პრემიის გაცემის წესი საჯარო სამსახურში

საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების საკითხი საჯარო სამსახურის ფუნქციონირების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვან ასპექტია, როგორც საქართველოში, ისე მსოფლიოს თითქმის ყველა ქვეყანაში. სწორედ ანაზღაურებასთან არის დაკავშირებული ისეთი საკითხები, როგორიცაა კორუფციის წინააღმდეგ ეფექტიანი ბრძოლა საჯარო სექტორში, კვალიფიციური კანდიდატების დაინტერესება საჯარო სამსახურში საქმიანობით, მათი მოტივაციის შენარჩუნება და შესრულებული სამუშაოს მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფა. შესაბამისად, ანაზღაურების სისტემის დახვეწა საჯარო სექტორის რეფორმის მნიშვნელოვან პრიორიტეტს უნდა წარმოადგენდეს.

უკანასკნელი რამდენიმე წლის განმავლობაში საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების საკითხზე აქტიური დისკუსია მიმდინარეობდა. სამოქალაქო საზოგადოებისა და ხელისუფლების წარმომადგენლები მსჯელობდნენ ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების გამჭვირვალობა, საჯარო სამსახურის ფუნქციონირება საკონტრაქტო თუ კარიერულ მოდელზე დაყრდნობით, საჯარო მოხელეთა მიერ მიღებული პრემიების ოდენობა და პერიოდულობა და სხვა. მიუხედავად იმისა, რომ უკანასკნელ პერიოდში გარკვეული წინსვლა შეინიშნება საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების გამჭვირვალობის მიმართულებით, დანარჩენი საკითხები კვლავ პრობლემურია და მათმა გადაუჭრელობამ შესაძლოა, მნიშვნელოვნად შეაფერხოს საჯარო სექტორის განვითარება.

საქართველოში საჯარო მოხელეები შრომითი გასამრჯელოს სახით იღებენ თანამდებობრივ სარგოს, პრემიას და კანონით გათვალისწინებულ დანამატებს. პრემიის არსიდან და საერთაშორისო გამოცდილებიდან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ ის წარმოადგენს საჯარო მოხელეთა წახალისების ფორმას კონკრეტული მიღწევისა თუ გამორჩეული საქმიანობისათვის. საქართველოს კანონმდებლობა არ გვთავაზობს პრემიის ზუსტ დეფინიციას და მისი განსაზღვრის მარეგულირებელ წესებს. ამგვარი წესების არარსებობა კი აჩენს საჯარო მოხელეთა მიერ დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილებების მიღების ალბათობას.

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის მიერ განხორციელებული კვლევის თანახმად, საქართველოს სამინისტროთა აბსოლუტურ უმრავლესობაში, საქართველოს მთავრობის კანცელარიაში, საქართველოს პარლამენტში და საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციაში არ არსებობს პრემირების წესის განმსაზღვრელი ადმინისტრაციულ-

სამართლებრივი აქტი. მიუხედავად ამგვარი აქტის არარსებობისა, უწყებები აქტიურად გასცემენ პრემიებს და ეს, როგორც წესი, ხორციელდება უწყების ხელმძღვანელის ერთპიროვნული გადაწყვეტილების საფუძველზე. წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმების არარსებობა შეუძლებელს ხდის, ობიექტურად შეფასდეს უწყების ხელმძღვანელის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება პრემიის გაცემისა თუ პრემიის ოდენობის შესახებ. შესაბამისად, ჩნდება მნიშვნელოვანი კითხვები გაცემული პრემიის მიზანშეწონილობასთან დაკავშირებით. სამართლებრივი რეგულირების არარსებობის პირობებში პრემია წარმოადგენს არა საჯარო მოხელეთა წახალისების გზას შესრულებული სამუშაოსათვის, არამედ ის, მისი პერმანენტული ხასიათიდან გამომდინარე, ფაქტობრივად არის ყოველთვიური დანამატი თანამდებობრივ სარგოზე. ამგვარი პრაქტიკა, რასაკვირველია, არასწორია და ის ეწინააღმდეგება როგორც პრემიის ინსტიტუტის არსს, ასევე მსოფლიოს განვითარებულ ქვეყნებში არსებულ პრაქტიკას.

საჯარო სექტორში პრემიების გაცემის მიმართულებით საერთაშორისო გამოცდილება საკმაოდ ერთგვაროვანია. პრემირების გზით საჯარო მოხელეთა წახალისებას აქტიურად იყენებენ მსოფლიოს თითქმის ყველა განვითარებულ ქვეყანაში, თუმცა აღნიშნული პროცესი ხორციელდება არსებული სამართლებრივი ჩარჩოს შესაბამისად და წინასწარ მკაცრად განსაზღვრული კრიტერიუმების საფუძველზე. პრემიის გაცემის პრინციპი, როგორც წესი, დადგენილია სახელმწიფო ხელისუფლების უმაღლესი ორგანოების (მაგალითად, პარლამენტი) აქტით, რომლის საფუძველზეც თითოეული ადმინისტრაციული ორგანო ადგენს მიზნებს თანამშრომელთათვის ან სხვადასხვა ერთეულისთვის (მაგალითად, დეპარტამენტი, სამმართველო) და დასახული მიზნების მიღწევის შემთხვევაში, შესრულებული სამუშაოდან გამომდინარე საჯარო მოხელეები იღებენ პრემიას. თითოეულ ამგვარ გადაწყვეტილებას თან ახლავს დასაბუთება, რათა პრემიის გაცემის პროცესი იყოს მაქსიმალურად გამჭვირვალე და ობიექტური.

საქართველოში ამგვარი წესის არარსებობის პირობებში კი დიდია საფრთხე, რომ პრემიების გაცემა გამოყენებულ იქნეს არა საჯარო მოხელეთა წახალისების, არამედ კორუფციული გარიგებების საშუალებად.

გიორგი ნარმანია
იურისტი