, the employer stops paying the employee the amount stipulated by the special condition of employment. In addition, the obligations of the employee under this agreement remain unchanged.

8.1.6. In case of violation by the employee of any obligation provided for in the special condition of employment, he will be obliged to pay the employer severance pay in the amount that is equal to any type of compensation paid by the employer to the employee during the 12

6.5

უძრავი ქონების მშენებლობასთან დაკავშირებულ ორგანიზაციას) დასაქმების შემთხვევაში, დამსაქმებელი წყვეტს დასაქმების სპეციალური პირობით გათვალისწინებული თანხის დასაქმებულისთვის ანაზღაურებას. ამასთან, წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმებულის ვალდებულებები რჩება უცვლელი.

8.1.6. დასაქმებულის მიერ დასაქმების სპეციალური პირობით გათვალისწინებლი ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში იგი ვალდებული იქნება დამსაქმებელს გადაუხადოს პირგასამტეხლო იმ ოდენობით, რაც ტოლია ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 (თორმეტი) თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების (შრომის ანაზღაურების და სხვა კომპენსაციის ჩათვლით). ამასთან, აღნიშნული პირგასამტეხლოს გადახდა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს დასაქმების სპეციალური პირობით გათვალისწინეული ვალდებულებების შესრულებისგან და არ ართმევს დამსაქმებელს უფლებას მოითხოვოს ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება.

(twelve) months before the termination of the agreement (including labor compensation and other compensation). In addition, the payment of the mentioned severance pay does not exempt the employee from fulfilling the obligations taken into account under the special condition of employment and does not deprive the employer of the right to demand compensation for damages.

9. მხარეთა სხვა უფლება-მოვალეობები

9.1. ხელშეკრულების შესრულების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები:

9.2. უფლებამოსილნი არიან სრულად და ჯეროვნად ისარგებლონ ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით განსაზღვრული უფლებებით;

9.3. მოვალენი არიან სრულად და ჯეროვნად შეასრულონ ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით განსაზღვრული ვალდებულებები.

9. Other rights and Obligations of the Parties

9.1. In order to ensure the performance of the agreement, the parties:

9.2. Are entitled to fully and regularly enjoy the rights defined by the agreement and/or legislation;

9.3. Are obliged to fully and properly fulfill the obligations defined by the agreement and/or legislation;

10. მხარეთა პასუხისმგებლობა

10.1. მხარეები იღებენ ვალდებულებას აუნაზღაურონ ერთმანეთს მათ მიერ ხელშეკრულების სრულად ან ნაწილობრივ შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების შედეგად მიყენებული ზიანი (ზარალი) კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით დადგენილი წესით. ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება მხარეებს არ ათავისუფლებს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებისაგან (გადახდისაგან), და არ გამორიცხავს

10. Responsibility of Parties

10.1. The parties undertake to compensate each other for the damages (losses) caused as a result of their full or partial non-fulfillment of the agreement or improper fulfillment of the agreement in accordance with the law and/or the agreement. Reimbursement of damages (losses) does not release the parties from the performance (payment) of obligations under the agreement, and does not exclude the measures of liability (including disciplinary, financial and/or

6.5

პასუხისმგებლობის იმ ზომებს (მათ შორის, დისციპლინარული, ფინანსური ან/და სხვა), რაც შესაძლოა გათვალისწინებული იყოს კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით (მათ შორის, ცალსახად შინაგანაწესით).

10.2. მიუხედავად შრომითი ხელშეკრულების 10.1. პუნქტით განსაზღვრული დებულებებისა, დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების სრულად და ჯეროვნად შესრულების უზრუნველსაყოფად და შესაბამისად დამსაქმებლის უფლებებისა და მოთხოვნების უზრუნველყოფის მიზნით, დასაქმებული აცხადებს წინასწარ თანხმობას დამსაქმებლის სრულ უფლებამოსილებაზე, საკუთარი შეხედულებისამებრ არ გადაუხადოს დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გადასახდელი (მათ შორის, შრომის ანაზღაურება), რაც შესაბამისი მოცულობით ჩაითვლება (გაიქვითება) დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გადასახდელის (პირგასამტეხლო, ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება, ფინანსური სანქცია და სხვა) ანგარიშში.

others), which may be provided for by the legislation and/or the agreement (including, explicitly by the internal rules and regulations).

10.2. Regardless of the provisions set forth under clause 10.1 of the employment Agreement, in order to ensure full and proper performance of the contractual obligations by the employee, and to ensure the employer's rights and requirements accordingly, the employee declares his/her prior consent to the full authority of the employer, at their own discretion, not to pay the employee the payment provided for in the agreement (including remuneration), which will be counted (deducted) in the appropriate amount from the employee's payment in favor of the employer (severance pay, compensation for damages, financial sanction, etc.), as provided for in the agreement.

11. ანგარიშსწორება

11.1. მხარეთა შორის ანგარიშსწორება წარმოებს ნაღდი ან/და უნაღდო ანგარიშსწორების წესით, გადახდის მომენტში დამსაქმებელთან მოქმედი წესებისა და პროცედურების შესაბამისად.

11.2. ანგარიშსწორება ხორციელდება საქართველოს ეროვნულ ვალუტაში. იმ შემთხვევაში, თუ გადასახდელი თანხა განსაზღვრულია სხვა ვალუტაში და კანონმდებლობით აკრძალულია თანხის ამგვარი გადახდა სხვა ვალუტაში, ანგარიშსწორება უნდა განხორციელდეს ეროვნულ ვალუტაში გადახდის დღეს საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი ოფიციალური გაცვლითი კურსის შესაბამისად.

11.3. უნაღდო ანგარიშსწორებისას, თუ ანგარიშსწორება ხდება: ა) დამსაქმებლის სასარგებლოდ, თანხები უნდა ჩაირიცხოს დამსაქმებლის მიერ მითითებულ საბანკო ანგარიშზე, ხოლო ბ) დასაქმებულის სასარგებლოდ, თანხები უნდა ჩაირიცხოს დასაქმებულის სახელფასო ანგარიშზე (ანგარიში, რომელზეც წარმოებს შრომის ანაზღაურების ჩარიცხვა), თუ დამსაქმებელი სხვა

11. Payment

11.1. Payment between the parties is carried out by cash and/or non-cash settlement, in accordance with the rules and procedures in force with the employer at the time of payment.

11.2. Payment is made in the national currency of Georgia. In the event that the amount to be paid is determined in another currency and such payment in another currency is prohibited by law, payment must be made in the national currency in accordance with the official exchange rate established by the National Bank of Georgia on the day of payment.

11.3. In case of non-cash settlement, if the payment is made: a) in favor of the employer, the funds must be credited to the bank account specified by the employer, and b) in favor of the employee, the funds must be credited to the employee's salary account (the account on which the payment of salary is recorded), unless the employer decides otherwise or different arrangement is envisaged

გადაწყვეტილებას არ მიიღებს ან მხარეთა შეთანხმებით (მათ შორის, შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით) სხვა რამ არ იქნება გათვალისწინებული.

11.4. კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნებისმიერი სახის გადასახადის დაკავება შრომის ანაზღაურებიდან, ბონუსიდან ან/და სხვა გადასახდელებიდან წარმოებს დამსაქმებლის მიერ, დასაქმებულის წინასწარი ან შემდგომი თანხმობისა თუ აქცეპტის გარეშე, თუ მხარეთა შეთანხმებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) სხვა რამ არ იქნება გათვალისწინებული.

by agreement of the parties (including by-laws and/or other internal regulations).

11.4. Deduction of any type of tax provided for by law from salary, bonuses and/or other payments is made by the employer, without the prior or subsequent consent or acceptance of the employee, unless otherwise stipulated by the agreement of the parties (including internal rules and regulations). Nothing else will be considered.

12. კომუნიკაცია მხარეთა შორის

12.1. მხარეთა შორის ოფიციალური ურთიერთობა უპირატესად უნდა ატარებდეს წერილობით ფორმას. მხარისათვის გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინება მას შეიძლება მიეწოდოს პირადად ან გაეგზავნოს კურიერის (მათ შორის, საერთაშორისო კურიერის) საშუალებით. თუ ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) ცალსახად არ არის დადგენილი შეტყობინების წერილობითი ფორმა. ოპერატიულობის მიზნით დასაშვებია მეორე მხარისათვის შეტყობინების მიწოდება ელექტრონული ფოსტის ან დამსაქმებლის მიერ დადგენილი ნებისმიერი სხვა ოპერატიული საშუალებით გაგზავნის გზით.

12.2. შეტყობინება ჩაბარებულად ითვლება ადრესატის მიერ მისი მიღების დღეს თუ შეტყობინების მიღება დადასტურებულია ადრესატის მიერ (მათ შორის, ელექტრონული დოკუმენტით, ქვითრით, შეტყობინების შესაბამისი სხვა საშუალებით და ა.შ.). შეტყობინება მიღებულად ითვლება იმ შემთხვევაშიც, თუ შეტყობინების გამგზავნ მხარეს შეტყობინება დაუბრუნდება გაგზავნილ მისამართზე/საკონტაქტო მონაცემებზე შეტყობინების ადრესატის ადგილსამყოფელის არარსებობის გამო, ადრესატი უარს განაცხადებს შეტყობინების მიღებაზე, ან თავს აარიდებს მის მიღებას.

12.3. შესაძლოა, დასაქმებულს შეტყობინება გაეგზავნოს მის მიერ დამსაქმებლისთვის მიწოდებულ სატელეფონო ნომერზე მოკლე ტექსტური შეტყობინების სახით. ამასთან, დასაქმებული ვალდებულია ტელეფონი იქონიოს სათანადო მდგომარეობაში და ყოველგვარი

12. Communication Between the Parties

12.1. Official communication between the parties should preferably be in written form. A written notice provided to a party may be delivered to him/her personally or sent by courier (including international currier services). If the Agreement (charter or other internal regulations) does not explicitly specify the written form of notification, for the sake of efficiency, it is permissible to send the notice to the other party by e-mail or any other transfer means established by the employer.

12.2. The message is considered delivered on the day of its receipt by the addressee, if the receipt of the message is confirmed by the addressee (including by electronic document, receipt, other means corresponding to the message, etc.) The message is considered received even if the message is returned to the sender of the message at the address/contact data due to the absence of the location of the addressee of the message, the addressee refuses to receive the message, or avoids receiving it.

12.3. The employee may be notified by a short text message to the phone number provided by the employee to the employer. In addition, the employee is obliged to have the phone in proper condition and to eliminate any obstacles/changes that may make it difficult or impossible to receive the message in a timely and appropriate manner as soon as possible. Also, employee is obliged to notify the employer no later than 24 hours after the occurrence of the above-mentioned

6.5

დაბრკოლება/ცვლილება, რამაც შეიძლება გაართულოს ან შეუძლებელი გახადოს შეტყობინების დროული და სათანადო მიღება, აღმოფხვრას უმოკლეს ვადაში. ასევე, ზემოაღნიშნული გარემოების წარმოშობიდან არაუგვიანეს 24 საათისა აცნობოს დამსაქმებელს. სატელეფონო ნომრის ცვლილება დასაქმებულმა დამსაქმებელს უნდა აცნობოს წინასწარ, წერილობითი ფორმით.

circumstance. The employee must notify the employer of the change of phone number in advance in writing.

13. პრეტენზიები და დავები

13.1. მხარეები შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, მათ შორის დავის წარმოშობის შემთხვევაში, შეეცდებიან გადაჭრან აღნიშნული დავა ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე.

13.2. ხელშეკრულებიდან გამომდინარე პრეტენზიები მხარეებმა შეიძლება ერთმანეთს წაუყენონ წერილობით, კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით. მხარის მიერ წაყენებული პრეტენზია იმავდროულად წარმოადგენს შემათანხმებელი პროცედურების დაწყებას. პრეტენზიის მიმღები მხარე ვალდებულია პრეტენზიის მიღებიდან 10 (ათი) კალენდარული დღის ვადაში განიხილოს პრეტენზია და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მეორე მხარეს.

13.3. თუ მეორე მხარის მიერ შეტყობინების მიღებიდან 14 (თოთხმეტი) კალენდარული დღის განმავლობაში ვერ მოხერხდა ურთიერთშეთანხმების მიღწევა, მხარეებს უფლება აქვთ მიმართონ სასამართლოს.

13. Claims and Disputes

13.1. During the period of labor relations, including in the event of a dispute, the parties will try to resolve the said dispute on the basis of mutual agreement.

13.2. Claims arising from the agreement can be submitted by the parties to each other in writing, in accordance with the law. The claim made by the party at the same time represents the initiation of conciliation procedures. The party receiving the claim is obliged to consider the claim within 10 (ten) calendar days after receiving the claim and to inform the other party of its decision in writing.

13.3. If it is not possible to reach a mutual agreement within 14 (fourteen) calendar days after receiving the notification by the other party, the parties have the right to apply to the court.

14. ხელშეკრულების მოქმედება და შეწყვეტა

14.1. ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეთა მიერ მისი ხელმოწერის დღიდან, ხოლო შრომითი ურთიერთობის დაწყების დრო და მოქმედების ვადა განისაზღვრება დანართი #1–თ თუ კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

14.2. ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში და პირობებით შესაძლებელია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა:

14.2.1. დამსაქმებლის მიერ ნებისმიერ დროს თუ:

14.2.1.1. დასრულდა ის კონკრეტულ პროექტი (ობიექტი), ამ ობიექტის (პროექტის) ან/და ეტაპი რაზეც მუშაობდა დასაქმებული;

14. Validity and Termination of the Agreement

14.1. The agreement enters into force from the date of signing by the parties, and the time of commencement of the employment relations and the validity period are determined by annex #1 unless otherwise provided by law.

14.2. In cases and under conditions established by the agreement and/or legislation, it is possible to terminate the agreement early:

14.2.1. At any time, by the employer, in the following cases:

14.2.1.1. The employee who is working on a specific project (object) has finished, the completion of this object (project) and/or stage on which the employee worked;

14.2.1.2. შეიცვალა ეკონომიკური გარემოებები ან/და განხორციელდა ტექნოლოგიური ან/და ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც საჭიროს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

14.2.1.3. დასაქმებულის კვალიფიკაცია ან პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას/შესასრულებელ სამუშაოს;

14.2.1.4. დასაქმებული უხეშად დაარღვევს ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) ან/და კანონმდებლობით ნაკისრ ვალდებულებებს;

14.2.1.5. დასაქმებული დაარღვევს ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) ან/და კანონმდებლობით დაკისრებულ ვალდებულებებს და დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 (ერთი) წლის განმავლობაში გამოყენებული იქნა შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

14.2.1.6. ძალაში შევიდა სასამართლო განაჩენი ან/და გადაწყვეტილება, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას;

14.2.1.7. დასაქმებული მონაწილეობს/მონაწილეობდა უკანონო გაფიცვაში;

14.2.1.8. დასაქმებულის დროებითი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება კანონმდებლობით განსაზღვრულ მაქსიმალურ ვადას და ამასთანავე დასაქმებულს სრულად გამოყენებული აქვს ხელშეკრულების დანართ #1-ში გათვალისწინებული შვებულება;

14.2.1.9. დაწყებულია დამსაქმებლის ლიკვიდაცია;

14.2.1.10. არსებობს სხვა ობიექტური გარემოებები, რომელიც ამართლებს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტას (მათ შორის, დასაქმებულისთვის დასახული მიზნების. ამოცანების, გეგმებისა და დავალებების შეუსრულებლობა);

14.2.1.11. გამოსაცდელი ვადის (ასეთის გამოყენებისას) განმავლობაში ნებისმიერ დროს, დასაქმებულისთვის წინასწარი გაფრთხილების, დასაბუთების გარეშე და რაიმე სახის კომპენსაციის მიცემის გარეშე. ასეთ დროს არ გამოიყენება შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მოთხოვნები;

14.2.2. დასაქმებულის მიერ, თუ იგი წერილობით მიმართავს დამსაქმებელს თანამდებობის/სამუშაოს დატოვების თხოვნით არანაკლებ 30 (ოცდაათი) კალენდარული დღით ადრე;

14.2.1.2. Economic circumstances have changed and/or technological and/or organizational changes have been implemented, which makes it necessary to reduce the workforce;

14.2.1.3. Qualifications or professional skills of the employee do not correspond to the position held by him/her / the work to be performed;

14.2.1.4. The employee grossly violates the obligations imposed by the agreement (including internal rules and regulations) and/or legislation;

14.2.1.5. The employee violates the obligations imposed by the agreement (including internal rules and regulations) and/or the law, and any measure of disciplinary responsibility stipulated by the internal rules and regulations was applied to the employee during the last 1 (one) year;

14.2.1.6. Court judgment and/or decision has entered into force, which excludes the possibility of the employee from performing work;

14.2.1.7. The employee participates/participated in an illegal strike;

14.2.1.8. The period of temporary incapacity for work of the employee exceeds the maximum period defined by the law, and at the same time, the employee has fully used the leave provided for in annex #1 of the Agreement;

14.2.1.9. Liquidation of the employer has commenced;

14.2.1.10. There are other objective circumstances that justify termination of the agreement by the employer (including non-fulfillment of goals, tasks, plans and tasks set for the employee); At any time during the probationary period (if applicable) without prior notice to the employee, without justification. and without giving any kind of compensation. In such cases, the requirements of Article 48 of the Labor Code are not applicable;

14.2.1.11. By the employee, if he/she applies to the employer in writing with a request of resignation from the position/work at least 30 (thirty) calendar days in advance;

14.2.2. The agreement is also terminated:

14.2.2.1. Upon expiration of the agreement term;

14.2.2.2. Upon completion of the work;

14.2.3. ხელშეკრულება წყდება ასევე:

14.2.3.1. ხელშეკრულების ვადის გასვლით;

14.2.3.2. სამუშაოს შესრულებით;

14.2.3.3. დასაქმებულის გარდაცვალებით;

14.2.3.4. მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით;

14.2.3.5. კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) განსაზღვრულ შემთხვევებში.

14.3. დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობები, მათ შორის, აღნიშნულის შესახებ შეტყობინების და აღნიშნული საფუძვლით დასაქმებულის კომპენსირების პირობები, განისაზღვრება კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით).

14.4. ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია უზრუნველყოს სამუშაოსა და მასთან დაკავშირებული ყველა ნივთისა და ნებისმიერი სახის ინფორმაციის გადაბარება დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ სხვა თანამშრომელზე, რაც მხარეთა შორის ფორმდება წერილობით, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული ფორმის შესაბამისად. აღნიშნული ვალდებულების სრული და ჯეროვანი შესრულება წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან საბოლოო ანგარიშსწორების აუცილებელ წინაპირობას.

14.5. ხელშეკრულების სრულად ან ნაწილობრივ შეწყვეტა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს ხელშეკრულებით ნაკისრი ან/და კანონმდებლობით დადგენილი ვალდებულებების სრულად და ჯეროვნად შესრულებისაგან ამგვარი ვალდებულების იძულებითი ან ნებაყოფლობითი შესრულების მომენტამდე.

14.2.2.3. by the death of the employee;

14.2.2.4. Upon written agreement of the parties;

14.2.2.5. In cases set forth in the legislation and/or agreement (including internal rules and regulations)

14.3. The terms of the termination of the agreement by the employer, including the notification and compensation of the employee on the said basis, are determined by the legislation and/or the agreement (including internal rules and regulations).

14.4. In case of termination of the agreement for any reason, the employee has the right to ensure the transfer of work and all related items and any kind of information to another employee determined by the employer, which is recorded between the parties in writing, in accordance with the form determined by the employer. Full and timely fulfillment of the said obligation is a necessary prerequisite for the final settlement from the employer's side.

14.5. Termination of the agreement in full or in part does not release the employee from the full and proper fulfillment of the obligations imposed by the agreement and/or established by the law until the moment of forced or voluntary fulfillment of such obligation.

15. ცვლილებები და დამატებები

15.1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია ცალმხრივად, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით განახორციელოს ხელშეკრულების (მათ შორის, შინაგანაწესის ან/და სხვა შიდა რეგულაციით) ცვლილება ან/და დამატება, რაც ასევე გულისხმობს, ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით) გათვალისწინებული ცალკეული გარემოების/პირობის დაზუსტება/შეცვლა, გარდა არსებითი პირობებისა.

15. Amendments and Additions

15.1. The employer is entitled unilaterally, by notifying the employee, to amend and/or supplement the agreement (including internal rules and regulations), which also implies specifying/amending the individual circumstances/conditions stipulated in the agreement (including internal rules and regulations), with exception of the essential terms.

15.2. The employer is entitled unilaterally, by notifying the employee, to change and/or add any conditions (including essential terms) if the mentioned is caused

15.2. დამსაქმებელი უფლებამოსილია ცალმხრივად, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით, შეცვალოს ან/და დაამატოს ნებისმიერი პირობა (მათ შორის, არსებითი პირობები) თუ აღნიშნული გამოწვეულია კანონმდებლობის ცვლილებით, ან დაშვებულია კანონმდებლობით. არსებითი პირობებში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა სხვა შემთხვევაში ხორციელდება მხარეთა შეთანხმებით ან შრომითი ხელშეკრულების 15.3. პუნქტის შესაბამისად.

15.3. თუ ის გარემოებები, რომლებიც არსებითი პირობების განსაზღვრის საფუძველი გახდა, ხელშეკრულების დადების/ხელმოწერის შემდეგ აშკარად შეიცვალა და მხარეები არ დადებდნენ/ხელს მოაწერდნენ ხელშეკრულებას ან დადებდნენ/ხელს მოაწერდნენ სხვა შინაარსით, ეს ცვლილებები რომ გაეთვალისწინებინათ, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია უზრუნველყოს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებელს: ა) არ მოეთხოვება შეუცვლელი არსებითი პირობების დაცვა, ან ბ) შეუძლია უარი თქვას ხელშეკრულებაზე.

15.4. ხელშეკრულებაში (მათ შორის, შინაგანაწესში) შეტანილი ცვლილებები და დამატებები წარმოადგენს ხელშეკრულების დანართს და მის განუყოფელ ნაწილს.

15.5. ხელშეკრულებაში (მათ შორის, შეინაგანაწესში), დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად განხორციელებულ ცვლილებები ან/და დამატება, გამოქვეყნდება/განთავსდება დამსაქმებლის შიდა მოხმარების ვებ-გვერდზე ან/და ინდივიდუალურად ეცნობება დასაქმებულს, ხოლო დასაქმებულის წერილობითი მოთხოვნის შემთხვევაში, გონივრული ვადაში ხელმისაწვდომი უნდა იქნეს ამგავრი ცვლილების ან/და დამატების წერილობითი ან ელექტრონული ვერსიები.

15.6. ხელშეკრულების (მათ შორის, შინაგანაწესში), დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად განხორციელებული ცვლილებება ან/და დამატება ძალაში შედის მათი დამსაქმებლის შიდა მოხმარების ვებ-გვერდზე განთავსების ან/და დასაქმებულისთვის ინდივიდუალურად (მათ შორის, ელექტრონული ფოსტით) გაგზავნის

by a change in the legislation, or is allowed by the legislation. Making changes and additions to the essential terms in other cases is carried out by agreement of the parties or in accordance with clause 15.3 of the employment agreement.

15.3. If the circumstances that became the basis for defining the essential terms have explicitly changed after the conclusion/signing of the agreement and the parties would not have concluded/signed the agreement or would have concluded/signed with a different content, if these changes had been taken into account, the employer is entitled to demand, and the employee is obliged to ensure that the agreement is adapted to the changed circumstances. Otherwise, the employer: a) is not required to comply with the irreplaceable essential conditions, or b) can reject the agreement.

15.4. Amendments and additions made to the agreement (including internal rules and regulations) are the annexes to the Agreement and make an integral part of it.

15.5. Changes and/or additions to the agreement (including the internal regulations) made unilaterally by the employer shall be published/posted on the employer's internal website and/or notified individually to the employee, and in the case of the employee's written request, such change and/or shall be made available within a reasonable period of time. Written or electronic versions of the supplement.

15.6. Changes and/or additions made unilaterally by the employer to the agreement (including internal rules and regulations) shall enter into force from the moment they are posted on the employer's website for internal use and/or sent to the employee individually (including by e-mail), regardless of whether the employee has become aware of them or not.

მომენტიდან, მიუხედავად იმისა გაეცნო თუ არა მათ დასაქმებული.

16. სხვა პირობები

16.1. მხარეები ადასტურებენ, რომ ხელშეკრულების შინაარსი ზუსტად გამოხატავს მხარეთა ნებას და მათ მიერ ნების გამოვლენა მოხდა ხელშეკრულების შინაარსის გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოოდენ სიტყვა-სიტყვითი მნიშვნელობიდან.

16.2. ნებისმიერი და ყოველი უფლება, რომელიც მიენიჭება მხარეს მეორე მხარის მიერ ხელშეკრულების ან/და კანონმდებლობის სრულად ან ნაწილობრივ დარღვევის შედეგად, კრებითია და დაემატება ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით მინიჭებულ ყველა სხვა უფლებას.

16.3. ერთ-ერთი მხარის მხრიდან ხელშეკრულების ან/და კანონმდებლობის სრულად ან ნაწილობრივ დარღვევასთან დაკავშირებით მეორე მხარის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებების გამოუყენებლობა არ გავრცელდება ხელშეკრულების ან/და კანონმდებლობის ნებისმიერ შემდგომ დარღვევაზე.

16.4. ხელშეკრულების რომელიმე მუხლ(ებ)ის, პუნქტ(ებ)ის ან/და ქვეპუნქტ(ებ)ის ბათილობა არ გამოიწვევს მთლიანად ხელშეკრულების სხვა მუხლ(ებ)ის, პუნქტ(ებ)ის ან/და ქვეპუნქტ(ებ)ის ბათილობას. ბათილი დებულების ნაცვლად, გამოიყენება იმგვარი დებულება, რომლითაც უფრო ადვილად მიიღწევა ხელშეკრულებით (მათ შორის, ბათილი დებულებით) გათვალისწინებული მიზანი.

16.5. ხელშეკრულებაში მხოლობით რიცხვში გამოყენებული სიტყვები გულისხმობს მრავლობითსაც და პირიქით.

16.6. ხელშეკრულების მუხლ(ებ)ი, პუნქტ(ებ)ი ან/და ქვეპუნქტ(ებ)ი დანომრილია, დასათაურებულია და განლაგებულია მხოლოდ მოხერხებულობისათვის და ამ ფაქტს ხელშეკრულების ინტერპრეტაციისათვის მნიშვნელობა არ ენიჭება.

16.7. ხელშეკრულების დანართებზე სრულად ვრცელდება ხელშეკრულების მუხლ(ებ)ის, პუნქტ(ებ)ის და ქვეპუნქტ(ებ)ის მოქმედება. ამასთან: ხელშეკრულების და ხელშეკრულების დანართის პირობებს შორის წინააღმდეგობის ან

16. Other Terms

16.1. The parties confirm that the content of the agreement accurately expresses the will of the parties and that their will was expressed as a result of a reasonable judgment of the content of the agreement and not only from the verbatim meaning.

16.2. Any and all rights granted to a party as a result of the other party's breach of agreement and/or law in whole or in part shall be cumulative and in addition to all other rights granted by agreement and/or law.

16.3. Failure by one of the parties to exercise their rights arising in connection with a full or partial breach of the agreement and/or legislation by another party, shall not apply to any subsequent breach of the agreement and/or legislation.

16.4. The invalidity of any article(s), clause(s) and/or sub-clause(s) of the agreement shall not result in the invalidity of the other article(s), clause(s) and/or sub-clause(s) of the agreement. Instead of a void provision, such a provision is used that more easily achieves the purpose of the agreement (including the void provision).

16.5. The words used in the agreement in the singular number also mean the plural and vice versa.

16.6. Article(s), clause(s) and/or sub-clause(s) of the agreement are numbered, titled and arranged for convenience only, and this fact shall have no significance for the interpretation of the agreement.

16.7. Article(s), paragraph(s) and sub-paragraph(s) of the agreement shall apply in full to the appendices of the agreement. However, in the event of any conflict or inconsistency between the terms of the agreement and any annex to the agreement, the terms of such annex shall prevail over the matters to be governed by such annex.

16.8. In the event of a conflict or inconsistency between the provisions of this agreement and the internal rules and regulations, the provisions of the agreement shall prevail.

შეუსაბამობის არსებობისას, ამგვარი დანართის პირობებს მიენიჭება უპირატესობა იმ საკითხებთან მიმართებაში, რომელთა დასარეგულირებლადაც დადებულია ამგვარი დანართი.

16.8. წინამდებარე ხელშეკრულების და შინაგანაწესის დებულებებს შორის წინააღმდეგობის ან შეუსაბამობის არსებობისას, უპირატესობა მიენიჭება ხელშეკრულების დებულებებს.

16.9. ხელშეკრულება განიმარტება და რეგულირდება კანონმდებლობის შესაბამისად. იმ შემთხვევებში, რომლებიც არ არის გათვალისწინებული ხელშეკრულებით, მხარეები იხელმძღვანელებენ კანონმდებლობით დადგენილი შესაბამისი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმებით ან/და დამატებით შეთანხმებული პირობებით.

16.10. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ და ინგლისურ ენაზე. თუ რომელიმე მხარემ არ იცის ქართული ენა ან/და მისი დამწერლობა, ან მხარეებს ან ერთ-ერთ მხარეს სურს, მაშინ ხელშეკრულება შეიძლება შედგეს და დაიდოს ასევე მხარეთათვის მისაღებ სხვა ენაზე. ხელშეკრულების ინტერპრეტაციისას უპირატესობა ენიჭება ქართულ ენაზე შედგენილ ტექსტს. აღნიშნული ნორმები ვრცელდება, ასევე, მხარეთა შორის ურთიერთობაზე ან/და ხელშეკრულების, თუ ნებისმიერ სხვა დოკუმენტის შედგენასა და ინტერპრეტაციაზე.

16.11. ხელშეკრულების გაფორმებამდე დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული მოქმედი სხვა შრომითი ხელშეკრულება (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ჩაითვლება შეწყვეტილად. თუკი შრომითი ხელშეკრულების დანართი #1-ით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) სხვაგვარად არ იქნება გათვალისწინებული.

16.12. ხელშეკრულების თითო იდენტური ეგზემპლარი გადაეცემა მხარეებს.

16.9. The Agreement is interpreted and regulated in accordance with the legislation. In cases that are not provided for in the agreement, the parties will be guided by the norms governing the relevant relationship established by the law and/or additional agreed conditions.

16.10. The Agreement is drawn up in the Georgian language. If one of the parties does not know the Georgian language and/or its script, or the parties or one of the parties wishes, then the agreement can be drawn up and concluded in another language acceptable to the parties. When interpreting the agreement, priority is given to the text written in the Georgian language. The mentioned norms also apply to the relationship between the parties and/or the drafting and interpretation of the agreement or any other document.

16.11. Any other employment agreement (if any) signed between the employer and employee will be considered annulled if by the annex #1 (if exists) did not stipulates otherwise.

16.12. One identical copy of the agreement shall be given to the parties.

დამსაქმებელი/ Employer:

_____

დასაქმებული/ Employee:

_____

შრომითი ხელშეკრულება Employment Agreement #0052
დანართი/Appendix #1
არსებითი პირობები/Essential Terms

1.	**არსებითი პირობები/Essential Terms:**	
1.1.	**შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღი/Employment commencement date:**	**1 ნოემბერი, 2022** **1th of November, 2022**
1.2.	**შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა/Duration of Labor Relations:**	2023 წლის 4 მაისამდე Until 4 May 2023 y
1.3.	**სამუშაო პოზიცია/Job Position:**	**არქიტექტორი / Architect**
1.4.	**შესასრულებელი სამუშაოს სახე/Type of work to be performed:**	განისაზღვრება დაკავებული პოზიციის შესაბამისად და/ან თანამდებობრივი ინსტრუქციით (ასეთის არსებობისას) ან/და ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილებით/Determined in accordance with the occupied position and/or job description (if any) and/or managers decision;
1.5.	**სამუშაო ადგილი/Workplace:**	**ქ. თბილისი, ალექსიძის ქ. N12, ბიზნეს ცენტრი, მე-10 სართული.**
1.6.	**სამუშაო დრო/Working hours::**	10:00 – 19:00
1.7.	**ზეგანაკვეთური სამუშაო/Overtime:**	1.6. პუნქტით გათვალისწინებული დროის გარდა, სამუშაო რომელიც აღემატება კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სამუშაო დროის მაქსიმალურ საათობრივ ოდენობას; / Other than the time set forth in clause 1.6, work that exceeds the maximum hourly amount of working time provided for by law;
1.8.	**შესვენების დრო/Break:**	60 წუთი 13:00-დან 14:00-მდე; / 60 minutes, from 13 pm to 14 pm;
1.9.	**შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) ოდენობა/Amount of Remunerations (salary):**	ფიქსირებულად: **4375 (ოთხი ათას სამას სამოცდათხუთმეტი) ლარი,** ხელფასი მოიცავს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს; fixed: **4375 (Four thousand three hundred and seventy-five) GEL,** Salary includes taxes applicable by the law;
1.10.	**შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) გადახდის წესიRule of Payment of Remunerations (salary):**	შრომის ანაზღაურების გადახდა განხორციელდება თვეში ერთხელ /Payment of salary shall be made once a month;
1.11.	**ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა/Amount of compensation of overtime work::**	თუ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით დასაქმებულს არ მიეცა დამატებითი დასვენების დრო, 1.7. პუნქტით განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება მსგავსი სამუშაოსათვის დადგენილი ანაზღაურების 125%–ის ოდენობით საათებზე გაანგარიშებით; / If, by the decision of the employer, the employee is not given additional rest time, the overtime work specified in clause

		1.7 shall be compensated in the amount of 125% of the remuneration established for similar work, calculated on hourly basis;
1.12.	**ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების გადახდის წესი/Procedure for compensating overtime work:**	ანაზღაურდება ამ დანართის 1.10. პუნქტით დადგენილი წესის შესაბამისად; / Shall be compensated as per the procedure set forth in article 1.10 of this annex.
1.13.	**შვებულების ხანგრძლივობა/Duration of leave:**	
1.13.	**ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა/Duration of paid leave:**	წელიწადში 24 (ოცდაოთხი) სამუშაო დღე. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია შვებულებით სარგებლობა დასაქმებიდან 11 თვის გასვლამდეც / 24 (twenty-four) working days per year. With the agreement of the parties, it is possible to take leave even before 11 months of employment.
1.13.	**ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა/Duration of unpaid leave:**	წელიწადში არანაკლებ 15 (თხუთმეტი) კალენდარული დღე / No less than 15 (fifteen) calendar days per year.
1.14.	**შვებულების გაცემის წესი/Procedure for granting a leave:**	განისაზღვრება შინაგანაწესის და/ან სხვა შიდა რეგულაციით შესაბამისად / Defined in accordance with the bylaws and/or other internal regulations;

დამსაქმებელი/ Employer:

_____

დასაქმებული/ Employee:

_____

შრომითი ხელშეკრულება/Employment Agreement #0031

თბილისი/ Tbilisi

10 ივნისი, 2022
10th of June, 2022

1. მხარეები/Parties of the agreement

1.1. დამსაქმებელი/Employer:

1.1.1.	სახელწოდება (საფირმო) / Name (trade name):	**შპს ზაჰა / Zaha LLC**
1.1.2.	საიდენტიფიკაციო ნომერი / Identification number:	405502861
1.1.3.	წარმომადგენელი (ხელმომწერი პირი) / Representative (signatory):	**ამრ გამალ აბდელათი აბდელგანი / Amr Gamal Abdelaty Abdelghany**
1.1.4.	სახელი, გვარი / First name, last name:	**ამრ გამალ აბდელათი აბდელგანი / Amr Gamal Abdelaty Abdelghany**
1.1.5.	თანამდებობა/სტატუსი / Position/Status:	**კომპანიის დირექტორი / The director of the company**

1.2. დასაქმებული:

1.2.1.	სახელი, გვარი / First name, last name:	**ალექსანდრე ზაგაშვილი / Aleksandre Zagashvili**
1.2.2.	პირადი ნომერი/ Personal number:	**01008024106**

2. დეფინიციები

თუ ამ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ან მისი კონტექსტიდან სხვა რამ არ გამომდინარეობს, ხელშეკრულებაში ქვემოთ მოცემულ დეფინიციებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობა:

2.1. **არსებითი პირობები** - კანონმდებლობით (საქართველოს შრომის კოდექსით) განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომლებიც მოცემულია შრომითი ხელშეკრულების დანართ #1–ში;

2.2. **დანართი** – თუ თავად ხელშეკრულებით სხვაგვარად არ იქნა გათვალისწინებული, ხელშეკრულების დანართ(ებ)ი (კონტექსტის შესაბამისად), რომელიც/რომლებიც წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებს მასთან ერთად;

2.3. **კონფიდენციალური ინფორმაცია** - დამსაქმებლის, მისი კლიენტების, პარტნიორების და/ან მასთან საქმიან ურთიერთობებში მყოფი ნებისმიერი პირის ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც ზოგადად არ არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი და რომლის შესახებაც დასაქმებულისათვის ცნობილი გახდა ან/და რომელზეც მას ხელი მიუწვდება. ამასთან, მხარეები თანხმდებიან, რომ კონფიდენციალური ინფორმაცია გულისხმობს მის ფართო განსაზღვრებას და ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე მოიცავს ასევე ნებისმიერი

2. Definitions

Unless otherwise defined in this agreement, or the context hereof indicates otherwise, the following definitions in the agreement shall have the following meanings:

2.1. **Essential terms** – essential terms of an employment agreement determined by the Legislation (Labor Code of Georgia), which are provided in Annex #1 of the Employment Agreement.

2.2. **Annex** – unless otherwise provided by the agreement itself, the annex(es) to the Agreement (according to the context), make an integral part of the agreement and operate together with it;

2.3. **Confidential information** - any information of the employer, its clients, partners and/or any person in business relations with them, which is generally not publicly available and which the employee has become aware of and/or has access to. In addition, the parties agree that confidential information is broadly defined and without limitation includes the following, of any form and content: idea, method, process, system, tool, concept, principle, device, service, plan, strategy, discovery, fact, circumstance and document. It also includes information stored with the employer and/or

ფორმატის და შინაარსის: იდეას, მეთოდს, პროცესს, სისტემას, საშუალებას, კონცეფციას, პრინციპს, მოწყობილობას, სერვისს, გეგმას, სტრატეგიას, აღმოჩენას, ფაქტს, გარემოებას და დოკუმენტს. ასევე, დამსაქმებელთან დაცულ ან/და დამსაქმებლის ან დამსაქმებელთან დასაქმებული ნებისმიერი პირის, მათ შორის, თავად დასაქმებულის მიერ მიღებულ, დამუშავებულ, შექმნილ ან/და გაგზავნილ ინფორმაციას;

2.4. **მესამე პირი** - ნებისმიერი ფიზიკური პირი, იურიდიული პირი ან/და საქართველოს ან სხვა ქვეყნის კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნი, რომელიც არ წარმოადგენს იურიდიული პირს გარდა დამსაქმებლისა ან/და დასაქმებულისა;

2.5. **მხარე/მხარეები** - დამსაქმებელი ან/და დასაქმებული (კონტექსტის შესაბამისად);

2.6. **ხელშეკრულება** - მხარეთა შორის დადებული (ა) შრომითი ხელშეკრულება; (ბ) დამატებითი პირობები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში); (გ) შინაგანაწესი და (დ) ნებისმიერი დამატებითი დანართი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), რომელიც დაიდო/დაიდება მომავალში მხარეთა მიერ წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებასთან მიმართებაში, ამგვარ დოკუმენტ(ებ)შეი პერიოდულად შეტანილი ცვლილებების და დამატებების ჩათვლით;

2.7. **შინაგანაწესი** - დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული და დამტკიცებული სახელმძღვანელოების, დებულებების, ინსტრუქციების, პოლიტიკების და სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ერთობლიობა, რომლებიც წარმოადგენენ ხელშეკრულების შემადგენელ/განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებენ მასთან ერთად, იმ შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის დებულებას, ინსტრუქციას, მეთოდოლოგიას ან სხვა შიდა ნორმატიულ დოკუმენტს, სადაც საქმიანობს დასაქმებული და ნებისმიერ სხვა დებულებას თუ სახელმძღვანელოს, რომელიც აუცილებელი შესასრულებელია დასაქმებულის მიერ.

2.8. **კანონმდებლობა** - საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობა და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტები და საქართველოს ნორმატიულ აქტთა სისტემაში მოქცეული

received, processed, created and/or sent by the employer or any person employed by the employer, including the employee himself;

2.4. **Third party** – Any natural person, legal entity and/or other organizational structure provided for by the legislation of Georgia or another country, which is not a legal entity except the employer and/or the employee;

2.5. **Party/parties** – employer and/or employee (according to the context);

2.6. **Agreement** – Agreement concluded between the parties (a) labor Agreement; (b) Additional Terms (if any); (c) Bylaws and (d) any additional addendum (if any) entered/to be entered into in the future by the parties in relation to this employment agreement, including amendments and additions to such document(s) from time to time;

2.7. **Internal Rules and Regulations** - manuals, regulations, instructions, policies, bylaws and other internal documents approved by the employer, as well as electronic (e-mail, short text message, etc.) and/or verbal instructions of the supervisor(s) and their combination, which act together with the agreement and which are necessary to be performed by the employee.

2.8. **Legislation** - Georgia's current legislation and subordinate normative acts and international treaties and agreements included in the system of normative acts of Georgia.

საერთაშორისო ხელშეკრულებები და შეთანხმებები.

3. ხელშეკრულების საგანი

3.1. ხელშეკრულების საფუძველზე და მისი პირობების შესაბამისად დასაქმებული იღებს ვალდებულებას სრულად და ჯეროვნად შეასრულოს სამუშაო, ხოლო თავის მხრივ, დამსაქმებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულისათვის შესაბამისი სამუშაო პირობების შექმნასა და შრომის ანაზღაურების (შემდგომში - შრომის ანაზღაურება) გაცემას (შემდგომში ერთობლივად - შრომითი ურთიერთობა).

3.2. შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობები, მოცემულია დანართ #1–ში ხოლო შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული დასაქმებულის სხვა უფლებები და მოვალეობები, ასევე განისაზღვრება სხვა დანართებით (ასეთების არსებობის შემთხვევაში) და შინაგანაწესით.

4. შრომითი ხელშეკრულების ზოგადი პირობები

4.1. დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი ხელშეკრულებით ნაკისრი უფლებები და მოვალეობები გადასცეს მესამე პირს, დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის გარეშე.

4.2. დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო შეასრულოს პირადად, მაღალი პროფესიული და ეთიკური სტანდარტების დაცვით; გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის, მისი თანამშრომლების, კლიენტების და პარტნიორების საქმიან რეპუტაციას.

4.3. დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს/ხელმძღვანელს მისთვის ცნობილი ნებისმიერი ისეთი დარღვევის (მათ შორის, მის მიერ ჩადენილი), დისციპლინარული გადაცდომის ან ფაქტის შესახებ, რომელიც საფრთხეს უქმნის ან/და შეუძლებელს ხდის მის მიერ შრომითი ამოცანების/დავალების შესრულებას ან უარყოფითად შეიძლება აისახოს დამსაქმებელზე და განახორციელოს ყველა ქმედება შესაძლო ზიანის შესამცირებლად.

4.4. დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის პარალელურად შეასრულოს რაიმე სახის სამუშაო მესამე პირისათვის,

3. Subject of the Agreement

3.1. Based on the agreement and in accordance with its terms, the employee undertakes to perform the work fully and in proper manner, and in turn, the employer ensures the suitable working conditions for the employee and the payment of labor remuneration (hereinafter - labor remuneration) (hereinafter collectively - labor relations).

3.2. The essential terms of the labor relations are given in Annex #1, and other rights and duties of the employee related to the labor relations are determined by other annexes, internal rules and regulations and/or other internal rules and regulations (if any).

4. General Terms of Employment Agreement

4.1. The employee is not authorized to transfer the rights and obligations under the agreement to a third party without the prior consent of the employer.

4.2. The employee is obliged to perform the work personally, observing high professional and ethical standards; take care of the business reputation of the employer, its employees, clients and partners.

4.3. The employee is obliged to immediately notify the employer/supervisor of any violation known to him/her (including those committed by him/her), disciplinary misconduct or fact that endangers and/or makes it impossible for him/her to perform his/her work tasks/tasks or may have a negative impact on the employer and must take all action to reduce possible harm.

4.4. The employee is not authorized to perform any kind of work for a third party in parallel with the labor relations stipulated in the Agreement, without the prior consent of the employer, except for scientific and pedagogical activities.

4.5. The employee is obliged to participate in the testing, examination and inspection procedures necessary to

დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის გარეშე, გარდა სამეცნიერო და პედაგოგიური საქმიანობისა.

4.5. დასაქმებული ვალდებულია, მიიღოს მონაწილეობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი შესაბამისობის დასადგენად შემოწმების პროცედურებში (ალკო და ნარკოლოგიური ტესტირება). ასევე, დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში წარმოადგინოს ზემოაღნიშნული შესაბამისობის დამადასტურებელი ნებისმიერი დოკუმენტი (მათ შორის, ცნობა ნასამართლეობის, ჯანმრთელობის შესახებ). ამასთან, მხარეები თანხმდებიან, რომ ამ პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა განიხილება შრომის ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად.

4.6. დასაქმებულის მიერ სამუშაოს სრულად და ჯეროვნად შესრულებასთან დაკავშირებით გაწეული ის ხარჯები, რაც შინაგანაწესის ან/და დამსაქმებლის პოლიტიკის მიხედვით არ ექვემდებარება ანაზღაურებას, არ ანაზღაურდება, თუ დამსაქმებელი სხვაგვარ გადაწყვეტილებას არ მიიღებს ან მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ იქნება გათვალისწინებული.

4.7. დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულის შესახებ ინფორმაცია მიაწოდოს მესამე პირს დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების ან/და შიდა რეგულაციის პირობების შეუსრულებლობით ან არაჯეროვანი შესრულების შედეგად დამსაქმებლის უფლებების განხორციელების მიზნით, ან/და დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების ან/და შიდა რეგულაციის პირობების შესრულებაზე მონიტორინგის მიზნით. სხვა შემთხვევაში დასაქმებულის შესახებ პირადი ინფორმაციის გამჟღავნება დასაშვებია მხოლოდ კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში ან/და დასაქმებულის თანხმობით.

4.8. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება გულისხმობს სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობას, რაც არ იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების (მათ შორის, დამატებითი გამოსასვლელი დღეების გაცემის) საფუძვლები და პირობები განისაზღვრება კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით). დამსაქმებლის და/ან უშუალო

determine his/her qualifications, skills and other types of compliance with the position/work to be performed, (including alcohol and drug testing). Also, at the employer's request, he/she is obliged to submit any document confirming the above-mentioned compliance (including a certificate of conviction, health). In addition, the parties agree that the violation of the obligation stipulated in this paragraph is considered a gross violation of the employment agreement.

4.6. The expenses incurred by the employee in connection with the full and timely performance of the work, which are not subject to reimbursement according to the internal rules and regulations and/or the policy of the employer, will not be reimbursed, unless the employer makes a different decision or otherwise is envisaged by the agreement of the parties.

4.7. The employer is entitled to provide information about the employee to a third party in order to exercise the employer's rights as a result of non-fulfillment of the terms of the agreement and/or internal regulation by the employee, and/or to monitor the fulfillment of the terms of the agreement and/or internal regulation by the employee. In other cases, disclosure of personal information about the employee is allowed only in cases provided for by law and/or with the consent of the employee.

4.8. Suspension of the labor relations implies temporary non-fulfillment of work, which does not result in termination of the agreement. The grounds and conditions for the suspension of the labor relations (including the granting of additional leave days) are determined by the legislation and/or the agreement (including internal rules and regulations). According to the decision of the employer and/or the immediate supervisor, depending on the specifics of the work and/or the condition of the employee, the employee may be removed from work temporarily, without termination or suspension of the labor relations, with or without remuneration.

ხელმძღვანელის გადაწყვეტილებით, სამუშაოს სპეციფიკიდან და/ან დასაქმებულის მდგომარეობიდან გამომდინარე, დასაქმებული შეიძლება ჩამოშორებულ იქნას სამუშაოს დროებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და შეჩერების გარეშე, შრომის ანაზღაურების ან მის გარეშე.

5. კონფიდენციალური ინფორმაციის და ინტელექტუალური საკუთრების დაცვა

5.1. დასაქმებული ვალდებულია, როგორც ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, ასევე შრომითი ურთიერთობის დამთავრების შემდეგაც დაიცვას და არ გაამჟღავნოს შრომითი ურთიერთობის პერიოდში მიღებული ნებისმიერი კონფიდენციალური ინფორმაცია. კონფიდენციალურობის დაცვის დამატებითი პირობები და/ან პროცედურები შესაძლოა განისაზღვროს შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით. აღნიშნული შეზღუდვა არ გულისხმობს ინფორმაციის გამოყენებას პედაგოგიური და/ან სამეცნიერო მიზნებისთვის, იმ პირობით, რომ დაცული იქნება საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნები და არ შეილახება დამსაქმებლის ინტერესები (საქმიანი რეპუტაცია და კომერციული ინტერესები).

5.2. მხარეები აღიარებენ და თანხმდებიან, რომ დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის პერიოდში და საფუძველზე შექმნილ ნებისმიერი ფორმის და შინაარსის ნაწარმოებზე და კანონმდებლობით განსაზღვრულ საავტორო და მომიჯნავე უფლებების ნებისმიერი ფორმის და შინაარსის ობიექტზე (შემდგომში - სამსახურებრივი ნაწარმოები) სრულად ვრცელდება დამსაქმებლის ინტელექტუალური საკუთრების უფლება, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის ნებისმიერ უფლებას და პრეტენზიას ამგვარ უფლებაზე სამსახურებრივი ნაწარმოების მიმართ.

5.3. დამსაქმებლის ინტელექტუალური საკუთრების უფლების სრულად და ჯეროვნად გამოყენების/რეალიზაციის უზრუნველსაყოფად, დასაქმებული იღებს ვალდებულებას, როგორც ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, ასევე შრომითი ურთიერთობის დამთავრების შემდეგ ნებისმიერ ეტაპზე:

5. Protection of Confidential Information and Intellectual Property

5.1. The employee is obliged to protect and not to disclose any confidential information obtained during the period of the labor relations, both during the period of validity of the agreement and after the termination of labor relations. Additional confidentiality protection terms and/or procedures may be defined by the Internal rules and regulations. This limitation does not imply the use of information for pedagogical and/or scientific purposes, provided that the requirements of Georgian legislation are respected and the employer's interests (business reputation and commercial interests) are not violated.

5.2. The parties acknowledge and agree that the rights to the work of any form and content created by the employee during and on the basis of the labor relations, and to the object of any form and content of copyright and related rights defined by legislation (hereinafter – content created at work) belong to the employer.

5.3. In order to ensure the full and proper use/realization of the intellectual property rights of the employer, the employee undertakes, both during the period of validity of the agreement and at any stage after the termination of the labor relations:

5.3.1. To comply with the terms of use of the content created at work defined by the legislation and the agreement (including internal rules and regulations);

5.3.2. If necessary, take any action that is necessary and/or appropriate for the employer's full and proper use/realization of intellectual property rights.

5.4. The employer is authorized by the agreement (including internal rules and regulations) to establish additional rules and conditions to ensure the protection

5.3.1. დაიცვას, კანონმდებლობით და ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) განსაზღვრული, სამსახურებრივი ნაწარმოების გამოყენების პირობები;

5.3.2. საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს ნებისმიერი ქმედება, რომელიც აუცილებელი ან/და მიზანშეწონილი იქნება დამსაქმებლის მიერ ინტელექტუალური საკუთრების უფლების სრულად და ჯეროვნად გამოყენების/რეალიზაციის მიზნით.

5.4. დამსაქმებელი უფლებამოსილია ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) დააწესოს დამატებითი წესები და პირობები დამსაქმებლის კანონიერი ინტერესებისა და უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად, რომელიც სავალდებულოა შესასრულებლად დასაქმებულისათვის.

5.5. მხარეები თანხმდებიან, რომ დასაქმებულის მიერ ზემოაღნიშნული პუნქტებით ან/და მათ საფუძველზე დადგენილი ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევა ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად და შესაბამისად წარმოადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის უპირობო საფუძველს.

of the legal interests and rights of the employer, which are mandatory for the employee.

5.5. The parties agree that the employee's violation of any obligation established by the above-mentioned clauses and/or based on them shall be considered a gross violation of the obligations assumed by the employee under the agreement (including internal rules and regulations) and accordingly shall constitute sufficient basis for terminating the agreement.

6. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების და ანაზღაურების ზოგადი პირობები

6.1. დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებლის დავალებით შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

6.1.1. სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე;

6.1.2. საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურებით.

6.2. სხვა დანარჩენ შემთხვევაში, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა:

6.2.1. მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება კვირაში 40 საათის ან კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა მაქსიმალური სამუშაო დროის შემდეგ. ამასთან, თუ დამსაქმებელი სხვაგვარ გადაწყვეტილებას არ მიიღებს ან მხარეთა შეთანხმებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) სხვა რამ არ იქნება

6. General Terms of Overtime Work and Remuneration

6.1. The employee is obliged to perform overtime work at the request of the employer:

6.1.1. To prevent a natural disaster and/or eliminate its consequences - without compensation;

6.1.2. To prevent an industrial accident and/or eliminate its consequences - with compensation.

6.2. In other cases, overtime is considered:

6.2.1. Performance of work by the employee after 48 hours per week, as agreed between the parties, or other maximum working hours determined by the law. In addition, if the employer does not make a different decision or if the agreement of the parties (including internal rules and regulations) does not provide for anything else, overtime work shall be compensated by way of granting additional leave/rest time to the employee.

გათვალისწინებული, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემით;

6.2.2. წინამდებარე შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით დასაქმებული ანიჭებს დამსაქმებელს უფლებამოსილებას, დასაქმებულთან შემდგომი დამატებითი შეთანხმების გარეშე, თავად განსაზღვროს შესაბამისი წერილობითი გადაწყვეტილებით/ბრძანებით ან/და შინაგანაწესით დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ფორმა, მათ შორის, დამატებითი თანაბარზომიერი დასვენების დროის მიცემის გზით.

6.3. დასაქმებულის მიერ კვირაში 40 საათის (ან კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა მაქსიმალური სამუშაო დროის) შემდეგ, დამსაქმებელთან წერილობითი შეთანხმების გარეშე სამუშაოს შესრულება ჩაითვლება სამუშაოს ნებაყოფლობით შესრულებად, რაც თავის მხრივ არ ჩაითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და შესაბამისად არ ანაზღაურდება.

6.2.2. By signing this employment Agreement, the employee grants the employer the right, without further additional agreement with the employee, to determine the form of compensation for overtime work for the employee, including the provision of additional equal rest time, by means of an appropriate written decision/order and/or internal rules and regulations.

6.3. Performance of work by the employee above 40 hours per week (or other maximum working hours defined by law), without a written agreement with the employer shall be considered voluntary performance of work, which in turn will not be considered overtime and will not be compensated accordingly.

7. განცხადებები და გარანტიები

7.1. დასაქმებული აცხადებს და იძლევა გარანტიას, რომ:

7.1.1. ხელშეკრულება იდება მის მიერ ნებაყოფლობით, დამსაქმებლის ან მესამე პირის მხრიდან მის მიმართ ძალადობის, მუქარის, მოტყუების, შეცდომის ან/და რაიმე სხვა გარემოების გამოყენების გარეშე;

7.1.2. ხელშეკრულების დადების/ხელმოწერისა და მოქმედების მთელი პერიოდისათვის იგი იცავს და დაიცავს ნებისმიერი ხელშეკრულების ან/და სხვა შიდა რეგულაციის პირობებს, ან/და სხვა ვალდებულებებს, რომელთა შეუსრულებლობამაც შესაძლოა უარყოფითი ზეგავლენა იქონიოს დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაზე;

7.1.3. მისი ქმედება არ არის/იქნება მიმართული დამსაქმებლის მოტყუებისაკენ. აღნიშნული პრინციპის გათვალისწინებით ხელშეკრულების დასადებად ან მის საფუძველზე და შესასრულებლად, მის მიერ დამსაქმებლისათვის წარდგენილი დოკუმენტი ან/და ინფორმაცია მისი წარმოდგენის მომენტისათვის ასევე არის/იქნება უტყუარი, ზუსტი და სრული. ამასთანავე,

7. Statements and Guarantees

7.1. The employer states and guarantees that:

7.1.1. The agreement is entered into by him/her voluntarily, without the use of coercion, threat, deception, mistake and/or any other circumstances by the employer or a third party;

7.1.2. For the entire period of conclusion/signature and validity of the agreement, he/she complies and will comply with the conditions of any agreement and/or other internal regulations, and/or other obligations, the non-fulfillment of which may have a negative impact on the fulfillment of the contractual obligations assumed by the employee;

7.1.3. His/her action is/shall not be aimed at deceiving the employer. Taking into account the mentioned principle, the document and/or information submitted by him/her to the employer for conclusion of the agreement or based on it or for its execution is/will be authentic, accurate and complete at the moment of its presentation. In addition, he/she is aware that the provision of false documents and/or information is a

მისთვის ცნობილია, რომ ყალბი დოკუმენტების ან/და ინფორმაციის მიწოდება კანონმდებლობის შესაბამისად წარმოადგენს დასჯად ქმედებას და წარმოადგენს საკმარის საფუძველს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტისათვის;

7.1.4. ხელშეკრულების დადების/ხელმოწერის მომენტისათვის სრულად ფლობს ინფორმაციას შრომითი ურთიერთობების (მათ შორის, ხელშეკრულების) არსებითი პირობების შესახებ;

7.1.5. მისთვის ცნობილია, რომ დამსაქმებლის პოლიტიკა მკაცრად კრძალავს დირექტორის, უფლებამოსილი პირის, წარმომადგენლის, თანამშრომლის, სხვა პერსონალის ან მასთან დაკავშირებული პირის ან/და მისი აფილირებული პირის მონაწილეობას იმგვარ ქმედებებში, რაც გულისხმობს ღირებულების მქონე რაიმე ნივთის/არამატერიალური ქონებრივი სიკეთის შეთავაზებას ან მიღებას (პირდაპირ თუ არაპირდაპირ), ამა თუ იმ პირის, დამსაქმებლის, მასთან დაკავშირებული პირის ან/და მისი აფილირებული პირის ან მისი კლიენტის მიერ სარგებლის მიღების, ბიზნესის არაკეთილსინდისიერად მოპოვების ან შენარჩუნების ან/და სხვაგვარი ბიზნეს უპირატესობის მიღების მიზნით;

7.1.6. მას ან მასთან დაკავშირებული პირს:

7.1.6.1. პირდაპირ ან არაპირდაპირ არ გადაუხდია ან მიუღია (ან ჩართულა რაიმე გარიგებაში, რომლის მიხედვითაც უნდა გადაიხადოს ან მიიღოს), ნებისმიერი უკანონო ან/და დაფარული საკომისიო, ქრთამი, სასყიდელი ან ანაზღაურება, რაც შეიძლება უკავშირდებოდეს ხელშეკრულებას ან/და შრომით ურთიერთობას; ან/და

7.1.6.2. არ განუხორციელებია რაიმე ქმედება (ფარული შეთანხმების ჩათვლით), რასაც შესაძლოა გავლენა მოეხდინა შრომითი ურთიერთობაზე ან ხელშეკრულების დადებაზე; ან/და

7.1.6.3. არ შეუთავაზებია ან მიუღია ღირებულების მქონე რაიმე ნივთი/არამატერიალური ქონებრივი სიკეთე, რასაც შეიძლება გავლენა მოეხდინა დამსაქმებლის, მისი დირექტორის, უფლებამოსილი პირის, წარმომადგენლის, თანამშრომლის, სხვა პერსონალის ან მასთან დაკავშირებული პირის ან/და მისი აფილირებული პირის ქმედებებზე, ასევე რომელიმე ზემოაღნიშნული პირის მხრიდან არ

punishable act in accordance with the law and is sufficient grounds for unilateral termination of the labor relations by the employer;

7.1.4. At the moment of concluding/signing the agreement, he/she has full knowledge of the essential terms of employment relations (including the agreement);

7.1.5. He/she is aware that the employer's policy strictly prohibits any director, officer, representative, employee, other staff or person related to them and/or affiliated persons from participating in any act that involves offering or receiving (directly or indirectly) any item of value/intangible property, for the purpose of receiving benefits, unfairly obtaining or maintaining business and/or obtaining any other business advantage by such person, employer, related person and/or its affiliated person or its client;

7.1.6. He/she or a person related to him/her:

7.1.6.1. Has not directly or indirectly paid or received (or engaged in any transaction pursuant to which it is required to pay or receive), any illegal and/or concealed commission, bribe, kickback or remuneration that may be related to the agreement and/or labor relations; and/or

7.1.6.2. Has not taken any action (including collusion) that could affect the labor relations or the conclusion of the agreement; and/or

7.1.6.3. Has not offered or received any material/intangible property of value that could influence the actions of the employer, its director, authorized person, representative, employee, other staff or person related to it and/or its affiliate, nor has any of the above-mentioned persons place threats to its property or reputation, to unfairly obtain a business advantage, or to conduct business; and/or

7.1.6.4. Has otherwise engaged in corruption.

7.2. The aforementioned statements and guarantees of the employee are valid until the parties fully and properly fulfill their obligations under the agreement, regardless of its termination.

7.3. The employee shall immediately notify the employer in writing of all circumstances(s) that may conflict with his/her representations and warranties and/or lead to

ჰქონია ადგილი მუქარას მისი ქონების ან რეპუტაციის მიმართ, ბიზნეს უპირატესობის არაკეთილსინდისიერად მოპოვების, ან ბიზნესის წარმოების მიზნით; ან/და

7.1.6.4. სხვაგვარად არ მიუღია მონაწილეობა დამსაქმებელთან დაკავშირებულ კორუფციულ საქმიანობაში.

7.2. დასაქმებულის აღნიშნული განცხადებები და გარანტიები ძალაშია მხარეთა მიერ ხელშეკრულების საფუძველზე ნაკისრი ვალდებულებების სრულად და ჯეროვნად შესრულებამდე, მიუხედავად მისი შეწყვეტისა.

7.3. დასაქმებული დაუყოვნებლივ წერილობით აცნობებს დამსაქმებელს ყველა იმ გარემოებ(ებ)ის შესახებ, რომელიც შეიძლება წინააღმდეგობაში მოვიდეს მის განცხადებებთან და გარანტიებთან ან/და გამოიწვიოს მათი დარღვევა; ასევე, ნებისმიერი ისეთი გარემოების დაწყების ან დადგომის შესახებ, რითაც საფრთხე შეექმნება დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების სრულად და ჯეროვნად შესრულებას.

7.4. მხარეები აცხადებენ და აცნობიერებენ, რომ დამსაქმებელი მხოლოდ დასაქმებულის ზემოაღნიშნული განცხადებების და გარანტიების საფუძველზე და მათზე დაყრდნობით დებს/დადებს და შეასრულებს ხელშეკრულებას. ამ მუხლით გათვალისწინებული განცხადებების და გარანტიების დარღვევა წარმოადგენს საკმარის საფუძველს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შესაწყვეტად. ამასთან, ხელშეკრულების შეწყვეტა არ გამორიცხავს დასაქმებულის პასუხისმგებლობას და შესაბამის სანქციებს (მათ შორის, ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე, სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობასაც), რაც გათვალისწინებულია კანონმდებლობით.

8. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ კონკურენციის შეზღუდვა

8.1. მხარეები თანხმდებიან, რომ ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის, მათ შორის ვადის გასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებელს უფლება აქვს საკუთარი გადაწყვეტილებით და დასაქმებულისთვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე შეუზღუდოს დასაქმებულს უფლება იმუშაოს დეველოპერულ

their violation; Also, about the beginning or occurrence of any such circumstances, which will endanger the full and proper fulfillment of the contractual obligations assumed by the employee.

7.4. The parties declare and understand that the employer will only enter into and execute the agreement based on and in consideration of the above statements and guarantees of the employee. Violation of the statements and guarantees provided for in this article is sufficient grounds for immediate termination of the agreement by the employer. In addition, the termination of the agreement does not exclude the responsibility of the employee and the corresponding sanctions (including, without any limitation, criminal liability), as provided by the legislation.

8. Restriction of competition after Termination of Labor Relations

8.1. The parties agree that in the event of termination of the agreement for any reason, including the expiration of the term, the employer has the right at its own decision and on the basis of sending a written notice to the employee restrict the employee's right to work in the development and/or real estate construction field

ან/და უძრავი ქონების მშენებლობის სფეროში ან/და გაუწიოს საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისები (უშვალოდ ან მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკურენტულ დეველოპერულ ან/და უძრავი ქონების მშენებლობასთან დაკავშირებულ ორგანიზაციას/ებს, შემდეგი პირობით (შემდგომში - დასაქმების სპეციალური პირობები):

8.1.1. დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 6 (ექვსი) თვეს ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან.

8.1.2. დამსაქმებელი არ იქნება ვალდებული უზრუნველყოს დასაქმებული ნებისმიერი სახის სამუშაოთი.

8.1.3. დასაქმების სპეციალური პირობების შესაბამისად დასაქმებულს კომპენსაციის მიზნით, დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების პერიოდის ამოწურვამდე, დამსაქმებალი ყოველთვიურად გადაუხდის დასაქმებულს თანხას დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამასთან, ყოველგვარი ეჭვის გამოსარიცხად, დასაქმებულზე არ გავრცელდება დამატებითი შეღავათები, დამატებითი ანაზღაურება, კომპენსაციები და დამსაქმებელი არ განახორციელებს დასაქმებულის ხარჯების ანაზღაურებას.

8.1.4. დასაქმების სპეციალური პირობის მოქმედების განმავლობაში დასაქმებული ვალდებული იქნება შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ყველა განგრძობადი ვალდებულება, რომელიც ძალაში რჩება და რომელიც ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე მოიცავს კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვას და დასაქმებულის წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს.

8.1.5. მხარეები აგრეთვე თანხმდებიან, რომ ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს თავისი დასაქმების გეგმის და მისი ცვლილელების შესახებ მომდევნო 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში (მათ შორის მესამე პირის წინაში არსებული ნებისმიერი ვალდებულებების ჩათვლით). დასაქმებულის, დასაქმების სპეციალური პირობის მოქმედების განმავლობაში, სხვა დამსაქმებელთან (რომელიც არ წარმოადგენს დამსაქმებლის კონკურენტ დეველოპერულ ან/და

and/or provide consulting or similar services (directly or through persons related to him) to competitive development and/or real estate construction organization/s, provided that (hereinafter - special conditions of employment):

8.1.1. The duration of the special employment conditions shall not exceed 6 (six) months from the date of termination of the agreement;

8.1.2. The employer will not be obliged to provide the employee with any kind of work.

8.1.3. In order to compensate the employee in accordance with the special conditions of employment, before the expiration of the period of validity of the special conditions of employment, the employer shall pay the employee a sum equal to the monthly salary of the employee. However, for the avoidance of doubt, the employee will not be entitled to any additional benefits, additional pay, compensation, and the employer will not reimburse the employee's expenses.

8.1.4. During the validity of the special condition of employment, the employee will be obliged to fulfill all continuing obligations under the agreement, which remain in force and which include without limitation the protection of confidential information and the obligations of the employee under this agreement.

8.1.5. The parties also agree that in case of termination of the agreement for any reason, the employee must notify the employer about his/her employment plan and its changes within the next 6 (six) months (including any obligations to a third party). If the employee is employed by another employer (who is not a competitor of the employer) during the validity of the special condition of employment, the employer stops paying the employee the amount stipulated by the special condition of employment. In addition, the obligations of the employee under this agreement remain unchanged.

8.1.6. In case of violation by the employee of any obligation provided for in the special condition of employment, he will be obliged to pay the employer severance pay in the amount that is equal to any type of compensation paid by the employer to the employee during the 12

უძრავი ქონების მშენებლობასთან დაკავშირებულ ორგანიზაციას) დასაქმების შემთხვევაში, დამსაქმებელი წყვეტს დასაქმების სპეციალური პირობით გათვალისწინებული თანხის დასაქმებულისთვის ანაზღაურებას. ამასთან, წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმებულის ვალდებულებები რჩება უცვლელი.

8.1.6. დასაქმებულის მიერ დასაქმების სპეციალური პირობით გათვალისწინებლი ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში იგი ვალდებული იქნება დამსაქმებელს გადაუხადოს პირგასამტეხლო იმ ოდენობით, რაც ტოლია ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 (თორმეტი) თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების (შრომის ანაზღაურების და სხვა კომპენსაციის ჩათვლით). ამასთან, აღნიშნული პირგასამტეხლოს გადახდა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს დასაქმების სპეციალური პირობით გათვალისწინეული ვალდებულებების შესრულებისგან და არ ართმევს დამსაქმებელს უფლებას მოითხოვოს ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება.

(twelve) months before the termination of the agreement (including labor compensation and other compensation). In addition, the payment of the mentioned severance pay does not exempt the employee from fulfilling the obligations taken into account under the special condition of employment and does not deprive the employer of the right to demand compensation for damages.

9. მხარეთა სხვა უფლება-მოვალეობები

9.1. ხელშეკრულების შესრულების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები:

9.2. უფლებამოსილნი არიან სრულად და ჯეროვნად ისარგებლონ ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით განსაზღვრული უფლებებით;

9.3. მოვალენი არიან სრულად და ჯეროვნად შეასრულონ ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით განსაზღვრული ვალდებულებები.

9. Other rights and Obligations of the Parties

9.1. In order to ensure the performance of the agreement, the parties:

9.2. Are entitled to fully and regularly enjoy the rights defined by the agreement and/or legislation;

9.3. Are obliged to fully and properly fulfill the obligations defined by the agreement and/or legislation;

10. მხარეთა პასუხისმგებლობა

10.1. მხარეები იღებენ ვალდებულებას აუნაზღაურონ ერთმანეთს მათ მიერ ხელშეკრულების სრულად ან ნაწილობრივ შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების შედეგად მიყენებული ზიანი (ზარალი) კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით დადგენილი წესით. ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება მხარეებს არ ათავისუფლებს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებისაგან (გადახდისაგან), და არ გამორიცხავს

10. Responsibility of Parties

10.1. The parties undertake to compensate each other for the damages (losses) caused as a result of their full or partial non-fulfillment of the agreement or improper fulfillment of the agreement in accordance with the law and/or the agreement. Reimbursement of damages (losses) does not release the parties from the performance (payment) of obligations under the agreement, and does not exclude the measures of liability (including disciplinary, financial and/or

პასუხისმგებლობის იმ ზომებს (მათ შორის, დისციპლინარული, ფინანსური ან/და სხვა), რაც შესაძლოა გათვალისწინებული იყოს კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით (მათ შორის, ცალსახად შინაგანაწესით).

10.2. მიუხედავად შრომითი ხელშეკრულების 10.1. პუნქტით განსაზღვრული დებულებებისა, დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების სრულად და ჯეროვნად შესრულების უზრუნველსაყოფად და შესაბამისად დამსაქმებლის უფლებებისა და მოთხოვნების უზრუნველყოფის მიზნით, დასაქმებული აცხადებს წინასწარ თანხმობას დამსაქმებლის სრულ უფლებამოსილებაზე, საკუთარი შეხედულებისამებრ არ გადაუხადოს დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გადასახდელი (მათ შორის, შრომის ანაზღაურება), რაც შესაბამისი მოცულობით ჩაითვლება (გაიქვითება) დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გადასახდელის (პირგასამტეხლო, ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება, ფინანსური სანქცია და სხვა) ანგარიშში.

others), which may be provided for by the legislation and/or the agreement (including, explicitly by the internal rules and regulations).

10.2. Regardless of the provisions set forth under clause 10.1 of the employment Agreement, in order to ensure full and proper performance of the contractual obligations by the employee, and to ensure the employer's rights and requirements accordingly, the employee declares his/her prior consent to the full authority of the employer, at their own discretion, not to pay the employee the payment provided for in the agreement (including remuneration), which will be counted (deducted) in the appropriate amount from the employee's payment in favor of the employer (severance pay, compensation for damages, financial sanction, etc.), as provided for in the agreement.

11. ანგარიშსწორება

11.1. მხარეთა შორის ანგარიშსწორება წარმოებს ნაღდი ან/და უნაღდო ანგარიშსწორების წესით, გადახდის მომენტში დამსაქმებელთან მოქმედი წესებისა და პროცედურების შესაბამისად.

11.2. ანგარიშსწორება ხორციელდება საქართველოს ეროვნულ ვალუტაში. იმ შემთხვევაში, თუ გადასახდელი თანხა განსაზღვრულია სხვა ვალუტაში და კანონმდებლობით აკრძალულია თანხის ამგვარი გადახდა სხვა ვალუტაში, ანგარიშსწორება უნდა განხორციელდეს ეროვნულ ვალუტაში გადახდის დღეს საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი ოფიციალური გაცვლითი კურსის შესაბამისად.

11.3. უნაღდო ანგარიშსწორებისას, თუ ანგარიშსწორება ხდება: ა) დამსაქმებლის სასარგებლოდ, თანხები უნდა ჩაირიცხოს დამსაქმებლის მიერ მითითებულ საბანკო ანგარიშზე, ხოლო ბ) დასაქმებულის სასარგებლოდ, თანხები უნდა ჩაირიცხოს დასაქმებულის სახელფასო ანგარიშზე (ანგარიში, რომელზეც წარმოებს შრომის ანაზღაურების ჩარიცხვა), თუ დამსაქმებელი სხვა

11. Payment

11.1. Payment between the parties is carried out by cash and/or non-cash settlement, in accordance with the rules and procedures in force with the employer at the time of payment.

11.2. Payment is made in the national currency of Georgia. In the event that the amount to be paid is determined in another currency and such payment in another currency is prohibited by law, payment must be made in the national currency in accordance with the official exchange rate established by the National Bank of Georgia on the day of payment.

11.3. In case of non-cash settlement, if the payment is made: a) in favor of the employer, the funds must be credited to the bank account specified by the employer, and b) in favor of the employee, the funds must be credited to the employee's salary account (the account on which the payment of salary is recorded), unless the employer decides otherwise or different arrangement is envisaged

გადაწყვეტილებას არ მიიღებს ან მხარეთა შეთანხმებით (მათ შორის, შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით) სხვა რამ არ იქნება გათვალისწინებული.

11.4. კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნებისმიერი სახის გადასახადის დაკავება შრომის ანაზღაურებიდან, ბონუსიდან ან/და სხვა გადასახდელებიდან წარმოებს დამსაქმებლის მიერ, დასაქმებულის წინასწარი ან შემდგომი თანხმობისა თუ აქცეპტის გარეშე, თუ მხარეთა შეთანხმებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) სხვა რამ არ იქნება გათვალისწინებული.

12. კომუნიკაცია მხარეთა შორის

12.1. მხარეთა შორის ოფიციალური ურთიერთობა უპირატესად უნდა ატარებდეს წერილობით ფორმას. მხარისათვის გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინება მას შეიძლება მიეწოდოს პირადად ან გაეგზავნოს კურიერის (მათ შორის, საერთაშორისო კურიერის) საშუალებით. თუ ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) ცალსახად არ არის დადგენილი შეტყობინების წერილობითი ფორმა. ოპერატიულობის მიზნით დასაშვებია მეორე მხარისათვის შეტყობინების მიწოდება ელექტრონული ფოსტის ან დამსაქმებლის მიერ დადგენილი ნებისმიერი სხვა ოპერატიული საშუალებით გაგზავნის გზით.

12.2. შეტყობინება ჩაბარებულად ითვლება ადრესატის მიერ მისი მიღების დღეს თუ შეტყობინების მიღება დადასტურებულია ადრესატის მიერ (მათ შორის, ელექტრონული დოკუმენტით, ქვითრით, შეტყობინების შესაბამისი სხვა საშუალებით და ა.შ.). შეტყობინება მიღებულად ითვლება იმ შემთხვევაშიც, თუ შეტყობინების გამგზავნ მხარეს შეტყობინება დაუბრუნდება გაგზავნილ მისამართზე/საკონტაქტო მონაცემებზე შეტყობინების ადრესატის ადგილსამყოფელის არარსებობის გამო, ადრესატი უარს განაცხადებს შეტყობინების მიღებაზე, ან თავს აარიდებს მის მიღებას.

12.3. შესაძლოა, დასაქმებულს შეტყობინება გაეგზავნოს მის მიერ დამსაქმებლისთვის მიწოდებულ სატელეფონო ნომერზე მოკლე ტექსტური შეტყობინების სახით. ამასთან, დასაქმებული ვალდებულია ტელეფონი იქონიოს სათანადო მდგომარეობაში და ყოველგვარი

by agreement of the parties (including by-laws and/or other internal regulations).

11.4. Deduction of any type of tax provided for by law from salary, bonuses and/or other payments is made by the employer, without the prior or subsequent consent or acceptance of the employee, unless otherwise stipulated by the agreement of the parties (including internal rules and regulations). Nothing else will be considered.

12. Communication Between the Parties

12.1. Official communication between the parties should preferably be in written form. A written notice provided to a party may be delivered to him/her personally or sent by courier (including international currier services). If the Agreement (charter or other internal regulations) does not explicitly specify the written form of notification, for the sake of efficiency, it is permissible to send the notice to the other party by e-mail or any other transfer means established by the employer.

12.2. The message is considered delivered on the day of its receipt by the addressee, if the receipt of the message is confirmed by the addressee (including by electronic document, receipt, other means corresponding to the message, etc.) The message is considered received even if the message is returned to the sender of the message at the address/contact data due to the absence of the location of the addressee of the message, the addressee refuses to receive the message, or avoids receiving it.

12.3. The employee may be notified by a short text message to the phone number provided by the employee to the employer. In addition, the employee is obliged to have the phone in proper condition and to eliminate any obstacles/changes that may make it difficult or impossible to receive the message in a timely and appropriate manner as soon as possible. Also, employee is obliged to notify the employer no later than 24 hours after the occurrence of the above-mentioned

დაბრკოლება/ცვლილება, რამაც შეიძლება გაართულოს ან შეუძლებელი გახადოს შეტყობინების დროული და სათანადო მიღება, აღმოფხვრას უმოკლეს ვადაში. ასევე, ზემოაღნიშნული გარემოების წარმოშობიდან არაუგვიანეს 24 საათისა აცნობოს დამსაქმებელს. სატელეფონო ნომრის ცვლილება დასაქმებულმა დამსაქმებელს უნდა აცნობოს წინასწარ, წერილობითი ფორმით.

circumstance. The employee must notify the employer of the change of phone number in advance in writing.

13. პრეტენზიები და დავები

13.1. მხარეები შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, მათ შორის დავის წარმოშობის შემთხვევაში, შეეცდებიან გადაჭრან აღნიშნული დავა ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე.

13.2. ხელშეკრულებიდან გამომდინარე პრეტენზიები მხარეებმა შეიძლება ერთმანეთს წაუყენონ წერილობით, კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით. მხარის მიერ წაყენებული პრეტენზია იმავდროულად წარმოადგენს შემათანხმებელი პროცედურების დაწყებას. პრეტენზიის მიმღები მხარე ვალდებულია პრეტენზიის მიღებიდან 10 (ათი) კალენდარული დღის ვადაში განიხილოს პრეტენზია და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მეორე მხარეს.

13.3. თუ მეორე მხარის მიერ შეტყობინების მიღებიდან 14 (თოთხმეტი) კალენდარული დღის განმავლობაში ვერ მოხერხდა ურთიერთშეთანხმების მიღწევა, მხარეებს უფლება აქვთ მიმართონ სასამართლოს.

13. Claims and Disputes

13.1. During the period of labor relations, including in the event of a dispute, the parties will try to resolve the said dispute on the basis of mutual agreement.

13.2. Claims arising from the agreement can be submitted by the parties to each other in writing, in accordance with the law. The claim made by the party at the same time represents the initiation of conciliation procedures. The party receiving the claim is obliged to consider the claim within 10 (ten) calendar days after receiving the claim and to inform the other party of its decision in writing.

13.3. If it is not possible to reach a mutual agreement within 14 (fourteen) calendar days after receiving the notification by the other party, the parties have the right to apply to the court.

14. ხელშეკრულების მოქმედება და შეწყვეტა

14.1. ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეთა მიერ მისი ხელმოწერის დღიდან, ხოლო შრომითი ურთიერთობის დაწყების დრო და მოქმედების ვადა განისაზღვრება დანართი #1–თ თუ კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

14.2. ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში და პირობებით შესაძლებელია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა:

14.2.1. დამსაქმებლის მიერ ნებისმიერ დროს თუ:

14.2.1.1. დასრულდა ის კონკრეტულ პროექტი (ობიექტი), ამ ობიექტის (პროექტის) ან/და ეტაპი რაზეც მუშაობდა დასაქმებული;

14. Validity and Termination of the Agreement

14.1. The agreement enters into force from the date of signing by the parties, and the time of commencement of the employment relations and the validity period are determined by annex #1 unless otherwise provided by law.

14.2. In cases and under conditions established by the agreement and/or legislation, it is possible to terminate the agreement early:

14.2.1. At any time, by the employer, in the following cases:

14.2.1.1. The employee who is working on a specific project (object) has finished, the completion of this object (project) and/or stage on which the employee worked;

14.2.1.2. შეიცვალა ეკონომიკური გარემოებები ან/და განხორციელდა ტექნოლოგიური ან/და ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც საჭიროს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

14.2.1.3. დასაქმებულის კვალიფიკაცია ან პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას/შესასრულებელ სამუშაოს;

14.2.1.4. დასაქმებული უხეშად დაარღვევს ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) ან/და კანონმდებლობით ნაკისრ ვალდებულებებს;

14.2.1.5. დასაქმებული დაარღვევს ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) ან/და კანონმდებლობით დაკისრებულ ვალდებულებებს და დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 (ერთი) წლის განმავლობაში გამოყენებული იქნა შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

14.2.1.6. ძალაში შევიდა სასამართლო განაჩენი ან/და გადაწყვეტილება, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას;

14.2.1.7. დასაქმებული მონაწილეობს/მონაწილეობდა უკანონო გაფიცვაში;

14.2.1.8. დასაქმებულის დროებითი შრომისუუნაროზის ვადა აღემატება კანონმდებლობით განსაზღვრულ მაქსიმალურ ვადას და ამასთანავე დასაქმებულს სრულად გამოყენებული აქვს ხელშეკრულების დანართ #1-ში გათვალისწინებული შვებულება;

14.2.1.9. დაწყებულია დამსაქმებლის ლიკვიდაცია;

14.2.1.10. არსებობს სხვა ობიექტური გარემოებები, რომელიც ამართლებს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტას (მათ შორის, დასაქმებულისთვის დასახული მიზნების. ამოცანების, გეგმებისა და დავალებების შეუსრულებლობა);

14.2.1.11. გამოსაცდელი ვადის (ასეთის გამოყენებისას) განმავლობაში ნებისმიერ დროს, დასაქმებულისთვის წინასწარი გაფრთხილების, დასაბუთების გარეშე და რაიმე სახის კომპენსაციის მიცემის გარეშე. ასეთ დროს არ გამოიყენება შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მოთხოვნები;

14.2.2. დასაქმებულის მიერ, თუ იგი წერილობით მიმართავს დამსაქმებელს თანამდებობის/სამუშაოს დატოვების თხოვნით არანაკლებ 30 (ოცდაათი) კალენდარული დღით ადრე;

14.2.1.2. Economic circumstances have changed and/or technological and/or organizational changes have been implemented, which makes it necessary to reduce the workforce;

14.2.1.3. Qualifications or professional skills of the employee do not correspond to the position held by him/her / the work to be performed;

14.2.1.4. The employee grossly violates the obligations imposed by the agreement (including internal rules and regulations) and/or legislation;

14.2.1.5. The employee violates the obligations imposed by the agreement (including internal rules and regulations) and/or the law, and any measure of disciplinary responsibility stipulated by the internal rules and regulations was applied to the employee during the last 1 (one) year;

14.2.1.6. Court judgment and/or decision has entered into force, which excludes the possibility of the employee from performing work;

14.2.1.7. The employee participates/participated in an illegal strike;

14.2.1.8. The period of temporary incapacity for work of the employee exceeds the maximum period defined by the law, and at the same time, the employee has fully used the leave provided for in annex #1 of the Agreement;

14.2.1.9. Liquidation of the employer has commenced;

14.2.1.10. There are other objective circumstances that justify termination of the agreement by the employer (including non-fulfillment of goals, tasks, plans and tasks set for the employee); At any time during the probationary period (if applicable) without prior notice to the employee, without justification. and without giving any kind of compensation. In such cases, the requirements of Article 48 of the Labor Code are not applicable;

14.2.1.11. By the employee, if he/she applies to the employer in writing with a request of resignation from the position/work at least 30 (thirty) calendar days in advance;

14.2.2. The agreement is also terminated:

14.2.2.1. Upon expiration of the agreement term;

14.2.2.2. Upon completion of the work;

14.2.3. ხელშეკრულება წყდება ასევე:

14.2.3.1. ხელშეკრულების ვადის გასვლით;

14.2.3.2. სამუშაოს შესრულებით;

14.2.3.3. დასაქმებულის გარდაცვალებით;

14.2.3.4. მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით;

14.2.3.5. კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) განსაზღვრულ შემთხვევებში.

14.3. დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობები, მათ შორის, აღნიშნულის შესახებ შეტყობინების და აღნიშნული საფუძვლით დასაქმებულის კომპენსირების პირობები, განისაზღვრება კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით).

14.4. ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია უზრუნველყოს სამუშაოსა და მასთან დაკავშირებული ყველა ნივთისა და ნებისმიერი სახის ინფორმაციის გადაბარება დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ სხვა თანამშრომელზე, რაც მხარეთა შორის ფორმდება წერილობით, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული ფორმის შესაბამისად. აღნიშნული ვალდებულების სრული და ჯეროვანი შესრულება წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან საბოლოო ანგარიშსწორების აუცილებელ წინაპირობას.

14.5. ხელშეკრულების სრულად ან ნაწილობრივ შეწყვეტა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს ხელშეკრულებით ნაკისრი ან/და კანონმდებლობით დადგენილი ვალდებულებების სრულად და ჯეროვნად შესრულებისაგან ამგვარი ვალდებულების იძულებითი ან ნებაყოფლობითი შესრულების მომენტამდე.

14.2.2.3. by the death of the employee;

14.2.2.4. Upon written agreement of the parties;

14.2.2.5. In cases set forth in the legislation and/or agreement (including internal rules and regulations)

14.3. The terms of the termination of the agreement by the employer, including the notification and compensation of the employee on the said basis, are determined by the legislation and/or the agreement (including internal rules and regulations).

14.4. In case of termination of the agreement for any reason, the employee has the right to ensure the transfer of work and all related items and any kind of information to another employee determined by the employer, which is recorded between the parties in writing, in accordance with the form determined by the employer. Full and timely fulfillment of the said obligation is a necessary prerequisite for the final settlement from the employer's side.

14.5. Termination of the agreement in full or in part does not release the employee from the full and proper fulfillment of the obligations imposed by the agreement and/or established by the law until the moment of forced or voluntary fulfillment of such obligation.

15. ცვლილებები და დამატებები

15.1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია ცალმხრივად, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით განახორციელოს ხელშეკრულების (მათ შორის, შინაგანაწესის ან/და სხვა შიდა რეგულაციით) ცვლილება ან/და დამატება, რაც ასევე გულისხმობს, ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით) გათვალისწინებული ცალკეული გარემოების/პირობის დაზუსტება/შეცვლა, გარდა არსებითი პირობებისა.

15. Amendments and Additions

15.1. The employer is entitled unilaterally, by notifying the employee, to amend and/or supplement the agreement (including internal rules and regulations), which also implies specifying/amending the individual circumstances/conditions stipulated in the agreement (including internal rules and regulations), with exception of the essential terms.

15.2. The employer is entitled unilaterally, by notifying the employee, to change and/or add any conditions (including essential terms) if the mentioned is caused

15.2. დამსაქმებელი უფლებამოსილია ცალმხრივად, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით, შეცვალოს ან/და დაამატოს ნებისმიერი პირობა (მათ შორის, არსებითი პირობები) თუ აღნიშნული გამოწვეულია კანონმდებლობის ცვლილებით, ან დაშვებულია კანონმდებლობით. არსებითი პირობებში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა სხვა შემთხვევაში ხორციელდება მხარეთა შეთანხმებით ან შრომითი ხელშეკრულების 15.3. პუნქტის შესაბამისად.

15.3. თუ ის გარემოებები, რომლებიც არსებითი პირობების განსაზღვრის საფუძველი გახდა, ხელშეკრულების დადების/ხელმოწერის შემდეგ აშკარად შეიცვალა და მხარეები არ დადებდნენ/ხელს მოაწერდნენ ხელშეკრულებას ან დადებდნენ/ხელს მოაწერდნენ სხვა შინაარსით, ეს ცვლილებები რომ გაეთვალისწინებინათ, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია უზრუნველყოს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებელს: ა) არ მოეთხოვება შეუცვლელი არსებითი პირობების დაცვა, ან ბ) შეუძლია უარი თქვას ხელშეკრულებაზე.

15.4. ხელშეკრულებაში (მათ შორის, შინაგანაწესში) შეტანილი ცვლილებები და დამატებები წარმოადგენს ხელშეკრულების დანართს და მის განუყოფელ ნაწილს.

15.5. ხელშეკრულებაში (მათ შორის, შეინაგანაწესში), დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად განხორციელებულ ცვლილებები ან/და დამატება, გამოქვეყნდება/განთავსდება დამსაქმებლის შიდა მოხმარების ვებ-გვერდზე ან/და ინდივიდუალურად ეცნობება დასაქმებულს, ხოლო დასაქმებულის წერილობითი მოთხოვნის შემთხვევაში, გონივრული ვადაში ხელმისაწვდომი უნდა იქნეს ამგავრი ცვლილების ან/და დამატების წერილობითი ან ელექტრონული ვერსიები.

15.6. ხელშეკრულების (მათ შორის, შინაგანაწესში), დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად განხორციელებული ცვლილებება ან/და დამატება ძალაში შედის მათი დამსაქმებლის შიდა მოხმარების ვებ-გვერდზე განთავსების ან/და დასაქმებულისთვის ინდივიდუალურად (მათ შორის, ელექტრონული ფოსტით) გაგზავნის

by a change in the legislation, or is allowed by the legislation. Making changes and additions to the essential terms in other cases is carried out by agreement of the parties or in accordance with clause 15.3 of the employment agreement.

15.3. If the circumstances that became the basis for defining the essential terms have explicitly changed after the conclusion/signing of the agreement and the parties would not have concluded/signed the agreement or would have concluded/signed with a different content, if these changes had been taken into account, the employer is entitled to demand, and the employee is obliged to ensure that the agreement is adapted to the changed circumstances. Otherwise, the employer: a) is not required to comply with the irreplaceable essential conditions, or b) can reject the agreement.

15.4. Amendments and additions made to the agreement (including internal rules and regulations) are the annexes to the Agreement and make an integral part of it.

15.5. Changes and/or additions to the agreement (including the internal regulations) made unilaterally by the employer shall be published/posted on the employer's internal website and/or notified individually to the employee, and in the case of the employee's written request, such change and/or shall be made available within a reasonable period of time. Written or electronic versions of the supplement.

15.6. Changes and/or additions made unilaterally by the employer to the agreement (including internal rules and regulations) shall enter into force from the moment they are posted on the employer's website for internal use and/or sent to the employee individually (including by e-mail), regardless of whether the employee has become aware of them or not.

მომენტიდან, მიუხედავად იმისა გაეცნო თუ არა მათ დასაქმებული.

16. სხვა პირობები

16.1. მხარეები ადასტურებენ, რომ ხელშეკრულების შინაარსი ზუსტად გამოხატავს მხარეთა ნებას და მათ მიერ ნების გამოვლენა მოხდა ხელშეკრულების შინაარსის გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოოდენ სიტყვა-სიტყვითი მნიშვნელობიდან.

16.2. ნებისმიერი და ყოველი უფლება, რომელიც მიენიჭება მხარეს მეორე მხარის მიერ ხელშეკრულების ან/და კანონმდებლობის სრულად ან ნაწილობრივ დარღვევის შედეგად, კრებითია და დაემატება ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით მინიჭებულ ყველა სხვა უფლებას.

16.3. ერთ-ერთი მხარის მხრიდან ხელშეკრულების ან/და კანონმდებლობის სრულად ან ნაწილობრივ დარღვევასთან დაკავშირებით მეორე მხარის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებების გამოუყენებლობა არ გავრცელდება ხელშეკრულების ან/და კანონმდებლობის ნებისმიერ შემდგომ დარღვევაზე.

16.4. ხელშეკრულების რომელიმე მუხლ(ებ)ის, პუნქტ(ებ)ის ან/და ქვეპუნქტ(ებ)ის ბათილობა არ გამოიწვევს მთლიანად ხელშეკრულების სხვა მუხლ(ებ)ის, პუნქტ(ებ)ის ან/და ქვეპუნქტ(ებ)ის ბათილობას. ბათილი დებულების ნაცვლად, გამოიყენება იმგვარი დებულება, რომლითაც უფრო ადვილად მიიღწევა ხელშეკრულებით (მათ შორის, ბათილი დებულებით) გათვალისწინებული მიზანი.

16.5. ხელშეკრულებაში მხოლობით რიცხვში გამოყენებული სიტყვები გულისხმობს მრავლობითსაც და პირიქით.

16.6. ხელშეკრულების მუხლ(ებ)ი, პუნქტ(ებ)ი ან/და ქვეპუნქტ(ებ)ი დანომრილია, დასათაურებულია და განლაგებულია მხოლოდ მოხერხებულობისათვის და ამ ფაქტს ხელშეკრულების ინტერპრეტაციისათვის მნიშვნელობა არ ენიჭება.

16.7. ხელშეკრულების დანართებზე სრულად ვრცელდება ხელშეკრულების მუხლ(ებ)ის, პუნქტ(ებ)ის და ქვეპუნქტ(ებ)ის მოქმედება. ამასთან: ხელშეკრულების და ხელშეკრულების დანართის პირობებს შორის წინააღმდეგობის ან

16. Other Terms

16.1. The parties confirm that the content of the agreement accurately expresses the will of the parties and that their will was expressed as a result of a reasonable judgment of the content of the agreement and not only from the verbatim meaning.

16.2. Any and all rights granted to a party as a result of the other party's breach of agreement and/or law in whole or in part shall be cumulative and in addition to all other rights granted by agreement and/or law.

16.3. Failure by one of the parties to exercise their rights arising in connection with a full or partial breach of the agreement and/or legislation by another party, shall not apply to any subsequent breach of the agreement and/or legislation.

16.4. The invalidity of any article(s), clause(s) and/or sub-clause(s) of the agreement shall not result in the invalidity of the other article(s), clause(s) and/or sub-clause(s) of the agreement. Instead of a void provision, such a provision is used that more easily achieves the purpose of the agreement (including the void provision).

16.5. The words used in the agreement in the singular number also mean the plural and vice versa.

16.6. Article(s), clause(s) and/or sub-clause(s) of the agreement are numbered, titled and arranged for convenience only, and this fact shall have no significance for the interpretation of the agreement.

16.7. Article(s), paragraph(s) and sub-paragraph(s) of the agreement shall apply in full to the appendices of the agreement. However, in the event of any conflict or inconsistency between the terms of the agreement and any annex to the agreement, the terms of such annex shall prevail over the matters to be governed by such annex.

16.8. In the event of a conflict or inconsistency between the provisions of this agreement and the internal rules and regulations, the provisions of the agreement shall prevail.

შეუსაბამობის არსებობისას, ამგვარი დანართის პირობებს მიენიჭება უპირატესობა იმ საკითხებთან მიმართებაში, რომელთა დასარეგულირებლადაც დადებულია ამგვარი დანართი.

16.8. წინამდებარე ხელშეკრულების და შინაგანაწესის დებულებებს შორის წინააღმდეგობის ან შეუსაბამობის არსებობისას, უპირატესობა მიენიჭება ხელშეკრულების დებულებებს.

16.9. ხელშეკრულება განიმარტება და რეგულირდება კანონმდებლობის შესაბამისად. იმ შემთხვევებში, რომლებიც არ არის გათვალისწინებული ხელშეკრულებით, მხარეები იხელმძღვანელებენ კანონმდებლობით დადგენილი შესაბამისი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმებით ან/და დამატებით შეთანხმებული პირობებით.

16.10. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ და ინგლისურ ენაზე. თუ რომელიმე მხარემ არ იცის ქართული ენა ან/და მისი დამწერლობა, ან მხარეებს ან ერთ-ერთ მხარეს სურს, მაშინ ხელშეკრულება შეიძლება შედგეს და დაიდოს ასევე მხარეთათვის მისაღებ სხვა ენაზე. ხელშეკრულების ინტერპრეტაციისას უპირატესობა ენიჭება ქართულ ენაზე შედგენილ ტექსტს. აღნიშნული ნორმები ვრცელდება, ასევე, მხარეთა შორის ურთიერთობაზე ან/და ხელშეკრულების, თუ ნებისმიერ სხვა დოკუმენტის შედგენასა და ინტერპრეტაციაზე.

16.11. ხელშეკრულების გაფორმებამდე დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული მოქმედი სხვა შრომითი ხელშეკრულება (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ჩაითვლება შეწყვეტილად. თუკი შრომითი ხელშეკრულების დანართი #1-ით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) სხვაგვარად არ იქნება გათვალისწინებული.

16.12. ხელშეკრულების თითო იდენტური ეგზემპლარი გადაეცემა მხარეებს.

16.9. The Agreement is interpreted and regulated in accordance with the legislation. In cases that are not provided for in the agreement, the parties will be guided by the norms governing the relevant relationship established by the law and/or additional agreed conditions.

16.10. The Agreement is drawn up in the Georgian language. If one of the parties does not know the Georgian language and/or its script, or the parties or one of the parties wishes, then the agreement can be drawn up and concluded in another language acceptable to the parties. When interpreting the agreement, priority is given to the text written in the Georgian language. The mentioned norms also apply to the relationship between the parties and/or the drafting and interpretation of the agreement or any other document.

16.11. Any other employment agreement (if any) signed between the employer and employee will be considered annulled if by the annex #1 (if exists) did not stipulates otherwise.

16.12. One identical copy of the agreement shall be given to the parties.

დამსაქმებელი/ Employer:

დასაქმებული/ Employee:

შრომითი ხელშეკრულება Employment Agreement #0031
დანართი/Appendix #1
არსებითი პირობები/Essential Terms

1.	**არსებითი პირობები/Essential Terms:**	
1.1.	**შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღი/Employment commencement date:**	**10 ივნისი, 2022** **10th of June, 2022**
1.2.	**შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა/Duration of Labor Relations:**	2023 წლის 10 ივნისამდე Until 10 June 2023 y
1.3.	**სამუშაო პოზიცია/Job Position:**	**მთავარი არქიტექტორი / Chief Architect**
1.4.	**შესასრულებელი სამუშაოს სახე/Type of work to be performed:**	განისაზღვრება დაკავებული პოზიციის შესაბამისად და/ან თანამდებობრივი ინსტრუქციით (ასეთის არსებობისას) ან/და ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილებით/Determined in accordance with the occupied position and/or job description (if any) and/or managers decision;
1.5.	**სამუშაო ადგილი/Workplace:**	**ქ. თბილისი, ალექსიძის ქ. N12, ბიზნეს ცენტრი, მე-10 სართული.**
1.6.	**სამუშაო დრო/Working hours::**	10:00 – 19:00
1.7.	**ზეგანაკვეთური სამუშაო/Overtime:**	1.6. პუნქტით გათვალისწინებული დროის გარდა, სამუშაო რომელიც აღემატება კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სამუშაო დროის მაქსიმალურ საათობრივ ოდენობას; / Other than the time set forth in clause 1.6, work that exceeds the maximum hourly amount of working time provided for by law;
1.8.	**შესვენების დრო/Break:**	60 წუთი 13:00-დან 14:00-მდე; / 60 minutes, from 13 pm to 14 pm;
1.9.	**შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) ოდენობა/Amount of Remunerations (salary):**	ფიქსირებულად: **8750 (რვა ათას შვიდას ორმოცდაათი) ლარი,** ხელფასი მოიცავს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს; fixed: **8750 (Eight thousand seven hundred and fifty) GEL**, Salary includes taxes applicable by the law;
1.10.	**შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) გადახდის წესიRule of Payment of Remunerations (salary):**	შრომის ანაზღაურების გადახდა განხორციელდება თვეში ერთხელ /Payment of salary shall be made once a month;
1.11.	**ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა/Amount of compensation of overtime work::**	თუ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით დასაქმებულს არ მიეცა დამატებითი დასვენების დრო, 1.7. პუნქტით განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება მსგავსი სამუშაოსათვის დადგენილი ანაზღაურების 125%–ის ოდენობით საათებზე გაანგარიშებით; / If, by the decision of the employer, the employee is not given additional rest time, the overtime work specified in clause

		1.7 shall be compensated in the amount of 125% of the remuneration established for similar work, calculated on hourly basis;
1.12.	**ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების გადახდის წესი/Procedure for compensating overtime work:**	ანაზღაურდება ამ დანართის 1.10. პუნქტით დადგენილი წესის შესაბამისად; / Shall be compensated as per the procedure set forth in article 1.10 of this annex.
1.13.	**შვებულების ხანგრძლივობა/Duration of leave:**	
1.13.	**ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა/Duration of paid leave:**	წელიწადში 24 (ოცდაოთხი) სამუშაო დღე. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია შვებულებით სარგებლობა დასაქმებიდან 11 თვის გასვლამდეც / 24 (twenty-four) working days per year. With the agreement of the parties, it is possible to take leave even before 11 months of employment.
1.13.	**ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა/Duration of unpaid leave:**	წელიწადში არანაკლებ 15 (თხუთმეტი) კალენდარული დღე / No less than 15 (fifteen) calendar days per year.
1.14.	**შვებულების გაცემის წესი/Procedure for granting a leave:**	განისაზღვრება შინაგანაწესის და/ან სხვა შიდა რეგულაციით შესაბამისად / Defined in accordance with the bylaws and/or other internal regulations;

დამსაქმებელი/ Employer:

_____

დასაქმებული/ Employee:

_____