

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

შემოწმების აქტი №002747/შ

შედგენის თარიღი: „25“ „მარტი“ 2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-7 პუნქტის, „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის №99 დადგენილების შესაბამისად, კერძოდ, 2021 წლის 05 ნოემბრის №002749 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული №002749/ო მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორებისათვის განსაზღვრული ვადის გასვლის შემდეგ, 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) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 25 იანვარს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის განმეორებითი 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;

შპს „მარნეულის სამედიცინო ცენტრი ადიკ-ის“ მიმართ, 2021 წლის 05 ნოემბერს გაიცა №002749 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და №002749 /ო მითითება, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განესაზღვრა 30 (ოცდაათი) დღიანი ვადა მითითების გამოსასწორებლად. აღნიშნული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და მითითება კლინიკას ჩაბარდა 2021 წლის 24 ნოემბერს.

სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ 2022 წლის 25 იანვარს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის განმეორებითი შემოწმება - რეინსპექტირება, რომელიც მიზნად ისახავდა 2021 წლის 05 ნოემბერს გაცემული №002749 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და №002749/ო მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების შესრულების შესწავლას, რაც ასევე ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებასა და დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

ზემოთაღნიშნული მითითების შესაბამისად, დამსაქმებლის მიმართ გაიცა 11 (თერთმეტი) მითითება, რომლებიც შეეხებოდა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული სხვადასხვა ნორმების დარღვევის ფაქტებს:

1-ლი მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტი. კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ მათი ხელშეკრულებები დადებული იყო 1 წლით. ასევე, ხელშეკრულების 2.2 პუნქტში გვხვდებოდა შემდეგი სახის ჩანაწერი: „შესასრულებელ სამუშაოსთან დასამეხურობის შესაბამისობაში დადგენის მიზნით მხარეები ვთანხმდებით, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის დაწყების პირველი 6 (ექვსი) თვე წარმოადგენს გამოსაცდელ ვადას“. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს დაევალა უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფ დასაქმებულებთან მიმართებით, ერთ წლამდე ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებები მოეყვანა საქართველოს შრომის კოდექსთან შესაბამისობაში. განმეორებითი ინსპექტირების - რეინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებელმა წარმოადგინა მიმდინარე შრომითი ხელშეკრულებები (ხელშეკრულების თარიღი: 01.10.2021 წ.) იმ დასაქმებულთა მიმართ, რომელთა მუშაობის ხანგრძლივობა შპს „მარნეულის სამედიცინო ცენტრ ადიკში" 30 თვეს აღემატება. აღნიშნული ხელშეკრულებების შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ დასაქმებულებთან დადებულია უვადო ხელშეკრულებები საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი მოთხოვნების შესაბამისად.

მე-2 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი. კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებებით არ იყო განსაზღვრული ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა სამუშაო და დასვენების დრო, რის გამოც დამსაქმებელს დაევალა შრომით ხელშეკრულებებში აესახა სამუშაო და დასვენების დრო.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა ახალი შრომითი ხელშეკრულებები (ხელშეკრულების თარიღი: 01.10.2021 წ.), სადაც ასახულია დასაქმებულთა სამუშაო და დასვენების დრო.

მე-3 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი. კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში არ იყო მითითებული დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სახე და ფუნქციების ჩამონათვალი. ასევე არ იყო წარმოდგენილი ხელშეკრულებების დანართი, რომელშიც განსაზღვრული იქნებოდა შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა. შესაბამისად, დამსაქმებელს დაევალა შრომით ხელშეკრულებებში ზუსტად განესაზღვრა სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებულ პირთა სამუშაოს სახე ან აღწერილობა. ასევე, დაევალა იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაოს აღწერილობა ცალკე დოკუმენტებით განისაზღვრებოდა, აღნიშნული დოკუმენტის შრომით ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად მიჩნევა.

განმეორებითი ინსპექტირების - რეინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებელმა წარმოადგინა შრომითი ხელშეკრულებები 2021 წლის 01 ოქტომბრის მდგომარეობით, რომლებშიც არ არის განსაზღვრული დასაქმებულ პირთა სამუშაოს სახე ან აღწერილობა, თუმცა დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა დანართი N1 (ეპიდემიოლოგი, ექთანი, თერაპევტი, ინფექციონისტი, ლაბორანტი, რეანიმატოლოგი, უმცროსი ექიმი), რომელშიც გაწერილია სამუშაო სახე და აღწერილობა, რომლებიც ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია.

მე-4 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი. კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ იყო განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება ხელფასი (აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს დაევალა უზრუნველყო შრომით ხელშეკრულებებში განესაზღვრა დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების (ხელფასი) (არსებობის შემთხვევაში დანამატის) გადახდის წესი.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა მიმდინარე შრომითი ხელშეკრულებები (ხელშეკრულების თარიღი: 01.10.2021 წ.), სადაც მითითებულია დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების (ხელფასი) ოდენობა და მისი გადახდის წესი.

მე-5 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი. კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არსებობდა ჩანაწერი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის შესახებ. შესაბამისად, დამსაქმებელს დაევალა დასაქმებულებთან შეთანხმებით, საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად შრომით ხელშეკრულებებში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის ასახვა.

განმეორებითი ინსპექტირების - რეინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებელმა წარმოადგინა შრომითი ხელშეკრულებები 2021 წლის 01 ოქტომბრის მდგომარეობით, რომლის 3.5 პუნქტი ჩამოყალიბებულია შემდეგი სახით: „დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურ სამუშაო საათებში, დასვენების ან უქმე დღეებში მხარეთა შეთანხმებით მუშაობა შრომის ანაზღაურებას ექვემდებარება შემდეგი წესით: ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით 1.25%-ით გაზრდილი ოდენობით. მართალია, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ მიმდინარე შრომით ხელშეკრულებებში აისახა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, თუმცა იგი სრულად არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ მოთხოვნებს.

მე-6 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი. კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავდა მითითებას ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის შესახებ. შესაბამისად, დამსაქმებელს დაევალა ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის განსაზღვრა დასაქმებულთა შრომის ხელშეკრულებებში.

რეინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებელმა წარმოადგინა შრომითი ხელშეკრულებები 2021 წლის 01 ოქტომბრის მდგომარეობით, რომლის 5.6 და 5.7 პუნქტები ჩამოყალიბებულია შემდეგი სახით: დასაქმებულს აქვს ყოველწლიური შვებულების (24 სამუშაო დღე) მოთხოვნისა და არაანაზღაურებადი შვებულებით (15 კალენდარული დღე) სარგებლობის უფლება. დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებებში ასახა შვებულების გამოყენების წესი, რომელიც შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე და 32-ე მუხლებით დადგენილ მოთხოვნებს.

მე-7 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი. კერძოდ,

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებსა და შინაგანაწესში არ იყო მითითებული ანაზღაურების გაცემის კონკრეტული დრო.

რეინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებელმა წარმოადგინა შრომითი ხელშეკრულებები 2021 წლის 01 ოქტომბრის მდგომარეობით, რომლის მე-3.4 პუნქტი ჩამოყალიბებულია შემდეგი სახით: „ხელფასი გაიცემა ყოველი მომდევნო თვის 25 რიცხვში ნაღდი ან უნაღლო ანგარიშსწორების წესით, დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე გადარიცხვის გზით“.

მე-8 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-4 და 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტები. კერძოდ, დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილი მორიგეობის გრაფიკის შესწავლით დადგინდა, რომ ადგილი ჰქონდა კვირის ჭრილში, ცვლებს შორის სავალდებულო 12 საათიანი დასვენების გაუვრცელებლობას და ცვლებში მიმდევრობითი მუშაობის ფაქტებს. შესაბამისად, დამსაქმებელს დაევალა განესაზღვრა მორიგეობის/ცვლებში მუშაობის განრიგი იმგვარად, რომ უზრუნველყოფილი ყოფილიყო დასაქმებულთა მუშაობა/დასვენების დროის მინიმალური სტანდარტი.

განმეორებითი ინსპექტირების - რეინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებელმა წარმოადგინა მორიგეობის გრაფიკი, რომლითაც დგინდება, რომ კვლავ ადგილი აქვს დასაქმებულთა მიერ კვირის ჭრილში, ცვლებს შორის სავალდებულო 12 საათიანი დასვენების გაუვრცელებლობას და ცვლებში მიმდევრობითი მუშაობის ფაქტებს. ასევე, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა ცვლაში დასაქმებულთა განცხადებები, რომელთა შესწავლით დგინდება, რომ სატრანსპორტო ხარჯების დაზოგვის მიზნით, საკუთარი ნებით მუშაობენ ცვლაში, გამოყოფილი აქვთ მოსასვენებელი ოთახი და უზრუნველყოფილნი არიან ელემენტარული პირობებით, რის გამოც არ ითხოვენ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებას.

მე-9 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი. დამსაქმებლის მიერ ინსპექტირებისას წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი სრულად არ შეესაბამებოდა ბრძანებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს. არ ხდებოდა სამუშაო დროის აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტის გაცნობა დასაქმებულთათვის, რასაც ადასტურებდა დამსაქმებელიც.

რეინსპექტირებისას წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტები შეესაბამება მინისტრის ბრძანებით განსაზღვრულ მინიმალურ მოთხოვნებს და წარმოდგენილია დასაქმებულთათვის გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი.

მე-10 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები. კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულებების, შინაგანაწესის, ბუღალტრულად დამუშავებული ინფორმაციის, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების მონაცემებით და საგადახდო დავალებებით დადასტურდა, რომ დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური შრომა ანაზღაურდებოდა, როგორც ნორმირებული სამუშაო დრო.

რეინსპექტირებისას წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესწავლისას დადგინდა, რომ დასაქმებულთა ნამუშევარი დრო სცდება ნორმირებულ სამუშაო დროს და დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური შრომა ანაზღაურებულია, როგორც ნორმირებული სამუშაო დრო, რასაც ადასტურებს დამსაქმებელიც. ასევე, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა ცვლაში დასაქმებულთა განცხადებები, რომელთა შესწავლით დგინდება, რომ სატრანსპორტო ხარჯების დაზოგვის მიზნით, საკუთარი ნებით მუშაობენ ცვლაში, გამოყოფილი აქვთ მოსასვენებელი ოთახი და უზრუნველყოფილნი არიან ელემენტარული პირობებით, რის გამოც არ ითხოვენ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებას.

მე-11 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტი. კერძოდ, რეანიმაციული დეპარტამენტის სპეციალისტებს არ მიუღიათ 2021 წლის აგვისტოს შრომის ანაზღაურება და კოვიდ-დანამატი, რასაც წერილობით ადასტურებდა შპს „მარნეულის სამედიცინო ცენტრი ადიკის“ დირექტორიც.

რეინსპექტირებისას წარმოდგენილი დოკუმენტაციის (საგადახდო ქვითრები, მორიგეობის გრაფიკები) შესწავლისას დადგინდა, რომ რეანიმაციული დეპარტამენტის სპეციალისტებს - [REDACTED] 2021 წლის აგვისტოს შრომის ანაზღაურება და კოვიდ დანამატი კლინიკის მიერ ჩარიცხული აქვთ, რასაც წერილობით ადასტურებენ აღნიშნული პირები და დამსაქმებლის მიმართ პრეტენზია არ გააჩნიათ.

შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტებისა და ინფორმაციის შესწავლის, დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრების, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და

ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევაზე გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითება	შედეგი
1.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტი</b></p> <p>„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>„ 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 ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო“.</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>

2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>„სამუშაო დრო და დასვენების დრო“</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
3.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი</p> <p>„შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა“</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
4.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი</p> <p>„შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი“</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
5.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი</p> <p>„ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი“</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
6.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი</p> <p>„ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი“</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>

7.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</b></p> <p>„ შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი“</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
8.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-4 და 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტები</b></p> <p>„სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები“.</p> <p>„ მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია“</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
9.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</b></p> <p>„დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი (შემდგომ – მინისტრი) სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ“.</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>

10.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</b></p> <p>„ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად“.</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
11.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“-ს 41-ე მუხლის 1-ლი და მე-3 პუნქტები</b></p> <p>„ შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ,“</p> <p>„შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ“</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>

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

---



---

**სამართალდამრღვევი ან მისი უფლებამოსილი პირის მიერ შემოწმების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:**

---

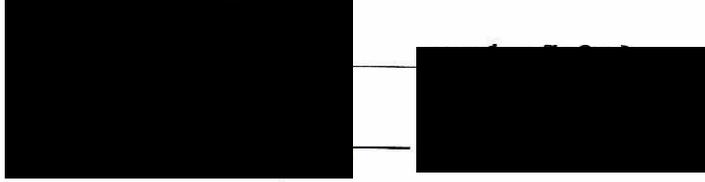


---



---

უფლებამოსილი პირ(ები):



სამართალდამრღვევი ან მისი უფლებამოსილი წარმომადგენელი:

---

---