

**განმარტებითი ბარათი**  
**საქართველოს კანონის პროექტზე**  
**„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში**  
**ცვლილების შეტანის თაობაზე“**

**ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:**

**ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი:**

**ა.ა.ა) პრობლემა რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:**

წარმოდგენილი კანონპროექტის მიღება ემსახურება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის იმპლემენტაციის პროცესში გამოვლენილი საკითხების დაზუსტებას, დახვეწას და ბუნდოვანებების აღმოფხვრას, ასევე, არსებული სამართლებრივი მექანიზმების დახვეწასა და სრულყოფას, კერძოდ:

- „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მიზანს წარმოადგენს საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირების სტატუსის განსაზღვრა, რასაც ემსახურება საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა კატეგორიების ნორმატიულად გაწერილი დეფინიციების არსებობა. წარმოდგენილი ცვლილებით დაზუსტდება სახელმწიფო მოსამსახურის ცნება, ამასთან, აღმოფხვრება კანონის მოქმედ რედაქციაში არსებული ბუნდოვანება კონკრეტული პირების სტატუსთან დაკავშირებით.

- დღეის მდგომარეობით, ადმინისტრაციულ ერთეულებში მერის წარმომადგენელთა უმრავლესობა პროფესიული საჯარო მოხელის პოზიციებს იკავებს, თუმცა მათ მიერ შესასრულებელი ფუნქცია-მოვალეობები განსხვავდება პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ შესასრულებელი ფუნქციებისგან, რომელიც საჯარო დაწესებულების ძირითადი მიზნების შესრულებას უნდა ემსახურებოდეს. მერის წარმომადგენელთა ფუნქციების, მათზე დაკისრებული ამოცანების ანალიზის საფუძველზე კი შეგვიძლია, დავასკვნათ, რომ მათი საქმიანობა მიზანშეწონილია დაექვემდებაროს ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასასაქმებელ პირთა კატეგორიას, ვინაიდან მერის, როგორც აღმასრულებელი ორგანოს ხელმძღვანელის და მუნიციპალიტეტის უმაღლესი პოლიტიკური თანამდებობის პირის, უფლებამოსილება ვრცელდება მუნიციპალიტეტის მთელ ტერიტორიაზე, მათ შორის მუნიციპალიტეტის შემადგენელ ადმინისტრაციულ ერთეულებში და პასუხიმგებელია მერიის პოლიტიკის გატარებაზე მუნიციპალიტეტის მთელ ტერიტორიაზე. იგი როგორც არჩევითი თანამდებობის პირი პოლიტიკის გატარების მიზნით საჭიროებს ადმინისტრაციულ ერთეულებში შესაბამის მხარდაჭერას. სწორედ მერის წარმომადგენელი, როგორც მისი სახელწოდებაც განსაზღვრავს, პოლიტიკურ თანამდებობის პირს უწევს მხარდაჭერას ადმინისტრაციულ ერთეულში და ეხმარება მას პოლიტიკის გატარებაში, რა დროსაც მნიშვნელოვანია მერისა და მისი წარმომადგენლის პოლიტიკური ხედვების თანხვედრა, ისევე როგორც აღნიშნული მნიშვნელოვანია სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირსა და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს შორის ურთიერთობისას.

მერის წარმომადგენელს თუ მიენიჭება ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის სტატუსი, იგი მოექცევა საჯარო მოსამსახურეთა ზოგად

კატეგორიაში და აღიჭურვება სწორედ იმ საჯარო-სამართლებრივი უფლებამოსილებებით, რაც მოქნილს გახდის მისი ფუნქციების განხორციელებას ადმინისტრაციულ ერთეულებში და აღნიშნული პოლიტიკური თანამდებობის პირს (მერს) ხელს შეუწყობს მისი უფლებამოსილებების განხორციელებაში დარგობრივი/სექტორული რჩევების მიცემით, ინტელექტუალურ-ტექნიკური დახმარების გაწევით ან/და ორგანიზაციულ-მენეჯერული ფუნქციების შესრულებით.

- საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული საჯარო სამსახურის ფუნქციონირებაში მნიშვნელოვან როლს ასრულებს და მისი არსებობა სავალდებულოა მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად. ფაქტობრივად, ის წარმოადგენს საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის შემმუშავებელ და აღმასრულებელ ერთეულს, თუმცა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის არსებული რედაქციით მისი ფუნქცია განისაზღვრება, როგორც საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის ხელშეწყობა. არსებული ცვლილებით გათვალისწინებულია, საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის მომწესრიგებელი ნორმების სრულყოფა და გაწერილია, რომ იგი უზრუნველყოფს საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის შემმუშავებასა და აღსრულებას, ასევე, დგინდება მისი პასუხისმგებლობა ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემასთან მიმართებით.

- მოხელისათვის კლასის მინიჭება წარმოადგენს მნიშვნელოვან მექანიზმს მოტივაციის ამაღლების, მატერიალური კეთილდღეობის ხელშეწყობისა და საჯარო სამსახურის სტაბილურობის უზრუნველყოფის კუთხით. მოხელის კლასი უკავშირდება პროფესიული ცოდნისა და გამოცდილების დონეს და მოხელეს ენიჭება შეფასების შედეგების მიხედვით, დადგენილი დროის პერიოდის დაცვით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 26-ე მუხლში არსებული ჩანაწერი კი - „შესაძლებელია მიენიჭოს“, იძლევა შესაძლებლობას გაგებულ იქნას იმგვარად, რომ იგი წარმოადგენს საჯარო დაწესებულების დისკრეციას. ჩანაწერის ამგვარი ინტერპრეტაცია წინააღმდეგობაში მოდის მოხელის კლასის მომწესრიგებელი ნორმების ერთიან სისტემასთან. აღნიშნული საკითხის გადაწყვეტის მიზნით, წარმოდგენილი კანონპროექტით 26-ე მუხლის პირველ პუნქტში არსებული სიტყვები „შესაძლებელია მიენიჭოს“ იცვლება სიტყვით „ენიჭება“, რაც იმპერატიულად განსაზღვრავს შესაბამისი პირობების არსებობის შემთხვევაში მოხელისათვის კლასის მინიჭების საკითხს.

- ასევე, მოცემული კანონპროექტის მიზანია შეამციროს კონკურსის ჩატარების მინიმალური ვადები და საშუალება მისცეს საჯარო დაწესებულებას, რომ მინიმალური ვადების გათვალისწინებით, საჭიროების შემთხვევაში, თვითონ განსაზღვროს შესაბამისი ვადები. კონკურსის მომწესრიგებელი ნორმების პრაქტიკაში იმპლემენტაციის პროცესმა, ერთი მხრივ, წარმოაჩინა მისი შემცირების შესაძლებლობა, ხოლო მეორე მხრივ, გამოკვეთა საჯარო დაწესებულების საჭიროება მისი სათანადო ფუნქციონირების მიზნით კონკურსის ვადების შემცირების თაობაზე. არსებული რეგულაციებით კონკურსში მონაწილეობისათვის განაცხადის წარდგენის ვადა შეადგენს არანაკლებ 10 კალენდარულ დღეს, ხოლო საკონკურსო კომისიის მიერ წარდგენილი კანდიდატის თანამდებობაზე დანიშვნის ვადა არანაკლებ 14 კალენდარულ დღეს. არსებული ცვლილებით შემცირებულია აღნიშნული ვადები 10 დღიდან 5 დღემდე და 14 დღიდან 5 დღემდე.

- საჯარო დაწესებულებების პრაქტიკაში შეიქმნა არაერთი შემთხვევა, როდესაც საკონკურსო კომისიის შერჩეული კანდიდატი დასანიშნადაა წარდგენილი და დანიშვნამდე პერიოდში უარს აცხადებს თანამდებობაზე დანიშვნაზე. მოცემულ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულებას უწევს ახლიდან გამოაცხადოს კონკურსი, რაც დაკავშირებულია დამატებით რესურსთან, ამასთან, ფერხდება საჯარო დაწესებულების ფუნქციონირება. ცვლილების პირობებში რეგლამენტირებულია საკონკურსო კომისიის უფლებამოსილება იმსჯელოს კონკურსში მონაწილე სხვა კანდიდატის დასანიშნად წარდგენის თაობაზე ან გამოაცხადოს კონკურსი ჩაშლილად.

- დღეის მდგომარეობით, საჯარო სამსახურში მოხელის კარიერული განვითარება ხორციელდება მხოლოდ დახურული კონკურსის საფუძველზე, რაც გულისხმობს კონკურსის ჩატარებას საჯარო სამსახურის მასშტაბით. მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს კარიერული განვითარების მიზნით მხოლოდ საჯარო დაწესებულების ფარგლებში კანდიდატების შერჩევის შესაძლებლობას. წარმოდგენილი ცვლილების პირობებში, კარიერული განვითარების ახალი მექანიზმი ინერგება შიდა კონკურსის სახით. აღნიშნული დაწესებულებას აძლევს შესაძლებლობას კარიერული განვითარების პროცესი წარმართოს იმავე დაწესებულების ფარგლებში.

- მოქმედი კანონმდებლობა ამომწურავად განსაზღვრავს მოხელის სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების საფუძველებს, რომელთა შორისაა მოხელის დაკავება, ადმინისტრაციული პატიმრობა ან მისთვის ისეთი ალკვეთის ღონისძიების შეფარდების შემთხვევა, რომელიც გამორიცხავს სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებას. მოცემული დათქმა არ მოიცავს სხვა შემთხვევებს, როდესაც მოხელის მიმართ დაწყებულია სისხლისსამართლებრივი დევნა და მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებამ შეიძლება დააზიანოს საჯარო ინტერესი. ამდენად, წარმოდგენილი ცვლილებით, მოხელის სისხლის სამართლის პასუხისგებაში მიცემის შემთხვევაში, სისხლისსამართლებრივი დევნის შეწყვეტამდე ან განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლამდე, საჯარო დაწესებულებას ენიჭება უფლებამოსილება თავად გადაწყვიტოს, როგორც მისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების საკითხი, ასევე, აღნიშნულ შემთხვევებში თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის შენარჩუნების საკითხი.

- არსებული კანონით მოხელის უფლებამოსილების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს პერიოდული, შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით შემოწმების შედეგად ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტის დადასტურება. არსებული ნორმის ფარგლებში არ ექცევა ის შემთხვევა, როდესაც მოხელეს ნარკოტიკული მოხმარების ფაქტი დაუდასტურდა არა შემთხვევითი შერჩევის პრინციპის საფუძველზე ჩატარებული შემოწმების შედეგად, არამედ სხვა გარემოების საფუძველზე. ცხადია, ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტის ნებისმიერი დადასტურება, უნდა ქმნიდეს მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს, რაც გაიწერა წინამდებარე ცვლილებების პროექტში.

**ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი წარმოადგენს საჯარო სამსახურის ფუნქციონირების მნიშვნელოვან სამართლებრივ საფუძველს. აღნიშნული საკანონმდებლო აქტის ძირითადი ნაწილის ამოქმედების შედეგად გამოიკვეთა საკითხთა

გარკვეული სპექტრი, რომელთა სრულყოფა საჭიროებს არაარსებითი და არსებითი, შინაარსობრივი ხასიათის ცვლილებებს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში წარმოდგენილი ცვლილებების განხორციელება აუცილებელია საჯარო სამსახურის სისტემის გამართული და ეფექტური ფუნქციონირებისათვის.

**ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ცვლილების წარმოდგენილი პროექტით აღმოიფხვრება არსებული ბუნდოვანებები, გასწორდება არაარსებითი ხასიათის უზუსტობები, ერთმანეთთან სრულ შესაბამისობაში მოვა ნორმები, რაც ხელს შეუწყობს საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი პრაქტიკის განხორციელებას. საჯარო სამსახურის ეფექტური ფუნქციონირების უზრუნველსაყოფად, დაინერგება ახალი მექანიზმები, შინაარსობრივად დაიხვეწება მთელი რიგი რეგულაციები.

**ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი:**

*წარმოდგენილი კანონპროექტის მიხედვით:*

1. მე-3 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი ზუსტდება და ყალიბდება, რომ სახელმწიფო მოსამსახურეა პირი, რომელსაც სახელმწიფო სამსახურში არჩევითი ან დანიშვნითი თანამდებობა უკავია და რომლის უფლებამოსილება განისაზღვრება საქართველოს კონსტიტუციის ან/და შესაბამისი საკანონმდებლო აქტის საფუძველზე და ამ პირის პირველი მოადგილე/მოადგილე. ***სახელმწიფო მოსამსახურეს წარმოადგენს აგრეთვე, ამ კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირი.***

2. ზუსტდება მე-3 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი და მიეთითება, რომ ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირია – პირი, რომელიც სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირს ხელს უწყობს მისი უფლებამოსილებების განხორციელებაში დარგობრივი/სექტორული რჩევების მიცემით, ინტელექტუალურ-ტექნიკური დახმარების გაწევით ან/და ორგანიზაციულ-მენეჯერული ფუნქციების შესრულებით და რომელსაც არ უკავია ამ კანონით მოხელისა და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირისათვის გათვალისწინებული თანამდებობები. ***ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს წარმოადგენს აგრეთვე, ამ კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირი;***

3. ცვლილება შედის 24-ე მუხლის მე-2 პუნქტში და ზუსტდება საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის ფუნქციები, კერძოდ, საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის ხელშეწყობის ნაცვლად, იგი განისაზღვრება ***ამ პოლიტიკის შემმუშავებელ და აღმასრულებელ ერთეულად.*** ასევე, განისაზღვრება მისი პასუხისმგებლობა ადამიანური რესურსების მართვის ***ერთიანი ელექტრონული სისტემის გამართულ ფუნქციონირებაზე.***

4. ცვლილება შედის 26-ე მუხლის პირველ პუნქტში კლასის მინიჭებასთან დაკავშირებით, სიტყვები ***„შესაძლებელია მიენიჭოს“*** იცვლება სიტყვით ***„ენიჭება“***.

5. ცვლილება შედის 35-ე მუხლის მე-3 პუნქტში და კონკურსში მონაწილეობისათვის განაცხადის წარდგენის *მინიმალური ვადა 10 დღიდან მცირდება 5 დღემდე.*

6. 43-ე მუხლს ემატება 1<sup>1</sup> პუნქტი, რომლითაც მოწესრიგდება საკონკურსო კომისიის უფლებამოსილება დასანიშნად წარდგენილი კანდიდატის მიერ *დანიშვნაზე უარის თქმის შემთხვევაში, იმსჯელოს კონკურსში მონაწილე სხვა კანდიდატის დასანიშნად წარდგენის თაობაზე* ან გამოაცხადოს კონკურსი ჩაშლილად.

7. ცვლილება შედის 43-ე მუხლის მესამე პუნქტში და საკონკურსო კომისიის მიერ წარდგენილი კანდიდატის თანამდებობაზე დანიშვნის *მინიმალური ვადა 14 კალენდარული დღიდან მცირდება 5 კალენდარულ დღემდე.*

8. 45-ე მუხლის მე-5 პუნქტი იცვლება და მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში გათავისუფლებასთან დაკავშირებით სიტყვები *„შეიძლება გათავისუფლდეს“ იცვლება სიტყვით „თავისუფლდება“*, ამავე კანონის 107-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტთან შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით.

9. ცვლილება შედის 49-ე მუხლის მე-2 პუნქტში და განისაზღვრება, რომ *მოხელის კარიერული განვითარება დახურული კონკურსის ნაცვლად განხორციელდება შიდა კონკურსის საფუძველზე*, რაც გულისხმობს კონკურსის ჩატარებას იმ დაწესებულების მასშტაბით.

10. ცვლილება შედის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტსა და ამავე მუხლის მე-3 პუნქტში და მუხლში გათვალისწინებული შემთხვევების გარდა (დაკავება, ადმინისტრაციული პატიმრობა, პატიმრობა), *მოხელის სისხლის სამართლის პასუხისგებაში მიცემის შემთხვევაში, სისხლისსამართლებრივი დევნის შეწყვეტამდე ან განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლამდე, საჯარო დაწესებულებას ენიჭება უფლებამოსილება თავად გადაწყვიტოს მისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების საკითხი.* ასევე, დაწესებულებას ენიჭება უფლებამოსილება აღნიშულ შემთხვევებში თავად გადაწყვიტოს მოხელისათვის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის შენარჩუნების საკითხი.

11. ცვლილება შედის 62-ე მუხლის მე-3 პუნქტში და კეთდება დათქმა, როგორც ანაზღაურებადი, ასევე *ანაზღაურების გარეშე შევსებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენებასთან* დაკავშირებით.

12. 78-ე მუხლის პირველ პუნქტს ემატება შემდეგი შინაარსის „დ“ ქვეპუნქტი:  
„დ) მუნიციპალიტეტის *მერის წარმომადგენელი* და მუნიციპალიტეტში (გარდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტისა) შემავალ ადმინისტრაციულ ერთეულში დასაქმებული სხვა პირი“.

13. 81-ე მუხლის მე-2 პუნქტი ყალიბდება შემდეგი რედაქციით:

„2. ადმინისტრაციული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს შესაბამისი სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირის უფლებამოსილების ვადას, ხოლო ამ კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ

შემთხვევებში *ადმინისტრაციული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა არ უნდა აღმატებოდეს შესაბამისი მუნიციპალიტეტის მერის უფლებამოსილების ვადას.*

14. 82-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი ზუსტდება შემდეგნაირად:

„დ) შესაბამისი სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირის უფლებამოსილების შეწყვეტისას, ხოლო ამ კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში, შესაბამისი მუნიციპალიტეტის მერის უფლებამოსილების შეწყვეტისას. ხოლო მე-2 პუნქტი კი ყალიბდება შემდეგი რედაქციით:

„2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევების გარდა, ადმინისტრაციული ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს აგრეთვე ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით, რის თაობაზედაც 1 თვით ადრე უნდა ეცნობოს მეორე მხარეს. თუ ამ პუნქტის შესაბამისად ადმინისტრაციული ხელშეკრულება სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირის, ხოლო ამ კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში, შესაბამისი მუნიციპალიტეტის მერის ინიციატივით წყდება, *ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს ეძლევა კომპენსაცია 1 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.*

15. ცვლილება შედის 107-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტში და მოხელის გათავისუფლების სავალდებულო საფუძვლად, პერიოდული, შემთხვევითი შერჩევით შემოწმების ნაცვლად, *განისაზღვრება ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტის ნებისმიერი დადასტურება.*

ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):

ასეთი არ არსებობს.

ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში – აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:

კანონპროექტი ძალაში შევა გამოქვეყნებისთანავე, რაც ხელს შეუწყობს პრობლემური საკითხების დროულ მოწესრიგებას.

ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):

კანონპროექტის ინიციატორი არ ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება.

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებული აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:

კანონპროექტის მიღება არ გამოიწვევს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დამატებითი ხარჯების გამოყოფას.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

კანონპროექტის მიღება გავლენას არ იქონიებს საშემოსავლო ნაწილზე.

**ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:**

კანონპროექტი სმიღება გავლენას არ იქონიებს ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე.

**ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები:**

კანონპროექტის მიღება არ ითვალისწინებს სახელმწიფოს მიერ ახალი ფინანსური ვალდებულებების აღებას.

**ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართ ვრცელდება ანონპროექტის მოქმედება:**

კანონპროექტის მიღება არ ითვალისწინებს ფინანსურ შედეგებს, იმ პირთათვის რომელთა მიმართ ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება.

**ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობა და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:**

კანონპროექტი არ დადგენს გადასახადი, მოსაკრებელი ან სხვა სახის გადასახდელი.

**გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან.**

**გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

**გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

**გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს.

**გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:**

ასეთი არ არსებობს.

**დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები.**

**დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/ დაწესებულება, ექსპერტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

ასეთი არ არსებობს.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

ასეთი არ არსებობს.

დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ მომზადებულა.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

პარლამენტის წევრები: გიორგი კახიანი, გურამ მაჭარაშვილი, ირაკლი (დაჩი) ბერაია და შალვა კვიციანიძე.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

პარლამენტის წევრები: გიორგი კახიანი, გურამ მაჭარაშვილი, ირაკლი (დაჩი) ბერაია და შალვა კვიციანიძე.