

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

მ ი თ ი ე ბ ა № 004858/ო

შედგენის თარიღი: 15.09.2022 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“) შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი ინსპექტორის [REDACTED] შრომით უფლებების (შრომის ინსპექტორები) [REDACTED] 2022 წლის 03 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „დეიდრიმ უნივერსალ საქართველო“;

საიდენტიფიკაციო კოდი: 404922517;

გენერალური დირექტორი [REDACTED]

იურიდიული მისამართი: [REDACTED] რაიონი, გამსახურდიას გამზ. N41

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: თბილისი, საბურთალოს რაიონი, გამსახურდიას გამზ. N41;

ეროვნული კლასიფიკატორი - აზარტული თამაშების საქმიანობები - 92.00.0

დასაქმებული ქალი - 50

დასაქმებული მამაკაცი - 25

დასაქმებული ორსული - 0

დასაქმებული შშმ პირი - 0

დასაქმებული არასრულწლოვანი - 0

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა „შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების 2022 წლის გეგმისა და შერჩევის კრიტერიუმების დამტკიცების თაობაზე“ მთავარი შრომის ინსპექტორის 2022 წლის 02 თებერვლის №09-65/ო ბრძანება.

წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2022 წლის 03 აგვისტოს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, ასევე დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობას.

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 მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი;</p> <p>კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ ითვალისწინებს ინფორმაციას დასაქმებულის სამუშაო ადგილის თაობაზე.</p> <p>ხსენებულთან დაკავშირებით, აღსანიშნავია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის.</p> <p>ამრიგად, დასაქმებულის უფლებაა ხელშეკრულების დადების მომენტიდანვე ჰქონდეს ინფორმაცია სამუშაო ადგილის შესახებ, ვინაიდან, ზოგ შემთხვევაში, სამუშაო ადგილი ან მისი შეცვლა შესაძლებელია, შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე უარის თქმის საფუძველიც კი გახდეს. შესაბამისად, კომპანია ვალდებულია ყველა დასაქმებულთან დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში ასახოს სამუშაო ადგილი.</p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი;</p> <p>კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის 2.1.4 პუნქტის ჩანაწერი შეიცავს კანონშეუსაბამო დათქმას, რომლის თანახმად, სამსახურეობრივი და გადაუდებელი აუცილებლობიდან გამომდინარე უფროსის გადაწყვეტილებით შესაძლებელია</p>

	<p>თანამშრომელს დაევალოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება (მათ შორის შაბათ-კვირას და დასვენების სხვა დღეებში). ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის ანაზღაურება ხორციელდება საქართველოს შრომის კოდექსისა და ხელშეკრულების შესაბამისად.</p> <p>აღნიშნული ჩანაწერი შეუსაბამობაშია საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის მოთხოვნასთან, რომლის მიხედვითაც, „ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს“.</p> <p>შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმების საგანს და არა დასაქმებულის ვალდებულებას იმუშაოს ზეგანაკვეთურად დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში. საქართველოს შრომის კოდექსი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას დასაქმებულს მხოლოდ ორ შემთხვევაში ავალდებულებს:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე; ✓ საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით; <p>ყველა სხვა შემთხვევაში, აუცილებელია არსებობდეს დამსაქმებლისა და დასაქმებულს შორის შეთანხმება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით.</p> <p>ზემო აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებული შრომის შინაგანაწესის ხსენებული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან.</p>
<p>3.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი;</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მხარეთა მიერ წინასწარ შეთანხმებულ არსებით პირობას, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.</p> <p>კომპანიის შრომის შინაგანაწესით გაწერილია ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს შესრულებისთვის ანაზღაურების წესი. კერძოდ, შინაგანაწესის 3.2.3 პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთურად შესრულებული საათების რაოდენობა გამოითვლება სამუშაო დროის</p>

	<p>შეჯამებული აღრიცხვის დოკუმენტის მიხედვით და სტანდარტულ საათობრივ ანაზღაურებასთან ერთად დამატებით ანაზღაურდება საათობრივი ანაზღაურების 10% პროცენტით. 3.2.4 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია კანონით დადგენილი უქმე და დასვენების დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სანაცვლო დასვენების დღე.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრულ სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა და რომელიც მიმზიდველია დასაქმებულისთვის სათანადო კომპენსაციის გამო ან დამატებითი დასვენების დროით, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დამატებითი პროპორციული დასვენების დროს. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვისება. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.</p> <p>ვინაიდან, შრომის შინაგანაწესი - წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად შედგენილ შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტს, რომლის ფორმირებაზე გავლენას ვერ ახდენს დასაქმებული. შესაბამისად, დასაქმებულის, როგორც შრომითი ურთიერთობის „სუსტი“ მხარის უფლებების დაცვის მიზნით, აუცილებელია, ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი განისაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში, რათა გამოირიცხოს მხარეთა შორის შეთანხმების გარეშე ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილება.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი;</i></p>
4.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ჩანაწერს შრომითი ურთიერთობის ისეთი არსებითი პირობის შესახებ, როგორცაა ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესის შესახებ. წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების მე-8 მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს შვებულებით მუშაობის მეთერთმეტე თვიდან შრომის კოდექსში გათვალისწინებული ვადებითა და წესით.</p> <p>შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობების შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრის მიზანია დასაქმებულთა უფლებების დაცვაში ერთიანი მიდგომის ჩამოყალიბება და სწორი</p>

პრაქტიკის დანერგვაა. კანონმდებელმა ნათლად გამოკვეთა თავისი ნება შრომითი ხელშეკრულების შინაარსთან დაკავშირებით და იმ ძირეული საკითხების მითითებით შემოიფარგლა, რომელთა გარეშეც შრომითი ხელშეკრულების არსებობა თითქმის წარმოუდგენელია. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შვებულების თაობაზე ჩანაწერი გაწეროს მხარეთა ორმხრივი შეთანხმების დოკუმენტში, შრომით ხელშეკრულებებში.

აღსანიშნავია, რომ კომპანიას შრომის შინაგანაწესის 4.2 პუნქტით გაწერილი აქვს ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მისი მიცემის წესი. თუმცა, შრომის შინაგანაწესი - წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად შედგენილ დოკუმენტს, რომლის ფორმირებაზე გავლენას ვერ ახდენს დასაქმებული.

საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ სტანდარტს – 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულების, სულ მცირე 15 კალენდარულ დღეს.

ხსენებული სამართლებრივი დანაწესები ითვალისწინებენ იმ მინიმალურ სტანდარტებს, რომლის დაცვაც დამსაქმებლის მხრიდან უპირობოდ და სავალდებულოდ შესასრულებელია, ხოლო დასაქმებულს აძლევს შესაძლებლობას ისარგებლოს კანონთ მასზე მინიჭებული ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სოციალური უფლებით.

5. 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. კერძოდ, სამუშაო დროის




აღრიცხვის ფორმაში არაა ასახული დასაქმებულთა უქმე და დასვენების დღეების ოდენობის ჯამი, ასევე ფიქსირდება დასაქმებულ პირთა ხელმოწერები.

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

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა 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: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/6 ბრძანება.

6. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი;

კომპანიის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის (სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, სახელფასო უწყისის) შესწავლის საფუძველზე დგინდება, რომ უქმე დღეებში დასაქმებულთა მიერ შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება სტანდარტულად, როგორც არაუქმე დღეს ნამუშევარი დრო და კომპანიის მიერ იგი არ მიიჩნევა  ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ. მაგალითად, დასაქმებულს, სფეის მენეჯერს,  2022 წლის 03 მარტს, 08 მარტს ნამუშევარი საათები არ არის მიჩნეული  და, არ არის ანაზღაურებული შესაბამისი წესით.

უქმე დღეების პრინციპიდან გამომდინარე, დასაქმებული აღნიშნულ პერიოდში არ უნდა ასრულებდეს სამუშაოს და არ უნდა იყოს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ, თუმცა ორგანიზაციის ნორმირებული საქმიანობის უზრუნველსაყოფად, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით და მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, დასაშვებია უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება, რა დროსაც ნამუშევარი საათები მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და მისი ანაზღაურება უნდა მოხდეს შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან დამატებითი დასვენების დროით.

დასაქმებულის მიერ უქმე დღეს მუშაობის ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიჩნევის წინაპირობად საკმარისია პირის სტატუსი (დასაქმებული) და სამუშაოს შესრულების ფაქტი. ყველა სხვა რეგულაცია, რომელიც დასაქმებულთან მიმართებით ზღუდავს უქმე დღეს ნამუშევარი დროის ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ კვალიფიკაციას, აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას და ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის დანაწესებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანია **ვალდებულია** დასაქმებულთა მიერ უქმე დღეს ნამუშევარი დრო მიიჩნიოს ზეგანაკვეთურ შრომად საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისად.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 27-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტები.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევ(ებ)ს, 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:



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004858

15 09 2022წ.

ქ. თბილისი

შვითმართველი ქალაქმუნციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომით უფლებებზე შედამხედველობის ტუპში ქაშირჯის, შრომით უფლებებზე შედამხედველობის სამართლებრივ მეთაური სვეტლანა (ფაჩილი შრომის ინსპექციის) ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს „თედიმ მრეწველსა და სერვისებს“ სსიპ 404922517, იჭი. შოს, თბილისი, საბურთალოს რ-ი, გამსახვილას გამ. №41, შენობ. ობიექტის შოს, თბილისი, საბურთალოს რ-ი, გამსახვილას გამ. №41;

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მიხედვით; ოურიდიული პირის შემთხვევაში - დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნომერი, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მიხედვით, 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 03 აგვისტოს ვახუშტის რაიონში შპს „თედიმ მრეწველსა და სერვისებს“, სსიპ 404922517, შენობ. ობიექტის შოს, ქ. თბილისი, საბურთალოს რ-ი, გამსახვილას გამ. №41 ინსპექციის „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, ჩატარდა შემოწმება, რომ დაზარალებულია საქართველოს ორგანიზაციის კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“;

- შე-14 მოხელის ამრეწველ შრომის „დ“ ქვეკატეგორია.
- 27-ე მოხელის ამრეწველ შრომის
- შე-14 მოხელის ამრეწველ შრომის „დ“ ქვეკატეგორია.
- შე-14 მოხელის ამრეწველ შრომის „დ“ ქვეკატეგორია.
- 24-ე მოხელის შე-11 შრომის.
- 30-ე მოხელის შე-4 შრომის.

(Handwritten signature)

5. დარღვეულია საქართველოს იმუნოლოგიური კამპი, საქართველოს შიშის კოდექსის 77-ე მუხლის პიხველ პიქტი.

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

[Blank lines for explanation]

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

10. ოქმის შემდგენელი: [Redacted]

11. სამართალდამრღვევი: [Redacted]

12. მოწმე: სახელი და გვარი ხელმოწერა

13. დაზარალებული: სახელი და გვარი ხელმოწერა

13. დაზარალებული: სახელი და გვარი ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 16.09 № 004858/თ შიითიქა.

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

15. შენიშვნა: ოქმი და შიითიქის ვაკუნა განთიქიეცეა საქოქტი ბიქტი.

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

[Blank lines for signature]

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

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-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 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 დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 კალენდარული დღის განმავლობაში შემდეგ საგადახდო რეკვიზიტებზე: მიმღები-ხაზინის ერთიანი ანგარიში; ბანკის კოდი - TRESGE22; სასაზიხო 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 საქციისა 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 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.