

5. დარღვეულია საქართველოს ორენოვანი ანთონი „საქართველოს შილში კოფილი“
77-ე მუხლით მოწვეული ვენიქი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: _____

Z

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

10. ოქმის შემდგენელი: _____

11. სამართალდამრღვევი: Z / Z
სახელი და გვარი ხელმოწერა

12. მოწმე: Z / Z
სახელი და გვარი ხელმოწერა

13. დაზარალებული: Z / Z
სახელი და გვარი ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წლის 10 ნოემბერი № 002750/თ ბილიეტი.

Z

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

15. შენიშვნა: უზენაესი ვისით

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

Z

დამკვეთი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური.“
დამაშვადებელი: შპს კაბადონი +
სემგს-ს რეგისტრაციის № 11-5748

შენიშვნა
ოქმის მეორე მხარეს აღნიშნება:
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 № 002450/ო

შედგენის თარიღი: 10 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 10 სექტემბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტისა და ინგოროყვას მაღალი სამედიცინო ტექნოლოგიების საუნივერსიტეტო კლინიკა;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 211385767;

გენერალური დირექტორი: გიორგი ინგოროყვა;

იურიდიული მისამართი: ქალაქი თბილისი, ისნის რაიონი, წინანდლის ქ, №9;

ფაქტობრივი მისამართი: ქალაქი თბილისი, ისნის რაიონი, წინანდლის ქ, №9

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 10 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 ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა კოვიდ კლინიკაში ჩართვამდე და ჩართვის შემდგომ სხვადასხვა დასაქმებული პირების, კერძოდ: რენიმატოლოგის, თერაპევტის და სხვა სპეციალობის ექიმის, ინფექციონისტის, უმცროსი ექიმის, ექთნის და სანიტრის შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტები, როგორცაა 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 საექვო 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:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>ექიმ-რეანიმატოლოგ [REDACTED] ხელშეკრულებაში არ არის განსაზღვრული ერთ-ერთი არსებითი პირობა, სამუშაო დრო.</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 - კვირაში 48 საათს.</p> <p>დასაქმებულისათვის წინასწარ უნდა იყოს ცნობილი და განსაზღვრული მის მიერ შესასრულებელი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, ანუ დროის რომელ მონაკვეთშია იგი ანგარიშვალდებული დამსაქმებლის წინაშე. შესაბამისად, აღნიშნული განსაზღვრავს დამსაქმებლის მიერ გასაცემი ანაზღაურების ოდენობა რა კონკრეტული სამუშაოს შესრულებასა და სამუშაო დროის ხანგრძლივობას მიემართება.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს იმ მაქსიმალურ ზღვრულ ოდენობას, რომელსაც არ უნდა აღემატებოდეს დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს ხანგრძლივობა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მხარეები შესაძლებელია შეთანხმდნენ ზემოაღნიშნულ ჩარჩოში მოქცეული ზღვრული ოდენობების თაობაზე, იმ დათქმით, რომ შეთანხმება არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს მოქმედ კანონმდებლობას.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულებთან შეთანხმებით განსაზღვროს შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დასაქმებულთა მიერ შესასრულებელი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რათა წინასწარ იყოს მხარეთათვის ცნობილი, რა მოცულობითა და ფარგლებში არიან ისინი ანგარიშვალდებული ერთმანეთის წინაშე და რა დროის ჭრილში ითვლება დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო ნორმირებულ სამუშაო დროდ.</p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი</p>

კლინიკის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებები ითვალისწინებს დასაქმებულთა თანამდებობას, თუმცა არ არის განსაზღვრული სამუშაოს სახე ან აღწერილობა.

შრომითი ურთიერთობების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრინციპს წარმოადგენს მხარეთა მიერ ნების თავისუფალი გამოვლენა. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეები მოქმედებენ საკუთარი ნების შესაბამისად, თუმცა დამსაქმებელს უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება გააჩნია და შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენის მოხდენა შეუძლია დასაქმებულთან შედარებით.

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 შესრულება 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 სამუშაოს სახე ან აღწერილობა შრომით ხელშეკრულებებში. იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაო აღწერილობა ცალკე დოკუმენტებით განსაზღვრება, 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.

3. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი

კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მხარეთა მიერ წინასწარ შეთანხმებულ არსებით პირობას, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.

	<p>შრომითი ხელშეკრულებების 1.11 პუნქტის თანახმად, „თუ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით დასაქმებულს არ მიეცა დამატებითი დასვენების დრო, 1.7. პუნქტით განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად მხარეთა ურთიერთშეთანხმებით.“</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>შრომით 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><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.</i></p>
<p>4.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის 4.1.9 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეუძლია მოსთხოვოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, რომელიც ითვალისწინებს დამატებით სამუშაო საათებს ან/და ფუნქციებს. ზეგანაკვეთური სამუშაო მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია ანაზღაურდეს.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი თავისმხრივ ადგენს იმ მინიმალურ სტანდარტებს, რომლის გათვალისწინებაც შრომითი ურთიერთობის პერიოდში სავალდებულოა. შრომითი ურთიერთობის ძირითად კომპონენტებს კი სწორედ კოდექსის თანახმად დადგენილი არსებითი პირობები წარმოადგენენ. ზემოაღნიშნული კომპონენტების ერთობლიობა კი ქმნის იმ სახელმძღვანელო დოკუმენტს, რომელიც გამოიყენება</p>

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

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის, როგორც შრომითი ურთიერთობის „სუსტი მხარის“ მაქსიმალური დაცვის მიზნებისთვის, შრომითი ურთიერთობის ისეთი სახის ცვლილება, როგორცაა 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. 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, კლინიკის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ ვხვდებით ასეთი შეთანხმების ასახვას. ამასთან, ზემოაღნიშნული ჩანაწერის თანახმად, დამსაქმებელი იტოვებს უფლებამოსილებას, ცალმხრივად დააკისროს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. ყურადღება უნდა გამახვილდეს იმ ფორმულირებაზე, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულს დაავალოს სხვა, მისთვის ძირითადი ფუნქცია-მოვალეობებისაგან განსხვავებული ფუნქციები, რომელიც თავისმხრივ წარმოადგენს არსებითი პირობის ცვლილებას და სავალდებულო სახით საჭიროებს მხარეთა წინასწარ შეთანხმებას.

კლინიკის მიერ წარმოდგენილი სხვადასხვა თვის ჭრილში წარმოებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში ასახული ინფორმაციიდან გამომდინარე, დასაქმებულებს ხშირ შემთხვევაში უწევთ ზეგანაკვეთური შრომა. მაგალითად, 2021 წლის იანვრის თვის რეანიმატოლოგების აღრიცხვის ფორმიდან იკვეთება, რომ მორიგე ექიმების: [REDACTED] (წარმოდგენილი დოკუმენტებიდან შეუძლებელია დასაქმებულთა გვარების დადგენა) კვირის

ჭრილში აქვთ ნამუშევარი ზეგანაკვეთურად. ასევე, [REDACTED] რომელსაც კვირის ჭრილში ნამუშევარი აქვს ოთხი 24 საათიანი ცვლა, [REDACTED] იანვრის თვის აღრიცხვა, რომელმაც კვირის ჭრილში იმუშავა 96 საათი. ივნისის თვეში [REDACTED] მიერ ნამუშევარი დროის აღრიცხვა, [REDACTED] მიერ შესრულებული სამუშაოს აღრიცხვა და სხვა. ხსენებული მაგალითები მოყვანილია საილუსტრაციოდ. კლინიკის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების თანახმად, დასაქმებულთა მიერ არაერთი ზეგანაკვეთური შრომის ფაქტი იკვეთება, რომლებიც დამსაქმებლის მხრიდან ზეგანაკვეთურად არ ანაზღაურებულა და არც დამატებითი პროპორციული დასვენების დროით უსარგებლიათ.

სამუშაო დროის აღრიცხვის არც ერთ ფორმაში არ გვხვდება ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ჯამის შესაბამის გრაფაში (ზეგანაკვეთური) აღრიცხვის ფაქტი, რაც კიდევ ერთხელ ამტკიცებს ზეგანაკვეთური შრომის შესრულებას, შესაბამისი ანაზღაურებისა ან/და პროპორციული დასვენების დროით სარგებლობის უფლების გარეშე, აღნიშნული კი, წარმოადგენს კიდევ ერთ შემაშფოთებელ ტენდენციას დასაქმების ადგილზე.

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, აუნაზღაუროს მათ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები ან დამატებითი პროპორციული დასვენების დრო.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი; 24-ე მუხლის მე-3 და მე-11 პუნქტები; 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი;

5. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტი და 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტი

კლინიკის მიერ წარმოდგენილი სხვადასხვა თვის ჭრილში წარმოებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმიდან იკვეთება დასაქმებულთა მიერ ზედიზედ ორ ცვლაში მუშაობის არაერთი შემთხვევა. მაგალითად, 2021 წლის იანვრის თვეში [REDACTED] და [REDACTED] სამუშაო დროის აღრიცხვის (ტაბელი) თანახმად, ისინი მუშაობდნენ 24 საათიან ცვლაში მიმდევრობით. აგრეთვე, დასაქმებულ [REDACTED] მიმდინარე წლის ივნისის თვის ჭრილში ნამუშევარი აქვს ცვლაში მიმდევრობით უწყვეტად. ხოლო ივლისის თვეში [REDACTED] და [REDACTED] ცვლიანობის განრიგის თანახმადაც სახეზე გვაქვს ანალოგიური შემთხვევა. დოკუმენტების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა მსგავსი არაერთი შემთხვევა, რაც ცალსახად საგანგაშოა.

ცვლაში მუშაობა ნიშნავს სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდს, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულები თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს ერთი და იმავე სამუშაოზე განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის როტაციული გეგმის შესაბამისად, იმგვარად, რომ შესაძლებელი იყოს სამუშაო პროცესის გაგრძელება დასაქმებულისთვის დადგენილი სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს. ამასთან, შრომის კოდექსი იმპერატიულად ადგენს, რომ აკრძალულია მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა. ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორეში გადასვლა კი, განისაზღვრება ცვლიანობის განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს დამსაქმებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. 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 დადგენისას აუცილებელია, მხარეებმა მკაცრად შეასრულონ შრომის კოდექსის იმპერატიული მოთხოვნა – ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური პერიოდის დაცვა.

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. დამსაქმებელი კი, ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.

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 ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფაცხოვრებას. 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 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,

	<p>როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე.“</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია შესაბამისობაში მოიყვანოს თითოეული დასაქმებული პირის სამუშაო და დასვენების დრო საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და უზრუნველყოს მორიგეობის/ცვლებში მუშაობის განრიგის იმგვარად დადგენა, რომ უზრუნველყოფილი იყოს დასაქმებულთა მუშაობა/დასვენების დროის მინიმალური სტანდარტების დაცვა.</p>
<p>6.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო.</p> <p>2021 წლის 12 თებერვალს, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ ბრძანება №01-15/ნ-ით დამტკიცდა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი. ამ 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.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი სრულად არ შეესაბამება ბრძანებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს. ვინაიდან, მასში დარღვეულია ფორმის წარმოების სტრუქტურა და არ არის ასახული დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი/დასვენების დროის სრული მონაცემები, კერძოდ, ხსენებულ დოკუმენტში ასახულია მხოლოდ თანამშრომელთა მიერ ნამუშევარი საათები, თუმცა არაა მითითებული მათ მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული ან/და არასამუშაო საათების ჯამური ოდენობა, შესაბამისად, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში, კანონით დადგენილ სხვა სახის ინფორმაციასთან ერთად, უნდა აისახოს თანამშრომელთა მიერ ნამუშევარი დროის ხანგრძლივობა, ჯამური ოდენობები მათ მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს, დასვენების, უქმე დღეების მითითებით და სხვა, №01-15/ნ ბრძანებით გათვალისწინებული მინიმალური სტანდარტის შესაბამისად.</p>

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. სამუშაო დროის კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე საუბრობს 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 ენერჯის 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 შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის ერთგვარ ზღუდედ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს.“

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კანონმდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისად, სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შესაბამისად, კლინიკამ 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.

საფუძველი: საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანება;
საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.

7. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის პირველი პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ იქნა კოვიდ-19 მართვის სახელმწიფო პროგრამაში მონაწილეობის პერიოდში დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც [REDACTED] დასაქმებულ იქნა უმცროსი ექიმის პოზიციაზე (შრომითი

ურთიერთობის დაწყების თარიღი - 2021 წლის 25 იანვარი) და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა შემდეგნაირად - 1 (ერთი) მორიგეობა 87.50 ლარი. დამსაქმებელმა ასევე წარმოადგინა 2020 წლის 11 ნოემბრის №313-1/კ ბრძანება, რომლითაც კოვიდ-19 მართვის სახელმწიფო პროგრამაში ჩართული მორიგე უმცროსი ექიმის 1 (ერთი) მორიგეობის ანაზღაურება განისაზღვრა დარიცხული 87.50 ლარით. ამასთან, დამსაქმებელმა წარმოადგინა 2021 წლის სხვადასხვა თვის მორიგეობის გრაფიკი, სადაც ფიქსირდება, რომ [REDACTED] ასრულებდა 24 საათიან მორიგეობებს. ამდენად, დგინდება უმცროსი ექიმის საათობრივი ანაზღაურება - 3.64 ლარი (პრინციპით - 87.50 ლ.:24 სთ.=3.64 ლ.).

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილებით (დანართი №20), განსაზღვრულია COVID-19 მართვის სახელმწიფო პროგრამაში ჩართული სამედიცინო პერსონალის, მათ შორის, უმცროსი ექიმის დანამატის გაანგარიშების პრინციპი. კერძოდ, დანამატის ოდენობა განისაზღვრება ნამუშევარი საათების მიხედვით, დადგენილი მინიმალური ტარიფის დაცვით, რაც უმცროსი ექიმის შემთხვევაში შეადგენს საათში - **არანაკლებ 4 ლარს**. განსახილველ შემთხვევაში, შრომის ინსპექცია მოკლებულია შესაძლო ბლობას დაადგინოს, მოიცავს თუ არა უმცროსი ექიმის საათობრივი ანაზღაურება დანამატს, თუმცა ხსენებული საათობრივი ანაზღაურება, 3.64 ლარი, არ აკმაყოფილებს დადგენილებით განსაზღვრული დანამატის ოდენობის მინიმუმსაც კი. ამასთან, თუკი ვივარაუდებთ, რომ ზემოაღნიშნული საათობრივი ანაზღაურება მოიცავს დანამატსაც, ცალსახაა, რომ მისი ოდენობიდან გამომდინარე, იგი ვერ დააკმაყოფილებს დადგენილებით განსაზღვრულ საათობრივი დანამატის მინიმალურ ტარიფს (საათში - 4 ლარი). ამდენად, დამსაქმებლის მიერ დარღვეულია 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილების მოთხოვნა, დაწესებული მინიმალური ტარიფის დაცვით საათობრივი დანამატის განსაზღვრის შესახებ.

აღსანიშნავია, რომ კლინიკის გენერალური დირექტორის 2020 წლის 11 ნოემბრის №313-1/კ ბრძანების თანახმად, დღის რეანიმატოლოგის შრომის ანაზღაურება ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვის პროცესში კლინიკის ჩართვამდე შეადგენდა - 15 ლარს 1 საათში, ხოლო ჩართვის შემდგომ - 22.50 ლარს 1 საათში. მორიგე რეანიმატოლოგის შრომის ანაზღაურება კი, ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვის პროცესში კლინიკის ჩართვამდე შეადგენდა - 12.50 ლარს 1 საათში, ხოლო ჩართვის შემდგომ - 18.75 ლარს 1 საათში.

"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 ბრძანების ანალიზი გვაძლევს საშუალებას დავადგინოთ, რომ რეანიმატოლოგის საათობრივი შრომის ანაზღაურება დღის რეანიმატოლოგის შემთხვევაში გაიზარდა 7.50 ლარით, ხოლო მორიგე რეანიმატოლოგის შემთხვევაში - 6.25 ლარით, რაც არ აკმაყოფილებს მთავრობის ზემოხსენებული დადგენილებით განსაზღვრული სპეციალური საათობრივი დანამატის ოდენობის მინიმუმს (არანაკლებ 8 ლარი). ამდენად, ამ შემთხვევაშიც დამსაქმებლის მიერ დარღვეულია 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილების მოთხოვნა, დაწესებული მინიმალური ტარიფის დაცვით სპეციალური საათობრივი დანამატის განსაზღვრის შესახებ.

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 კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი;

2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილების დანართი 20 (ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვა (პროგრამული კოდი: 27 03 03 10 01)).

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):

_____ Z _____

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

_____ Z _____

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

_____ Z _____

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



სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

_____ Z _____
