

საქართველოს კანონი

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში

ცვლილების შეტანის შესახებ

მუხლი 1.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში (პარლამენტის უწყებანი, N45, 21.11.1997, გვ. 86) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილება:

1. 11¹ მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„2. საჯარო სამართლის იურიდიული პირის თანამშრომლებისათვის კონკურსის ჩატარებას უზრუნველყოფს შესაბამისი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საკონკურსო კომისია, რომელიც იქმნება ამ კანონის 36² და 36³ მუხლებით გათვალისწინებული წესით. საჯარო სამართლის იურიდიული პირის თანამშრომლებისათვის კონკურსის ჩატარების წესი განისაზღვრება ამ კანონის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ნორმატიული აქტით.“.

2. დაემატოს 11² მუხლი და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„**მუხლი 11². სტაჟიორებზე ამ კანონის მოქმედების გავრცელების წესი**

სტაჟიორის მიღება საჯარო სამსახურში ხდება ამ კანონის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესით კონკურსის გამოცხადების შედეგად.“.

3. 31-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ ვ) შესაბამისი საკონკურსო კომისიის მისამართი.“.

4. 33-ე - 36⁴ მუხლები ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„**მუხლი 33. კონკურსის მონაწილის შეფასება**

საკონკურსო კომისია აფასებს კანდიდატის შესაბამისობას ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ მოთხოვნებთან, აუცილებლობის

შემთხვევაში ისმენს აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირის აზრს და გამოაქვს თავისი გადაწყვეტილება კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 34. კონკურსის შედეგები

1. საკონკურსო კომისია ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად წამოაყენებს ერთ-ერთ კანდიდატს ან უარს აცხადებს კანდიდატის წამოყენებაზე.

2. საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე, მისი არყოფნის შემთხვევაში კი კომისიის თავმჯდომარის მოადგილე ან კომისიის სხვა უფლებამოსილი წევრი, გადაწყვეტილების გამოტანიდან არა უგვიანეს 5 დღისა წერილობით აცნობებს ყოველ კანდიდატს მის მიმართ გამოტანილ გადაწყვეტილებას , ვაკანტურ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირს კი – კომისიის მიერ კანდიდატის წამოყენების ან კანდიდატის წამოყენებაზე უარის თქმის შესახებ.

მუხლი 35. წამოყენებული კანდიდატის თანამდებობაზე დანიშვნა

1. საკონკურსო კომისიის მიერ თანამდებობაზე დასანიშნად წამოყენებული კანდიდატი ინიშნება თანამდებობაზე, თუ იგი კომისიის გადაწყვეტილების მიღებიდან 2 კვირის განმავლობაში თანამდებობაზე მისი დანიშვნის უფლების მქონე პირს წარუდგენს ამ კანონის 25-ე მუხლის პირველ პუნქტში ჩამოთვლილ დოკუმენტებს და საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილებას.

2. თანამდებობაზე დანიშვნისას საჭიროა ამ კანონის 26-ე მუხლის მოთხოვნათა შესრულება.

მუხლი 36. ჩაშლილი კონკურსი

კონკურსი ითვლება ჩაშლილად, თუ მასში მონაწილეობის მისაღებად არ იქნა წარდგენილი არც ერთი განცხადება, აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ საკონკურსო კომისია უარს განაცხადებს თანამდებობაზე დასანიშნად კანდიდატის წამოყენებაზე.

მუხლი 36¹. საკონკურსო კომისიები

1. მოხელეთა კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო დაწესებულებაში იქმნება შესაბამისი მუდმივმოქმედი საკონკურსო კომისია.

2. მოხელეთა კონკურსს ახორციელებენ შემდეგი საკონკურსო კომისიები:

ა) საქართველოს პარლამენტის აპარატის მოხელეთა საკონკურსო კომისია – პარლამენტის აპარატის მოხელეთათვის;

ბ) საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციის მოხელეთა საკონკურსო კომისია – საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციის მოხელეთათვის;

გ) საქართველოს მთავრობის კანცელარიის მოხელეთა საკონკურსო კომისია – საქართველოს მთავრობის კანცელარიის მოხელეთათვის, ხოლო საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატის მოხელეთათვის – შესაბამისი საკონკურსო კომისია;

დ) საქართველოს აღმასრულებელი ხელისუფლების დაწესებულებების (საქართველოს სამინისტრო, სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება) მოხელეთა საკონკურსო კომისია – შესაბამისი აღმასრულებელი ხელისუფლების დაწესებულების მოხელეთათვის;

ე) სასამართლო დაწესებულებების (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო, საერთო სასამართლოები) მოხელეთა საკონკურსო კომისია – შესაბამისი სასამართლო დაწესებულების მოხელეთათვის;

ვ) სახელმწიფოს შესაბამისი დაწესებულების მოხელეთა საკონკურსო კომისია – ამ დაწესებულების მოხელეთათვის;

ზ) ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო კომისია – ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთათვის.

3. საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარეს შეუძლია პროფესიული ან ტერიტორიული პრინციპის მიხედვით შექმნას საკონკურსო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობა.

მუხლი 36². საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე

1. საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარეს, გარდა ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარისა, შესაბამისი დაწესებულების ხელმძღვანელის წარდგინებით ნიშნავს საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი.

2. დაწესებულების მოხელეთა საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარედ, როგორც წესი, ინიშნება ამავე დაწესებულების ხელმძღვანელი ან მისი მოადგილე.

3. ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარეს ნიშნავს ადგილობრივი თვითმმართველობის საკრებულო.

4. საკონკურსო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის შექმნის შემთხვევაში მის თავმჯდომარეს ნიშნავს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე.

მუხლი 36³. საკონკურსო კომისიის შემადგენლობა

1. საკონკურსო კომისიის წევრთა რაოდენობასა და შემადგენლობას განსაზღვრავს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე აუცილებელი საჭიროების გათვალისწინებით. საკონკურსო კომისიის შემადგენლობაში მონაწილეობენ მოხელეთა პროფესიული კავშირების წევრები და დამოუკიდებელი სპეციალისტები.

2. საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე კომისიის წევრთაგან ნიშნავს თავმჯდომარის მოადგილეს, რომელიც ცვლის მას არყოფნის შემთხვევაში.

3. პირი არ შეიძლება იყოს იმ საკონკურსო კომისიის წევრი, რომელმაც უნდა მოახდინოს მისი მიღება.

მუხლი 36⁴. საკონკურსო კომისიის საქმიანობა

საკონკურსო კომისიის საქმიანობის წესი, აგრეთვე კომისიის მოწვეულ წევრთა შრომის ანაზღაურების პირობები და ოდენობა განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.”.

5. 71-ე მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. საკლასო ჩინის მინიჭება ან ჩამორთმევა ხდება მოხელის მიერ შეფასების გავლის შედეგების მიხედვით.”.

6. VI თავის სათაური ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„დაწესებულების შინაგანაწესი და სამუშაოს აღწერილობა”.

7. დაემატოს შემდეგი შინაარსის 71¹ მუხლი:

„მუხლი 71¹. სამუშაოს აღწერილობა

1. სამუშაოს აღწერილობა არის სავალდებულო დოკუმენტი, რომელშიც განსაზღვრულია საჯარო მოსამსახურის მიერ შესასრულებელი საქმიანობა, პასუხისმგებლობები და შესასრულებელი სამუშაოსათვის მოთხოვნილი კვალიფიკაცია.

2. სამუშაოს აღწერილობას ამტკიცებს დაწესებულების ხელმძღვანელი.

3. დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებულია, საჯარო მოსამსახურეს გააცნოს შესაბამისი სამუშაოს აღწერილობა.”.

8. 73¹ მუხლის მე-3 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„3. დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებულია უზრუნველყოს ქცევის ზოგადი წესების ხელმისაწვდომობა და გაცნობა მის დაქვემდებარებაში მყოფ საჯარო მოსამსახურეთათვის. ამ მიზნით, იგი ვალდებულია, უზრუნველყოს საჯარო სამსახურში ეთიკის ნორმებისა და ინტერესთა შეუთავსებლობის შესახებ ტრენინგის ორგანიზება და მის დაქვემდებარებაში მყოფი საჯარო მოსამსახურისათვის ამ ტრენინგში მონაწილეობა საჯარო მოსამსახურის დანიშვნიდან 2 თვის ვადაში და შემდგომში ყოველწლიურად. ტრენინგის თემატიკას (კურიკულუმს) ადგენს და მუდმივად ანახლებს საჯარო სამსახურის ბიურო.”.

9. 76-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

მუხლი 76. მოხელის სამსახურებრივი დაწინაურების უფლება

„შეფასების შედეგების საფუძველზე, მოხელის უფრო მაღალ თანამდებობაზე წამოყენება შეუძლია იმ პირს ან დაწესებულებას, რომელსაც აქვს მისი თანამდებობაზე დანიშვნის უფლება.“.

10. VIII თავის სათაური ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„საჯარო მოსამსახურის შეფასება“.

11. 81-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 81. შეფასება და შეთანხმება

1. დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებულია უწყებაში დაადგინოს თანამშრომელთა შეფასების ეფექტური სისტემა, რომელიც სამსახურის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მოსამსახურის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, სამუშაოს შესრულების, შესაძლებლობებისა და დაკავებული თანამდებობებისადმი წაყენებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასებას უნდა იძლეოდეს.

2. საჯარო მოსამსახურის შეფასება უნდა მოხდეს არანაკლებ წელიწადში ერთხელ.

3. შეფასების შედეგების მიხედვით, ხდება ერთ-ერთი შემდეგი გადაწყვეტილების მიღება:

- ა) პირი ექვემდებარება დაწინაურებას;
- ბ) პირი შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას;
- გ) პირის მიმართ გამოყენებულ ინდა იქნას წახალისების ფორმები;
- დ) პირი ნაწილობრივ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას (საჭიროებს კვალიფიკაციის ამაღლებას);
- ე) პირი არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას.

4. საჯარო მოსამსახურე და მისი უშუალო უფროსი არანაკლებ წელიწადში ერთხელ წერილობით უნდა შეთანხმდნენ სამუშაოს პრიორიტეტულ მიმართულებებზე, შესრულების ვადებზე, ანგარიშის ჩაბარების ვადებსა და ფორმებზე, შეფასების კრიტერიუმებზე, ასევე სხვა მნიშვნელოვან საკითხებზე.“.

12. 83-ე მუხლი ამოღებულ იქნეს.

13. 96-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„3. დაწესებულების რეორგანიზაციისას, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება, დაწესებულების ხელმძღვანელი უფლებამოსილია, გაითვალისწინოს შეფასების შედეგები.”.

14. 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ” ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ბ) არადამაკმაყოფილებელი შეფასების შედეგების საფუძველზე;”.

15. 108-ე მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. მოხელეს ერთი თვით ადრე უნდა ეცნობოს დაწესებულების ლიკვიდაციის, თანამდებობის შემცირების, შეფასების არადამაკმაყოფილებელი შედეგების ან ასაკის გამო სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ. ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო განთავისუფლების შესახებ მოხელეს წერილობით უნდა ეცნობოს განთავისუფლებამდე 2 კვირით ადრე მაინც.

16. 111-ე მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. მოხელე არ შეიძლება გათავისუფლებულ იქნეს სამსახურიდან შტატების შემცირების, ასაკის ან შეფასების შედეგების გამო იმ დროის განმავლობაში, როდესაც მისი სამსახურებრივი ურთიერთობები შეჩერებულია: ანაზღაურებად შვებულებაში ყოფნისას; სავალდებულო სამხედრო სამსახურში გაწვევის, სასწავლო შეკრების, რეზერვისტთა მობილიზაციის დროს; მოხელის კანდიდატად წამოყენებისას საპრეზიდენტო ან წარმომადგენლობითი ორგანოების არჩევნებში, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.”.

17. 111-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„3. ამ მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით გათვალისწინებული სამსახურიდან განთავისუფლების შეზღუდვები არ ვრცელდება ამ კანონის 30-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ პირებზე.“

18. 121-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ა) სახელმწიფოს და ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებაში მოხელის, დამხმარე ან შტატგარეშე მოსამსახურის სამსახურის, ასევე კონკურსის წესით შერჩეულ სტაჟიორთა სტაჟირების პერიოდს;“

19. 122-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„სამსახურის სტაჟი შეწყდება პირის სამსახურიდან განთავისუფლებისას, სტაჟირების ვადის გასვლისას ან მისი ვადამდე შეწყვეტისას, დანაშაულის ჩადენის შემთხვევაში, საქართველოს მოქალაქეობიდან გასვლისას.“

20. 130-ე მუხლის მეორე პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„დ) შეიმუშავებს და ამტკიცებს რეკომენდაციებსა და სახელმძღვანელო მითითებებს საჯარო სამსახურის სისტემის ეფექტური ფუნქციონირების მიზნით და ზედამხედველობას უწევს მათ შესრულებას შესაბამის სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულებათა მიერ. რეკომენდაციების შესრულება სავალდებულოა.“

21. 132-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ა) უზრუნველყოფს ვაკანტურ სახელმწიფო თანამდებობაზე კონკურსისა და შეფასების ჩატარებას;“

22. 132-ე მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის „ე“ ქვეპუნქტი:

„ე) შეიმუშავებს სამუშაოს აღწერილობებს.“

23. 134³ მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 134³ . ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს მიერ გამოცხადებულ საჯარო კონკურსში მონაწილეობისათვის განცხადების წარდგენის წესი

2014 წლის 1 იანვრამდე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს მიერ მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებულ საჯარო კონკურსში მონაწილეობისათვის განცხადებ ის წარდგენა შეიძლება აგრეთვე არაელექტრონული ფორმით, შესაბამისი საკონკურსო კომისიის მისამართზე.“.

მუხლი 2.

1. დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებულია, ამ კანონის ამოქმედებამდე მის უწყებაში დაკავებული თანამდებობებისთვის სამუშაოს აღწერილობა დაამტკიცოს ამ კანონის ამოქმედებიდან 3 თვის ვადაში.

2. ატესტაციის გაუქმებისა და შეფასების სისტემის შემოღებასთან დაკავშირებით, სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებმა უზრუნველყონ კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების ამ კანონთან შესაბამისობა ამ კანონის ამოქმედებიდან 2 თვის ვადაში.

3. დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებულია, უზრუნველყოს ამ კანონის ამოქმედებამდე მის დაქვემდებარებაში მყოფი ყველა საჯარო მოსამსახურის ეთიკის ნორმებისა და ინტერესთა შეუთავსებლობის შესახებ ტრენინგში მონაწილეობა 2014 წლის 1 იანვრამდე და შემდგომში ყოველწლიურად.

მუხლი 3.

ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

განმარტებითი ბარათი

საქართველოს კანონის პროექტზე

„საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში დამატების შეტანის თაობაზე“

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი;

კანონპროექტის შემუშავება განაპირობა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის დახვეწის აუცილებლობამ. კანონში ჯერ კიდევ არსებობს ბევრი მოძველებული ნორმა, რომელიც მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს ატარებს. ამასთან, კანონი არ ითვალისწინებს ნორმებს, რომელთა არსებობაც საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ არის რეკომენდირებული.

ზემოაღნიშნული გარემოებები გარკვეულწილად ხელს უშლის საჯარო სამსახურის დაწესებულებებს ეფექტური მმართველობის განხორციელებაში. შესაბამისად, საჭირო გახდა ცვლილებების განხორციელება და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით ისეთი დებულებების გათვალისწინება, რომელთაც ითვალისწინებს ევროპის ქვეყნების კანონმდებლობა.

ა.ბ) კანონპროექტის მიზანი;

კანონპროექტის მიზანია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის კიდევ უფრო დახვეწა.

ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი;

1. ცვლილებების თანახმად, სამუშაოს აღწერილობების შემუშავება სავალდებულოა ყველა თანამდებობისთვის, რაც საკმაოდ მნიშვნელოვანია, რადგან აღნიშნული გაამარტივებს საჯარო მოსამსახურეთა ეფექტურად შეფასების პროცესს. ამასთან, საკანონმდებლო ცვლილება საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების მრავალ რეკომენდაციას ითვალისწინებს.

სამუშაოს აღწერილობებს ევროპის თითქმის ყველა ქვეყნის საჯარო სამსახურში ვხვდებით. მაგალითად, საფრანგეთში პასუხისმგებელი პირი ვალდებულია, ლეგალურად შეადგინოს სამუშაოს აღწერილობა, რომელიც მოიცავს როგორც სავალდებულო, ასევე შესაძლებელ მოთხოვნებს.

2. ცვლილებების თანახმად, უქმდება ატესტაცია და მის ადგილს იკავებს ახალი შეფასების სისტემა.

ახალი სისტემით შეფასების ჩატარება მოხდება დეცენტრალიზებულად, დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებულია, საკუთარ უწყებაში დანერგოს შეფასების ეფექტური სისტემა. ამასთან, დგინდება, რომ შეფასება უნდა განხორციელდეს არანაკლებ წელიწადში ერთხელ.

ეფექტური შეფასების სისტემა, რომელიც ინდივიდუალურად იქნება დადგენილი თითოეული უწყებისთვის, მისი თავისებურებებიდან გამომდინარე, გააუმჯობესებს დაქირავებულთა ორგანიზაციულ კულტურასა და ანგარიშვალდებულების განცდას, მოახდენს მოტივაციის გაზრდასა და ტრენინგის საჭიროებების იდენტიფიკაციას.

სიახლეს წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ შეფასებას დაექვემდებარება ყველა საჯარო მოსამსახურე (ატესტაცია მხოლოდ მოხელეებზე ვრცელდებოდა).

შეფასების პროცესს გაამარტივებს საჯარო მოსამსახურისა და მისი უშუალო უფროსის შეთანხმების ვალდებულების დადგენა (საჯარო სამსახურის კოდექსის პროექტზე SIGMA-ს კომენტარების თანახმად, შესრულებული სამუშაოს გაზომვის ერთ-ერთი გავრცელებული ფორმაა ევროპაში), რომელიც კიდევ ერთ სიახლეს წარმოადგენს. აღნიშნული პირები არანაკლებ წელიწადში ერთხელ წერილობით უნდა შეთანხმდნენ სამუშაოს პრიორიტეტულ მიმართულებებზე, სამუშაოს შესრულების ვადებზე, ანგარიშის ჩაბარების ვადებსა და ფორმებზე ისევე, როგორც სხვა მნიშვნელოვან საკითხებზე.

შეფასების მსგავს სისტემას ვხვდებით სხვადასხვა ქვეყნებში. ინგლისში ყველა დეპარტამენტსა და სააგენტოს აქვს შეფასების საკუთარი სისტემა (აღნიშნულიდან გამონაკლისია მთავარი საჯარო სამსახური). დეპარტამენტებისა და სააგენტოების ეს თავისუფლება შეზღუდულია ადამიანური რესურსების მართვის ცენტრალური დეპარტამენტისა და მთავრობის მიერ, ასევე საჯარო სამსახურის მართვის კოდექსით. ახალ ზელანდიაში შეფასების სისტემა ყოველ დაწესებულებაში ინდივიდუალურად მთავარი აღმასრულებლის მიერ განისაზღვრება. ადამიანური რესურსების მართვის

სისტემა დეცენტრალიზებულია ესტონეთშიც. საჯარო მოსამსახურეთა შეფასება ხდება ინდივიდუალურად საჯარო დაწესებულებების მიერ, თუმცა აღნიშნული დაწესებულებები მოქცეულები არიან გარკვეულ სამართლებრივ ჩარჩოში.

9. კანონპროექტით, საჯარო სამსახურის ბიუროს ერთ-ერთ ფუნქციად განისაზღვრა საჯარო სამსახურის სისტემის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით რეკომენდაციებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავება, დამტკიცება და მათ შესრულებაზე ზედამხედველობის გაწევა.

10. კანონპროექტით, სტაჟიორების მიღება უნდა მოხდეს კონკურსის გამოცხადების შედეგად. შესაბამისად, სამსახურის სტაჟის გამოანგარიშებისას სამსახურის სტაჟს დაემატა კონკურსის წესით შერჩეული სტაჟიორის სტაჟირების პერიოდი. დღეისათვის სტაჟირების პერიოდი არ ითვლება სამუშაო სტაჟში. საჯარო სამსახურებში საგრძნობლად გაიზარდა სტაჟიორებზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობები, შესაბამისად მნიშვნელოვანი იქნება მათ მიერ გაწეული საქმიანობის დაფასება და იმ პერიოდში შესრულებული სამუშაოს სტაჟში ჩათვლა.

კანონპროექტის თანახმად, ასევე იცვლება სამუშაო სტაჟის შეწყვეტის პირობა. ცვლილების თანახმად სტაჟირების ვადის გასვლა ან მისი ვადამდე შეწყვეტა, ასევე იწვევს სამსახურებრივი სტაჟის შეწყვეტას.

11. დღეისათვის საჯარო მოსამსახურეები (ხშირ შემთხვევაში დამწყები მოსამსახურეები) საკმაოდ არ არიან ინფორმირებულები ქვევის ზოგადი წესების (ეთიკური ნორმების) თაობაზე. აღნიშნული საკითხი პრობლემას წარმოშობს საჯარო მოსამსახურეების მიერ მათზე დაკისრებული მოვალეობის ჯეროვნად შესრულების პროცესში, ასევე საფრთხეს უქმნის ორგანიზაციის რეპუტაციას. ამასთან, საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციები ითვალისწინებს საჯარო სამსახურში ტრენინგების ჩატარების პროცედურის კანონით დარეგულირებას.

კანონპროექტის თანახმად, დაწესებულების ხელმძღვანელს დაეკისრა ვალდებულება უზრუნველყოს ეთიკის ნორმებისა და ინტერესთა შეუთავსებლობის თაობაზე ტრენინგების მოწყობა მის დაქვემდებარებაში მყოფ საჯარო მოსამსახურეთათვის, მათი დანიშნვიდან 2 თვის ვადაში და შემდგომში ყოველწლიურად. ტრენინგი ჩატარდებათ მოქმედ საჯარო მოსამსახურეებსაც. ამასთან, მოცემული ტრენინგების ერთიან კურიკულუმს შეიმუშავებს საჯარო სამსახურის ბიურო.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება

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

კანონპროექტის მიღება არ გამოიწვევს აუცილებელი ხარჯების გამოყოფას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე;

კანონპროექტის მიღება გავლენას არ იქონიებს ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე;

კანონპროექტის მიღება გავლენას არ მოახდენს ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები.

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებებს.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება;

კანონპროექტის მიღება არ გააუარესებს იმ პირთა ფინანსურ მდგომარეობას, რომელთა მიმართაც ვრცელდება მისი მოქმედება;

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობის განსაზღვრის წესი (პრინციპი);

კანონპროექტი არ ადგენს რაიმე სახის გადასახადს ან მოსაკრებელს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან.

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის დირექტივებთან

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის დირექტივებს.

გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან;

კანონპროექტის მიღებით არ წარმოიქმნება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებული ვალდებულებები.

გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან;

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები.

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

კანონპროექტის შემუშავებასთან დაკავშირებით გამართულ სამუშაო შეხვედრებზე მონაწილეობა არ მიუღიათ არასამთავრობო, საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულებებს, ექსპერტებს.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

კანონპროექტს არ ახლავს ექსპერტების შეფასება.

დ.გ) კანონპროექტის ავტორი;

კანონპროექტის ავტორია – საჯარო სამსახურის ბიურო.

დ.დ) კანონპროექტის ინიციატორი;

კანონპროექტის ინიციატორები არიან –