



საქართველოს საკანონმდებლო სიახლეები

იხელმძღვანელებით კანონმდებლობით

„გადასახადების ადმინისტრირების შესახებ“ საქართველოს ფინანსთა მინისტრის 2010 წლის 31 დეკემბრის ბრძანება №996

აღნიშნულ ბრძანებას დაემატა მე-6¹ მუხლი - გადასახადის გადამხდელის კატეგორია, რომლის მიხედვით, გადასახადის გადამხდელს საგადასახადო ორგანოს მიერ განესაზღვრება სიდიდის შესაბამისი კატეგორია. გადასახადის გადამხდელს კატეგორია განესაზღვრება წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის სავადო თარიღების მიხედვით მიღებული შემდეგი ორი მაჩვენებლიდან უდიდესით:

- ა) პირის მიერ საგადასახადო დეკლარაციის საფუძველზე დარიცხული გადასახადების თანხების ჯამი;
- ბ) პირის მიერ საგადასახადო დეკლარაციის საფუძველზე შესამცირებლად გამოანგარიშებული გადასახადების თანხების ჯამი.

ცვლილების შესაბამისად, კატეგორია შეიძლება იყოს:

- ა) მცირე – პირი, რომლის მიერ დარიცხული ან შემცირებული გადასახადების თანხების ჯამი ნაკლებია 100 000 ლარზე;
- ბ) საშუალო – პირი, რომლის მიერ დარიცხული ან შემცირებული გადასახადების თანხების ჯამი შეადგენს 100 000 ლარს ან ნაკლებია 2 000 000 ლარზე;
- გ) მსხვილი – პირი, რომლის მიერ დარიცხული ან შემცირებული გადასახადების თანხების ჯამი მეტია ან ტოლია 2 000 000 ლარის.

საქართველოს ფინანსთა მინისტრის ბრძანება №42

აღნიშნული ბრძანებით დამტკიცდა „დამატებული ღირებულების გადასახადის დეკლარირებით დასაბრუნებელი ზედმეტად გადახდილი თანხების ავტომატური დაბრუნების წესი და პირობები“, რომელიც მოქმედებს 2019 წლის 15 თებერვლიდან და განსაზღვრავს გადასახადის გადამხდელისათვის მის მიერ ზედმეტად გადახდილი დღგ-ს თანხის ავტომატურად დაბრუნების პირობებს და ამ მიზნით განსახორციელებელ აუცილებელ პროცედურებს.

საქართველოს შრომის კოდექსი

2019 წლის 25 თებერვლიდან ძალაში შევიდა ცვლილებები საქართველოს შრომის კოდექსში, რომელიც მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვასა და დისკრიმინაციის აკრძალვას როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე შრომით ურთიერთობებში. ცვლილებების თანახმად:

- კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით:
შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით.
- მე-2 მუხლს დაემატა მე-7 პუნქტი, რომლის მიხედვით:
აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.“
- მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით:
დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად. ამასთანავე, დამსაქმებელს უფლება არ აქვს, კანდიდატს მოსთხოვოს მისი რელიგიის, რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, ეთნიკური კუთვნილების, ორსულობის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა არის კანონმდებლობით გათვალისწინებული განსხვავების აუცილებლობა.

პარლამენტი დამატებით განიხილავს შრომის კოდექსში შესატან სხვა ცვლილებებს, რომლის მიხედვით,

- მე-5 მუხლის მე-8 ნაწილი შესაძლოა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად:
დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც არსებობს დისკრიმინაციის ვარაუდი. დისკრიმინაციის ვარაუდის არსებობისას, კანდიდატის წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე, დამსაქმებელი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაასაბუთოს უარი და განმარტოს ის მიზეზები, რომლის საფუძველზეც უპირატესობა მიანიჭა შერჩეულ კანდიდატს.
- მე-6 მუხლის 1¹ ნაწილი შესაძლოა ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:
შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 2 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.
- შესაძლოა დაემატოს მე-11¹ მუხლი - დასაქმებულის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა, რომლის მიხედვით:
 1. „დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულთა ტრენინგებში მონაწილეობას, მათი კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით.
 2. დაუშვებელია დისკრიმინაცია ტრენინგში ან კვალიფიკაციის ასამაღლებელ სხვაგვარ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებისას.
 3. დისკრიმინაციის ვარაუდის არსებობისას, დასაქმებულის წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე, დამსაქმებელი ვალდებულია 10 სამუშაო დღის ვადაში დაასაბუთოს გადაწყვეტილება, რომელიც უნდა შეიცავდეს ინფორმაციას შერჩეული დასაქმებულის განათლების, კვალიფიკაციის, სამუშაოს შესრულების უნარ-ჩვევებისა და სხვა გარემოებების შესახებ, რომლებიც არჩეულ პირს არსებით უპირატესობას ანიჭებს.
 4. ტრენინგში ან კვალიფიკაციის ასამაღლებელ სხვაგვარ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.“
- მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილი შესაძლოა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად:
ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 50%-ით გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.“
- მე-17 მუხლს შესაძლოა დაემატოს მე-6 ნაწილი:
დაუშვებელია დასაქმებულის ყოველკვირეული დატვირთვა აღემატებოდეს 48 საათს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს გათვალისწინებით.“
- 22-ე მუხლს შესაძლოა დაემატოს 1¹ ნაწილი:
დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების წინ ან უშუალოდ მის შემდეგ მიუხედავად იმისა, არის თუ არა გასული დასაქმებიდან 11 თვე.“

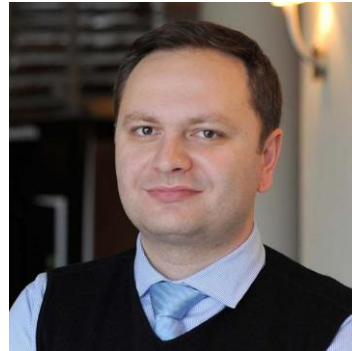
საკონტაქტო ინფორმაცია

შეკითხვების არსებობის შემთხვევაში, გთხოვთ მიმართოთ დელოიტის საქართველოს ოფისის შესაბამის თანამშრომლებს:



გიორგი თავართქილაძე

საგადასახადო და იურიდიული
დეპარტამენტის დირექტორი
gtavartkiladze@deloitte.ge



გიორგი ხუროძე

იურიდიული სამსახურის უფროსი
gkhurodze@deloitte.ge

თბილისი

ბიზნეს ცენტრი King David

მერაბ ალექსიძის ქ. 12, მე-15 სართული
თბილისი, 0171,
საქართველო

Tel: +995 (32) 224 45 66

Fax: +995 (32) 224 45 69

deloitte.ge

deloitte.ge

დელოიტის შესახებ

დელოიტი გულისხმობს ერთ ან რამოდენიმე დელოიტ ტუმ ტომაცუ ლიმიტედის კომპანიას, რომელიც წარმოადგენს გარანტიით უზრუნველყოფილ ბრიტანულ კერძო კომპანიას (DTTL), მისი წევრი კომპანიების ქსელს და მასთან დაკავშირებულ ორგანიზაციებს. DTTL და მისი ყოველი წევრი წარმოადგენს იურიდიულად დამოუკიდებელ ცალკე პირს. DTTL (რომელიც ასევე მოიხსენიება როგორც გლობალური ქსელი „დელოიტი“) კლიენტებს არ უზრუნველყოფს სერვისის მიწოდებით. DTTL-ისა და მისი წევრი კომპანიების დეტალური აღწერისთვის გთხოვთ იხილოთ www.deloitte.com/about.

დელოიტი ახორციელებს აუდიტორულ, საკონსულტაციო, ფინანსური რჩევების, რისკების მართვის, საგადასახადო და მასთან დაკავშირებული მომსახურებების მიწოდებას, სხვადასხვა სფეროში მოღვაწე როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო კომპანიებისთვის. დელოიტი - კომპანიების გლობალური ქსელი, ჟურნალ „Fortune“-ს მიერ გამოქვეყნებული მსოფლიოს 500 უმსხვილესი კომპანიიდან დაახლოებით 400-ს ემსახურება 150-ზე მეტ ქვეყანაში მოღვაწე წევრი კომპანიების მეშვეობით. დელოიტი კლიენტებს უზრუნველყოფს მსოფლიო მასშტაბის შესაძლებლობებითა და უმაღლესი ხარისხის მომსახურებით, ურთულესი ბიზნეს-ამოცანების გადასაჭრელად. დელოიტში დასაქმებული 286 000-ზე მეტი პროფესიონალი გამსჭვალულია მიზნის მიღწევის იდეით. მეტი ინფორმაციის მისაღებად ეწვიეთ ჩვენს გვერდებს სოციალურ ქსელებში [Facebook](#), [LinkedIn](#), [Twitter](#).

ეს შეტყობინება მოიცავს მხოლოდ ზოგად ინფორმაციას და შესაბამისად არცერთი, დელოიტ ტუმ ტომაცუ ლიმიტედი (DTTL), მისი წევრი კომპანიები და დაკავშირებული ორგანიზაციები (ერთობლივად წოდებულნი როგორც „დელოიტის ქსელი“) ამ შეტყობინების საფუძველზე არ იღებს პასუხისმგებლობას საკონსულტაციო ან პროფესიული მომსახურების მიწოდებაზე. რაიმე გადაწყვეტილების მიღებამდე ან ქმედების განხორციელებამდე, რომელიც გავლენას იქონიებს თქვენს ფინანსებსა და ბიზნესზე, უმჯობესია კონსულტაცია გაიაროთ კვალიფიციურ კონსულტანტთან. „დელოიტი“-ს ქსელის არცერთი წევრი კომპანია არ არის პასუხისმგებელი ნებისმიერი პირის რაიმე სახის დანაკარგზე, რომელიც ეყრდნობა ამ შეტყობინებას.