

განმარტებითი ბარათი

საქართველოს კანონის პროექტზე

„საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი:

2015 წლის 27 ოქტომბერს მიღებული იქნა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომელმაც ახლებურად მოაწესრიგა საჯარო სამსახურის სისტემა და განსაზღვრა საჯარო მოსამსახურეთა არამხოლოდ სამართლებრივი სტატუსი, არამედ ასევე ვალდებულება, აღნიშნულ მოსამსახურეთა შრომის ანაზღაურების საკითხი, დარეგულირებულიყო ახალი კანონით „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ.“ წარმოდგენილი კანონპროექტით რეგულირდება არა მხოლოდ საჯარო მოსამსახურეთა შრომის ანაზღაურების საკითხები, არამედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მოქმედების სფეროსგან განსხვავებით, შრომის ანაზღაურების კანონის მოქმედების სფერო ეხება ფართო პირთა წრეს და არეგულირებს საჯარო სექტორში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების საკითხებს, მიუხედავად მათი დასაქმების სამართლებრივი სტატუსისა. აღნიშნული კანონის პროექტის შემუშავების მიზეზია საჯარო სექტორში დასაქმებული პირის, მისი სამართლებრივი სტატუსის მიუხედავად, შრომის ანაზღაურების საკითხების მოწესრიგება და გამჭვირვალე, პროგნოზირებადი, სამართლიანი შრომის ანაზღაურების სიტემის დანერგვა.

ა.ბ) კანონპროექტის მიზანი:

კანონპროექტის მიზანია, დაამკვიდროს საჯარო სექტორში დასაქმებული პირების შრომის ანაზღაურების სამართლიანი, გამჭვირვალე და განჭვრეტადი სისტემა. შექმნას დამსახურებაზე დამკვიდრებული საჯარო სამსახურის განხორციელების სისტემა; მოაწესრიგოს შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხები; დაარეგულიროს სახელფასო დანამატის და ფულადი ჯილდოს გაცემის საფუძველი და ზღვრები.

ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი:

წარმოდგენილი კანონის პროექტი აწესრიგებს საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა შრომის ანაზღაურების განსაზღვრის საკითხებს; აგრეთვე, ადგენს შესაბამის

პირთა ნახევარ განაკვეთზე, ღამის საათებში, დასვენების და უქმე დღეებში მუშაობისას, ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობისას შრომის ანაზღაურების პირობებს. კანონის პროექტის მოქმედება ვრცელდება საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ ნებისმიერ პირზე, მათი დასაქმების სამართლებრივი სტატუსის მიუხედავად. კერძოდ, აღნიშნული კანონის პროექტი ადგენს სახელმწიფო მოსამსახურის, სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირის, პოლიტიკური თანამდებობის პირის, პროფესიული საჯარო მოხელის, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის შრომის ანაზღაურების საკითხებს. წარმოდგენილი კანონის პროექტი ვრცელდება ასევე საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა და იმ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების თანამშრომლებზე, რომლებიც ფინანსდებიან სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკის ან ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტიდან.

წარმოდგენილი კანონის მოქმედება არ ვრცელდება, თუმცა შრომის ანაზღაურების საკითხები განისაზღვრება საქართველოს შესაბამისი კანონმდებლობით, ძალოვანი უწყებების მოსამსახურეებზე, ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოების მოსამსახურეებზე, საქართველოს ეროვნული ბანკის მოსამსახურეებზე, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრებზე, საქართველოს საერთო სასამართლოების მოსამართლეებზე, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრებზე, საზოგადოებრივი მაუწყებლის მოსამსახურეებზე, ასევე წევრობაზე დაფუძნებულ (გარდა საბიუჯეტო ორგანიზაციისა), კულტურულ, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევით, სასპორტო და რელიგიურსაჯარო სამართლის იურიდიულ პირებსა და კულტურულ, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო-კვლევით, სასპორტო და რელიგიურ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიულ პირებში დასაქმებულებზე. თუმცა, წარმოდგენილი კანონის პროექტით გათვალისწინებული ზოგიერთი შეზღუდვა, მაგალითად დანამატების ზღვრული ოდენობები (გარდა წელთა ნამსახურების დანამატისა), ძალოვანი უწყებების მოსამსახურეებზე გავრცელდება იგივე ზღვრებითა და შეზღუდვებით, როგორც გათვალისწინებულია პროექტში სხვა საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ. ასევე, პროექტით დგინდება, რომ ამ პირების მიმართ ფულადი ჯილდოსათვის გათვალისწინებული ზღვრული ოდენობის ფარგლებში, ფულადი ჯილდოს ნაცვლად შესაძლებელია გაიცეს დანამატი, იმ პირობით, თუ პირის მიერ მიღებული დანამატი და ფულადი ჯილდო არ გადააჭარბებს ჯამურად კანონით გათვალისწინებული დანამატისა და ფულადი ჯილდოს ზღვრულ ოდენობას. ხოლო, ძალოვანი უწყების თანამშრომლები, რომლებიც არიან პროფესიული საჯარო

მოხელეები, აიღებენ მინიჭებული მოხელის კლასის დანამატს, წარმოდგენილი კანონის პროექტით გათვალისწინებული შესაბამისი პროცენტული ოდენობით.

კანონპროექტში გამოყენებული ტერმინები განიმარტება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, თუმცა ამ კანონის მიზნებისათვის დაკონკრეტდა რამდენიმე ტერმინის შინაარსი. კერძოდ, საჯარო დაწესებულება, რომელიც განიმარტა, როგორც საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსით განსაზღვრული საბიუჯეტო ორგანიზაცია. ასევე, დაკონკრეტდა შრომის ანაზღაურების შინაარსი. კერძოდ, შრომის ანაზღაურება ნიშნავს საჯარო დაწესებულებაში არსებული თანამდებობებისათვის/პოზიციებისათვის განსაზღვრულ თანამდებობრივ სარგოს, აგრეთვე კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში შესაბამის სახელფასო დანამატს, საკლასო დანამატს და ფულად ჯილდოს.

დაკონკრეტდა სახელფასო დანამატის შინაარსი, კერძოდ, სახელფასო დანამატად მიჩნეულ იქნა საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული პირის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ან/და დამატებითი ფუნქციების შესრულებისათვის, მათ შორის ღამის საათებში, დასვენების/უქმე დღეს და მძიმე სამუშაო პირობებში საქმიანობისათვის განსაზღვრული თანხა. ფულადი ჯილდო გათვალისწინებულ იქნა წახალისების საშუალებად, ხოლო ფულად ჯილდოს შინაარსს წარმოადგენს საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული პირის მიერ მის მიმართ დაკისრებული უფლებამოსილებების ზედმიწევნით და სანიმუშოდ შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის, ან/და განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის დავალების შესრულებისათვის გათვალისწინებული მატერიალური წახალისების საშუალება. კანონპროექტით მკვიდრდება საბაზო თანამდებობრივი სარგოს ცნება, რომელიც წარმოადგენს სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ წლიური კანონით განსაზღვრულ თანამდებობრივი სარგოს საბაზო ოდენობას, რომლის ნამრავლით კანონპროექტის შესაბამისი დანართით განსაზღვრულ კოეფიციენტებზე, მიიღება კონკრეტული თანამდებობის/პოზიციის თანამდებობრივი სარგო.

კანონპროექტი დეტალურად ახდენს შრომის ანაზღაურების კომპონენტების გაცემის სამართლებრივი საფუძვლების ფორმულირებას; ადგენს სახელფასო დანამატის, ფულადი ჯილდოს გაცემისას საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის შესაბამისად გამოცემული დასაბუთებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის არსებობის აუცილებლობას.

წარმოდგენილი კანონპროექტით დგინდება საჯარო დაწესებულებათა სტრუქტურებისა და სამტატო ნუსხების დამტკიცების წესი და ის საგამონაკლისო

წესები, რომლებიც ზოგიერთი საჯარო დაწესებულებების მიმართ იარსებებს სამტატო ნუსხების დამტკიცების დროს.

კანონპროექტის ცალკეული თავები ეთმობა სხვადასხვა სტატუსის დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების წესს. წარმოდგენილი პროექტის მეორე თავი ადგენს პროფესიული საჯარო მოხელის შრომის ანაზღაურების წესს. დეტალურადაა მოწესრიგებული ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების პროფესიული საჯარო მოხელეების, ადგილობრივი თვითმმართველობის პროფესიული საჯარო მოხელეების და ავტონომიურ რესპუბლიკებში დასაქმებული მოხელეების თანამდებობრივი სარგოს განსაზღვრის საკითხები.

სახელმწიფო ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი ან/და ცენტრალური ხელისუფლების კონტროლს დაქვემდებარებული/მის მიერ დაფუძნებული საჯარო დაწესებულებებისათვის, ასევე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი ან/და მის მიერ დაფუძნებული/მის კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო დაწესებულების მოხელეთა თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის მიკუთვნებული თანამდებობების თანამდებობრივი სარგოები დგინდება თანამდებობის ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით, საბაზო თანამდებობრივი სარგოს ნამრავლით კანონის პროექტის დანართი N1-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ შესაბამის კოეფიციენტზე, ხოლო ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტების (გარდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტისა) ბიუჯეტების დაფინანსებაზე მყოფი ან/და მათ მიერ დაფუძნებული/მათ კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო დაწესებულებების მოხელეებისათვის თანამდებობრივი სარგოები დგინდება თანამდებობის ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით, საბაზო თანამდებობრივი სარგოს ნამრავლით კანონის პროექტის დანართი N2-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ შესაბამის კოეფიციენტზე. ამასთან მუნიციპალიტეტების შემთხვევაში დგინდება პროფესიული საჯარო მოხელეების თანამდებობათა შესაბამისი თანამდებობრივი სარგოების განსხვავებული წესის მუნიციპალიტეტში დასახლებული მოსახლეობის რიცხოვნობის გათვალისწინებით. კერძოდ, მუნიციპალიტეტი, რომლის მოსახლეობაც აღემატება 100 000 მოსახლეს უფლებამოსილია, მოხელეთა თანამდებობრივი სარგოები განსაზღვროს დანართი №2-ით გათვალისწინებული ცხრილის შესაბამისად; მუნიციპალიტეტი, რომლის მოსახლეობაც აღემატება 50 000 მოსახლეს, მაგრამ არაუმეტეს 100 000 მოსახლისა უფლებამოსილია, მოხელეთა თანამდებობრივი სარგოები განსაზღვროს არაუმეტეს დანართი №2-ით გათვალისწინებული ცხრილის მე-9 კატეგორიისა;

მუნიციპალიტეტი, რომლის მოსახლეობაც აღემატება 10 000 მოსახლეს, მაგრამ არაუმეტეს 50 000 მოსახლისა უფლებამოსილია, მოხელეთა თანამდებობრივი სარგოები განსაზღვროს არაუმეტეს დანართი №2-ით გათვალისწინებული ცხრილის მე-8 კატეგორიისა; ხოლო, მუნიციპალიტეტი, რომლის მოსახლეობაც არ აღემატება 10 000 მოსახლეს, უფლებამოსილია, მოხელეთა თანამდებობრივი სარგოები განსაზღვროს არაუმეტეს დანართი №2-ით გათვალისწინებული ცხრილის მე-7 კატეგორიისა.

საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ მოხელეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ან/და დამატებითი ფუნქციების შესრულებისათვის, მათ შორის ღამის საათებში, დასვენების/უქმე დღეს და მძიმე სამუშაო პირობებში საქმიანობისათვის შეიძლება მიეცეს სახელფასო დანამატი. ხოლო საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ მოხელეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული მოხელის კლასის დანამატი მიეცემა თანამდებობრივი სარგოს პროცენტული ოდენობით შემდეგი ცხრილის შესაბამისად:

კლასი	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
საკლასო დანამატის განაკვეთი	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	12%	15%

ამასთან, იმ მოხელეთა საკლასო დანამატის პროცენტული ოდენობა, რომლებიც იღებდნენ საკლასო ჩინის დანამატს 1997 წლის 31 ოქტომბრის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად მინიჭებული საჯარო მოხელის საკლასო ჩინების საფუძველზე და 2015 წლის 27 ოქტომბრის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე მიენიჭათ პროფესიული საჯარო მოხელის შესაბამისი კლასი, განისაზღვრება ზემოაღნიშნული ცხრილის მიხედვით. რაც შეეხება პროფესიული საჯარო მოხელის ფულად ჯილდოს, საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ მოხელეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ფულადი ჯილდო მიეცემა საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის შესაბამისი გადაწყვეტილებით კანონპროექტით დადგენილი ზღვრული ოდენობისა და შესაბამისი ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახსრების ფარგლებში.

კანონპროექტის მესამე თავი აწესრიგებს საქართველოს პარლამენტში, საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციაში, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციაში, საქართველოს სამინისტროებში და საქართველოს სახელმწიფო მინისტრების აპარატებში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე

ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის თანამდებობრივი სარგოს განსაზღვრის წესს. კერძოდ, ამ შემთხვევაში სარგო არ უნდა აღემატებოდეს კანონპროექტის შესაბამისი დანართი N1-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ საჯარო დაწესებულების პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობისთვის დადგენილი მე-10 სახელფასო კატეგორიის კოეფიციენტის შესაბამისად გამოანგარიშებულ თანამდებობრივ სარგოს. ხოლო, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლეს წარმომადგენლობით და აღმასრულებელ ორგანოებში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს პროექტის დანართი N2-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ საჯარო დაწესებულების პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობისთვის დადგენილი მე-10 სახელფასო კატეგორიის კოეფიციენტის შესაბამისად გამოანგარიშებულ თანამდებობრივ სარგოს. ამასთან გათვალისწინებულია ზემოაღნიშნული წესისგან განსხვავებული თანამდებობრივი სარგოს დადგენის საგამონაკლისო წესი საჯარო დაწესებულების უფლებამოსილი პირის დასაბუთებული შუამდგომლობით, საქართველოს ფინანსთა სამინისტროსთან შეთანხმებით.

საჯარო დაწესებულებაში ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ საჯარო მოსამსახურეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ან/და დამატებითი ფუნქციების შესრულებისათვის, მათ შორის ღამის საათებში, დასვენების/უქმე დღეს და მიმდებარე სამუშაო პირობებში საქმიანობისათვის შეიძლება მიეცეს სახელფასო დანამატი კანონპროექტით გათვალისწინებული ზღვრების ფარგლებში და შესაბამისი ფულადი ჯილდოც დაკისრებული უფლებამოსილებების ზედმიწევნით და სანიმუშოდ შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის, ან/და განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის დავალების შესრულებისათვის, ასევე საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის შესაბამისი გადაწყვეტილებით, დადგენილი ზღვრული ოდენობისა და შესაბამისი ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახსრების ფარგლებში.

კანონპროექტის მეოთხე თავი აწესრიგებს საჯარო დაწესებულებაში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის შრომის ანაზღაურების წესს. აღნიშნული თავით მოწესრიგებულია შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის თანამდებობრივი სარგოს დადგენის წესი ცენტრალური უწყებების და ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე განსხვავებულად. კერძოდ, სახელმწიფო ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი ან/და ცენტრალური ხელისუფლების კონტროლს

დაქვემდებარებული/მის მიერ დაფუძნებული საჯარო დაწესებულებებისათვის, ასევე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი ან/და მის მიერ დაფუძნებული/მის კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო დაწესებულების „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს ამ კანონისპროექტის დანართი N1-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ საჯარო დაწესებულების მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობისთვის დადგენილი მე-10 სახელფასო კატეგორიის კოეფიციენტის შესაბამისად გამოანგარიშებულ თანამდებობრივ სარგოს. ხოლო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტების (გარდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტისა) ბიუჯეტების დაფინანსებაზე მყოფი ან მათ მიერ დაფუძნებული/მათ კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო დაწესებულებების „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს ამ კანონის პროექტის დანართი N2-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ საჯარო დაწესებულების მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობისთვის დადგენილი მე-10 სახელფასო კატეგორიის კოეფიციენტის შესაბამისად გამოანგარიშებულ თანამდებობრივ სარგოს. ამასთან, მუნიციპალიტეტების შემთხვევაში დგინდება შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების თანამდებობრივი სარგოების დადგენის განსხვავებული წესი მუნიციპალიტეტში დასახლებული მოსახლეობის რიცხოვნობის გათვალისწინებით. კერძოდ, მუნიციპალიტეტში, რომლის მოსახლეობაც აღემატება 100 000 მოსახლეს, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს ამ კანონის პროექტის დანართი N2-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ საჯარო დაწესებულების მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობისთვის დადგენილი მე-10 სახელფასო კატეგორიის კოეფიციენტის შესაბამისად გამოანგარიშებულ თანამდებობრივ სარგოს; ბ) მუნიციპალიტეტში, რომლის მოსახლეობაც აღემატება 50 000 მოსახლეს, მაგრამ არაუმეტეს 100 000 მოსახლისა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს ამ კანონის პროექტის დანართი N2-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ საჯარო დაწესებულების მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობისთვის დადგენილი მე-9 სახელფასო კატეგორიის კოეფიციენტის

შესაბამისად გამოანგარიშებულ თანამდებობრივ სარგოს; გ) მუნიციპალიტეტში, რომლის მოსახლეობაც აღემატება 10 000 მოსახლეს, მაგრამ არაუმეტეს 50 000 მოსახლისა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს ამ კანონისპროექტის დანართი N2-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ საჯარო დაწესებულების მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობისთვის დადგენილი მე-8 სახელფასო კატეგორიის კოეფიციენტის შესაბამისად გამოანგარიშებულ თანამდებობრივ სარგოს. ხოლო, მუნიციპალიტეტი, რომლის მოსახლეობაც არ აღემატება 10 000 მოსახლეს, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს ამ კანონის პროექტის დანართი N2-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ საჯარო დაწესებულების მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობისთვის დადგენილი მე-7 სახელფასო კატეგორიის კოეფიციენტის შესაბამისად გამოანგარიშებულ თანამდებობრივ სარგოს.

საჯარო დაწესებულებაში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ საჯარო მოსამსახურეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ან/და დამატებითი ფუნქციების შესრულებისათვის, მათ შორის ღამის საათებში, დასვენების/უქმე დღეს და მძიმე სამუშაო პირობებში საქმიანობისათვის შეიძლება მიეცეს სახელფასო დანამატი და ფულადი ჯილდოც დაკისრებული უფლებამოსილებების ზედმიწევნით და სანიმუშოდ შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის, ან/და განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის დავალების შესრულებისათვის, გაფორმებული ხელშეკრულების შესაბამისად, ზემდგომი თანამდებობის პირის წარდგინებით, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის შესაბამისი გადაწყვეტილებით, დადგენილი ზღვრული ოდენობისა და შესაბამისი ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახსრების ფარგლებში.

კანონპროექტის მეხუთე თავი აწესრიგებს სახელმწიფო-პოლიტიკური და პოლიტიკური თანამდებობის პირების შრომის ანაზღაურების საკითხებს.

სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირების თანამდებობრივი სარგო დგინდება საბაზო თანამდებობრივი სარგოს ნამრავლით ამ კანონის პროექტის დანართი N3-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ შესაბამის კოეფიციენტზე და აისახება საჯარო დაწესებულების სამტატო ნუსხაში. ხოლო, პოლიტიკური თანამდებობის პირების თანამდებობრივი სარგო დგინდება საბაზო თანამდებობრივი სარგოს ნამრავლით ამ კანონის პროექტის დანართი N4.1-ით და

დანართი №4.2-ით გათვალისწინებული შესაბამისი ცხრილების მიხედვით განსაზღვრულ შესაბამის კოეფიციენტზე და აისახება საჯარო დაწესებულების სამტატო ნუსხაში.

კანონპროექტით გათვალისწინებულია, კანონის პროექტით განსაზღვრული ზღვრული ოდენობის ფარგლებში, სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირებისა და პოლიტიკური თანამდებობის პირებისათვის, როგორც სახელფასო დანამატის, ასევე ფულადი ჯილდოს მიცემის შესაძლებლობა. ამასთან მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ სახელმწიფო პოლიტიკური და პოლიტიკური თანამდებობის პირების თანამდებობრივი სარგოების განსაზღვრის ნაწილში პროექტით გათვალისწინებულია თანამდებობრივი სარგოების განსაზღვრის ნაწილის ამოქმედება 2021 წლიდან. ხოლო 2018-2020 წლებში სახელმწიფო პოლიტიკური და პოლიტიკური თანამდებობის პირების შრომის ანაზრაურება განისაზღვრება არაუმეტეს კანონის ამოქმედებისათვის არსებული შრომის ანაზრაურების ოდენობით.

კანონპროექტის მეექვსე თავი ადგენს სახელმწიფო მოსამსახურეთა შრომის ანაზრაურების საკითხს. სახელმწიფო ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი ან/და ცენტრალური ხელისუფლების კონტროლს დაქვემდებარებული/მის მიერ დაფუძნებულ საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებული სახელმწიფო მოსამსახურეების, (გარდა სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირისა და მოხელისა) თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს საბაზო თანამდებობრივი სარგოს კანონპროექტის დანართი N3-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით შესაბამისი მინისტრის თანამდებობრივი სარგოს კოეფიციენტზე ნამრავლს, ხოლო, ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლეს წარმომადგენლობით და აღმასრულებელ ორგანოებში დასაქმებული სახელმწიფო მოსამსახურეების, (გარდა სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირისა და მოხელისა) თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს საბაზო თანამდებობრივი სარგოს კანონპროექტის დანართი N3-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით შესაბამისი ავტონომიური რესპუბლიკის მინისტრის თანამდებობრივი სარგოს კოეფიციენტზე ნამრავლს.

კანონპროექტით გათვალისწინებულია, კანონის პროექტით განსაზღვრული ზღვრული ოდენობის ფარგლებში, სახელმწიფო მოსამსახურეთათვის, როგორც სახელფასო დანამატის, ასევე ფულადი ჯილდოს მიცემის შესაძლებლობა.

წარმოდგენილი კანონის პროექტის მეშვიდე თავი ეხება სხვა საჯარო დაწესებულებებს, და მათ შორის ძირითადად საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებსა და იმ

არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირებში დასამუშაოებული პირების შრომის ანაზღაურების საკითხებს, რომლებიც ფინანსდებიან შესაბამისი ბიუჯეტიდან. აღნიშნულ დაწესებულებებში მოქმედებს შემდეგი წესი: სახელმწიფო ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი ან/და ცენტრალური ხელისუფლების კონტროლს დაქვემდებარებული/მის მიერ დაფუძნებული, ასევე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი ან/და მის მიერ დაფუძნებული/მის კონტროლს დაქვემდებარებულ დაწესებულებებში დასაქმებული პირების თანამდებობრივი სარგოები, დგინდება საჯარო დაწესებულების მოხელეთა თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის მიკუთვნებული თანამდებობების ეკვივალენტური ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით, საბაზო თანამდებობრივი სარგოს ნამრავლით შესაბამისად ამ კანონის პროექტის დანართი N1-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ შესაბამის კოეფიციენტზე. ხოლო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტების (გარდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტისა) ბიუჯეტების დაფინანსებაზე მყოფი ან/და მათ მიერ დაფუძნებული/მათ კონტროლს დაქვემდებარებულ დაწესებულებებში დასაქმებული პირების თანამდებობრივი სარგოები, დგინდება საჯარო დაწესებულების მოხელეთა თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის მიკუთვნებული თანამდებობების ეკვივალენტური ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით, საბაზო თანამდებობრივი სარგოს ნამრავლით შესაბამისად ამ კანონის პროექტის დანართი N2-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ შესაბამის კოეფიციენტზე. მათ სახელფასო დანამატი და ფულადი ჯილდო ეძლევათ შესაბამისი დაწესებულების ხელმძღვანელის გადაწყვეტილებით ამ კანონპროექტით გათვალისწინებული საფუძვლებითა და ზღვრული ოდენობის ფარგლებში.

წარმოდგენილი კანონპროექტი განსხვავებულად აწესრიგებს საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა და ააიპ-ების ხელმძღვანელის თანამდებობრივი სარგოს განსაზღვრის წესს. კერძოდ, ხელმძღვანელის სარგო განისაზღვრება შემდეგი წესით: სახელმწიფო ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი ან/და ცენტრალური ხელისუფლების მიერ დაფუძნებული/მის კონტროლს დაქვემდებარებული დაწესებულებების ხელმძღვანელის თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს საბაზო თანამდებობრივი სარგოს ამ კანონის პროექტის დანართი N3-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით მინისტრის პირველი მოადგილის თანამდებობრივი სარგოს კოეფიციენტზე ნამრავლს. ხოლო, ავტონომიური რესპუბლიკის დაფინანსებაზე მყოფი ან/და ავტონომიური რესპუბლიკის მიერ დაფუძნებული/მის კონტროლს დაქვემდებარებული დაწესებულებების ხელმძღვანელის თანამდებობრივი სარგო არ

უნდა აღემატებოდეს საბაზო თანამდებობრივი სარგოს ამ კანონის პროექტის დანართი N3-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით შესაბამისი ავტონომიური რესპუბლიკის მინისტრის პირველი მოადგილის თანამდებობრივი სარგოს კოეფიციენტზე ნამრავლს. მუნიციპალიტეტის დაფინანსებაზე მყოფი ან/და მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებული/კონტროლს დაქვემდებარებული დაწესებულების ხელმძღვანელის თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს ამ კანონის პროექტის დანართი N2-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრულ საჯარო დაწესებულების პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობისთვის დადგენილი მე-10 სახელფასო კატეგორიის კოეფიციენტის შესაბამისად გამომანგარიშებულ თანამდებობრივ სარგოს, ხოლო ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის დაფინანსებაზე მყოფი ან/და მის მიერ დაფუძნებული/კონტროლს დაქვემდებარებული დაწესებულების ხელმძღვანელის თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს კანონის დანართი N1-ით გათვალისწინებული ცხრილის მიხედვით განსაზღვრული საჯარო დაწესებულების პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობისათვის დადგენილი მე-10 სახელფასო კატეგორიის კოეფიციენტის შესაბამისად გამომანგარიშებულ თანამდებობრივ სარგოს. საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს სახელფასო დანამატი და ფულადი ჯილდო ეძლევა ზემდგომი თანამდებობის პირის/ორგანოს გადაწყვეტილებით კანონპროექტით გათვალისწინებული საფუძვლებითა და ზღვრული ოდენობის ფარგლებში. ამასთან დადგენილია იმ საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის სახელფასო დანამატისა და ფულადი ჯილდოს განსაზღვრის წესი, რომელსაც არ ყავს ზემდგომი თანამდებობის პირი/ორგანო. კერძოდ, სახელფასო დანამატი და ფულადი ჯილდო მათ ეძლევა კანონპროექტით გათვალისწინებული საფუძვლებითა და ზღვრული ოდენობის ფარგლებში.

კანონპროექტის მერვე თავი ადგენს შრომის ანაზღაურებასთან და დასაქმებულთა რიცხოვნობასთან დაკავშირებულ ზოგიერთ შეზღუდვას. კერძოდ, ყველა სახის დასაქმებულთან მიმართებით, სახელფასო დანამატის ერთდროული ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შესაბამისი თანამდებობისათვის/პოზიციისთვის გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოს ერთი თვის სახელფასო ფონდს, ხოლო წლის მანძილზე მიღებული მთლიანი სახელფასო დანამატი, თანამდებობრივი სარგოს წლიური ოდენობის - 20%-ს. ასევე, დგინდება ფულადი ჯილდოს ზღვრული ოდენობა, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს პირის მიერ დაკავებული თანამდებობისათვის/პოზიციისათვის განკუთვნილი თანამდებობრივი სარგოს წლიური ოდენობის 10%-ს. განსაკუთრებულ შემთხვევაში, საქართველოს მთავრობის

გადაწყვეტილებით, შესაძლებელია საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირს მიეცეს ფულადი ჯილდო დადგენილი ზღვრული ოდენობის გათვალისწინების გარეშე, თუმცა საგულისხმოა, რომ ამ განსაკუთრებულ საგამონაკლისო წესს მხოლოდ საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილება სჭირდება.

კანონპროექტით გათვალისწინებულია საჯარო დაწესებულებაში ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების რიცხოვნობა, რომელიც არ შეიძლება აღემატებოდეს საჯარო დაწესებულების მთლიანი საშტატო რიცხოვნობის 10%, ხოლო გამონაკლისი დაიშვება დასაბუთებული შუამდგომლობით, სსიპ-საჯარო სამსახურის ბიუროსთან და საქართველოს ფინანსთა სამინისტროსთან შეთანხმებით. აღნიშნული შეზღუდვა არ გავრცელდება წარმომადგენლობითი ხელისუფლების ორგანოებში ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებზე. საჯარო დაწესებულებაში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე, დამხმარე ფუნქციების შესრულების მიზნით მიღებული შრომით ხელშეკრულებით დასაქმებული საჯარო მოსამსახურეების რიცხოვნობა არ შეიძლება აღემატებოდეს საჯარო დაწესებულების მთლიანი საშტატო რიცხოვნობის 5%. გამონაკლისის დაშვების წესი, ასევე არამუდმივი ამოცანების შესრულების მიზნით შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების ზღვრული ოდენობა, განისაზღვრება სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ წლიური კანონით და საქართველოს კანონმდებლობით.

წარმოდგენილი კანონის პროექტით დგინდება ღამის საათებში, დასვენების/უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოსათვის ან მძიმე სამუშაო პირობებში საქმიანობისათვის და შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, რომელიც ანაზღაურდება ნამუშევარი საათების და თანამდებობრივი სარგოს მიხედვით. ასევე, დგინდება დროებითი ფუნქციის შესრულების ანაზღაურების წესი. კერძოდ, საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული პირს, რომელიც ასრულებს დროებით არმყოფი პირის ფუნქციებს, ეძლევა არმყოფი პირის თანამდებობრივი სარგო, თუ ეს უკანასკნელი აღემატება მის თანამდებობრივ სარგოს; თუ არმყოფი პირის თანამდებობრივი სარგო ნაკლებია შემცვლელის თანამდებობრივ სარგოზე, მაშინ შემცვლელ პირს უნარჩუნდება თავისი სარგო. ხოლო პირს, რომელიც ასრულებს თანამდებობაზე დროებით არმყოფი პირის ფუნქციებს თავისი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან განთავისუფლების გარეშე, თავისი თანამდებობრივი სარგოს გარდა, ეძლევა დანამატი კანონით გათვალისწინებული ზღვრული ოდენობის ფარგლებში.

მნიშვნელოვანი წესია დადგენილი ნახევარ განაგვეთზე მუშაობისას შრომის ანაზღაურების მიმართ. კერძოდ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს, მოხელეს ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით, ერთ წლამდე ასაკის ბავშვის აღზრდისათვის, აგრეთვე ორსულობის პერიოდში ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის უფლების მინიჭების შემთხვევაში, ეძლევა შესაბამისი თანამდებობისათვის დადგენილი თანამდებობრივი სარგო, ნამუშევარი საათების პროპორციულად.

ვინაიდან საჯარო სექტორი მუდმივად განიცდის კვალიფიციური კადრების დეფიციტს და ხშირია მათი გადინება კერძო სექტორში მაღალი ანაზღაურების გამო, კანონპროექტით გათვალისწინებულია საქართველოს მთავრობის უფლებამოსილილება, განსაზღვროს იმ პროფესიათა/ფუნქციათა ერთობლიობის ნუსხა და ანაზღაურების წესი, რომელთაც მოეთხოვებათ ისეთი პროფესიული უნარ-ჩვევები და კვალიფიკაცია, რომელიც შრომის ბაზარზე იშვიათი და დეფიციტურია ან/და რომელთა შრომის ანაზღაურებაც კერძო სექტორში მნიშვნელოვნად აღემატება საჯარო სამსახურში არსებულ შრომის ანაზღაურებას.

კანონპროექტის მეცხრე თავი შეეხება გარდამავალ დებულებებს. დეტალურადაა მოწესრიგებული კანონის ამოქმედებამდე განსახორციელებელი ღონისძიებები. კერძოდ, კანონის ამოქმედებამდე საჯარო დაწესებულებებმა უნდა უზრუნველყონ არაუგვიანეს 2017 წლის 15 ნოემბრისა საშტატო ნუსხებისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცება. ასევე, გარდამავალი დებულებით განისაზღვრა საჯარო სამსახურის ბიუროს ვალდებულებაც განახორციელოს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების მოთხოვნების შესაბამისად, საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებული პირების გარდაქმნის შესახებ განხორციელებული ღონისძიებების მონიტორინგი და საჯარო სამსახურში ერთგვაროვანი პრაქტიკის დანერგვის მიზნით შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება. ხოლო საჯარო დაწესებულებებს დაევალებათ საჯარო სამსახურის ბიუროს რეკომენდაციისა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 1261-ე მუხლის მე-7 პუნქტის საფუძველზე საშტატო ნუსხების კორექტირება.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება

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

კანონპროექტის გარდამავალ დებულებაში მითითებულია, რომ 2018-2020 წლებში დაუშვებელია საჯარო დაწესებულებებისათვის განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების

ფონდის ზრდა 2017 წლის მაჩვენებელთან შედარებით. შრომის ანაზღაურების შესაძლო ზრდა დასაშვებია მხოლოდ საქართველოს ფინანსთა სამინისტროსთან შეთანხმებით დასაგეგმი წლის ბიუჯეტის ფორმირების პროცესში. აღნიშნული შესაძლებელს ხდის არსებული ფისკალური რესურსი გადანაწილდეს შრომის ანაზღაურების ფონდზე ამ კანონით განსაზღვრული წესით. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით ამ კანონის მიღება არ შეიძლება გახდეს რომელიმე უწყების მიერ დასაქმებულთათვის 2017 წელს გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების ფონდის და შესაბამისად ბიუჯეტის ხარჯვითი ნაწილის ზრდის მიზეზი. შრომის ანაზღაურების შესახებ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ღონისძიებების დაფინანსება განხორციელდება ქვეყნის ძირითადი მონაცემების და მიმართულებების დოკუმენტით განსაზღვრული საშუალოვადიანი ფისკალური ჩარჩოს ფარგლებში.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

კანონპროექტის მიღება არ გამოიწვევს სახელმწიფო ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილის ცვლილებას.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

კანონპროექტის მიღება გავლენას არ მოახდენს სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები:

კანონპროექტის მიღება არ ითვალისწინებს სახელმწიფოს მიერ ახალი ფინანსური ვალდებულების აღებას.

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

არ იწვევს ფინანსურ შედეგებს.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობა და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

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

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის დირექტივებთან:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის დირექტივებს.

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:

კანონპროექტი 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 მომზადების პროცესში კონსულტაციები გაიმართა OECD SIGMA-ს ექსპერტებთან, არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან და საჯარო სამსახურში დასაქმებულ იურიდიული და ფინანსური სამსახურების წარმომადგენლებთან.

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

ასეთი არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიურო.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს მთავრობა.