

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის,
ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო

შემოწმების აქტი № 002682/შ

შედგენის თარიღი: 25 მარტი, 2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-7 პუნქტის, „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის №99 დადგენილების შესაბამისად, კერძოდ, **2021 წლის 5 ნოემბრის №002682** ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული **№002682/ო** მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსასწორებლად განსაზღვრული 30 დღიანი ვადის გასვლის შემდეგ, შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის ტერიტორიული ორგანო აჭარის რეგიონული სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ **2022 წლის 26 იანვარს** განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის განმეორებითი ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „მედალფა“

ობიექტის დასახელება: შპს „მედალფა“ - ოზურგეთის კლინიკა;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 404908043;

გენერალური დირექტორი: ზვიად მარტიაშვილი;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, ვაკე-საბურთალოს რაიონი, ალ. ყაზბეგის გამზ., №16;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ოზურგეთი, ნინოშვილის ქ. N3

შპს მედალფას მიმართ, **2021 წლის 5 ნოემბერს გაიცა №002682** ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და მასზე თანდართული **№002682/ო** მითითება, რომლის თანახმად, ადმინისტრაციულ ორგანოს მიერ სამართალდამრღვევს განესაზღვრა 30 (ოცდაათი) დღიანი ვადა მითითების გამოსასწორებლად.

დამსაქმებელს 2021 წლის 5 ნოემბრის №002682 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და მასზე თანდართული №002682/ო მითითება, კანონით დადგენილი წესის შესაბამისად, ჩაბარდა 2021 წლის 12 ნოემბერს.

განმეორებითი ინსპექტირების ფარგლებში, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ არსებითად შესწავლილ იქნა სამართალდარღვევის ოქმითა და მასზე თანდართული მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორების საკითხი. კერძოდ:

1. 2021 წლის 5 ნოემბრის №002682/ო მითითება (N1)

მითითების მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულებებით სამუშაო დრო განსაზღვრული იყო ზოგადი ფორმულირებით და არ იყო დაკონკრეტებული რომელ სამუშაო რეჟიმს ექვემდებარებოდა დასაქმებული. კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულებების მიხედვით, სამუშაო დროის ფორმულირება მოიცავდა ერთი მხრივ, კვირაში 6 დღიან სამუშაო დროს და მეორე მხრივ, ცვლიანობის რეჟიმს. შესაბამისად, დადგინდა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის დარღვევა და დამსაქმებელს დაევალა შრომით ხელშეკრულებებში ზუსტად განესაზღვრა სამუშაო დრო, ისე რომ უზრუნველყოფილი ყოფილიყო დასაქმებულებისთვის ადეკვატური დასვენების დროით სარგებლობის უფლება.

განმეორებითი ინსპექტირების ფარგლებში წარმოდგენილია ახალი შრომითი ხელშეკრულებები. აღნიშნული ხელშეკრულებების მე-3 პუნქტით დეტალურად არის განსაზღვრულია სამუშაო დრო. კერძოდ, ხელშეკრულებების 3.1 პუნქტის თანახმად, *„სამუშაო დრო განისაზღვრება 6 (ექვსი) დღიანი სამუშაო კვირით ან ყოველი თვის დასაწყისში დამტკიცებული ცვლიანობის განრიგით. ამასთან, 6 დღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს და ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.“*

2. 2021 წლის 5 ნოემბრის №002682/ო მითითება (N2)

მითითების მიხედვით, შრომით ხელშეკრულებებში არ იყო განსაზღვრული დასაქმებულის შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა. შესაბამისად, დადგინდა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის დარღვევა და დამსაქმებელს დაევალა დასაქმებულთა სამუშაო აღწერილობების შრომით ხელშეკრულებებში განსაზღვრა.

განმეორებითი ინსპექტირების დროს წარმოდგენილი იქნა ახალი შრომითი ხელშეკრულებები, რომელსაც დაერთვის დასაქმებულთა თანამდებობრივი ინსტრუქციები (სამუშაო აღწერილობები) შესაბამისი დასაქმებულის ხელმოწერით დადასტურებული.

3. 2021 წლის 5 ნოემბრის №002682/ო მითითება (N3)

მითითების მიხედვით ხელშეკრულებებში არ იყო განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება, კერძოდ, ზოგიერთ ხელშეკრულებას თან არ ახლდა ანაზღაურების სტანდარტი, ასევე ზუსტად განსაზღვრული, ორმხრივად შეთანხმებული შრომის ანაზღაურების პირობა.

განმეორებითი ინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებელმა წარმოადგინა შრომითი ხელშეკრულებები, რომელთა მე-5 პუნქტში დაზუსტებულია შრომის ანაზღაურების განსაზღვრის წესი, კერძოდ, მითითებულია რომელი სტანდარტითა და ხელფასის განსაზღვრის ბრძანებით განისაზღვრება შრომის ანაზღაურება, რაც ორმხრივად ხელმოწერილი ერთვის ხელშეკრულებებს და წარმოადგენს მის განუყოფელ ნაწილს.

4. 2021 წლის 5 ნოემბრის №002682/ო მითითება (N4)

მითითების მიხედვით, ხელშეკრულებებში განმეორებით იყო განსაზღვრული სამთვიანი გამოსაცდელი ვადა იმ დასაქმებულებთან, რომლებიც წლების განმავლობაში მუშაობდნენ აღნიშნულ კლინიკაში. შესაბამისად, დადგინდა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-17 მუხლის დარღვევა და დამსაქმებელს დაევალა შრომითი ხელშეკრულებების დებულებები შესაბამისობაში მოეყვანა შრომის კანონდებლობის მოთხოვნებთან და გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების რამდენჯერმე გაფორმება არ მოეხდინა.

განმეორებითი ინსპექტირების ფარგლებში წარმოდგენილია ახალი შრომითი ხელშეკრულებები, რომელშიც გამოსაცდელი ვადის დათქმა პირველი ინსპექტირების ფარგლებში შემოწმებული თანამშრომლების ხელშეკრულებებში გათვალისწინებული აღარ არის.

5. 2021 წლის 5 ნოემბრის №002682/ო მითითება (N5)

მითითების მიხედვით, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება არ ხდებოდა მინისტრის ბრძანებით დადგენილი შევსების წესის შესაბამისად. აღნიშნული დარღვევის გამო დადგინდა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტის დარღვევა და გაიცა მითითება,

რომლითაც სამართალდამრღვევს დაევალა სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად წარმოება.

განმეორებითი ინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებელმა წარმოადგინა სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი, რომელშიც გათვალისწინებულია გაცემული მითითებები სამუშაო დროის აღრიცხვის წესთან დაკავშირებით.

6. 2021 წლის 5 ნოემბრის №002682/ო მითითება (N6)

მითითების მიხედვით, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებისა და შრომის ანაზღაურების ჩარიცხვის დოკუმენტების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ არ ხორციელდებოდა დასაქმებულების მიერ არანორმირებულ/უქმე დღეს დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება ზეგანაკვეთური წესით.

განმეორებითი ინსპექტირების ფარგლებში, ორგანიზაციის მიერ წარმოდგენილია დასაქმებულთა ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების უწყისები და ზეგანაკვეთური ანაზღაურების დამადასტურებელი საგადახდო დავალებები წინა და მიმდინარე პერიოდზე.

შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტებისა და ინფორმაციის შესწავლის, დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრების, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, 2021 წლის 2021 წლის 5 ნოემბრის №002682 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული №002682/ო მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორების საკითხის შესწავლის საბოლოო შედეგები შემდეგნაირია:

№	გაცემული მითითება	შედეგი
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>„1. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:</p> <p>გ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;“</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>

	<p>„1. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ე) თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა;“</p>	
<p>3.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი.</p> <p>„1. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ვ) შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი;“</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
<p>4.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-17 მუხლის პირველი პუნქტი</p> <p>„შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.“</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
<p>5.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>

	<p>შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი (შემდგომ – მინისტრი) სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ“</p>	
<p>6.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>„ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.“</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
<p>7.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის პირველი პუნქტი</p> <p>„შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ.“</p>	<p>მითითება არ შესრულდა</p>

შემოწმების აქტი ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

_____ 7 _____

სამართალდამრღვევი ან მისი უფლებამოსილი პირის მიერ შემოწმების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

_____ 7 _____

უფლებამოსილი პირ(ები):



სამართალდამრღვევი ან მისი უფლებამოსილი წარმომადგენელი:

_____ 7 _____