

განმარტებითი ბარათი

საქართველოს კანონის პროექტზე

„საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების 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:

სახელფასო დანამატი და ფულადი ჯილდო წარმოადგენს საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული პირის შრომის სტიმულირების მნიშვნელოვან მექანიზმს. ამგვარი შესაძლებლობა - სახელფასო დანამატისა და ფულადი ჯილდოს გაცემა მოქმედი კანონმდებლობით შეზღუდულია, როგორც საქართველოს, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების წევრების, სახელმწიფო რწმუნებულის და მუნიციპალიტეტის მერისთვის, ასევე მათი მოადგილეებისთვის. საქართველოს, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების წევრების, სახელმწიფო რწმუნებულის, მუნიციპალიტეტის მერის მიმართ მსგავსი შეზღუდვა გამართლებულია იმ გარემოებით, რომ ისინი წარმართავენ მათდამი დაქვემდებარებული უწყებების საქმიანობას და ლოგიკურია, რომ მათ არ გააჩნიათ სახელფასო დანამატისა და ფულადი ჯილდოს მიღების შესაძლებლობა, ვინაიდან, წინააღმდეგ შემთხვევაში, შეიქმნებოდა ინტერესთა კონფლიქტის (საკუთარი შრომის წახალისების) რეალური საფრთხე. თუმცა, ამგვარი საფრთხე არ არსებობს მათი მოადგილეების შემთხვევაში, ვინაიდან, მათ (მოადგილეების) მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებს უშუალოდ აკონტროლებენ ზემდგომი თანამდებობის პირები. შესაბამისად, ნაკლებად სავარაუდოა მოადგილეების მხრიდან საკუთარი შრომის „წახალისების“ შესაძლებლობა. ასევე, იმ ვითარებაში, როდესაც დანამატისა და ჯილდოების გაცემა ხორციელდება უწყების სხვა თანამშრომლებთან (სახელმწიფო მოსამსახურეები, მოხელეები, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული საჯარო მოსამსახურეები, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები) მიმართებაში, მიზანშეწონილია საქართველოს, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების წევრებს, სახელმწიფო რწმუნებულს და მუნიციპალიტეტის მერს მიეცეთ შესაძლებლობა, სხვა თანამშრომლების მსგავსად, წახალისონ მოადგილეების საქმიანობაც. შემოთავაზებული ცვლილება კი მიზნად ისახავს მოადგილეების სხვა თანამშრომლებთან თანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენებას.

ცვლილებით გათვალისწინებულ პირთა წრე მნიშვნელოვან ფუნქციას ასრულებს უწყებათა ხელმძღვანელების მიერ განსაზღვრული ამოცანების ჯეროვან შესრულებაში. სწორედ მათზეა დამოკიდებული განსაზღვრული პრიორიტეტების შესრულების ძირითადი ტვირთი. აღნიშნულ პირთა მატერიალური სტიმულირების შესაძლებლობა მათი შრომის წახალისების მნიშვნელოვანი ბერკეტი იქნება. შესაბამისად, აღნიშნული ცვლილების განხორციელება, ასევე, ხელს შეუწყობს უწყებათა საქმიანობის ცალკეული მიმართულებების ეფექტიანობის ზრდასა და წახალისებას.

2024 წლის საკანონმდებლო ცვლილებით (საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“; 13 დეკემბერი 2024 წ. N165-III-XIII) საჯარო დაწესებულების პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი და მისი მოადგილე, რომლებიც მანამდე განეკუთვნებოდნენ საჯარო მოხელეთა კატეგორიას, განისაზღვრნენ ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებად. შესაბამისად, გაიზარდა ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რიცხოვნობაც. კანონპროექტით წარმოდგენილი ცვლილება ითვალისწინებს, რომ საჯარო დაწესებულებაში ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რიცხოვნობა არ უნდა აღემატებოდეს საჯარო დაწესებულების

მთლიანი სამტატო რიცხოვნობის 15%-ს, ნაცვლად არსებული 10%-ისა, (გარდა მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანოსადმი დაქვემდებარებული დაწესებულებისა, სადაც შეზღუდვა კვლავ 10%-ით განისაზღვრება) რაც ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რიცხოვნობის ზრდის გათვალისწინებით, ოპტიმალურია და შეესაბამება საჯარო დაწესებულებებში არსებულ მოთხოვნებს ადამიანურ რესურსებთან მიმართებით.

დღეის მდგომარეობითაც, კანონით დაშვებულია გამონაკლისი ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა პროცენტული თანაფარდობის ცვალებადობასთან მიმართებით, რაც ხორციელდება საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის რეკომენდაციების გათვალისწინებით. წარმოდგენილი საკანონმდებლო ცვლილება კი ასევე ხელს შეუწყობს აღნიშნულ საგამონაკლისო შემთხვევათა მინიმუმამდე დაყვანასაც.

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

ვინაიდან „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონი არეგულირებს საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა შრომის ანაზღაურების გაცემის წესსა და პირობებს, განსაზღვრავს ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რიცხოვნობას, სახელფასო დანამატისა და ფულადი ჯილდოს გაცემასთან და ასევე, პირთა რიცხოვნობის შეზღუდვასთან დაკავშირებული ცვლილებები უნდა აისახოს ამავე კანონში.

ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:

კანონპროექტის მიღებით, გაჩნდება შესაძლებლობა საქართველოს მთავრობის წევრის მოადგილეს, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების წევრთა მოადგილეებს, სახელმწიფო რწმუნებულის მოადგილეს და მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილეს, შესაბამისი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, მიეცეთ სახელფასო დანამატი და ფულადი ჯილდო. ხოლო, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებთან მიმართებით, მინიმუმამდე იქნება დაყვანილი მათი რიცხოვნობის შეზღუდვასთან დაკავშირებული საგამონაკლისო ნორმის გამოყენება.

ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი:

- ✓ კანონპროექტის თანახმად, სახელფასო დანამატისა და ფულადი ჯილდოს მიღების შესაძლებლობა ექნებათ საქართველოს მთავრობის წევრის მოადგილეს, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების წევრთა მოადგილეებს, სახელმწიფო რწმუნებულის მოადგილეს და მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილეს - ზემდგომი თანამდებობის პირის შესაბამისი გადაწყვეტილებით, ამ კანონით დადგენილი ზღვრული ოდენობის და შესაბამისი ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახსრების ფარგლებში.
- ✓ საჯარო დაწესებულებაში ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რიცხოვნობა არ უნდა აღემატებოდეს საჯარო დაწესებულების მთლიანი სამტატო რიცხოვნობის 15%-ს, ნაცვლად - არსებული 10%-ისა (გარდა მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანოსადმი დაქვემდებარებული დაწესებულებისა, სადაც შეზღუდვა კვლავ 10%-ით განისაზღვრება).

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:

კანონი ამოქმედდება გამოქვეყნებისთანავე, ვინაიდან, მისი ამოქმედებისათვის დამატებითი პირობები ან ვადები არ არის საჭირო და მნიშვნელოვანია მისი დროული ამოქმედება. ამასთან, კანონპროექტი არ ითვალისწინებს კანონისთვის უკუძალის მინიჭებას.

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

კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვა არ არის მოთხოვნილი.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური გავლენის შეფასება საშუალოვადიან პერიოდში (კანონპროექტის ამოქმედების წელი და შემდგომი 3 წელი):

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

კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებული აუცილებელი ხარჯები როგორც მიმდინარე წელს, ასევე საშუალოვადიან პერიოდში დაფინანსდება სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტიდან.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

კანონპროექტი გავლენას მოახდენს, როგორც სახელმწიფო, ასევე ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე. კერძოდ, კანონპროექტის მიღების შემდეგ, შესაძლებელი იქნება საქართველოს მთავრობის წევრის მოადგილეს, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების წევრთა მოადგილეებს, სახელმწიფო რწმუნებულის მოადგილეს და მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილეს მიეცეს სახელფასო დანამატი და ფულადი ჯილდო, რომლებიც, საქართველოს საგადასახადო კოდექსის V კარიდან (საშემოსავლო და მოგების გადასახადები) გამომდინარე, წარმოადგენენ ფიზიკური პირის დასაბეგრ შემოსავალს და ექვემდებარება დაბეგრას საშემოსავლო გადასახადით (20%-ის ოდენობით).

რაც შეეხება ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების რაოდენობას, დღეის მდგომარეობით, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის რეკომენდაციების გათვალისწინებით და საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, ისედაც ხდება სამტატო რიცხოვნობის 10%-იანი შეზღუდვიდან გამონაკლისების საჭიროების შემთხვევაში დაშვება. თუმცა, თუ გავითვალისწინებთ იმ გარემოებას, რომ ზღვრის 15%-მდე გაზრდის შემდეგაც შესაძლოა დადგეს მთავრობასთან შეთანხმებით გამონაკლისის დაშვების საჭიროება, არ არის გამორიცხული, რომ მოხდეს ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების რაოდენობის გაზრდა, რამაც, თავის

მხრივ, შესაძლოა გავლენა იქონიოს ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე, საგადასახადო კოდექსით გათვალისწინებული დაბეგვრის კუთხით.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

ვინაიდან საკანონმდებლო ცვლილება ითვალისწინებს შესაძლებლობას, რომ რიგ პირებს მიეცეთ სახელფასო დანამატი/ფულადი ჯილდო, აღნიშნული დაფინანსდება, (იმის გათვალისწინებით, რომ 2026 წლის ბიუჯეტი უკვე დამტკიცებულია), შესაბამისი (სახელმწიფო, ავტონომიური, მუნიციპალიტეტის) ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახსრების ფარგლებში.

რაც შეეხება მომდევნო წლებს, ვინაიდან იქმნება შესაძლებლობა, რომ გაიზარდოს პირთა წრე, რომლებიც მიიღებენ სახელფასო დანამატს/ფულად ჯილდოს, შესაბამისი ბიუჯეტები (სახელმწიფო, ავტონომიური, მუნიციპალიტეტის) დაიგეგმება არსებული საჭიროებების გათვალისწინებით, ეკონომიკური კლასიფიკაციის შესაბამისი მუხლით განსაზღვრული ასიგნებების მიმართულებით.

ასევე, რადგანაც კანონპროექტის მიღების შემდეგ, შესაძლებელი იქნება საქართველოს მთავრობის წევრის მოადგილეს, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების წევრთა მოადგილეებს, სახელმწიფო რწმუნებულის მოადგილეს და მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილეს მიეცეს სახელფასო დანამატი და ფულადი ჯილდო. გავლენის ოდენობა სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტისთვის დამოკიდებული იქნება გასაცემი სახელფასო დანამატისა და ფულადი ჯილდოს ოდენობასა და მიმღებ პირთა რაოდენობაზე. (ეს მოხდება კანონით გათვალისწინებული პირობების არსებობისას, ზემდგომი თანამდებობის პირის შესაბამისი გადაწყვეტილებით).

რაც შეეხება ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს, თუ გავითვალისწინებთ იმ გარემოებას, რომ ზღვრის 15%-მდე გაზრდის შემდეგაც შესაძლოა დადგეს მთავრობის ადმინისტრაციასთან შეთანხმებით გამონაკლისის დაშვების საჭიროება, არ არის გამორიცხული, რომ მოხდეს ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების რაოდენობის გაზრდა, რამაც, თავის მხრივ, შესაძლოა გავლენა იქონიოს ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო ან საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:

კანონპროექტის მიღება არ ითვალისწინებს სახელმწიფოს მიერ ახალი ფინანსური ვალდებულებების აღებას.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:

წარმოდგენილი კანონპროექტის მიღებით იქმნება შესაძლებლობა, რომ საქართველოს მთავრობის წევრის მოადგილეს, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების წევრთა

მოადგილეებს, სახელმწიფო რწმუნებულის მოადგილეს და მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილეს მიეცეთ სახელფასო დანამატი და ფულადი ჯილდო. ამ თვალსაზრისით, კანონპროექტის მიღებას პოზიტიური ფინანსური გავლენა ექნება იმ პირებზე რომლებიც მიიღებენ სახელფასო დანამატსა და ფულად ჯილდოს. თუმცა, სახელფასო დანამატისა და ფულადი ჯილდოს ოდენობა, პირთა ოდენობა, რომლებზეც გაიცემა აღნიშნული სახელფასო დანამატი და ფულადი ჯილდო კანონით გათვალისწინებულ ფაქტორებზე/წინაპირობებზე იქნება დამოკიდებული. კერძოდ, სახელფასო დანამატის შემთხვევაში, საქართველოს მთავრობის წევრის მოადგილეს, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების წევრთა მოადგილეებს, სახელმწიფო რწმუნებულის მოადგილეს და მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ან/და დამატებითი ფუნქციების შესრულებისათვის, მათ შორის, ღამის საათებში, დასვენების/უქმე დღეს და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობისათვის, შეიძლება მიეცეთ სახელფასო დანამატი ზემდგომი თანამდებობის შესაბამისი გადაწყვეტილებით, ამ კანონით დადგენილი ზღვრული ოდენობის და შესაბამისი ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახსრების ფარგლებში. რაც შეეხება ფულად ჯილდოს, ზემოაღნიშნულ პირებზე ის შეიძლება გაიცეს მათთვის დაკისრებული ფუნქციების ზედმიწევნით და სანიმუშოდ შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის ან/და მათ მიერ განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის დავალების შესრულებისათვის ზემდგომი თანამდებობის შესაბამისი გადაწყვეტილებით, კანონით დადგენილი ზღვრული ოდენობის და შესაბამისი ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახსრების ფარგლებში.

ამასთან, გასათვალისწინებელია კანონით დადგენილი შეზღუდვები, კერძოდ, სახელფასო დანამატის ერთდროული ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შესაბამისი თანამდებობისათვის/პოზიციისათვის გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოს 1 თვის ოდენობას, ხოლო წლის განმავლობაში მიღებული მთლიანი სახელფასო დანამატის ოდენობა – თანამდებობრივი სარგოს წლიური ოდენობის 20%-ს. ხოლო, ფულადი ჯილდოს შემთხვევაში, საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული პირის მიერ წლის განმავლობაში მიღებული ფულადი ჯილდოს საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს ამ პირის მიერ დაკავებული თანამდებობის/პოზიციის თანამდებობრივი სარგოს წლიური ოდენობის 10%-ს.

რაც შეეხება ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს, თუ გავითვალისწინებთ იმ გარემოებას, რომ ზღვრის 15%-მდე გაზრდის შემდეგაც შესაძლოა დადგეს მთავრობის ადმინისტრაციასთან შეთანხმებით გამონაკლისის დაშვების საჭიროება, არ არის გამორიცხული, რომ მოხდეს ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების რაოდენობის გაზრდა, რაც, თავის მხრივ, დადებით ფინანსურ გავლენას იქონიებს შესაბამის პირებზე.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობა შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

კანონპროექტი არ ითვალისწინებს რაიმე სახის გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის დადგენას.

ბ¹) ბავშვის უფლებრივ მდგომარეობაზე კანონპროექტის ზეგავლენის შეფასება:

კანონპროექტის მიღება არ იქონიებს ზეგავლენას ბავშვის უფლებრივ მდგომარეობაზე.

ბ²) ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის მდგომარეობაზე კანონპროექტის მოსალოდნელი ზეგავლენის შეფასება:

კანონპროექტს არ აქვს მოსალოდნელი ზეგავლენა ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის მდგომარეობაზე.

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. აგრეთვე, კანონპროექტის მიღება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის 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, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღო კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

ასეთი არ არსებობს.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის/დაწესებულების, სამუშაო ჯგუფის, 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:

საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზი აჩვენებს, რომ მინისტრის მოადგილის, მერის მოადგილის, ავტონომიური ან რეგიონული აღმასრულებელი ხელისუფლების მაღალი თანამდებობის პირებისა და სხვა ანალოგიური საჯარო-პოლიტიკური სტატუსის მქონე პირების ანაზღაურება, როგორც წესი, არ შემოიფარგლება მხოლოდ საბაზო ხელფასით და მოიცავს დამატებით ფულად კომპონენტებს.

ევროპის სახელმწიფოების პრაქტიკა მიუთითებს, რომ როგორც ცენტრალურ, ისე ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე ანაზღაურების სისტემაში ფართოდ გამოიყენება ხელფასის გარდა ფუნქციური კომპენსაცია (ფუნქციური დანამატი), პრემია, წარმომადგენლობითი ხარჯების ანაზღაურება, ტრანსპორტისა და მივლინების კომპენსაცია და სხვა მსგავსი ფინანსური მექანიზმები. მაგალითად, გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის ფედერალურ სამართალში პარლამენტარული სახელმწიფო მდივნის ინსტიტუტი წარმოადგენს მინისტრის ფუნქციების განხორციელებაში მონაწილე პოლიტიკურ თანამდებობას, რომლის სტატუსი, ანაზღაურება და შესაბამისი კომპენსაციები რეგულირდება კანონმდებლობით¹. საფრანგეთის რესპუბლიკის სამართალში მერის მოადგილისთვის კანონით გათვალისწინებულია ფუნქციური კომპენსაცია (indemnité de fonction), ხოლო დამატებით რეგულირდება ფუნქციის შესრულებასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურება². ესპანეთის სამეფოს სამართლებრივი რეჟიმი ადგილობრივი თანამდებობის პირებისთვის უშვებს როგორც ანაზღაურებას, ასევე კომპენსაციებს (indemnizaciones) და ფუნქციის შესრულებასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურებას³.

¹ გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის პრაქტიკაში მინისტრის ფუნქციების განხორციელებაში მონაწილე პოლიტიკურ თანამდებობას წარმოადგენს პარლამენტარული სახელმწიფო მდივანი, რომელიც ეხმარება მინისტრს და წარმოადგენს მას. შესაბამისი ანაზღაურების სისტემა მოიცავს როგორც თანამდებობრივ სარგოს, ისე დამატებით ფინანსურ კომპონენტებს, მათ შორის სამსახურებრივი ხარჯების კომპენსაციას. სხვადასხვა ანალიტიკური წყაროს მიხედვით, პარლამენტარული სახელმწიფო მდივნის ანაზღაურება შეიძლება შეადგენდეს მინისტრის ანაზღაურების დაახლოებით 75%-ს და მოიცავდეს დამატებით კომპენსაციებს.

Federal Ministry of the Interior (Germany), Parliamentary State Secretaries – Parliamentary State Secretaries assist the Federal Ministers and represent them: <https://www.bmi.bund.de/EN/ministry/parliamentary-state-secretaries/parliamentary-state-secretaries.html>

Secondary analytical source on German public administration remuneration: https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_10/spl_100/pdfs/55.pdf

Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Parlamentarischen Staatssekretäre (ParlStG): https://www.gesetze-im-internet.de/parlstg_1974/ParlStG.pdf

² საფრანგეთის რესპუბლიკის სამართალში მერის მოადგილისთვის კანონით გათვალისწინებულია ფუნქციური კომპენსაცია (indemnité de fonction), რომელიც განისაზღვრება Code général des collectivités territoriales-ის შესაბამისი მუხლებით, ხოლო დამატებით აღნიშნული კოდექსი ითვალისწინებს ფუნქციის შესრულებასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურებას.

Code général des collectivités territoriales – Articles L2123-20 et seq. <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006192264>

Code général des collectivités territoriales – remboursement des frais

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006180970>

³ ესპანეთის სამეფოს სამართლებრივი რეჟიმი ადგენს, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამდებობის პირებს, მათ შორის მერის მოადგილეებს, შეიძლება მიენიჭოს როგორც ანაზღაურება (retribuciones), ასევე კომპენსაციები (indemnizaciones) და ფუნქციის შესრულებასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურება, რაც განსაზღვრულია Ley 7/1985-ის შესაბამის მუხლებში.

(Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Artículo 75 <https://www.boe.es/eli/es/l/1985/04/02/7/con>)

დამატებით, პოლონეთის რესპუბლიკის სამართლებრივი ჩარჩო ითვალისწინებს, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობის აღმასრულებელი თანამდებობის პირების, მათ შორის, მერის მოადგილეების ანაზღაურება მოიცავს საბაზო ხელფასს და დამატებით კომპონენტებს, მათ შორის, ფუნქციურ და სპეციალურ დანამატებს⁴. იტალიის რესპუბლიკაში, ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე, მერის მოადგილეს (vicesindaco) და აღმასრულებელი ორგანოს წევრებს ენიჭებათ ფუნქციური კომპენსაცია (indennità di funzione), ხოლო დამატებით შესაძლებელია ფუნქციის შესრულებასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურება⁵. ლიეტუვის რესპუბლიკაში სახელმწიფო და მუნიციპალური თანამდებობის პირების ანაზღაურება განისაზღვრება სპეციალური კანონით და ეფუძნება თანამდებობრივი სარგოს სისტემას, რომელიც ითვალისწინებს სხვადასხვა ანაზღაურების კომპონენტებს, მათ შორის დამატებითი ანაზღაურების ელემენტებს, რომლებიც განისაზღვრება შესაბამისი სამართლებრივი ჩარჩოს ფარგლებში⁶.

ანალოგიური მიდგომა გვხვდება სხვა იურისდიქციებშიც. კანადაში ფედერალურ სამართალში პოლიტიკური თანამდებობის პირების ანაზღაურება არ შემოიფარგლება მხოლოდ ხელფასით და მოიცავს დამატებით ფულად კომპონენტებს, მათ შორის თანამდებობის შესრულებასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურებას, რაც პირდაპირ ითვალისწინებულია Parliament of Canada Act-ის შესაბამის ნორმებში⁷. მოლდოვის რესპუბლიკაში მინისტრის მოადგილისა და მერის მოადგილის კატეგორიები მიეკუთვნება პოლიტიკური თანამდებობის პირების კატეგორიას (funcții de demnitate publică), ხოლო შესაბამისი კანონმდებლობა ითვალისწინებს ანაზღაურების მრავალკომპონენტურ სისტემას, რომელიც მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, დანამატებსა და კომპენსაციებს⁸.

უკრაინის სამართლებრივი რეჟიმი პირდაპირ ითვალისწინებს ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამდებობის პირებისათვის, მათ შორის, მერის მოადგილეებისათვის, ხელფასის გარდა პრემიის, დანამატისა და მატერიალური დახმარების გაცემის შესაძლებლობას შესაბამისი ბიუჯეტური რესურსების ფარგლებში⁹.

⁴ პოლონეთის რესპუბლიკის სამართლებრივი ჩარჩო ითვალისწინებს, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობის აღმასრულებელი თანამდებობის პირების, მათ შორის მერის მოადგილეების, ანაზღაურება მოიცავს საბაზო ხელფასს (wynagrodzenie zasadnicze) და დამატებით კომპონენტებს, მათ შორის ფუნქციურ (dodatek funkcyjny) და სპეციალურ დანამატებს (dodatek specjalny), რაც განსაზღვრულია შესაბამისი კანონმდებლობით. (Act on Local Government Employees (2008) <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.aspx?id=WDU20082231458>).

⁵ იტალიის რესპუბლიკაში, ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე, მერის მოადგილეს (vicesindaco) და აღმასრულებელი ორგანოს წევრებს ენიჭებათ ფუნქციური კომპენსაცია (indennità di funzione), რომელიც განსაზღვრულია Testo Unico degli Enti Locali-ის შესაბამის მუხლებში, ხოლო დამატებით შესაძლებელია ფუნქციის შესრულებასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურება. Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo Unico degli Enti Locali), Articolo 82 – „indennità di funzione“; ასევე ითვალისწინებულია ხარჯების ანაზღაურება (rimborso delle spese). <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2000-08-18:267>

⁶ <https://socmin.lrv.lt/en/activities/labour-and-employment/labour-law/remuneration-for-work/>

⁷ Parliament of Canada Act, Section 66 – payment of reasonable travel and other expenses <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-1/page-7.html>

⁸ Law on public dignity positions (Republic of Moldova) https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=88268&lang=ro

⁹ უკრაინის სამართლებრივი რეჟიმი პირდაპირ ითვალისწინებს ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამდებობის პირებისათვის, მათ შორის მერის მოადგილეებისათვის, ხელფასის გარდა პრემიის, დანამატისა და მატერიალური დახმარების გაცემის შესაძლებლობას შესაბამისი ბიუჯეტური რესურსების ფარგლებში, რაც განსაზღვრულია უკრაინის მინისტრთა კაბინეტის დადგენილებით №268 Cabinet of Ministers of Ukraine, Resolution No. 268 (2006) – remuneration structure of local self-government officials, including bonuses, allowances and material assistance <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-2006-%D0%BF#Text>

დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებულ სამეფოში ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე მოქმედი სამართლებრივი ჩარჩო ითვალისწინებს წევრთა ანაზღაურების მრავალკომპონენტური სისტემას, რომელიც მოიცავს დამატებითი ანაზღაურების მექანიზმებს (allowances). აღნიშნული სისტემა, The Local Authorities (Members' Allowances) (England) Regulations 2003-ის საფუძველზე, უშვებს სპეციალური პასუხისმგებლობის დანამატის (special responsibility allowance) გაცემას იმ პირებისთვის, რომლებიც ასრულებენ დამატებით ფუნქციებსა და მაღალი პასუხისმგებლობის მქონე როლებს¹⁰.

აშშ-ის ფედერალური მოდელი ეფუძნება ფიქსირებულ თანამდებობრივ ანაზღაურებას, თუმცა იგი ასევე მოიცავს კანონით განსაზღვრულ სამსახურებრივი ხარჯების ანაზღაურებას, მათ შორის მივლინების კომპენსაციას (per diem), რომელიც გათვალისწინებულია აშშ-ის კოდექსით (5 U.S.C. § 5702) და შესაბამისი ფედერალური რეგულაციებით¹¹.

ზემოაღნიშნული მაგალითები ცხადყოფს, რომ საერთაშორისო პრაქტიკაში მაღალი საჯარო-პოლიტიკური თანამდებობის პირებისთვის, ხელფასის გარდა, დამატებითი ფულადი კომპონენტების არსებობა წარმოადგენს ფართოდ გავრცელებულ პრაქტიკას სხვადასხვა იურისდიქციაში. ამასთან, აღნიშნული პრაქტიკა თავსებადია საერთაშორისო სტანდარტებთან — კერძოდ, OECD-ისა¹² და SIGMA-ს¹³ მიერ ჩამოყალიბებულ პრინციპებთან, რომელთა მიხედვით საჯარო სექტორში ანაზღაურების სისტემები უნდა იყოს გამჭვირვალე, წინასწარ განსაზღვრული და ობიექტურ კრიტერიუმებზე დაფუძნებული.

ზემოაღნიშნული საერთაშორისო პრაქტიკის ერთიანი ანალიზი მიუთითებს, რომ მაღალი საჯარო-პოლიტიკური თანამდებობის პირების ანაზღაურების მრავალკომპონენტური მოდელი წარმოადგენს თანამედროვე საჯარო მმართველობის ფართოდ გავრცელებულ სტანდარტს და უზრუნველყოფს როგორც თანამდებობის ფუნქციური დატვირთვის ადეკვატურ ფინანსურ ასახვას, ისე საჯარო სექტორში მოტივაციის, ეფექტიანობისა და ანგარიშვალდებულების ზრდას.

საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია მოქმედ კანონმდებლობაში მკაფიოდ განისაზღვროს მაღალი საჯარო-პოლიტიკური თანამდებობის პირების, მათ შორის მინისტრის მოადგილეების, მერის მოადგილეების და ავტონომიური ან რეგიონული აღმასრულებელი ხელისუფლების შესაბამისი თანამდებობის პირების ანაზღაურების მრავალკომპონენტური მოდელი. კერძოდ, კანონით უნდა განისაზღვროს ხელფასის გარდა დამატებითი ფულადი კომპონენტების სახეები. ამასთან, აღნიშნული კომპონენტების მინიჭების პირობები, ოდენობა და გაცემის პროცედურა უნდა იყოს წინასწარ განსაზღვრული, ობიექტურ და გამჭვირვალე კრიტერიუმებზე დაფუძნებული და უზრუნველყოფდეს საბიუჯეტო რესურსების პროგნოზირებად გამოყენებას.

¹⁰ The Local Authorities (Members' Allowances) (England) Regulations 2003 – provisions on payment of allowances <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2003/1021/contents/made>
Guidance and practice on Special Responsibility Allowance in local authorities <https://democratic.bracknell-forest.gov.uk/documents/s152225/093%20Members%20Allowances%20Annex%20III.pdf>

¹¹ 5 U.S. Code § 5702 – per diem allowance for official travel <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/5/5702>
U.S. General Services Administration (GSA), Per diem rates – allowance for lodging, meals and incidental expenses <https://www.gsa.gov/travel/plan-a-trip/per-diem-rates>

¹² OECD, Public Employment and Management – principles of public sector pay systems <https://www.oecd.org/gov/publications/public-employment-and-management.htm>

¹³ SIGMA, Principles of Public Administration – remuneration systems should be transparent, predictable and based on objective criteria <https://www.sigmaxweb.org/publications/principles-public-administration.htm>

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაცია.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს მთავრობა.