საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002684

5 11 2021 წ.

ქ. თბილისი
თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომის უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტი, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი, უფროსი შრომის ინსპექტორი [redacted]

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს „მედიკიდა" ს/ნ 404908043 იურ. მის: ქ. თბილისი, ვაჟა-ფშაველას გამზ. №16, ფაქტობრივი მისამართის მის.: დავით რობიაშვილი, თბილისის ქ. №10

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი/რეგისტრაციის მიხედვით; იურიდიული პირის შემთხვევაში – დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნომერი, მისამართი ფაქტობრივი/რეგისტრაციის მიხედვით

3. მოწმე(ები)/დაზარალებულ(ებ)ი (არსებობის შემთხვევაში):

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2021 წლის ნოემბერში განხორციელდა შპს „მედიკიდა" (ს/ნ 404908043) ობიექტის (მის.: დავით რობიაშვილი, თბილისის ქ. №10) ინსპექტირება „შრომის ინსპექციის შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად, რა დროსაც გამოვლინდა, რომ დარღვეულია საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი":

მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის „ბ" ქვეპუნქტი
მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის „ე" ქვეპუნქტი
მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის „ვ" ქვეპუნქტი
მე-17 მუხლის პირველი ნაწილი
24-ე მუხლის მე-11 ნაწილი
27-ე მუხლის მე-2 ნაწილი
41-ე მუხლის პირველი ნაწილი

5. დარღვეულია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიის „საქართველოს ჯოჯის კოდექსი" 77-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

6. დარღვევის გამოსასწორებლად მიცემული ვადა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): 30 (ოცდაათი) დღე

7. სახდელის სახე, ოდენობა: გაფრთხილება (ლარი – ჯარიმის შემთხვევაში)

სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

9. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები.

10. ოქმის შემდგენელი: [redacted] /

სახელი და გვარი ხელმოწერა

11. სამართალდამრღვევი: / /

სახელი და გვარი ხელმოწერა

12. მოწმე: / /

სახელი და გვარი ხელმოწერა

13. დაზარალებული: / /

სახელი და გვარი ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წლის 5 ნოემბრის № 002684/ო ბრძანება

საქმის გადასაწყვეტად საჭირო ცნობები, მასალები და ა.შ.; დამრღვევის ახსნა განმარტება ან მის მიერ წარმოდგენილი სხვა მასალები

15. შენიშვნა: საქართველოს კანონმდებლობით საერთაშორისო ტერიტორიებზე ბრძანებულ ბაზარზე ჩაბარების ნაცვლად ადგილის სხვა პირმა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევათა ოქმის საფოსტო წესით გაგზავნა

16. სამართალდამრღვევი პირის მიერ ხელმოწერაზე ან/და ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებაზე უარის თქმის შესახებ აღნიშვნა:

დამკვეთი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური."

დამამზადებელი: შპს კაბადონი +

სემგს-ს რეგისტრაციის № 11-5748

შენიშვნა

ოქმის მეორე მხარეს აღინიშნება:

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისგებაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯიმნის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის **ან/და** საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 002 684/ო

შედგენის თარიღი: 5 ნოემბერი 2021 წ

საქართველოს ორგანული კანონის ,,საქართველოს შრომის კოდექსის" 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და ,,შრომის ინსპექციის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - ,,შრომის ინსპექცია") შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტების, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [redacted] და და აჭარის რეგიონული სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [redacted] მიერ 2021 წლის 6 სექტემბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს ,,მედალფა";
ობიექტის დასახელება: შპს "მედალფა" - ჩოხატაურის კლინიკა;
საიდენტიფიკაციო კოდი: 404908043;
გენერალური დირექტორი: გიორგი ამბროლიანი
იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისის, ვაკე-საბურთალოს რაიონში, ალ. ყაზბეგის გამზ., №16
ფაქტობრივი მისამართი: დაბა ჩოხატაური, თბილისის ქ. №10;

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა შესაძლო შრომითი უფლებების დარღვევის თაობაზე მიღებული ინფორმაცია, რომლის საფუძველზე გამოცემულ იქნა შრომის ინსპექციის მთავარი შრომის ინსპექტორის 2021 წლის 06 სექტემბრის №09-357/ო ბრძანება არაგეგმური შემოწმების თაობაზე.

წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2021 წლის 06 სექტემბერს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რომელიც მიზნად ისახავდა სახელმწიფოს მხრიდან განსაზღვრული დამატებითი ანაზღაურების/დანამატის და მისგან გამომდინარე შრომითი ურთიერთობის კანონიერების შესწავლას, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა კოვიდ კლინიკაში ჩართვამდე და ჩართვის შემდგომ სხვადასხვა დასაქმებული პირების, კერძოდ: რეანიმატოლოგის, თერაპევტის და სხვა სპეციალობის ექიმის, ინფექციონისტის, უმცროსი ექიმის, ექთნის, სანიტრის (და სხვა პროგრამაში ჩართული პირების) შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებლი დოკუმენტები, როგორიცაა შრომითი ხელშეკრულებები, შიდა ბრძანებები, დასაქმებულთა ანაზღაურების შიდა ბრძანებები/აქტები (კოვიდამდე და კოვიდ კლინიკის არსებობის პირობებში), საგადახდო დავალებები, საგადახდო დავალებებთან მიმართებით ბუღალტრულად დამუშავებული ინფორმაცია, შინაგანაწესი და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, ცვლების განრიგი (მხოლოდ ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვაში ჩართულ დასაქმებულებთან მიმართებაში), 2021 წლის მარტის თვიდან დღემდე სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი და ა.შ. აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შევსება/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ საზედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაცია.

წინამდებარე ორგანიზაციის სრულყოფილი შემოწმების მიზნით, სსიპ - ჯანმრთელობის ეროვნულ სააგენტოს მიერ 2021 წლის 12 ოქტომბერს წარმოდგენილ იქნა ინფორმაცია ახალი კორონავირუსით (SARS-CoV-2) გამოწვეული ინფექციის (COVID-19) შესაძლო შემთხვევების გავრცელების პრევენციისა და საეჭვო ან/და დადასტურებულ შემთხვევებზე რეაგირების მზადყოფნისათვის, სამედიცინო დაწესებულების მობილიზების, კერძოდ, მოქმედი კოვიდ კლინიკის სტატუსისა და ზემოაღნიშნული პროგრამა/კომპონენტების ფარგლებში სამედიცინო დაწესებულებებისთვის ანაზღაურებას დაქვემდებარებული თანხების ჩარიცხვის შესახებ (კოვიდ კლინიკაში ჩართვიდან - დღემდე). აგრეთვე, შრომის ინსპექციის მიერ 2021 წლის 15 ოქტომბერს სსიპ - შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილ იქნა აღნიშნული ორგანიზაციის თაობაზე დამატებითი ინფორმაცია, კერძოდ დაქირავებულ პირთა რეესტრი და „გადახდის წყაროსთან დაკავებული გადასახადის დეკლარაცია".

ჩვენს ხელთ არსებული დოკუმენტაციის განხილვისას გამოიკვეთა, რომ სამედიცინო პერსონალის ნაწილის მიმართ არ ხორციელდება დამატებითი ანაზღაურების გაცემა მთავრობის №828 დადგენილებით განსაზღვრული წესითა და ოდენობით. ასევე, გამოიკვეთა ხელშეკრულების არსებითი პირობისა და სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დადგენილ ფორმასთან შეუსაბამობის ფაქტები.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ბუღალტრულად დამუშავებული დოკუმენტების/საგადახდო დავალებების და ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლის, სახელმწიფოს მხრიდან განსაზღვრული

დამატებითი ანაზღაურების/დანამატის შესახებ მომწესრიგებელ ნორმებთან, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევებზე გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითება
1.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი** წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების მე-4 მუხლით, სამუშაო დრო განსაზღვრულია ზოგადი ფორმულირებით და არ არის დაკონკრეტებული რომელ სამუშაო რეჟიმს ექვემდებარება დასაქმებული. კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულებების მიხედვით, სამუშაო დროის ფორმულირება მოიცავს ერთი მხრივ, კვირაში 6 დღიან სამუშაო დროს და მეორე მხრივ, ცვლიანობის რეჟიმს. ამასთან სამუშაო დროის მაქსიმალური დრო კვირის ჭრილში განსაზღვრულია 48 საათით. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით სამუშაო დრო და დასვენების დრო წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას და იგი უნდა იყოს მითითებული შრომით ხელშეკრულებაში. წინამდებარე შემთხვევაში, შრომით ხელშეკრულებაში სამუშაო დროის ფორმულირება ბუნდოვანია, ვინაიდან ერთი მხრივ აწესებს კვირაში 6 დღიან სამუშაო დროს, და მეორე მხრივ, მორიგეობის რეჟიმს. შესაბამისად, თუ დასაქმებული მუშაობს ერთი კონკრეტული რეჟიმით, დამსაქმებელმა აღნიშნული სამუშაო დრო უნდა მიუთითოს ხელშეკრულებაში, ხოლო თუ დასაქმებულისათვის დაწესებულია ორივე სამუშაო რეჟიმი, რაც შრომით ხელშეკრულებაშია მითითებული, ფაქტობრივად ვერ მოხდება კვირის ჭრილში 48 საათიანი სამუშაო რეჟიმის დაცვა, რაც შრომის კოდექსის პირობების დარღვევას წარმოადგენს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია თითოეული თანამშრომლის ხელშეკრულებაში ზუსტად მიუთითოს სამუშაო დროის ოდენობა და იმგვარად მოხდეს სამუშაო რეჟიმის განსაზღვრა, რომ დასაქმებულისათვის უზრუნველყოფილი იყოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ადეკვატური დასვენების დროით სარგებლობის უფლება. *საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლი*
2.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი**

	დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ ხელშეკრულებებში არ არის განსაზღვრული შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა. ხელშეკრულებებში მითითებულია, რომ დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს აღწერილობა მოცემულია თანამდებობრივ ინსტრუქციაში, რომელიც წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, თუმცა არც ერთ შრომით ხელშეკრულებას არ ერთვის ორმხრივად ხელმოწერილი დანართი, რომლითაც განსაზღვრული იქნება დასაქმებულის სამუშაო აღწერილობა. არსებობს მხოლოდ გენერალური დირექტორის მიერ ცალმხრივად დამტკიცებული ექიმის, ექთნისა და სანიტრის თანამდებობრივი ინსტრუქციები. აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა. მასზე შეთანხმების მნიშვნელობა შრომითი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარეობს, ვინაიდან, დასაქმებულის უმთავრესი ამოცანაა <u>წინასწარ განსაზღვრული სამუშაოს შესრულება</u> ანაზღაურების სანაცვლოდ. შესაბამისად, იმ პირობებში, როცა ბუნდოვანია შეთანხმებული ანაზღაურება რა სახისა და აღწერილობის სამუშაოს მიემართება, შესაძლებელია დასაქმებულს დაევალოს მისი სამუშაო აღწერილობის მიღმა ისეთი დამატებითი ფუნქცია-მოვალეობების შესრულება, რომელიც არ უკავშირდება მის მიერ დაკავებულ პოზიციას. ამრიგად, იმისათვის რომ ნათელი იყოს შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლები და დატვირთვა, ყველა შრომით ხელშეკრულებაში, დასაქმებულთან შეთანხმებით, დამსაქმებელმა უნდა გაწეროს შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზუსტად განსაზღვროს სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებულ პირთა სამუშაო აღწერილობები ხელშეკრულებებში. იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი გადაწყვეტს სამუშაო აღწერილობების ცალკე დოკუმენტით განსაზღვრას, რომელიც ხელშეკრულების განუყოფლი ნაწილი იქნება, იგი ვალდებულია უზრუნველყოს მათი ხელშეკრულებაზე თანდართვა, დასაქმებულთა მიერ მათი გაცნობა და გაცნობის დადასტურება ხელმოწერით. *საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი" პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი, მეორე მუხლის პირველი პუნქტი, მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი.*

3.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ” ქვეპუნქტი.** დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებებით არ არის განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება. ხელშეკრულებაში მითითებულია, რომ დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება შრომითი ანაზღაურების შესახებ გენერალური დირექტორის მიერ დამტკიცებული ხელფასის განსაზღვრის სტანდარტის შესაბამისად. ხშირ შემთხვევაში ასეთი სტანდარტი ხელშეკრულებებს თან არ ახლავს ან ახლავს ძველი თარიღით ხელმოწერილი, სხვა ხელშეკრულების პირობები. შრომის ანაზღაურება არის ხელშეკრულების არსებითი პირობა, რომელიც ორმხრივად უნდა იყოს შეთანხმებული და განსაზღვრული ხელშეკრულებაში. დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი მასალების შესწავლით ირკვევა, რომ ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვის პროცესში ჩართულ დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება წარმოებს ხშირ შემთხვევაში განსაზღვრული წესის გარეშე, დამსაქმებლის მხრიდან ცალმხრივად მიღებული გადაწყვეტილებით, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კანონმდებლობას. აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება **ანაზღაურების სანაცვლოდ.** ამრიგად, შრომის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობების უმთავრესი კომპონენტია, რომლის გარეშეც შრომითი ურთიერთობა ვერ იარსებებს. ანაზღაურება არის საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული არსებითი პირობა, რომელიც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით და ამავე კოდექსით დადგენილი სტანდარტების დაცვით, კერძოდ საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლით განსაზღვრული წესით. შრომის ანაზღაურება დასაქმებულის შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უზრუნველყოფის ძირითადი პირობაა, რაც აღიარებულია საქართველოს და საერთაშორისო კანონმდებლობით: ა) **„ევროპის სოციალური ქარტია“** აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორიცაა შრომის უფლება, რომელიც თავის თავში მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შვებულებაზე და სხვა.

	გ) **1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის** 23(3) მუხლით გარანტირებულია ყველა დასაქმებულის უფლება, იღებდეს სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც მისთვის და მისი ოჯახისათვის უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას. გ) **1966 წლის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის** მე-7 მუხლის მიხედვით აღიარებულია ინდივიდის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის, ანაზღაურება, რომელიც ყველა დასაქმებულისთვის, როგორც მინიმუმ, უზრუნველყოფს სამართლიან ხელფასს და მათი და მათი ოჯახების დამაკმაყოფილებელ არსებობას. ხსენებული დანაწესებისა და ფაქტობრივი გარემოების მხედველობაში მიღებით, გამოვლენილ იქნა დამსაქმებლის მხრიდან ყველა დასაქმებულთან მიმართებით მთავარი შრომითი უფლების რეალიზების დარღვევის, კერძოდ, შრომის ანაზღაურების ოდენობის ხელშეკრულებაში მიუთითებლობის ფაქტი, რაც დაუყოვნებლივ საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან სათანადო რეაგირებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზუსტად განსაზღვროს სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებულ პირთა შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი ხელშეკრულებებში. ამავე დროს, სხვადასხვა პოზიციის შეთავსების შემთხვევაში, აუცილებელია მკვეთრად იყოს გამიჯნული თითოეულ პოზიციაზე შეთანხმებული ანაზღაურების ოდენობა. *საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი" მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი და 41-ე მუხლი;* *ევროპის სოციალური ქარტია, I ნაწილის მე-4 პუნქტი და II ნაწილის მე-4 მუხლი;* *ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი.*
4.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი" მე-17 მუხლის პირველი პუნქტი** დასაქმებულებთან გაფორმებულია შრომითი ხელშეკრულებები 2021 წლის 4 იანვარს/ ხელშეკრულების 2.1. პუნქტში მითითებულია, რომ გამოსაცდელი ვადა შეადგენს 3 (სამი) თვეს, რომელიც საშუალებას აძლევს მხარეებს განსაზღვრონ დასაქმებულისა და სამუშაოს შესაბამისობა. აღსანიშნავია, რომ მედპერსონალის უმრავლესობა, რომელთანაც ხელშეკრულებები განახლებული სახით დაიდო, წლებია მუშაობს აღნიშნულ დაწესებულებაში. ამრიგად,

	ისინი არ არიან ახალი თანამშრომლები, რომელთა შესასრულებელ საქმიანობასთან შესაბამისობის დადგენაა საჭირო. ამასთან, აღნიშნულ დასაქმებულებთან, რომელთა მიმართ მოქმედებს უვადო შრომითი ხელშეკრულებები, ხელახლა გამოსაცდელი ვადის დაწესება, ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული პირობას, რომ შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ხელშეკრულების წინამდებარე პირობა შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან. *საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი" მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტი.*
5.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის" 24 -ე მუხლის მე-11 პუნქტი** წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში ასახული მონაცემები ბუნდოვანია (მაგალითად, ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის გრაფა, უქმე დღეების გრაფა და ა.შ.) და არ შეესაბამება მინისტრის ბრძანებით დადგენილ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შევსების წესს. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო. 2021 წლის 12 თებერვალს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცდა „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი". ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით დადგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით. ამრიგად, სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შესაბამისად, ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს, რომ განხორციელდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის,

	ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად. *საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანება.*
6.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი** დასაქმებულებთან გასაუბრების, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტების, მათ შორის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებისა და შრომის ანაზღაურების ჩარიცხვის დოკუმენტების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დასაქმებულებს უწევთ არანორმირებულად/უქმე დღეს სამუშაოს შესრულება. დასაქმებულთა მიერ ხსენებული სამუშაოს შესრულება კი, კლინიკის მიერ არ იქნა ანაზღაურებული ზეგანაკვეთური შრომის შესაბამისი ტარიფით. 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. ამასთან, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ძალით აღიარებულია თითოეული ადამიანის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, კერძოდ, „დასვენება, თავისუფალი დრო და სამუშაო დროის გონივრული შეზღუდვა და პერიოდული ანაზღაურებული შვებულება, ისევე, როგორც ანაზღაურება უქმე დღეებისათვის.“ ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კლინიკა ვალდებულია დასაქმებულთა მიერ არანორმირებულ/უქმე დღეს ნამუშევარი დრო მიიჩნიოს ზეგანაკვეთურ შრომად და აუნაზღაუროს მათ ნამუშევარი საათები მხარეთა შორის შეთანხმებული შესაბამისი ტარიფით საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისად.

	საფუძველი: *საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 27-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტი, 30-ე მუხლი* *ევროპული სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი;* *ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი;* *ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი.*
7.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის პირველი პუნქტი** საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „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.“ „2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 31 დეკემბრის №674 და „2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილებებით დამტკიცდა ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვის პროცესში ჩართული სამედიცინო პერსონალის დანამატის/დამატებითი ანაზღაურების გაცემის წესი და განისაზღვრა მათი ოდენობა, რომელიც დაკავშირებული იყო საათობრივ ანაზღაურებასთან. დადგენილებით განისაზღვრა სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებული პირის საათობრივი დამატებითი ანაზღაურების მინიმალური ოდენობები; დამსაქმებელი უფლებამოსილია გასცეს დანამატი დადგენილებით განსაზღვრულზე მეტი ოდენობით, მაგრამ თითოეულ პოზიციაზე დაცული უნდა იყოს დადგენილებით განსაზღვრული მინიმალური საათობრივი ანაზღაურება. დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული დოკუმენტაციით, კერძოდ ბრძანებების, წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებისა და საგადახდო დავალებების ანალიზის საფუძველზე ირკვევა, რომ ორგანიზაციამ არ გამიჯნა ერთმანეთისაგან კოვიდის მართვაში ჩართული სამედიცინო პერსონალის შრომის ანაზღაურება (ხელფასი), სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული დამატებითი ანაზღაურებისაგან. დამსაქმებელმა ბრძანებით განსაზღვრა დამატებითი ანაზღაურების ჯამური ოდენობები მორიგეობის მიხედვით, თუმცა შრომის ანაზღაურება (ძირითადი, მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი) განსაზღვრული არ არის. შრომის ინსპექციის სამსახურის მოთხოვნით ორგანიზაციამ ინსპექციის მიერ განსაზღვრულ ფორმატში, ერთმანეთისაგან გამოყო

ძირითადი ანაზღაურება და დანამატი, თუმცა აღიშნული განხორციელდა მოთხოვნის შემდეგ, ფორმალურად, რათა ნათელი გამხდარიყო დანამატის სახით გაცემული ანაზღაურების სიზუსტე. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია გამიჯნოს ერთმანეთისაგან შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) და სახელმწიფო დანამატი. ამასთან, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ დასაქმებულებს შეუნარჩუნდეთ COVID-19-ის მართვასთან დაკავშრებით სახელმწიფო პროგრამაში ჩართვამდე დადგენილი შრომის ანაზღაურება, ძირითად ხელფასი და არ მოხდეს ძირითადი ხელფასის შემცირების ხარჯზე დანამატის გაცემა.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის" 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, შრომის კოდექსი „აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით." განსახილველ შემთხვევაში მთავრობის დადგენილებით განისაზღვრა ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვის პროცესში ჩართული სამედიცინო პერსონალის დამატებითი ანაზღაურების/დანამატის გაცემის საკითხი, რომელსაც აფინანსებს სახელმწიფო. დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი მასალების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ დამსაქმებელი თითოეულ პოზიციასთან მიმართებით არ გასცემს ნორმატიული აქტით განსაზღვრულ დანამატს. გამოიკვეთა შემდეგი სახის დარღვევები:

1. ექიმი რეანიმატოლოგის დამატებითი ანაზღაურება შეადგენს მორიგეობაში 113.63 ლარს, შესაბამისად, ერთი საათის ღირებულება არის <u>4.74 ლ.</u> (დადგენილებით განსაზღვრულია რეანიმატოლოგის დამატებითი ანაზღაურება არანაკლებ 8 ლარისა საათში)
2. ინფექციონისტს დამატებითი ანაზღაურება არ ეძლევა.
3. ექიმი კოორდინატორის ანაზღაურება შეადგენს დღის განმავლობაში (8 საათში) 26.56 ლარს, შესაბამისად, 1 საათის ღირებულებაა 3.32 ლარს. (დადგენილებით განსაზღვრულია ანაზღაურება არანაკლებ 5 ლარისა საათში)
4. სხვა მედპერსონალს, ვინც საჭიროებისამებრ შესაძლოა ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვის პროცესში იყოს ჩართული, დამატებითი ანაზღაურება არ ეძლევათ.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ზოგიერთ პოზიციასთან მიმართებით არ გასცემს ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვასთან დაკავშირებით განსაზღვრულ დანამატის ოდენობას. აღნიშნული კი უარყოფითად აისახება ახალი კორონავირუსით (SARS-CoV-2) გამოწვეული ინფექციის (COVID – 19) როგორც პრევენციული ღონისძიებების, ასევე დაავადების გამოვლენის შემთხვევაში მასზე რეაგირებისთვის აუცილებელი ღონისძიებების გატარების

	ეფექტურობაზე. პანდემია წარმოადგენს 2020 და 2021 წლების გამოწვევას, ამ ვითარებაში დასაქმებულისთვის, მოცემულ შემთხვევაში სამედიცინო პერსონალისთვის, დანამატის გაცემა არის ერთგვარი მექანიზმი არსებულ ეპიდ სიტუაციაში უზრუნველყოს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნა და გაწეული შრომის სათანადო ანაზღაურება. შესაბამისად, ორგანიზაციამ სავალდებულო წესით უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება კანონმდებლობის მოთხოვნების ზუსტი და განუხრელი დაცვით და უზრუნველყოს თითოეულ პოზიციასთან მიმართებით „2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილებების მე-20 დანართის შესაბამისად დანამატის გაცემა. *საფუძველი:* *საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი" მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ" ქვეპუნქტი;* *„2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 31 დეკემბრის №674 დადგენილების მე-20 დანართის მე-4 მუხლის „ვ.გ" პუნტი;* *„2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილების მე-20 დანართის მე-4 მუხლის „თ.გ." პუნქტი*

<u>**მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30კალენდარულ დღეს.**</u>

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევ(ებ)ს, რის შესახებაც დგება შემოწმების აქტი.
შემოწმების აქტში აღინიშნება ორგანიზაციის ფაქტობრივი მდგომარეობა მითითების პირობებთან მიმართებით, კერძოდ:

ა) მითითება შესრულდა;
ბ) მითითება არ შესრულდა.

მითითების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შემოწმების განმახორციელებელი სამსახურის უფლებამოსილი პირი იყენებს შესაბამის ადმინისტრაციულ სახდელს და აღნიშნავს მას ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა ოქმში.

მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილი პირ(ები)ის ხელმოწერა:

[redacted]

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა: