



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № **004811**

07 09 2022 წ.

ქ. თბილისი

ოვითმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომითი უფლებების შედარებით შემოწმების განხორციელების მიზნით უფლებებს შედარებითად შემოწმების სამართლის მიხედვით სპეციალური შემოწმების უფროსი სპეციალური, უფროსი შრომის ინსპექტორი [redacted].

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს "დექს-თილი" ს/ნ 426527523, იქირობა მს. მთი: საქთვ-ველო, ვაჟა-ფშაველას ხ-ბი, სოფელი ვაზიანი; დაქვობა მს. მთი: საქთვ-ველო, ვაჟა-ფშაველას ხ-ბი, სოფელი ვაზიანი (ხარკების აღკვეთის მიმდებარე სერვისი).

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი/რეგისტრაციის მხედვით; იურიდიული პირის შემთხვევაში - დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნომერი, მისამართი ფაქტობრივი/რეგისტრაციის მხედვით, დირექტორი და საკონტაქტო ინფორმაცია

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

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2022 წლის 28 ივლისს ვაზიანის სოფელში შპს "დექს-თილი" (ს/ნ 426527523, მს. მთი: საქთვ-ველო, ვაჟა-ფშაველას ხ-ბი, სოფელი ვაზიანი, ხარკების აღკვეთის მიმდებარე სერვისი) ინსპექციის მიერ, "შრომის ინსპექციის შესახებ" საქთვ-ველოს კანონის შესაბამისად, ხა დროს დადგინდა, რომ დაღვრილია საქთვ-ველოს ობიექტი კანონის "საქთვ-ველოს შრომის კოდექსის":
მ-12 მუხლის მე-2 პუნქტი;
24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი.

5. დარღვეულია საქართველოს იმპროვიზირებული „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 77-ე მუხლის ნიხვია ვენქცია.

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

[Blank area for explanation, crossed out with a large X]

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

10. ოქმის შემდგენელი: [Redacted] / სახელი და გვარი ხელმოწერა

11. სამართალდამრღვევი: [Redacted] / სახელი და გვარი ხელმოწერა

12. მოწმე: [Redacted] / სახელი და გვარი ხელმოწერა

13. დაზარალებული: [Redacted] / სახელი და გვარი ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 07 სექტემბრის №004811/მ ბიროქტა.

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

15. შენიშვნა: საქართველოს იმპროვიზირებული „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 77-ე მუხლის ნიხვია ვენქცია.

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

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

დამაშზადებელი: სემგს-ს რეგისტრაციის №35-5919

შენიშვნა

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისგებაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტება, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარგმანის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 კალენდარული 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, თამარაშვილის ქ. N15ა), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-10 პუნქტის შესაბამისად დამრღვევა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 კალენდარული დღის განმავლობაში შემდეგ საგადახდო რეკვიზიტებზე: მიმღები-ხაზინის ერთიანი ანგარიში; ბანკის კოდი - TRESGE22; სახაზინო კოდი - 302003555.

30 კალენდარული დღის ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, ხოლო 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.

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების არსებობისას სამართალდარღვევის ოქმი და საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულია ჩაითვალოს სახარბიულო ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი „შრომის ინსპექციის სამსახური.“

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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 004811/ო

შედგენის თარიღი: 07.09. 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 28 ივლისს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „ლუქს-ოილი“;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 426522523;

დირექტორი: მერაბ გიორგაძე

იურიდიული მისამართი: საქართველო, გარდაბნის რაიონი, სოფელი ვაზიანი;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: საქართველო, გარდაბნის რაიონი, სოფელი ვაზიანი (რკინიგზის სადგურის მიმდებარე ტერიტორია);

ეროვნული კლასიფიკატორი: საბითუმო ვაჭრობა დიზელის სათბობით - 46.71.5

დასაქმებული ქალი - 7;

დასაქმებული მამაკაცი - 9;

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 ფერაძის, 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-12 მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>ინსპექტირების პროცესში, დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრების შედეგად დადგინდა, რომ არც ერთ დასაქმებულთან არ არის გაფორმებული წერილობით შრომითი ხელშეკრულება, მიუხედავად კომპანიაში დასაქმებულთა მრავალწლიანი მუშაობის პერიოდისა. დასაქმებულები სამუშაო პირობებს ეცნობიან ზეპირი ფორმით. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ კომპანიაში არ მოქმედებს შრომის შინაგანაწესი ან სხვა შიდა რეგულაციის განმსაზღვრელი დოკუმენტი.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულება თავისი არსით კერძო სამართლებრივი ბუნებისაა, რაც თავის მხრივ გულისხმობს, რომ მასზე ვრცელდება მხარეთა თანასწორობის პრინციპი. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს სტანდარტს, თუ რა გარემოებების და საკითხების შეთანხმებაა სავალდებულო მხარეთა მიერ იმისათვის, რომ შემდგომში ადგილი არ ჰქონდეს განუსაზღვრელი ვალდებულებების წარმოშობას ან არათანაზომიერი პასუხიმგებლობის დაკისრებას. შრომის კოდექსი მხარეებს აძლევს თავისუფლებას შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე განსაზღვრონ ყველა ის არსებითი პირობა, რომელთა არსებობაც შრომითი ხელშეკრულების არსიდან გამომდინარე სავალდებულოა, თუმცა ამასთან, გასათვალისწინებელია ის მინიმალური სტანდარტები, რასაც შრომის კოდექსი გვთავაზობს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმება არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს კანონს და არ უნდა ითვალისწინებდეს ისეთ განსხვავებულ ნორმებს, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულია, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს ზეპირი ან წერილობითი ფორმით. ამავდროულად, შრომითი ხელშეკრულება ყოველთვის წერილობითი ფორმით იდება, მაშინ, როდესაც შრომითი ურთიერთობა ერთ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. წერილობითი ფორმის დაწესება მიზნად ისახავს დასაქმებულის დაცვას ბუნდოვანი და არასრულყოფილად განსაზღვრული შრომის პირობებისაგან. შესაბამისად,</p>

	<p>წერილობითი ხელშეკრულების დადებისას მარტივდება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების აღქმა, რაც დასაქმებულს უმარტივეს სამუშაოს ჯეროვნად შესრულებას, მისი უფლებებისა და ვალდებულებების გააზრებას, ხოლო დამსაქმებელს აძლევს სამუშაოზე კონტროლის განხორციელების შესაძლებლობას.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის მე-15 მუხლი შრომითი ურთიერთობის წარმოშობას დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყებას უკავშირებს. შესაბამისად, წერილობითი ხელშეკრულების დადებამდე ფაქტობრივად დამდგარი ურთიერთობა საკმარისია შრომითი ურთიერთობის დაწყებულად ჩათვლისთვის. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე,</p> <p style="text-align: center;">მოთხოვნა:</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია, ყველა დასაქმებულთან გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულება და სრულყოფილად ასახოს მასში ყველა ის არსებითი პირობა, რომელიც დადგენილია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლით:</p> <ul style="list-style-type: none"> ა) ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ; ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; გ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; დ) სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის; ე) თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა; ვ) შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი; ზ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; თ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი; ი) დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი; <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის პირველი პუნქტი.</i></p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო.</p>

2021 წლის 12 თებერვალს, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ №01-15/5 ბრძანებით (შემდგომში - ბრძანება) 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 ფორმაში სრულყოფილად არ არის ასახული მონაცემები. მაგალითად, კომპანიის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში არაა მითითებული (დასათაურებული) ბრძანებით გათვალისწინებული შემდეგი მონაცემები:

- თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა - მინისტრის ბრძანებაში გრაფა N10;
- თვის განმავლობაში ღამით (22.00-დან 6.00-მდე პერიოდი) ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა - მინისტრის ბრძანებაში გრაფა N11;
- თვის განმავლობაში დასვენების, უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა - მინისტრის ბრძანებაში გრაფა N12;
- თვის განმავლობაში სხვა 10-12 გრაფებისგან განსხვავებული, მათ შორის დისტანციურად ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა - მინისტრის ბრძანებაში გრაფა N13;
- დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შეცვლაზე პასუხისმგებელი პირის **თანამდებობა**;
- ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის **თანამდებობა, ხელმოწერა და თარიღი.**

აღსანიშნავია, რომ ამავე ბრძანების თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი და შევსებაზე პასუხისმგებელი პირი ერთი და იგივე პირია, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა დასტურდება ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის ხელმოწერით.

ამასთან, არ დასტურდება სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დასაქმებულთა მიერ **გაცნობა** მატერიალური ან ელექტრონული ფორმით.

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.“

აღნიშნულის 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. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე,

მოთხოვნა:

ა) 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 №01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით განსაზღვრულ მონაცემებს;

ბ) დამსაქმებელი ვალდებულია, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა დასაქმებულებს **გააცნოს** მატერიალური ან ელექტრონული ფორმით.

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

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):

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:
