



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002330

02.07.2021 წ.

ქ. თბილისი

საქიპრობო კლდე/მურციდალი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომით უფლებებზე შეარსებებულ ფაქტობრივ, მართლ უფლებებზე შეარსებებულ სამართლებრივ უფლებო სტრუქტურა, შრომის ინსპექცია

ოქმის შედგენის თანაბრობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: სსიპ - ქაჯე თბილისი № 24-ე სექსი სკოლა ნიკ. ჯი.  
ქ. თბილისი, მუხომ ქ. № 1 (ს/ნ. 202055462)

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი/რეგისტრაციის მხედვით, იურიდიული პირის შემთხვევაში - დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნომერი, მისამართი ფაქტობრივი/რეგისტრაციის მხედვით

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

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2021 წლის 7 ივნისს დახმარებითი სსიპ - ქაჯე თბილისი № 24-ე სექსი სკოლა ს/ნ. 202055462 შრომით უფლებებზე შეარსებულ სამართლებრივ უფლებო სტრუქტურა, ხე შრომის ინსპექციის მუხომ ქ. № 1 (ს/ნ. 202055462) შრომით უფლებებზე შეარსებულ სამართლებრივ უფლებო სტრუქტურა, ხე შრომის ინსპექცია  
23-ე მუხომ ქ. № 4 მუხომ ქ.  
24-ე მუხომ ქ. № 4 მუხომ ქ.  
27-ე მუხომ ქ. № 4 მუხომ ქ.

5. დარღვეულია ქვემოთაღნიშნული ორგანიზაციის განხორციელებული საქართველოს ადმინისტრაციული  
77-ე მუხლის პუნქტის მოთხოვნა

მუხლი, პუნქტი, პარაგრაფი

6. დარღვევის გამოსასწორებლად მიცემული ვადა (სხეთის არსებობის შემთხვევაში): 30 (ოცდაათ) დღე

7. სახელის სახე, ოდენობა: გაფრთხილება (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

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

10. ოქმის შემდგენელი: 

11. სამართალდამრღვევი: სახელი და გვარი / სელმოწერა

12. მოწმე: სახელი და გვარი / სელმოწერა

13. დაზარალებული: სახელი და გვარი / სელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წლის 2 ივნისის  
№ 002930/ი ოქმი

საქმის გადაწყვეტა დაჯიჯივით, მასალები და ა.შ. დამრღვევს ახსნა-განმარტება ამის მიერ წარმოდგენილი ხელშეწყობით

15. შენიშვნა: საქართველოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლის  
პუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნის დაკმაყოფილება

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

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

**შენიშვნა**  
ოქმის მიერ შემარტებული პუნქტები:  
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები; ადმინისტრაციული სასუსტიკო მიცემული ვადა უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტება; წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მხოლოდ ენაზე, თუ არ იქნის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარგმანის მიმსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შესდგენის შემდგომ თანამდებობის პირთან (მის... ქ. თბილისი, წერილის № 144), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

**გაფრთხილება**  
საქართველოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა შეზღუდვებით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაფრთხილებიდან 30 დღის განმავლობაში ადინიშნულ ვადაში ჯარიმის გადახდის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ანადა საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარო სამსახურის და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება. სააღსრულებო წარმოება შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად.  
საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება საქართველოს თვითმმართველი ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ოფიციალურ ვებგვერდზე (www.msh.gov.ge) -ზე/და სიახ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ოფიციალურ ვებგვერდზე (ახედის არსებობის შემთხვევაში) გამოქვეყნების დღიდან.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის,  
ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს  
სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
მისამართი: ქ. თბილისი, აკაკი წერეთლის გამზ. №144  
ტელ: (032) 2 51 00 26

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 002330/მ

„02.“ „07.“ 2021წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს უფროსი სპეციალისტების, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების (შრომის ინსპექტორები) [REDACTED] და [REDACTED] მიერ 2021 წლის 7 ივნისს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: სსიპ - ქალაქ თბილისის №24-ე საჯარო სკოლა;  
საიდენტიფიკაციო კოდი: 202055462;  
დირექტორი: გიორგი კაკაბაძე;  
იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, ბაქოს ქ. №1;  
შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. თბილისი, ბაქოს ქ. №1.;

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების დაცვას, რა დროსაც შემოწმებულ იქნა სამუშაო სივრცე, გამოკითხულ იქნენ დასაქმებული პირები და გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგინდა:

№	გაცემული მითითებები
1.	დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი

სსიპ - ქალაქ თბილისის №24-ე საჯარო სკოლის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში არ არის ასახული დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

სსიპ - ქალაქ თბილისის №24 საჯარო სკოლის მიერ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის უზრუნველყოფისა და დისკრიმინაციული ხასიათის მატარებელი ქმედებების აღმოჩენის, რეაგირებისა და პრევენციის მექანიზმის საჭიროება განმტკიცდა როგორც სკოლის დირექტორის, ისე დასაქმებულებისა და საჩივრის ავტორის გამოკითხვამ. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საჩივრის ავტორი მის მიმართ, როგორც დამსაქმებლის, ისე სკოლაში დასაქმებულ პედაგოგთა დიდი ნაწილის მხრიდან უარყოფით დამოკიდებულებაზე აპელირებს, რაც ქმნის დასაქმების ადგილზე დამაბულ და სტრესულ გარემოს. სკოლის დირექტორმა (დამსაქმებელმა) გასაუბრებისას დაადასტურა საჩივრის ავტორთან კომუნიკაციის სურვილის არქონა. შრომის ინსპექტორთა კითხვაზე საჩივრის ავტორის მიერ საჯარო პოსტის გამოქვეყნების შემდეგ (რომელიც საჩივრის ავტორის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი გახდა), რომელშიც იგი მის მიმართ სკოლის მხრიდან უსამართლო მოპყრობაზე აპელირებდა, რა ღონისძიებები გაატარა ამ ინფორმაციის მიღების შემდეგ და ესაუბრა თუ არა იგი საჩივრის ავტორს, მან განმარტა, რომ საკითხში გასარკვევად სხვა დასაქმებულებთან კომუნიკაციის ფორმა აირჩია და თავი აარიდა საჩივრის ავტორთან ურთიერთობას.

ზემოთ მოყვანილ მსჯელობაზე დაყრდნობით, დამსაქმებლის მიერ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის ქმედითი მექანიზმის საჭიროება მწვავედ დგება მაშინ, როდესაც თანამშრომლები იმყოფებიან პირად კონფლიქტში, რამაც შესაძლოა საფრთხის წინაშე დააყენოს სკოლის ნორმალური სასწავლო და სამუშაო გარემო. ასეთ დროს კი, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს კონფლიქტში ჩართულ თანამშრომლებს შორის ურთიერთობის კორექტულობის განუხრელი დაცვის წახალისება, სიღრმისეულად შეისწავლოს გამომწვევი მიზეზები და მოახდინოს უარყოფითი გარემოს განმუხტვა. ხსენებული კონფლიქტის შინაარსის, საფუძვლებისა და შედეგების უგულვებელყოფამ შესაძლებელია პირის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დაფარვას შეუწყოს ხელი. მაშინ, როდესაც დირექტორმა, როგორც

დამსაქმებელმა, უნდა იკისროს მედიატორის როლი კონფლიქტური მდგომარეობის პრევენციისათვის.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ხელი შეუწყოს სამუშაო ადგილზე ღირსეული შრომის პირობების შექმნას, რაც მოიცავს სამუშაოს შესრულების პროცესში დასაქმებულთა ფიზიკური და მენტალური მთლიანობისა და მისი ფუნდამენტური უფლებების პატივისცემის უზრუნველყოფას. აგრეთვე, ძალადობისგან და შევიწროებისგან თავისუფლებას, როგორც შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების ელემენტებს.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო თავის გადაწყვეტილებებში განმარტავს, რომ „ნებისმიერი უფლება აზრს დაკარგავს მასზე თანაბარი წვდომის გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან“. ადამიანთა თანასწორობის იდეის არსი დაკავშირებულია მათი თვითრეალიზების თანაბარ შესაძლებლობასთან.

დისკრიმინაცია, მისი ყველა უარყოფითი ასპექტით, ვლინდება საზოგადოების სხვადასხვა ურთიერთობაში, მათ შორის შრომითი ურთიერთობისას. სამუშაო ადგილზე ადამიანის უფლებათა დაცვის მაღალი სტანდარტის დანერგვისთვის აუცილებელია დასაქმებულთა მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის აკრძალვის სხვადასხვა მექანიზმის დანერგვა. კანონის წინაშე თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა თავისი შინაარსით უფრო ფართო მნიშვნელობას იძენს, ვიდრე კანონის სიტყვასიტყვითი განმარტება. არათანაბარი მოპყრობის პრევენცია საერთაშორისო და შიდა ნორმატიული საფუძვლების გააზრებით უნდა დაიწყოს. შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია დასაქმებისა და საქმიანობის ყველა სფეროში თანასწორუფლებიანობის განმტკიცება. ამ მიმართულებით თანასწორუფლებიანობის განმტკიცების ეროვნული პოლიტიკის რეალიზაცია გულისხმობს კონკრეტულ ღონისძიებებს, მათ შორის, სამუშაო ადგილზე ქმედითი ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმის შექმნას, როგორცაა მაგალითად, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების ასახვა შინაგანაწესსა და სხვა სახის შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტებში და თანამშრომელთა მიმართ აღნიშნულის გაცნობა/კონსულტაცია, რომელიც იქნება ერთგვარი წინაპირობა დასაქმებულთა თანასწორუფლებიანობის უზრუნველყოფად შრომით ურთიერთობებში.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, სსიპ - ქალაქ თბილისის №24-ე საჯარო სკოლა ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება. ამასთან, სამუშაო ადგილზე დანერგოს ქმედითი მექანიზმი, რათა უზრუნველყოს, როგორც დასაქმებულთა შორის, ისე დამსაქმებლისა და დასაქმებულ პირთა ურთიერთობისას გამოკვეთილი დისკრიმინაციური შინაარსის ქმედებათა პრევენცია და აღმოფხვრას პირთა მიმართ არათანაბარი მოპყრობის შესაძლო შემთხვევები. ამასთან, წახალისოს დასაქმებულთა შორის ურთიერთობათა იმგვარი ფორმა, რომელიც კოლეგიალობის პრინციპის დაცვით ღირსეული შრომის გარემოს ჩამოყალიბებას შეუწყობს ხელს.

*საფუძველი:*

*ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მე-7 მუხლი;  
 ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი;  
 საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი;  
 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ პირველი მუხლი;  
 საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის N1/3/534, II, 3 გადაწყვეტილება.*

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

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო.

2021 წლის 12 თებერვალს, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ ბრძანება №01-15/ნ-ით დამტკიცდა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი. ამ ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით დადგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან

აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი არ შეესაბამება ხსენებული ბრძანებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს.

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. სამუშაო დროის კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე საუბრობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო. „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფა-ცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე“. „გარდა ამისა, მისი მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის ერთგვარ ზღუდედ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს.“

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

შესაბამისად, სსიპ - ქალაქ თბილისის №24-ე საჯარო სკოლამ უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება, რათა განხორციელდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.

*საფუძველი:*

*შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №1 და №30 კონვენცია;*

*საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანება;*

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.

3. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

სსიპ - ქალაქ თბილისის №24 საჯარო სკოლასა და [REDACTED] შრომითი ხელშეკრულების მე-5 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, რომელიც დამსაქმებლის სამუშაო დროს არეგულირებს, განსაზღვრავს, რომ სრული დატვირთვა ნიშნავს 36 საათიან სამუშაო კვირას, რომლის შემადგენლობაშიც შედის 18-19-20 საგაკვეთილო საათი. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ნაწილობრივი დატვირთვის მქონე მასწავლებელი კვირაში მუშაობს 36 საათზე ნაკლებ სამუშაო საათს, რომელთა შორის საგაკვეთილო საათები 18 საათზე ნაკლებია. ხსენებული შრომითი ხელშეკრულების მე-7 მუხლის პირველი პუნქტი ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებას დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს.

ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობებს. ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირის ჭრილში არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს, ხოლო ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს ნორმირებული სამუშაო დროის ზედა ზღვარს, რომელიც წარმოადგენს 40 საათს, თუ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულის სამუშაო დრო წარმოადგენს მაგალითად, 36 საათს, სწორედ ხსენებული დრო (36 სთ.) მიემართება დასაქმებულისთვის კვირის ჭრილში ნორმირებულ სამუშაო დროს, რომლის მიღმა აითვლება დასაქმებულის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაო განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი ნორმირებული დროის მიღმა და არა საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მაქსიმალური ზღვრიდან.



საქართველოს შრომის კანონმდებლობის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს დროის ათვლა უზრუნველყოს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა.

*საფუძველი:*

*საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი.*

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 (ოცდაათი) კალენდარულ დღეს.

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

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

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

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

მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_