

საკანონმდებლო წინადადება

(წარმოდგენილია საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის

105-ე მუხლის გათვალისწინებით)

ცვლილების სახეობა: საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში ცვლილებების შეტანის შესახებ

საკითხი - არადამაკმაყოფილებელი შეფასების შედეგის საფუძველად დისციპლინური წარმოების დაწყება. კანონის პროექტის მიღების დასაბუთება: გამომდინარე იქიდან, რომ ჩემთვის საკმაოდ ნაცნობი თემატიკაა მოხელის შეფასების პროცესი, მიმიღია და გავნობილვარ არაერთ ინფორმაციას თუ სახელმძღვანელოს აღნიშნული კუთხით სწორედ, რომ მოცემული განაცხადით წარმოვადგენ მასთან შესაძლო დაკავშირებული პროცედურების შესახებ წინადადებას (ამასთან დაკავშირებით არაერთხელ მიმსჯელია ყოფილ კოლეგებთან, დარგის ექსპერტებთან თუ ახლოვლებთანაც კი). საქართველოში კარიერულ პრინციპზე დაფუძნებული პროფესიული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება ეფექტიანი სახელმწიფო მმართველობის სისტემის ერთ-ერთი პრიორიტეტული ამოცანაა. ამ მიმართულებით საქართველოში მნიშვნელოვანი ცვლილებები 2014 წელს დაიწყო, რასაც საფუძველად დაედო საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის შემუშავება და დამტკიცება საქართველოს მთავრობის მიერ. სწორედ, რომ 2015 წლის 27 ოქტომბერს მიღებულმა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონმა უზრუნველყო საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროცესები, თუმცა, განხორციელებული საჯარო მართველობის კუთხით რეფორმების ეფექტურობა კვლავაც შეიცავს გარკვეულ ნაკლოვანებებს. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი შედეგების შეფასების მნიშვნელობაზეა ფოკუსირებული საჯარო მოხელის კარიერული განვითარების, წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების



შემთხვევაში. მოხელის შეფასებისათვის გამოიყენება ქვემოაღნიშნული ოთხ დონიანი სისტემა, კერძოდ:

საუკეთესო შეფასება,

- კარგი შეფასება,
- დამაკმაყოფილებელი შეფასება
- არადამაკმაყოფილებელი შეფასება

საუკეთესო შეფასების შედეგების შესაბამისად მიიღება მოხელის წახალისებისა და კლასის მინიჭების, ხოლო არადამაკმაყოფილებელი შეფასების ზედიზედ ორჯერ მიღების შემთხვევაში – მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილება. შეფასების შედეგების გათვალისწინებით ხდება მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრაც. თუმცა, შესაძლოა ხსენებული შეფასების სამართლებრივი შედეგები არ პასუხობდეს საჯარო სამსახურის რეფორმის მიზნებს. უპირველეს ყოვლისა უნდა აღვნიშნოთ, რომ არადამაკმაყოფილებელი შეფასება - კანონით განსაზღვრულია, როგორც მოვალეობა არ შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს. ხოლო საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 85-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით, დისციპლინურ გადაცდომათ ითვლება სამსახურებრივ მოვალეობათა, როგორც განზრახ ასევე გაუფრთხილებლობით შეუსრულებლობა. თუმცა, მიუხედავად აღნიშნულისა, საჯარო სამსახურში (სავარაუდოდ) ასეთი შედეგების მქონე პირის მიმართ დისციპლინური გადაცდომაზე საქმის წარმოება არ იწყება. ხაზს გავუსმევ იმას, რომ

- ეს შემთხვევა ლოგიკურად არ ეხება იმ პირებს, რომელთაც მოხელეთ ყოფნის ორ წლიან პერიოდში იმყოფებოდა გამოსაცდელი ვადით;
- კანონი უშვებს შესაძლებლობას, რათა მოხელე ორი წლის განმავლობაში ცუდად გაკეთებული საქმისათვის ისე გათავისუფლდეს სამსახურიდან, რომ მის მიმართ საჯარო სამსახურმა მოკვლევაც კი არ დაიწყოს.

თუმცა, იმ შემთხვევაში, თუ მოხელე წლების განმავლობაში რიგითობით დაიმსაურებს დამაკმაყოფილებელ და არადამაკმაყოფილებელ შეფასებას, მის მიმართ შესაძლოა

მხოლოდ პროფესიული განვითარების კურსების გავლა განისაზღვროს (რა დროსაც მნიშვნელოვნად ზიანდებოდეს საჯარო სამსახურის რეპუტაცია და საქმიანობა). ამ კონტექსტში კი დისციპლინური პასუხისმგებლობა¹ ასევე უნდა განვიხილოთ, როგორც საჯარო სამსახურში არსებული ზედამხედველობის მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს საჯარო მოხელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების პრევენციას. მოცემულ შემთხვევაშიც (არადამაკმაყოფილებელი პირის მიმართ გადაცდომის შესახებ საქმის წარმოების დაწყება) დისციპლინური პასუხისმგებლობა მიმართული იქნება საჯარო მოხელის სამსახურებრივი საქმიანობის გაუმჯობესებასა და საჯარო სამსახურის ეფექტური ფუნქციონირებისკენ. ამავდროულად ხაზი უნდა გავუსვათ, რომ - მოხელის შეფასების ფორმა წარმოადგენს ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტს, რომელსაც შეიძლება მოჰყვეს სამართლებრივი შედეგები². თავის მხრივ იგი არ უნდა წარმოადგენდეს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 88-ე 1-ლი პუნქტით განსაზღვრულ ქვემოაღნიშნულ დოკუმენტებს, ამას გარდა, გამომდინარე იქიდან, რომ ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტი³, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის

¹ საჯარო სამსახურში დისციპლინური წარმოების წესი პირველად შეიქმნა ახალი კანონით „საჯარო სამსახურის შესახებ“, რომელიც საქართველოს პარლამენტმა 2015 წლის 27 ოქტომბერს მიიღო. აღნიშნული კანონით დეტალურად გაიწერა მოხელის მიმართ დისციპლინური წარმოების განხორციელების მიზანი, პრინციპები, საფუძველი, პროცედურები, ვადები, მონაწილეთა უფლება-მოვალეობები, დასკვნის შედგენის, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრის, გადაწყვეტილების მიღების წესი და სხვა საკითხები.

² საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის შესაბამისად - ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი - ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე გამოცემული ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტი, რომელიც აწესებს, ცვლის, წყვეტს ან ადასტურებს პირის ან პირთა შეზღუდული წრის უფლებებსა და მოვალეობებს. ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად ჩაითვლება აგრეთვე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მის უფლებამოსილებას მიკუთვნებული საკითხის დაკმაყოფილებაზე განმცხადებლისათვის უარის თქმის შესახებ, ასევე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გამოცემული ან დადასტურებული დოკუმენტი, რომელსაც შეიძლება მოჰყვეს სამართლებრივი შედეგები

³ საქართველოს მთავრობის 28/04/2007 220 დადგენილებით დამტკიცებული წესის და პირობების მე-17 მუხლის თანახმად, მოხელე უფლებამოსილია, შეფასების შედეგები (ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი) გაასაჩივროს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესით.

შესაბამისად, უნდა შეიცავდეს დასაბუთებას და აქტის გამოცემის არგუმენტაციას, იგი შეუძლებელია წარმოადგენდეს რაიმე გარემოების ეჭვებსა თუ ვარაუდებს (სზაკ-ის 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ადმინისტრაციული ორგანო უფლებამოსილი არ არის თავისი გადაწყვეტილება დააფუძნოს იმ გარემოებებზე, ფაქტებზე, მტკიცებულებებზე ან არგუმენტებზე, რომლებიც არ იქნა გამოკვლეული და შესწავლილი ადმინისტრაციული წარმოების დროს).

ა) მოხელის ან ყოფილი მოხელის განცხადება დისციპლინური წარმოების დაწყების თაობაზე;

ბ) სავარაუდო დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე დასაბუთებული ეჭვის არსებობა⁴;

გ) საჯარო დაწესებულებაში განხორციელებული საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული აუდიტის, ინსპექტირების ან/და მონიტორინგის შედეგები.

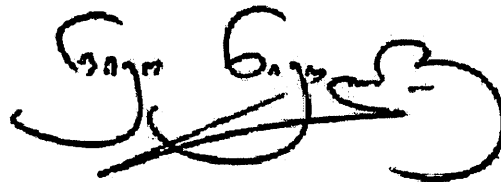
ამასთან, უშუალო ხელმძღვანელის მიერ უფლებამოსილი ორგანოსადმი განცხადებით მიმართვა შესაძლოა ვერ ჩაჯდეს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 88-ე მუხლის მე-2 პუნქტის ფარგლებში, რამეთუ განცხადების მიზანი უნდა იყოს მოხელის ან ყოფილი მოხელის შესახებ გავრცელებული პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების გაბათილება. ხოლო თავის მხრივ კი მოხელის შეფასება ხდება დოკუმენტური მასალების შეფასებით და მოხელესთან გასაუბრებით. ამასთან როგორც წესი, შეფასების პროცესში, შემფასებელი ხელმძღვანელობს შეფასების პერიოდის დასაწყისში, კონკრეტული მეთოდის შესაბამისად განსაზღვრული და ურთიერთშეთანხმებული კომპონენტების მიხედვით. კომპეტენციების მეთოდით მოხელის შეფასებისთვის, კომპეტენციები შეირჩევა შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან, ასევე, ორგანიზაციული საჭიროებიდან გამომდინარე და არა ზოგადი უნარების მიხედვით. შესაბამისად, შეფასებისას გამოყენებული არგუმენტები კავშირში უნდა იყოს შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლებში მოხელის მიერ განხორციელებულ აქტივობებთან. ზემოხსენებულის გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ

⁴ სავარაუდოდ სამსახურებრივი კორესპონდენციით (სამსახურებრივი ბარათები და ა.შ.) მიმართვის შემდგომ იწყება საქმისწარმოების პროცედურა.

საქართველოს კანონის 88-ე მუხლის 1-ელ პუნქტს „დ“ ქვეპუნქტად დაემატოს ქვემოაღნიშნული, რათა სულ მცირე გამოირკვეს მოხელის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეუსრულებლობა დაკავშირებული იყო მის კვალიფიკაციასთან/უნარების უქონლობასთან თუ განზრახ ან უნებლიე ქმედებასთან⁵:

- არადამაკმაყოფილებელი შეფასების/ ქულების მქონე საბოლოო შეფასების ფორმა. ცნობისათვის: ამჟამად, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, საჯარო დაწესებულება მოხელეთა შეფასების შედეგებს ასახავს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში. შემდგომში, კანონის მოცემული ნორმის მიღების საფუძველად, შესაბამისი ნორმატიული აქტით ან/და ადმინისტრაციული ორგანოს უფლებამოსილი პირის ბრძანებით სავარაუდოდ განისაზღვრება - არადამაკმაყოფილებელი შედეგის მქონე საბოლოო შეფასების ფორმის სამსახურებრივ მოკვლევაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ქვედანაყოფისათვის მიწოდების ვალდებულება.

საკანონმდებლო წინადადების ავტორი/
ინიციატორი ნიკოლოზ ნიკოლაძე პ/ნ [REDACTED]
მობ.: [REDACTED] ელ.
ფოსტა [REDACTED] რეგისტრაციის
ადგილი: [REDACTED]
24/01/2024



⁵ დისციპლინური წარმოების დროს დაწესებულებამ უნდა მოიკვლიოს გადაცდომის ფაქტთან დაკავშირებული გარემოებები, მოიძიოს და გააანალიზოს მტკიცებულებები, დაადასტუროს გადაცდომის ფაქტის არსებობა-არარსებობა, გამოავლინოს გადაცდომის ჩამდენი პირი, მისცეს სამართლებრივი შეფასება მის ქმედებას და განსაზღვროს გადაცდომის თანაზომიერი პასუხისმგებლობის ზომა.