

საქართველოს კანონი

შრომის უსაფრთხოების შესახებ

თავი I

ზოგადი დებულებანი

მუხლი 1. კანონის მიზანი და რეგულირების საგანი

1. ამ კანონის მიზანია იმ ძირითადი მოთხოვნებისა და პრევენციული ღონისძიებების ზოგადი პრინციპების განსაზღვრა, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებს, არსებულ და მოსალოდნელ საფრთხეებს, უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან აცილებას, დასაქმებულთა სწავლებას, მათთვის ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გაწევას და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებში დასაქმებულთა თანაბარ მონაწილეობას.

2. ეს კანონი არეგულირებს სახელმწიფო ორგანოების, დამსაქმებელთა, დასაქმებულთა, დასაქმებულთა წარმომადგენლებისა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირთა უფლებებს, ვალდებულებებს და პასუხისმგებლობას, რომლებიც დაკავშირებულია უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნასთან.

მუხლი 2. კანონის მოქმედების სფერო

1. ეს კანონი ვრცელდება მომეტებული საფრთხის შემცველ, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე. ამ კანონის მიზნებისათვის მომეტებული საფრთხის შემცველი, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორობითან შეთანხმებით.

2. ეს კანონი არ ვრცელდება:

ა) საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროზე, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროზე, სახელმწიფო დაცვის სპეციალურ სამსახურზე, საქართველოს დაზვერვის სამსახურზე, საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურზე და მათდამი დაქვემდებარებულ უწყებებზე, თუ ამ კანონით გათვალისწინებული საკითხები რეგულირდება საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს, სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის, საქართველოს დაზვერვის სამსახურის და საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის სისტემებში მოქმედი სპეციალური კანონმდებლობით;

ბ) შრომით საქმიანობაზე საგანგებო მდგომარეობისა და საომარი მდგომარეობის დროს, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

საქართველოს 2018 წლის 22 დეკემბრის კანონი №4095 – ვებგვერდი, 28.12.2018წ.

მუხლი 3. ტერმინთა განმარტება

ამ კანონის მიზნებისათვის მასში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა:

ა) დამსაქმებელი – საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებული ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო;

ბ) დასაქმებული – საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებული ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს;

გ) სხვა პირი – პირი, რომელიც დამსაქმებლის ნებართვით ან სხვა ხელშეკრულების საფუძველზე ასრულებს სამუშაოს ან ახორციელებს საქმიანობას, აგრეთვე მიმწოდებელი, ვიზიტორი, საწარმოო/სამუშაო პრაქტიკის განმახორციელებელი პირი და სხვა;

დ) სამუშაო სივრცე – ყველა სამუშაო ადგილისა და იმ ტერიტორიის ერთობლიობა, სადაც დასაქმებული და სხვა პირი იმყოფებიან/გადაადგილდებიან სამსახურებრივი დანიშნულებით და რომლებსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ დამსაქმებელი აკონტროლებს;

ე) სამუშაო ადგილი – კონკრეტული ადგილი, სადაც დასაქმებული და სხვა პირი უშუალოდ ახორციელებენ შრომით საქმიანობას;

ვ) შრომის უსაფრთხოება – დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის სიცოცხლის, ჯანმრთელობისა და ფუძემდებელი ძეგლისთვის საფრთხის შემცველი საფრთხეების თავიდან აცილება, რომელიც ჯანსაღი და უსაფრთხო საქმიანობის პირობებს ქმნის და მოიცავს სამართლებრივ, სოციალურ-ეკონომიკურ, ორგანიზაციულ-ტექნიკურ, სანიტარიულ-

ჰიგიენურ, სამკურნალო-პროფილაქტიკურ, სარეაბილიტაციო და სხვა ღონისძიებებს;

ზ) პრევენცია – იმ ღონისძიებებისა და პროცედურების სისტემა, რომლებსაც ახორციელებს დამსაქმებელი ან რომელთა განხორციელებაც დაგეგმილი აქვს დამსაქმებელს საქმიანობის ყველა მიმართულებით პროფესიული რისკების, სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევების, პროფესიული დაავადებების ან შრომითი საქმიანობის გამო ჯანმრთელობისათვის სხვაგვარი ზიანის მიყენების თავიდან ასაცილებლად ან ზიანის შესამცირებლად;

თ) შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელი – პირი, რომელიც წარმოადგენს შესაბამისი საწარმოს დასაქმებულების ინტერესებს შრომის უსაფრთხოების საკითხებში;

ი) შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი – დამსაქმებლის მიერ დანიშნული/მოწვეული შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირი, რომელიც შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის პრევენციის მიზნით უზრუნველყოფს შრომის უსაფრთხოების ღონისძიებების დანერგვასა და მართვას;

კ) საფრთხე – საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის (მანქანა-დანადგარების, მასალების, ნივთიერებების, სამუშაო მეთოდების, გარემო პირობების ან შრომის ორგანიზების) თავისებურებები, რომლებმაც შეიძლება ზიანი მიაყენოს დასაქმებულის ან სხვა პირის ჯანმრთელობას, გამოიწვიოს მისი დაავადება ან მის ჯანმრთელობას სხვა პრობლემები შეუქმნას;

ლ) რისკი – საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფაქტორების გავლენით დასაქმებულის ან სხვა პირის ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების ან მისთვის სხვაგვარი ზიანის მიყენების ალბათობის ხარისხი, შესაბამისი შედეგის სიმძიმის ხარისხის გათვალისწინებით;

მ) მძიმე სამუშაო – სამუშაო პროცესი, რომელიც ზემოქმედებას ახდენს უპირატესად ადამიანის ორგანიზმის საყრდენ-მამოძრავებელ აპარატსა და ფუნქციურ სისტემებზე (გულ-სისხლძარღვთა, სასუნთქი და სხვა), რომელიც უზრუნველყოფს მის საქმიანობას, და რომელიც ხასიათდება ფიზიკური დინამიკური დატვირთვით, ასაწევი და გადასაადგილებელი ტვირთის მასით, სტერეოტიპული სამუშაო მოძრაობების საერთო რაოდენობით, სტატკური დატვირთვის სიდიდით, სამუშაო პოზის ფორმით, სხეულის დახრის ხარისხით და სივრცეში გადაადგილებით;

ნ) მავნე სამუშაო – საწარმოო გარემო ან/და სამუშაო პროცესი, რომლის ადამიანზე ზემოქმედებას გარკვეულ პირობებში (ინტენსივობა, ხანგრძლივობა და სხვა) შეუძლია გამოიწვიოს პროფესიული დაავადება, შრომისუნარიანობის დროებითი ან მდგრადი დაქვეითება, გაზარდოს სომატური და ინფექციური დაავადებების სიხშირე და დაარღვიოს შთამომავლობის ჯანმრთელობა;

ო) საშიშპირობებიანი სამუშაო – საწარმოო გარემო ან/და სამუშაო პროცესი, რომელიც შეიძლება გახდეს მწვავე დაავადების, ადამიანის ჯანმრთელობის უეცარი, მკვეთრი გაუარესების ან გარდაცვალების მიზეზი;

პ) მომეტებული საფრთხე – საფრთხე, რომელიც ნაკლები რისკის შემცველი სხვა საშუალებებით ვერ ჩანაცვლდება;

ჟ) არაარსებითი შეუსაბამობა – შეუსაბამობა, რომლის გამოსწორება შესაძლებელია ჩვეულებრივი სამუშაო პროცესის შეჩერების გარეშე და რომელიც ადამიანის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას პირდაპირ საფრთხეს არ უქმნის;

რ) არსებითი შეუსაბამობა – შეუსაბამობა, რომლის გამოსწორება სავალდებულოა, მაგრამ დაუყოვნებლივ შეუძლებელია, და რომელიც მოცემულ მომენტში საშიშროებას არ უქმნის ადამიანის სიცოცხლეს, თუმცა მისი გამოსწორებლობა ადამიანის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას მნიშვნელოვან საფრთხეს შეუქმნის;

ს) კრიტიკული შეუსაბამობა – შეუსაბამობა, რომელიც მნიშვნელოვან საფრთხეს უქმნის ადამიანის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას და რომლის დაუყოვნებლივ გამოსწორება სავალდებულოა;

ტ) მავნე საწარმოო ფაქტორები – საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფაქტორები, რომელთა ადამიანზე ზემოქმედებას გარკვეულ პირობებში (ინტენსივობა, ხანგრძლივობა და სხვა) შეუძლია გამოიწვიოს პროფესიული დაავადება, შრომისუნარიანობის დროებითი ან მდგრადი დაქვეითება;

უ) პროფესიული რისკი – პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებული საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფაქტორების გავლენით დასაქმებულის ან სხვა პირის ჯანმრთელობისთვის უშუალო და პირდაპირი ზიანის მიყენების ალბათობის ხარისხი, შესაბამისი შედეგის სიმძიმის ხარისხის გათვალისწინებით;

ფ) რისკის შეფასება – ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ აღიარებულ მეთოდოლოგიას და მოიცავს სამუშაო სივრცეში სამუშაო პროცესთან დაკავშირებული საფრთხეების იდენტიფიცირებას, ანალიზს, შეფასებასა და პრევენციული ღონისძიებების განსაზღვრას;

ქ) საფრთხის შემცველი ფაქტორები – საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფიზიკური, ქიმიური, ბიოლოგიური ან ფიზიოლოგიური ფაქტორები, რომლებმაც შეიძლება საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულის ან სხვა პირის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას და გამოიწვიოს პროფესიული დაავადება ან ჯანმრთელობის მკვეთრი გაუარესება;

ღ) სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევა – სამუშაო პროცესში ან სამუშაო პროცესთან დაკავშირებით მომხდარი შემთხვევა, რომელსაც თვითმკვლელობა დასაქმებულის ან სხვა პირის ჯანმრთელობის დაზიანება, თვითმკვლელობის თვალსაზრისით დაკარგვა, გარდაცვალება ან მისი უგზო-უკვლოდ დაკარგვლად აღიარება;

ყ) საშიში შემთხვევა – იდენტიფიცირებადი მდგომარეობა (ტექნიკური ინციდენტი, სიმაღლიდან ვარდნა, აფეთქება, ხანძარი, მავნე ნივთიერების გაჟონვა და სხვა), რომელიც არ გამოუწვევია დასაქმებულს ან სხვა პირს და რომელმაც შეიძლება გამოიწვიოს მატერიალური ზიანი ან/და სხვა არასასურველი შედეგები და უშუალოდ არ შეუქმნას საფრთხე დასაქმებულს ან სხვა პირს;

შ) პროფესიული დაავადება – დასაქმებულის მწვავე ან ქრონიკული დაავადება, რომელიც ვითარდება საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის საფრთხის შემცველი ფაქტორების ზემოქმედებით, იწვევს მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებას ან/და პროფესიული შრომისუნარიანობის შეზღუდვას მოკლე პერიოდში ან ხანგრძლივად და განსაზღვრულია საქართველოს კანონმდებლობით;

ჩ) ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები – ტექნიკური და სხვა საშუალებები, რომლებიც გამოიყენება ინდივიდუალურად, დასაქმებულზე საფრთხის შემცველი ფაქტორების გავლენის შესამცირებლად ან თავიდან ასაცილებლად;

ც) კოლექტიური დაცვის საშუალებები – ტექნიკური და საინჟინრო საშუალებების ერთობლიობა, რომლებიც კონსტრუქციულად და ფუნქციურად დაკავშირებულია საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესთან და განკუთვნილია საფრთხის შემცველი ფაქტორების თავიდან ასაცილებლად ან შესამცირებლად;

ძ) ზედამხედველი ორგანო – საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს (შემდგომ – სამინისტრო) შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი სამსახური.

საქართველოს 2018 წლის 5 ივლისის კანონი №3090 – ვებგვერდი, 11.07.2018წ.

თავი II

დამსაქმებლის ზოგადი ვალდებულებები

მუხლი 4. მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესაბამის საქმიანობათა რეგისტრაცია

1. ყოველი პირი, რომელიც ახორციელებს საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრულ მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებს, ვალდებულია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განახორციელოს შესაბამისი საქმიანობის ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში რეგისტრაცია და ამ საქმიანობის დაწყების, განხორციელების ან შეწყვეტის ან/და აღნიშნულ საქმიანობასთან დაკავშირებული ნებისმიერი რეგისტრირებული მონაცემის ცვლილების შემთხვევაში ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში ცვლილების შეტანის მიზნით საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მიმართოს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს – საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოს.

2. აკრძალულია მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესაბამისი საქმიანობის ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში რეგისტრაციის გარეშე განხორციელება.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ საქმიანობათა რეგისტრაციის წესი და პირობები განისაზღვრება საქართველოს იუსტიციის მინისტრის ბრძანებით.

მუხლი 5. დამსაქმებლის ვალდებულებები

1. სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად დამსაქმებელი თავისი კომპეტენციისა და პასუხისმგებლობის ფარგლებში ვალდებულია:

ა) დაიცვას შრომის უსაფრთხოების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სამართლებრივი მარეგულირებელი ნორმები და წესები;

ბ) იზრუნოს, რომ საფრთხის არსებობისას დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას ზიანი არ მიადგეს;

გ) უზრუნველყოს, რომ ფიზიკურმა, ქიმიურმა და ბიოლოგიურმა საფრთხის შემცველმა ფაქტორებმა დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას საშიშროება არ შეუქმნას;

დ) აღრიცხოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები, პროფესიული დაავადებების შემთხვევები და საშიში შემთხვევები და მოთხოვნის შემთხვევაში შესაბამისი ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენელს;

ე) უზრუნველყოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შემთხვევების რეგისტრაცია, მოკვლევა და ანგარიშგება ამ კანონის მე-15 მუხლის შესაბამისად;

ვ) რეგულარულად, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პერიოდულობით:

ვ.ა) შეამოწმოს შესაბამისი ტექნიკური აღჭურვილობის უსაფრთხოების მდგომარეობა;

ვ.ბ) უზრუნველყოს ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების და სხვა დამცავი საშუალებების მოვლა-გასუფთავება, გააკონტროლოს მათი სწორად გამოყენება და საჭიროების შემთხვევაში დროულად შეცვალოს ისინი;

ზ) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პერიოდულობით შეამოწმოს, გაზომოს და შეაფასოს საწარმოო გარემოს შემდეგი ფაქტორები:

ზ.ა) ფიზიკური ფაქტორები (მათ შორის, ტემპერატურა, ტენიანობა, ჰაერის მოძრაობის სიჩქარე, სითბური გამოსხივება, არამაიონებელი გამოსხივება, მაიონებელი გამოსხივება, საწარმოო ხმაური, ულტრაბგერა, ინფრაბგერა, ვიბრაცია, უპირატესად ფიზიკური მოქმედების აეროზოლები (მტვერი), არასათანადო განათება, აეროიონები);

ზ.ბ) ქიმიური ფაქტორები (მათ შორის, ქიმიური სინთეზით მიღებული, ბიოლოგიური ბუნების მქონე ზოგიერთი ნივთიერება (ანტიბიოტიკები, ვიტამინები, ჰორმონები, ფერმენტები, ცილოვანი პრეპარატები) ან/და ნივთიერებები, რომელთა კონტროლისათვის ქიმიური ანალიზის მეთოდები გამოიყენება).

2. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულებისთვის სწავლების (ტრენინგების) და ინსტრუქტაჟის ჩატარება და მათ გასაგებ ენაზე მიაწოდოს ინფორმაცია:

ა) შრომის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად სამართლებრივი და სხვა ნორმების და უსაფრთხო შრომის პრინციპების შესახებ;

ბ) სამუშაო პროცედურების, მანქანა-დანადგარების, სამუშაო ტექნიკისა და სამუშაო აღჭურვილობის გამოყენებისა და შეკეთების ინსტრუქციებისა და სახელმძღვანელოების შესახებ;

გ) საგანგებო სიტუაციების, საევაკუაციო ღონისძიებების და მათი განხორციელების შესახებ.

3. დამსაქმებელმა ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული სწავლების (ტრენინგების) ჩატარება უნდა უზრუნველყოს:

ა) დასაქმებულების დაქირავებისას, მათ მიერ სამუშაოს შესრულების დაწყებამდე;

ბ) დასაქმებულთა სხვა სამუშაო ადგილზე გადაყვანისას/სამუშაოს შეცვლისას;

გ) ახალი ტექნოლოგიური პროცესისა და სამუშაო მეთოდების დანერგვის, ახალი მანქანა-დანადგარების გამოყენების ან/და საწარმოო პროცესის ცვლილების დაწყებამდე;

დ) განმეორებით, თავის მიერ განსაზღვრული გეგმის შესაბამისად ან საჭიროების მიხედვით.

4. ამ მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებით გათვალისწინებული სწავლება (ტრენინგები) და ინსტრუქტაჟი ტარდება სამუშაო საათებში. ტრენინგებისთვის გაცდენილი დღეები საპატიოდ ჩაითვლება და ანაზღაურდება დამსაქმებლის მიერ, სამუშაო საათების პროპორციულად. სწავლება (ტრენინგები) და ინსტრუქტაჟი დასაქმებულებს უფასოდ უტარდებათ.

5. საწარმოს სიდიდისა და საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულებს, დასაქმებულთა წარმომადგენელს, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს ან/და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს მიაწოდოს ინფორმაცია, რომელიც შეეხება:

ა) პროფესიულ რისკებსა და მავნე საწარმოო ფაქტორებს, რომლებიც დაკავშირებულია სამუშაო ადგილთან, და დასაქმებულების ჯანმრთელობაზე მათ შესაძლო გავლენას, აგრეთვე მათგან თავის დაცვის მექანიზმებს;

ბ) რისკებს, რომელთა წინაშეც შეიძლება დადგნენ დასაქმებულები, და რისკების შედეგების შეფასებას, მათ შორის, დამსაქმებლის მიერ მიღებულ შრომის უსაფრთხოებისა და პრევენციულ ზომებს;

გ) საგანგებო სიტუაციებს, საევაკუაციო გეგმებს და მომეტებული საფრთხის არსებობის შემთხვევაში მისაღებ ზომებს, აგრეთვე იმ ღონისძიებებსა და პროცედურებს, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ავარიის ან ხანძრის შემთხვევაში;

დ) აკრძალვებს, რომლებიც დაკავშირებულია საწარმოში შესვლასთან, იქ ყოფნასთან და ისეთი სამუშაოს შესრულებასთან, რომელიც საფრთხეს უქმნის დასაქმებულის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას;

ე) გარკვეული სამუშაოების შესრულებასთან დაკავშირებით საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ აკრძალვებს.

6. დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს 18 წლამდე პირი, აგრეთვე ორსული და მეძუძური ქალები მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე. მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების წუსხა განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

7. თუ რამდენიმე საწარმოს დასაქმებულები ერთად მუშაობენ, აღნიშნულ პროცესში მონაწილე ყოველი დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) ითანამშრომლოს სხვა დამსაქმებელთან შრომის უსაფრთხოების, ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური ნორმების დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით;

ბ) სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, უზრუნველყოს დამსაქმებელთა საქმიანობის კოორდინაცია დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების პრევენციის საკითხებთან დაკავშირებით;

გ) სხვა დამსაქმებელთან გაცვალს ინფორმაციას შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების შესახებ;

დ) დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენელს მიაწოდოს ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების შესახებ.

8. დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯებით მუშაობის პერიოდში დასაქმებული უზრუნველყოს უბედური შემთხვევის დაზღვევით.

9. დამსაქმებელი ვალდებულია გასწიოს სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებასთან და სანიტარიულ-ჰიგიენურ ღონისძიებებთან დაკავშირებული ყველა ხარჯი.

10. თუ დამსაქმებელი ამ კანონის მე-7 მუხლის მე-2 და მე-4 პუნქტების შესაბამისად ნიშნავს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს ან შესაბამისი მომსახურების გასაწევად იწვევს სხვა უფლებამოსილ პირს (გარე მომსახურება), ეს არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს ამ კანონით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობისაგან.

11. შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებული დასაქმებულის ვალდებულებები გავლენას არ ახდენს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის პრინციპზე.

12. დამსაქმებელი თავისუფლდება პასუხისმგებლობისაგან, თუ სამუშაო ადგილზე მომხდარი უბედური შემთხვევა გამოწვეულია იმ გარემოებებით, რომელთა წინასწარ გათვალისწინება შეუძლებელი იყო ან რომლებიც არ იყო დამსაქმებლის კონტროლის ქვეშ, ან ისეთი მოსალოდნელი გარემოებებით, რომელთა თავიდან აცილება ვერ მოხერხდა, დამსაქმებლის შესაბამისი ძალისხმევის მიუხედავად.

მუხლი 6. პრევენცია

1. დამსაქმებელმა მუშაობის ყველა ეტაპზე ჯანმრთელობისთვის ზიანის მიყენების რისკის შესამცირებლად ან აღმოსაფხვრელად უნდა განსაზღვროს ეს რისკი და მიიღოს შესაბამისი ზომები შემდეგი საერთო პრინციპების საფუძველზე:

ა) იზრუნოს არსებული რისკების თავიდან აცილებაზე;

ბ) შეაფასოს ის რისკები და საფრთხეები, რომელთა თავიდან აცილებაც შეუძლებელია;

გ) იზრუნოს საფრთხის შემცველი ფაქტორების შემცირებასა და აღმოფხვრაზე;

დ) თავისი შესაძლებლობის ფარგლებში, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით ჩაანაცვლოს საფრთხის შემცველი ფაქტორები უსაფრთხო ან ნაკლებად საშიში ფაქტორებით;

ე) შეიმუშაოს თანამიმდევრული პრევენციული ღონისძიებების პოლიტიკა, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის თავისებურებებს;

ვ) ამ პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტისა და საფრთხის შემცველი ფაქტორების ანალიზის საფუძველზე შეიმუშაოს წერილობითი დოკუმენტი, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის ჯანმრთელობისთვის ზიანის მიყენების რისკის შემცირების ან აღმოფხვრის ღონისძიებებს, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ყველა სახის საქმიანობის დროს და საწარმოს მმართველობის ყველა დონეზე, ამ ღონისძიებების განხორციელების ვადებს, განმხორციელებლებს და განხორციელებისთვის საჭირო სახსრებს;

ზ) კოლექტიური დაცვის საშუალებებს მიანიჭოს უპირატესობა ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებთან შედარებით, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი;

თ) დასაქმებულებს ჩაუტაროს შესაბამისი ინსტრუქტაჟი.

2. საწარმოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების უზრუნველსაყოფად და სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან ასაცილებლად დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) ფუნქციების განაწილების საფუძველზე წერილობით განსაზღვროს შრომის უსაფრთხოების სფეროში შესაბამისი დასაქმებულების და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების ვალდებულებები და პასუხისმგებლობა;

ბ) უზრუნველყოს რისკის შემცველ სამუშაო ადგილებზე მხოლოდ იმ დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის დაშვება, რომლებმაც გაიარეს შესაბამისი სპეციალური სწავლება ან ინსტრუქტაჟი;

გ) გამოავლინოს და აღრიცხოს რისკის შემცველი სამუშაო ადგილები;

დ) უზრუნველყოს დაცვისა და კონტროლის სისტემების, საშიში ნივთიერებების შემგროვებელი და გამანეიტრალებელი აღჭურვილობების უწყვეტი და გამართული ფუნქციონირება;

ე) მოთხოვნის შემთხვევაში ზედამხედველ ორგანოს მიაწოდოს ყველა საჭირო ინფორმაცია და დოკუმენტი და შეასრულოს ამ ორგანოს მითითებები;

ვ) საწარმო აღჭურვოს შესაბამისი კოლექტიური დაცვის საშუალებებით;

ზ) დასაქმებული და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირი უფასოდ აღჭურვის აუცილებელი ეფექტიანი ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით იქ, სადაც ეს აუცილებელია მათი სიცოცხლის ან ჯანმრთელობის დასაცავად, უზრუნველყოს ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების სისუფთავე და ტექნიკური გამართულობა;

თ) უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის წინასწარი და პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში;

ი) არ დაუშვას სამუშაოზე დასაქმებული ან/და სხვა პირი, რომელიც ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში იმყოფება, და ამ მიზნით შიდა მარეგულირებელი ნორმებით განსაზღვროს დასაქმებულების ან/და სხვა პირების ჯგუფი, რომელიც უფლებამოსილი იქნება, ზედამხედველობა გაუწიოს აღნიშნულ პროცესს.

მუხლი 7. შრომის უსაფრთხოების ორგანიზება და მართვა

1. შრომის უსაფრთხოების სფეროში დასახული ამოცანების შესრულების ორგანიზებისათვის, ამ კანონის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ და „ვ“ ქვეპუნქტების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია დანიშნოს ერთი ან ერთზე მეტი დასაქმებული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტად ან აღნიშნული მიზნით შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი და დასაქმებულთა წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ერთი და იგივე პირი.

2. დამსაქმებელს, რომელსაც 20 ან ნაკლები დასაქმებული ჰყავს, შეუძლია პირადად შეასრულოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროფესიული მოვალეობები იმ პირობით, რომ მას გავლილი აქვს ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული აკრედიტებული პროგრამა. თუ დამსაქმებელს 20-დან 100-მდე დასაქმებული ჰყავს, იგი ვალდებულია დანიშნოს არანაკლებ 1 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, ხოლო 100 ან მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური არანაკლებ 2 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტით.

3. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი/სამსახური აღჭურვილი უნდა იყოს შესაბამისი ტექნიკური საშუალებებითა და ინსტრუმენტებით. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის/სამსახურის მიერ თავისი მოვალეობების შესასრულებლად შესაფერისი დრო იმგვარად უნდა შეირჩეს, რომ, რამდენადაც შესაძლებელია, არ შეფერხდეს საწარმოო პროცესი. აღნიშნული დრო ჩათვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, თავისი საქმიანობიდან გამომდინარე, არ უნდა აღმოჩნდეს სხვა დასაქმებულთან შედარებით უარეს მდგომარეობაში შრომის უსაფრთხოების დაცვის თვალსაზრისით.

4. თუ საწარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის, ხასიათისა და სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით დამსაქმებელს არ ჰყავს სათანადო რაოდენობის შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, დამსაქმებელი ვალდებულია მოიწვიოს აღნიშნული დარგის სპეციალისტები/ორგანიზაციები.

5. შრომის უსაფრთხოებისთვის პასუხისმგებელ პირს უნდა ჰქონდეს შესაბამისი პროფესიული გამოცდილება და კვალიფიკაცია (უნარები და ტექნიკური ჩვევები, რომლებიც დასტურდება ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული აკრედიტებული პროგრამის გავლის დამადასტურებელი მოწმობით).

6. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს გავლილი უნდა ჰქონდეს შესაბამისი აკრედიტებული პროგრამა. ამ პროგრამის მოცულობა, განხორციელების წესი და პირობები განისაზღვრება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

7. საქმიანობის სპეციფიკიდან და დასაქმებულთა რაოდენობიდან გამომდინარე, საწარმოს შეიძლება ჰყავდეს საწარმოო ექიმი. საწარმოო ექიმს უნდა ჰქონდეს დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო სერტიფიკატი ერთ-ერთ შემდეგ სპეციალობაში: „შინაგანი მედიცინა“, „საოჯახო მედიცინა“, „საზოგადოებრივი ჯანდაცვა“, „პროფესიული პათოლოგია“.

საქართველოს 2018 წლის 5 ივლისის კანონი №3090 – ვებგვერდი, 11.07.2018წ.

მუხლი 8. პირველადი სამედიცინო დახმარება, სახანძრო უსაფრთხოება, ევაკუაცია, მომეტებული საფრთხე

1. დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) საწარმოს სიდიდის, საქმიანობის სფეროსა და სხვა პირობების გათვალისწინებით მიიღოს პირველადი სამედიცინო დახმარების, სახანძრო უსაფრთხოებისა და ევაკუაციის უზრუნველსაყოფად აუცილებელი ზომები;

ბ) განხორციელოს აუცილებელი და მყისიერი კომუნიკაცია სასწრაფო, სამაშველო, სახანძრო და სხვა სპეციალიზებულ სამსახურებთან.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია პირადად ან/და დანიშნული/მოწვეული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის ან სპეციალური სამსახურის მეშვეობით დაუყოვნებლივ აცნობოს ყველა დასაქმებულსა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს, რომლებსაც ემუქრებათ ან შესაძლოა დაემუქროთ მომეტებული საფრთხე, პრევენციული და საევაკუაციო ზომებისა და უსაფრთხოების ღონისძიებების შესახებ.

3. მომეტებული საფრთხის წარმოშობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ყველა შესაბამისი ზომა და გასაცეს სამუშაოს შეწყვეტის ბრძანება, რათა დასაქმებულებმა და სამუშაო სივრცეში მყოფმა სხვა პირებმა შეძლონ სამუშაო ადგილებიდან უსაფრთხო ზონაში გასვლა.

4. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს, მოსთხოვოს დასაქმებულს ან სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს სამუშაოს გაგრძელება მანამდე, სანამ არსებობს მომეტებული საფრთხე.
5. დასაქმებული არ უნდა აღმოჩნდეს არახელსაყრელ მდგომარეობაში მომეტებული საფრთხის არსებობის დროს სამუშაო ადგილის ან/და საფრთხის შემცველი ტერიტორიის მიტოვებისას საკუთარი ქმედების გამო და დაცული უნდა იყოს ზიანის მომტანი შედეგებისგან.
6. დამსაქმებელმა უნდა იზრუნოს, რომ მომეტებული საფრთხის არსებობის შემთხვევაში თითოეულ დასაქმებულს/სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს, რომელსაც არ შეუძლია მიმართოს უშუალო ხელმძღვანელს, ჰქონდეს შესაძლებლობა, მიიღოს შესაბამისი ზომები, მათ შორის, დატოვოს სამუშაო ადგილი, საკუთარი ან სხვა პირების უსაფრთხოების დასაცავად, რათა თავიდან იქნეს აცილებული აღნიშნული საფრთხის შედეგები.
7. დამსაქმებელმა არ უნდა ჩააყენოს დასაქმებული არახელსაყრელ მდგომარეობაში ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული ზომების მიღების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დასაქმებულის მხრიდან ადგილი ჰქონდა დაუდევარ ან/და გაუფრთხილებელ ქმედებებს.

მუხლი 9. კონსულტაციები და შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა მონაწილეობა

1. დამსაქმებელმა გადაწყვეტილების მიღებამდე უნდა უზრუნველყოს შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულების ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლის მონაწილეობა, რაც გულისხმობს:

ა) დასაქმებულებთან კონსულტაციებს;

ბ) დასაქმებულის ან დასაქმებულთა წარმომადგენლის უფლებას, მოახდინოს შრომის უსაფრთხოების შესახებ წინადადების ინიცირება;

გ) დაბალანსებულ მონაწილეობას.

2. დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე კონსულტაციების, ეფექტიანი თანამშრომლობისა და კომუნიკაციის განხორციელების მიზნით დასაქმებულები დასაქმებულთაგან ირჩევენ შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელს. პირი დასაქმებულთა წარმომადგენლად შეიძლება აირჩეს და დაინიშნოს მხოლოდ მისი თანხმობის შემთხვევაში.

3. იმ საწარმოში/დაწესებულებაში, სადაც 20 ან მეტი დასაქმებულია, შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელი აირჩევა განსაზღვრული ვადით, ხმათა უბრალო უმრავლესობით. დამსაქმებელი ვალდებულია დაეხმაროს დასაქმებულებს აღნიშნული არჩევნების ორგანიზებაში.

4. დასაქმებულთა წარმომადგენელი უფლებამოსილია:

ა) წარმოადგინოს დასაქმებულების ინტერესები დამსაქმებელთან, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტთან და ზედამხედველ ორგანოსთან შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით;

ბ) შეამოწმოს სამუშაო სივრცე და სამუშაო ადგილებზე შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვა ისე, რომ ხელი არ შეუშალოს საწარმოო პროცესს, და დარღვევების აღმოჩენის შემთხვევაში ამის შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს;

გ) დამსაქმებელს მოსთხოვოს ინფორმაცია იმ ფაქტების შესახებ, რომლებიც გავლენას ახდენს სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებაზე, და განიხილოს ისინი დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან;

დ) ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან და წარუდგინოს მას წინადადებები სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოების დაცვის ხარისხის ამაღლებასთან და მომეტებული საფრთხის შემცირებასთან/აღმოფხვრასთან დაკავშირებით;

ე) მონაწილეობა მიიღოს დამსაქმებლის მიერ ორგანიზებულ დისკუსიებში, რომლებიც შეეხება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებს, აგრეთვე მოკვლევებში, რომლებითაც დგინდება მუშაობის პროცესში მომხდარი საწარმოო ტრავმების, პროფესიული დაავადებების და სხვა შემთხვევების მიზეზები;

ვ) ზედამხედველ ორგანოს წარუდგინოს შენიშვნები და წინადადებები ამ ორგანოს მიერ დამსაქმებლის საწარმოში შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემოწმებისას;

ზ) მიმართოს შესაბამის უწყებებს, თუ დამსაქმებლის მიერ მიღებული ზომები და გამოყოფილი საშუალებები სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების დაცვის უზრუნველსაყოფად საკმარისი არ არის.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია თვალსაჩინო ადგილზე განათავსოს დასაქმებულთა წარმომადგენლების სია შესაბამისი სამუშაო ადგილების მითითებით.

6. დაუშვებელია დასაქმებულთა წარმომადგენლის სამუშაოდან გათავისუფლება ან/და არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება თავისი უფლებამოსილების განხორციელების გამო.

7. დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელს მისცეს ანაზღაურებადი, სამუშაოსგან თავისუფალი დრო კვირაში არანაკლებ 2 და არაუმეტეს 5 საათისა და უზრუნველყოს იგი შესაბამისი აღჭურვილობით, რათა მან შეძლოს თავისი უფლებამოსილების განხორციელება.

8. საწარმოს სიდიდის, სამუშაო პირობებისა და სხვა გარემოებების გათვალისწინებით დასაქმებულთა წარმომადგენლის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელების დრო განისაზღვრება კოლექტიური ხელშეკრულებით ან სხვა წერილობითი დოკუმენტით.

თავი III

დასაქმებულის უფლებები და ვალდებულებები

მუხლი 10. დასაქმებულის უფლებები

1. დასაქმებულს უფლება აქვს:

ა) დამსაქმებელთან განიხილოს შესასრულებელ სამუშაოსთან დაკავშირებული შრომის უსაფრთხოების ყველა საკითხი და მოითხოვოს ასეთ განხილვაზე ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე ამ დარგის ექსპერტის მოწვევა. ექსპერტის მომსახურებასთან დაკავშირებული ხარჯები ეკისრება ექსპერტის მომწვევ მხარეს. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია ექსპერტის მომსახურებასთან დაკავშირებული ხარჯების გაყოფა;

ბ) მიიღოს ინფორმაცია საფრთხის შემცველი ფაქტორების, რისკის შეფასების შედეგების, შრომის უსაფრთხოების დაცვის უზრუნველსაყოფად დამსაქმებლის მიერ მიღებული ზომების, სამედიცინო გამოკვლევების შედეგების და ზედამხედველი ორგანოს რეკომენდაციებისა და მითითებების შესახებ;

გ) უარი თქვას იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს ან შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას; საფრთხის არსებობისას დატოვოს სამუშაო ადგილი ან სახიფათო ზონა;

დ) სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე დამსაქმებელს მოსთხოვოს სხვა მუდმივ ან დროებით სამუშაო ადგილზე გადაყვანა ან სამუშაო პირობების შემსუბუქება, ან დღის ცვლაში გადაყვანა, თუ ღამის ცვლა საზიანოა დასაქმებულის ჯანმრთელობისთვის, ხოლო დამსაქმებელს აქვს შესაბამისი ვაკანსია და დასაქმებული აკმაყოფილებს ამ ვაკანსიისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს;

ე) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მიიღოს კომპენსაცია სამუშაო სივრცეში მიყენებული ზიანისათვის;

ვ) მიმართოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს, ზედამხედველ ორგანოს, დასაქმებულთა წარმომადგენელს, თუ სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოების ნორმები სათანადოდ დაცული არ არის.

2. დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება ან სხვა დასაქმებულთან შედარებით მისი მდგომარეობის გაუარესება ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული უფლების გამოყენების გამო.

მუხლი 11. დასაქმებულის ვალდებულებები

დასაქმებული ვალდებულია:

ა) იხელმძღვანელოს შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ინსტრუქციებით, სამართლებრივი ნორმებითა და სხვა წესებით და დაემორჩილოს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ სამუშაო პროცედურებს;

ბ) ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან და დასაქმებულთა წარმომადგენელთან შრომის უსაფრთხოების ნორმების შესაბამისად უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნისა და შენარჩუნებისთვის;

გ) ამ კანონის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე;

დ) შეასრულოს სამუშაო, მართოს და გამოიყენოს სამუშაო ტექნიკა, მასალები, საშიში ნივთიერებები და სხვა საშუალებები დამსაქმებლის ინსტრუქციებისა და მუშაობისას მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად;

ე) მართოს სპეციალური წესების მიხედვით განსაზღვრული, მომეტებულ საფრთხესთან დაკავშირებული სამუშაო ტექნიკა და შეასრულოს სამუშაო მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ აქვს შესაბამისი მოწმობა, და მხოლოდ მაშინ, როდესაც ამ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებელმა დაავალა;

ვ) თვითნებურად არ გამორთოს, არ შეცვალოს ან არ მოხსნას სამუშაო ტექნიკის, აპარატის, ინსტრუმენტის, დანადგარის ან აღჭურვილობის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დამცავი მოწყობილობები და აღნიშნული მოწყობილობები დანიშნულებისამებრ გამოიყენოს;

~~ზ) ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები გამოიყენოს ინსტრუქციების შესაბამისად, შეინახოს მუშა მდგომარეობაში და დააბრუნოს მათთვის განკუთვნილ ადგილზე;~~

- თ) დაუყოვნებლივ წარუდგინოს დამსაქმებელს ან მის წარმომადგენელს ინფორმაცია ნებისმიერი ხარვეზის შესახებ, რომელმაც შეიძლება სამუშაო სივრცეში საშიშროება შეუქმნას შრომის უსაფრთხოებას ან გამოიწვიოს უბედური შემთხვევა ან საშიში შემთხვევა, აგრეთვე თავისი შესაძლებლობის ფარგლებში მონაწილეობა მიიღოს ამ ხარვეზის აღმოფხვრაში;
- ი) დაესწროს დამსაქმებლის მიერ ორგანიზებულ შრომის უსაფრთხოების შესახებ ტრენინგებსა და საინფორმაციო შეხვედრებს;
- კ) გაიაროს პროფილაქტიკური სამედიცინო გამოკვლევები იმ სამუშაოსთან დაკავშირებით, რომლის შესრულებისთვისაც აღნიშნული გამოკვლევების გავლა აუცილებელია საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად;
- ლ) დაიცვას დამსაქმებლის, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის, საწარმოო ექიმისა და ზედამხედველი ორგანოს განკარგულებები, მითითებები და რეკომენდაციები შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე;
- მ) არ გამოცხადდეს სამუშაოზე ალკოჰოლური, ნარკოტიკული, ტოქსიკური ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში და სამუშაოს შესრულებისას არ მოიხმაროს ასეთი მდგომარეობის გამომწვევი ნივთიერებები;
- ნ) დაემორჩილოს სამუშაო სივრცეში თამბაქოს მოხმარების შესახებ აკრძალვებს;
- ო) ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან ან/და შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელთან იმ დროის განმავლობაში, რამდენიც საჭირო იქნება სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოების დაცვისათვის ნებისმიერი დავალების ან ზედამხედველი ორგანოს მოთხოვნების შესასრულებლად;
- პ) ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან ან/და შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელთან მანამდე, სანამ დამსაქმებელი არ დარწმუნდება, რომ სამუშაო გარემო და სამუშაო პირობები საშიშროებას არ უქმნის დასაქმებულთა უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას;
- ჟ) თავისი შესაძლებლობის ფარგლებში, მომზადებისა და დამსაქმებლის მიერ ჩატარებული ინსტრუქტაჟის შესაბამისად იზრუნოს საკუთარი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვაზე, აგრეთვე იმ პირების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვაზე, რომლებსაც საკუთარი მოქმედებით ან უმოქმედობით ზიანი მიადგათ.

თავი IV

სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უფლებები და ვალდებულებები

მუხლი 12. სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უფლებები

სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს უფლება აქვს:

- ა) დამსაქმებელს მოსთხოვოს ინფორმაცია სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ;
- ბ) უარი თქვას იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს ან შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას; საფრთხის არსებობისას დატოვოს სამუშაო ადგილი ან სახიფათო ზონა;
- გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მიიღოს კომპენსაცია სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის შედეგად მიყენებული ზიანისათვის;
- დ) დაიცვას დამსაქმებლის, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის, საწარმოს ექიმისა და ზედამხედველი ორგანოს მითითებები და რეკომენდაციები შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

მუხლი 13. სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის ვალდებულებები

სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირი ვალდებულია:

- ა) იხელმძღვანელოს შრომის უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებული ინსტრუქციებით, სამართლებრივი ნორმებითა და სხვა წესებით და დაემორჩილოს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ სამუშაო პროცედურებს;
- ბ) დაიცვას დამსაქმებლის, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის, საწარმოო ექიმისა და ზედამხედველი ორგანოს განკარგულებები საწარმოო გარემოსა და არასაწარმოო გარემოში შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვასთან დაკავშირებულ საკითხებზე;
- გ) ამ კანონის მე-12 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უფლების გამოყენების შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს ან მის წარმომადგენელს;
- დ) არ გამოცხადდეს სამუშაოზე ალკოჰოლური, ნარკოტიკული, ტოქსიკური ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში და სამუშაოს შესრულებისას არ მოიხმაროს ასეთი მდგომარეობის გამომწვევი ნივთიერებები;
- ~~ე) ეთნიკური ეჭვის არსებობისას დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში გაიაროს შემოწმება იმის დასადგენად, იმყოფება თუ არა ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში;~~

ვ) დაემორჩილოს სამუშაო სივრცეში თამბაქოს მოხმარების შესახებ აკრძალვებს.

თავი V

სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები და პროფესიული დაავადებები

მუხლი 14. სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევა

სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევა კლასიფიცირდება მისი შედეგების და ერთ ჯერზე დაშავებული ადამიანების რაოდენობის მიხედვით, შემდეგნაირად:

- ა) მსუბუქი უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო მსუბუქი დაზიანება შრომისუნარიანობის დაკარგვის გარეშე ან შრომისუნარიანობის დაკარგვით არაუმეტეს 3 დღისა;
- ბ) საშუალო სიმძიმის უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო დაზიანება შრომისუნარიანობის დაკარგვით 3 დღიდან 40 დღემდე;
- გ) მძიმე უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო მუდმივი შრომისუნარიანობის განვითარება ან ჯანმრთელობის მძიმე დაზიანება ან/და დროებითი შრომისუნარიანობის განვითარება 40 კალენდარულ დღეზე მეტი ხნით;
- დ) ფატალური უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო ადამიანის (დასაქმებულის ან სხვა პირის) სამუშაო ადგილზე ან უბედური შემთხვევიდან 1 წლის განმავლობაში გარდაცვალება;
- ე) მასობრივი უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო 3 ან მეტი ადამიანის დაშავება, მათ შორის, 1 მძიმე უბედური შემთხვევა ან 1 ფატალური უბედური შემთხვევა.

მუხლი 15. სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შემთხვევების რეგისტრაცია, მოკვლევა და ანგარიშგება

1. დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის შესახებ, რომელიც სხვა პირს შეემთხვა და რომელსაც დასაქმებული შეესწრო, ან რომელიც დასაქმებულს შეემთხვა, თუ ჯანმრთელობის მდგომარეობა ამის საშუალებას აძლევს. დამსაქმებელს აგრეთვე უნდა ეცნობოს ნებისმიერი უბედური შემთხვევის, საშიში შემთხვევისა და მავნე საწარმოო ფაქტორების შესახებ.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) დაუყოვნებლივ მიიღოს პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის შემდგომი საფრთხის თავიდან აცილებისათვის აუცილებელი ზომები;

ბ) ამ კანონის მე-14 მუხლის „გ“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევების დროს დაიცვას სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის ადგილი და უცვლელად შეინარჩუნოს იგი კომპეტენტური საგამომიებო ორგანოების წარმომადგენელთა მოსვლამდე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც აუცილებელია ზომების მიღება პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დასაცავად ან სერიოზული ეკონომიკური ზიანის თავიდან ასაცილებლად. თუ სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის ადგილზე სიტუაცია იცვლება პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის შემდგომი საფრთხის თავიდან აცილების ან სერიოზული ეკონომიკური ზიანის თავიდან აცილების მიზნით, დამსაქმებელმა უნდა შეადგინოს სამუშაო ადგილზე არსებული სიტუაციის შესაბამისი აღწერილობა სათანადო მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზების მოკვლევის ხელშეწყობისთვის;

გ) სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობოს:

გ.ა) შესაბამის დასაქმებულთა გაერთიანებას (არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულთა წარმომადგენელს;

გ.ბ) სამართალდამცავ ორგანოებს – ამ კანონის მე-14 მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევის დროს და იმ შემთხვევაში, თუ უბედურ შემთხვევასთან დაკავშირებული ფაქტები დანაშაულის ნიშნებზე მიანიშნებს;

გ.გ) ზედამხედველ ორგანოს – ამ კანონის მე-14 მუხლის „გ“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევების დროს;

დ) აღრიცხოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები და პროფესიული დაავადებების შემთხვევები, რაც გულისხმობს კომპეტენტური უწყებების წარმომადგენელთა, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტისა და დაშავებული დასაქმებულის, თუ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა ამის საშუალებას იძლევა, ერთობლივი მონაწილეობით შესაბამისი უბედური შემთხვევის და პროფესიული დაავადების მიზეზის დადგენას.

3. თუ უბედური შემთხვევა დასაქმებულს სხვა დამსაქმებლის სამუშაო სივრცეში შეემთხვა, ეს დამსაქმებელი ვალდებულია დაზარალებული დასაქმებულის დამსაქმებელს დაუყოვნებლივ აცნობოს უბედური შემთხვევის შესახებ.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია შეინახოს საშუალო სიმძიმის, მძიმე, ფატალური და მასობრივი უბედური შემთხვევების შესახებ მტკიცებულებები, რომლებიც უნდა შეიცავდეს იმ მონაცემებს, რომლებიც საჭირო იქნება შესაბამისი უბედური შემთხვევის აღწერისთვის. ამ მუხლის მე-14 მუხლის „გ“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევების დროს, დამსაქმებელი ვალდებულია შეინახოს მტკიცებულებები, რომლებიც საჭირო იქნება შესაბამისი უბედური შემთხვევის აღწერისთვის. ამ მუხლის მე-14 მუხლის „გ“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევების დროს, დამსაქმებელი ვალდებულია შეინახოს მტკიცებულებები, რომლებიც საჭირო იქნება შესაბამისი უბედური შემთხვევის აღწერისთვის. ამ მუხლის მე-14 მუხლის „გ“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევების დროს, დამსაქმებელი ვალდებულია შეინახოს მტკიცებულებები, რომლებიც საჭირო იქნება შესაბამისი უბედური შემთხვევის აღწერისთვის.

გამოვლინდება, და მიიღოს სათანადო ზომები ასეთი უბედური შემთხვევების თავიდან ასაცილებლად.

5. მტკიცებულებების შეგროვებისა და შენახვის დეტალური პროცედურები, აგრეთვე უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების აღრიცხვის წესი და ფორმა, მოკვლევის პროცედურები, ანგარიშების წესი და ვადები განისაზღვრება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

საქართველოს 2018 წლის 5 ივლისის კანონი №3090 – ვებგვერდი, 11.07.2018წ.

თავი VI

შრომის უსაფრთხოების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკა და სახელმწიფო ზედამხედველობის განმახორციელებელი უწყებები

მუხლი 16. შრომის უსაფრთხოების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკა და კომპეტენტური უწყებები

1. შრომის უსაფრთხოების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკას განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა.

2. ამ კანონის მიზნებისათვის სამინისტრო უზრუნველყოფს:

ა) შრომის უსაფრთხოების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის განმსაზღვრელი დოკუმენტის შემუშავებას სხვა სამინისტროებთან, ინსტიტუტებსა და სოციალურ პარტნიორებთან თანამშრომლობით;

ბ) შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებების გამოცემას;

გ) შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას, კვლევების განხორციელებას, საჭიროების შემთხვევაში სხვადასხვა ტრენინგის ჩატარების ორგანიზებას/ხელშეწყობას;

დ) იმ ინსტიტუტებთან თანამშრომლობას, რომელთა საქმიანობაც შრომის უსაფრთხოების საკითხებს უკავშირდება;

ე) საზედამხედველო ორგანოების მიერ შრომის უსაფრთხოების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობის დაცვის კონტროლსა და მონიტორინგს;

ვ) შრომის უსაფრთხოების მდგომარეობის შესახებ ყოველწლიური ანგარიშების მომზადებას.

3. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია შრომის უსაფრთხოების მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით:

ა) შეიმუშავებს წინადადებებსა და რეკომენდაციებს შრომის უსაფრთხოების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკისა და პროგრამების თაობაზე;

ბ) განიხილავს სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებული დოკუმენტების პროექტებს და შეიმუშავებს შესაბამის რეკომენდაციებს;

გ) ახორციელებს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულებით განსაზღვრულ სხვა უფლებამოსილებებს.

4. ზედამხედველი ორგანო აკონტროლებს შრომის უსაფრთხოების ნორმების აღსრულებასა და გამოყენებას, ახორციელებს სამუშაო ადგილზე მომხდარი უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შემთხვევების მოკვლევას და აღრიცხვას მათ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად. ზედამხედველი ორგანოს ფუნქციები, უფლება-მოვალეობები და სტრუქტურა განისაზღვრება ზედამხედველი ორგანოს დებულებით, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

5. ზედამხედველი ორგანოს მიერ შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემოწმებაზე არ ვრცელდება „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის მოთხოვნები, თუ შემოწმება ხორციელდება:

ა) შერჩევითი კონტროლით კალენდარული წლის განმავლობაში ერთხელ;

ბ) განმეორებითი შემოწმების მიზნით გონივრული ვადის ფარგლებში;

გ) სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის მოკვლევის მიზნით.

6. შერჩევითი კონტროლით გათვალისწინებული დამსაქმებელთა ნუსხა საჯარო ინფორმაცია არ არის.

7. შერჩევითი კონტროლის წესსა და პირობებს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა.

8. შერჩევითი კონტროლის შედეგების გამოქვეყნების წესი განისაზღვრება საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის შესაბამისად.

საქართველოს 2018 წლის 5 ივლისის კანონი №3090 – ვებგვერდი, 11.07.2018წ.

თავი VII

პასუხისმგებლობა

მუხლი 17. პასუხისმგებლობის ზოგადი საფუძვლები

1. შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა განისაზღვრება ამ კანონითა და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით, ხოლო ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმის წარმოებასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება აგრეთვე საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით, თუ ამ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი.
2. ამ თავით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეზე ზედამხედველი ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება საჩივრდება სასამართლოში.
3. ამ თავით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ფორმა, მისი შევსებისა და წარდგენის წესი განისაზღვრება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

საქართველოს 2018 წლის 5 ივლისის კანონი №3090 – ვებგვერდი, 11.07.2018წ.

მუხლი 18. ადმინისტრაციული სახდელები ამ კანონის დარღვევისათვის

1. ამ თავით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენისათვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შემდეგი ადმინისტრაციული სახდელები:

ა) გაფრთხილება;

ბ) ჯარიმა;

გ) სამუშაო პროცესის შეჩერება.

2. ზედამხედველი ორგანო ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ან „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენებისას გასცემს მითითებას აღმოჩენილი დარღვევის ზედამხედველი ორგანოს მიერ დადგენილ გონივრულ ვადაში გამოსწორების შესახებ.

3. ზედამხედველი ორგანოს მიერ დადგენილი გონივრული ვადა შეიძლება შეთანხმდეს სამართალდამრღვევთან და აღინიშნება შესაბამის ოქმში, რომელსაც ხელს აწერს ორივე მხარე.

4. ზედამხედველი ორგანო ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ან „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევს, რის შესახებაც დგება შემოწმების აქტი. შემოწმების აქტში აღინიშნება საწარმოს ფაქტობრივი მდგომარეობა მითითების პირობებთან მიმართებით, კერძოდ:

ა) მითითება შესრულდა;

ბ) მითითება არ შესრულდა.

5. ზედამხედველი ორგანო დარღვევის გამოსასწორებლად გაცემული მითითებით დადგენილ ვადაში დარღვევის გამოსწორების შემთხვევაში იღებს გადაწყვეტილებას ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენების და გაცემული მითითების შესასრულებლად სამართალდამრღვევისთვის დამატებითი გონივრული ვადის მიცემის შესახებ. ამასთანავე, ზედამხედველი ორგანოს უფლება აქვს, შეაჩეროს სამუშაო პროცესი ამ მუხლის მე-12 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში.

6. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენისას სამართალდამრღვევის დასაბუთებული შუამდგომლობის საფუძველზე შემოწმების აქტი შესაძლებელია შედგეს ზედამხედველი ორგანოს მითითებით დადგენილი ვადის გასვლამდე. ეს ფაქტი უნდა აღინიშნოს შემოწმების აქტში.

7. ამ მუხლის მე-4 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში გამოიყენება შესაბამისი ადმინისტრაციული სახდელი.

8. ამ კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენისას ზედამხედველი ორგანო გამოსცემს შესაბამის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, რომელიც დაუყოვნებლივ გადაეცემა დაინტერესებულ მხარეს.

9. ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრება არ ათავისუფლებს პირს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულებისაგან.

10. დაკისრებული ჯარიმის დადგენილ ვადაში გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს ზედამხედველი ორგანო დააკისრებს საურავს აღნიშნული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, ხოლო საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

11. ჯარიმის გადახდა არ ათავისუფლებს პირს საურავის გადახდისაგან.

12. სამუშაო პროცესი შეჩერდება შემდეგი წესით:

ა) ამ კანონით გათვალისწინებული იმ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს, რომლისთვისაც ადმინისტრაციულ სახდელად განსაზღვრულია სამუშაო პროცესის შეჩერება, ადგენს ზედამხედველი ორგანო, ხოლო ზედამხედველი ორგანოს მიერ მიღებულ სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილებას ამტკიცებს სასამართლო საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით;

ბ) კრიტიკული შეუსაბამობის აღმოჩენის შემთხვევაში ზედამხედველი ორგანო ვალდებულია შეაჩეროს მიმდინარე კონკრეტული სამუშაო პროცესი სამუშაო სივრცის კონკრეტულ მონაკვეთზე (მონაკვეთებზე) ან შესაბამის სამუშაო ადგილზე (ადგილებზე), თუ შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაუცველობის გამო საფრთხე ექმნება სამუშაო პროცესთან დაკავშირებული დასაქმებულის ან მესამე პირის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას და მისი დაუყოვნებლივ გამოსწორება სავალდებულოა;

გ) ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენებისას გაცემული მითითების შეუსრულებლობის შემთხვევაში ზედამხედველ ორგანოს უფლება აქვს, შეაჩეროს სამუშაო პროცესი სამუშაო სივრცის კონკრეტულ მონაკვეთზე (მონაკვეთებზე) ან შესაბამის სამუშაო ადგილზე (ადგილებზე);

დ) ზედამხედველი ორგანო ვალდებულია ამ პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემიდან 24 საათში სასამართლოს წარუდგინოს შუამდგომლობა სამუშაო პროცესის შეჩერების დამტკიცების შესახებ. შუამდგომლობის აღნიშნულ ვადაში წარუდგენლობის შემთხვევაში სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილება ჩაითვლება გაუქმებულად, ხოლო სამუშაო პროცესი – აღდგენილად.

13. სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილება მოქმედებს შესაბამისი დარღვევის გამოსწორებამდე და ზედამხედველი ორგანოს მიერ სამუშაო პროცესის აღდგენის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე. დარღვევის გამოსწორების შემდეგ ზედამხედველი ორგანოს უფლებამოსილი პირი ვალდებულია თავისი ინიციატივით ან დაინტერესებული პირის მიმართვის საფუძველზე 24 საათში გააუქმოს ზედამხედველი ორგანოს მიერ მიღებული სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილება.

14. ამ მუხლის მე-13 პუნქტით განსაზღვრულ ვადაში გადაწყვეტილების მიუღებლობის შემთხვევაში სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილება გაუქმებულად ჩაითვლება.

15. თუ ზედამხედველი ორგანოს უფლებამოსილი პირი მიიღებს გადაწყვეტილებას სამუშაო პროცესის აღდგენაზე უარის თქმის შესახებ, მისი დასაბუთებული გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ უნდა ჩაჰზარდეს/გაეფხავნოს დაინტერესებულ მხარეს. აღნიშნული გადაწყვეტილება საჩივრდება სასამართლოში.

16. ამ მუხლის მე-15 პუნქტით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების შემთხვევაში სასამართლო საქმეს განიხილავს საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 21⁶¹ და 21⁶² მუხლებით დადგენილი წესით.

მუხლი 19. მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების განხორციელება ამ საქმიანობის რეგისტრაციის გარეშე

1. მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების განხორციელება ამ საქმიანობის რეგისტრაციის გარეშე ან ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრისათვის ამ საქმიანობასთან დაკავშირებული ნებისმიერი რეგისტრირებული მონაცემის ცვლილების წარუდგენლობა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას 1 000 ლარის ოდენობით.

2. სამართალდამრღვევის მიერ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული სამართალდარღვევის საფუძველზე გაცემული მითითების შეუსრულებლობა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას 2 000 ლარის ოდენობით.

3. ამ მუხლით გათვალისწინებული ჯარიმის გადახდა არ ათავისუფლებს პირს საქმიანობის რეგისტრაციის ვალდებულებისაგან.

4. მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების განხორციელება რეგისტრაციის გარეშე არ ათავისუფლებს პირს ამ კანონით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობისაგან.

მუხლი 20. ზედამხედველი ორგანოს საქმიანობისათვის ხელის შეშლა

1. ზედამხედველი ორგანოს საქმიანობისათვის ხელის შეშლა –

გამოიწვევს გაფრთხილებას.

2. სამართალდამრღვევის მიერ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გაფრთხილების საფუძველზე გაცემული მითითების შეუსრულებლობა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას 1 000 ლარის ოდენობით.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ქმედების სამჯერ ან მეტჯერ ჩადენა –

მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ბ.ვ) პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 3 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის.

3. საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით (რეგლამენტებით) განსაზღვრული შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის კრიტიკული შეუსაბამობა –

გამოიწვევს სამუშაო პროცესის შეჩერებას.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 2 კალენდარული წლის განმავლობაში კრიტიკული შეუსაბამობის აღმოჩენა –

გამოიწვევს სამუშაო პროცესის შეჩერებას და:

ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 10 000 ლარის ოდენობით;

ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 20 000 ლარის ოდენობით;

გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, დაჯარიმებას 20 000 ლარის ოდენობით;

დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, დაჯარიმებას 30 000 ლარის ოდენობით;

ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, დაჯარიმებას 50 000 ლარის ოდენობით;

ვ) პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 10 000 ლარის ოდენობით.

5. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 2 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი მითითების შეუსრულებლობისათვის განსაზღვრული ადმინისტრაციული სახდელის ორმაგი ოდენობით.

მუხლი 22. ამ კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევა

1. ამ კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევა –

გამოიწვევს გაფრთხილებას.

2. სამართალდამრღვევის მიერ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გაფრთხილების საფუძველზე გაცემული მითითების შეუსრულებლობა –

გამოიწვევს:

ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 2 000 ლარისა, ამ კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის;

ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 4 000 ლარისა, ამ კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის;

გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, დაჯარიმებას 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 4 000 ლარისა, ამ კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის;

დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, დაჯარიმებას 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 10 000 ლარისა, ამ

კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის;

ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, დაჯარიმებას 1 000 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 14 000 ლარისა, ამ კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის;

ვ) პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 2 000 ლარისა, ამ კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 2 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი მითითების შეუსრულებლობისათვის განსაზღვრული ადმინისტრაციული სახდელის ორმაგი ოდენობით.

თავი VIII

გარდამავალი დებულებანი

მუხლი 23. კანონის ამოქმედებასთან დაკავშირებით განსახორციელებელი ღონისძიებები

1. საქართველოს მთავრობამ ამ კანონის ამოქმედებიდან 3 თვის ვადაში უზრუნველყოს ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტითა და მე-16 მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი აქტების მიღება.

2. სამინისტრომ ამ კანონის ამოქმედებიდან 3 თვის ვადაში უზრუნველყოს ამავე კანონის მე-7 მუხლის მე-6 პუნქტით, მე-15 მუხლის მე-5 პუნქტითა და მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების გამოცემა.

3. ყოველი პირი, რომელიც ახორციელებს საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრულ მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებს, ვალდებულია 2018 წლის 15 დეკემბრამდე, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განახორციელოს შესაბამისი საქმიანობის ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში რეგისტრაცია.

საქართველოს 2018 წლის 5 ივლისის კანონი №3090 – ვებგვერდი, 11.07.2018წ.

საქართველოს 2018 წლის 30 ნოემბრის კანონი №3824 – ვებგვერდი, 12.12.2018წ.

თავი IX

დასკვნითი დებულებანი

მუხლი 24. კანონის ამოქმედება

1. ეს კანონი, გარდა ამ კანონის მე-5 მუხლის მე-8 პუნქტისა, მე-7 მუხლისა, მე-17 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებისა და მე-18–22-ე მუხლებისა, ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

2. ამ კანონის მე-17 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები და მე-18–22-ე მუხლები ამოქმედდეს 2018 წლის 1 აგვისტოდან.

3. ამ კანონის მე-5 მუხლის მე-8 პუნქტი და მე-7 მუხლი ამოქმედდეს 2019 წლის 1 იანვრიდან.

საქართველოს პრეზიდენტი

გიორგი მარგველაშვილი

ქუთაისი,

7 მარტი 2018 წ.

N2048-ილს

4. 19/02/2019 - საქართველოს ორგანული კანონი - 4283-ილს - ვებგვერდი, 04/03/2019 (/ka/document/view/4486188)

3. 22/12/2018 - საქართველოს კანონი - 4095-რს - ვებგვერდი, 28/12/2018 (/ka/document/view/4420986)

2. 30/11/2018 - საქართველოს კანონი - 3824-ილს - ვებგვერდი, 12/12/2018 (/ka/document/view/4379528)

1. 05/07/2018 - საქართველოს კანონი - 3090-რს - ვებგვერდი, 11/07/2018 (/ka/document/view/4245501)

