

5. დარღვეული საქართველოს ოქმის „საქართველოს შრომის კოდექსი“
77-ე მუხლის პირველი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: გაჯინი (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)
სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

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

10. ოქმის შემდგენელი:

11. სამართალდამრღვევი:

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

19/05/2022

12. მოწმე:

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

13. დაზარალებული:

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 19 მაისის
აქტ 003758/ო

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

15. შენიშვნა:

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

დამკვეთი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური.“

დამამზადებელი: შპს კაბადონი+

სემგს-ს რეგისტრაციის № 11-5748

შენიშვნა

ოქმის მეორე მხარეს აღინიშნება:

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯიმნის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილებაც საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ოფიციალურ ვებგვერდზე (www.moh.gov.ge) ან/და სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ოფიციალურ ვებგვერდზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) გამოქვეყნების დღიდან.

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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 003758 /ო

შედგენის თარიღი: 19 მაისი 2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და ამავე სამმართველოს მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 11 აპრილს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „დომუს დეველოპმენტ“;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 205210261;

დირექტორი: ალექსანდრე კორძახია;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, ვაკის რაიონი, კავსადის ქ. N3, კომერციული ფართი N12;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. თბილისი, თამარაშვილის ქ. N13

ეროვნული კლასიფიკატორი: საცხოვრებელი და არასაცხოვრებელი შენობების მშენებლობა - 41.20.0

დასაქმებული ქალი - 20;

დასაქმებული მამაკაცი - 161;

დასაქმებული ორსული - 0;

დასაქმებული შშმ პირი - 0;

დასაქმებული არასრულწლოვანი - 0;

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა „2022 წელს განსახორციელებელი გეგმური ინსპექტირებების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარი შრომის ინსპექტორის, ბექა ფერადის, 2022 წლის 02 თებერვლის № 09-65/ო ბრძანებას, ასევე, „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 დადგენილ იქნა:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში არ არის სრულყოფილი ჩანაწერი შრომის ანაზღაურების გადახდის წესთან დაკავშირებით. დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულებით არ აქვს განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების გადახდის კონკრეტული თარიღი.</p> <p>კერძოდ, წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) გადახდის წესი ჩამოყალიბებულია შემდეგნაირად - „ ხელფასი გადაიხდება დასაქმებულის იმ პირად ანგარიშზე გადარიცხვით, რომელსაც დასაქმებული მიაწოდებს დამსაქმებელს და რომელიც დასაქმებულს საშუალებას მისცემს საკუთარი ანგარიშიდან გაიტანოს თანხები. ხელფასის გადახდის დღედ ჩაითვლება დღე, როდესაც ფულადი თანხები მოხსნილი იქნება დამქირავებლის ანგარიშიდან დასაქმებულის ანგარიშზე გადასარიცხად.“</p> <p>ხელშეკრულება - დანართი „ა“ 1.10 მუხლის 1.10.1 პუნქტი].</p> <p>შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს პირობას შრომის ანაზღაურებისა და მისი გადახდის წესის შესახებ. გასაგებად და ნათლად უნდა იყოს განსაზღვრული, როგორც ძირითადი ანაზღაურებისა და დანამატის (არსებობის შემთხვევაში) ოდენობა, ისე მათი გაცემის წესი და კონკრეტული კალენდარული თარიღი. ნებისმიერი ბუნდოვანება, ეწინააღმდეგება შრომით სამართლებრივ პრინციპებს და არღვევს დასაქმებულის უმთავრეს შრომით უფლებას - მიიღოს წინასწარ მკაფიოდ შეთანხმებული ანაზღაურება, მკაფიოდ შეთანხმებულ დროის მონაკვეთში.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, „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 იძულებით განაცდურის ანაზღაურებაზე.“</p>

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად მხარეთა წინასწარი შეთანხმების ფორმა/პროცედურა/მექანიზმი: მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის დადგენა. კერძოდ, დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული; ამდენად, სახელშეკრულებო ჩანაწერი, რომელიც ეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესს უნდა იყოს მაქსიმალურად დეტალური და მოიცავდეს ყველა იმ საკითხს რაც გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე და 30-ე მუხლების მოთხოვნებიდან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებებში არსებული ზემოაღნიშნული ჩანაწერები უნდა შეცვალოს (დააზუსტოს/სრულყოს) და შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.

3. *დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 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 N01-15/5 ბრძანებით (შემდგომში - ბრძანება) დამტკიცდა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი. ამ ბრძანებით დამტკიცებული N2 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 წარმოდგენილ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში სრულყოფილად არ არის ასახული მონაცემები. კერძოდ, არაა მითითებული შემდეგი მონაცემები;

- გრაფაში 10 - თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;
- გრაფაში 12 - თვის განმავლობაში დასვენების, უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო აღრიცხვის ფორმის გაცნობის შედეგად გამოვლინდა, რომ დასაქმებულებმა [მაგ: ██████████] კომპანიისთვის შეასრულეს სამუშაო უქმე დღეს, კერძოდ 23 ნოემბერს.

დასვენების დრო წარმოადგენს დღიური სამუშაო დროის დამთავრებასა და მის ხელახალ დაწყებას შორის დროის მონაკვეთს, გარდა ამისა, **დასვენების დროს წარმოადგენს, ასევე შრომის კოდექსით დადგენილი უქმე დღეები.** შრომის კანონმდებლობით, უქმე დღეების განსაზღვრის მიზანია საერთო საერო და რელიგიურ დღესასწაულებზე დასაქმებულისთვის ანაზღაურებადი დასვენების უზრუნველყოფა. შრომით კოდექსით განსაზღვრულ უქმე დღეს, როგორც წესი, დასაქმებული არ უნდა ასრულებდეს სამუშაოს, თუმცა კომპანიის ნორმირებული საქმიანობის უზრუნველსაყოფად, მუშაობის სპეციფიკის გათვალისწინებით და მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე დასაშვებია უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება, რომელიც მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებისთვის დადგენილი წესით ან პროპორციული დასვენების დღის მიცემით. სწორედ აღნიშნულ უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა, რომელიც ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არის მიჩნეული უნდა აისახოს სამუშაო აღრიცხვის ფორმის მე-10 და მე-12 გრაფებში.

ამდენად, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა შეივსოს **სრულყოფილად** და უნდა მოიცავდეს არანაკლებ „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული N2 დანართით განსაზღვრულ მონაცემებს.

საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანება.

4. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებებისა და საგადახდო დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ მიუხედავად დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გაფორმებული შრომით ხელშეკრულებაში არსებული ჩანაწერისა, დამსაქმებლის მიერ ზოგიერთ შემთხვევებში ანაზღაურების გადახდა არ ხდება ხელშეკრულებით განსაზღვრულ დროს.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებების [მაგ: ██████████] მე-4 მუხლში შრომის ანაზღაურება, 4.2 პუნქტი ჩამოყალიბებულია შემდეგნაირად - „**ანაზღაურების გადახდა წარმოებს, თვეში ერთხელ არაუგვიანეს საანგარიშო თვის ყოველი მომდევნო თვის 31 რიცხვისა დასაქმებულის მიერ მოწოდებული საბანკო ანგარიშზე თანხის ჩარიცხვის გზით.**“

მიუხედავად აღნიშნული ჩანაწერისა, დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად დადგინდა ზოგიერთ თვეში შრომის ანაზღაურების გადახდის დაგვიანების ფაქტი. [მაგ: ██████████ - სექტემბრის თვის ანაზღაურება ნაცვლად ოქტომბრის თვის ბოლო რიცხვისა ჩაერიცხა 5 ნოემბერს, დეკემბრის თვის ანაზღაურება ნაცვლად იანვრის თვის ბოლო რიცხვისა ჩაერიცხა 1 და 7 თებერვალს (ორ ნაწილად), ხოლო იანვრის თვის ანაზღაურება ნაცვლად თებერვლის თვის ბოლო რიცხვისა ჩაერიცხა 7 მარტს. ასევე დასაქმებულ ██████████ სექტემბრის თვის ანაზღაურების ნაწილი ნაცვლად ოქტომბრის თვის ბოლო რიცხვისა ჩაერიცხა 5 ნოემბერს, ოქტომბრის თვის ანაზღაურება ნაცვლად ნოემბრის თვის ბოლო რიცხვისა ჩაერიცხა 3 და 8 დეკემბერს (ორ ნაწილად), ხოლო იანვრის თვის ანაზღაურება ნაცვლად თებერვლის თვის ბოლო რიცხვისა ჩაერიცხა 7 მარტს].

აღნიშნული ქმედება ეწინააღმდეგება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტს, რომლის თანახმად **„შრომის ანაზღაურება გაცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ,** და ასევე ეწინააღმდეგება შრომით სამართლებრივ პრინციპებს და არღვევს დასაქმებულთა უმთავრეს შრომით უფლებას - მიიღონ ანაზღაურება გაწეული შრომისათვის სრულად და დროულად. აღნიშნული პუნქტის მიზანია დაცული იქნეს დასაქმებულის სოციალური გარანტიები და მან გაწეული შრომის სანაცვლოდ ადეკვატურ დროში მიიღოს ანაზღაურება.

კანონის დანაწესი შრომით ანაზღაურების თვეში ერთხელ გაცემის თაობაზე დისპოზიციურ ჩანაწერს არ წარმოადგენს და მისი დაცვა უნდა მოხდეს არა ფორმალურად, არამედ კანონისა და შრომითი ხელშეკრულების სრული შესაბამისობის დაცვით.

გარდა აღნიშნულისა, დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ შრომის შინაგანაწესში, რომელიც ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილია და ხელშეკრულებას დანართის სახითაც ერთთვის, მე-15 მუხლის 15.5 პუნქტი ჩამოყალიბებულია შემდეგნაირად „**ანაზღაურების გაცემის დაგვიანების მიზეზი შეიძლება იყოს დაუძლეველი ან სხვა ობიექტური გარემოება, რაც ხელს შეუშლის თანხის დროულ გაცემას და დამსაქმებლისთვის წარმოადგენს საპატიო მიზეზს.**“ შინაგანაწესის აღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ დათქმას, რომ შრომის ანაზღაურება გაცემული უნდა იყოს არანაკლებ თვეში ერთხელ, ვინაიდან შრომის ანაზღაურება და მისი გადახდის წესი წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის არსებით კომპონენტს, რომლის მინიმალური სტანდარტი, არანაკლებ თვეში ერთხელ გაცემა, დადგენილია საქართველოს შრომის კოდექსით.

შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამრიგად, შრომის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის უმთავრესი კომპონენტია, რომლის გარეშეც შრომის ურთიერთობა ვერ იარსებებს. ანაზღაურება საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული არსებითი პირობაა, რომელიც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით და ამავე კოდექსით დადგენილი

სტანდარტების დაცვით, კერძოდ საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლით განსაზღვრული წესით, არანაკლებ თვეში ერთხელ უნდა გაიცეს.

ამასთან, დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული სახელფასო უწყისების შესწავლის შედეგად არ დასტურდება დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისთვის ყოველი დაყოვნებული დღისთვის 0.07 პროცენტის გადახდა. აღნიშნული ქმედება ეწინააღმდეგება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტს, რომლის თანახმად „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 9-ე პუნქტით გათვალისწინებული იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე.“

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სახელფასო უწყისები და საგადახდო დავალებები აჩვენებს, რომ მხარის მიერ ხდება ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების ჯეროვანი შეუსრულებლობა, კერძოდ შრომის ანაზღაურების დაგვიანებით ჩარიცხვა და ამავდროულად, არ ხდება კანონით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს, 0.07 პროცენტის გადახდა დასაქმებულისთვის.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულებზე (მათ შორის ამ მითითებაში ხსენებულ პირებზე) გასცეს შრომის ანაზღაურება სრულად და დროულად (შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ ვადაში), არანაკლებ თვეში ერთხელ, ხოლო ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადაუხადოს/აუნაზღაუროს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.

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

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

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

მითითების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შემოწმების განმახორციელებელი სამსახურის უფლებამოსილი პირი იყენებს შესაბამის

ადმინისტრაციულ სახდელს და აღნიშნავს მას ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა ოქმში.

მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

[Redacted]

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

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

[Redacted]

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

[Redacted]