

# დისკვილინური წარმოება საჭარო სამსახურში

გზამკვლევი



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS  
OF DENMARK



Sweden/შვედეთი

Sverige



Empowerment drives  
Resilient nations

მომზადებული და გამოცემულია საქართველოს საგარო სამსახურის ბიუროს მიერ გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP), შვედეთის მთავრობის, დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-ის და დანიის მთავრობის მხარდაჭერით. გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შეიძლება არ ასახავდეს დონორი ორგანიზაციების თვალსაზრისს.

Prepared and published by the Civil Service Bureau of Georgia with assistance from the United Nations Development Programme (UNDP), Government of Sweden, UK aid from the UK Government and with support of Danish Government. The views expressed in the publication are those of the authors and do not necessarily reflect those of donor organizations.

გზამკვლევის ტექსტი: თეონა გაბიჩვაძე  
გრაფიკული გაფორმება: ზურაბ სამუშია  
© საგარო სამსახურის ბიურო

## სარჩევი

- 3 შესავალი
- 4 რა არის დისციპლინური წარმოება?
- 5 რომელ პრინციპებს ეფუძნება დისციპლინური წარმოება?
- 10 მოხელის რომელი ქმედება ითვლება დისციპლინურ გადაცდომად?
- 15 როდის უნდა დავიწყოთ დისციპლინური წარმოება?
- 20 რა არის საჭირო დისციპლინური წარმოების დასაწყებად?
- 22 რომელ სტრუქტურულ ერთეულს აქვს უფლება, განახორციელოს დისციპლინური წარმოება?
- 23 რა ვადაში უნდა დასრულდეს დისციპლინური წარმოება?
- 27 როგორ მიმდინარეობს დისციპლინური წარმოება?
- 30 როდის არის აუცილებელი ზეპირი მოსმენის ჩატარება?
- 31 როგორ მიმდინარეობს ზეპირი მოსმენა?
- 33 რა შედეგი შეიძლება დადგეს დისციპლინური წარმოების დასრულების შემდეგ?
- 36 რა უფლებამოსილებები გააჩნია დაწესებულების ხელმძღვანელს დასკვნასთან მიმართებით?
- 38 როდის შეიძლება შეწყდეს დისციპლინური წარმოება?
- 39 როგორ უნდა განისაზღვროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა?

## შესავალი

2017 წლის 1 ივლისამდე საჯარო სამსახურში დისციპლინური გადაცდომისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხებს აწესრიგებდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონი. აღნიშნული კანონი დისციპლინური წარმოების მხოლოდ რამდენიმე საკითხს არეგულირებდა: დისციპლინური გადაცდომა, პასუხისმგებლობის ზომები, დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოხსნა, მოხელის სამსახურიდან ჩამოშორება დისციპლინური წარმოებისას, განთავისუფლება დისციპლინური გადაცდომისათვის. დისციპლინური წარმოების განხორციელების წესი ამ კანონის რეგულირების სფეროს გარეთ იყო დარჩენილი.

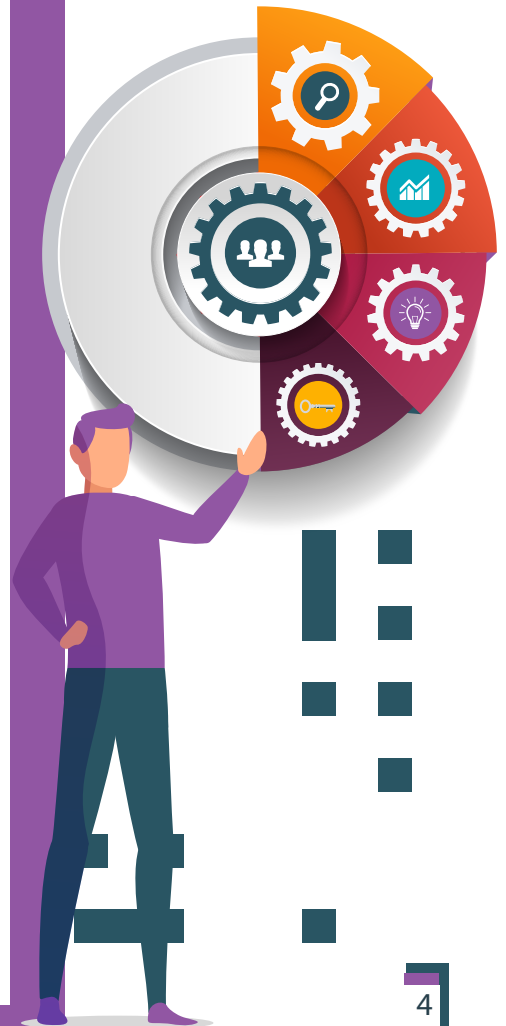
საჯარო სამსახურში დისციპლინური წარმოების წესი პირველად შეიქმნა ახალი კანონით „საჯარო სამსახურის შესახებ“, რომელიც საქართველოს პარლამენტმა 2015 წლის 27 ოქტომბერს მიიღო.

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. აღნიშნული კანონით გათვალისწინებული დისციპლინური წარმოების მარეგულირებელი ნორმები ამოქმედდა 2017 წლის 1 ივლისიდან.

# რა არის დისციპლინური წარმოება?

დისციპლინური წარმოება არის საჯარო დაწესებულების მიერ ჩატარებულ ღონისძიებათა ერთობლიობა, რომლის მიზანია დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის სწრაფად და სრულად გამოვლენა და გადაცდომის თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრა.

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. დისციპლინური წარმოებისას დაწესებულებამ უნდა დაიცვას კანონის მოთხოვნები, პრინციპები, შესაძლებლობა მისცეს დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს, ისარგებლოს კანონმდებლობით განსაზღვრული უფლებებით, გააცნოს მას საქმის მასალები, მისცეს პოზიციის წარმოდგენის საშუალება, ასევე განახორციელოს კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებული სხვა უფლებამოსილებანი.



## როგელ პრინციპებს ეფუძნება დისციპლინური წარმოება?

ახალი კანონით განსაზღვრულია პრინციპები, რომლებსაც უნდა დაეფუძნოს დისციპლინური წარმოება.

- კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპი უზრუნველყოფს მხოლოდ სამართლებრივი ნორმის საფუძველზე გადაწყვეტილების მიღებას და გამორიცხავს სუბიექტივიზმს. აღნიშნული პრინციპის მიზანია, დაცული იქნას მოხელის უფლებები და მათი შეზღუდვა მოხდეს მხოლოდ კანონის საფუძველზე ან კანონის მეშვეობით. ამასთან, აღნიშნული პრინციპი ასევე უზრუნველყოფს მოხელის ინფორმირებას იმის თაობაზე, თუ რა წესითა და პროცედურით მოხდება მასზე ზემოქმედება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში. კანონით გათვალისწინებული საფუძვლისა და წესის დაცვის გარეშე ჩატარებული დისციპლინური წარმოება შესაძლოა მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის საფუძველი გახდეს.



კანონი

■ ერთი და იმავე ქმედებისათვის განმეორებით დასჯის დაუშვებლობის პრინციპი მიმართულია მოხელის ინტერესებისა და უფლებების დაცვისაკენ, რათა მოხელე მუდმივად არ მოელოდეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრებას. აღნიშნული პრინციპი ასევე უზრუნველყოფს თანაზომიერების დაცვას დისციპლინურ გადაცდომასა და პასუხისმგებლობის ზომას შორის - ერთი დისციპლინური გადაცდომისათვის შეიძლება მხოლოდ ერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრება.

■ დისციპლინურ წარმოებაში დაუშვებელია რაიმე დაინტერესების მქონე მოხელის მონაწილეობა. ამის მიზანი საქმის სრულად და ობიექტურად შესწავლა და გადანაცვების მიუკერძოებლად მიღებაა. ინტერესთა კონფლიქტმა, რომელიც გულისხმობს რეალურ ან შესაძლო წინააღმდეგობას მოხელის კერძო ინტერესსა და მის საჯარო ვალდებულებას შორის, შესაძლოა გავლენა მოახდინოს დისციპლინური წარმოების შედეგებზე. ამდენად, საქმეზე სარწმუნო გადანაცვების მისაღებად აუცილებელია მოხელის სუბიექტური ფაქტორის გამორიცხვა.





- დისციპლინური წარმოების კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვით მიმდინარეობის დანიშნულებაა დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის ინტერესების დაცვა, რათა მოხელის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ინფორმაციის გავრცელებამ მოხელეს რეპუტაცია არ შეულახოს.



- დისციპლინური წარმოება ასევე ეფუძნება პრინციპს, რომ პირი არ ჩაითვლება დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენად, სანამ კანონიერ ძალაში არ შევა გადანყვეტილება მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების თაობაზე. რადგან დისციპლინური წარმოების მიზანია დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის დადგენა და მხოლოდ ამის შემდეგ პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრა, დისციპლინური წარმოების დაწყება და განხორციელება თავისთავად არ შეიძლება გახდეს იმის საფუძველი, რომ მოხელე მივიჩნიოთ დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენ პირად. მოხელე ითვლება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის არმქონედ მანამ, სანამ კანონმდებლობით დადგენილი წესის დაცვით, მიუკერძოებელი და დამოუკიდებელი წარმოებით არ დადგინდება მისი პასუხისმგებლობის საკითხი.



## მოხელის რომელი ქმედება ითვლება დისციპლინურ გადაცდომად?

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი განსაზღვრავს, მოხელის რომელი ქმედება ითვლება დისციპლინურ გადაცდომად.

**მოხელის დისციპლინური გადაცდომებია:**

- სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შეუსრულებლობა;
- საჯარო დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შექმნა;
- ეთიკის ნორმების, ქცევის ზოგადი წესების უგულებელყოფა ან დარღვევა, რომელიც მიმართულია მოხელისა და საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ, მიუხედავად იმისა, სამსახურშია იგი ჩადენილი თუ სამსახურის გარეთ.



მოხელის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შეუსრულებლობაში იგულისხმება მოხელის მიერ როგორც მასზე უშუალოდ დაკისრებული ფუნქციების შეუსრულებლობა, ასევე მისთვის სხვადასხვა სამართლებრივი აქტებით განსაზღვრული ვალდებულებების უგულებელყოფა. მოხელის სამსახურებრივი მოვალეობები დადგენილია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით, საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №200 დადგენილებით „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“, შესაბამისი დაწესებულების/სტრუქტურული ერთეულის დებულებით, შინაგანაწესით, მოხელის სამუშაო აღწერილობითა და სხვა სამართლებრივი აქტებით. მოხელის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შეუსრულებლობად შეიძლება ჩაითვალოს: მინდობილი ქონების არასამსახურებრივი მიზნით გამოყენება, ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი საჯარო მოსამსახურის მითითებებისა და ბრძანებების შეუსრულებლობა, მოქალაქეებთან ურთიერთობისას არაკორექტული ქცევა, საჯარო ინფორმაციის მიუწოდებლობა, სამსახურებრივი უფლებამოსილებების გამოყენება რაიმე უპირატესობის მიღების მიზნით, გადაწყვეტილების მიღება არაობიექტურად, პირადი ინტერესების საფუძველზე და სხვა.

სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შეუსრულებლობა წარმოადგენს დისციპლინურ გადაცდომას, მიუხედავად იმისა, რომ ამ ქმედებას შეიძლება საზიანო შედეგი არ მოყვეს. როდესაც მოხელის ქმედება ზიანს აყენებს პირისა თუ დაწესებულების ინტერესებს, ან ასეთი ზიანის საფრთხე წარმოიქმნება, საქმე გვაქვს უფრო მძიმე დისციპლინურ გადაცდომასთან, რომელსაც პასუხისმგებლობის ზომაც უფრო მძიმე შეეფარდება.



დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს საჯარო დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შექმნა. ემედება ამ სახის დისციპლინურ გადაცდომად რომ განისაზღვროს, მნიშვნელოვანია ვიცოდეთ, რამენაირად დაზიანდა თუ არა ქონება ან ხომ არ წარმოიშვა ასეთი ზიანის საფრთხე. მოხელე ვალდებულია, გაუფრთხილდეს და კეთილსინდისიერად გამოიყენოს საჯარო დაწესებულების ქონება. მოხელის განზრახი ან გაუფრთხილებელი ქმედებით საჯარო დაწესებულების ქონების დაზიანება, დაკარგვა ან/და განადგურება წარმოადგენს დისციპლინურ გადაცდომას. მაგალითად, მოხელემ სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესასრულებლად გადაცემული პორტატული კომპიუტერი თან წაიღო სამსახურებრივი მივლინებისას, შემდეგ ნივთი დარჩა სასტუმროში და დაიკარგა. ამ შემთხვევაში დაწესებულებისათვის მიყენებული ზიანი ცალსახაა და დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველს წარმოადგენს. ამასთან, დაწესებულებისათვის მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანის მიყენება მძიმე დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს, რასაც შესაძლოა შედეგად მოხელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება მოჰყვეს. ამდენად, კონკრეტული დისციპლინური წარმოებისას დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის დასკვნაში უნდა შეფასდეს და დასაბუთდეს ის ფაქტი, მიადგა თუ არა საჯარო დაწესებულებას მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი და წარმოადგენს თუ არა ეს მოხელის გათავისუფლების საფუძველს. თუ მოხელე ეცადა, თავიდან აეცილებინა ან შეემცირებინა ზიანი, ეს გათვალისწინებულ უნდა იქნას დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებისას. თუ ქონებრივი ზიანი თავიდან იქნა აცილებული, მაშინ საქმე გვაქვს ქონებრივი ზიანის წარმოშობის საფრთხის შექმნასთან, რომელიც არ წარმოადგენს მძიმე გადაცდომას და გათვალისწინებული იქნება პასუხისმგებლობის ზომის შერჩევისას.

დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს ასევე ეთიკის ნორმების, ქცევის ზოგადი წესების უგულებელყოფა ან დარღვევა, რომელიც მიმართულია მოხელისა და საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ, მიუხედავად იმისა, სამსახურშია იგი ჩადენილი თუ სამსახურის გარეთ. დისციპლინური გადაცდომის დასადგენად, მნიშვნელოვანია, მოხელის ქმედების მიმართულება ან/და მიზანი. შესაძლოა, ქმედებას უშუალოდ არ მოყვეს შედეგი, მაგრამ ჩადენილი გადაცდომა სწორედ მოხელისა და საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ უნდა იყოს მიმართული ან/და აღნიშნულის საფრთხეს ქმნიდეს. ასეთი ქმედება დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს, მიუხედავად იმისა, განზრახ მოქმედებდა მოხელე თუ გაუფრთხილებლობით, თუმცა ეს მნიშვნელოვანია უკვე დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შერჩევისას, ისევე როგორც, დადგა თუ არა შედეგი და ცდილობდა თუ არა მოხელე მის თავიდან აცილებას. მაგალითად, მოხელის მიერ საჯაროდ სიძულვილის ენის გამოყენება ან/და დისკრიმინაციული ხასიათის კომენტარის გაკეთება, რომელმაც შესაძლოა, ეჭვქვეშ დააყენოს მისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების მიუკერძოებლად და ობიექტურად განხორციელება, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს. თუ მოხელის ამგვარმა ქმედებამ გამოიწვია მძიმე შედეგი - ზიანი მიაყენა საჯარო დაწესებულების რეპუტაციას ან შელახა თავად ამ პირის რეპუტაცია, რაც გამორიცხავს მის მიერ მომავალში სამსახურებრივ მოვალეობათა ჯეროვან შესრულებას, დისციპლინური წარმოებისას უნდა განიხილონ მოხელის შესაძლო გათავისუფლების საკითხი.

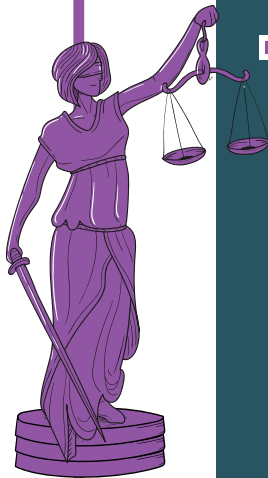
დისციპლინური გადაცდომა შეიძლება იყოს მძიმე ან მსუბუქი. დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმე ძირითადად განისაზღვრება დამდგარი შედეგის მიხედვით, როდესაც მოხელის ქმედებით ზიანი ადგება პირს ან/და დაწესებულებას.

დისციპლინური გადაცდომა ითვლება მძიმედ, თუ:

- დისციპლინურმა გადაცდომამ გამოიწვია დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის რეპუტაციის შელახვა, რაც გამოორიყხავს ამ პირის მიერ მომავალში სამსახურებრივ მოვალეობათა ჯეროვან შესრულებას;
- დისციპლინური გადაცდომის შედეგად ზიანი მიადგა საჯარო დაწესებულების რეპუტაციას;
- დისციპლინური გადაცდომის შედეგად მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი მიადგა საჯარო დაწესებულებას;
- დისციპლინური გადაცდომის შედეგად ზიანი მიადგა საჯარო დაწესებულებაში მომუშავე სხვა საჯარო მოსამსახურეს, მესამე პირს ან საჯარო ინტერესს;
- მოხელემ უარი თქვა ამ კანონით გათვალისწინებულ შეფასებაზე;
- დისციპლინური პასუხისმგებლობის მექონე პირმა ჩაიდინა ახალი დისციპლინური გადაცდომა.

ზემოაღნიშნული პირობების არარსებობის შემთხვევაში დისციპლინური გადაცდომა ითვლება მსუბუქად.

უნდა გავითვალისწინოთ, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლება შეიძლება მოხელეს შეეფარდოს მხოლოდ მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში.



# როდის უნდა დავიწყოთ დისციპლინური წარმოება?



დისციპლინური წარმოება მოხელის მიმართ შეიძლება დაიწყოს მხოლოდ კანონით დადგენილი საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში:

- მოხელის ან ყოფილი მოხელის განცხადება დისციპლინური წარმოების დაწყების თაობაზე;
- სავარაუდო დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე დასაბუთებული ეჭვის არსებობა;
- საჯარო დანესებულებაში განხორციელებული, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული აუდიტის, ინსპექტირების ან/და მონიტორინგის შედეგები.

დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველი არ შეიძლება გახდეს სუბიექტური მოტივი, მაგალითად, შურისძიება, კონკრეტული პირის სამსახურიდან გათავისუფლების სურვილი ან სხვა გარემოება, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს. დისციპლინური წარმოების დაწყებისას დაუშვებელია დისკრიმინაცია, როდესაც ერთი და იმავე ქმედების გამო ერთი მოხელის მიმართ დისციპლინური წარმოება არ დაიწყებულა, მეორე მოხელის მიმართ კი დაიწყო და მას დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.



მოხელეს უფლება აქვს, მოითხოვოს დისციპლინური წარმოება მისი პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების გასაბათილებლად. ამ შემთხვევაში მოხელის ან ყოფილი მოხელის განცხადების მიზანია მის შესახებ გავრცელებული, პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების გაბათილება. მაგალითად, გავრცელდა ინფორმაცია, რომ ყოფილი მოხელე საჯარო სამსახურში მუშაობის პერიოდში სექსუალურად ავიწროებდა თანამშრომლებს. ყოფილ მოხელეს უფლება აქვს, მიმართოს საჯარო დაწესებულებას და ითხოვოს გავრცელებული ინფორმაციის გაბათილება, რაზედაც უნდა დაიწყოს დისციპლინური წარმოება.



სავარაუდო დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე დასაბუთებული ეჭვის არსებობასთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ დისციპლინური წარმოების დასაწყებად საკმარისი არაა დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე მხოლოდ ვარაუდის არსებობა. ეჭვი უნდა იყოს დასაბუთებული, რაც შეიძლება გამოიხატებოდეს გადაცდომის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულების არსებობაში. მაგალითად, მოქალაქის განცხადება, რომელშიც მითითებულია, რომ მოხელემ არ შეასრულა მასზე დაკისრებული ვალდებულება, ცხელი ხაზის მეშვეობით გასცა არასწორი ინფორმაცია, რისი გადამოწმებაც შესაძლებელია აუდიოჩანაწერის საშუალებით. დისციპლინური წარმოების დასაწყებად არ არის აუცილებელი განცხადების არსებობა. წარმოება შეიძლება დაიწყოს მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებით გამოქვეყნებული ინფორმაციის, ცხელი ხაზით შემოსული შეტყობინებების თუ მხილების საფუძველზე, რაც შედეგად ემნის დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე დასაბუთებული ეჭვის წარმოშობის საფუძველს.



აუდიტის, ინსპექტირების ან/და მონიტორინგის შედეგები დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველი ხდება იმ შემთხვევაში, როდესაც აუდიტის, ინსპექტირების ან/და მონიტორინგის განხორციელებისას გამოვლინდება რაიმე ფაქტი, რომელიც მოხელის დისციპლინურ გადაცდომაზე მიუთითებს. უნდა აღინიშნოს, რომ აუდიტი, ინსპექტირება და მონიტორინგი დაწესებულების ან/და სტრუქტურული ერთეულის საქმიანობის შემოწმებას გულისხმობს, რომლის დროსაც ხორციელდება მისი სწორად ფუნქციონირების, საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნებისა და ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების დაცვის შესწავლა, ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემის ადეკვატურობისა და ეფექტიანობის შეფასება, დაწესებულების საქმიანობის პოლიტიკასთან, გეგმებთან, პროცედურებთან, კანონებსა და სხვა მარეგულირებელ აქტებთან შესაბამისობის შემოწმება, დაწესებულების მიერ განხორციელებული ღონისძიებების, ოპერაციების, პროგრამების, დაწესებულების ორგანიზაციული მოწყობისა და სისტემების შეფასება და სხვ. ასეთი შემოწმების მიზანია დაწესებულების კანონმდებლობის შესაბამისად ფუნქციონირების უზრუნველყოფა და მის მიერ განხორციელებული სერვისების ხარისხის გაუმჯობესება.




დისციპლინური წარმოება, თავის მხრივ, მიზნად ისახავს კონკრეტული მოხელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების ჯეროვანი შესრულების საკითხის გარკვევასა და მისი პასუხისმგებლობის საკითხის განსაზღვრას. დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველი არის სავარაუდო დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე დასაბუთებული ეჭვის არსებობა, როდესაც შესაძლოა მოხდა დისციპლინური გადაცდომის კონკრეტული ფაქტი, რისი გამოკვეთა და დადგენაც დისციპლინური წარმოების მიზანს წარმოადგენს. ამასთან, დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველი შეიძლება არ იყოს მოხელის მიერ კანონმდებლობის დარღვევის ფაქტი. ხშირად საქმე გვაქვს მოხელის მიერ უშუალო ფუნქციების შეუსრულებლობასთან, რაც, თავისი არსით, სამართლებრივი აქტის დარღვევას არ გულისხმობს. მაგალითად, მოხელემ შეცდომით ელექტრონული წერილი გაუგზავნა არასწორ ადრესატებს და მოიწვია ისეთ შეხვედრაზე, რომელიც არ უკავშირდებოდა მათი განცხადების განხილვას, რის გამოც მოწვეულმა პირებმა დახარჯეს დროითი რესურსი და ზედმეტად გასწიეს ხარჯი. როდესაც აუდიტის ანგარიშში, ინსპექტირების დასკვნაში ან/და მონიტორინგის აქტში დაფიქსირებულია რაიმე ფაქტი, რომელიც მოხელის დისციპლინურ გადაცდომაზე მიუთითებს, აღნიშნული დოკუმენტის შედგენაზე პასუხისმგებელი პირები ვალდებული არიან, ინფორმაცია მიაწოდონ დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელ ერთეულს, რათა გადაწყდეს მოხელის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყების მიზანშეწონილობა და დასაბუთებულობა.

## რე არის საჭირო დისციპლინური წარმოების დასაწყებად?

დისციპლინური წარმოების დასაწყებად უნდა გამოიყენოს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირის ბრძანება (ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი) დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ. ბრძანება უნდა იყოს დასაბუთებული, ამიტომ მიზანშეწონილია, მას საფუძვლად დაედოს დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეულის სამსახურებრივი ბარათი, რომელშიც დასაბუთებულია დისციპლინური წარმოების დაწყების საჭიროება და საფუძველი. სამსახურებრივ ბარათში შესაძლებელია მითითებული იყოს ის ინფორმაცია, რომელსაც დისციპლინური წარმოების დაწყების დროისათვის ვფლობთ (მაგ.: საიდან იქნა მიღებული ინფორმაცია გადაცდომის ფაქტის შესახებ, ქმედების ჩადენის გარემოებები, გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირი, მოწმეთა ვინაობა და სხვა).

დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ბრძანებაში აღინიშნება: დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის ვინაობა (მისი არსებობის შემთხვევაში), დისციპლინური წარმოების ვადა და გარემოებები, რომლებიც საფუძვლად დაედო დისციპლინური წარმოების დაწყებას.

A pregnant woman with long purple hair, wearing an orange top and dark pants, stands on the left side of the page, pointing her right hand towards a large dark teal rectangular box containing text. The background features a grid of purple and grey squares and horizontal bars of varying lengths. A solid purple horizontal bar is located at the bottom right of the page.

საყურადღებოა, რომ დისციპლინური წარმოების დაწყება დაუშვებელია, თუ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენიდან გასულია 3 წელი. თუ ეს ვადა გასული არ არის, საჭარო დაწესებულება ვალდებულია, დაიწყოს დისციპლინური წარმოება დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენიდან 1 თვის ვადაში. დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენაში, ამ შემთხვევაში, იგულისხმება სავარაუდო დისციპლინური გადაცდომის შესახებ ინფორმაციის მიღება ან გადაცდომის ფაქტის გამოაშკარავება, რაც დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველს ქმნის. მაგალითად, დაწესებულებაში განხორციელებული ინსპექტირების შედეგად ცნობილი გახდა, რომ საკონკურსო კომისიაში მონაწილეობა მიიღო მოხელემ, რომელიც არის დასაქმებული პირის ახლო ნათესავი. აღნიშნული კონკურსის ჩატარებიდან და პირის სამსახურში მიღებიდან გასულია 3 წელი. შესაბამისად, მოხელის მიმართ დისციპლინური წარმოება ვერ დაიწყება.

# როგელ სტრუქტურულ ერთეულს აქვს უფლება, განახორციელოს დისციპლინური წარმოება?

საჯარო დაწესებულებაში დისციპლინურ წარმოებას ახორციელებს საჯარო დაწესებულების სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეული.

თუ საჯარო დაწესებულებაში არ არსებობს სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეული, დისციპლინურ წარმოებას ახორციელებს ამ საჯარო დაწესებულების სახელმწიფო კონტროლის განმახორციელებელი დაწესებულების (ზემდგომი ორგანოს) სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეული.

თუ საჯარო დაწესებულებას არც ზემდგომი ორგანო ჰყავს, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი ქმნის დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელ კომისიას და განსაზღვრავს მის შემადგენლობას ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

საინტერესოა, რომ თავად სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეულის მოხელის მიმართ დისციპლინური წარმოების განხორციელების უფლება ამავე სტრუქტურულ ერთეულს არ აქვს. ამ შემთხვევაში დისციპლინურ წარმოებას განახორციელებს ამ საჯარო დაწესებულების სახელმწიფო კონტროლის განმახორციელებელი დაწესებულების (ზემდგომი ორგანოს) სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეული.

შესაძლებელია, წარმოიშვას რაიმე ობიექტური გარემოება, რომლის შემთხვევაშიც არ არის მიზანშეწონილი, დისციპლინური წარმოება ჩატარდეს ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეულის მიერ (მაგ. ნათესაური კავშირი ან/და სხვა გარემოება, რომელმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინოს საქმის გადანყვეტაზე). ასეთ დროს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ან საამისოდ უფლებამოსილ სხვა პირს აქვს უფლება, დასაბუთებული გადანყვეტებით შექმნას დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისია.

## რა ვადაში უნდა დასრულდეს დისციპლინური წარმოება?

დისციპლინური წარმოების ვადა განისაზღვრება „დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ“ ბრძანებით და არ უნდა აღემატებოდეს 1 თვეს. ამასთან, თუ დისციპლინური წარმოების მიმდინარეობისას გამოვლინდა, რომ არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა დადგენისათვის არ კმარა თავდაპირველად დადგენილი ვადა, დისციპლინური წარმოების ვადა შეიძლება გაგრძელდეს დამატებით, არაუმეტეს 2 თვით.

გასათვალისწინებელია, რომ გადაწყვეტილება ვადის გაგრძელების შესახებ მიღებულ უნდა იქნას ერთთვიანი ვადის გასვლამდე 10 სამუშაო დღით ადრე. ამიტომ, მიზანშეწონილია, დისციპლინური წარმოების დაწყების შემდგომ მალევე დადგინდეს, საკითხის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, რა სახის მტკიცებულებები არის მოსაძიებელი (დოკუმენტები, მოწმეთა ჩვენებები, ადგილის დათვალიერება და სხვ.) და რა ვადაში იქნება შესაძლებელი მათი მოძიება.





დისციპლინური წარმოების ვადის განსაზღვრისთვის ასევე მნიშვნელოვანია იმ ვადების გათვალისწინება, რაც დადგენილია კანონით ამა თუ იმ ქმედების განსახორციელებლად, კერძოდ:

დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს წერილობითი ახსნა-განმარტებისა და დოკუმენტაციის წარმოდგენისათვის უნდა მიეცეს არანაკლებ 3 სამუშაო დღე;

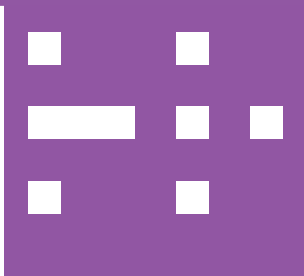
თუ დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის მიერ წარდგენილი წერილობითი ახსნა-განმარტება არასრულია ან დამატებითი დოკუმენტაციის წარდგენა აუცილებელი, მას უნდა მიეცეს დამატებითი ვადა, არანაკლებ 2 სამუშაო დღისა;

საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ან საამისოდ უფლებამოსილ სხვა პირს დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის დასკვნასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მისაღებად განსაზღვრული აქვს 7 სამუშაო დღე (დასკვნის მიღებიდან);

თუ დისციპლინური წარმოებისას საჭიროა ზეპირი მოსმენის ჩატარება, დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს უნდა ეცნობოს ზეპირი მოსმენის თაობაზე მის გამართვამდე 7 დღით ადრე მაინც;

ზეპირი მოსმენის სხდომის ოქმთან დაკავშირებით შენიშვნების წარსადგენად დადგენილია 3 დღის ვადა.

ამდენად, დისციპლინური წარმოების ვადა ყველა შემოაღნიშნული ფაქტორის გათვალისწინებით უნდა დადგინდეს.



აღსანიშნავია, რომ დისციპლინური წარმოების ვადა ჩერდება დისციპლინური წარმოების შეჩერებისას. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, დისციპლინური წარმოება ჩერდება, თუ დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის მიმართ იმავე ქმედების გამო:

- დაწყებულია სისხლის სამართლის საქმის წარმოება;
- დაწყებულია ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმის წარმოება.

მაგალითად, ქონების დანაკლისთან დაკავშირებით შესაძლოა დაიწყოს როგორც დისციპლინური წარმოება საჯარო დაწესებულებაში, ასევე გამოძიება სამართალდამცავი ორგანოს მიერ. დისციპლინური წარმოების გაგრძელების საკითხი დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა სახის გადაწყვეტილებას მიიღებს სასამართლო.

სასამართლოს მიერ გამამტყუნებელი გადაწყვეტილების გამოტანის შემთხვევაში დაუშვებელია იმავე პირისათვის იმავე ქმედების გამო, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება.

სასამართლოს მიერ სისხლის სამართლის საქმეზე ან/და ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეზე გამამართლებელი გადაწყვეტილების გამოტანა არ გამოორიცხავს დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის არსებობის გამო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესაძლებლობას.



თუ სასამართლოს გამამართლებელი გადაწყვეტილებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები ცალსახად გამორიცხავს მოხელის დისციპლინურ პასუხისმგებლობას და დისციპლინური წარმოების გაგრძელებას აზრი ეკარგება, მაშინ დისციპლინური წარმოება შეიძლება შეწყდეს. მაგალითად, სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგინდა, რომ ქმედება, რომლის გამოც იყო დაწყებული დისციპლინური წარმოება, ჩადენილია სხვა - გარეშე პირის მიერ. თუ სასამართლოს გამამართლებელი გადაწყვეტილებით ასეთი რამ ვერ დგინდება, მიზანშეწონილია დისციპლინური წარმოების გაგრძელება და მოხელის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხის განსაზღვრა. მაგალითად, დისციპლინური წარმოება, რომელიც დაიწყო მატერიალურად პასუხისმგებელი პირის მიმართ ქონების დანაკლისის გამო, შეჩერდა, რადგან დაიწყო გამოძიება მითვისების ფაქტზე. სასამართლომ გამოიტანა გამამართლებელი გადაწყვეტილება, რომელშიც მითითებულია, რომ მატერიალურად პასუხისმგებელმა პირმა არ განახორციელა მასზე დაკისრებული მოვალეობები ქონების დაცვისა და მეთვალყურეობის კუთხით, რის გამოც ქონება დაიკარგა, თუმცა მოხელის მიერ მითვისების ფაქტს ადგილი არ ჰქონია. ამ შემთხვევაში მიზანშეწონილია, გაგრძელდეს დისციპლინური წარმოება მოხელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის, საჯარო დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენებისა და მოხელის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხის დასადგენად.



## როგორ მიმდინარეობს დისციპლინური წარმოება?



დისციპლინური წარმოებისას უნდა მოხდეს დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის არსებობის/არარსებობის დადგენა, დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის იდენტიფიცირება და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრა. აღნიშნულის განხორციელების მიზნით, დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული უფლებამოსილია, შეაგროვოს და შეისწავლოს საქმის გარემოებებისა და მასთან დაკავშირებული ფაქტების შესახებ ინფორმაცია, მიიღოს და გააანალიზოს წერილობითი ან/და ზეპირი ახსნა-განმარტებები, დისციპლინურ წარმოებაში ჩართოს ის პირი, რომელსაც აქვს ინფორმაცია დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის შესახებ და შეუძლია წერილობით ან ზეპირად წარადგინოს ახსნა-განმარტება (მოწმე), გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ახსნა-განმარტების წარდგენა ეწინააღმდეგება ამ პირის (მოწმის) ან მისი ოჯახის წევრის ინტერესებს; ასევე, მტკიცებულებებზე დაყრდნობით დაადასტუროს დისციპლინური გადაცდომის არსებობა ან არარსებობა, განსაზღვროს დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა და შეასრულოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებები.

დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული ვალდებულია, გამოიკვლიოს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა ფაქტი და გარემოება და გადაწყვეტილება მიიღოს მათი შეფასების, ურთიერთშეჭერებისა და ანალიზის საფუძველზე.

უპირველეს ყოვლისა, დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ინფორმაცია უნდა გაეგზავნოს დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს, დისციპლინური წარმოების დაწყებიდან ან პირის იდენტიფიცირებიდან 5 სამუშაო დღის ვადაში, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შეტყობინებამ შესაძლოა ხელი შეუშალოს დისციპლინური წარმოების განხორციელების ინტერესებს. ასეთ დროს მიზანშეწონილია, შეტყობინების გაგზავნამდე განხორციელდეს სხვა ქმედებები (მაგ.: მტკიცებულებების ამოღება, შემთხვევის ადგილის დათვალიერება) და მხოლოდ შემდეგ მიენოდოს ინფორმაცია დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს მის მიმართ დაწყებული დისციპლინური წარმოების შესახებ. ამასთან, შესაძლებელია, დისციპლინური წარმოებისას დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირი დროებით ჩამოაშორონ სამსახურს. მაგალითად, იმ შემთხვევაში, თუ ამით ხელი ეშლება დისციპლინური წარმოების განხორციელებას ან/და ეს გამომდინარეობს საჯარო დაწესებულების ინტერესებიდან.

დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული ვალდებულია, დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს განუმარტოს მისი უფლებები და მოვალეობები, გააცნოს დისციპლინური წარმოების წესი და საქმის მასალები, მისცეს ვადა (არანაკლებ 3 სამუშაო დღე) წერილობითი ახსნა-განმარტებისა და დოკუმენტაციის წარმოდგენისათვის, ხოლო თუ წერილობითი ახსნა-განმარტება არასრულია ან დამატებითი დოკუმენტაციის წარდგენა აუცილებელი, დაუყოვნებლივ აცნობოს მას ამის შესახებ და განუსაზღვროს ვადა (არანაკლებ 2 სამუშაო დღე) დამატებითი დოკუმენტაციის/ინფორმაციის წარმოსადგენად; მიიწვიოს ზეპირ მოსმენაზე, თუ ასეთის ჩატარება სავალდებულოა.

მოხელის სამსახურიდან ჩამოშორების პერიოდში მოხელეს უჩერდება სამსახურებრივი უფლებამოსილება, რაც ნიშნავს მის დროებით გათავისუფლებას სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულებისაგან. სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების პერიოდში მოხელეს უნარჩუნდება თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი.

თავის მხრივ, დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს უფლება აქვს: ისარგებლოს ადვოკატის დახმარებით, მოითხოვოს დისციპლინური წარმოების საქმის მასალების გაცნობა, წარადგინოს წერილობითი ან/და ზეპირი ახსნა-განმარტება, წარადგინოს მტკიცებულება (მაგ.: დოკუმენტაცია, მოწმის ჩვენება, ექსპერტის დასკვნა), მიიღოს მონაწილეობა ზეპირ მოსმენაში (ჩატარების შემთხვევაში), წარადგინოს წერილობითი მოსაზრება დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის დასკვნასთან დაკავშირებით, გაასაჩივროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ გადაწყვეტილება კანონით დადგენილი წესით.

მნიშვნელოვანია, რომ დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს მიეცეს საშუალება, სრულად ისარგებლოს ყველა ზემოაღნიშნული უფლებით. წინააღმდეგ შემთხვევაში, აუცილებელი პროცედურების დარღვევით მიღებული გადაწყვეტილება შესაძლოა, ბათილად იქნას ცნობილი, როგორც უკანონო. ამასთან, მიზანშეწონილია, რაიმე ფორმით დადასტურდეს, რომ დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს მიეცა თავისი უფლებებით სარგებლობის შესაძლებლობა. მაგალითად, დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს უფლებები და მოვალეობები განემარტოს შეტყობინებით დისციპლინური წარმოების დაწყებისთანავე, ინფორმაციის წარმოსადგენად ვადის განსაზღვრა მოხდეს წერილობითი ფორმით, ზეპირი განმარტების წარდგენის შემთხვევაში შედგეს ოქმი და დამსწრეებმა მოაწერონ ხელი და ა. შ.



## როდის არის აუცილებელი ზეპირი მოსმენის ჩატარება?

იმ შემთხვევაში, თუ დისციპლინური წარმოების მოსალოდნელი შედეგია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლების შეფარდება, დისციპლინური წარმოების განმმხორციელებელი ერთეული ვალდებულია, ჩაატაროს ზეპირი მოსმენა.

ზეპირი მოსმენა ტარდება დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის მონაწილეობით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირი უარს აცხადებს ზეპირ მოსმენაში მონაწილეობაზე.

დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს უნდა ეცნობოს ზეპირი მოსმენის თაობაზე მის გამართვამდე 7 დღით ადრე მაინც და მოწვეულ უნდა იქნას მასში მონაწილეობის მისაღებად.

მოსაწვევში მიეთითება საკითხი, რომლის თაობაზეც უნდა მოენყოს ზეპირი მოსმენა, დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველი, დისციპლინური წარმოების განმმხორციელებელი ერთეულის დასახელება, ზეპირი მოსმენის დრო და ადგილი.

მოსაწვევში მიეთითება დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის უფლება - უარი განაცხადოს ზეპირ მოსმენაში მონაწილეობაზე, ასევე დისციპლინური წარმოების განმმხორციელებელი ერთეულის უფლებამოსილება - მოსმენა ჩაატაროს დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის მონაწილეობის გარეშე, თუ ის უარს განაცხადებს ამ პროცესში მონაწილეობაზე.

მიზანშეწონილია, ზეპირი მოსმენა გაიმართოს მას შემდეგ, რაც მიღებული იქნება ახსნა-განმარტებები და სხვა მტკიცებულებები, რათა მოსმენაზე მოხდეს მათი დამატებით განხილვა და გამოკვლევა, დაფიქსირდეს და ურთიერთშეჭერდეს დამსწრეთა პოზიციები.

## როგორ მიმდინარეობს ზეპირი მოსმენა?



სხდომას ხსნის და თავმჯდომარეობს დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის წარმომადგენელი.

ზეპირ მოსმენაში მონაწილეობის მიღების უფლება აქვთ: დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის უფლებამოსილ თანამდებობის პირს, დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს, სხვა დაინტერესებულ მხარეს, ზემდგომი ორგანოს წარმომადგენელს, ექსპერტს, მოწმეს.

სხდომის თავმჯდომარეა დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის უფლებამოსილი თანამშრომელი. სხდომის თავმჯდომარე ვალდებულია, უზრუნველყოს საქმისათვის მნიშვნელოვან გარემოებათა გამოკვლევა ზეპირ მოსმენაზე. იგი ვალდებულია, მოსმენაზე დამსწრე დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს და სხვა დაინტერესებულ მხარეს მისცეს საქმესთან დაკავშირებით საკუთარი აზრის გამოთქმის უფლება.

დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს და სხვა დაინტერესებულ მხარეს უფლება აქვს, განაცხადოს შუამდგომლობა საქმისათვის მნიშვნელოვან გარემოებათა გამოკვლევასთან დაკავშირებით.

სხდომაზე წესრიგის დაცვას უზრუნველყოფს სხდომის თავმჯდომარე. იგი უფლებამოსილია, გააფრთხილოს წესრიგის დამრღვევი პირი, ხოლო განსაკუთრებულ შემთხვევაში - სხდომიდან გააძევოს. სხდომა შეიძლება გაგრძელდეს გაძევებული პირის მონაწილეობის გარეშეც.

ზეპირი მოსმენა, როგორც წესი, არ უნდა გრძელდებოდეს ერთ სამუშაო დღეზე მეტხანს.



ზეპირი მოსმენის სხდომის დროს დგება ოქმი, რომელსაც ხელს აწერენ სხდომის თავმჯდომარე და მდივანი. სხდომის ოქმში უნდა მიეთითოს:

- დისციპლინური წარმოების დასახელება;
- დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის დასახელება;
- განხილვის დრო და ადგილი;
- სხდომის თავმჯდომარის, ზეპირ მოსმენაში მონაწილე პირების (დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის, ექსპერტის, მოწმის) ვინაობა;
- ზეპირი მოსმენის საგანი, განხილული საკითხები, მხარეთა მიერ გამოთქმული მოსაზრებები, მოწმეთა და ექსპერტთა ჩვენებების აღწერა, წარდგენილი მუამდგომლობები, განხილვის შედეგები.

დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს ან სხვა დაინტერესებულ მხარეს უფლება აქვს, გაეცნოს ზეპირი მოსმენის სხდომის ოქმს და 3 დღის ვადაში წარადგინოს შენიშვნები მის თაობაზე, მიუთითოს, თუ მასში არასწორი ან არასრული ინფორმაციაა. თუ დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული დაეთანხმება შენიშვნას, დაადასტურებს მის სისწორეს, ხოლო თუ არ დაეთანხმება, გამოსცემს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს შენიშვნის უარყოფის შესახებ.

# რა შედეგი შეიძლება დადგეს დისციპლინური წარმოების დასრულების შემდეგ?

დისციპლინური წარმოება შესაძლოა დასრულდეს შემდეგი შედეგით:

- ❑ დისციპლინური წარმოების შეწყვეტით;
- ❑ მოხელისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებით;
- ❑ მოხელის დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლებით.

საყურადღებოა, რომ მოხელეს უნდა ეცნობოს მის მიმართ მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილების შესახებ, მათ შორის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების, წარმოების შეწყვეტის ან დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების თაობაზე.

დისციპლინური წარმოების შედეგი დამოკიდებულია იმაზე, დადგინდა თუ არა დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი და უნდა დაეკისროს თუ არა პირს პასუხისმგებლობის ზომა. აღნიშნულის თაობაზე დისციპლინური წარმოების განმარტებული ერთეული ადგენს დასკვნას.

დასკვნა დგება დისციპლინური წარმოების დროს მოპოვებული მასალების (დოკუმენტები, ახსნა-განმარტებები, მოწმეთა ჩვენებები და სხვა) ანალიზის შედეგად, უნდა იყოს დასაბუთებული და შეიცავდეს ინფორმაციას წარმოების შედეგად გამოვლენილ ყველა იმ ფაქტსა და გარემოებაზე, რაც გავლენას ახდენს გადაწყვეტილებაზე და შედეგზე.



### დასკვნა შეიძლება იყოს შემდეგი სახის:

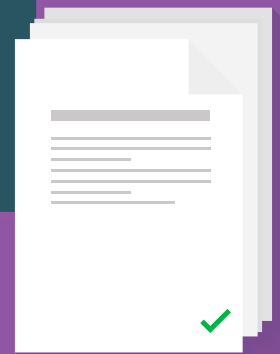
- ❑ დისციპლინური გადაცდომის არსებობისა და პირისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესაბამისი ზომის შეფარდების შესახებ;
- ❑ დისციპლინური გადაცდომის არსებობის და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შეუძლებლობის შესახებ;
- ❑ დისციპლინური გადაცდომის არარსებობის შესახებ.

დასკვნა ეგზავნება დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენ პირს (მისი არსებობის შემთხვევაში) და საჭარო დანესებულების ხელმძღვანელს ან საამისოდ უფლებამოსილ სხვა პირს.

დისციპლინური გადაცდომის არსებობისა და პირისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესაბამისი ზომის შეფარდების ან დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შეუძლებლობის შესახებ დასკვნაში უნდა იყოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ❑ დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის სახელი, გვარი, დაკავებული თანამდებობა;
- ❑ სამსახურებრივი ფუნქციები და მოვალეობები, რომლებიც არ შეასრულა დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენმა პირმა;
- ❑ დისციპლინური გადაცდომის აღწერა, ჩადენის დრო და ადგილი;
- ❑ დისციპლინური წარმოების განმარტებული ერთეულის მიერ დისციპლინურ გადაცდომასთან დაკავშირებით მოპოვებული სხვა ინფორმაცია;
- ❑ პირისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის კონკრეტული ზომის შეფარდების ან დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შეუძლებლობის შესაბამისი დასაბუთება.

დისციპლინური გადაცდომის არარსებობის შესახებ დასკვნაში უნდა აღინიშნოს დისციპლინური წარმოების განმარტებული ერთეულის მიერ მოპოვებული ინფორმაცია და დისციპლინური გადაცდომის არარსებობის შესაბამისი დასაბუთება.



# რა უფლებამოსილებები გააჩნის დანესებულების ხელმძღვანელს დასკვნასთან მიმართებით?

საჯარო დანესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის დასკვნის მიღებიდან 7 სამუშაო დღის ვადაში იღებს ერთ-ერთ შემდეგ გადაწყვეტილებას:

- მოხელისთვის დასკვნით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ან უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების თაობაზე;
- მსუბუქი დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევაში – მოხელის დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების თაობაზე;
- დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულისთვის დასკვნის დასაბუთებული შენიშვნებით დაბრუნების თაობაზე.



დასკვნის შენიშვნებით დაბრუნების შემთხვევაში დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული უფლებამოსილია:

- ❑ გაითვალისწინოს შენიშვნები და ხელმძღვანელს ან საამისოდ უფლებამოსილ სხვა პირს წარუდგინოს ჩასწორებული დასკვნა;
- ❑ არ გაითვალისწინოს შენიშვნები და საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ან უფლებამოსილ სხვა პირს განმეორებით წარუდგინოს დასკვნა შენიშვნების გაუთვალისწინებლობის დასაბუთებით.

საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელისათვის ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირისათვის დასკვნის განმეორებით წარდგენის შემთხვევაში, მას არ აქვს უფლება, დასკვნა ხელმეორე შენიშვნებით დაუბრუნოს დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელ ერთეულს. ამ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი ვალდებულია, მიიღოს გადაწყვეტილება მოხელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების ან მოხელის დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების თაობაზე.

## როდის შეიძლება შეწყდეს დისციპლინური წარმოება?

თუ დისციპლინური წარმოების შედეგად არ დადასტურდა დისციპლინური გადაცდომა, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით წყვეტს დისციპლინურ წარმოებას.

დისციპლინური წარმოება ასევე შეწყდება, თუ აღარ არსებობს დისციპლინური წარმოების ობიექტური საფუძველი. მაგალითად, შესაძლებელია, დისციპლინური წარმოება შეწყდეს დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის საჯარო დაწესებულებიდან გათავისუფლების (პირადი განცხადების ან სხვა საფუძველით) შემთხვევაში, თუმცა ასეთ დროსაც შესაძლებელია წარმოების გაგრძელება და გადაცდომის ფაქტის არსებობის დადგენა, თუ ეს გამომდინარეობს დაწესებულების ინტერესებიდან და მნიშვნელოვანია მოხელეთა საქმიანობის სწორად წარმართვის კუთხით. მაგალითად, ინვენტარიზაციისას შედგა საინვენტარიზაციო აღწერილობა, რომელშიც მითითებულ იქნა ისეთი ქონება, რომელიც დაწესებულებას აღარ გააჩნია, რის შედეგადაც მისი დანაკლისი არ დაფიქსირდა. დისციპლინური წარმოება უნდა დაიწყოს ყველა იმ მოხელის მიმართ, რომელმაც ხელი მოაწერა საინვენტარიზაციო აღწერილობას. თუ ასეთ დროს ერთ-ერთი მოხელე გათავისუფლდება პირადი განცხადების საფუძველზე, მიზანშეწონილი არ არის დისციპლინური წარმოების შეწყვეტა, ვინაიდან მნიშვნელოვანია, დადგინდეს ყველა ფაქტობრივი გარემოება და განისაზღვროს ქმედებაში მონაწილე თითოეული პირის პასუხისმგებლობა.



## როგორ უნდა განისაზღვროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა?

დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა განისაზღვრება დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის დასკვნით, ხოლო მის შეფარდებას ახორციელებს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი.

დაწესებულების ხელმძღვანელს ან საამისოდ უფლებამოსილ სხვა პირს უფლება აქვს:

- შეუფარდოს მოხელეს დასკვნით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა;
- შეუფარდოს მოხელეს დასკვნით გათვალისწინებულზე უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა;
- მსუბუქი დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევაში - გაათავისუფლოს მოხელე დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან.

დასკვნით გათვალისწინებულზე უფრო მძიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება დაუშვებელია.

მოხელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებისა და მოხელის დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილება არის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი. იგი უნდა აკმაყოფილებდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 52-ე და 53-ე მუხლებით დადგენილ მოთხოვნებს და მისი გასაჩივრება შეიძლება საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით.



## დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები:

- გაფრთხილება
- საყვედური
- თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკავება 1-დან 6 თვემდე ვადით
- სამსახურიდან გათავისუფლება

დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი უნდა იყოს.





დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შერჩევა ხდება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის მიზეზის, განზრახვის/გაუფრთხილებლობის, დამდგარი შედეგის სიმძიმის, მოხელის დამსახურებების, მიღწევების და სხვა გარემოებების შეფასების საფუძველზე.

მოხელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს:

- დისციპლინური გადაცდომა ჩადენილია განზრახ თუ გაუფრთხილებლობით;
- დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის მიზეზი;
- დისციპლინური გადაცდომის ჩადენით დამდგარი შედეგის თავიდან აცილების შესაძლებლობა;
- დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის მცდელობა, თავიდან აეცილებინა ან შეემცირებინა დისციპლინური გადაცდომის შედეგი;
- დისციპლინური გადაცდომის შედეგის სიმძიმე;
- მოქმედებს თუ არა დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობა;
- დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის შეფასების შედეგები;
- სხვა გარემოება, რომელიც გავლენას ახდენს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრაზე.

მოხელის მიერ ერთდროულად ჩამდენიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში მას დისციპლინური პასუხისმგებლობა ეკისრება უფრო მძიმე დისციპლინური გადაცდომისათვის, ერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებით.

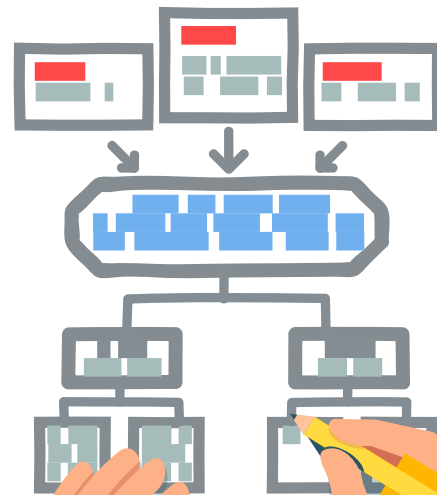
დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შერჩევასაც ყველა შემოაღნიშნულ საკითხზე უნდა იმსჯელონ როგორც დასკვნის შედგენისას, ასევე ხელმძღვანელის მიერ გადანაცვეტილების მიღებისას, გამომდინარე იქიდან, რომ პასუხისმგებლობის ზომა განისაზღვრება დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის დასკვნით, ხოლო მის შეფარდებას ახორციელებს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი, რომელსაც შეუძლია არ დაეთანხმოს დასკვნას, შეუფარდოს მოხელეს დასკვნით გათვალისწინებულზე უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა ან გაათავისუფლოს მოხელე დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან.



მოხელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს დისციპლინური გადაცდომის ჩადენით დამდგარი შედეგის სიმძიმე. უნდა გავითვალისწინოთ, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლება შეიძლება მოხელეს შეეფარდოს მხოლოდ მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 27 იანვრის გადაწყვეტილება, რომელშიც სასამართლომ მიუთითა, რომ „დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ამ უკანასკნელის მიერ თავისი პროფესიული მოვალეობების შეუსრულებლობის გამო, თუ მას არ მიეცა გონივრული ვადა მდგომარეობის გამოსასწორებლად, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ეს ვადა გავიდა უშედეგოდ და დასაქმებული გაფრთხილებული იყო წერილობით ამის თაობაზე.“

შესაბამისად, სასამართლოს მოსაზრებით, „დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ანდა პროფესიული ვალდებულების არასათანადოდ შესრულებისათვის არ შეიძლება პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორიც არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე.“



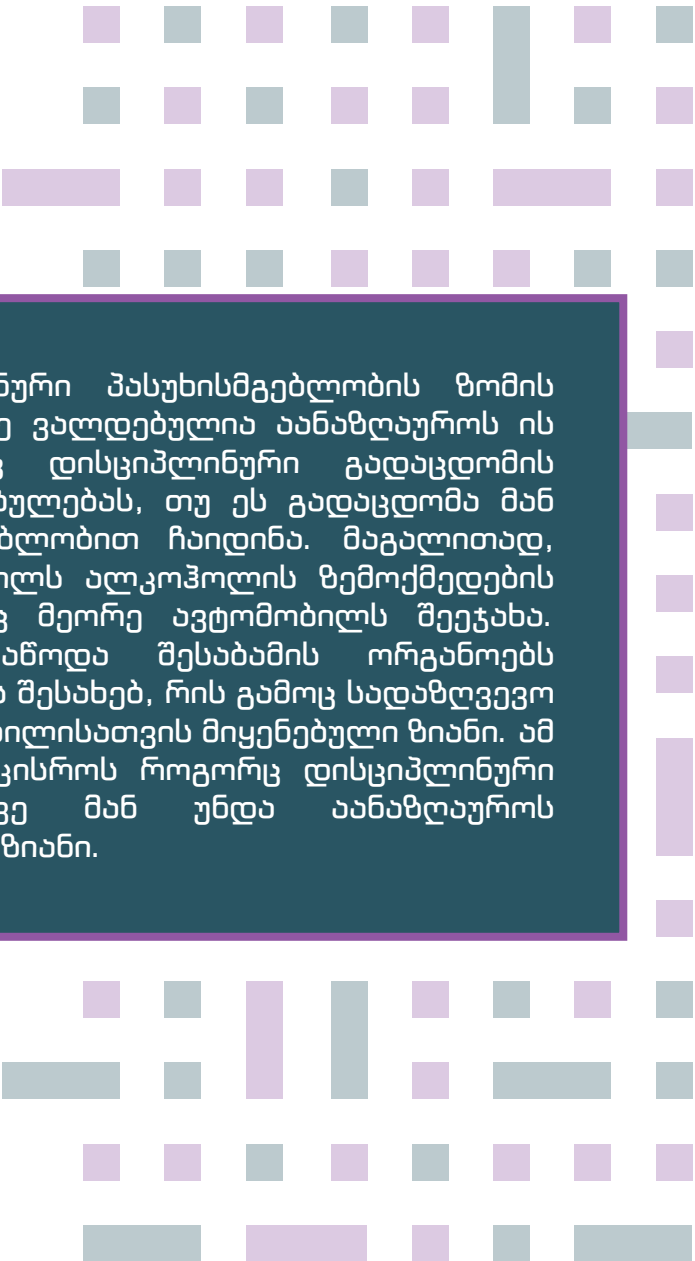
ასევე საინტერესოა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება, რომლის თანახმადაც, „დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.“

ამდენად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად გათავისუფლების დასკვნაში მიზანშეწონილია დასაბუთდეს, რომ სხვა, უფრო მსუბუქი ზომის გამოყენება უშედეგო იქნება. მაგალითად, მოხელემ პირადი მიზნებისათვის არაერთხელ გამოიყენა ადმინისტრაციული რესურსები და მისთვის სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისათვის მინდობილი ქონება - სამსახურებრივი ავტომობილი, რის გამოც მითითება მიიღო ხელმძღვანელისაგან, განმეორების გამო კი დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება. მიუხედავად გაფრთხილებისა, მოხელემ კვლავ გამოიყენა ავტომობილი პირადი მიზნებისათვის, რომლის დროსაც დაზიანდა ავტომობილი. ასეთ შემთხვევაში, საქმის გარემოებების გათვალისწინებით, მოხელის მიმართ უფრო მსუბუქი პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება აზრს კარგავს და შესაძლოა განიხილონ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხი.



დისციპლინური გადაცდომა ითვლება მძიმედ, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის მექონე პირმა ჩაიდინა ახალი დისციპლინური გადაცდომა და მოხელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებისას გათვალისწინებული უნდა იქნას, მოქმედებს თუ არა დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობა.

ამ კუთხით საყურადღებოა, რომ პირი დისციპლინური პასუხისმგებლობის მექონედ ითვლება მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებიდან 1 წლის განმავლობაში. საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ან საამისოდ უფლებამოსილ სხვა პირს უფლება აქვს, მსუბუქი დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენ პირს ვადაზე ადრე მოუხსნას დისციპლინური პასუხისმგებლობა, თუ მას არ ჩაუდენია ახალი გადაცდომა და თავი გამოიჩინა, როგორც კეთილსინდისიერმა მოხელემ. ზომის შეფარდებიდან 1 წლის გასვლის შემდეგ ან პასუხისმგებლობის ვადაზე ადრე მოხსნის შემთხვევაში, პირი დისციპლინური პასუხისმგებლობის მექონედ არ ჩაითვლება და მისთვის ახალი პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების შემთხვევაში, გადაცდომის სიმძიმის განსაზღვრისას აღნიშნული არ უნდა გაითვალისწინონ.



საყურადღებოა, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების მიუხედავად, მოხელე ვალდებულია ანაზღაუროს ის მატერიალური ზიანი, რომელიც დისციპლინური გადაცდომის შედეგად მიაღება საჯარო დაწესებულებას, თუ ეს გადაცდომა მან განზრახ ან უხეში გაუფრთხილებლობით ჩაიდინა. მაგალითად, მოხელე სამსახურებრივ ავტომობილს ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ მართავდა, რის შედეგადაც მეორე ავტომობილს შეეჯახა. მოხელემ ინფორმაცია არ მიაწოდა შესაბამის ორგანოებს საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევის შესახებ, რის გამოც სადაზღვევო კომპანიამ არ აანაზღაურა ავტომობილისათვის მიყენებული ზიანი. ამ შემთხვევაში მოხელეს უნდა დაეკისროს როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, ასევე მან უნდა აანაზღაუროს დაწესებულებისათვის მიყენებული ზიანი.

















