



საია „საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის პროექტს“ ეხმიანება

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციამ „საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის პროექტთან“ დაკავშირებით წერილობითი მოსაზრებები საჯარო სამსახურის ბიუროს წარუდგინა. საია მიესალმება ვიზა ლიბერალიზაციის ფარგლებში აღებული ვალდებულის შესრულებას და ესოდენ მნიშვნელოვანი სფეროს ახლებურ რეგულირებას.

საგულისხმოა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ დღეს მოქმედი კანონი არაერთი ხარვეზის შემცველია და სათანადოდ ვერ პასუხობს არსებულ გამოწვევებს. შესაბამისად, ინიცირებული ცვლილებები შეიძლება ჩაითვალოს დროულ გარდატეხად, რომლის მიმართაც მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესი არსებობს. ვინაიდან, წარმოდგენილი კანონის პროექტი მთელი რიგი საკითხების პროგრესულ გადანაცვლებას ითვალისწინებს, ინიციატივა პოზიტიურად უნდა შეფასდეს, **თუმცა არსებობს გარკვეული დებულებები, რომლებიც დამატებით დახვეწას საჭიროებენ:**

- წარმოდგენილი კანონის პროექტის ერთ-ერთ სიახლეს საჯარო სამსახურში ადმინისტრაციული წესით დასაქმებული პირები წარმოადგენენ. ასეთად შეიძლება მოიაზრებიან ადამიანები, რომლებიც პოლიტიკურ თანამდებობის პირს აძლევენ დარგობრივ/სექტორულ რჩევებს, უწევენ ინტელექტუალურ-ტექნიკურ დახმარებას ან/და დაკავებულნი არიან ორგანიზაციულ-მენეჯერული ფუნქციების შესრულებით. კანონპროექტის თანახმად, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით პირთა სამსახურში მიღება გამართივებული კონკურსით ხორციელდება. საიას მოსაზრებით, უაღრესად მნიშვნელოვანია კანონპროექტმა სწორად განსაზღვროს ერთგვარი მიჯნა პროფესიულ საჯარო მოხელეებსა და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს შორის. მაგალითად, საკანონმდებლო ინიციატივის შემოთავაზებული ვერსია ადმინისტრაციულ ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს

მორის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელს (მოადგილეს), სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებისა და ტერიტორიული ორგანოს ხელმძღვანელესაც (მოადგილეს) მოიაზრებს. თანამდებობის პირთა სუბიექტური გადაწყვეტილების არეალში, ესოდენ საკვანძო თანამდებობათა მოაზრება ვფიქრობთ, გაუმართლებელია და ნეგატიურ ზეგავლენას იქონიებს პროფესიული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბების პროცესზე. საქვეუწყებო დაწესებულებები, ისევე როგორც ტერიტორიული ორგანოები, უმეტეს შემთხვევაში პასუხისმგებელი არიან მთელი რიგი სახელმწიფოებრივი მნიშვნელობის საკითხების გადაწყვეტასა და განხორციელებაზე, შესაბამისად, აღნიშნულ სტრუქტურულ ერთეულთა უფროსის ცოდნისა და კვალიფიკაციის დადგენა დაუშვებელია მინდობილი იყოს მხოლოდ გამარტივებული წესით ჩატარებულ კონკურსსა და თანამდებობის პირის მიერ მიღებულ სუბიექტურ გადაწყვეტილებაზე.

- გაუმართლებლად მივიჩნევთ საჯარო სამსახურში მოხელედ მიღებისათვის დადგენილი ასაკობრივი ცენზის 22 წლიდან 18 წლამდე შემცირებას. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის დღეს მოქმედი რედაქცია 18 წლიან ასაკობრივ ცენზს ითვალისწინებდა მხოლოდ ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა შემთხვევაში, ხოლო სახელმწიფო მოხელეებისათვის დადგენილია 21 წელი. იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოში სრული ზოგადი განათლება მოიცავს სამ საფეხურს: დაწყებითი (6 წელი), საბაზო (3 წელი) და საშუალო 3 (წელი), გამოდის რომ პირი 18 წლის ასაკში ამთავრებს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებას და ობიექტურად შეუძლებელია მას გააჩნდეს ყველა ის უნარ-ჩვევა თუ პროფესიული მახასიათებლები, რაც ცენტრალურ დონეზე საჯარო სამსახურში წარმატებულ პროფესიულ მოხელედ მუშაობის გარანტს უნდა წარმოადგენდეს.
- კანონპროექტის თანახმად, მოხელედ არ შეიძლება მიღებულ იქნეს პირი, თუ საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლებულია დისციპლინური გადაცდომისათვის და დისციპლინური გადაცდომის გამო გათავისუფლებიდან არ არის გასული 5 წელი. იმის გათვალისწინებით, რომ დისციპლინური გადაცდომა თავისი არსით წარმოადგენს ქმედებას, რომელიც ნაკლები საფრთხის შემცველია და არ იწვევს მნიშვნელოვანი კერძო თუ საჯარო სიკეთეების ხელყოფას, დაუშვებელია მისი გაქარწყლებისთვის დადგენილი ვადა აღემატებოს ერთი მხრივ, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩამდენი პირის მიმართ დაკისრებული სასჯელის გაქარწყლების ვადას (1 წელი), ხოლო მეორე მხრივ რიგ დანაშაულებთან მიმართებით ნასამართლეობის გაქარწყლების ვადებს (მაგალითად, ნალებად მძიმე დანაშაული გაქარწყლებას ექვემდებარება სასჯელის მოხდიდან 3 წლის შემდეგ).

მართალია, გასათვალისწინებელია ლეგიტიმური მიზანი - შეიზღუდოს არასათანადო დისციპლინის მქონე პირთა შემოდიდება საჯარო სამსახურში, თუმცა ვფიქრობთ, 5 წლიანი ცენზი გაუმართლებელ ტვირთს აკისრებს დისციპლინური გადაცდომის შედეგად გათავისუფლებულ საჯარო მოხელეს. განსაკუთრებით, მაშინ თუ გავითვალისწინებთ რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის გაქარწყლების ვადა 1 წელს შეადგენს.

- კანონპროექტის თანახმად, გამოსაცდელი ვადა შეადგენს 12 თვეს, ხოლო სხვადასხვა გარემოებების არსებობისას, შესაძლოა 18 თვემდე გაგრძელდეს. დასახელებული დროის მონაკვეთი, ვფიქრობთ გაუმართლებლად ხანგრძლივია. თუ გავითვალისწინებთ, რომ ხანგრძლივი გამოსაცდელი პერიოდის უპირველესს მიზანს სამსახურში რეალურად კვალიფიციური კადრის აყვანა წარმოადგენს, ვფიქრობთ ამ მიზნის მიღწევა დროის გაცილებით ნაკლებ შუალედშიც შესაძლებელია. კერძოდ, კანონპროექტის თანახმად, საჯარო მოხელის ზოგადი ცოდნა და უნარები სერტიფიცირების შედეგად დგინდება, ხოლო მისი კვალიფიკაციისა და შესაძლებლობების გამოვლენა კვარტალში ერთხელ სავალდებულო შემოწმებით. როგორც ერთი, ისე მეორე ეტაპის სათანადო დონეზე უზრუნველყოფის შემთხვევაში მოხელის შესაბამისობის დადგენა დაკავებულ თანამდებობასთან თავისუფლად შესაძლებელი იქნება დღეს არსებული 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადის პირობებშიც. აღნიშნული ვადა უზრუნველყოფს, როგორც პროცესის ეკონომიურობას, ასევე თავად მოხელისა და საჯარო სამსახურის სტაბილურობას.

საიას დასკვნის ეს და სხვა მნიშვნელოვანი საკითხები შეგიძლიათ იხილოთ მიმაგრებულ ფაილში.