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

შემოწმების აქტი № 0 0 2 6 8 6 / შ

შედგენის თარიღი: „25“ „მარტი“ 2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-7 პუნქტის, „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის №99 დადგენილების შესაბამისად, კერძოდ, 2021 წლის 08 ნოემბრის №002686 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული №002686/ო მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორებისათვის განსაზღვრული 30 დღიანი ვადის გასვლის შემდეგ, სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარ სპეციალისტების (უფროსი შრომის ინსპექტორების) - მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების [redacted]ს მიერ, **2022 წლის 26 იანვარს** განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის განმეორებითი ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი'';
ობიექტის დასახელება: შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი'' - თეთრიწყაროს სამედიცინო ცენტრი;
საიდენტიფიკაციო კოდი: 236035517;
დირექტორი: ნუგზარ ბოლქვაძე;
იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი, მ. ასათიანის ქ. №9;
ფაქტობრივი მისამართი: თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტი, რუსთაველის ქ. №23.

შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრის“ თეთრიწყაროს სამედიცინო ცენტრის მიმართ **2021 წლის 08 ნოემბერს** გაიცა **№002686** ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და **№002686/ო** მითითება, რომლის თანახმად ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საწარმოს განესაზღვრა 30 (ოცდაათი) დღე მითითების გამოსასწორებლად.

შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრს“ 2021 წლის 08 ნოემბრის **№002686** ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და მასზე თანდართული **№002686/ო** მითითება კანონით დადგენილი წესით ჩაბარდა 2021 წლის 12 ნოემბერს.

განმეორებითი ინსპექტირების ფარგლებში, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ არსებითად შესწავლილ იქნა სამართალდარღვევის ოქმითა და მასზე თანდართული მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორების საკითხი. კერძოდ:

პირველი მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია კოვიდ მიმღები სტაციონარის ფუნქციონირების პერიოდის დასრულებამდე, ხოლო ამ ვადის გასვლისთანავე შრომითი ხელშეკრულება წყდება. ამავე ხელშეკრულებით არა კოვიდ განყოფილებაში დასაქმებულებთან მიმართებით შრომითი ხელშეკრულების ვადა შეადგენს 1 (ერთი) წელს, ხოლო ამ ვადის გასვლისთანავე შრომითი ხელშეკრულება წყდება. მათ შორის, იმ დასაქმებულებთან მიმართებით, რომლების შპს "რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრში" დასაქმებულია მრავალი წლის განმავლობაში. აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელს მიეთითა, რომ ხელშეკრულების ვადები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კონონმდებლობასთან. რეინსპექტირების დროს, დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილ იქნა 2022 წლის 14 მარტის წერილი, რომლის თანახმად პანდემია, კოვიდ მიმღები დაწესებულებების მიმართ განსხვავებული სამუშაო პირობები და წინასწარ დაუდგენელი ვადა, შეიძლება ჩაითვალოს ობიექტურ გარემოებად, რაც ამართლებს შრომით ხელშეკრულებაში გაკეთებულ დათქმას, რომ მასში არსებული არსებითი პირობები მოქმედებს კოვიდ მიმღები სტაციონარის ფუნქციონირების პერიოდის დასრულებამდე. ხელშეკრულებები დაიდო განსაზღვრული ვადით, ვინაიდან სახეზე იყო სამუშაო მოცულობის დროებით გაზრდა, მანამ სანამ კლინიკას ექნება კოვიდ კლინიკის სტატუსი. იმ დასაქმებულებთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებები, რომლებიც ცენტრში განუსაზღვრები ვადით ითვლებიან დანიშნულად, აღდგება პირველადი სახით და შესაბამისად გაგრძელდება უვადოდ, COVID-19 პაციენტების მიმღები დაწესებულებების დემობილიზაციისთანავე.

მე-2 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ ცვლიანი სამორიგეო გრაფიკის მქონე თანამშრომელთა შრომით ხელშეკრულებებში არ გვხვდება სამუშაო დროისა და დასვენების დროის განმსაზღვრელი დათქმა, კერძოდ, წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებათა მე-3 მუხლში(„მუხლი 3. სამუშაო დრო“) არსებობს შემდეგი ჩანაწერი: „3.1 დასაქმებულის

სამუშაო დრო განისაზღვრება ცვლიანი სამორიგეო გრაფიკით". აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელს მიეთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და სამუშაო დრო და დასვენების დრო სათანადო წესით ასახოს შრომით ხელშეკრულებაში. რეინსპექტირების დროს, დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში აღნიშნული მითითება შესრულებულია, კერძოდ მე-2 თავში განისაზღვრა კვირის ჭრილში ნორმირებული სამუშაო დროის ოდენობა და სამუშაო დღის განმავლობაში შესვენების ოდენობა.

მე-3 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ" ქვეპუნქტი, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არსებობდა ჩანაწერი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის შესახებ, ასევე, არ იყო დადგენილი ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ანაზღაურების კონკრეტული ოდენობა. აღნიშნულთან დაკავშირებით, დამსაქმებელს მიეთითა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, კერძოდ, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა (ტარიფი), როგორც არსებითი პირობა, განსაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში, ასევე, ალტერნატივის სახით დააწესოს დათქმა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემის თაობაზე. რეინსპექტირების დროს, დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში აღნიშნული მითითება შესრულებული, 3.5 პუნქტით განსაზღვრულია ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა და ალტერნატივის სახით დასვენების დროის მიცემის შესაძლებლობა.

მე-4 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლი, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის მე-14(2) მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად „ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ ამ მუხლის მე-4 პუნქტის „ა" და „ბ" ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებული იყო გადეხადა დამსაქმებლისათვის კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსის ღირებულების ორმაგი ოდენობა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ იყო დადგენილი." აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელს მიეთითა, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია შინაგანაწესის აღნიშნული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსთან. რეინსპექტირების დროს, დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილია ხელშეკრულებები, რომლის 4.5 პუნქტით აღნიშნული მითითება შესრულდა.

მე-6 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-7 პუნქტი, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლის შედეგად სხვადასხვა თვის ჭრილში დგინდებოდა დასაქმებულთა უწყვეტი ცვლიანობის შემთხვევები. აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელს მიეთითა, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია შესაბამისობაში მოიყვანოს თითოეული დასაქმებული პირის სამუშაო და დასვენების დრო საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათით. რეინსპექტირების დროს, დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლის შედეგად აღარ იკვეთება 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად მუშაობა, შესაბამისად აღნიშნული მითითება აღმოიფხვრა.

მე-7 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ არ იქნა წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმები, რომლებიც დააკმაყოფილებდა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანებით დადგენილ მინიმალურ მონაცემებს. აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელს მიეთითა, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანებით დადგენილ მინიმალურ მოთხოვნებთან და უზრუნველყოს მისი დასაქმებულთათვის გაცნობა. რეინსპექტირების დროს, დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილ იქნა ბრძანება რომლითაც დამტკიცდა მინისტრის ბრძანებით განსაზღვრული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა.

მე-9 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლი, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებათა მეორე მუხლში(„მუხლი 2. შრომის ანაზღაურება (ხელფასი)“)გვხვდება შემდეგი სახის ჩანაწერი: „2.6 დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება რაც მოცემულია ამ ხელშეკრულების 2.1 პუნქტში, მოიცავს კანონმდებლობით განსაზღვრულ საშემოსავლო გადასახადს და კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების თანხას, რაც შეადგენს საერთო თანხის 9,5 პროცენტს;“ აღნიშნულთან დაკავშირებით, დამსაქმებელს მიეთითა, რომ ვალდებულია ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოს ყველა დასაქმებულისათვის საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად. რეინსპექტირების დროს, დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში აღნიშნული

მითითება შესრულებულია, 2.6 პუნქტით განსაზღვრულია ანაზღაურებადი/ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის უფლება.

მე-10 მითითების თანახმად, დარღვეული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტი. აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელს მიეთითა, რომ სახეზეა მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული პირობის დარღვევა და დამსაქმებლის მხრიდან ექიმ ინფექციონისტზე დადგენილი დანამატის გაუცემლობა. რეინსპექტირების დროს, დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილ იქნა ინფექციონისტ [redacted]**ის** შეთანხმება, რომლის თანახმად მხარეთა ურთიერთშეთანხმებით, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 8.1 პუნქტისა და საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, წყდება მხარეთა შორის დადებული შრომით ხელშეკრულების მოქმედება **ხარაგაული/დედოფლისწყაროს** - სამედიცინო დაწესებულებაში ამა წლის 15 მარტიდან. შესაბამისად მხარეებს შორის აღარ არსებობს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. ასევე კლინიკის მიერ წარმოდგენილია ჯანდაცვის სამინისტროს წერილი, რომლის თანახმად რეგიონალური ჯანდაცვის ცენტრს აღარ აქვს კოვიდ სტატუსი, შესაბამისად აღნიშნული მითითების შესრულების სამართლებრივი საფუძველი აღარ არსებობს.

გამოთხოვილი დოკუმენტაცია/ინფორმაციის შესწავლის, დამსაქმებლის და დასაქმებულების გასაუბრების შედეგად მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება:

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტებისა და ინფორმაციის შესწავლის, დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრების, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, 2021 წლის 08 ნოემბრის **№002686** ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული **№002686 /ო** მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორების საკითხის შესწავლის საბოლოო შედეგები შემდეგნაირია:

№	**გაცემული მითითება**	**შედეგი**
1.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტი**	**მითითება შესრულდა**

	თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.	
2.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი** შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: სამუშაო დრო და დასვენების დრო;	**მითითება შესრულდა**
3.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი** შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;	**მითითება შესრულდა**
4.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის ,,საქართველოს შრომის კოდექსი'' 22-ე მუხლი** 1. დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებას.	**მითითება შესრულდა**

	2. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს. 3. თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.	
5.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი" 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტი და 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტი** სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია.	**მითითება არ შესრულდა**
6.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი" 24-ე მუხლის მე-7 პუნქტი**	**მითითება შესრულდა**
7.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი" 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი**	**მითითება შესრულდა**

	დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი (შემდგომ – მინისტრი) სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.	
8	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი** ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.	**მითითება არ შესრულდა**
9.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 36-ე მუხლი** დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, თუ მის მიერ მუშაობის დაწყების ან ბოლო შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, ხოლო თუ იგი ყოველთვიურ	**მითითება შესრულდა**

	ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებს – ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით.	
10.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტები** შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.	**მითითება შესრულდა**
11.	**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები** 3.შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ. 4. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს წესი არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე.	**მითითება არ შესრულდა**

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

სამართალდამრღვევი ან მისი უფლებამოსილი პირის მიერ შემოწმების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

_____

_____

_____

უფლებამოსილი პირ(ები)ი:

[redacted] _____ [redacted]

[redacted] _____ [redacted]

სამართალდამრღვევი ან მისი უფლებამოსილი წარმომადგენელი:

_____

_____