



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და
სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002748

8 Bmgd3gdn 20 21 6.

Leandro

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის _____

ოქმის სერტიფიკატის თანამდებობა, სახელი და გვარი _____

2. სამართალდამრღვევი: _____

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მიხედვით; იურიდიული პირის შემთხვევაში – დასახელება, საიდუმლოური კოდინგი ნომერი, მისამართი დატომიზრივი / რეგისტრაციის მიზანით

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

სახელი ვაკეტი მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

5. დარღვეულია სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამართლოს მდგრადი მოწყვეტილობის
77-ი კურსის მეცნიერებების

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახელების სახე, ოდენობა: ვაჟა-ბერიძე (ლარი-ჯარიმის შემთხვევაში)

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტივბა: _____ სიტყვიერად

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

10. የቅዴሚያ ስንምዕስናኝነዽ:

Եվհոմո ու առարջ

ବୋଲିମ୍ସ୍ୟ

11. სამართალდამრღვევი:

ବିଜ୍ଞାନ ଓ ପରିବାର

ხილობრივი

12 ଅନ୍ତର୍ଭାବ

ISBN 978-88-6760-006-0

ବେଳମନ୍ତରୀ

13 നാട്യാനുഭവങ്ങൾ

<http://www.mathsolutions.com>

క్రమాగం

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წლის 8 ნოემბრი

အသုတေသနများကိုလည်းကောင်း၊ ပြည်သူ့လုပ်ငန်းမှာ အသုတေသနများကိုလည်းကောင်း၊ ပြည်သူ့လုပ်ငန်းမှာ အသုတေသနများကိုလည်းကောင်း၊

15. შენიშვნა: სულიერი გადასახტებულ აქციის ციფრით. მასალით და ა.ს.: დაორიენტირებული განვითარებული აზ ის ძირი მართვიდგენილ სხვა მასპილი

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

დამკვეთი: საქართველოს ოკუპაციურებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური.“ დამატებითი: შპს აგათონი +

სამისა-ს რეაგიულაციის № 11-5748

ଶ୍ରୀମଦ୍ଭଗବତ

თემის მოვლა მხარის კონიუსება:

ადმინისტრაციული სამართლადარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევას განექმარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართლადარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისმგებამი მიცემულ პირს უფლება აქცს გაუცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ასწარ-განმარტება, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგრძლივანი; საქმის განსილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დასმარტით; გამოვიდეს შმიტოლურ ენაზ; თუ არ იცის მიმღინმე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯიშმის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგინდეთ 10 დღის გადაშა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართლადარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გასასაჩიროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდეგნაის ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაოთინულ (საქართველო) სასამართლოში.

გავრთხოსლება!
საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა წებაყოფლობით უნდა გადაიხსოვს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცონბიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელების შემთხვევაში სამორთალამრღვევებს დაყრიცხება სურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. სურავის დაკისრებული 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურივის გადაუხდელების შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმი სანქციის და დარიცხული საურავის გადახდის ძირითადი ანგარიშის შესახვათი.

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

მითითება № 002-ფ/ო

შედგენის თარიღი: 8 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 „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მეორე კატეგორიის მთავარი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2021 წლის 7 სექტემბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „პინეო სამედიცინო ეკოსისტემა“;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 405064594;

დირექტორი: გიორგი გიორგაძე;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, კრწანისის რაიონი, გორგასლის ქ., №93;

ფაქტობრივი მისამართი: ქ. თბილისი, კრწანისის რაიონი, გორგასლის ქ., №93.

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 7 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 დამადასტურებელი 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. ამასთან გამოთხოვილ იქნა ჩართვიდან დღემდე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში წარდგენილი დოკუმენტაცია, რომლის საფუძველზეც ხორციელდება სახელმწიფოს მიერ კლინიკისათვის პროგრამული კოდი: 27 03 03 10 01 ფარგლებში თანხის ჩარიცხვა. ყოველივე აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შევსება/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ საზედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაციის სახე.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგებელი, 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:

Nº	გაცემული მითითებები
1.	დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი <p>კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მხარეთა მიერ წინასწარ შეთანხმებულ არსებით პირობას, როგორიცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.</p>

	<p>ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა შესრულებულ სამუშაოს, რომელიც სასურველია დასაქმებულისთვის გაზრდილი ფულადი ანაზღაურების ან სანაცვლოდ დამატებითი პროპორციული დასვენების დროის მიღებით. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროსთან მიმართებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ასეთი შეთანხმების ასახვა კი, აუცილებლად უნდა მოხდეს შრომით ხელშეკრულებაში. თუმცა, კლინკის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ ვხვდებით ასეთი შეთანხმების ასახვას.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულებებში უნდა აისახოს მხარეთა მიერ წინასწარ შეთანხმებული არსებითი პირობა - ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, რომელშიც განისაზღვრება დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროისათვის ანაზღაურების შესაბამისი ტარიფი ან შესაბამისი დასვენების დროით უზრუნველყოფის პირობები.</p> <p>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.</p> <p>2. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად დადგინდა შემდეგი: №75/03-01/12 ბრძანების (17/12/2019 დანართი 1) VI თავის თანახმად - „საჭიროების შეთხვევაში ევალება დამატებით სამუშაო საათებში მუშაობა, დადგენილი პირობების შესაბამისად. გაფრთხილების შემდეგ სამუშაო შეიძლება შეიცვალოს, მხოლოდ მცირე ხნით.“ წინამდებარე ჩანაწერის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია თავისი თანხმობის მიუხედავად შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების გარეშე, ვინაიდან დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ისეთ არსებით პირობაზე შეთანხმებას, როგორიცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისას ასანაზღაურებელი თანხის ოდენობა. ამასთან, აღნიშნული ჩანაწერის შინაარსიდან გამომდინარე ირკვევა, რომ შესაძლებელია შეიცვალოს დასაქმებულის სამუშაო სახე ან აღწერილობა.</p>
--	--

<p>საქართველოს შრომის კოდექსი თავისმხრივ ადგენს იმ მინიმალურ სტანდარტებს, რომლის გათვალისწინებაც შრომითი ურთიერთობის პერიოდში სავალდებულოა. შრომითი ურთიერთობის ძირითად კომპონენტებს კი სწორედ კოდექსის თანახმად დადგნილი არსებითი პირობები წარმოადგენს. ზემოაღნიშნული კომპონენტების ერთობლიობა კი ქმნის იმ სახელმძღვანელო დოკუმენტს, რომელიც გამოიყენება როგორც შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, ისე შემდგომში, შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი საკითხების რეგულირებისათვის. აღნიშნული შესაძლებელია მიჩნეულ იქნას იმ მინიმალურ სტანდარტად, რომელსაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება უნდა აკმაყოფილებდეს. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, თითოეული ზემოაღნიშნული კომპონენტის, - არსებითი</p>
--

პირობის ცვლილებისათვის საჭიროა მხარეთა შეთანხმება და არა მარტოოდენ დამსაქმებლის მიერ ერთპიროვნულად გადაწყვეტილების მიღება.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია.“ რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ხსენებული „მუხლის შინაარსით დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმოს ეს სამუშაო“. შრომის თავისუფლება გარანტირებულია ევროპის სოციალური ქარტიით, რომელიც საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია და შესასრულებლად სავალდებულო დოკუმენტს წარმოადგენს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის, როგორც შრომითი ურთიერთობის „სუსტი მხარის“ მაქსიმალური დაცვის მიზნებისთვის, შრომითი ურთიერთობის ისეთი სახის ცვლილება, როგორიცაა შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა, უნდა განხორციელდეს შრომის კანონმდებლობაში იმპერატიულად დადგენილი წესის დაცვით. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

კლინიკის მიერ წარმოდგენილი სხვადასხვა თვის ჭრილში წარმოებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში ასახული ინფორმაციიდან გამომდინარე, იკვეთება დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური შრომა, რომლებიც დამსაქმებლის მხრიდან ზეგანაკვეთურად არ ანაზღაურებულა და არც დამატებითი პროპორციული დასვენების დროით უსარგებლიათ დასაქმებულებს. საილუსტრაციოდ შესაძლებელია განხილულ იქნას ექთნის - [REDACTED]

[REDACTED] შემთხვევა, რომელმაც მიმდინარე წლის ივნისის თვეში ზეგანაკვეთურად იმუშავა 142 საათი, ხოლო ივლისის თვეში - 8 საათი, თუმცა მისი ანაზღაურების გაცემა მოხდა ნორმირებული სამუშაო დროის ტარიფის შესაბამისად და არა ზეგანაკვეთური ტარიფით. ასევე დასაქმებულების, [REDACTED]

[REDACTED] მიერ ივნისის თვეში კვირის ჭრილში შესრულებული 96 სამუშაო საათი, მსგავსი შემთხვევა იკვეთება ივლისის თვეშიც. მორიგე ექთნის, - [REDACTED]

[REDACTED] ივლისის თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმითაც დადასტურებულია ზეგანაკვეთური შრომა, ასევე მორიგე ექთანი - [REDACTED] რეანიმატოლოგ [REDACTED] ივლისის თვეში შესრულებული სამუშაო,

სანიტრის, - [REDACTED] მიერ ივლისის თვის ჭრილში ნამუშევარი საათები და სხვა.

საქართველოს შრომის კოდექსში სამუშაო და დასვენების დროის ცალკე შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. ამასთან, სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო. რაც შეეხება დასვენების დროს - იგი წარმოადგენს დღიური სამუშაო დროის დამთავრებასა და მის ხელახალ დაწყებას შორის დროის მონაკვეთს.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაშვებია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. გამონაკლისია, შრომის კოდექსში ჩამოთვლილი შემთხვევები: „დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - სათანადო ანაზღაურებით.“ ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა და რომელიც სასურველია დასაქმებულისთვის სათანადო კომპენსაციის გამო, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს - დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.

დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა თანხმობის შემთხვევაში, ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოსათვის, აუნაზღაუროს მათ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები შესაბამისი, ნორმირებული სამუშაო დროის ანაზღაურების ტარიფის გაზრდილი ოდენობით ან მათთან შეთანხმებით მიეცეს დასაქმებულებს დამატებითი პროპორციული დასვენება. დაუშვებელია დამსაქმებლის მიერ ზეგანაკვეთურად შესასრულებელი სამუშაოს

	<p>ნორმირებულად ქცევა. ამასთან, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილება ცალმხრივად, მარტოდენ დამსაქმებლის ინიციატივით, გარდა კანონით დადგენილი შემთხვევებისა.</p> <p>საფუძველი:</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი; 24-ე მუხლის მე-3 და მე-11 პუნქტები;</p> <p>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი.</p> <p>საქართველო კონსტიტუციის 26-ე მუხლი;</p> <p>უკროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი;</p>
3.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი</p> <p>წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ შრომითი ხელშეკრულებები შეიცავს დათქმებს, რომელთა თანახმადაც, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შეადგენს ერთ წელს, საიდანაც პირველი ექვსი თვე წარმოადგენს გამოსაცდელ ვადას.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს იმ ჩამონათვალს, რა დროსაც დამსაქმებელს უფლება აქვს დადოს ვადიანი (1 (ერთი) წლამდე) შრომითი ხელშეკრულებები დასაქმებულებთან:</p> <ul style="list-style-type: none"> • შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; • შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; • სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; • ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; • შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას; • არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. <p>წარმოდგენილი ჩანაწერების თანახმად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ, დასაქმებულთან დადებულად ითვლება დარჩენილი - 6 თვიანი შრომითი ხელშეკრულება, თუმცა, წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში არ არის ჩანაწერი ან/და მითითება საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ კონკრეტულ საფუძვლებზე.</p>

	<p>ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებული ვერ სარგებლობს იმ საკანონმდებლო გარანტიებით, რომელსაც ადგენს საქართველოს შრომის კოდექსი.</p> <p>გასათვალისწინებელია შრომით ხელშეკრულებებში არსებული ჩანაწერი, რომლის თანახმადაც, „თუ წინამდებარე ხელშეკრულების 3.1 პუნქტში მითითებული ვადის ამოწურვისას რომელიმე მხარე უარს არ განაცხადებს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე, ხელშეკრულების მოქმედება გაგრძელდება მრავალჯერადად და ავტომატურად იგივე ვადით.“ საქართველოს შრომის კოდექსი იმპერატიულად უთითებს იმ ვადაზე, რომლის შემდეგაც მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის არსებობის შემდეგ, იგი მიიჩნევა უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებად და მისი შეწყვეტის შემთხვევაში საფუძველი ვერ გახდება შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე მითითება. თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.</p> <p>დასაქმებულის დაცვისკენ მიმართული ნორმის გამოყენების სამართლებრივი შედეგის მისაღწევად, საჭიროა მოხდეს გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებისა და შრომითი ხელშეკრულების გამიჯვნა და შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის იმპერატიულად განსაზღვრული მოთხოვნების გათვალისწინება. ამასთან, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ხელშეკრულების მოქმედება ვერ გაგრძელდება მრავალჯერადად და ავტომატურად იგივე ვადით მაშინ, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება.</p> <p>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 1-ლი მუხლის მე-3 პუნქტი; მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტი.</p>
4.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი</p> <p>კლინიკის მიერ წარმოდგენილ ზოგიერთ შრომით ხელშეკრულებაში ვხვდებით ჩანაწერს, რომლის თანახმადაც, „შესრულებული სამუშაოსთვის დასაქმებულს ეძლევა შრომის ანაზღაურება (ხელფასი), რომლის ოდენობა განისაზღვრება კლინიკის მიერ დადგენილი სტანდარტის მიხედვით და მოიცავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ ყველანაირ გადასახადს.“</p> <p>შრომითი ურთიერთობის ძირითად კომპონენტებს სწორედ ის არსებითი პირობები წარმოადგენს, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმადაა</p>

გაწერილი. აღნიშნული შესაძლებელია მიჩნეულ იქნას იმ მინიმალურ სტანდარტად, რომელსაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება უნდა აკმაყოფილებდეს. ხოლო ნებისმიერი მათგანის ცვლილებისათვის საჭიროა მხარეთა შეთანხმება და არა მარტო დენ დამსაქმებლის მიერ ერთპიროვნულად სტანდარტის დადგენა.

შრომის ანაზღაურება, დასაქმებულთათვის შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის ძირითადი ინტერესი და ერთ-ერთი მთავარი სოციალური უფლებაა. ასეთი უფლება, თავის თავში კანონის მინიმალურ გარანტიებს ითვალისწინებს, რომელიც დამსაქმებლის ვალდებულებებს მიემართება. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების ბუნდოვანი მოწესრიგება არღვევის შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებს. ხსენებულ შემთხვევაში ნათელი უნდა იყოს, როგორც ძირითადი ანაზღაურებისა და დანამატის ოდენობა, ისე მისი გაცემის წესი.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნული დანაწესი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა ფუნდამენტურ ვალდებულებებს - დასაქმებულისთვის სამუშაოს შესრულების, ხოლო დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებებს. ეს არის შრომითი ხელშეკრულებისათვის დამახასიათებელი ძირითადი ელემენტები, რომელთა გარეშეც შრომითი ურთიერთობის არსებობა წარმოუდგენელია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 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. ამასთან, შრომის ანაზღაურება დასაქმებულის შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უზრუნველყოფის ძირითადი პირობაა, რაც აღიარებულია ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობით.

შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეებს ერთმანეთის მიმართ წარმოეშობათ როგორც უფლებები, ასევე ვალდებულებები. დასაქმებულს ეძლევა საშუალება ისარგებლოს იმ სამართლებრივი გარანტიებით, რომელსაც ადგენს საქართველოს შრომის კოდექსი. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული ინფორმირებულია მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობაზე, ცნობილია სამუშაოს სახე და აღწერილობა, ფაქტობრივად ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, არ არის განსაზღვრული აღნიშნულ პოზიციაზე დასაქმებულის მიერ

	<p>მოვალეობის შესრულებისთვის ანაზღაურების ოდენობა. შესაბამისად, დარღვეულია საქართველოს შრომის კოდექსის ფუნდამენტური პრინციპი, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობა წარმოადგენს მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას, რის შესაბამისადაც დასაქმებული დამსაქმებლისთვის ასრულებს კონკრეტულ სამუშაოს შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ.</p> <p>ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულებთან მოაწესრიგოს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების შესაბამისად, რათა დაცული იყოს კომპანიაში დასაქმებული პირების სამართლებრივი უფლებები და მათ შეძლონ სამართლებრივი გარანტიებით სარგებლობა, რაც პირველ რიგში გამოიხატება ორმხრივი ნების გამოვლენითა და გაწეული საქმიანობისთვის სათანადო ანაზღაურებით.</p> <p>საფუძველი:</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის პირველი პუნქტი; მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი;</p> <p>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის მე-3 პუნქტი;</p> <p>ეკონომიკური სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი;</p>
5.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი</p> <p>კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის 15.2 პუნქტის თანახმად, საავადმყოფო ფურცლის გამო შევებულებიდან ანაზღაურებადია 10 სამუშაო დღე წელიწადში, დირექტორის ბრძანების და საავადმყოფო ფურცლის საფუძველზე. ბრძანება იწერება საავადმყოფო ფურცლის მიღებიდან 5 სამუშაო დღის ვადაში.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის, საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის „დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს.“</p> <p>დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება გაიცემა დამსაქმებლის/დაწესებულების მიერ დროებითი შრომისუუნარობის მთელ პერიოდზე „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და</p>

სოციალური დაცვის მინისტრის N87/ნ ბრძანების შესაბამისად. დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება ინიშნება საავადმყოფო ფურცლის გაცემის პირველი დღიდან.

კომპანიის შინაგანაწესში არსებული ჩანაწერი ადგენს საავადმყოფო ფურცლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადი დღების მაქსიმალურ ზედა ზღვარს - 10 სამუშაო დღე წელიწადში, მაშინ როდესაც საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, აღნიშნული დღეების ოდენობა შეიძლება შეადგენდეს:

- ა) ზედიზედ (მიმდევრობით) 40 კალენდარულ დღეს ან
- ბ) 6 თვის განმავლობაში 60 კალენდარული დღეს ჯამურად.

ამდენად, კომპანიის შინაგანაწესის ზემოაღნიშნული დათქმა ამ პერიოდს ამცირებს წელიწადში 10 სამუშაო დღემდე და ეწინააღმდეგება როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, ისე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N87/ნ ბრძანების მოთხოვნებს და აუარესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას.

დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის შინაგანაწესის ზემოაღნიშნული პუნქტის ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმბელობასა და „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N87/ნ ბრძანებასთან.

კომპანიის შინაგანაწესის ზემოაღნიშნული დათქმა ეწინააღმდეგება როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, ისე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N87/ნ ბრძანების მოთხოვნებს და აუარესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას.

დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის შინაგანაწესის ზემოაღნიშნული პუნქტის ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმბელობასა და „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N87/ნ ბრძანებასთან.

საფუძველი:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი;

	<p>„დოკუმენტით შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N87/ნ ბრძანება.</p>
6.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის პირველი პუნქტი</p> <p>„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.</p> <p>საქმის მასალებში წარმოდგენილია შემდეგი ბრძანებები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2020 წლის 1 იანვრის №03-01/01-02 ბრძანება „შპს პინეო სამედიცინო ეკოსისტემის მოზრდილთა რეანიმაციის სამსახურში თანამშრომლების მორიგეობის ტარიფების დამტკიცების შესახებ“; • 2020 წლის 1 იანვრის №03-01/01-03 ბრძანება „შპს პინეო სამედიცინო ეკოსისტემის მულტიპროფიურ სტაციონარულ დეპარტამენტში თანამშრომლების მორიგეობის ტარიფების დამტკიცების შესახებ.“ • 2021 წლის 17 მაისის №03-15/05-02 ბრძანება „COVID-19-ის განყოფილების გახსნის შესახებ“. <p>ზემოაღნიშნული 2020 წლის 01 იანვრის ბრძანებები განსაზღვრავენ ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვის პროცესში კლინიკის ჩართვამდე არსებულ, ხოლო 2021 წლის 17 მაისის ბრძანება - ჩართვის შემდეგ დადგენილ დასაქმებულ პირთა შრომის ანაზღაურებას. წარმოდგენილი დოკუმენტების შესწავლის შედეგად, დადგინდა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • რეანიმატოლოგის ანაზღაურება COVID 19-ის მართვის პროგრამაში ჩართვამდე შეადგენდა 12.50 ლარს საათში;

- COVID 19-ის მართვის პროგრამაში ჩართვის შემდგომ რეანიმატოლოგის ანაზღაურებად განისაზღვრა:
 - 18.75 ლარი (დღის 8 საათიანი მორიგეობის 1 საათზე);
 - 15 ლარი (ღამის 16 საათიანი მორიგეობის 1 საათზე);
 - 15 ლარი (შაბათ-კვირას მორიგეობის 1 საათზე);

"2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილებით დამტკიცებული „2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების“ დანართი N20-ს მე-4 მუხლის „თ“ პუნქტის „თ.გ.ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, რეანიმატოლოგის დანამატის ოდენობა განისაზღვრება საათში არანაკლებ 8 ლარისა.

განსახილველ შემთხვევაში, წარმოდგენილი ბრძანებების ანალიზი გვაძლევს საშუალებას დავადგინოთ, რომ რეანიმატოლოგის საათობრივი შრომის ანაზღაურება ერთ შემთხვევაში (დღის 8 საათიანი მორიგეობის 1 საათზე) გაიზარდა 6.25 ლარით ($18.75 - 12.50 = 6.25$), ხოლო მეორე შემთხვევაში (ღამის 16 საათიანი მორიგეობის და შაბათ-კვირას მორიგეობების 1 საათზე) – 2.50 ლარით ($15 - 12.50 = 2.50$), მაშინ როდესაც მთავრობის ზემოხსენებული დადგენილებით განსაზღვრული მინიმალური საათობრივი ტარიფის (არანაკლებ 8 ლარი) გათვალისწინებით, COVID 19-ის მართვის პროცესში კლინიკის ჩართვის შემდეგ, რეანიმატოლოგის შრომის ანაზღაურების საათობრივი ტარიფი უნდა ყოფილიყო სულ მცირე 20.50 ლარი ($12.50 + 8 = 20.50$).

განვიხილოთ სანიტრის შემთხვევაც. დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის (01.01.2020 წლის №03-01/01-02 და №03-01/01-03 ბრძანებები) თანახმად, COVID 19-ის მართვის პროგრამაში კლინიკის ჩართვამდე სანიტრის შრომის ანაზღაურების საათობრივი ტარიფი შეადგენდა 1.75 ლარს. 2021 წლის 17 მაისის №03-15/05-02 ბრძანების თანახმად კი (COVID 19-ის მართვის პროგრამაში ჩართვის შემდეგ), სანიტრის მიერ მხოლოდ შაბათ-კვირას ნამუშევარი დროის 1 საათის ტარიფად განისაზღვრა 2.34 ლარი.

"2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილებით დამტკიცებული „2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების“ დანართი N20-ს მე-4 მუხლის „თ“ პუნქტის „თ.გ.ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, სანიტარის დანამატის ოდენობა განისაზღვრება საათში არანაკლებ 1.50 ლარისა.

განსახილველ შემთხვევაში, წარმოდგენილი დოკუმენტების ანალიზი გვაძლევს საშუალებას დავადგინოთ, რომ სანიტარის შაბათ-კვირის საათობრივი შრომის

ანაზღაურება გაიზარდა 0.59 ლარით, მაშინ როდესაც მთავრობის ზემოხსენებული დადგენილებით განსაზღვრული მინიმალური საათობრივი ტარიფის (არანაკლებ 1.50 ლარი) გათვალისწინებით, COVID 19-ის მართვის პროცესში კლინიკის ჩართვის შემდეგ, სანიტარის შრომის ანაზღაურების საათობრივი ტარიფი უნდა ყოფილიყო სულ მცირე 3.25 ლარი ($1.75 + 1.50 = 3.25$).

ამდენად, ამ ორი პოზიციის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ არ არის გათვალისწინებული და განსაზღვრული მთავრობის ზემოხსენებულ დადგენილებაში გაწერილი სპეციალური დანამატის მინიმალური საათობრივი ტარიფები.

ამრიგად, ორგანიზაცია ვალდებულია უზრუნველყოს კანონმდებლობის მოთხოვნების ზუსტი და განუხრელი დაცვით, თითოეულ პოზიციასთან მიმართებით ხელფასებისა და დანამატების გაცემა „2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილებების მე-20 დანართის შესაბამისად. ამასთან, უზრუნველყოფილ იქნას არსებული დანაკლისების საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად დასაქმებულებისათვის დაბრუნება.

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.ვ“ პუნქტი;

„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.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევს, 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.

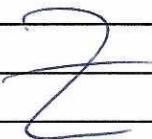
მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):



ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:



სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:



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



სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

