

საქართველოს პარლამენტის ბიუროს

საკანონმდებლო წინადადება

(წარმოდგენილია საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის

105-ე მუხლის გათვალისწინებით)

ცვლილების სახეობა: საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში ცვლილებების შეტანის შესახებ

საკითხი - სამსახურიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით ნორმების მკაფიოდ განსაზღვრა. კანონის პროექტის მიღების დასაბუთება: მოხელის შეფასების პროცესებთან მიმართებით ბევრი კითხვა თუ გამოწვევა მქონდა ჯერ კიდევ მოხელეობის პერიოდში, რა დროსაც გარდა არაერთ სტატიას, კვლევას თუ ნაშრომს გავეცანი ამ კუთხით, არამედ არაერთ ექსპერტთან თუ უფლებამოსილი ორგანოს თანამშრომელთან მქონდა კომუნიკაცია ამ კუთხით (შესაბამისად, მოცემული ინიციატივები ამ კუთხით სფეროს ირგვლივ დაგროვილ კითხვებს თუ ცოდნას უკავშირდება. (უკანასკნელად ყოფილ თანამშრომლებთან თუ ნათესავებთანაც კი მქონდა მსჯელობა და ამ ყველაფრის გათვალისწინებით წარმოვადგენ მოცემულ წინადადებას). 2015 წლის 9 ივლისს საქართველოს პარლამენტში ინიცირებულ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონპროექტს, რომელიც 2015 წლის 27 სექტემბერს იქნა მიღებული. ახალი კანონმდებლობის მიხედვით, პირი თანამდებობაზე ინიშნება 12 თვიანი გამოსაცდელი ვადით¹. უფრო კონკრეტულად კი კანონის 45-ე მუხლის თანახმად, მოხელის სტატუსის არმქონე პირი მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე მიიღება გამოსაცდელი ვადით, რომლის ვადაცა 12 თვე. ამ მხნის განმავლობაში იგი ფასდება ყოველკვარტალურად, რა დროსაც გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში უშუალო ხელმძღვანელის მიერ მოწმდება მოხელის პროფესიული შესაძლებლობები და პიროვნული თვისებები დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობას (კანონის 45-ე მუხლის მე-4 პუნქტი). იმ შემთხვევაში, თუ მოხელე ორჯერ უარყოფით შეფასებას მიიღებს, იგი დაექვემდებარება სამსახურიდან გათავისუფლებას. თუმცა, კანონით და ზემოხსენებული მუხლით არ არის მკაფიოდ

¹ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 45-ე მუხლის მე-3 პუნქტის გათვალისწინებით, ამავე კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების შემთხვევაში ჩერდება მოხელის გამოსაცდელი ვადის დინება. მოხელის გამოსაცდელი ვადა სამსახურის სტაჟში ჩაითვლება

საქართველოს პარლამენტის აპარატი
საქმისწარმოების დეპარტამენტი
შემოს. № 1-819/24
29 01 2024 წ. ფურს. 5

განმარტებული თუ რას მოიცავს უარყოფითი შეფასების მიღება (მაგალითად - 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტებით განსაზღვრული შედეგის მიღება), რაც ამ კუთხით განვრცობას საჭიროებდეს². გარდა ამისა, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლები არ არის მოცემული - საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 107-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტითაც. შეფასების შედეგების გათვალისწინებით, მასში გვხვდება მხოლოდ კანონის 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შედეგით (არადამაკმაყოფილებელი) ზედიზედ ორჯერ შეფასება. ამასთან, თავისთავად უარყოფით შეფასებად უნდა მივიჩნიოთ კანონის 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული დამაკმაყოფილებელი შეფასებაც (გულისხმობს, რომ მოვალეობა არ შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამებოდა დადგენილ მოთხოვნებს).

უარყოფითი შეფასების რამდენიმე ვერსია, რომლის შედეგადაც პირს გამოსაცდელი ვადა ჩათვლილად მიიჩნევა			
I კვარტალი	II კვარტალი	III კვარტალი	IV კვარტალი
კარგი	კარგი	კარგი	არადამაკმაყოფილებელი
კარგი	კარგი	კარგი	დამაკმაყოფილებელი
კარგი	კარგი	არადამაკმაყოფილებელი	კარგი
კარგი	კარგი	დამაკმაყოფილებელი	კარგი

თუმცა, ხსენებული (დასახული პოლიტიკა) შესაძლოა სულაც არ წარმოადგენდეს ტექნიკურ ხარვეზს, არამედ საჯარო დაწესებულების უფლებას თავისი შეხედულებისამებრ გადაწყვიტოს მოხელის სამსახურში უვადოდ დატოვების ან სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხი. თუმცა, საჯარო სამსახურის ბიუროს ვებ გვერდზე გამოქვეყნებულ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის კომენტარებში³ (160-163 გვ) ვკითხულობთ შემდეგს:

- მოხელის სტატუსის არმქონე პირი მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით მიღება ემსახურება მნიშვნელოვან მიზანს. საჯარო სამსახურის სისტემაში იერარქიული რანგის ნებისმიერ საფეხურზე, პირის

² კანონის 53-ე მუხლი ადგენს მოხელის შეფასების ოთხ დონიან წესს, რომლის თანახმადაც მოხელის შეფასება ხდება წელიწადში ერთხელ

<http://csb.gov.ge/media/3016/%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%9D%E1%83%9C%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%99%E1%83%9D%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A2%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98.pdf>

პირველადი შემოსვლა საჭიროებს მასზე დაკვირვებას. ხოლო შემდგომი კარიერული გადაადგილების დროს არ არის საჭირო გამოსაცდელ რეჟიმში ყოფნა. მოხელის სტატუსი გულისხმობს მოხელის უვადოდ დანიშვნას მოხელის საშტატო თანამდებობაზე. დაუშვებელია მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, გამოსაცდელი ვადა არის სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობის ის ეტაპი, როდესაც უნდა შემოწმდეს, თუ რამდენად აკმაყოფილებს პირი იმ მოთხოვნებს, რაც აუცილებელია ასეთი გრძელვადიანი ურთიერთობისათვის. მიუხედავად იმისა, რომ კონკურსანტი შეირჩევა კონკურსის საფუძველზე, კონკურსი არ იძლევა შესაძლებლობას დადგინდეს, თუ რამდენად შეძლებს კანდიდატი რეალურ პრაქტიკულ საქმიანობაში საკუთარი ცოდნის და უნარების რეალიზებას. გამოსაცდელ ვადაში როგორც მოხელეს, ასევე საჯარო დაწესებულებას აქვს შესაძლებლობა, დარწმუნდეს არჩევანის სისწორეში

- მოხელის გამოსაცდელ ვადად 12 თვის განსაზღვრა ემყარება მოსაზრებას, რომ ამ პერიოდში შესაძლებელია მისი ცოდნის და უნარების სრულად გამოვლენა. დროის პერიოდი არ უნდა იყოს იმდენად მცირე, რომ დაწესებულებამ ვერ შეძლოს სრულყოფილი დასკვნების გაკეთება და შეაფასოს იგი ზედაპირულად. მეორე მხრივ, მოხელეს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, ადაპტაცია მოახდინოს ახალ სამუშაო გარემოში და გამოასწოროს ის ხარვეზები, რაც გამოვლინდება მისი საქმიანობის პირველ ეტაპზე. მოხელეზე დაკვირვების პერიოდი, ასევე, არ უნდა იყოს იმდენად ხანგრძლივი, რომ მოხელე იმყოფებოდეს სტრესის და მოლოდინის რეჟიმში. 12 თვე არის ის გონივრული ვადა, რაც შეესაბამება საჯარო დაწესებულების და მოხელის ინტერესებს.
- გამოსაცდელი ვადის ფარგლებში განხორციელებული შეფასება განსხვავდება შემდგომი წლების შეფასებისაგან. შეფასება მეტ აქცენტს აკეთებს არა არსებულ მდგომარეობაზე, არამედ მოხელის პროფესიული ზრდის პერსპექტივაზე, იმაზე, თუ რამდენად არის მოხელე მზად ახალი ცოდნისა და გამოწვევების მისაღებად და დასამლევად. მოხელე თანამდებობიდან თავისუფლდება მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ორჯერ უარყოფითად შეფასების საფუძველზე. გამოსაცდელ პერიოდში ოთხი შეფასება იძლევა შესაძლებლობას, თითოეული უარყოფითი შეფასების შემდგომი სამი თვის განმავლობაში მოხელემ გამოასწოროს უარყოფითი შედეგი. ორი უარყოფითი შეფასება არის, მოხელის უვადოდ დანიშვნის პრინციპის საპირისპიროდ, სამოხელეო ურთიერთობის გაწყვეტის საფუძველი.

უარყოფითი შეფასების რამდენიმე ვერსია, რომლის შედეგადაც გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირი დაექვემდებარება გათავისუფლებას			
I კვარტალი	II კვარტალი	III კვარტალი	IV კვარტალი
კარგი	კარგი	დამაკმაყოფილებელი	არადამაკმაყოფილებელი
კარგი	კარგი	დამაკმაყოფილებელი	არადამაკმაყოფილებელი
დამაკმაყოფილებელი	დამაკმაყოფილებელი	დამაკმაყოფილებელი	დამაკმაყოფილებელი
დამაკმაყოფილებელი	კარგი	კარგი	არადამაკმაყოფილებელი
დამაკმაყოფილებელი	არადამაკმაყოფილებელი	კარგი	კარგი
დამაკმაყოფილებელი	დამაკმაყოფილებელი	კარგი	კარგი
დამაკმაყოფილებელი	დამაკმაყოფილებელი	საუკეთესო	საუკეთესო

⇒ ისეთ ვითარებაში, როდესაც - თუ კანონი საჯარო დაწესებულებას თავისი შეხედულებისამებრ (თან ისე, რომ მოხელის რეგრესზე, პროგრესზე თუ განვითარების დინამიკაზე არ იმსჯელოს არც ადმინისტრაციული ორგანოს შიგნით შექმნილმა კომისიებმა თუ საბჭოებმა) უტოვებს უფლებას გამოსაცდელი ვადით მყოფი პირი (რამაც შესაძლოა ერთნაირ მდგომარეობაში, ერთი და იგივე ქულების მქონე პირებთან მიმართებით წარმოშვას განსხვავებული მიდგომების თუ გადაწყვეტილების მიღება/ დანერგვა - რაც დისკრიმინაციის ნიშნებს შეიძლება ატარებდეს⁴), უვადოდ დატოვოს საჯარო სამსახურში ან გაათავისუფლოს თანამდებობიდან ხომ არ სჯობს ან საჯარო სამსახურის ინტერესის დაზიანების (ჯერ კიდევ მოუმზადებელი და შესაბამისი უნარების გამოუვლენელი კადრის სამსახურში დატოვება. პროფესიული განვითარების კურსები კი რიგ შემთხვევებში ასეთ ხარვეზებს ვერ აღმოფხვრიან ხოლმე⁵) ან/და მოხელის მცდელობის და უფლებების რეალიზაციის საპირისპიროდ, 12 თვიანი პერიოდის გასვლის შემდგომ, მოახდინოს დამატებითი ვადის განსაზღვრა⁶ (რაც უთუოდ უფრო ნაკლები სტრესი იქნება, ვიდრე

⁴ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საკანონმდებლო აქტის შესაბამისად, დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად ნებისმიერი დაწესებულება ვალდებულია: ა) თავისი საქმიანობა, აგრეთვე სამართლებრივი აქტები და შიდა რეგულაციები, თუ ისინი არსებობს, შეუსაბამოს ამ კანონსა და სხვა ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას; ბ) სავარაუდო დისკრიმინაციის ნებისმიერ ფაქტზე სწრაფი და ეფექტიანი რეაგირება მოახდინოს; გ) დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში საქართველოს კანონმდებლობისა და შიდა რეგულაციების შესაბამისად პასუხისმგებლობა დააკისროს მის დაქვემდებარებაში მყოფ დამრღვევ პირს და უზრუნველყოს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა მესამე პირის უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეულახავად.

⁵ საკუთარი მიზნებიდან გამომდინარე ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა უზრუნველყოს მოხელის პროფესიული განვითარებისათვის სავალდებულო პროგრამებში (როგორც სისტემის შიგნით ისე მის გარეთ) მონაწილეობა.

⁶ მოქმედი რეგულაციით გამოსაცდელი ვადით დანიშნულ პირს, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, დეკრეტული შვებულების, უბედური შემთხვევის ან სხვა ობიექტური მიზეზით, გამოსაცდელი ვადის დამთავრებამდე ხელი შეეშალა ვალდებულებათა შესრულებაში, შესაძლებელია გამოსაცდელი ვადის ერთჯერადად, არა უმეტეს ექვსი თვის ვადით გაზრდა.

სამსახურიდან გაშვება და უშანსოდ დატოვება) - 6 თვით, რა დროსაც - მოხელე სამსახურში უვადოდ დარჩენისათვის ვალდებული იქნება, რომ მიიღოს მხოლოდ დადებითი (კარგი, საუკეთესო) შედეგი. ამ ინიციატივის მოწონების შემთხვევაში, უნდა დარედაქტირდეს კანონის 45-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის შესაბამისად გამოსაცდელი ვადით ორჯერ ან მეტჯერ უარყოფითი შედეგის მქონე პირს შეიძლება განესაზღვროს გამოსაცდელი ვადის გახანგრძლივება, არაუმეტეს 6 თვით ვადით, ამავდროულად უნდა მოხდეს 107-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის რედაქტირება, პუნქტის განვრცობა - რომლის შესაბამისად გამოსაცდელი ვადის გახანგრძლივებული პერიოდის განმავლობაში, ერთხელ მაინც კანონის 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“ ან/და „დ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შედეგის მიღება ასევე გახდება გათავისუფლების სავალდებულო საფუძველი.

29/01/2024

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, positioned below the date.