



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და  
სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002749

05 Februar 2021 6.

## Classification

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

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

ოქმის შემდგენლით თათათდეთოთა, თათელი და გვარი

2. სამართლდამრღვევი: საქართველოს კულტურის მინისტრის მიერ გვიშაფილი სამართლდამრღვევის მიზანი არ იყო დაგენერირებული.

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

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

სახელი, გვარი, მიხამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

5. დარღვეულია \_\_\_\_\_
- მუხლი, პუნქტი, კვაპუნქტი
6. დარღვევის გამოსასწორებლად მიცემული ვადა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): 30(სიმარტი) დღე
7. სახდელის სახე, ოდენობა: 3 ვარდის 3 (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)
8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: სიტყვიერად

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

10. ოქმის შემდგენელი:

სახელი და გვარი	უძლოველი
სამართალდამრღვევი:	/
სახელი და გვარი	ხელმოწერა
მოწმე:	/
სახელი და გვარი	ხელმოწერა
დაზარალებული:	/
სახელი და გვარი	ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის:

2021 ენ 05

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

15. შენიშვნა:

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 კაბადინი +  
სემგს-ს რეგისტრაციის № 11-5748

### შენიშვნა

ოქმის მომრებარევას აღინიშნება:

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისმგებაში მიცემულ პირს უფლება აქვთ გაერნოს საქმის მასალები, მისცეს ახსნა-განმარტებანი, წარადგნოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოიყიდეს მშობლიური ენაზე; თუ არ იცის მიმღებარე წარმოების ენა, ისარვებლოს თარჯმნის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩვროს საქმის გამო მიღებული დადგანილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ზემდგომ თანამდებობის პირითან (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 გამოიხატოს ადმინისტრაციულ სამინისტროს ჩაბარებით (გაცემის დანართი) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშულ ვადაში ჯარიმის გადაუდელობის შემთხვევაში სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარების საუკავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი იღებით. საუკავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო საქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო დამართვის სამსახურის“ მიერთვის მიზანით.

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

**მითითება №002749/მ**

**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“) შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მეორე კატეგორიის მთავარი სპეციალისტების (უფროსი შრომის ინსპექტორების)

მიერ 2021 წლის 07 სექტემბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

**ობიექტის დასახელება:** შპს „მარნეულის სამედიცინო ცენტრი ადიკ“;

**საიდენტიფიკაციო კოდი:** 200241648;

**დირექტორი:** ხათუნა პარასტაევი;

**იურიდიული მისამართი:** ქ. თბილისი, გლდანი-ნაძალადევის რაიონი, მახინჯარის ქუჩა №26;

**შემოწმებული ობიექტის მისამართი:** ქ. მარნეული, 26 მაისის ქუჩა №80;

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

წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2021 წლის 07 სექტემბერს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რომელიც მიზნად ისახავდა სახელმწიფოს მხრიდან განსაზღვრული დამატებითი ანაზღაურების/დანამატის და მასთან დაკავშირებული შრომითი ურთიერთობის კანონიერების შესწავლას, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ მიმდინარე წლის 08 სექტემბერს დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა კოვიდ კლინიკაში ჩართვამდე და ჩართვის შემდგომ სხვადასხვა დასაქმებული პირების, კერძოდ: რეანიმატოლოგის, თერაპევტის და სხვა სპეციალობის ექიმის, ინფექციონისტის, უმცროსი ექიმის, ექთნის და სანიტრის შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებებლი 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 თანხის ჩარიცხვა. ყოველივე აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შევსება/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ საზედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაციის სახე.

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“.

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:

N	გაცემული მითითება
1.	<p><b>დარღვეულია:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ მათი ხელშეკრულებები დადებულია 1 წლით. ასევე, ხელშეკრულების 2.2 პუნქტის თანახმად „შესასრულებელ სამუშაოსთან დასქმებულის შესაბამისობაში დადგენიზ მიზნით მხარეები ვთანხმდებით, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის დაწყების პირველი 6 (ექვსი) თვე წარმოადგენს გამოსაცდელ ვადას“.</p> <p>ამავე ვადით არის დადებული ხელშეკრულება დასაქმებულ მაია აბულაშვილთანაც რომელიც მისი განმარტებით 10 წელია დასაქმებულია აღნიშნულ კლინიკაში. ამავე ჩანაწერს ვხვდებით ხელშეკრულაშიც, რომელიც კლინიკაში 2017 წლიდან მუშაობს.</p> <p>„საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ შემდეგი საფუძვლის არსებობისას: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას; ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.</p> <p>ამავე კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად „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. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან</p>

	<p>მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.“</p> <p>აღსანიშნავია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა დასაქმებულის შრომის თავისუფლებისა და შრომის უფლების დაცვის ფუნდამენტური და ძირეული ელემენტია. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება მხოლოდ გონივრულად გამართლებულ შემთხვევებშია მიზანშეწონილი. კანონმდებლობა ადგენს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების მაქსიმალურ ვადას, რაც დასაქმებულის დაცვის მექანიზმად მოიაზრება, რათა ერთგვარად შეიზღუდოს დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლება და განხორციელდეს ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენცია, აღმოიფხვრას არაჯანსაღი შრომითი ურთიერთობების პრაქტიკა და თავიდან იქნეს აცილებული დასაქმებულთა არასტაბილური და გაუმართლებელი მოკლევადიანი დასაქმება.</p> <p>ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფ დასაქმებულებთან მიმართებით, ერთ წლამდე ვადით შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსს.</p> <p>ამრიგად, დამსაქმებელმა შესაბამისობაში უნდა მოიყვანოს ხელშეკრულების ვადები საქართველოს შრომის კოდექსთან.</p> <p><b>საფუძველი:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-12 მუხლი.</p>
2.	<p><b>დარღვეულია:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებებით არ არის განსაზღვრული ისეთი არსებითი პირობა, როგორიცაა <b>სამუშაო და დასვენების დრო.</b></p> <p>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</p>

	<p>დროს - იგი წარმოადგენს დღიური სამუშაო დროის დამთავრებასა და მის ხელახალ დაწყებას შორის დროის მონაკვეთს. დასვენების დროსთან დაკავშირებით აღსანიშნავია ის მთავარი პრინციპი, რომ დასაქმებულმა აუცილებლად უნდა ისარგებლოს დასვენების დროით, რომელიც არ შეიძლება იყოს 12 საათზე ნაკლები. ამავე კოდექსის თანახმად, თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება, რომლის ხანგრძლივობა სულ მცირე 60 წუთი უნდა იყოს.</p> <p>მიუწედავად იმისა, რომ შინაგანაწესში განსაზღვრულია დასვენების დრო და შესვენების ხანგრძლივობა, იგი წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ ცალმხრივ დოკუმენტს. შესაბამისად, მხარეთა შორის ისეთი შესათანხმებელი საკითხი, როგორიცაა დასვენების დრო და შესვენების ხანგრძლივობა უნდა განისაზღვროს დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებაში ასახოს საქართველოს შრომის კოდექსით იმპერატიულად დადგენილი ყველა არსებითი პირობა, რათა შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე მოხდეს მათი შეთანხმება დასაქმებულთან და არ ჰქონდეს დამსაქმებელს მათი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობა. ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და მასში ასახოს სამუშაო და დასვენებისა დრო.</p> <p><b>საფუძველი:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-2 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტი, 24-ე და 25-ე მუხლები</p>
3.	<p><b>დარღვეულია:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში არ არის მითითებული დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სახე და ფუნქციების ჩამონათვალი. ასევე არ არის წარმოდგენილი ხელშეკრულებების დანართი, რომელშიც განსაზღვრული იქნებოდა შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა. მასზე შეთანხმების მნიშვნელობა შრომითი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარეობს, ვინაიდან, დასაქმებულის უმთავრესი ამოცანაა წინასწარ განსაზღვრული სამუშაოს</p>

შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შესაბამისად, იმ პირობებში, როცა ბუნდოვანია შეთანხმებული ანაზღაურება რა სახისა და აღწერილობის სამუშაოს მიერთება, 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 სამუშაოს სახე ან აღწერილობა შრომით ხელშეკრულებებში. იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაო აღწერილობა ცალკე დოკუმენტებით განისაზღვრება, ხელშეკრულებაში მითითება უნდა იყოს ასეთი დოკუმენტის ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად მიჩნევის თაობაზე, რომელსაც დასაქმებულები მასზე ცალკე ხელმოწერით დაადასტურებენ.

**საფუძველი:** საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი.

4. **დარღვეულია:** საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი
- დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის ასახული მე-14 მუხლის პირველის პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი.
- შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან წებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული

	<p>დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. ამასთან, შრომის ანაზღაურება დასაქმებულის შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უზრუნველყოფის ძირითადი პირობაა, რაც აღიარებულია ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობით. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების ბუნდოვანი მოწესრიგება არღვევს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებს.</p> <p>ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ხელშეკრულებებში ანაზღაურებისა და არსებობის შემთხვევაში დანამატის განსაზღვრა და მისი გადახდის წესი.</p>
5.	<p><b>დარღვეულია:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არსებობს ჩანაწერი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის შესახებ.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებან. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.</p> <p>ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა სათანადო კომპენსაციით, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, კერძოდ, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა, როგორც არსებითი პირობა, განსაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში. ასევე, უზრუნველყოს დასაქმებულთათვის ზეგანაკვეთური</p>

	<p>შრომის სათანადო ანაზღაურება საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული წესით.</p> <p><b>საფუძველი:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.</p>
6.	<p><b>დარღვეულია:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მითითებას ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის შესახებ.</p> <p>კლინიკის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულების მე-5 პუნქტით განსაზღვრულია დასვენების დრო და შვებულება, თუმცა არ არის აღწერილი შრომის კოდექსის 31-ე და 32-ე მუხლებით მოთხოვნილი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი.</p> <p>ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ მთავარ სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. აღნიშნული უფლება გათვალისწინებულია როგორც საერთაშორისო, ისე საქართველოს კანონმდებლობით და დასაქმებულებს აძლევს საშუალებას წელიწადში ისარგებლონ, როგორც ანაზღაურებადი, ასევე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით. საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობას – 24 სამუშაო დღეს, ხოლო არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის სულ მცირე 15 კალენდარულ დღეს.</p> <p>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლის თანახმად: „ყველას აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებადი პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით.“</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ხელშეკრულებებში საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის განსაზღვრა.</p> <p><b>საფუძველი:</b></p> <p>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი;</p>

	<p>პონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი; საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ VI თავი.</p>
7.	<p><b>დარღვეულია:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებსა და შინაგანაწესში არ არის მითითებული ანაზღაურების გაცემის კონკრეტული დრო. შინაგანაწესის 26-ე მუხლით განსაზღვრულია შრომის ანაზღაურების ოდენობა და ფორმა, გაცემის დრო და ადგილი. მე-2 პუნქტის თანახმად „დასაქმებულზე შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, ეროვნულ ვალუტაში, პირად საბანკო ანგარიშზე. იმ შემთხვევაში, თუ შრომის ანაზღაურების გაცემის დღე ემთხვევა არასამუშაო დღეს, ანაზღაურება გაიცემა არასამუშაო დღის წინა დღეს ან/და მომდევნო პირველსავე სამუშაო დღეს“. აღნიშნულიდან გამომდინარე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ დამსაქმებელს არ აქვს ზუსტად განსაზღვრული თვის რომელ რიცხვში გადაუხდის დასაქმებულს შრომის ანაზღაურებას.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განისაზღვროს „შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი“.</p> <p>შრომის ანაზღაურების გაცემის დროსთან დაკავშირებულია შრომის კოდექსით გათვალისწინებული სხვა უფლებები და ვალდებულები, თუ დამსაქმებელი ზუსტად არ განსაზღვრას ანგარიშწორების თარიღს ეჭვებელ დადგება ანაზღაურების არანაკლებ თვეში ერთხელ გაცემის საკითხი. ამასთან, დამსაქმებლის ნებაზე იქნება დამოკიდებული ანაზღაურების გაცემის დრო, რამაც შეიძლება დაამკვიდროს იმგვარი პრაქტიკა, რომ სხვადასხვა თარიღში და დაგვიანებით მოხდეს ხელფასის გაცემა, რამაც შეიძლება მნიშვნელოვანი და გამოუსწორებელი ზიანი მიაყენოს დასაქმებულს. გარდა ამისა, იმის გათვალისწინებით, რომ ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი, მნიშვნელოვანია შრომის ანაზღაურების ზუსტი გადახდის რიცხვის შინაგანაწესში ასახვა.</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვის მიზნით, დამსაქმებელი ვალდებულია შინაგანაწესში ასახოს შრომის ანაზღაურების ზუსტი დრო და არ შემოიფარგლოს ზოგადი მითითებით, რომ</p>

	<p>სარგოს გაცემა ხდება თვეში ერთხელ. დასაქმებულის უფლებაა იცოდეს, როდის ანაზღაურდება მის მიერ შესრულებული სამუშაო.</p> <p><b>საფუძველი:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე და 41-ე მუხლი.</p>
8.	<p><b>დარღვეულია:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-4 და 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტები</p> <p>დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილი მორიგეობის გრაფიკის შესწავლით დგინდება დასაქმებულების მიერ კვირის ჭრილში, ცვლებს შორის სავალდებულო 12 საათიანი დასვენების გაუვრცელებლობა და ცვლებში მიმდევრობითი მუშაობის ფაქტები, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით წარმოადგენს დარღვევას.</p> <p>მაგალითად, პედიატრი [REDACTED] 2021 წლის აგვისტოს თვის სამუშაო აღრიცხვის ფორმის თანახმად 02 აგვისტოდან 06 აგვისტოს ჩათვლით ნამუშევარი აქვს უწყვეტად 24 საათიანი გრაფიკით, მხოლოდ 4 აგვისტოს აქვს 8 საათიანი სამუშაო დღე. ასევე, სანიტარს [REDACTED] 09 აგვისტოდან 15 აგვისტოს ჩათვლით ნამუშევარი აქვს 120 საათი.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი იმპერატიულად ადგენს, რომ აკრძალულია მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა. სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. დამსაქმებელი კი, ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.</p> <p>სამუშაო დროის კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე მსჯელობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო: „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერგიის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფა-ცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე“. „გარდა ამისა, მისი მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა</p>

შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის ერთგვარ ზღუდედ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს.“ საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „სამუშაო დრო მჭიდრო კავშირშია მისი განმახორციელებელი პირების უსაფრთხო გარემოში მუშაობასა და მათ ჯანმრთელობასთან. უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული, როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე.“

ცვლაში მუშაობაა როტაციული გეგმის შესაბამისად, რომელიც შეიძლება იყოს განგრძობითი ან არაგანგრძობითი და რომელიც გულისხმობს დასაქმებულთა ვალდებულებას, შეასრულონ სამუშაო სხვადასხვა დროს, დღის ან კვირის განსაზღვრული დროის განმავლობაში. შრომის კოდექსის თანახმად, თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური პერიოდის გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. აღნიშნული ნორმის საფუძველზე ცვლაში მუშაობის ორგანიზება დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ ორგანიზაციის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს. კანონმდებელი ხაზგასმით ადგენს, რომ ცვლიანობის გრაფიკის დაგენერისას აუცილებელია, მხარეებმა მკაცრად შეასრულონ შრომის კოდექსის იმპერატიული მოთხოვნა – ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური პერიოდის დაცვა.

ვინაიდან, თავიდან იქნას აცილებული, მომავალში საქართველოს შრომის კოდექსის იმპერატიული მოთხოვნების დარღვევა სამუშაო დროსთან მიმართებაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, დაიცვას და არ დაუშვას ზემოთაღნიშნული ნორმიდან გადახვევა, რაც გამოიწვევს დასაქმებულთა უფლებების დარღვევას, მისთვის ადეკვატური დასვენების უფლების შეზღუდვით. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ერთის მხრივ დასაქმებულის მაღალი პროდუქტიულობა და მეორეს მხრივ მათი ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაცვა, რისთვისაც, შესაბამისობაში უნდა მოიყვანოს თითოეული დასაქმებული პირის სამუშაო და დასვენების დრო საქართველოს

	<p>შრომის კანონმდებლობასთან და უზრუნველყოს მორიგეობის/ცვლებში მუშაობის განრიგის იმგვარად დადგენა, რომ უზრუნველყოფილი იყოს დასაქმებულთა მუშაობა/დასვენების დროის მინიმალური სტანდარტების დაცვა.</p> <p><b>საფუძველი:</b></p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24 და 25-ე მუხლები;</p> <p>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება</p>
9.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი არ შეესაბამება „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებულ სამუშაო დროის აღრიცხვის წესის მოთხოვნებს. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლის შედეგად არ დასტურდება სამუშაო დროის აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტის გაცნობა დასაქმებულთათვის. შპს „ადიკის“ დირექტორის წერილით დგინდება, რომ ეპიდსიტუაციიდან გამომდინარე აღრიცხვის ცხრილის გაცნობაზე არ ხდება დასაქმებულთა ხელმოწერის დაფიქსირება.</p> <p>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 №2 დანართით და 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.</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</p>

იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დახურვის თარიღი დგინდება დამსაქმებლის მიერ, მაგრამ არაუგვიანეს მომდევნო კალენდარული თვის 10 რიცხვისა. ცვლაში მუშაობისას, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას თან უნდა დაერთოს დამსაქმებლის მიერ, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, დამტკიცებული ცვლის განრიგი. თუ საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში ცვლის განრიგმა განიცადა ცვლილება, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას, ცვლის განრიგთან ერთად დაერთვის ცვლილების ამსახველი დოკუმენტი. ერთი და იგივე დასამებულის მიერ ერთსა და იმავე ორგანიზაციაში/დაწესებულებაში ან ამ ორგანიზაციის/დაწესებულების ერთსა და იმავე სტრუქტურულ ერთეულში ორ სხვადასხვა თანამდებობაზე (სპეციალობით, პროფესიით) დასაქმების შემთხვევაში (შეთავსებით სამუშაო), სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში მონაცემები შეიტანება ცალ-ცალკე თვითონეულ თანამდებობაზე (სპეციალობით, პროფესიით) ნამუშევარი საათების გათვალისწინებით. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, როგორც ყოველთვიური დოკუმენტი, ინახება საბოლოო წერილობითი ან/და ელექტრონული დოკუმენტის სახით შევსებული და ხელმოწერილი.

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა სავალდებულოა შეიცავდეს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შევსებაზე პასუხისმგებელი პირის თანამდებობას და ხელმოწერას, ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობას, ხელმოწერას და თარიღს. იმ შემთხვევაში, თუ ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი და შევსებაზე პასუხისმგებელი პირი ერთი და იგივე პირია, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა დასტურდება ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის ხელმოწერით.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კანონმდებლობის შესაბამისად სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა დირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შესაბამისად, ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება, რათა განხორციელდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.

	<p><b>საფუძველი:</b> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დუვნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანება.</p>
10.	<p><b>დარღვეულია:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები</p> <p>შრომითი ხელშეკრულებების, შინაგანაწესის, ბუღალტრულად დამუშავებული ინფორმაციის, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების მონაცემებით და საგადახდო დავალებებით დასტურდება, რომ დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური შრომა ანაზღაურებულია, როგორც ნორმირებული სამუშაო დრო.</p> <p>სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებიდან მტკიცდება, რომ დასაქმებულთა ნამუშევარი დრო სცდება ნორმირებულ სამუშაო დროს.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.</p> <p>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.</p>

	<p>ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია, სრულად აწარმოოს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და შესაბამის გრაფაში ასახოს დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამი.</p> <p>ამასთან, არ დაუშვას დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთური შრომის ნორმირებულ სამუშაოდ ქცევის პრაქტიკა. ასეთი შრომისათვის, დასაქმებულთა თანხმობის შემთხვევაში, აუნაზღაუროს მათ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები.</p> <p><b>საფუძველი:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი; 24-ე მუხლის მე-3 და მე-11 პუნქტები;</p>
11.	<p><b>დარღვეულია:</b> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტი</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურების ფორმას, ოდენობასა და გაცემის დროს. ხსენებული მუხლის მიხედვით, „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.“ ხოლო უშუალოდ შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით. როგორც ვხედავთ, შრომის ანაზღაურება შედგება რამდენიმე კომპონენტისგან, რომელიც გარდა ხელფასისა, მოიცავს სხვადასხვა მიზნობრივ ან არამიზნობრივ გასაცემლებს, დანამატებს და ა.შ. მუხლის მიზნებისათვის, სწორედ შრომის ანაზღაურებად ითვლება 2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილების დანართი 20-ის (ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვა (პროგრამული კოდი: 27 03 03 10 01) მე-4 მუხლით გათვალისწინებული დამატებითი ანაზღაურებები, რომლებიც უნდა გაიცეს კოვიდ განყოფილებაში დასაქმებულ, დანართი N20-ით განსაზღვრულ პირებზე, არანაკლებ აქტით განსაზღვრული ოდენობით.</p> <p>აღნიშნული პროგრამის ფარგლებში, „საქართველოში ახალი კორონავირუსით (SARS-CoV-2) გამოწვეული ინფექციის (COVID-19) შესაძლო შემთხვევების გავრცელების (ეპიდემია, პანდემია, ეპიდემიური აფეთქება) პრევენციისა და</p>

საეჭვო და/ან დადასტურებულ შემთხვევებზე რეაგირების მზადყოფნისათვის, სამედიცინო დაწესებულებების მობილიზების „შესახებ“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის შესაბამისი ბრძანებით განისაზღვრა იმ სამედიცინო დაწესებულებების ნუსხა, რომლებიც მოახდენდნენ კოვიდ ინფიცირებული პაციენტებისათვის საწოლების მობილიზებას და შესაბამისად, სახელმწიფოს მიერ მიიღებდნენ დაფინანსებას. კერძოდ, დანართი №20-ის მე-4 მუხლის ვ.ა და ვ.ბ. მუხლების მიხედვით, იმ სამედიცინო დაწესებულებებს, რომელთა მობილიზებული საწოლების რაოდენობა ნაკლებია ან ტოლია 80-ის – აუნაზღაურდება თითოეულ საწოლზე დღიურად 100 ლარი, ხოლო თუ საწოლების რაოდენობა მეტია 80-ზე – აუნაზღაურდება თითოეულ საწოლზე დღიურად 120 ლარი; ამასთან, დანართის მე-4 მუხლის თ.ა და თ.ბ. ქვეპუნქტების მიხედვით, სამედიცინო დაწესებულებებს დამატებით ერიცხებათ: თითოეულ რეანიმაციულ საწოლზე დღიურად დამატებით 68 ლარი, ხოლო თითოეულ თერაპიულ საწოლზე დღიურად დამატებით 27 ლარი. დანართის მიხედვით, ხსენებული თანხა მოიცავს სამედიცინო პერსონალის, კერძოდ: რეანიმატოლოგის, ინფექციონისტის/თერაპევტის/და სხვ., ასევე უმცროსი ექიმის, ექთნის, სანიტრის დამატებით ანაზღაურებას (გარდა მინისტრის შესაბამისი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით განსაზღვრული მოწვეული კონსულტანტებისა და მე-3 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერსონალისა), ამასთან, დანამატის ოდენობა განისაზღვრება სთ-ში:

თ.გ.ა) ინფექციონისტი, თერაპევტი და სხვა – არანაკლებ 5 ლარისა;

თ.გ.ბ) რეანიმატოლოგი – არანაკლებ 8 ლარისა;

თ.გ.გ) უმცროსი ექიმი – არანაკლებ 4 ლარისა;

თ.გ.დ) ექთანი – არანაკლებ 3 ლარისა;

თ.გ.ე) სანიტარი – არანაკლებ 1,5 ლარისა;

ყოველივე ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, რადგან ობიექტი პროგრამაში ჩაერთო 2021 წლის 29 ივლისს, შესაბამისად დამსაქმებელს ამ პერიოდიდანვე წარმოეშვა ვალდებულება, რომ განსაზღვროს საკუთარი დასაქმებულებისათვის დანამატის ოდენობა და საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტის დაცვით, ანუ თვეში ერთხელ გასცეს ანაზღაურება და მისი დანამატი. დანამატების ჩაურიცხაობა ასევე დასტურდება შესამოწმებელი ობიექტის მიერ გამოგზავნილი დოკუმენტაციით. კერძოდ, კომპანიის მიერ გამოგზავნილი საგადახდო დოკუმენტაცია არ შეიცავს კოვიდ

განყოფილებაში სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებულების მუშაობის სახელმწიფოს მიერ განსაზღვრულ დანამატებს.

2021 წლის 08 ოქტომბერს წარმოდგენილი წერილის თანახმად შპს „მარნეულის სამედიცინო ცენტრი ადიკის“ დირექტორი ხათუნა პარასტაევი განმარტავს, რომ რეანიმაციული დეპარტამენტის სპეციალისტებს არ მიუღიათ 2021 წლის აგვისტოს შრომის ანაზღაურება და დანამატი, რადგან არ არის დასრულებული რეანიმაციული პაციენტების სამედიცინო დოკუმენტაცია.

აქვე აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურის 2021 წლის 29 სექტემბრის N09/2574 წერილის პასუხად გამოგზავნილი სსიპ ჯანმრთელობის ეროვნული სააგენტოს 2021 წლის 12 ოქტომბრის № 10/9666 წერილის დანართით ირკვევა, რომ ზემოხსენებულმა ორგანომ სამედიცინო დაწესებულებას 2021 წლის აგვისტოს თვის კუთვნილი თანხა ჩაურიცხა 2021 წლის 24 სექტემბერს, თუმცა მიუხედავად ამისა, დაწესებულებას დღემდე არ გაუცია თანამშრომლებზე კუთვნილი ხელფასი და დამატებითი ანაზღაურება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული დანამატის განკარგვა თავად ამ დადგენილებით განსაზღვრული წესით და კონკრეტულად დადგენილებაში მითითებული პირების მიმართ, ხოლო სამედიცინო პერსონალს აუნაზღაუროს მათ მიმართ არსებული დავალიანება წინამდებარე მითითებით განსაზღვრულ ვადაში.

#### **საფუძველი:**

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლი 2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის დადგენილება N 828 „2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების“ დანართი N 20

#### **მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.**

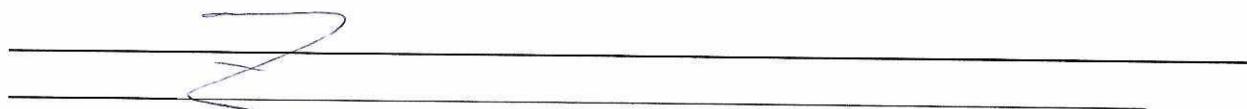
საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევ(ებ)ს, რის შესახებაც დგება შემოწმების აქტი.

შემოწმების აქტში აღინიშნება ორგანიზაციის ფაქტობრივი მდგომარეობა მითითების პირობებთან მიმართებით, კერძოდ:

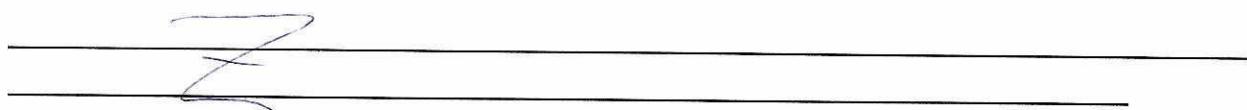
- ა) მითითება შესრულდა;  
ბ) მითითება არ შესრულდა.

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

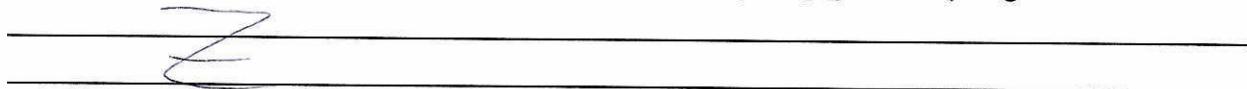
მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):



ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:



სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:



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



სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

