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

შემოწმების აქტი № 0 0 3 5 3 5 / შ

შედგენის თარიღი: 08 ივლისი 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 №002678** ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული **№002678/ო** მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორებისათვის განსაზღვრული 30 დღიანი ვადის გასვლის შემდეგ, სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ტერიტორიული ორგანო – იმერეთის რეგიონული სამმართველოს მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [redacted] და იმერეთის რეგიონული სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [redacted] მიერ, **2022 წლის 10 მაისს** განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის მეორე განმეორებითი ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი“;
ობიექტის დასახელება: შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი“ - ხარაგაულის სამედიცინო ცენტრი;
საიდენტიფიკაციო კოდი: 236035517;
დირექტორის მ/შ: გიორგი აბაიაძე;
იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი, მ. ასათიანის ქ. N9;
შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ხარაგაული, დევდარიანის ქ. N41.

შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი“ - ხარაგაულის სამედიცინო ცენტრის მიმართ, 2021 წლის 05 ნოემბერს გაიცა №002678 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და №002678/ო მითითება, რომლის თანახმად ადმინისტრაციულ ორგანოს მიერ ორგანიზაციას განესაზღვრა 30 (ოცდაათი) დღიანი ვადა მითითების გამოსასწორებლად.

2022 წლის 28 იანვარს, სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურის“ მიერ ორგანიზაციის განმეორებითი ინსპექტირების შედეგად დადგინდა, რომ ცალკეული დარღვევები სამართალდამრღვევის მიერ არ იქნა გამოსწორებული, რის გამოც, 2022 წლის 25 მარტს გაიცა №003535 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და მასზე თანდართული №003535/ო მითითება, რომლითაც ორგანიზაციას სახელის სახედ განესაზღვრა ჯარიმა 600 (ექვსასი) ლარის ოდენობით. ამასთან, ორგანიზაციას დაევალა 30 (ოცდაათი) დღის ვადაში დარღვევების გამოსწორება.

დამსაქმებელს განმეორებითი ინსპექტირების შედეგად შედგენილი ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევის ოქმი და მითითება სამართალდამრღვევს, კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად, ჩაბარდა 2022 წლის 30 მარტს.

2022 წლის 10 მაისს დაწყებული მეორე განმეორებითი ინსპექტირების ფარგლებში, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ არსებითად შესწავლილ იქნა 2022 წლის 25 მარტის №003535 ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა ოქმითა და მასზე თანდართული №003535/ო მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორების საკითხი. კერძოდ:

პირველი მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტი და 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტი, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლის შედეგად სხვადასხვა თვის ჭრილში დგინდებოდა დასაქმებულთა მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობის შემთხვევები. აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელს მიეთითა, რომ შესაბამისობაში მოეყვანა თითოეული დასაქმებული პირის სამუშაო და დასვენების დრო საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და უზრუნველყო მორიგეობის/ცვლებში მუშაობის განრიგის იმგვარად დადგენა, რომ უზრუნველყოფილი ყოფილიყო დასაქმებულთა სამუშაო/დასვენების დროის მინიმალური სტანდარტების დაცვა და გამორიცხულიყო მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა. მეორე განმეორებითი ინსპექტირების დროს, დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილ იქნა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმები, რითაც კვლავ დასტურდება დასაქმებულთა მიმდევრობით ცვლაში მუშაობის შემთხვევები.

მე-2 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სხვადასხვა თვის ჭრილში წარმოებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში ასახული ინფორმაციიდან გამომდინარე, დასაქმებულები სამუშაო კვირის ჭრილში ასრულებენ ზეგანაკვეთურ შრომას, რომლის აღრიცხვა დამსაქმებლის მხრიდან არ ხდება. აღნიშნულთან დაკავშირებით

დამსაქმებელს მიეთითა, რომ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესაბამის გრაფაში ასახოს დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამი, ამასთან, არ დაუშვას დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთური შრომის ნორმირებულ სამუშაოდ ქცევის პრაქტიკა. ასეთი შრომისათვის კი, დასაქმებულთა თანხმობის შემთხვევაში, აუნაზღაუროს მათ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები. მეორე განმეორებითი ინსპექტირების დროს, დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად კვლავ დასტურდება, რომ არ ხდება დასაქმებულთა ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის აღრიცხვა, შესაბამისად არც მისი ანაზღაურება/პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემა.

მე-3 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ემუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი აქვს შრომის ანაზღაურების დარიცხვის ხანგრძლივ დაგვიანებას. აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელს მიეთითა, რომ გამოესწორებინა შრომის ანაზღაურების რამდენიმეთვიანი დაგვიანება და დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება გაეცა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად. მეორე განმეორებითი ინსპექტირების დროს, დამსაქმებლის მხრიდან არ დადასტურდა აღნიშნული მითითების შესრულება, წარმოდგენილი განმარტების თანახმად დაწესებულება მუშაობს დაგვიანების შემცირებაზე, თუმცა ამ ეტაპზე შრომის ანაზღაურების დაგვიანება სრულად არ არის გასწორებული.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტებისა და ინფორმაციის შესწავლის, დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრების, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, **2022 წლის 25 მარტის №003535** ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული **№003535/ო** მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორების საკითხის შესწავლის საბოლოო შედეგები შემდეგნაირია:

№	გაცემული მითითება	შედეგი
1.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტი და 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტი** „4. სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.“ „3. მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია.“	**მითითება არ შესრულდა**

2.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები** „1. ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს. 2. 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.“	**მითითება არ შესრულდა**
3.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტი** „3. შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ. 4. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს წესი არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე.“	**მითითება არ შესრულდა**

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

სამართალდამრღვევი ან მისი უფლებამოსილი პირის მიერ შემოწმების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

_____

_____

უფლებამოსილი პირ(ები)ი:

_____ [redacted] _____ [redacted]

[redacted] _____ [redacted]

სამართალდამრღვევი ან მისი უფლებამოსილი წარმომადგენელი:

_____

_____

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

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 003824

08 ივლისი 2022 წ.

ქ. თბილისი

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის [illegible] - [illegible] [illegible] [illegible] [illegible], [illegible] [illegible] [illegible] (შრომის ინსპექტორ.)

[redacted]

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს „[illegible] [illegible] [illegible] [illegible] - ხიჩაულის სუპერმარკეტი" ს.ნ. 236035517 იურ. მის: ქ. თბილისი, [illegible] ქ. №9 შპ. ობიექტის მის: ხიჩაულის, [illegible] ქ. №41

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

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

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2022 წლის 10 მაისს [illegible] შპს „ხეგორელი [illegible] [illegible]" ხიჩაულის სუპერმარკეტს (ს.ნ. 236035517 მის: ხიჩაულის [illegible] ქ. №41) [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] 2022 წლის 25 მაისს №003535 [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

5. დარღვეულია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 77-ე მუხლის პირველი ნაწილის „3“ პუნქტში

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: ჯარიმა - 1200 (ერთ ათასი) ლარი (ლარი – ჯარიმის შემთხვევაში)

სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

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

10. ოქმის შემდგენელი: [redacted] / [redacted] /

სახელი და გვარი — ხელმოწერა

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: 2022 წლის 08 ივლისის № 003824/m მიმართვა

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

15. შენიშვნა: საქართველოს ოქმი და მიმართვა კანონიერია.

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 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-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი: საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს შშზლიერ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯიმნის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გასაჩივროს 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 № 003824/ო

შედგენის თარიღი: 08 ივლისი 2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის", „შრომის ინსპექციის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-7 და მე-8 პუნქტების, „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის №99 დადგენილების 25-ე მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტების შესაბამისად, კერძოდ, **2022 წლის 25 მარტის №003535** ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული **№003535/ო** მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორებისათვის განსაზღვრული 30 დღიანი ვადის გასვლის შემდეგ, სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია") ტერიტორიული ორგანო – იმერეთის რეგიონული სამმართველოს მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [redacted] და იმერეთის რეგიონული სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [redacted] მიერ, **2022 წლის 10 მაისს** განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის მეორე განმეორებითი ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი";
ობიექტის დასახელება: შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი" - ხარაგაულის სამედიცინო ცენტრი;
საიდენტიფიკაციო კოდი: 236035517;
დირექტორის მ/შ: გიორგი აბაიაძე;
იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი, მ. ასათიანის ქ. N9;
შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ხარაგაული, დევდარიანის ქ. N41.

შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი" - ხარაგაულის სამედიცინო ცენტრის მიმართ, 2022 წლის 25 მარტს გაიცა №003535 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და №003535/ო მითითება, რომლის თანახმად ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ორგანიზაციას განესაზღვრა 30 (ოცდაათი) დღიანი ვადა მითითების გამოსასწორებლად.

დამსაქმებელს განმეორებითი ინსპექტირების შედეგად შედგენილი ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და მითითება სამართალდამრღვევს, კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად, ჩაბარდა 2022 წლის 30 მარტს.

შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ 2022 წლის 10 მაისს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის მეორე განმეორებითი შემოწმება, რომელიც მიზნად ისახავდა 2022 წლის 25 მარტის **№003535** ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული **№003535/ო** მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორების საკითხის შესწავლას. განმეორებითი ინსპექტირება მოიცავდა დამსაქმებელთან გასაუბრებას და დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, გამოთხოვილი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლისა და შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევაზე გაიცა შემდეგი მითითიებები:

№	გაცემული მითითებები
1.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი" 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტი და 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტი** სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ 2022 წლის 25 მარტის №003535/ო მითითების (N1) მიხედვით, დამსაქმებელს დაევალა თითოეული დასაქმებული პირის სამუშაო და დასვენების დრო საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანა და მორიგეობის/ცვლებში მუშაობის განრიგის იმგვარად დადგენა, რომ უზრუნველყოფილი იყოს დასაქმებულთა სამუშაო/დასვენების დროის მინიმალური სტანდარტების დაცვის უზრუნველყოფა, მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობის გამორიცხვა. მეორე განმეორებითი ინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებით კვლავ დგინდება მიმდევრობით ცვლაში მუშაობის ფაქტები, შესაბამისად გაცემული მითითება არ არის შესრულებული. პირველადი ინსპექტირებისას, ასევე რეინსპექტირებისას, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლის შედეგად სხვადასხვა თვის ჭრილში დგინდებოდა დასაქმებულთა მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობის შემთხვევები (მაგ. მაისის თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის

	თანახმად [redacted] 16-31 მაისს მუშაობდა მიმდევრობით, [redacted] 27-29 მაისს მუშაობდა მიმდევრობით, [redacted] 26-31 მაისს მუშაობდა მიმდევრობით). საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად ცვლაში მუშაობა არის სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდი, რომლის მიხედვით დასაქმებულები ერთსა და იმავე სამუშაოზე თანმიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის, როტაციული გეგმის, შესაბამისად, ისე, რომ შესაძლებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის დასაქმებულისთვის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება. ამასთან საქართველოს შრომის კოდექსი იმპერატიულად კრძალავს მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობას. იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს, მხარეებს უფლება აქვთ, 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 დანაწესი მკაცრად განსაზღვრავს ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური პერიოდის დაცვას, რაც სავალდებულო ხასიათის იმპერატიული დათქმაა. სამუშაო დროისა და დასვენების დროის რეგულირება შრომის სამართლის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი სტანდარტია. დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული დანაწესი პირნათლად შეასრულოს და უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი. მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა და ცვლებს შორის 12-საათიანი მინიმალური დასვენების დროის არქონა კი თავის თავში გამორიცხავს დასაქმებულისათვის შესაბამისი სამუშაო პირობების არსებობას, რამაც მრავალი ფაქტორის გათვალისწინებით შესაძლოა ნეგატიური გავლენა იქონიოს, როგორც სამუშაო პროცესზე, ასევე დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ საქმიანობაზე. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, 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 სამუშაო/დასვენების დროის მინიმალური სტანდარტების დაცვა და გამოირიცხოს მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა. *საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე და 25-ე მუხლები.*

2.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტი** სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ 2022 წლის 25 მარტის №003535/ო მითითების (N2) მიხედვით, დამსაქმებელს დაევალა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესაბამის გრაფაში ასახოს დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამი. ამასთან, არ დაუშვას დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთური შრომის ნორმირებულ სამუშაოდ ქცევის პრაქტიკა. ასეთი შრომისათვის კი, დასაქმებულთა თანხმობის შემთხვევაში, აუნაზღაუროს მათ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები. მეორე განმეორებითი ინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებლის მხრიდან არ იქნა წარმოდგენილი მითითების შესრულების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, კერძოდ კვლავ არ ხდება დასაქმებულთა ზეგანაკვეთური სამუშაოს აღრიცხვა. პირველადი ინსპექტირებისას, ასევე რეინსპექტირებისას, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სხვადასხვა თვის ჭრილში წარმოებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში ასახული ინფორმაციიდან გამომდინარე, დასაქმებულები სამუშაო კვირის ჭრილში ასრულებენ ზეგანაკვეთურ შრომას, რომლის აღრიცხვა დამსაქმებლის მხრიდან არ ხდება. 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 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. 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.

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, კლინკის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ ვხვდებით ასეთი შეთანხმების ასახვას.

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, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესაბამის გრაფაში ასახოს დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამი. ამასთან, არ დაუშვას დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთური შრომის ნორმირებულ სამუშაოდ ქცევის პრაქტიკა. ასეთი შრომისათვის კი, დასაქმებულთა თანხმობის შემთხვევაში, აუნაზღაუროს მათ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები.

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

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი.

3.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი" 41-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები** სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ 2022 წლის 25 მარტის №003535/ო მითითების (N3) მიხედვით, დამსაქმებელს დაევალა შრომითი ხელშეკრულება შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და გამოასწოროს არსებული შრომის ანაზღაურების დაგვიანება. მეორე განმეორებითი ინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებლის მხრიდან არ დადასტურდა აღნიშნული მითითების შესრულება, წარმოდგენილი განმარტების თანახმად დაწესებულება მუშაობს დაგვიანების შემცირებაზე, თუმცა ამ ეტაპზე შრომის ანაზღაურების დაგვიანება სრულად არ არის გასწორებული. პირველადი ინსპექტირებისას, ასევე რეინსპექტირებისას, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის, კერძოდ შრომითი ხელშეკრულებების, სამუშაო აღრიცხვის ფორმების, საბუღალტრო უწყისებისა და საგადახდო დავალებების, შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი აქვს შრომის ანაზღაურების დარიცხვის დაგვიანებას. შრომის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის უმთავრესი კომპონენტია, რომლის გარეშეც შრომითი ურთიერთობა ვერ იარსებებს. ანაზღაურება არის საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული არსებითი პირობა, რომელიც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით და ამავე კოდექსის დადგენილი სტანდარტების დაცვით, კერძოდ საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლით განსაზღვრული წესით, არანაკლებ თვეში ერთხელ უნდა გაიცეს. ზემოაღნიშნული შრომის ანაზღაურების ჩარიცხვის დაგვიანების ფაქტი წარმოადგენს დასტურს, რომ ადგილი ჰქონდა შრომითი ანაზღაურების ჩარიცხვის წყვეტას, რითაც დარღვეული იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის იმპერატიული დათქმა, იმის თაობაზე, რომ შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახეზე გვაქვს შრომის ანაზღაურების ჩარიცხვის ხანგრძლივი დაგვიანება, რაც თავის თავში ადასტურებს შრომითი ანაზღაურების გაცემის წყვეტას. დამსაქმებელი ვალდებულია გამოასწოროს არებული შრომის ანაზღაურების დაგვიანება საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად. *საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი" 41-ე მუხლი;*

	ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 23-ე მუხლის, მე-3 პუნქტი.

<u>სახდელის სახე:</u>

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი" 77-ე მუხლის პირველი მუხლის „ვ" ქვეპუნქტის თანახმად, „ამ კანონით (გარდა ამ კანონის 47-ე–50-ე მუხლებისა) ან „საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონით (გარდა „საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-19–24-ე, 53-ე, 72-ე–77-ე, 82-ე და 85-ე–119-ე მუხლებისა) გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს **გაფრთხილებას** ან **დაჯარიმებას** ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის შემთხვევაში, მათ შორის, იმ პირისა, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), - არანაკლებ 200 ლარისოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა.

ამასთან აღსანიშნავია ,,შრომის ინსპექციის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-8 პუნქტი, რომლის თანახმად ,,აღმოჩენილი დარღვევის გამოსასწორებლად გაცემული მითითებით დადგენილ ვადაში დარღვევის გამოუსწორებლობის შემთხვევაში შრომის ინსპექციის სამსახური იღებს გადაწყვეტილებას ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენებისა და გაცემული მითითების შესასრულებლად სამართალდამრღვევისთვის დამატებითი გონივრული ვადის მიცემის შესახებ." წინამდებარე კანონის მე-20 მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ" ქვეპუნქტი კი სახდელის სახედ წარმოადგენს - ჯარიმას.

მოცემულ შემთხვევაში, ორგანიზაციის მეორე განმეორებითი ინსპექტირების ფარგლებში, გამოვლენილ იქნა, 2022 წლის 25 მარტს გაცემული №003535 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და №003535/ო მითითებით გათვალისწინებული დარღვევის გამოუსწორებლობის ფაქტი.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, გამოთხოვილი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლისა და შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევაზე ადმინისტრაციული სახდელის სახედ განსაზღვრულ იქნა - **ჯარიმა.**

ვინაიდან ობიექტი არ არის დღგ-ს გადამხდელი, მისი ჯარიმა განისაზღვრა - **ჯამში 1200 (ათას ორასი) - ლარით.**

შრომის ინსპექციის სამსახურის 2022 წლის 22 ივნისის №MOH82200042503 მიმართვის საფუძველზე, შემოსავლების სამსახურისგან მიღებულ იქნა 2022 წლის 28 ივნისის N21-11/58590 წერილი. მოწოდებული ინფორმაციით, შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი" რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად.

<u>მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.</u>

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული **მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ** ამოწმებს სამართალდამრღვევს, რის შესახებაც დგება შემოწმების აქტი.

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

ა) მითითება შესრულდა;
ბ) მითითება არ შესრულდა.

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

მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

_____

_____

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

_____

_____

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

_____

_____

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

[redacted]

[redacted]

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა: