

5. დარღვეულია საქართველოს ორგანული აქტების საქართველოს შიხომი კოდექსი № 44-ე მუხლით ნიხვევლ ნიხვევლ

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: გაცნობიერება (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

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: [Redacted] /

11. სამართალდამრღვევი: სახელი და გვარი: ხელმოწერა

12. მოწმე: სახელი და გვარი: ხელმოწერა

13. დაზარალებული: სახელი და გვარი: ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წლის 05 ნოემბრი № 002451/ი მოთიყუა

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

15. შენიშვნა: ეხებენ ვიციით.

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.“
დამამზადებელი: შპს კაბადონი +
სემგს-ს რეგისტრაციის № 11-5748

შენიშვნა

ოქმის მეორე მხარეს აღინიშნება: ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისგებაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტება, 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 გადაწყვეტილებაც 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 საჯარო სამართლის სასჯელის და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „ააღსრულებო 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 № 002751/ო

შედგენის თარიღი: 5 ნოემბერი 2021 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „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 მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2021 წლის 07 სექტემბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: სს „ინფექციური პათოლოგიის შიდსისა და კლინიკური იმუნოლოგიის სამეცნიერო-პრაქტიკული ცენტრი;“

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 212153756;

გენერალური დირექტორი: თენგიზ ცერცვაძე;

აღმასრულებელი დირექტორი: შოთა გოგიჩაიშვილი;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, გლდანი-ნაძალადევის რაიონი, გუდამაყრის შეს. №2

შემოწმებული ორგანიზაციის მისამართი: ქ. თბილისი, ალ. ყაზბეგის 16.

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 07 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: რენიმატოლოგის, თერაპევტის და სხვა სპეციალობის ექიმის, ინფექციონისტის, უმცროსი ექიმის, ექთნის, სანიტრის (და სხვა პროგრამაში ჩართული პირების) 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 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.

ასევე ხსენებული 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“.

ჩვენს ხელთ არსებული დოკუმენტაციის განხილვისას გამოიკვეთა ექიმი ინფექციონისტისა და უმცროსი ექიმის მიმართ "2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის

სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 31 დეკემბრის №674 დადგენილებით დამტკიცებული „2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების“ დანართი №20-ის მე-4 მუხლის "ვ" პუნქტის "ვ2.გ" ქვეპუნქტით, ასევე "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“ პუნქტით გათვალისწინებული სპეციალური საათობრივი დანამატის არასრულყოფილად ჩარიცხვის, რიგ შემთხვევებში კი საერთოდ ჩაურიცხაობის ფაქტი. აგრეთვე გამოიკვეთა, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შრომის კანონმდებლობასთან შეუსაბამობის, დასაქმებულისთვის შრომის ანაზღაურების დაგვიანებით გაცემის, კანონმდებლობით გათვალისწინებული შესაბამისი ანაზღაურების გარეშე დასაქმებულის ზეგანაკვეთურად მუშაობის, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების არასრულყოფილად მითითებისა და ა.შ. ფაქტები.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ბუღალტრულად დამუშავებული დოკუმენტების/საგადახდო დავალებების და ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლის, სახელმწიფოს მხრიდან განსაზღვრული დამატებითი ანაზღაურების/დანამატის შესახებ მომწესრიგებელ ნორმებთან, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევებზე გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ რიგ შემთხვევებში, დასაქმებულებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდგომ, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა გაგრძელდა ახალი შრომითი ხელშეკრულების დადების გარეშე. კერძოდ, საქმის მასალებში წარმოდგენილია:</p> <p>ა) [REDACTED] და [REDACTED] 05.01.2005 წლის შრომითი ხელშეკრულებები, რომლებიც ძალაში იყო 01.07.2005 წლამდე;</p> <p>ბ) [REDACTED] 01.02.2005 წლის შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ძალაში იყო 01.07.2005 წლამდე;</p>

გ) [REDACTED] 10.08.2001 წლის შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ძალაში იყო 01.05.2002 წლამდე.

შრომითი ხელშეკრულებების ვადის ამოწურვის შემდგომ, დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის ვადის გაგრძელების დადასტურების მიზნით, დამსაქმებელმა წარმოადგინა კლინიკის აღმასრულებელი დირექტორის 2005 წლის 01 ივლისის N45 ბრძანება, რომლის თანახმად, კლინიკის ყველა თანამშრომელს გაუგრძელდა საკონტრაქტო ვადა მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნამდე.

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების ზეპირად ან წერილობით დადების შესაძლებლობას. ამავდროულად, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტი მიუთითებს კონკრეტულ გარემოებაზე, რომლის არსებობის პირობებშიც აწესებს მოთხოვნას შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების მიერ ხელშეკრულების წერილობითი ფორმის დაცვის შესახებ. კერძოდ კი, თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება. აღნიშნული დანაწესი ატარებს სავალდებულო ხასიათს და მიზნად ისახავს დასაქმებულის დაცვას ბუნდოვანი და კაბალური შრომის პირობებისგან. განსახილველ შემთხვევაში, სახეზეა ვადაგასული 2005 წლის შრომის ხელშეკრულებები, რომლებიც არ შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია გაითვალისწინოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნები და დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებისას იხელმძღვანელოს შრომითი კანონმდებლობით დადგენილი წესებით.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის გაწერილი ხელშეკრულების ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა **სამუშაო დრო და დასვენების დრო.**

საქართველოს შრომის კოდექსში სამუშაო და დასვენების დროის ცალკე შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, სამუშაო დროის

	<p>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.</p> <p>რაც შეეხება დასვენების 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. სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. სამუშაო დრო და მისი გამოყენების პირობები განსაზღვრულია შრომის შინაგანაწესში, თუმცა ვინაიდან, სამუშაო დრო წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებაში გაწეროს, რაც გამორიცხავს მისი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობას.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლი.</i></p>
3.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ისეთ არსებით პირობას, როგორცაა შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა. მასზე შეთანხმების მნიშვნელობა ჯერ კიდევ შრომითი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარეობს, ვინაიდან, დასაქმებულის უმთავრესი ამოცანაა სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შესაბამისად, იმ პირობებში, როცა ბუნდოვანია შეთანხმებული ანაზღაურება რა სახის და აღწერილობის სამუშაოს ემსახურება, შესაძლებელია აღნიშნული დამსაქმებლის მიერ ბოროტად იქნას გამოყენებული.</p>

	<p>ამრიგად, იმისათვის, რომ ნათელი იყოს შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლები და დატვირთვა ყველა შრომით ხელშეკრულებაში, დასაქმებულთან შეთანხმებით, სავალდებულოა, გაიწეროს შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.</p>
<p>4.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის დეტალურად გაწერილი შრომის ანაზღაურება და მისი გადახდის წესი (მაგალითისთვის იხ. [REDACTED] და სხვ. ხელშეკრულებები). ხელშეკრულებებში მითითებულია, რომ ხელფასები განისაზღვრება ცენტრის მიერ დადგენილი ნორმატივების მიხედვით.</p> <p>დაწესებულების სტანდარტები, ინსტრუქციები, ნორმატივები, ბრძანებები და ა.შ. თავისი ხასიათით მიეკუთვნებიან შიდა ორგანიზაციულ დოკუმენტებს. სახელშეკრულებო ჩანაწერი, რომ ასეთი სტანდარტები, ნორმატივები თუ ინსტრუქციები შრომის ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად ჩაითვალოს, ვერ აქცევს მათ მხარეთა ორმხრივი შეთანხმებით გათვალისწინებულ შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს პირობას შრომის ანაზღაურებისა და მისი გადახდის წესის შესახებ. გასაგებად და ნათლად უნდა იყოს განსაზღვრული, როგორც ძირითადი ანაზღაურებისა და დანამატის (არსებობის შემთხვევაში) ოდენობა, ისე მათი გაცემის წესი და კონკრეტული კალენდარული თარიღი.</p> <p>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 არღვევს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებს. ხსენებულ შემთხვევაში ნათელი უნდა იყოს, როგორც ძირითადი ანაზღაურებისა და დანამატის (არსებობის შემთხვევაში) ოდენობა, ისე მისი გაცემის წესი.</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომით ხელშეკრულებებში არსებული ჩანაწერები შრომის ანაზღაურებასთან</p>

	<p>დაკავშირებით, შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.</i></p>
<p>5.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთურად მუშაობის ანაზღაურების წესს.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. 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 და რომელიც მიმზიდველია დასაქმებულისთვის სათანადო კომპენსაციის გამო, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2, მე-4 და მე-5 პუნქტები.</i></p>
<p>6.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ისეთ არსებით პირობას, როგორცაა ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების მიცემის წესი. შრომითი ხელშეკრულებების შესაბამის მუხლებში, ერთ შემთხვევაში, მითითებულია ზოგადად ყოველწლიური კუთვნილი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობაზე (მაგ. ██████████).</p>

██████████ და სხვ. შრომითი ხელშეკრულებები), ხოლო მეორე შემთხვევაში, სახელშეკრულებო ჩანაწერი გულისხმობს მხოლოდ „ყოველწლიური კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით“ სარგებლობას (მაგ. ██████████ და სხვ. შრომითი ხელშეკრულებები). მსგავსი ჩანაწერები არ წარმოადგენს სრულყოფილ სახელშეკრულებო რეგულაციას, რომელიც შეესაბამება შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებს.

შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი ცალსახად მიანიშნებს, რომ ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა **ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი**. ვინაიდან ეს წესიც წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, შრომის შინაგანაწესში მისი გაწერაც ვერ ჩაითვლება კანონის მოთხოვნის დაკმაყოფილებად.

მართალია, ხშირ შემთხვევაში, შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებების განუყოფელ ნაწილს, თუმცა, ხელშეკრულების არსებითი პირობები უნდა განისაზღვრებოდეს მხარეთა მიერ ერთობლივი შეთანხმებით, რომლის შედეგებიც უნდა აისახოს უშუალოდ შრომით ხელშეკრულებაში და დადასტურდეს მხარეთა შესაბამისი ხელმოწერებით. ხელშეკრულების არსებითი პირობები, თავისი არსითა და დანიშნულებით, წარმოადგენს ხელშეკრულების სამართლებრივ ქვაკუთხედს, მის ორგანულ შემადგენელ ნაწილებს, რომლის შინაარსზეც არსებითად დამოკიდებულია მხარეთა სამართლებრივი და ფაქტობრივი მდგომარეობის განმსაზღვრელი საკითხები. შრომის შინაგანაწესი კი, თავის მხრივ, წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად მიღებულ სახელმძღვანელო ქცევის წესების შემცველ დოკუმენტს, რომლის შედგენაშიც დასაქმებულები ვერ იღებენ მონაწილეობას. შესაბამისად, შრომის შინაგანაწესში, თუნდაც იგი წარმოადგენდეს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, ხელშეკრულების არსებითი პირობების განსაზღვრა შეიცავს დასაქმებულთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დარღვევის მაღალ რისკს, ვინაიდან, დამსაქმებელი უფლებამოსილია ცალმხრივად შეიტანოს ნებისმიერი სახის ცვლილება შინაგანაწესით დადგენილ ხელშეკრულების არსებითი პირობების მომწესრიგებელ ნორმებში.

მართალია, დამსაქმებელს ეკისრება დასაქმებულისათვის შრომის შინაგანაწესში შეტანილი ცვლილების გაცნობის ვალდებულება, თუმცა აღნიშნული წესი არ უნდა ჩაითვალოს მხარეთა მიერ შეთანხმების მიღწევის ერთგვარ ფორმად. შრომის არსებით პირობებში შეტანილი ცვლილებების დასაქმებულისათვის მხოლოდ

	<p>გაცნობის ფაქტი, არ წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის ქმედით სამართლებრივ მექანიზმს. დასაქმებული დარწმუნებული უნდა იყოს, რომ ხელშეკრულების არსებითი პირობების განსაზღვრა ან მათში რაიმე სახის ცვლილების შეტანა, არ განხორციელდება მისი უშუალო ჩართულობითა და დამსაქმებელთან მიღწეული ორმხრივი შეთანხმების გარეშე.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 31-ე და 32-მუხლები.</i></p>
7.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>შრომით შინაგანაწესში არ არის განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების გაცემის ზუსტი თარიღი. აღნიშნული ინფორმაციის არარსებობა ფაქტობრივად გამორიცხავს დასაქმებულების მიერ საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტით სარგებლობის შესაძლებლობას, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი.</p> <p>აღნიშნული დანაწესით სარგებლობის უფლება დასაქმებულს ფაქტობრივად არ აქვს ვინაიდან, მან არ იცის მისი შრომის ანაზღაურების გადახდის ზუსტი თარიღი, შესაბამისად, იგი მოკლებული იქნება შესაძლებლობას მოედავოს დამსაქმებელს შრომის ანაზღაურების გადახდის დაგვიანებისათვის. ასევე, შეუძლებელია დადგინდეს შრომის ანაზღაურების გადახდის დაგვიანების ზუსტი პერიოდი.</p> <p>შრომის ანაზღაურების გადახდის წესი, კერძოდ, მისი გაცემის დრო, როგორც სავალდებულოდ გასაწერი პირობა, განსაზღვრული უნდა იყოს შრომით შინაგანაწესში და იგი თავიდანვე ცნობილი უნდა იყოს დასაქმებულისათვის.</p>
8.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</p>

კლინიკის მიერ წარმოდგენილი 2021 წლის სხვადასხვა თვის ჭრილში წარმოებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში დაცული ინფორმაციიდან გამომდინარე, დასაქმებულებს უწევთ ზეგანაკვეთური შრომა. მაგალითად, **სანიტარ** [REDACTED] მიერ 2021 წლის აგვისტოში ნამუშევარი საათების ოდენობა, ჯამურად, შეადგენს 264 საათს (11 მორიგეობა 24 საათიანი, იხ. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა 2021 წლის აგვისტო, რეანიმაციული განყოფილება). ამ 264 საათიდან ნორმირებულად უნდა ჩაითვალოს 192 საათი ($48 \times 4 = 192$), ხოლო ზეგანაკვეთურად ნამუშევარ დროდ - დარჩენილი 72 საათი. კლინიკის აღმასრულებელი დირექტორის 2020 წლის 25 თებერვლის N23/ო ბრძანებით დამტკიცებული N1 დანართის თანახმად, რეანიმაციული განყოფილების სანიტრის ანაზღაურება შეადგენს 1 სთ. - 4 ლარს (კოვიდსაწოლზე). საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტაციის მიხედვით, 2021 წლის აგვისტოს თვის ხელფასი სანიტარ [REDACTED] ს დაერიცხა 1056 ლარის ოდენობით (იხ. 2021 წლის აგვისტოს თვის სახელფასო უწყისი და 30.09.2021 წლის N4148960 საგადახდო დავალება (827.90 ლარი)). 2021 წლის აგვისტოს თვეში დარიცხული ხელფასის ოდენობის (1056 ლარი) გაყოფით ამავე თვეში, ჯამურად, ნამუშევარი საათების ოდენობაზე (264 საათი), დგინდება, რომ სანიტარ [REDACTED] ს 2021 წლის აგვისტოში ნამუშევარი დრო (264 საათი) მთლიანად არის ანაზღაურებული იმ სახელფასო განაკვეთით, რაც სანიტარს იმ პერიოდში N23/ო ბრძანებით ჰქონდა დადგენილი. კერძოდ, 1 სთ. - 4 ლარი (კოვიდსაწოლზე). აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში სრულყოფილად არ მიეთითება ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები. მაგალითად, [REDACTED] შემთხვევაში, 2021 წლის აგვისტოს თვეში 72 საათის ნაცვლად მიითითებულა 29 საათი. დამატებით, შრომით ხელშეკრულებებში არ არის გაწერილი ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების წესი, როგორც არსებითი პირობა.

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.**

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 – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური 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 ათვისება. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესაბამის გრაფაში **სრულყოფილად** ასახოს ყველა დასაქმებულის ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები და აანაზღაუროს ისინი შრომით ხელშეკრულებაში გაწერილი წესის შესაბამისად. ამასთან, დამსაქმებელმა არ უნდა დაუშვას დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთური შრომის ნორმირებულ სამუშაოდ ქცევის პრაქტიკა.

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

9. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი სრულად 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. მაგალითად, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლის შედეგად დგინდება, რომ (როგორც უკვე აღინიშნა) სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში სრულყოფილად არ მიეთითება ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები.

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.

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. 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 დასამუშაოების 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 თვითოეულ თანამდებობაზე (სპეციალობით, პროფესიით) ნამუშევარი საათების გათვალისწინებით. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, როგორც ყოველთვიური დოკუმენტი, ინახება საბოლოო წერილობითი ან/და ელექტრონული დოკუმენტის სახით შევსებული და ხელმოწერილი.

დამსაქმებლის მიერ შრომითი ანაზღაურების გადახდა დამოკიდებულია სწორედ თითოეული დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო საათების რაოდენობაზე, ამასთან ფიქსირებული ხელფასის გარდა, გამომუშავებით საათობრივი მუშაობის, მორიგეობების და სახელმწიფო დანამატების კომპონენტები განსაზღვრულია საათობრივ ჭრილში და პირდაპირპროპორციული უნდა იყოს თითოეული მათგანი დასაქმებული პირის მიერ რეალურად ნამუშევარ დროსთან. ამრიგად, კანონით გარანტირებულია შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნით, თითოეული დასაქმებულის ნამუშევარი დროის აღრიცხვა, რისი შესრულების ვალდებულებაც გააჩნია დადგენილი წესის შესაბამისად,

	<p>საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ყველა დამსაქმებელს (ფიზიკური ან იურიდიული პირი ან/და პირთა გაერთიანება).</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კანონმდებლობის შესაბამისად სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შესაბამისად, ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება, რათა განხორციელდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.</p>
<p>10.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.</p> <p>საქმის მასალებში წარმოდგენილი დოკუმენტაციით (ინფორმაცია/ცხრილი დარიცხული ხელფასის შესახებ, საგადახდო დავალებები, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმები, კლინიკის შიდა ბრძანება) ირკვევა, რომ ექიმ-ინფექციონისტი [REDACTED] 2020 წლის დეკემბერში არასრულად დაერიცხა "2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 31 დეკემბრის №674 დადგენილებით დამტკიცებული „2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების“ დანართი №20-ის მე-4 მუხლის "ვ" პუნქტის "ვ2.გ" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სპეციალური საათობრივი დანამატი (ინფექციონისტი, თერაპევტი და სხვა - არანაკლებ 5 ლარისა;), ხოლო 2021 წლის იანვრიდან ამავე წლის აგვისტოს ჩათვლით, არ დარიცხვია "2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილებით დამტკიცებული „2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების“ დანართი №20-ის მე-4 მუხლის „თ“ პუნქტის „თ.გ.ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სპეციალური საათობრივი დანამატი (ინფექციონისტი, თერაპევტი და სხვა - არანაკლებ 5 ლარისა;).</p> <p>წარმოდგენილი დოკუმენტების მიხედვით, ზემოხსენებულ პერიოდში, [REDACTED] ერიცხებოდა მხოლოდ ძირითადი ხელფასი, როგორც დღის ექიმს. რაც შეეხება მორიგეობებს, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებზე დაყრდნობით, მან მხოლოდ ერთხელ, 2020 წლის დეკემბერში იმორიგეა 84 საათი (ჯამურად თვის ჭრილში), რომლის შესაბამისი სპეციალური საათობრივი დანამატიც (420 ლარი) დაერიცხა 29.04.2021-ში (იხ. ინფორმაცია დარიცხული ხელფასის შესახებ და</p>

საგადახდო დავალება 29.04.2021 N697688009, 336 ლარი). გარდა მორიგეობის 84 საათისა, [REDACTED] იმავე თვეში, როგორც დღის ექიმ-ინფექციონისტმა, კიდევ დამატებით იმუშავა 126 საათი (21 X 6 სთ. = 126). შესაბამისად, მას ამ 126 საათის პროპორციული საათობრივი დანამატიც უნდა მიეღო, რაც არ მიუღია.

კლინიკის წარმომადგენლის განმარტებით, დასაქმებულს მხოლოდ 2020 წლის დეკემბრის მორიგეობისთვის (84 საათი) დაერიცხა სპეციალური საათობრივი დანამატი, ხოლო რაც შეეხება დღის სამუშაო საათებს, აღმასრულებელი დირექტორის 2020 წლის 2 ნოემბრის N63/ო ბრძანებით განსაზღვრული რეგულაცია ამ საკითხს არ ეხება. ამ ბრძანების 1-ლი პუნქტით დამტკიცებული N1 დანართის თანახმად, სპეციალური საათობრივი დანამატი ექიმი ინფექციონისტის შემთხვევაში განისაზღვრება მორიგეობის 1 საათზე 5 ლარის ოდენობით.

2021 წლის იანვრიდან ამავე წლის აგვისტოს ჩათვლით, სულ ამ პერიოდში, ნამუშევარია:

- იანვარი 2021 წ. – 108 სთ;
- თებერვალი 2021 წ. – 144 სთ. აქედან, 24 სთ. - 1 მორიგეობის;
- მარტი 2021 წ. – 126 სთ;
- აპრილი 2021 წ. – 120 სთ;
- მაისი 2021 წ. – 84 სთ;
- ივნისი 2021 წ. – 0 სთ. (დასაქმებული იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე);
- ივლისი 2021 წ. - 90 სთ;
- აგვისტო 2021 წ. - 132 სთ.

ამდენად, დასაქმებულს ამ ნამუშევარი საათების პროპორციული სპეციალური საათობრივი დანამატიც უნდა მიეღო, თუმცა მისი მიღების ფაქტი საქმეში წარმოდგენილი ფინანსური დოკუმენტაციით არ დასტურდება (სახელფასო ინფორმაციაზე ცხრილი, საგადახდო დავალებები და ა.შ.).

ანალოგიური სიტუაცია იკვეთება კლინიკის **უმცროსი ექიმის**, [REDACTED] მიმართაც. კერძოდ, როგორც ცნობილია, კლინიკა კოვიდის მართვის პროგრამაში ჩართულია 2020 წლის იანვრიდან. საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტაციის მიხედვით, 2020 წლის ნოემბრიდან 2021 წლის აგვისტოს ჩათვლით, დასაქმებულს სულ 3-ჯერ დაერიცხა სპეციალური საათობრივი დანამატი, ისიც მხოლოდ მორიგეობის საათებისთვის. უფრო დეტალურად კი ეს სურათი ასე გამოიყურება:

- 2020 წლის ნოემბერი - სულ ნამუშევარია 288 საათი. აქედან 192 საათი შეადგენს 24 სთ. და 18 სთ-იანი მორიგეობების, ხოლო 96 საათი - 6 საათიანი სამუშაო დღის წილს. სპეციალური საათობრივი დანამატი - 768 ლარი

ნაანგარიშებია მხოლოდ მორიგეობის საათებისთვის, 192 სთ. X 4 ლ. = 768 (იხ. ცხრილი/ინფორმაცია ხელფასის შესახებ და საგადახდო დავალება 07.04.2021 წ. N800241789, 602.11 ლარი);

- 2020 წლის დეკემბერი - სულ ნამუშევარია 288 საათი. აქედან 192 საათი შეადგენს 24 სთ-იანი მორიგეობების, ხოლო 96 საათი - 6 საათიანი სამუშაო დღის წილს. სპეციალური საათობრივი დანამატი - 768 ლარი ნაანგარიშებია მხოლოდ მორიგეობის საათებისთვის, 192 სთ. X 4 ლ. = 768 (იხ. ცხრილი/ინფორმაცია ხელფასის შესახებ და საგადახდო დავალება 29.04.2021 N697686330, 602.11 ლარი);
- 2021 წლის იანვარი - სულ ნამუშევარია 204 საათი. აქედან 120 საათი შეადგენს 24 სთ-იანი მორიგეობების, ხოლო 84 საათი - 6 საათიანი სამუშაო დღის წილს. ჯამური 204 საათიდან სპეციალური საათობრივი დანამატი - 536 ლარი ნაანგარიშებია მხოლოდ 134 საათზე, 134 სთ. X 4 ლ. = 536 (იხ. ცხრილი/ინფორმაცია ხელფასის შესახებ და საგადახდო დავალება 21.05.2021 წ. N601939070, 420.22 ლარი);
- 2021 წლის თებერვალი - სულ ნამუშევარია 120 საათი. სპეციალური საათობრივი დანამატი არ არის დარიცხული;
- 2021 წლის მარტი - სულ ნამუშევარია 126 საათი. სპეციალური საათობრივი დანამატი არ არის დარიცხული;
- 2021 წლის აპრილი - სულ ნამუშევარია 120 საათი. სპეციალური საათობრივი დანამატი არ არის დარიცხული;
- 2021 წლის მაისი - სულ ნამუშევარია 108 საათი. სპეციალური საათობრივი დანამატი არ არის დარიცხული;
- 2021 წლის ივნისი - სულ ნამუშევარია 132 საათი. სპეციალური საათობრივი დანამატი არ არის დარიცხული;
- 2021 წლის ივლისი - სულ ნამუშევარია 132 საათი. სპეციალური საათობრივი დანამატი არ არის დარიცხული;
- 2021 წლის აგვისტო - სულ ნამუშევარია 132 საათი. სპეციალური საათობრივი დანამატი არ არის დარიცხული.

სამართლებრივი საფუძველი: "2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 31 დეკემბრის №674 დადგენილებით დამტკიცებული „2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების“ დანართი №20-ის მე-4 მუხლის "ვ" პუნქტის "ვ2.გ" ქვეპუნქტის თანახმად,

„ვ2.გ) ამავე ქვეპუნქტის „ვ2.ა“ და „ვ2.ბ“ ქვეპუნქტებით განსაზღვრული თანხა მოიცავს სამედიცინო პერსონალის, კერძოდ: რეანიმატოლოგის,

ინფექციონისტი/თერაპევტი/და სხვ., ასევე უმცროსი ექიმის, ექთნის, სანიტრის დამატებით ანაზღაურებას (გარდა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის შესაბამისი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით განსაზღვრული მოწვეული კონსულტანტებისა და მე-3 მუხლის „ე2“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერსონალისა), ამასთან, დანამატის ოდენობა განისაზღვრება სთ-ში:

- ინფექციონისტი, თერაპევტი და სხვა – არანაკლებ 5 ლარისა;
- რენიმატოლოგი – არანაკლებ 8 ლარისა;
- უმცროსი ექიმი – არანაკლებ 4 ლარისა;
- ექთანი – არანაკლებ 3 ლარისა;
- სანიტარი – არანაკლებ 1,5 ლარისა.“

სამართლებრივი საფუძველი: "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 თანახმად, ამ დანართის მე-3 მუხლის

„თ“ „ი“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული მომსახურება ანაზღაურდება „საქართველოში ახალი კორონავირუსით (SARS-CoV-2) გამოწვეული ინფექციის (COVID-19) შესაძლო შემთხვევების გავრცელების (ეპიდემია, პანდემია, ეპიდემიური აფეთქება) პრევენციისა და საეჭვო და/ან დადასტურებულ შემთხვევებზე რეაგირების მზადყოფნისათვის, სამედიცინო დაწესებულებების მობილიზების შესახებ“ მინისტრის შესაბამისი ბრძანებისა და ამავე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით განმახორციელებელთან დადებული ხელშეკრულების გათვალისწინებით:

თ.ა) რენიმაციული საწოლი – თითოეულ საწოლზე დღიურად დამატებით 68 ლარი;

თ.ბ) თერაპიული საწოლი – თითოეულ საწოლზე დღიურად დამატებით 27 ლარი;

თ.გ) ამავე ქვეპუნქტის „თ.ა“ და „თ.ბ“ ქვეპუნქტებით განსაზღვრული თანხა მოიცავს სამედიცინო პერსონალის, კერძოდ: რენიმატოლოგის, ინფექციონისტი/თერაპევტი/და სხვ., ასევე უმცროსი ექიმის, ექთნის, სანიტრის დამატებით ანაზღაურებას (გარდა მინისტრის შესაბამისი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით განსაზღვრული მოწვეული კონსულტანტებისა და მე-3

<p>11.</p>	<p>მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერსონალისა), ამასთან, დანამატის ოდენობა განისაზღვრება სთ-ში:</p> <p>თ.გ.ა) ინფექციონისტი, თერაპევტი და სხვა – არანაკლებ 5 ლარისა;</p> <p>თ.გ.ბ) რენიმატოლოგი – არანაკლებ 8 ლარისა;</p> <p>თ.გ.გ) უმცროსი ექიმი – არანაკლებ 4 ლარისა;</p> <p>თ.გ.დ) ექთანი – არანაკლებ 3 ლარისა;</p> <p>თ.გ.ე) სანიტარი – არანაკლებ 1,5 ლარისა;“.</p> <p>ამდენად, მთავრობის ზემოხსენებული დადგენილებები არ მიჯნავს ერთმანეთისგან ახალი კორონავირუსით (SARS-CoV-2) გამოწვეული ინფექციის (COVID-19) მართვაში ჩართულ სამედიცინო პერსონალს, იმის მიხედვით, ის დღის საათებში მომუშავე ექიმია თუ მორიგე ექიმი. სპეციალური საათობრივი დანამატი გათვალისწინებულია კოვიდის მართვაში ჩართულ კონკრეტულ პოზიციაზე მომუშავე სამედიცინო პერსონალზე.</p> <p>ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული სპეციალური დანამატის განკარგვა, ამავე დადგენილებით განსაზღვრული წესით, დადგენილებაში მითითებული პირების მიმართ, ხოლო შესაბამის სამედიცინო პერსონალს, აუნაზღაუროს მის მიმართ არსებული დავალიანება წინამდებარე მითითებით განსაზღვრულ ვადაში.</p> <p>საფუძველი:</p> <p><i>“2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ” საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 31 დეკემბრის №674 დადგენილებით დამტკიცებული „2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების“ დანართი №20-ის მე-4 მუხლის "ვ" პუნქტი;</i></p> <p><i>“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“ პუნქტი.</i></p> <p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები</p>
------------	---

დასაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების (საგადახდო დავალებები) და სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ მოპოვებული დოკუმენტაციის/ინფორმაციის ურთიერთშეჯერებისა და შესწავლის შედეგად დგინდება, რომ დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება, კერძოდ, „2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის N828 დადგენილებით, COVID 19-ის მართვაში ჩართული სამედიცინო პერსონალისთვის განსაზღვრული დამატებითი ანაზღაურების ერთ-ერთი კომპონენტი - **დანამატი**, გაიცემა დაგვიანებით. მაგალითად, სსიპ - ჯანმრთელობის ეროვნული სააგენტოს (შემდგომში - სააგენტო) 2021 წლის 12 ოქტომბრის №10/9666 წერილით მოწოდებული ინფორმაციით დგინდება, რომ სააგენტომ ორგანიზაციას 2021 წლის იანვრის თვის ასანაზღაურებელი თანხები დაურიცხა 12.03.2021-ში, მაშინ როდესაც სანიტარ [REDACTED] 2021 წლის იანვრის თვის დანამატი, 304.80 ლარი, დაერიცხა 21.05.2021-ში (იხ. საგადახდო დავალება N601940063; 21.05.2021 წ.).

2021 წლის მარტის თვის ასანაზღაურებელი თანხები (დანამატი) სააგენტომ ორგანიზაციას დაურიცხა 31.05.2021-ში, მაშინ როდესაც დასაქმებულმა 2021 წლის მარტის თვის დანამატი, 259.20 ლარი, მიიღო 09.07.2021-ში (იხ. საგადახდო დავალება N831642792; 09.07.2021 წ.).

2021 წლის მაისის თვის ასანაზღაურებელი თანხები სააგენტომ ორგანიზაციას დაურიცხა 02.07.2021-ში, ხოლო [REDACTED] 2021 წლის მაისის თვის დანამატი, 288 ლარი, მიიღო 26.08.2021-ში (იხ. საგადახდო დავალება N978840964; 26.08.2021 წ.)

ანალოგიურად, ექთან [REDACTED] 2021 წლის მარტის თვის დანამატი, 475.10 ლარი, დაერიცხა 09.07.2021-ში (იხ. საგადახდო დავალება N831642076; 09.07.2021 წ.), მაშინ როდესაც სააგენტოდან ორგანიზაციაში 2021 წლის მარტის თვის ასანაზღაურებელი თანხები (დანამატი) დარიცხული იყო 31.05.2021-ში.

იმავე დასაქმებულს 2021 წლის მაისის თვის დანამატი, 531.55 ლარი, დაერიცხა 26.08.2021-ში (იხ. საგადახდო დავალება N978840137; 26.08.2021 წ.), მაშინ როდესაც სააგენტოდან ორგანიზაციაში 2021 წლის მაისის თვის ასანაზღაურებელი თანხები დარიცხული იყო 02.07.2021-ში.

შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომის ანაზღაურება უნდა გაიცეს არანაკლებ თვეში ერთხელ. ამრიგად, ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი უმთავრესი კომპონენტი, ასევე, დასაქმებულის შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უზრუნველყოფის ძირითადი პირობაა, რაც აღიარებულია საქართველოს და საერთაშორისო კანონმდებლობით. შრომის ანაზღაურების დაგვიანების მსგავსი ფაქტები ეწინააღმდეგება შრომით სამართლებრივ პრინციპებს და არღვევს დასაქმებულის უმთავრეს შრომით უფლებას - მიიღოს ანაზღაურება გაწეული შრომისათვის სრულად, დროულად და თვეში ერთხელ მაინც.

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.“ განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტებით, არ დასტურდება, რომ დამსაქმებელი უხდის დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტს ყოველი დაგვიანებული დღისათვის.

დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომის ანაზღაურება გასცეს სრულად და დროულად.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 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 აღნიშნება 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 სახედებს 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 _____