

საქართველოს კანონი  
შრომის უსაფრთხოების შესახებ

თავი I: ზოგადი დებულებები

**მუხლი 1. კანონის მიზანი და რეგულირების საგანი**

1. ამ კანონის მიზანია იმ ძირითადი მოთხოვნების 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, ინფორმირებას, კონსულტირებასა და მათ თანაბარ ჩართულობას შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებში.

2. ეს კანონი არეგულირებს სახელმწიფო ორგანოების, დამსაქმებელთა, დასაქმებულთა წარმომადგენლებისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების უფლებებს, მოვალეობებსა და პასუხისმგებლობებს, რომლებიც დაკავშირებულია უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნასთან.

**მუხლი 2. მოქმედების სფერო**

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

2. ეს კანონი არ ვრცელდება

ა) საქართველოს შინაგან საქმეთა, თავდაცვის სამინისტროებზე, სახელმწიფო დაცვის სპეციალურ სამსახურზე, სახელმწიფო დაზვერვის სამსახურზე, საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურზე, სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურზე და მათ დაქვემდებარებაში არსებულ უწყებებზე, თუ ამ კანონით გათვალისწინებული საკითხები რეგულირდება საქართველოს შინაგან საქმეთა, თავდაცვის სამინისტროს, სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის, სახელმწიფო დაზვერვის, საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის და სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის სისტემაში მოქმედი სპეციალური კანონმდებლობით.

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

**მუხლი 3. ტერმინთა განმარტება**

ამ კანონის მიზნებისთვის, მოცემულ ტერმინებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობა:

ა) **დამსაქმებელი** – საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებული ფიზიკური ან იურიდიული პირი ან/და 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 პირ(ებ)ი**– პირ(ებ)ი, რომლებიც დამსაქმებლის ნებართვით ან სხვა ხელშეკრულების საფუძველზე ასრულებენ სამუშაოს ან საქმიანობას, ასევე მომწოდებლები, ვიზიტორები, საწარმოო/სამუშაო პრაქტიკის განმახორციელებელი პირები და სხვა.

დ) **სამუშაო სივრცე** - ყველა სამუშაო ადგილისა და იმ ტერიტორიის ერთობლიობა, სადაც დასაქმებულები და სხვა პირ(ებ)ი იმყოფებიან/გადაადგილდებიან სამსახურეობრივი დანიშნულებით და რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ არიან დამსაქმებლის კონტროლის ქვეშ;

ე) **სამუშაო ადგილი** - კონკრეტული ადგილი, სადაც დასაქმებული და სხვა პირ(ებ)ი უშუალოდ ეწევიან შრომით საქმიანობას;

ვ) **შრომის უსაფრთხოება** – სამუშაოს ნეგატიური ასპექტებისგან დასაქმებულთა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების სიცოცხლის, ჯანმრთელობისა და ფუნქციონალური შესაძლებლობების დაცვის სისტემა, რომელიც ქმნის პირობებს ჯანსაღი და უსაფრთხო საქმიანობისთვის და რომელიც მოიცავს სამართლებრივ, სოციალურ -ეკონომიკურ, საორგანიზაციო-ტექნიკურ, სანიტარიულ - ჰიგიენურ, სამკურნალო - პროფილაქტიკურ, სარეაბილიტაციო და სხვა ღონისძიებებს;

ზ) **პრევენცია** – იმ ღონისძიებებისა და პროცედურების სისტემა, რომელიც ხორციელდება ან დაგეგმილია დამსაქმებლის მიერ საქმიანობის ყველა მიმართულებით პროფესიული რისკების, საწარმოო უბედური შემთხვევების, პროფესიული დაავადების ან შრომითი საქმიანობის გამო ჯანმრთელობისათვის სხვა სახის ზიანის მიყენების თავიდან აცილების ან შემცირების მიზნით;

თ) **დასაქმებულთა წარმომადგენელი შრომის უსაფრთხოების საკითხებში** - პირ(ებ)ი, რომელიც წარმოადგენს შესაბამის საწარმო დასაქმებულ(ებ)ის ინტერესებს შრომის უსაფრთხოების საკითხებში;

ი) **შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტ(ებ)ი** – დამსაქმებლის მიერ დანიშნული/მოწვეული შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირ(ებ)ი, რომელიც, შრომის უსაფრთხოების ნორმ(ებ)ის დარღვევ(ებ)ის პრევენციის მიზნით, უზრუნველყოფს შრომის უსაფრთხოების ღონისძიებების დანერგვასა და მართვას;

კ) **საფრთხე** - საწარმოო გარემოს და სამუშაო პროცესის (მანქანა-დანადგარების, მასალების, ნივთიერებების, სამუშაო მეთოდების, გარემო პირობების ან შრომის ორგანიზების) თავისებურებები, რომელმაც შეიძლება, გამოიწვიოს დასაქმებულ(ებ)ის ან სხვა პირ(ებ)ის ჯანმრთელობისთვის ზიანის მიყენება, დაავადება ან ჯანმრთელობის სხვა პრობლემები;

ლ) **რისკი** - საწარმოო გარემოს და სამუშაო პროცესის ფაქტორების გავლენის შედეგად დასაქმებულ(ებ)ისთვის ან სხვა პირ(ებ)ისათვის ჯანმრთელობის ან სხვაგვარი ზიანის მიყენების ალბათობის სიდიდე, შესაბამისი შედეგის სიმძიმის ხარისხის გათვალისწინებით;

მ) **მძიმე სამუშაო** – სამუშაო პროცესი, რომელიც ასახავს დატვირთვას უპირატესად ორგანიზმის საყრდენ-მამოძრავებელ აპარატზე და ფუნქციურ სისტემებზე (გულსისხლძარღვთა, სუნთქვის და სხვ.), რომლებიც უზრუნველყოფენ მის საქმიანობას და ხასიათდება ფიზიკური დინამიკური დატვირთვით, ასაწევი და გადასაადგილებელი ტვირთის მასით, სტერეოტიპული სამუშაო მოძრაობების საერთო რიცხვით, სტატიკური დატვირთვის სიდიდით, სამუშაო პოზის ფორმით, სხეულის დახრის ხარისხით, სივრცეში გადაადგილებით;

ნ) **მაკნე სამუშაო** – საწარმოო გარემო და/ან სამუშაო პროცესი, რომლის ზემოქმედებას ადამიანზე გარკვეულ პირობებში (ინტენსივობა, ხანგრძლივობა და სხვ.) შეუძლია გამოიწვიოს პროფესიული დაავადება, შრომისუნარიანობის დროებითი ან მდგრადი დაქვეითება,

ამაღლოს სომატიური და ინფექციური დაავადების სიხშირე, გამოიწვიოს შთამომავლობის ჯანმრთელობის დარღვევა;

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

**პ) მომეტებული საფრთხე** - საფრთხე, რომლის ჩანაცვლებაც ვერ მოხერხდება ნაკლები რისკის მქონე სხვა საშუალებებით.

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

**რ) არსებითი შეუსაბამობა**- შეუსაბამობა, რომლის გამოსწორება სავალდებულოა, მაგრამ დაუყოვნებლივ შეუძლებელია და რომელიც მოცემული მომენტისათვის არ წარმოშობს სიცოცხლისათვის საშიშ საფრთხეს, თუმცა მომავალში მისი გამოუსწორებლობა მნიშვნელოვან საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის სიცოცხლეს და/ან ჯანმრთელობას,

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

**ტ) მავნე საწარმოო ფაქტორები** - საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფაქტორი, რომლის ზემოქმედებას ადამიანზე გარკვეულ პირობებში (ინტენსივობა, ხანგრძლივობა და სხვ.) შეუძლია გამოიწვიოს პროფესიული დაავადება, შრომისუნარიანობის დროებითი ან მდგრადი დაქვეითება.

**უ) პროფესიული რისკი** - პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებული საწარმოო გარემოს და სამუშაო პროცესის ფაქტორების გავლენის შედეგად დასაქმებულ(ებ)ზე ან სხვა პირ(ებ)ისათვის ჯანმრთელობის უშუალო და პირდაპირი დაზიანების ალბათობის სიდიდე, შედეგის სიმძიმის ხარისხის გათვალისწინებით;

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

**ქ) საფრთხის შემცველი ფაქტორები** - საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფიზიკური, ქიმიური, ბიოლოგიური ან ფიზიოლოგიური ფაქტორები, რომლებმაც შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულის ან სხვა პირ(ებ)ის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას და გამოიწვიოს პროფესიული დაავადება ან ჯანმრთელობის მკვეთრი გაუარესება;

**ღ) უბედური შემთხვევა სამუშაო სივრცეში** – შემთხვევა, რომელსაც ადგილი ჰქონდა სამუშაო პროცესში ან სამუშაო პროცესებთან დაკავშირებით და რომელსაც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულ(ებ)ის ან სხვა პირ(ებ)ის ჯანმრთელობის დაზიანება, შრომისუნარიანობის შეზღუდვა ან დაკარგვა, გარდაცვალება ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება.

**ყ) საშიში შემთხვევა** – იდენტიფიცირებადი მდგომარეობა (ტექნიკური ინციდენტი, სიმაღლიდან ვარდნა, აფეთქება, ხანძარი, მავნე ნივთიერების გაჟონვა და ა.შ.), რომელიც არაა გამოწვეული დასაქმებულ(ებ)ის ან სხვა პირ(ებ)ის მიერ და რომელმაც შესაძლებელია გამოიწვიოს მატერიალური ზიანი ან/და სხვა არასასურველი შედეგები და უშუალოდ არ შეუქმნას საფრთხე დასაქმებულ(ებ)ს ან სხვა პირ(ებ)ს;

შ) პროფესიული დაავადება – დასაქმებულ(ებ)ის მწვავე ან ქრონიკული დაავადება, რომელიც ვითარდება საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის საფრთხის შემცველი ფაქტორ(ებ)ის ზემოქმედებით და იწვევს მათი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებას და /ან პროფესიულ შრომისუნარიანობის შეზღუდვას ხანმოკლე ან ხანგრძლივი პერიოდით და განსაზღვრულია საქართველოს კანონმდებლობით;

ჩ) ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები - ტექნიკური და სხვა საშუალებები, რომლებიც გამოიყენება ინდივიდუალურად, დასაქმებულებზე საფრთხის შემცველი ფაქტორების ზეგავლენის შესამცირებლად ან თავიდან ასაცილებლად;

ც) კოლექტიური დაცვის საშუალებები - ტექნიკური და საინჟინრო საშუალებების ერთობლიობა, რომლებიც კონსტრუქციულად და ფუნქციურად დაკავშირებულია საწარმოო გარემოსა და შრომის პროცესთან, და განკუთვნილია საფრთხის შემცველი ფაქტორების თავიდან აცილებისათვის ან შემცირებისათვის;

ძ) ზედამხედველი ორგანო - საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს (შემდგომში სამინისტრო) შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემოწმების განმახროციელებელი სამსახური.

## თავი II: დამსაქმებლის ზოგადი ვალდებულებები

### მუხლი 4. მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოების საქმიანობათა რეგისტრაცია

1. ყველა პირი, რომელიც საქართველოს მთავრობის დადგენილების შესაბამისად აწარმოებს მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებს ვალდებულია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განახორციელოს შესაბამისი საქმიანობის რეგისტრაცია ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში და, საქმიანობის დაწყების/წარმოების/შეწყვეტის ან/და 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 შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოების საქმიანობის განხორციელება შესაბამისი საქმიანობის ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში რეგისტრაციის გარეშე.

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

### მუხლი 5. დამსაქმებლის ვალდებულებები

1. დამსაქმებელი, სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფისთვის თავისი კომპეტენციებისა და პასუხისმგებლობის ფარგლებში, ვალდებულია:

ა) დაიცვას შრომის უსაფრთხოების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სამართლებრივი რეგულაციები და წესები;

ბ) იზრუნოს, რომ საფრთხის არსებობის პირობებში დასაქმებულთა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას არ მიადგეს ზიანი.

გ) უზრუნველყოს, რომ დასაქმებულთა, სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას არ შეექმნას საფრთხე ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური საფრთხის შემცველი ფაქტორების გამო;

დ) აწარმოოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის, პროფესიული დაავადებების, საშიში შემთხვევების აღრიცხვა და, მოთხოვნის შემთხვევაში, მიაწოდოს ინფორმაცია დასაქმებულ(ებ)ს და/ან დასაქმებულ(ებ)ის წარმომადგენელ(ებ)ს.

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

ვ) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პერიოდულობით რეგულარულად განახორციელოს:

ვ.ა) ტექნიკური აღჭურვილობის უსაფრთხოების მდგომარეობის შემოწმება;

ვ.ბ) ინდივიდუალური და სხვა დამცავი საშუალებების მოვლა-გასუფთავება, მათი სწორად გამოყენების კონტროლი და საჭიროების შემთხვევაში დროული შეცვლა;

ზ) განახორციელოს ისეთი საწარმოო გარემოს ფაქტორების შემოწმება, გაზომვა და შეფასება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პერიოდულობით, როგორცაა:

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

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

2. დამსაქმებელი ვალდებულია ჩაუტაროს დასაქმებულებს სწავლება, ინსტრუქტაჟი და მიაწოდოს ინფორმაცია მათთვის გასაგებ ენაზე:

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

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

გ) საგანგებო სიტუაციებისა და საევაკუაციო ღონისძიებების და მათი პრაქტიკული განხორციელების შესახებ.

3. დამსაქმებელმა მე-2 პუნქტში აღნიშნული სწავლება უნდა უზრუნველყოს:

ა) დაქირავებისას, სამუშაოს დაწყებამდე;

ბ) თანამშრომელთა სხვა სამუშაო ადგილზე გადაყვანისას/სამუშაოს შეცვლისას;

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

დ) განმეორებით, დამსაქმებლის მიერ გაწერილი გეგმის შესაბამისად, ან საჭიროების მიხედვით.

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

5. საწარმოს სიდიდისა და სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, მიაწოდოს დასაქმებულებს და/ან მათ წარმომადგენლებს, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს, და/ან სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირებს ინფორმაცია, რომელიც შეეხება:

ა) პროფესიულ რისკებსა და მავნე საწარმოო ფაქტორებს, რომლებიც დაკავშირებულია სამუშაო ადგილთან და მათ შესაძლო ზეგავლენას დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე, ასევე მათგან თავდაცვის მექანიზმებს;

ბ) რისკებს, რომლის წინაშე შესაძლოა, დადგეს დასაქმებული და რისკების შედეგების შეფასებას, დამსაქმებლის მიერ გატარებული შრომის უსაფრთხოებისა და პრევენციული ზომების ჩათვლით;

გ) საგანგებო სიტუაციებს, საევაკუაციო გეგმებსა და ღონისძიებებს, რომლებიც უნდა გატარდეს მომეტებული საფრთხის არსებობის შემთხვევაში, ასევე იმ ზომებსა და პროცედურებს, რომლებიც დაცული უნდა იყოს ავარიის, ხანძრის შემთხვევაში.

დ) აკრძალვებს, რომლებიც დაკავშირებულია საწარმოში შესვლასა და იქ ყოფნასთან და ისეთი სამუშაოს შესრულებასთან, რომელიც წარმოადგენს დასაქმებულის სიცოცხლისა და/ან ჯანმრთელობისთვის საფრთხეს.

ე) კონკრეტული სამუშაოების შესრულებასთან დაკავშირებით, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი აკრძალვების შესახებ.

6. დამსაქმებულმა არ უნდა დაასაქმოს 18 წლამდე ასაკის პირები, ასევე ორსული და მეძუძური ქალები მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა შესასრულებლად. მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ნუსხა განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

7. თუ რამდენიმე საწარმოს დასაქმებულ(ებ)ი ერთად მუშაობს, პროცესში მონაწილე ყველა დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) ითანამშრომლონ ერთმანეთთან შრომის უსაფრთხოების, ჯანმრთელობის და ჰიგიენის ნორმების დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით;

ბ) სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე უზრუნველყონ თავიანთი საქმიანობის კოორდინაცია დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების პრევენციის საკითხებში.

გ) გაცვალონ ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების შესახებ;

დ) წარუდგინონ დასაქმებულებს ან/და მათ წარმომადგენლებს ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების შესახებ.

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

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

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

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

12. დამსაქმებელი თავისუფლდება პასუხისმგებლობისაგან, თუ სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევა გამოწვეული იქნა იმ გარემოებების გამო, რომელთა წინასწარ გათვალისწინება შეუძლებელი იყო ან რომლებიც არ იყვნენ დამსაქმებლის კონტროლის ქვეშ ან ისეთი მოსალოდნელი გარემოებების გამო, რომელთა თავიდან აცილება ვერ მოხერხდა, მიუხედავად დამსაქმებლის მხრიდან შესაბამისი ძალისხმევისა.

## **მუხლი 6. პრევენცია**

1. დამსაქმებელმა მუშაობის ყველა ეტაპზე ჯანმრთელობის დაზიანების რისკის შემცირების ან აღმოფხვრის მიზნით, უნდა განსაზღვროს 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 აღმოფხვრასა და შემცირებაზე;

დ) შესაძლებლობის ფარგლებში, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით ჩაანაცვლოს საფრთხის შემცველი ფაქტორი უსაფრთხო ან ნაკლებად საშიში ფაქტორით;

ე) შეიმუშაოს, თანმიმდევრული პრევენციის ღონისძიებების პოლიტიკა, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს საწარმოო გარემოს და შრომის პროცესის თავისებურებებს.

ვ) ამ პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტისა და საფრთხის შემცველი ფაქტორების ანალიზის საფუძველზე, შეიმუშაოს წერილობითი დოკუმენტი, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს დასაქმებულის, სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირ(ებ)ის ჯანმრთელობის დაზიანების რისკების აღმოფხვრის ან შემცირების ღონისძიებებს, რომელიც უნდა განხორციელდეს ყველა სახის საქმიანობაზე და საწარმოს მმართველობის ყველა დონეზე, მათი განხორციელების ვადებს, შემსრულებლებს, ასევე მისი განხორციელებისთვის საჭირო სახსრებს.

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

თ) ჩაუტაროს დასაქმებულებს 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 წერილობითი ფორმით განსაზღვროს შრომის უსაფრთხოების სფეროში შესაბამისი დასაქმებულების/ სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირ(ებ)ის ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები;

ბ) უზრუნველყოს რისკის შემცველი სამუშაო ადგილებზე მხოლოდ იმ დასაქმებულ(ებ)ის/ სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირ(ებ)ის დაშვება, რომლებმაც გაიარეს შესაბამისი სპეციალური სწავლება ან ინსტრუქტაჟი.

გ) გამოავლინოს და აღრიცხოს რისკის შემცველი სამუშაო ადგილები.

დ) უზრუნველყოს დაცვის და საკონტროლო სისტემების, ასევე სახიფათო ნივთიერებების შემგროვებელი და გამანეიტრალებელი აღჭურვილობების უწყვეტი და გამართული ფუნქციონირება;

ე) მიაწოდოს ზედამხედველ ორგანოს ყველა საჭირო ინფორმაცია და დოკუმენტაცია მოთხოვნის შემთხვევაში და შეასრულოს ზედამხედველი ორგანოს მიერ გაცემული მითითებები;

ვ) აღჭურვოს საწარმო შესაბამისი კოლექტიური დამცავი საშუალებებით;

ზ) აღჭურვოს დასაქმებულები/სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირ(ებ)ი აუცილებელი ეფექტური ინდივიდუალური დამცავი საშუალებებით უფასოდ იქ, სადაც ეს აუცილებელია მათი სიცოცხლის ან ჯანმრთელობის დაცვისთვის, უზრუნველყოს დამცავი საშუალებების სისუფთავე და ტექნიკური გამართულობა;

თ) უზრუნველყოს დასაქმებულების წინასწარი და პერიოდული სამედიცინო შემოწმება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

ი) არ დაუშვას სამუშაოზე დასაქმებულ(ებ)ი და/ან სხვა პირ(ებ)ი, რომელიც იმყოფება ალკოჰოლის, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული ნივთიერებების ზეგავლენის ქვეშ და ამ მიზნით შიდა რეგულაციებით განსაზღვროს დასაქმებულების და/ან სხვა პირთა ჯგუფი, რომლებიც უფლებამოსილი იქნებიან, ზედამხედველობა გაუწიონ აღნიშნულ პროცესს.

## **მუხლი 7. შრომის უსაფრთხოების ორგანიზება და მართვა**

1. შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასახული ამოცანების ორგანიზებისა და მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის „ე-ვ“ ქვეპუნქტების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, დანიშნოს ერთი ან მეტი დასაქმებული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტად ან შექმნას ამ მიზნით სამსახური. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი და დასაქმებულთა წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ერთიდაიგივე პირი.

2. დამსაქმებელს, რომელსაც ჰყავს 20 და ნაკლები დასაქმებული, შეუძლია პირადად შეასრულოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროფესიული მოვალეობები იმ პირობით, თუ მას გავლილი აქვს ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული აკრედიტირებული პროგრამა. 20-დან 100-მდე დასაქმებულის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია დანიშნოს შრომის უსაფრთხოების მინიმუმ ერთი სპეციალისტი. 100 და მეტი დასაქმებულის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური, მაგრამ არანაკლებ ორი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტისა

3. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი/სამსახური უნდა აღიჭურვოს შესაბამისი ტექნიკური საშუალებებითა და ინსტრუმენტებით; უნდა შეირჩეს შესაფერისი დრო მისი მოვალეობების შესასრულებლად, იმგვარად, რომ შესაძლებლობის ფარგლებში არ მოხდეს საწარმოო პროცესის შეფერხება. აღნიშნული ჩაითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი თავისი საქმიანობიდან გამომდინარე არ უნდა აღმოჩნდეს სხვა დასაქმებულებთან შედარებით უარეს მდგომარეობაში შრომის უსაფრთხოების დაცვის თვალსაზრისით;



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

5. შრომის უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელ პირს უნდა გააჩნდეს შესაბამისი პროფესიული გამოცდილება და კვალიფიკაცია (უნარები და ტექნიკური ჩვევები, რომელიც დასტურდება ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული აკრედიტირებული პროგრამის გავლის დამადასტურებელი მოწმობით).

6. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის გავლილი უნდა ჰქონდეს შესაბამისი აკრედიტირებული პროგრამა. პროგრამის მოცულობას, განხორციელების წესსა და პირობებს განსაზღვრავს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი.

7. საწარმოს, საქმიანობის სპეციფიკიდან და დასაქმებულთა რაოდენობიდან გამომდინარე, შეიძლება ჰყავდეს საწარმოო ექიმი. საწარმოო ექიმი უნდა ფლობდეს დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელ სახელმწიფო სერტიფიკატს სპეციალობაში - „მინაგანი მედიცინა“, „საოჯახო მედიცინა“, „საზოგადოებრივი ჯანდაცვა“ ან „პროფესიული პათოლოგია“.

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

1. დამსაქმებელი ვალდებულია:

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

ბ) განახორციელოს აუცილებელი და მყისიერი კომუნიკაცია სასწრაფო, სამაშველო, სახანძრო და სხვა სპეციალიზებულ სამსახურებთან;

2. დამსაქმებელი ვალდებულია, უშუალოდ ან/და შრომის უსაფრთხოების დანიშნული ან მოწვეული სპეციალისტის ან სპეციალური სამსახურის მეშვეობით, დაუყოვნებლივ აცნობოს ყველა დასაქმებულს, სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირ(ებ)ს რომლებსაც ემუქრებათ ან შესაძლოა დაემუქროთ მომეტებული საფრთხე, პრევენციული და საევაკუაციო ზომებისა და უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებული ღონისძიებების შესახებ.

3. მომეტებული საფრთხის წარმოშობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ყველა შესაბამისი ზომა და გასცეს სამუშაოს შეწყვეტის ბრძანება, რათა თანამშრომლებმა შეძლონ სამუშაო ადგილიდან გასვლა და უსაფრთხო ზონაში გადასაწილება.

4. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, მოსთხოვოს დასაქმებულს/სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირ(ებ)ს სამუშაოს გაგრძელება მანამ, სანამ არსებობს მომეტებული საფრთხე.

5. დასაქმებულები არ უნდა აღმოჩნდნენ არახელსაყრელ მდგომარეობაში მომეტებული საფრთხის დროს სამუშაო ადგილის ან/და საფრთხის შემცველი ტერიტორიის მიტოვებისას მათი ქმედების გამო და დაცულნი უნდა იყვნენ ზიანის მომტანი შედეგებისგან.

6. დამსაქმებელმა უნდა იზრუნოს, რომ თითოეულ დასაქმებულს/სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს, თუ მას არ შეუძლია მიმართოს იერარქიულად უშუალო ხელმძღვანელს,

ჰქონდეს შესაძლებლობა, მიიღოს შესაბამისი ზომები, მათ შორის დატოვოს სამუშაო ადგილი, მომეტებული საფრთხის შემთხვევაში საკუთარი ან სხვა პირების უსაფრთხოების დასაცავად, რათა თავიდან იქნას აცილებული ასეთი საფრთხის შედეგები.

7. დამსაქმებელმა არ უნდა ჩააყენოს დასაქმებული არახელსაყრელ მდგომარეობაში ამ მუხლის მე-6 პუნქტში აღნიშნული ზომების მიღების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ დასაქმებულის მხრიდან ადგილი ჰქონდა დაუდევარ ან/და გაუფრთხილებელ ქმედებებს.

### **მუხლი 9. კონსულტაციები და დასაქმებულთა მონაწილეობა შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით**

1. დამსაქმებელმა გადაწყვეტილების მიღებამდე უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულ(ებ)ის და/ან მათი წარმომადგენლ(ებ)ის მონაწილეობა შრომის უსაფრთხოების საკითხებში რაც გულისხმობს:

ა) დასაქმებულებთან კონსულტაციებს;

ბ) დასაქმებულის ან მისი წარმომადგენლის უფლებას შრომის უსაფრთხოების შესახებ წინადადებ(ებ)ის ინიცირების შესახებ;

გ) დაბალანსებულ მონაწილეობას.

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

3. იმ საწარმოებსა და დაწესებულებებში, სადაც დასაქმებულია 20 ან მეტი პირი, შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულების წარმომადგენლ(ებ)ი აირჩევა განსაზღვრული ვადით, ხმათა უბრალო უმრავლესობით. დამსაქმებელი ვალდებულია დაეხმაროს დასაქმებულებს არჩევნების ორგანიზებაში.

4. დასაქმებულთა წარმომადგენელი უფლებამოსილია:

ა) წარმოადგინოს დასაქმებულთა ინტერესები დამსაქმებელთან, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტთან და საზედამხედველო ორგანოსთან შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით;

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

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

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

ე) მონაწილეობა მიიღოს დამსაქმებლის მიერ ორგანიზებულ დისკუსიებში, რომლებიც ეხება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებს. მოკვლევებში, რომლებიც ადგენს მუშაობის პროცესში მომხდარი საწარმოო ტრავმების, პროფესიული დაავადებების და სხვა შემთხვევების გამომწვევ მიზეზებს;

ვ) წარუდგინოს კომენტარები და წინადადებები ზედამხედველ ორგანოს, ამ უკანასკნელის მიერ დამსაქმებლის საწარმოში შრომის უსაფრთხოების ნორმების შემოწმებისას.

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

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

6. დაუშვებელია დასაქმებულთა წარმომადგენლ(ებ)ის სამუშაოდან გათავისუფლება ან/და მათი არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება თავისი უფლებამოსილების განხორციელების გამო.

7. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთა წარმომადგენლ(ებ)ს შრომის უსაფრთხოების საკითხებში მისცეს ანაზღაურებადი, სამუშაოსგან თავისუფალი დრო კვირაში არანაკლებ 2 და არაუმეტეს 5 საათისა და უზრუნველყოს შესაბამისი აღჭურვილობით, რათა მათ შეძლონ თავისი უფლება-მოვალეობების განხორციელება.

8. დასაქმებულთა წარმომადგენლ(ებ)ის მიერ უფლება-მოვალეობების შესრულების დრო საწარმოს სიდიდის, სამუშაო პირობებისა და სხვა გარემოებების გათვალისწინებით განისაზღვრება კოლექტიური ხელშეკრულებით ან სხვა სახის წერილობითი დოკუმენტით.

### **თავი III: დასაქმებულთა უფლებები და ვალდებულებები**

#### **მუხლი 10. დასაქმებულთა უფლებები**

##### **1. დასაქმებულს უფლება აქვს:**

ა) განიხილოს დამსაქმებელთან შესასრულებელ სამუშაოსთან დაკავშირებული ყველა საკითხი შრომის უსაფრთხოების შესახებ; ასევე მოითხოვოს ასეთ განხილვაზე ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე, ამ დარგის ექსპერტების 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, დამსაქმებლის მიერ მიღებული შრომის უსაფრთხოების ზომების, სამედიცინო გამოკვლევის შედეგების და ზედამხედველი ორგანოს რეკომენდაციებისა და მითითებების შესახებ;

გ) უარი განაცხადოს 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, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. მიატოვოს სამუშაო ადგილი ან სახიფათო ზონა, როდესაც სახეზეა საფრთხე.

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

ე) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მიიღოს კომპენსაცია სამუშაო სივრცეში მიყენებულ ზიანის გამო;

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

2. დაუშვებელია დასაქმებულის გათავისუფლება ან სხვა დასაქმებულთან შედარებით მისი მდგომარეობის გაუარესება ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული უფლებამოსილების განხორციელების გამო.

## **მუხლი 11. დასაქმებულთა ვალდებულებები**

დასაქმებული ვალდებულია:

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

ბ) ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან და დასაქმებულების წარმომადგენლებთან უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნისა და შენარჩუნებისთვის შრომის უსაფრთხოების ნორმების შესაბამისად;

გ) ამ კანონის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში დაუყოვნებლივ შეატყობინოს 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 აწარმოოს სამუშაო მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ფლობს შესაბამის მოწმობას და მხოლოდ მაშინ, როდესაც ასეთი სამუშაოს შესრულების შესახებ დავალება გაცემულია დამსაქმებლის მიერ;

ვ) არ გამორთოს, არ შეცვალოს ან არ მოხსნას თვითნებურად სამუშაო ტექნიკის, აპარატის, ინსტრუმენტების, დანადგარებისა და აღჭურვილობების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დამცავი მოწყობილობები და გამოიყენოს ასეთი დამცავი მოწყობილობები დანიშნულებისამებრ;

ზ) გამოიყენოს ინდივიდუალური დამცავი აღჭურვილობები ინსტრუქციების შესაბამისად, შეინახოს ისინი მუშა მდგომარეობაში და დააბრუნოს მისთვის განკუთვნილ ადგილზე;

თ) დაუყოვნებლივ წარუდგინოს დამსაქმებელს ან მის წარმომადგენელს ინფორმაცია ნებისმიერ ხარვეზზე, რომელმაც შესაძლოა სამუშაო სივრცეში საფრთხე შეუქმნას შრომის უსაფრთხოებას, ან გამოიწვიოს უბედური/საშიში შემთხვევა. თავისი შესაძლებლობის ფარგლებში, მონაწილეობა მიიღოს მათ აღმოფხვრაში;

ი) დაესწროს დამსაქმებლის მიერ შრომის უსაფრთხოების შესახებ ორგანიზებულ ტრენინგებსა და საინფორმაციო შეხვედრებს;

კ) გაიაროს პროფილაქტიკური სამედიცინო გამოკვლევები იმ სამუშაოსთან დაკავშირებით, რომლის შესრულებისთვისაც ასეთი გამოკვლევები 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 ალკოჰოლის, ნარკოტიკული, ტოქსიკური ან ფსიქოტროპული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ და არ მოიხმაროს ასეთი ნივთიერებები სამუშაოს შესრულების პროცესში;

ნ) დაემორჩილოს სამუშაო სივრცეში თამბაქოს მოხმარების შესახებ აკრძალვებს;

ო) ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან ან/და შრომის უსაფრთხოების სფეროში დასაქმებულთა წარმომადგენელთან იმ დრომდე, რამდენიც საჭირო იქნება ნებისმიერი დავალების ან ზედამხედველი ორგანოს მიერ წამოყენებული მოთხოვნების შესასრულებლად სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოების დაცვის მიზნით;

პ) ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან ან/და შრომის უსაფრთხოების სფეროში დასაქმებულთა წარმომადგენელთან, იმ დრომდე, ვიდრე დამსაქმებელი დარწმუნდება, რომ სამუშაო გარემო და სამუშაო პირობები არ წარმოადგენს საფრთხეს დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობისთვის.

ჟ) იზრუნოს თავისი შესაძლებლობების ფარგლებში საკუთარ უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვაზე, ასევე იმ პირების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვაზე, რომლებსაც ზიანი მიადგათ მათი ქმედებებით ან უმოქმედობით, მისი მომზადებისა და დამსაქმებლის ინსტრუქტაჟის შესაბამისად.

#### **თავი IV. სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირ(ებ)ის უფლებები და ვალდებულებები**

##### **მუხლი 12. სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირ(ებ)ის უფლებები**

სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირ(ებ)ი უფლებამოსილია:

ა) მოითხოვოს ინფორმაცია დამსაქმებლისაგან სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე;

ბ) უარი განაცხადოს 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, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. დატოვოს სამუშაო ადგილი ან სახიფათო ზონა, როდესაც სახეზეა საფრთხე.

გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მიიღოს კომპენსაცია სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის შედეგად მიყენებული ზიანის გამო;

დ) დაიცვას დამსაქმებლის, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის, საწარმოს ექიმისა და ზედამხედველი ორგანოს მითითებები და რეკომენდაციები შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

##### **მუხლი 13. სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირ(ებ)ის ვალდებულებები**

სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირ(ებ)ი ვალდებულია:

ა) იხელმძღვანელოს ინსტრუქციებით, სამართლებრივი ნორმებითა და სხვა წესებით, რომლებიც დაკავშირებულია შრომის უსაფრთხოების დაცვასთან და დაემორჩილოს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ სამუშაო პროცედურებს;

ბ) დაიცვას დამსაქმებლის, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის, საწარმოო ექიმისა და ზედამხედველი ორგანოს განკარგულებები იმ საკითხებზე, რომლებიც ეხება შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვას საწარმოო და არასაწარმოო გარემოში;

გ) ამ კანონის მე-12 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უფლების გამოყენების შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს ან მის წარმომადგენელს;

დ) არ გამოცხადდეს სამუშაოზე ალკოჰოლის, ნარკოტიკული, ტოქსიკური ან ფსიქოტროპული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ და არ მოიხმაროს ასეთი ნივთიერებები სამუშაოს შესრულების პროცესში;

ე) გონივრული ეჭვის არსებობისას, დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში, გაიაროს შემოწმება, რათა დადგინდეს იმყოფება თუ არა ის ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული ნივთიერებების გავლენის ქვეშ;

ვ) დაემორჩილოს სამუშაო სივრცეში თამბაქოს მოხმარების შესახებ აკრძალვებს.

## **თავი V. უბედური შემთხვევები და პროფესიული დაავადებები**

### **მუხლი 14. უბედური შემთხვევა სამუშაო სივრცეში**

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 დღის ხანგრძლივობით;

ბ) საშუალო სიმძიმის უბედური შემთხვევა - უბედური შემთხვევის გამო დაზიანება შრომისუნარიანობის დაკარგვით 3-დან 40 დღემდე ხანგრძლივობით;

გ) მძიმე უბედური შემთხვევა - უბედური შემთხვევის გამო მუდმივი შრომისუნარობის განვითარება ან ჯანმრთელობის მძიმე დაზიანება ან/და დროებითი შრომისუნარობის განვითარება 40 კალენდარულ დღეზე მეტი ხანგრძლივობით;

დ) ფატალური უბედური შემთხვევა - უბედური შემთხვევის გამო დასაქმებულის ან სხვა პირის გარდაცვალება სამუშაო ადგილზე ან შემდგომი ერთი წლის განმავლობაში;

ე) მასიური უბედური შემთხვევა - უბედური შემთხვევის გამო 3 ან მეტი პირის დაშავება, მათ შორის ერთი მძიმე უბედური შემთხვევა ან ერთი ფატალური უბედური შემთხვევა.

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

1. დასაქმებული ვალდებულია, დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს სამუშაო სივრცეში ნებისმიერი უბედური შემთხვევის ან იმ შემთხვევების შესახებ, რომელიც მას შეემთხვა, თუ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა ამის საშუალებას იძლევა, ან თუ ის შეესწრო ასეთ შემთხვევას. დამსაქმებელს ასევე უნდა ეცნობოს ნებისმიერი უბედური და საშიში შემთხვევებს, ასევე მავნე საწარმოო ფაქტორების შესახებ.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) დაუყოვნებლივ მიიღოს აუცილებელი ზომები, რათა თავიდან იქნას აცილებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის შემდგომი საფრთხე;

ბ) მე-14 მუხლის „გ-ე“ ქვეპუნქტებში მითითებული შემთხვევებისას დაიცვას უბედური შემთხვევის ადგილი და შეინარჩუნოს უცვლელად კომპეტენტური საგამომიებო ორგანოების გამოცხადებამდე, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც აუცილებელია ზომების მიღება პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დასაცავად ან სერიოზული ეკონომიკური

ზარალის თავიდან ასაცილებლად. თუ სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის ადგილზე იცვლება სიტუაცია პირ(ებ)ის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის შემდგომი საფრთხის პრევენციის ან სერიოზული ეკონომიკური ზიანის თავიდან აცილების მიზნით, დამსაქმებელმა უნდა შეადგინოს სამუშაო ადგილის სიტუაციის შესაბამისი აღწერილობა ამ მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზების მოკვლევის ხელშეწყობისთვის;

გ) სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის შესახებ შეტყობინება დაუყოვნებლივ უნდა წარედგინოს:

გ.ა) შესაბამის დასაქმებულთა გაერთიანებასა (ასეთ(ებ)ის არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულების წარმომადგენელს;

გ.ბ) სამართალდამცავ ორგანოებს მე-14 მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და თუ ფაქტები მიანიშნებს უბედურ შემთხვევასთან დაკავშირებით დანაშაულის ნიშნებზე;

გ.გ) ზედამხედველ ორგანოს მე-14 მუხლის „გ-ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში;

დ) აღრიცხოს უბედური და პროფესიული დაავადებების შემთხვევები სამუშაო სივრცეში, რაც გულისხმობს კომპეტენტური უწყებების წარმომადგენლების, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტისა და დაშავებული დასაქმებულ(ებ)ის, თუ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა ამის საშუალებას იძლევა, ერთობლივი მონაწილეობით უბედური შემთხვევის გამომწვევი მიზეზ(ებ)ის განსაზღვრას.

3. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულმა უბედური შემთხვევა განიცადა სხვა დამსაქმებლის სამუშაო სივრცეში, ეს დამსაქმებელი ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს დაზარალებული დასაქმებულის დამსაქმებელს უბედური შემთხვევის შესახებ.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია შეინახოს საშუალო სიმძიმის, მძიმე, ფატალური და მასიური უბედური შემთხვევების შესახებ მტკიცებულებები, რომელიც უნდა შეიცავდეს მონაცემებს, რომლებიც საჭიროა უბედური შემთხვევების აღწერისთვის იმ შემთხვევაში, თუ მოგვიანებით სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევების შედეგები გამოვლინდება და მიიღოს შესაბამისი ზომები, მსგავსი შემთხვევების თავიდან ასაცილებლად.

5. მტკიცებულებების შეგროვებისა და შენახვის შესახებ დეტალური პროცედურები, ასევე უბედური შემთხვევისა და პროფესიული დაავადების აღრიცხვის წესი, ფორმა, მოკვლევის პროცედურები, ანგარიშგების წესი და ვადები განისაზღვრება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

## **თავი VI: შრომის უსაფრთხოების შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკა და სახელმწიფო საზედამხედველო უწყებები**

### **მუხლი 16. შრომის უსაფრთხოების შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკა და კომპეტენტური უწყებები**

1. შრომის უსაფრთხოების შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკას განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა.

2. ამ კანონის მიზნებისთვის სამინისტრო უზრუნველყოფს:

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

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

გ) შრომის უსაფრთხოების საკითხებში საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას, კვლევების განხორციელებას, საჭიროებისამებრ სხვადასხვა ტრენინგების ჩატარების ორგანიზებას/ხელშეწყობას;

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

ე) საზედამხებდევლო ორგანოების მიერ შრომის უსაფრთხოების სფეროში არსებული კანონმდებლობის დაცვის კონტროლსა და მონიტორინგს;

ვ) შრომის უსაფრთხოების მდგომარეობის შესახებ ყოველწლიური ანგარიშების მომზადებას.

3. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია შრომის უსაფრთხოების გაუმჯობესების მიზნით:

ა) შეიმუშავეს წინადადებებს და რეკომენდაციებს შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე სახელმწიფო პოლიტიკისა და პროგრამების შესახებ ;

ბ) განიხილავს სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებულ დოკუმენტების პროექტებს და შეიმუშავეს შესაბამის რეკომენდაციებს;

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

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

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

ა) შერჩევითი კონტროლით კალენდარული წლის განმავლობაში ერთხელ;

ბ) განმეორებითი შემოწმების მიზნით, გონივრული ვადის ფარგლებში;

გ) სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევის მოკვლევის მიზნით.

6. შერჩევითი კონტროლით გათვალისწინებული დამსაქმებელთა ნუსხა არ წარმოადგენს საჯარო ინფორმაციას.

7. შერჩევითი კონტროლის წესსა და პირობებს, განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა.

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



## თავი VII: პასუხისმგებლობა

### მუხლი 17. პასუხისმგებლობის ზოგადი საფუძვლები

1. პასუხისმგებლობა შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევისთვის განისაზღვრება ამ კანონითა და საქართველოს კანონმდებლობით, ხოლო ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმის წარმოებასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება, აგრეთვე საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით, თუ ამ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

2. ამ თავით გათვალისწინებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების თაობაზე, ზედამხედველი ორგანოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილება საჩივრდება სასამართლოში.

3. ამ თავით გათვალისწინებული სამართალდარღვევათა ოქმის ფორმა, მისი შევსებისა და წარდგენის წესი განისაზღვრება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

### მუხლი 18. ადმინისტრაციული სახდელის სახეობანი ამ კანონის დარღვევისათვის

1. ამ თავით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული გადაცდომის ჩადენისას შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შემდეგი ადმინისტრაციული სახდელები:

- ა) გაფრთხილება;
- ბ) ჯარიმა;
- გ) სამუშაო პროცესის შეჩერება.

2. ზედამხედველი ორგანოს მიერ ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული სახდელის გამოყენებისას გაიცემა მითითება/მითითებები აღმოჩენილი დარღვევ(ებ)ის ზედამხედველი ორგანოს მიერ მიცემულ გონივრულ ვადაში გამოსწორების შესახებ.

3. ზედამხედველი ორგანოს მიერ განსაზღვრული გონივრული ვადა შეიძლება შეთანხმდეს სამართალდამრღვევ პირთან და ფიქსირდება შესაბამის ოქმში, რაზეც ხელს აწერს ორივე მხარე.

4. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე გაცემული მითითებით განსაზღვრული ვადის გასვლის შემდეგ ზედამხედველი ორგანო ამოწმებს დამრღვევს, რაზედაც დგება შემოწმების აქტი. შემოწმების აქტში აისახება საწარმოს ფაქტობრივი მდგომარეობა მითითების პირობებთან მიმართებით, კერძოდ:

- ა) მითითება შესრულდა;
- ბ) მითითება არ შესრულდა;

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

6. სამართალდარღვევისას დამრღვევის დასაბუთებული შუამდგომლობის საფუძველზე შემოწმების აქტი შესაძლოა შედგეს მითითებით განსაზღვრული ვადის გასვლამდე. ეს უნდა აღინიშნოს შემოწმების აქტში.

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

8. ამ კანონით გათვალისწინებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევებზე, ზედამხედველობის ორგანო გამოსცემს შესაბამის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, რომელიც დაუყოვნებლივ გადაეცემა დაინტერესებულ მხარეს.

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

10. დამრღვევის მიერ დაკისრებული ჯარიმის დადგენილ ვადაში გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს ზედამხედველი ორგანოს მიერ დაეკისრება საურავი დაკისრებული 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 პროცესის შეჩერება ხდება შემდეგი წესით:

ა) ამ კანონით გათვალისწინებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევებზე, რომელთათვისაც სახდელის ფორმად გათვალისწინებულია სამუშაო პროცესის შეჩერება, ოქმს ადგენს ზედამხედველი ორგანო, ხოლო სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილებას ამტკიცებს სასამართლო საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით.

ბ) ზედამხედველი ორგანო, კრიტიკული შეუსაბამობის აღმოჩენის შემთხვევაში, ვალდებულია შეაჩეროს მიმდინარე კონკრეტული სამუშაო პროცესი სამუშაო სივრცის კონკრეტულ მონაკვეთ(ებ)ზე ან შესაბამის სამუშაო ადგილ(ებ)ზე, თუ შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაუცველობის გამო საფრთხე ექმნება სამუშაო პროცესთან დაკავშირებული დასაქმებულის ან მესამე პირის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას და რომლის დაუყოვნებლივ გამოსწორება სავალდებულოა.

გ) მე-18 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სახდელის გამოყენებისას გაცემული მითითება/მითითებების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, ზედამხედველ ორგანოს უფლება აქვს შეაჩეროს სამუშაო პროცესი სამუშაო სივრცის კონკრეტულ მონაკვეთ(ებ)ზე ან შესაბამის სამუშაო ადგილ(ებ)ზე.

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

13. სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილება მოქმედებს შესაბამისი დარღვევის აღმოფხვრამდე და ზედამხედველი ორგანოს მიერ სამუშაო პროცესის აღდგენის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე. დარღვევის აღმოფხვრის შემდეგ ზედამხედველი ორგანოს უფლებამოსილი პირი ვალდებულია თავისი ინიციატივით ან დაინტერესებული

პირის მიმართვის საფუძველზე 24 საათში გააუქმოს სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება.

14. ამ მუხლის მე-13 პუნქტით დადგენილ ვადაში გადაწყვეტილების მიუღებლობის შემთხვევაში სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ მიღებულ გადაწყვეტილება ჩათვლება გაუქმებულად.

15. იმ შემთხვევაში თუ ზედამხედველი ორგანოს უფლებამოსილი პირი მიიღებს უარყოფით გადაწყვეტილებას სამუშაო პროცესის განახლებაზე მისი დასაბუთებული გადაწყვეტილება დაუყონებლივ უნდა ჩაბარდეს/გაეგზავნოს დაინტერესებულ მხარეს. აღნიშნული გადაწყვეტილება საჩივრდება სასამართლოში.

16. სასამართლო ამ მუხლის მე-15 პუნქტით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების შემთხვევაში საქმეს განიხილავს საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 21<sup>61</sup> და 21<sup>62</sup> მუხლებით დადგენილი წესით.

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

1. მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოების განხორციელება ამ საქმიანობის რეგისტრაციის გარეშე ან ამ საქმიანობასთან დაკავშირებული ნებისმიერი რეგისტრირებული მონაცემის ცვლილების ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრისათვის წარუდგენლობა გამოიწვევს დაჯარიმებას 1000 ლარის ოდენობით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული სამართალდარღვევის საფუძველზე სამართალდამრღვევის მიმართ გაცემული მითითების შეუსრულებლობა გამოიწვევს დაჯარიმებას 2000 ლარის ოდენობით.

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

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

### **მუხლი 20. ზედამხედველი ორგანოს საქმიანობისათვის ხელის შეშლა**

1. ზედამხედველი ორგანოს საქმიანობისათვის ხელის შეშლა

- გამოიწვევს გაფრთხილებას.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გაფრთხილების საფუძველზე სამართალდამრღვევის მიმართ გაცემული მითითების შეუსრულებლობა – გამოიწვევს დაჯარიმებას 1000 ლარის ოდენობით.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ქმედება, ჩადენილი სამჯერ ან მეტჯერ -

გამოიწვევს დაჯარიმებას 2000 ლარის ოდენობით.

### **მუხლი 21. საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტ(ებ)ით განსაზღვრული შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა**

1. საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტ(ებ)ით განსაზღვრული შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა, თუკი სახეზე არაა საწარმოში შრომის უსაფრთხოების ნორმების კრიტიკული შეუსაბამობა გამოიწვევს გართხილებას.

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

ა)არაარსებითი შეუსაბამობისას - გამოიწვევს

ა.ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული ყოველი პირობის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 2000 ლარისა.

ა.ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 200 ლარის ოდენობით შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული ყოველი პირობის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 4000 ლარისა.

ა.გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა არ აღემატება 100 000 ლარს - დაჯარიმებას 200 ლარის ოდენობით შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული ყოველი პირობის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 4000 ლარისა,

ა.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 400 ლარის ოდენობით შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული ყოველი პირობის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 6 000 ლარისა,

ა.ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 500 000 ლარს დაჯარიმებას 600 ლარის ოდენობით შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული ყოველი პირობის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 8000 ლარისა.

ა.ვ) პირის, რომელიც არ არის რეგისტრირებული დღგ-ის გადამხდელად, გარდა ფიზიკური პირისა - დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული ყოველი პირობის შეუსრულებლობაზე მაგრამ არაუმეტეს 2000 ლარისა.

ბ)არსებითი შეუსაბამობისას -გამოიწვევს

ბ.ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 400 ლარის ოდენობით შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული ყოველი პირობის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 3 000 ლარისა.

ბ.ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 800 ლარის

ოდენობით შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული ყოველი პირობის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 6 000ლარისა.

ბ.გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა არ აღემატება 100 000 ლარს - დაჯარიმებას 800 ლარის ოდენობით შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული ყოველი პირობის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 6 000 ლარისა,

ბ.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 900 ლარის ოდენობით შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული ყოველი პირობის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 10 000 ლარისა,

ბ.ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 500 000 ლარს დაჯარიმებას 1000 ლარის ოდენობით შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული ყოველი პირობის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 14 000 ლარისა.

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

3. საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტ(ებ)ით განსაზღვრული შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის კრიტიკული შეუსაბამობა გამოიწვევს სამუშაო პროცესის შეჩერებას.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ დარღვევაზე სახდელის დადებიდან 2 კალენდარული წლის განმავლობაში კრიტიკული შეუსაბამობის აღმოჩენის შემთხვევაში სამუშაო პროცესის შეჩერებასთან ერთად გამოიწვევს დაჯარიმებას:

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

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

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

ა.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 - 30 000 ლარის ოდენობით.

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

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

5. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ დარღვევაზე სახდელის დადებიდან 2 კალენდარული წლის განმავლობაში იგივე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს მითითების შეუსრულებლობისათვის გათვალისწინებული სახდელის ორმაგი ოდენობით დაკისრებას.

## **მუხლი 22. ამ კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევა**

1. ამ კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევა

გამოიწვევს გაფრთხილებას.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გაფრთხილების საფუძველზე სამართალდამრღვევის მიმართ გაცემული მითითების შეუსრულებლობა გამოიწვევს დაჯარიმებას

ა.ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით ამ კანონით გათვალისწინებული ყოველი მოთხოვნის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 2000 ლარისა.

ა.ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 200 ლარის ოდენობით ამ კანონით გათვალისწინებული ყოველი მოთხოვნის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 4000 ლარისა.

ა.გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა არ აღემატება 100 000 ლარს - დაჯარიმებას 200 ლარის ოდენობით ამ კანონით გათვალისწინებული ყოველი მოთხოვნის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 4000 ლარისა.

ა.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 ამ კანონით გათვალისწინებული ყოველი მოთხოვნის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 10 000 ლარისა,

ა.ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 500 000 ლარს დაჯარიმებას 1000 ლარის ოდენობით ამ კანონით გათვალისწინებული ყოველი მოთხოვნის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 14000 ლარისა.

ა.ვ) პირის, რომელიც არ არის რეგისტრირებული დღგ-ის გადამხდელად, გარდა ფიზიკური პირისა - დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით ამ კანონით გათვალისწინებული ყოველი მოთხოვნის შეუსრულებლობაზე, მაგრამ არაუმეტეს 2000 ლარისა.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ დარღვევაზე სახდელის დადებიდან 2 კალენდარული წლის განმავლობაში იგივე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს მითითების შეუსრულებლობისათვის გათვალისწინებული სახდელის ორმაგი ოდენობით დაკისრებას.

## **თავი VIII: გარდამავალი დებულებები**

### **მუხლი 23. ამ კანონის ამოქმედებასთან დაკავშირებით გასატარებელი ღონისძიებები**

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

2. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ, ამ კანონის ამოქმედებიდან 3 თვის ვადაში, უზრუნველყოს ამ კანონის მე-7 მუხლის მე-6 პუნქტით, მე-15 მუხლის მე-5 პუნქტით და მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების გამოცემა.

3. ყველა პირი, რომელიც საქართველოს მთავრობის დადგენილების შესაბამისად, აწარმოებს მომეტებული საფრთის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებს, ვალდებულია, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, განახორციელოს შესაბამისი საქმიანობის რეგისტრაცია ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში, საქართველოს მთავრობის მიერ ამ კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი აქტის გამოცემიდან 60 კალენდარული დღის ვადაში.

## **თავი IX. დასკვნითი დებულებები**

### **მუხლი 24. კანონის ამოქმედება**

1. ეს კანონი, გარდა ამ კანონის მე-5 მუხლის მე-8 პუნქტის, მე-7 მუხლის, მე-17 მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების, მე-18-22-ე მუხლებისა, ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

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

3. ამ კანონის მე-17 მუხლის პირველი და მეორე პუნქტები, მე-18-22-ე მუხლები, ამოქმედდეს საქართველოს მთავრობის მიერ ამ კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი აქტის გამოცემიდან 90-ე დღეს.

**საქართველოს პრეზიდენტი**

**გიორგი მარგველაშვილი**