საქართველოს კანონი

საჯარო სამსახურის შესახებ

თავი I
ზოგადი დებულებები

მუხლი 1. კანონის მიზანი

ამ კანონის მიზანია, უზრუნველყოს კარიერულ წინსვლაზე, დამსახურებაზე, კეთილსინდისიერებაზე, პოლიტიკურ ნეიტრალიტეტზე, მიუკერძოებლობასა და ანგარიშვალდებულებაზე დაფუძნებული, სტაბილური, საქართველოს ერთიანი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებისა და ფუნქციონირების სამართლებრივი საფუძვლების შექმნა.

მუხლი 2. კანონის რეგულირების სფერო

ეს კანონი განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურის სტატუსს, პროფესიული საჯარო მოხელის დასაქმებისა და სამსახურის გავლის პირობებს, საჯარო სამსახურის მართვის საკითხებს, აწესრიგებს სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საჯარო მოსამსახურეთა სამოხელეო სამართლებრივ ურთიერთობებს, თუ ამავე კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

მუხლი 3. ტერმინთა განმარტება

ამ კანონში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა:

ა) სახელმწიფო სამსახური – საქართველოს სახელმწიფო და ავტონომიური რესპუბლიკების იმ ორგანოებში (დაწესებულებებში) არჩევით ან დანიშვნით თანამდებობაზე საქმიანობა, რომლებიც საქართველოს კანონმდებლობის საფუძველზე ახორციელებენ საკანონმდებლო, აღმასრულებელ და სასამართლო ხელისუფლებას, სახელმწიფო ზედამხედველობასა და კონტროლს, სახელმწიფო თავდაცვას, აგრეთვე სპეციალური კანონმდებლობის საფუძველზე შექმნილ დამოუკიდებელ ორგანოში საქმიანობა;

ბ) სახელმწიფო მოსამსახურე – პირი, რომელსაც სახელმწიფო სამსახურში არჩევითი ან დანიშვნითი თანამდებობა უკავია და რომლის უფლებამოსილება განისაზღვრება საქართველოს კონსტიტუციის ან/და შესაბამისი საკანონმდებლო აქტის საფუძველზე; ამ პირის პირველი მოადგილე/მოადგილე; ამ კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირი;

გ) საჯარო სამსახური – სახელმწიფო სამსახურში საქმიანობა (გარდა ამ კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული პირების მიერ განხორციელებული საქმიანობისა), მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) საქმიანობა, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობა (გარდა კულტურულ, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევით, სასპორტო და რელიგიურ, წევრობაზე დაფუძნებულ და ამ კანონითა და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული კატეგორიის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საქმიანობისა). საჯარო სამსახურად ითვლება აგრეთვე საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციაში, საქართველოს პრემიერ-მინისტრისა და საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანოების აპარატებში, საქართველოს ეროვნული ბანკის აპარატში, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის აპარატში, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს აპარატში, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში, საქართველოს ბიზნესომბუდსმენის აპარატში, სპეციალურ საგამოძიებო სამსახურში, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურში, საქართველოს ცენტრალური საარჩევნო კომისიის აპარატში, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი საარჩევნო კომისიების აპარატებში, სახელმწიფო რწმუნებულის ადმინისტრაციაში საქმიანობა;

დ) საჯარო მოსამსახურე – პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი;

ე) პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე (შემდგომ – მოხელე) – პირი, რომელიც უვადოდ ინიშნება მოხელისათვის განკუთვნილ საჯარო სამსახურის საშტატო თანამდებობაზე სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკის, მუნიციპალიტეტის, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის მიერ, რომელიც ახორციელებს საჯაროსამართლებრივ უფლებამოსილებებს, როგორც თავის ძირითად პროფესიულ საქმიანობას, რაც უზრუნველყოფს მის მიერ საჯარო ინტერესების დაცვას, და რომელიც ამის სანაცვლოდ იღებს შესაბამის ანაზღაურებას და სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს;

ვ) შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი – პირი, რომელსაც საჯარო სამსახურის განხორციელების უზრუნველსაყოფად შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მინიჭებული აქვს საჯარო დაწესებულების დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების შესრულების უფლებამოსილება;

ზ) ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი – პირი, რომელიც სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირს ხელს უწყობს მისი უფლებამოსილებების განხორციელებაში დარგობრივი/სექტორული რჩევების მიცემით, ინტელექტუალურ-ტექნიკური დახმარების გაწევით ან/და ორგანიზაციულ-მენეჯერული ფუნქციების შესრულებით და რომელსაც არ უკავია ამ კანონით მოხელისა და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირისთვის გათვალისწინებული თანამდებობები; ამ კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირი;

თ) სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირი – საქართველოს პრეზიდენტი, საქართველოს პარლამენტის წევრი, საქართველოს პრემიერ-მინისტრი, საქართველოს მთავრობის სხვა წევრი და მისი მოადგილე, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოების წევრები, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების წევრები და მათი მოადგილეები;

ი) პოლიტიკური თანამდებობის პირი – სახელმწიფო რწმუნებული, სახელმწიფო რწმუნებულის მოადგილე, მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამდებობის პირი, მუნიციპალიტეტის მერი, მერის მოადგილე;

კ) საჯარო დაწესებულება – სახელმწიფო ბიუჯეტის, ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური ბიუჯეტის ან მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის სახსრებით შექმნილი და შესაბამისი ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი დაწესებულება, აგრეთვე მის წინაშე ანგარიშვალდებული/მისი კონტროლისადმი დაქვემდებარებული ორგანიზაცია, ასევე სხვა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, თუ იგი არის შესაბამისი დონის ბიუჯეტით განსაზღვრული პროგრამის/ქვეპროგრამის ფარგლებში ასიგნებების განკარგვის უფლებამოსილების მქონე ორგანიზაცია და მასში მუშაობენ საჯარო მოსამსახურეები;

ლ) თანამდებობა – კარიერული საფეხური, რომელიც ფუნქციათა ერთობლიობაა და განსაზღვრავს მის ადგილსა და როლს საჯარო სამსახურის სისტემაში;

მ) მოხელის შეფასება – მოხელის კარიერული განვითარების, პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლების, წახალისების, პროფესიული განვითარების საჭიროებების და ამ კანონით გათვალისწინებული სხვა სამართლებრივი შედეგების განსაზღვრისათვის საჯარო დაწესებულების მიერ ყველა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე მომუშავე მოხელის ან/და მის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასება;

ნ) სტაჟირება – საჯარო დაწესებულებაში საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სტაჟიორის საქმიანობა, რომლის მიზანია პროფესიული ცოდნისა და გამოცდილების შეძენა, პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავება და კვალიფიკაციის ამაღლება საჯარო დაწესებულებისთვის კვალიფიციური ადამიანური რესურსის მოსამზადებლად;

ო) სტაჟიორი – პირი, რომელიც საჯარო დაწესებულებაში საქმიანობას ახორციელებს კვალიფიკაციის

ამაღლების, აგრეთვე პროფესიული ცოდნისა და გამოცდილების მიღების, პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავების მიზნით.

საქართველოს 2017 წლის 26 ივლისის კანონი №1265 - ვებგვერდი, 29.07.2017წ.
საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.
საქართველოს 2018 წლის 21 ივლისის კანონი №3289 – ვებგვერდი, 09.08.2018წ.
საქართველოს 2018 წლის 5 სექტემბრის კანონი №3387 – ვებგვერდი, 24.09.2018წ.
საქართველოს 2018 წლის 27 დეკემბრის კანონი №4263 – ვებგვერდი, 29.12.2018წ.
საქართველოს 2019 წლის 8 მაისის კანონი №4602 – ვებგვერდი, 08.05.2019წ.
საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.
საქართველოს 2020 წლის 2 ივლისის კანონი №6731 – ვებგვერდი, 16.07.2020წ.
საქართველოს 2020 წლის 15 ივლისის კანონი №6991 – ვებგვერდი, 28.07.2020წ.
საქართველოს 2021 წლის 30 დეკემბრის კანონი №1318 – ვებგვერდი, 13.01.2022წ.
საქართველოს 2022 წლის 8 სექტემბრის კანონი №1753 – ვებგვერდი, 21.09.2022წ.

მუხლი 4. პირები, რომლებზედაც არ ვრცელდება ამ კანონის მოქმედება

1. ამ კანონის მოქმედება არ ვრცელდება:

ა) სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირსა და პოლიტიკური თანამდებობის პირზე;

ბ) საქართველოს პარლამენტის ფრაქციის აპარატის, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოების ფრაქციების აპარატების, მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ფრაქციის აპარატის თანამშრომლებზე;

გ) მოსამართლეზე;

დ) პროკურორსა და პროკურატურის გამომძიებელზე;

ე) საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტსა და საქართველოს ეროვნული ბანკის საბჭოს წევრზე;

ვ) სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალურ აუდიტორსა და მის მოადგილეზე;

ზ) საქართველოს სახალხო დამცველსა და მის მოადგილეზე;

თ) სპეციალური საგამოძიებო სამსახურის უფროსსა და მის მოადგილეზე;

თ[1]) პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსსა და მის მოადგილეზე;

ი) (ამოღებულია - 05.09.2018, №3387);

კ) საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციის უფროსსა და მის მოადგილეზე, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის უფროსსა და მის მოადგილეზე, საქართველოს პარლამენტის აპარატის უფროსსა და მის მოადგილეზე, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოების აპარატების უფროსებსა და მათ მოადგილეებზე, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების აპარატების უფროსებსა და მათ მოადგილეებზე;

ლ) საქართველოს პრემიერ-მინისტრის, საქართველოს მთავრობისა და საქართველოს მინისტრების სათათბირო ორგანოების ხელმძღვანელებსა და მათ მოადგილეებზე;

მ) საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის უფროსსა და მის მოადგილეზე;

ნ) ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოს ხელმძღვანელსა და მის მოადგილეზე, ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოს წევრზე;

ო) საქართველოს პრეზიდენტისა და საქართველოს მთავრობის საპარლამენტო მდივნებსა და მათ მოადგილეებზე;

პ) საქართველოს ბიზნესომბუდსმენსა და მის მოადგილეზე;

ჟ) საქართველოს ცენტრალური საარჩევნო კომისიის, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი საარჩევნო კომისიებისა და საოლქო საარჩევნო კომისიების არჩეულ წევრებზე;

რ) საჯარო სამართლის იურიდიულ პირზე – საქართველოს ნოტარიუსთა პალატაზე, გარდა მისი გამგეობის აპარატის მოსამსახურისა;

ს) საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრზე;

ტ) საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელსა და მის მოადგილეზე;

უ) (ამოღებულია - 22.12.2018, №4075);

ფ) სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების ხელმძღვანელსა და მის მოადგილეზე, სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების ტერიტორიული ორგანოს ხელმძღვანელსა და მის მოადგილეზე, სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოს ხელმძღვანელსა და მის მოადგილეზე, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ტერიტორიული ორგანოს ხელმძღვანელსა და მის მოადგილეზე;

ქ) საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საპენსიო სააგენტოს დირექტორზე, საპენსიო სააგენტოს საინვესტიციო საბჭოს წევრებზე და საპენსიო სააგენტოს თანამშრომლებზე;

ღ) სახელმწიფო შესყიდვებთან დაკავშირებული დავების განხილვის საბჭოს წევრზე.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულ პირებზე (გარდა იმავე პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირებისა), აგრეთვე სახელმწიფო მოსამსახურეზე ვრცელდება ამ კანონის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“, „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტები, 51-ე მუხლი, 55-ე მუხლის პირველი პუნქტი, მე-2 პუნქტის „ა“, „ბ“ და „დ“–„თ“ ქვეპუნქტები და მე-3 და მე-4 პუნქტები, 62-ე, 64-ე, 66-ე და 124-ე მუხლები, თუ სპეციალური კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

2^1. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ პირებზე ვრცელდება ამ კანონის 124-ე მუხლის მოქმედება.

3. თუ სპეციალური კანონმდებლობით ან მის საფუძველზე სხვა რამ არ არის დადგენილი, ამ კანონის მოქმედება ვრცელდება:

ა) საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეებზე;

$ა^1$) (ამოღებულია - 22.12.2018, №4075);

ბ) საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – აღსრულების ეროვნული ბიუროს აღმასრულებელსა და აღსრულების პოლიციის სამმართველოს პოლიციის თანამშრომელზე;

გ) საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს საგამოძიებო სამსახურის თანამშრომელზე;

$გ^1$) საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – შემოსავლების სამსახურის სტრუქტურული ერთეულის – საბაჟო დეპარტამენტის თანამშრომელზე;

დ) საქართველოს დაზვერვის სამსახურის თანამშრომელზე;

ე) სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის სისტემის თანამშრომელზე;

ვ) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სისტემის სამხედრო მოსამსახურეზე, საქართველოს

თავდაცვის ძალების თანამშრომელზე;

ზ) დიპლომატიური სამსახურის თანამშრომელზე;

თ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში შემავალი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – სპეციალური პენიტენციური სამსახურის მოსამსახურეზე;

ი) საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – დანაშაულის პრევენციის, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტოს მოსამსახურეზე – პრობაციის ოფიცერზე;

კ) პროკურატურის თანამშრომელზე, გარდა პროკურორისა და პროკურატურის გამომძიებლისა;

ლ) (ამოღებულია - 05.09.2018, №3387);

მ) (ამოღებულია - 07.12.2017, №1710);

ნ) ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოს აპარატზე;

ო) საქართველოს ეროვნული ბანკის აპარატზე;

პ) საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის სისტემის მოსამსახურეზე;

პ^{1}) ეროვნული უსაფრთხოების საბჭოს აპარატის მოსამსახურეზე;

ჟ) სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის თანამშრომელზე;

რ) სპეციალური საგამოძიებო სამსახურის თანამშრომელზე;

ს) პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეულის თანამშრომელზე;

ტ) ამ პუნქტში მითითებული საჯარო დაწესებულებების სტაჟიორებზე.

4. საჯარო დაწესებულებაში საქმიანობა, რომელიც არ გულისხმობს საჯარო სამსახურის განხორციელებას, წესრიგდება შესაბამისი კანონით ან/და საქართველოს შრომის კანონმდებლობით, ამ კანონით განსაზღვრული თავისებურებების გათვალისწინებით.

საქართველოს 2016 წლის 24 ივნისის კანონი №5599 - ვებგვერდი, 13.07.2016წ.
საქართველოს 2017 წლის 22 მარტის კანონი №482 - ვებგვერდი, 27.03.2017წ.
საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.
საქართველოს 2017 წლის 7 დეკემბრის კანონი №1710 – ვებგვერდი, 14.12.2017წ.
საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.
საქართველოს 2018 წლის 5 ივლისის კანონი №3136 – ვებგვერდი, 11.07.2018წ.
საქართველოს 2018 წლის 21 ივლისის კანონი №3311 – ვებგვერდი, 06.08.2018წ.
საქართველოს 2018 წლის 21 ივლისის კანონი №3289 – ვებგვერდი, 09.08.2018წ.
საქართველოს 2018 წლის 5 სექტემბრის კანონი №3387 – ვებგვერდი, 24.09.2018წ.
საქართველოს 2018 წლის 30 ნოემბრის კანონი №3819 – ვებგვერდი, 13.12.2018წ.
საქართველოს 2018 წლის 22 დეკემბრის კანონი №4075 – ვებგვერდი, 28.12.2018წ.
საქართველოს 2018 წლის 27 დეკემბრის კანონი №4263 – ვებგვერდი, 29.12.2018წ.
საქართველოს 2019 წლის 2 აპრილის კანონი №4402 – ვებგვერდი, 08.04.2019წ.
საქართველოს 2019 წლის 8 მაისის კანონი №4602 – ვებგვერდი, 08.05.2019წ.
საქართველოს 2019 წლის 3 მაისის კანონი №4546 – ვებგვერდი, 10.05.2019წ.
საქართველოს 2019 წლის 28 ივნისის კანონი №4899 – ვებგვერდი, 28.06.2019წ.
საქართველოს 2019 წლის 20 სექტემბრის კანონი №4983 – ვებგვერდი, 23.09.2019წ.
საქართველოს 2019 წლის 29 ნოემბრის კანონი №5398 – ვებგვერდი, 10.12.2019წ.
საქართველოს 2020 წლის 1 ივლისის კანონი №6703 – ვებგვერდი, 07.07.2020წ.
საქართველოს 2020 წლის 2 ივლისის კანონი №6731 – ვებგვერდი, 16.07.2020წ.
საქართველოს 2021 წლის 30 დეკემბრის კანონი №1318 – ვებგვერდი, 13.01.2022წ.
საქართველოს 2022 წლის 24 მაისის კანონი №1573 – ვებგვერდი, 06.06.2022წ.
საქართველოს 2022 წლის 8 სექტემბრის კანონი №1753 – ვებგვერდი, 21.09.2022წ.
საქართველოს 2022 წლის 20 ოქტომბრის კანონი №1927 – ვებგვერდი, 28.10.2022წ.

მუხლი 5. სახელმწიფო სამსახურისა და საჯარო სამსახურის ენა

სახელმწიფო სამსახური და საჯარო სამსახური ხორციელდება საქართველოს სახელმწიფო ენაზე – ქართულად, ხოლო აფხაზეთის ავტონომიურ რესპუბლიკაში აგრეთვე – აფხაზურად.

მუხლი 6. საჯარო მოსამსახურეებსა და სტაჟიორებზე ამ კანონისა და საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მოქმედების ფარგლები

1. მოხელეზე საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მოქმედება ვრცელდება ამ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

2. ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირსა და სტაჟიორზე ამ კანონის მოქმედება ვრცელდება ამავე კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

3. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ვრცელდება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

საქართველოს 2022 წლის 8 სექტემბრის კანონი №1753 – ვებგვერდი, 21.09.2022წ.

თავი II

საჯარო სამსახურის პრინციპები

მუხლი 7. კანონიერება

საჯარო მოსამსახურე უნდა მოქმედებდეს მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციისა და სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების შესაბამისად. საჯარო მოსამსახურის ნებისმიერი ქმედება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს უნდა ემყარებოდეს.

მუხლი 8. ერთგულება

საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილება საჯარო სამსახურის პრინციპებისა და საჯარო ინტერესების დაცვის საფუძველზე განახორციელოს.

მუხლი 9. კანონის წინაშე თანასწორობა

ყველა საჯარო მოსამსახურე თანასწორია კანონის წინაშე. დაუშვებელია სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობების მონაწილე საქართველოს ნებისმიერი მოქალაქის კანონიერი უფლებების, თავისუფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეზღუდვა ან მათი განხორციელებისათვის ხელის შეშლა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ან საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

მუხლი 10. ეკონომიურობა და ეფექტიანობა

საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია რესურსების ეკონომიურად გამოყენებითა და ხარჯვით ეფექტიანად, სწორად და კოორდინირებულად წარმართოს საჯარო სამსახურში ორგანიზაციული პროცესი ხალხისა და სახელმწიფოს ინტერესების დასაცავად და ქვეყნის წინაშე მდგარი ამოცანების წარმატებით შესასრულებლად.

მუხლი 11. დამსახურებაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახური

მოხელის სამსახურში მიღების შესახებ გადაწყვეტილება და მის კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებული სხვა გადაწყვეტილება მიუკერძოებლად უნდა იქნეს მიღებული და უნდა ეფუძნებოდეს მოხელის კომპეტენციისა და სამუშაოს შესრულების უნარის სამართლიან და გამჭვირვალე შეფასებას, რომლის მიზანია საუკეთესო კანდიდატის შერჩევა.

მუხლი 12. მიუკერძოებლობა

საჯარო მოსამსახურე თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას მიუკერძოებელი უნდა იყოს და უნდა ხელმძღვანელობდეს მხოლოდ საჯარო ინტერესებით. მას ეკრძალება პირადი ინტერესებით ხელმძღვანელობა.

მუხლი 13. საქართველოს მოქალაქეთათვის საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობა

საქართველოს ყველა მოქალაქისათვის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს საჯარო სამსახურში შესვლის თანაბარი შესაძლებლობა, მათი უნარის, კვალიფიკაციისა და პროფესიული მომზადების შესაბამისად.

მუხლი 14. ანგარიშვალდებულება

საჯარო მოსამსახურე თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების ფარგლებში განხორციელებული საქმიანობისთვის პირადად აგებს პასუხს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 15. პოლიტიკური ნეიტრალიტეტი

საჯარო მოსამსახურეს უფლება არა აქვს, თავისი სამსახურებრივი მდგომარეობა პარტიული (პოლიტიკური) მიზნებისათვის ან/და ინტერესებისათვის გამოიყენოს. საჯარო მოსამსახურეს ასევე უფლება არა აქვს, სამუშაო საათებში ან სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას მონაწილეობა მიიღოს აგიტაციასა და წინასაარჩევნო კამპანიაში. საჯარო მოსამსახურეს ეკრძალება რომელიმე პოლიტიკური პარტიის, საარჩევნო სუბიექტის, საარჩევნო სუბიექტობის კანდიდატის მხარდასაჭერი ან საწინააღმდეგო აგიტაციისა და კამპანიის პროცესში ადმინისტრაციული რესურსის გამოყენება.

მუხლი 16. კარიერული განვითარება

საჯარო სამსახურში კარიერული განვითარება ემყარება შეფასების სამართლიან სისტემას და სხვა მექანიზმებზე დაფუძნებულ პროფესიულ განვითარებას.

მუხლი 17. გამჭვირვალობა და ღიაობა

საჯარო სამსახური ხორციელდება გამჭვირვალედ და ღიად, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 18. მოხელის სოციალური და სამართლებრივი დაცვა

ხალხისა და სახელმწიფოს ერთგულების პრინციპის დაცვის ხელშესაწყობად საქართველოს კანონმდებლობით განისაზღვრება მოხელის სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიები.

თავი III

საჯარო სამსახურის მართვის ცენტრალიზებული სისტემა

მუხლი 19. საჯარო სამსახურის საბჭო

1. საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების ხელშეწყობის მიზნით იქმნება საჯარო სამსახურის საბჭო, როგორც საქართველოს პრემიერ-მინისტრის სათათბირო ორგანო.

2. საჯარო სამსახურის საბჭო შედგება 11 წევრისაგან. საჯარო სამსახურის საბჭოს წევრის უფლებამოსილების ვადაა 4 წელი. საჯარო სამსახურის საბჭოს თავმჯდომარეა საქართველოს პრემიერ-

მინისტრი.

3. საჯარო სამსახურის საბჭოს სხდომას იწვევს საქართველოს პრემიერ-მინისტრი ექვს თვეში ერთხელ მაინც.

4. საჯარო სამსახურის საბჭოს 2 წევრს ირჩევს საქართველოს პარლამენტი თავისი შემადგენლობიდან, 2 წევრს – საქართველოს მთავრობა თავისი შემადგენლობიდან, 2 წევრს – საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭო საქართველოს საერთო სასამართლოების მოსამართლეთაგან, თითო წევრს ირჩევენ აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოები თავიანთი შემადგენლობებიდან, ხოლო 2 წევრს ირჩევს საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“ მე-20 მუხლის შესაბამისად დაფუძნებული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი, რომელიც აერთიანებს ქვეყნის მუნიციპალიტეტების ნახევარზე მეტს, მუნიციპალიტეტის ორგანოთა წარმომადგენლებისგან.

5. საჯარო სამსახურის საბჭო უფლებამოსილია:

ა) განიხილოს წინადადებები საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის სრულყოფისათვის;

ბ) მოისმინოს საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ გაწეული საქმიანობის შესახებ ანგარიში და ამ ანგარიშში ასახულ საკითხებთან დაკავშირებით შეიმუშაოს რეკომენდაციები;

გ) ამ კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში კენჭი უყაროს საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის თანამდებობიდან ვადაზე ადრე გათავისუფლების საკითხს;

დ) განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა უფლებამოსილებები.

6. საჯარო სამსახურის საბჭოს დებულებას ამტკიცებს საქართველოს პრემიერ-მინისტრი.

საქართველოს 2020 წლის 15 ივლისის კანონი №6991 – ვებგვერდი, 28.07.2020წ.

მუხლი 20. საჯარო სამსახურის ბიურო

1. საჯარო სამსახურის სფეროში საქმიანობის კოორდინაციის ხელშეწყობის, ამ კანონით განსაზღვრული ძირითადი მიმართულებების განხორციელების, თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მიღების, შესაბამისი თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის საჯაროობის, დადგენილ ვადაში და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად ჩაბარების კონტროლის უზრუნველყოფის, აგრეთვე ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული სხვა ფუნქციების შესრულების მიზნით იქმნება საჯარო სამსახურის ბიურო (შემდგომ – ბიურო), როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი.

2. ბიუროს ხელმძღვანელობს ბიუროს უფროსი, რომელსაც თანამდებობაზე 5 წლის ვადით ნიშნავს საქართველოს პრემიერ-მინისტრი.

3. ბიუროს უფროსს უფლებამოსილება ვადაზე ადრე შეუწყდება, თუ:

ა) შეუწყდა საქართველოს მოქალაქეობა;

ბ) მის მიმართ კანონიერ ძალაში შევიდა სასამართლოს საბოლოო გამამტყუნებელი განაჩენი;

გ) სასამართლომ უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარა, გარდაცვლილად გამოაცხადა ან მხარდაჭერის მიმღებად ცნო, თუ სასამართლოს გადაწყვეტილებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული;

დ) დაიკავა ან უკავია მისთვის შეუთავსებელი თანამდებობა ან ახორციელებს შეუთავსებელ საქმიანობას;

ე) გადადგა თანამდებობიდან;

ვ) გარდაიცვალა;

ზ) ჯეროვნად ვერ ახორციელებს ამ კანონის 22-ე მუხლით განსაზღვრულ უფლებამოსილებებს.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“–„ვ“ ქვეპუნქტებში მითითებული რომელიმე გარემოების არსებობისას ბიუროს უფროსის უფლებამოსილების ვადაზე ადრე შეწყვეტის შესახებ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს გამოსცემს საქართველოს პრემიერ-მინისტრი. ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტში მითითებული გარემოების არსებობისას საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ინიციატივით საჯარო სამსახურის საბჭო კენჭს უყრის ბიუროს უფროსის უფლებამოსილების ვადაზე ადრე შეწყვეტის საკითხს. გადაწყვეტილება მიიღება საჯარო სამსახურის საბჭოს სრული შემადგენლობის ორი მესამედის უმრავლესობით. საჯარო სამსახურის საბჭოს დასკვნის საფუძველზე საქართველოს პრემიერ-მინისტრი გამოსცემს ბიუროს უფროსის უფლებამოსილების ვადაზე ადრე შეწყვეტის შესახებ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს.

5. ბიუროს დებულებასა და საშტატო ნუსხას ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.

მუხლი 21. ბიუროს ფუნქციები

ბიურო ასრულებს შემდეგ ძირითად ფუნქციებს:

ა) შეისწავლის და აანალიზებს საჯარო სამსახურის სფეროში არსებულ მდგომარეობას; მონიტორინგს უწევს საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელებას, მასთან დაკავშირებული ნორმატიული აქტების შესრულებას და შეიმუშავებს შესაბამის რეკომენდაციებს;

ბ) შეიმუშავებს საჯარო სამსახურის სფეროში სამოქმედო სტანდარტების, ინსტრუქციების, სხვა მეთოდური აქტების, ნორმატიული აქტებისა და საკანონმდებლო წინადადებების პროექტებს;

გ) მეთოდურ დახმარებას უწევს საჯარო დაწესებულებებს საჯარო სამსახურის სფეროში არსებული სამოქმედო სტანდარტების, ინსტრუქციებისა და ნორმატიული აქტების ერთგვაროვანი შესრულების მიზნით;

დ) აწარმოებს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემას; თანამშრომლობს საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულებთან ადამიანური რესურსების მართვის წლიური გეგმის შემუშავების პროცესში;

ე) შეისწავლის და განაზოგადებს მოხელეთა სამსახურში მიღების, შეფასების, კარიერული განვითარების, კარიერის მართვის, პროფესიული განვითარების, საჯარო მოსამსახურეთა მიერ ეთიკის ნორმების დაცვის, აგრეთვე სამსახურიდან გათავისუფლების არსებულ პრაქტიკას და შეიმუშავებს შესაბამის რეკომენდაციებს;

ვ) თანამშრომლობს შესაბამის საჯარო დაწესებულებებთან მოხელეთა თანამდებობების ერთიანი კლასიფიკაციისა და ანაზღაურების სისტემის შესაქმნელად და მისი ფუნქციონირების უზრუნველსაყოფად;

ზ) შეისწავლის საჯარო სამსახურში არსებულ კვალიფიკაციისა და პროფესიული მომზადების დონეს, შეიმუშავებს მოხელეთა პროფესიული განვითარების ერთიან სტანდარტებს და ზედამხედველობს მათ შესრულებას, საჯარო სამსახურში პროფესიონალიზმისა და პროფესიული განვითარების მიზნით უზრუნველყოფს შესაბამის ღონისძიებათა განხორციელებას;

თ) საჯარო სამსახურის მართვის სრულყოფის მიზნით შეისწავლის და განაზოგადებს საჯარო სამსახურის სფეროში სხვა სახელმწიფოთა გამოცდილებას და თანამშრომლობს საერთაშორისო ორგანიზაციებთან;

ი) აანალიზებს სამოხელეო სამართლებრივ დავებს და არსებული პრაქტიკის სრულყოფის მიზნით შეიმუშავებს შესაბამის რეკომენდაციებს;

კ) მონაწილეობს საჯარო სამსახურში კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის სახელმწიფო პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებაში; უზრუნველყოფს თანამდებობის პირის მიერ შევსებული ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მონიტორინგს და ახორციელებს „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ სხვა უფლებამოსილებებს;

ლ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით უზრუნველყოფს საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველთა სერტიფიცირებას;

ლ[1]) საქართველოს მთავრობის მიერ დადგენილი წესით უზრუნველყოფს საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის სახელმწიფო პროგრამის ადმინისტრირებას;

მ) 6 თვეში ერთხელ საჯარო სამსახურის საბჭოსთვის წარსადგენად ამზადებს ბიუროს მიერ გაწეული საქმიანობის შესახებ ანგარიშს;

ნ) ასრულებს ამ კანონით განსაზღვრულ სხვა ფუნქციებს და სხვა ნორმატიული აქტებით მისთვის დაკისრებულ ფუნქციებს.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

საქართველოს 2022 წლის 8 სექტემბრის კანონი №1753 – ვებგვერდი, 21.09.2022წ.

მუხლი 22. ბიუროს უფროსი

1. ბიუროს უფროსი:

ა) მართავს და ზედამხედველობს ბიუროს საქმიანობას, წარმოადგენს ბიუროს მესამე პირებთან ურთიერთობაში და პასუხისმგებელია ბიუროს საქმიანობისთვის;

ბ) შეიმუშავებს და საჯარო სამსახურის საბჭოს დასამტკიცებლად წარუდგენს ბიუროს წლიურ სამუშაო გეგმას;

გ) საჯარო სამსახურის საბჭოს წარუდგენს ბიუროს მიერ გაწეული საქმიანობის შესახებ ანგარიშს;

დ) თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს ბიუროს საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ ბიუროს თანამშრომლებს, შრომით ხელშეკრულებებს დებს ბიუროს სხვა თანამშრომლებთან, უნაწილებს ფუნქციებს ბიუროს თანამშრომლებს;

ე) ზედამხედველობს ბიუროს სტრუქტურული ქვედანაყოფების მიერ მათთვის დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას;

ვ) იღებს კანონით გათვალისწინებულ ზომებს თანამდებობის პირის მიერ თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციასთან დაკავშირებული სამართალდარღვევის ჩადენის შემთხვევაში;

ვ[1]) ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით ამტკიცებს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემის ფუნქციონირების სტანდარტებს;

ზ) ახორციელებს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ სხვა უფლებამოსილებებს.

2. ბიუროს უფროსი ამ კანონისა და სხვა სამართლებრივი აქტების საფუძველზე გამოსცემს განკარგულებებსა და ბრძანებებს, გასცემს რეკომენდაციებს.

3. ბიუროს უფროსის განკარგულება გამოიცემა თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციასთან დაკავშირებული სამართალდარღვევის შემთხვევაში, „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით.

4. ბიუროს უფროსის რეკომენდაციები გაიცემა ამ კანონის 21-ე მუხლის „ა“, „გ“–„ზ“ და „ი“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ საკითხებთან დაკავშირებით.

5. ბიუროს უფროსის ბრძანება გამოიცემა ბიუროს უფლებამოსილებისთვის მიკუთვნებულ სხვა საკითხებთან დაკავშირებით.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

მუხლი 23. ბიუროს წლიური ანგარიში

1. ბიუროს საქმიანობის შედეგები აისახება ბიუროს უფროსის დასაბუთებულ ანგარიშში, რომელიც წარედგინება საქართველოს პრემიერ-მინისტრსა და საჯარო სამსახურის საბჭოს.

2. ბიუროს წლიური ანგარიში ბიუროს მიერ ქვეყნდება პროაქტიულად, ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე.

მუხლი 24. საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული

1. ყველა საჯარო დაწესებულებაში იქმნება ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული (მას წარმოადგენს დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეული (ქვედანაყოფი) ან შესაბამისი საქმიანობის განმახორციელებელი მოხელე). საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულთან თანამშრომლობს და მას მეთოდურ დახმარებას უწევს ბიურო.

2. საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული შეიმუშავებს საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკას და უზრუნველყოფს მის აღსრულებას. საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული ახორციელებს ამ კანონითა და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტებით გათვალისწინებულ უფლებამოსილებებს, მათ შორის, ის პასუხისმგებელია ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემის ფუნქციონირებისა და მასში საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ინფორმაციის ასახვისთვის.

საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

თავი IV

მოხელეთა თანამდებობების კლასიფიცირება

მუხლი 25. მოხელეთა თანამდებობების რანგირება

1. მოხელის თითოეული თანამდებობა შეესაბამება თითო კარიერულ საფეხურს და ნაწილდება შემდეგ იერარქიულ რანგებში:

ა) პირველი რანგი – მაღალი მმართველობითი დონე;

ბ) მეორე რანგი – საშუალო მმართველობითი დონე;

გ) მესამე რანგი – უფროსი სპეციალისტის დონე;

დ) მეოთხე რანგი – უმცროსი სპეციალისტის დონე.

2. პირველი რანგი არის ყველაზე მაღალი იერარქიული რანგი, ხოლო მეოთხე რანგი – ყველაზე დაბალი იერარქიული რანგი.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულ იერარქიულ რანგებში მოხელეთა თანამდებობები ნაწილდება თითოეული თანამდებობის ფუნქციების შესაბამისი შემდეგი ფაქტორების მიხედვით:

ა) პასუხისმგებლობა;

ბ) მოვალეობათა შესრულების სირთულე;

გ) კომპეტენციები;

დ) აუცილებელი კვალიფიკაცია;

ე) სამუშაო გამოცდილება.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტში აღნიშნული ფაქტორების გათვალისწინებით საქართველოს მთავრობა განსაზღვრავს მოხელეთა თანამდებობების დასახელებებს, იერარქიულ რანგებში განაწილების უნიფიცირებულ წესს და შესაბამისი იერარქიული რანგისთვის მიკუთვნებული მოხელეთა თანამდებობების იერარქიულ ჩამონათვალს.

მუხლი 26. მოხელის კლასი

1. მოხელეს ენიჭება მოხელის კლასი მოხელის შეფასების შედეგების მიხედვით.

2. მოხელის კლასების საერთო რაოდენობაა 12.

3. მოხელეს მინიჭებული მოხელის კლასი მუდმივად უნარჩუნდება. მოხელისთვის მინიჭებული მოხელის კლასის ჩამორთმევა დაუშვებელია.

4. მოხელეს, რომელსაც მიენიჭა მოხელის კლასი, ეძლევა თანამდებობრივი სარგოს დანამატი ამ კანონით დადგენილი წესით.

5. სხვა საჯარო დაწესებულებაში ან/და იმავე საჯარო დაწესებულებაში სხვა თანამდებობაზე გადასვლისას მოხელეს უნარჩუნდება საკლასო დანამატი. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო უფრო დაბალი იერარქიული რანგის თანამდებობაზე გადაყვანისას მოხელეს უნარჩუნდება საკლასო დანამატი.

6. მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხვის შემთხვევაში მოხელეს საკლასო დანამატი არ ეძლევა.

7. მოხელისათვის მოხელის კლასების მინიჭების წესი და პირობები განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

თავი V

მოხელის თანამდებობაზე მიღება

მუხლი 27. მოხელისათვის დადგენილი ძირითადი მოთხოვნები

1. მოხელედ შეიძლება მიღებულ იქნეს საქართველოს ქმედუნარიანი მოქალაქე, რომელიც აკმაყოფილებს შემდეგ მოთხოვნებს:

ა) იცის სახელმწიფო ენა;

ბ) მიაღწია 18 წელს;

გ) აქვს ამ კანონით გათვალისწინებული მოხელის სერტიფიკატი.

2. პირი მოხელედ არ მიიღება, თუ:

ა) იგი ნასამართლევია განზრახი დანაშაულისათვის;

ბ) იგი საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლდა დისციპლინური გადაცდომისათვის და დისციპლინური გადაცდომისათვის გათავისუფლებიდან 1 წელი არ არის გასული;

გ) მან სამსახურში მიღებისას არ წარმოადგინა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ფორმის ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობა ან წარმოდგენილი ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობა ადასტურებს მის მიერ ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტს;

დ) მას სასამართლოს მიერ ჩამორთმეული აქვს საჯარო სამსახურში შესაბამისი თანამდებობის დაკავების უფლება;

ე) იგი სასამართლომ მხარდაჭერის მიმღებად ცნო, თუ სასამართლოს გადაწყვეტილებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

3. უცხოეთში მცხოვრები თანამემამულის სტატუსის მქონე ქმედუნარიანი პირი, რომელსაც აქვს სათანადო ცოდნა და გამოცდილება, მიაღწია 18 წელს და იცის სახელმწიფო ენა, საჯარო სამსახურში შეიძლება მიღებულ იქნეს მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

მუხლი 28. სპეციალური მოთხოვნები და დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები

1. მოხელის თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის დგინდება შესაბამისი სპეციალური მოთხოვნები, რომლებითაც განისაზღვრება ამ რანგისათვის აუცილებელი განათლების დონე და გამოცდილება.

2. მოხელის თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის აუცილებელი სპეციალური მოთხოვნები განისაზღვრება „პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის აუცილებელი სპეციალური მოთხოვნების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

3. დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს ადგენს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ბიუროსთან შეთანხმებით, თითოეული თანამდებობის სპეციფიკის და ამ თანამდებობისათვის დადგენილი სამუშაო აღწერილობის შინაარსის გათვალისწინებით.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

მუხლი 29. მოხელის სერტიფიკატი

1. მოხელის სერტიფიკატი არის საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობაზე დასაქმების მსურველისათვის აუცილებელი ზოგადი უნარებისა და ცოდნის დამადასტურებელი დოკუმენტი, რომელიც გაიცემა სერტიფიცირების წარმატებით გავლის შედეგად.

2. მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობისას მოხელის სერტიფიკატი არ მოეთხოვება:

ა) მოქმედ მოხელეს;

ბ) ყოფილ მოხელეს;

გ) უმაღლესი განათლების მქონე პირს;

დ) პირს, რომელმაც წარმატებით ჩააბარა ერთიანი ეროვნული გამოცდები. პირის მიერ ერთიანი ეროვნული გამოცდების წარმატებით ჩაბარება გულისხმობს პირის (აბიტურიენტის) მიერ საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის მიერ დადგენილი მინიმალური კომპეტენციის ზღვრის გადალახვას ერთიანი ეროვნული გამოცდების სავალდებულო საგნებში, ხოლო არჩევითი საგნების არჩევის შემთხვევაში – აგრეთვე არჩევით საგნებში.

მუხლი 30. სერტიფიცირების ჩატარების უზრუნველყოფა

1. სერტიფიცირებას უზრუნველყოფს ბიურო.

2. სერტიფიცირება ტარდება სახელმწიფო ენაზე, ელექტრონულად.

3. მოხელეთა სერტიფიცირების ჩატარების წესი და თემატიკა განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

4. მოხელის სერტიფიკატის მფლობელთა რეესტრს აწარმოებს ბიურო.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

მუხლი 31. სერტიფიცირების მონაწილისათვის დადგენილი მოთხოვნები

სერტიფიცირებაში მონაწილეობის უფლება აქვს საქართველოს ქმედუნარიან მოქალაქეს, რომელმაც მიაღწია 18 წელს და აქვს საშუალო განათლება მაინც.

მუხლი 32. მოხელის სერტიფიკატის მოქმედების ვადა

1. მოხელის სერტიფიკატის მოქმედების ვადაა 5 წელი.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ ვადაში მოხელის თანამდებობაზე მოხელის სერტიფიკატის მფლობელის დანიშვნის შემთხვევაში მოხელის სერტიფიკატი უვადოა.

მუხლი 33. საჯარო სამსახურის ვადა

პირი მოხელის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით ინიშნება.

მუხლი 34. მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშვნა

1. პირი მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე ინიშნება კონკურსის საფუძველზე, გარდა ამ კანონის 47-ე და 52-ე მუხლებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

2. პირი მეოთხე რანგის მოხელის თანამდებობაზე ინიშნება ღია კონკურსის საფუძველზე.

3. მოხელე ზემდგომი (მესამე, მეორე ან პირველი) რანგის მოხელის თანამდებობაზე ინიშნება შიდა კონკურსის ან დახურული კონკურსის საფუძველზე. დახურული კონკურსი ცხადდება საჯარო სამსახურის სისტემის მასშტაბით და გულისხმობს შესაფერისი კანდიდატის შერჩევას მოქმედი მოხელეებიდან, მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხული მოხელეებიდან და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებიდან; ამასთანავე, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, მონაწილეობა მიიღოს დახურულ კონკურსში, თუ იგი არანაკლებ 1 წელი მუშაობს საჯარო სამსახურის სისტემაში.

4. მესამე, მეორე ან პირველი რანგის მოხელის თანამდებობაზე დასანიშნად პირის ღია კონკურსის საფუძველზე შერჩევა შესაძლებელია, თუ:

ა) ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დახურული კონკურსის საფუძველზე შესაფერისი კანდიდატი ვერ შეირჩა;

ბ) არსებობს ბიუროს დასაბუთებული რეკომენდაცია, რომ მოხელის შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობისათვის დადგენილი დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გათვალისწინებით დახურული კონკურსის საფუძველზე შესაფერისი კანდიდატი ვერ შეირჩევა.

5. ამ მუხლის მე-4 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ რეკომენდაციას ბიურო გასცემს

შესაბამისი საჯარო დაწესებულების მიმართვის შემთხვევაში, საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში არსებული მონაცემების გადამოწმების საფუძველზე.

6. ამ კანონით გათვალისწინებული კონკურსის ჩატარების წესი და პირობები, აგრეთვე საკონკურსო კომისიის საქმიანობის დეტალური წესი განისაზღვრება „საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

მუხლი 35. მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსის გამოცხადება

1. საჯარო დაწესებულება მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსს აცხადებს ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის მეშვეობით.

2. კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინება უნდა შეიცავდეს ვაკანტური თანამდებობისათვის დადგენილ სამუშაო აღწერილობას და უნდა განსაზღვრავდეს კანდიდატის მიერ ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად საჭირო მოთხოვნებსა და კვალიფიკაციას, რაც გულისხმობს კანდიდატის როგორც პიროვნული უნარ-ჩვევების, ისე პროფესიული გამოცდილების ამსახველი დოკუმენტაციის ჩამონათვალის არსებობას.

3. კანდიდატს კონკურსში მონაწილეობისთვის განაცხადის წარსადგენად ეძლევა კონკურსის გამოცხადების დღიდან არანაკლებ 5 კალენდარული დღის ვადა.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

მუხლი 36. კონკურსში მონაწილეობისათვის განაცხადის წარდგენა

1. კონკურსში მონაწილეობისათვის განაცხადის წარდგენა შეიძლება მხოლოდ ელექტრონულად, ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის მეშვეობით.

2. საჯარო სამსახურის ბიურო, საჯარო სექტორში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, უზრუნველყოფს თავის მიერ ადმინისტრირებული სერვისების ხელმისაწვდომობას.

საქართველოს 2020 წლის 14 ივლისის კანონი №6841 – ვებგვერდი, 28.07.2020წ.

მუხლი 37. საკონკურსო კომისია და საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე

1. კონკურსის (ღია კონკურსი, დახურული კონკურსი ან შიდა კონკურსი) ჩატარების უზრუნველსაყოფად საჯარო დაწესებულებაში იქმნება შესაბამისი საკონკურსო კომისია.

2. საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარედ ნიშნავს ამ საჯარო დაწესებულებაში პირველი ან მეორე რანგის თანამდებობაზე მომუშავე მოხელეს. საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი არ შეიძლება იყოს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე.

3. საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარეს უფლება აქვს, პროფესიული ან ტერიტორიული პრინციპის მიხედვით შექმნას საკონკურსო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობა.

4. საკონკურსო კომისიის სპეციალიზებული შემადგენლობის თავმჯდომარეს ნიშნავს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე.

საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

მუხლი 38. საკონკურსო კომისიის წევრთა რაოდენობა და შემადგენლობა

1. საკონკურსო კომისიის წევრთა რაოდენობასა და შემადგენლობას განსაზღვრავს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე აუცილებელი საჭიროების გათვალისწინებით. საკონკურსო კომისიის შემადგენლობაში უნდა იყვნენ შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენელი, საჯარო დაწესებულების იმ სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენელი, რომელშიც არის შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობა, მოხელეთა დარგობრივი პროფესიული კავშირის (მისი არსებობის შემთხვევაში) წარმომადგენელი და დამოუკიდებელი მოწვეული სპეციალისტი ან/და შესაბამისი დარგის სპეციალისტი, რომელიც სამსახურებრივად დაკავშირებული არ არის ამ საჯარო დაწესებულებასთან.

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

3. ბიუროს წარმომადგენელს უფლება აქვს, ბიუროს უფროსის დავალებით ნებისმიერ საჯარო დაწესებულებაში დაესწროს კონკურსს.

მუხლი 39. კონკურსის ეტაპები

კონკურსის ეტაპებია:

ა) კონკურსში მონაწილეობისათვის წარდგენილი განაცხადების ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენა;

ბ) კანდიდატის შეფასება;

გ) კონკურსის შედეგების გამოცხადება.

მუხლი 40. კონკურსში მონაწილეობისათვის წარდგენილი განაცხადების ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენა

1. კონკურსში მონაწილეობისათვის წარდგენილი განაცხადების ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენას, რაც გულისხმობს კანდიდატების მიერ წარდგენილი დოკუმენტაციის გამოცხადებული ვაკანტური თანამდებობისთვის დადგენილ ძირითად მოთხოვნებთან, სპეციალურ მოთხოვნებთან და დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის შემოწმებას, საკონკურსო კომისიის დავალებით უზრუნველყოფს შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული.

2. კანდიდატს, რომელმაც ამ კანონის 39-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული კონკურსის ეტაპი ვერ გაიარა, საკონკურსო კომისია კონკურსის მომდევნო ეტაპამდე 7 კალენდარული დღით ადრე, ხოლო თუ ბოლო კალენდარული დღე დასვენების ან უქმე დღეს ემთხვევა – მომდევნო სამუშაო დღის ჩათვლით, ელექტრონულად ან/და წერილობით აცნობებს მის მიერ წარდგენილი განაცხადის ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შეუსაბამობის შესახებ, ხოლო კანდიდატის მოთხოვნის შემთხვევაში – აგრეთვე შეუსაბამობის მიზეზს.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.
საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ..

მუხლი 41. კანდიდატის შეფასება

1. საკონკურსო კომისია აფასებს კანდიდატის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობას.

2. კანდიდატის შეფასება უნდა იყოს ობიექტური, მიუკერძოებელი, თანამიმდევრულად და თანაბრად გამოყენებული ყველა კანდიდატისადმი შერჩევისა და სამსახურში მიღების პროცესის ყველა ეტაპზე. კანდიდატის შეფასება უნდა ემყარებოდეს კანდიდატის სამუშაო გამოცდილების, მის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხის და მისი პროფესიული ცოდნის ვაკანტური თანამდებობისათვის

დადგენილ სამუშაო აღწერილობასთან, სპეციალურ და დამატებით მოთხოვნებთან და კვალიფიკაციასთან შესაბამისობის დადგენას.

3. კანდიდატის შეფასება ხდება:

ა) წერითი ან/და ზეპირი დავალების მიცემით;

ბ) გასაუბრებით;

გ) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შეფასების სხვა ფორმების გამოყენებით.

4. საკონკურსო კომისია მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსის გამოცხადებისას განსაზღვრავს ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ კანდიდატის შეფასების ფორმებს და მათ ბიუროს უთანხმებს.

5. საკონკურსო კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასების დასაბუთებული შედეგი აისახება საკონკურსო კომისიის სხდომის ოქმში.

6. საკონკურსო კომისიის სხდომის ოქმი მისი შედგენიდან არაუგვიანეს 5 კალენდარული დღისა, ხოლო თუ ბოლო კალენდარული დღე დასვენების ან უქმე დღეს ემთხვევა – არაუგვიანეს მომდევნო სამუშაო დღისა წარედგინება მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირს.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 42. კონკურსის შედეგები

1. საკონკურსო კომისია მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად წარადგენს საუკეთესო კანდიდატს ან უარს აცხადებს კანდიდატის წარდგენაზე.

2. საკონკურსო კომისია შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღებიდან არაუგვიანეს 5 კალენდარული დღისა, ხოლო თუ ბოლო კალენდარული დღე დასვენების ან უქმე დღეს ემთხვევა – არაუგვიანეს მომდევნო სამუშაო დღისა თითოეულ კანდიდატს ელექტრონულად ან/და წერილობით აცნობებს მის მიმართ მიღებულ გადაწყვეტილებას.

3. კონკურსი ჩაშლილად ითვლება, თუ მასში მონაწილეობისათვის წარდგენილი არ იქნა არცერთი განაცხადი ან თუ საკონკურსო კომისიამ დასაბუთებული უარი განაცხადა მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად კანდიდატის წარდგენაზე.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 43. კანდიდატის მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნა

1. საკონკურსო კომისიის მიერ წარდგენილ კანდიდატს მოხელის თანამდებობაზე ნიშნავს შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი.

1^1. თუ საკონკურსო კომისიის მიერ წარდგენილი კანდიდატი უარს განაცხადებს მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნაზე, საკონკურსო კომისია უფლებამოსილია იმსჯელოს ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად კონკურსში მონაწილე სხვა კანდიდატის წარდგენაზე ან მიიღოს გადაწყვეტილება კონკურსის ჩაშლილად გამოცხადების შესახებ.

2. მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ გამოცემული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა შეესაბამებოდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილ ფორმალურ მოთხოვნებს და დამატებით უნდა შეიცავდეს შემდეგ მონაცემებს:

ა) თანამდებობაზე დასანიშნი პირის სახელი და გვარი;

ბ) იმ საჯარო დაწესებულების დასახელება, რომელშიც პირი თანამდებობაზე ინიშნება;

გ) თანამდებობის დასახელება, შესაბამისი თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა, საკლასო დანამატი (მისი არსებობის შემთხვევაში);

დ) თანამდებობაზე დანიშვნის თარიღი;

ე) მოხელის გამოსაცდელი ვადა, თუ პირი თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით მიიღება.

3. საკონკურსო კომისიის მიერ წარდგენილი კანდიდატის მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოიცემა საკონკურსო კომისიის მიერ შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელისთვის სათანადო გადაწყვეტილების წარდგენიდან 5 კალენდარული დღის გასვლის შემდეგ, მაგრამ არაუგვიანეს 30 კალენდარული დღისა, ხოლო თუ ბოლო კალენდარული დღე დასვენების ან უქმე დღეს ემთხვევა – არაუგვიანეს მომდევნო სამუშაო დღისა.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.
საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

მუხლი 44. მოხელის ფიცი

1. მოხელის სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობები იწყება მის მიერ მოხელის ფიცის დადების მომენტიდან.

2. მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე დანიშნული პირი უფლებამოსილ თანამდებობის პირს წარუდგენს შემდეგი შინაარსის ფიცს: „შეგნებული მაქვს საჯარო სამსახურში ჩემთვის დაკისრებული უდიდესი პასუხისმგებლობა და ვაცხადებ, რომ ერთგულად ვემსახურები ხალხსა და სახელმწიფოს, დავიცავ საქართველოს კონსტიტუციას, კანონებსა და სხვა სამართლებრივ აქტებს, პატივს ვცემ საჯარო ინტერესებს, ადამიანის უფლებებსა და თავისუფლებებს, კეთილსინდისიერად აღვასრულებ ჩემს მოვალეობებს.“.

3. მოხელის ფიცის ტექსტს ხელს აწერენ მოხელის თანამდებობაზე დანიშნული პირი და უფლებამოსილი თანამდებობის პირი.

4. მოხელის ფიცი მოხელის პირად საქმეში ინახება.

მუხლი 45. მოხელის გამოსაცდელი ვადა

1. მოხელის სტატუსის არმქონე პირი მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე მიიღება გამოსაცდელი ვადით, ამ თავით დადგენილი წესით.

2. მოხელის გამოსაცდელი ვადაა 12 თვე.

3. ამ კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების შემთხვევაში ჩერდება მოხელის გამოსაცდელი ვადის დინება. მოხელის გამოსაცდელი ვადა სამსახურის სტაჟში ჩაითვლება.

4. მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ამ კანონით გათვალისწინებული მოხელის შეფასების საფუძველზე უშუალო ხელმძღვანელი ამოწმებს მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირის პროფესიული უნარ-ჩვევების, პროფესიული შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობას.

5. მოხელე თავისუფლდება თანამდებობიდან მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ორჯერ უარყოფითად შეფასების საფუძველზე.

6. უფლებამოსილი პირი მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს გამოსცემს უარყოფითი შეფასების წარდგენიდან არაუგვიანეს 5 კალენდარული დღისა, ხოლო თუ ბოლო კალენდარული დღე დასვენების ან უქმე დღეს ემთხვევა – არაუგვიანეს მომდევნო სამუშაო დღისა.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

მუხლი 46. მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის გაუქმება

მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირი ვალდებულია გააუქმოს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ, თუ მოხელის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელების დაწყებამდე გამოვლინდა გარემოებები, რომლებიც, ამ კანონის თანახმად, გამორიცხავს მის თანამდებობაზე დანიშვნას.

თავი VI

მოხელის კარიერის მართვა

მუხლი 47. მოხელის გადაყვანა

1. მოხელის გადაყვანა გულისხმობს მოხელისათვის იმავე იერარქიული რანგისა და თანამდებობის შესაბამისი სხვა ან/და ფუნქციურად მსგავსი უფლებამოსილებების მინიჭებას იმავე საჯარო დაწესებულებაში ან მის სისტემაში (ჰორიზონტალური გადაყვანა).

2. მოხელის გადაყვანა დასაშვებია:

ა) მოხელის ინიციატივით, ამ კანონის 48-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით დადგენილი წესით;

ბ) საჯარო ინტერესებიდან გამომდინარე, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის დასაბუთებული გადაწყვეტილებითა და მოხელის თანხმობით.

3. დაუშვებელია მოხელის გადაყვანა იმ თანამდებობაზე, რომელიც ფუნქციურად არ შეესაბამება მის კომპეტენციას.

4. საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელის გადაყვანის შესახებ ინფორმაცია ასახოს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში.

მუხლი 48. მოხელის გადაყვანის წესი

1. საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული ამ კანონის 47-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში გადაყვანის მსურველი მოხელის გამოსავლენად ამ საჯარო დაწესებულების ოფიციალურ შიდა ვებგვერდზე აქვეყნებს ინფორმაციას შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობის შესახებ და განაცხადის წარსადგენად განსაზღვრავს 2 სამუშაო დღის ვადას.

2. განსაზღვრულ ვადაში განაცხადის დარეგისტრირების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი კანდიდატთან ატარებს გასაუბრებას და მოხელის შეფასების შედეგებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით იღებს გადაწყვეტილებას კანდიდატის გადაყვანის შესახებ.

3. თუ განსაზღვრულ ვადაში წარდგენილი არ იქნა არცერთი განაცხადი ან თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წესით ვერ შეირჩა შესაბამისი კანდიდატი, საჯარო დაწესებულება აცხადებს კონკურსს ამ კანონის 34-ე მუხლით დადგენილი წესით.

4. ამ მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია შესაბამისი ინფორმაცია ასახოს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში.

მუხლი 49. მოხელის კარიერული განვითარება

1. მოხელის კარიერული განვითარება ხდება:

ა) ქვედა იერარქიული რანგის თანამდებობიდან ზედა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე გადასვლისას;

ბ) დაბალი თანამდებობიდან იმავე იერარქიული რანგის მაღალ თანამდებობაზე გადასვლისას.

2. მოხელის კარიერული განვითარება ხორციელდება შიდა კონკურსის ან დახურული კონკურსის საფუძველზე. შიდა კონკურსის ჩატარების წესი განისაზღვრება „საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების შესაბამისად.

საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

მუხლი 50. მოხელისათვის დროებითი ფუნქციების დაკისრება

1. საჯარო დაწესებულების ინტერესებიდან ან/და მოხელის ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე, მოხელეს შესაძლებელია დროებით დაეკისროს ის ფუნქციები, რომელთა შესრულება არ განეკუთვნება მის მოვალეობებს.

2. საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ან საამისოდ უფლებამოსილ სხვა პირს უფლება აქვს, მოხელეს დროებით დააკისროს:

ა) დამატებითი ფუნქციების შესრულება;

ბ) სხვა ფუნქციების შესრულება და გაათავისუფლოს იგი მისი ძირითადი ფუნქციების შესრულებისაგან.

3. მოხელისთვის ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ფუნქციების დაკისრება შესაძლებელია ასევე საჯარო სამსახურის სისტემაში და საზღვარგარეთ, საჯარო დაწესებულების ინტერესებიდან გამომდინარე.

4. მოხელისათვის დაკისრებული:

ა) დამატებითი ფუნქციების შესრულების საერთო ვადა დგინდება შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით;

ბ) სხვა ფუნქციების შესრულების ვადა საჯარო სამსახურის სისტემაში არ უნდა აღემატებოდეს 3 წელს, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

5. დაუშვებელია მოხელისთვის ისეთი დროებითი ფუნქციის დაკისრება, რომელიც არ შეესაბამება მის კომპეტენციას.

6. მოხელისთვის 1 თვეზე მეტი ვადით დროებითი ფუნქციების დაკისრება შესაძლებელია მხოლოდ მისი თანხმობით.

7. 1 თვეზე ნაკლები ვადით დროებითი ფუნქციების შესრულებაზე მოხელის მიერ დაუსაბუთებელი უარის თქმა შეიძლება გახდეს მისი დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველი.

8. საჯარო დაწესებულების ინტერესებიდან გამომდინარე, დროებითი ფუნქციები შესაძლებელია დაეკისროს მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხულ მოხელეს, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით.

9. მოხელისთვის ამ მუხლით გათვალისწინებული დროებითი ფუნქციების დაკისრებისათვის ანაზღაურების წესი და პირობები განისაზღვრება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

მუხლი 51. მოხელის სამსახურებრივი მივლინება

1. მოხელე შესაძლებელია საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განსახორციელებლად გაგზავნილ იქნეს სამსახურებრივი მივლინებით როგორც ქვეყნის ფარგლებში, ისე მისი ფარგლების გარეთ.

2. მოხელის სამსახურებრივი მივლინებით გაგზავნის წესი, მისი სამსახურებრივი მივლინების ხარჯების ანაზღაურებისა და კომპენსაციის ოდენობა და პირობები, აგრეთვე მასთან დაკავშირებული სხვა სოციალური გარანტიები განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

3. საქართველოს პარლამენტის წევრისა და პარლამენტის აპარატის საჯარო მოსამსახურისათვის სამსახურებრივი მივლინების ხარჯების ანაზღაურების წესს ადგენს საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარე.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

მუხლი 52. მობილობა

1. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატის შემცირებისას შესაბამისი მოხელე შესაძლებელია მისი თანხმობით გადაყვანილ იქნეს იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – დაბალ თანამდებობაზე, მისი კომპეტენციის გათვალისწინებით.

2. მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მობილობით სხვა საჯარო დაწესებულებაში გადასვლა შესაძლებელია მხოლოდ ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით.

3. დაუშვებელია მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მობილობით გადასვლა სხვა საჯარო დაწესებულებაში არსებულ იმ ვაკანტურ თანამდებობაზე, რომლის დასაკავებლადაც დაწყებულია ამ კანონის 34-ე და 48-ე მუხლებით განსაზღვრული პროცედურები.

4. მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მობილობის შეუძლებლობის შემთხვევაში იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა შესაბამისი კომპენსაცია.

5. თუ მოხელე უარს განაცხადებს შეთავაზებული მობილობით სარგებლობაზე, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა კომპენსაცია 1 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

მუხლი 53. მოხელის შეფასება

1. საჯარო დაწესებულება ვალდებულია ყველა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე მომუშავე მოხელე შეაფასოს წელიწადში ერთხელ, „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული მოხელის შეფასების წესის შესაბამისად.

2. მოხელის შეფასებას ექვემდებარება ასევე მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირი.

3. მოხელის შეფასების პროცესი წარიმართება გამჭვირვალედ, მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის მიერ, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენლის ჩართულობით. მოხელის შეფასებისათვის გამოიყენება ოთხდონიანი შეფასების სისტემა:

ა) საუკეთესო შეფასება – მოვალეობა ან/და მოსალოდნელზე მეტი სამუშაო საუკეთესოდ შესრულდა, მოხელე მკვეთრად გამოირჩევა შედეგებით ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევებით;

ბ) კარგი შეფასება – მოვალეობა კარგად შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები სტაბილურად შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს;

გ) დამაკმაყოფილებელი შეფასება – მოვალეობა ნაწილობრივ კარგად შესრულდა და გაუმჯობესებას საჭიროებს, მოხელე არსებითად არ გამოირჩევა პროფესიული უნარ-ჩვევებით;

დ) არადამაკმაყოფილებელი შეფასება – მოვალეობა არ შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს.

4. მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირი მოხელის შეფასებას ექვემდებარება კვარტალში ერთხელ.

5. მოხელე ექვემდებარება შეფასებას, თუ იგი შესაბამის თანამდებობაზე სამსახურებრივ მოვალეობებს არანაკლებ 3 თვე ასრულებს.

6. მოხელის შეფასება ხდება დოკუმენტური მასალების შეფასებით და მოხელესთან გასაუბრებით.

7. შესაფასებელი მოხელის მიერ შეფასებაზე უარის თქმა მძიმე დისციპლინურ გადაცდომად ითვლება.

8. საჯარო დაწესებულება მოხელეთა შეფასების შედეგებს ასახავს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

მუხლი 54. მოხელის პროფესიული განვითარება

1. მოხელე ვალდებულია, საჯარო სამსახურის მიზნებიდან გამომდინარე, განავითაროს საკუთარი პროფესიული შესაძლებლობები საჯარო სამსახურის მიერ შეთავაზებულ მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამებში მონაწილეობით.

2. მოხელის პროფესიული განვითარების მიზანია მისი პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა და საჯარო დაწესებულების გამართული ფუნქციონირების უზრუნველყოფა.

3. საჯარო დაწესებულება, საჯარო დაწესებულების მიზნებიდან გამომდინარე, უზრუნველყოფს მოხელის პროფესიული განვითარების სავალდებულო პროგრამებში მონაწილეობას და ხელს უწყობს მის საჯარო სამსახურის სისტემის გარეთ არსებულ პროფესიული განვითარების პროგრამებში მონაწილეობას.

4. საჯარო დაწესებულება მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებას განსაზღვრავს ყოველი წლის დასაწყისში, საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული პროფესიული განვითარების სტანდარტის საფუძველზე, დაწესებულების საჭიროებების ანალიზისა და მოხელეთა შეფასების შედეგების შესაბამისად.

5. მოხელეს უფლება აქვს, დამატებით თავადაც განსაზღვროს მისი პროფესიული განვითარებისათვის აუცილებელი სასწავლო პროგრამის საჭიროება და საჯარო დაწესებულებასთან შეთანხმებით მოითხოვოს შესაბამისი შვებულება ამ კანონით დადგენილი წესით.

6. თუ პროფესიული განვითარების პროგრამის ხანგრძლივობა 3 თვეს აღემატება და ეს პროგრამა საჯარო დაწესებულების მიერ ფინანსდება, მოხელესა და საჯარო დაწესებულებას შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე მოხელეს უფლება არა აქვს, საკუთარი ინიციატივით გათავისუფლდეს სამსახურიდან ამ პროგრამის დასრულებიდან 1 წლის განმავლობაში. ეს წესი არ მოქმედებს იმ შემთხვევაში, თუ მოხელე საჯარო დაწესებულებას აუნაზღაურებს მისი პროფესიული განვითარებისათვის გაწეულ ხარჯებს.

7. მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესი, პროფესიული განვითარების სტანდარტი და წესი მტკიცდება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

8. საჯარო დაწესებულება მოხელეთა პროფესიული განვითარების საჭიროებების შესახებ ანგარიშს ასახავს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში, ამ

მუხლის მე-7 პუნქტში აღნიშნული დადგენილების შინაარსის გათვალისწინებით.

მუხლი 55. მოხელის სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერება

1. მოხელის სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერება ნიშნავს მის დროებით გათავისუფლებას სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულებისაგან.

2. მოხელის სამსახურებრივი უფლებამოსილება ჩერდება:

ა) მოხელის შვებულების დროს;

ბ) მოხელის დროებითი შრომისუუნარობის დროს, რაც დასტურდება შესაბამისი საავადმყოფო ფურცლის საფუძველზე;

გ) ამ კანონის 99-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევაში მოხელის სამსახურიდან ჩამოშორების პერიოდში;

დ) საქართველოს პრეზიდენტის, წარმომადგენლობითი ორგანოს ან მუნიციპალიტეტის მერის არჩევნებში მოხელის კანდიდატად წარდგენისას, თუ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი;

ე) მოხელის სამხედრო სავალდებულო სამსახურში ან არასამხედრო, ალტერნატიულ შრომით სამსახურში გაწვევისას, სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის, აგრეთვე სამხედრო სარეზერვო სამსახურის მოსამსახურეთა მობილიზაციის დროს, თუ მოხელეს აღარ შეუძლია სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება;

ვ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან კრიზისულ ცენტრში მოთავსებისას, თუ მოხელეს აღარ შეუძლია სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა. ამ შემთხვევაში შესაბამისი საჯარო დაწესებულებისათვის შეტყობინების ვალდებულება ეკისრება მოხელისათვის მომსახურების გამწევ ორგანიზაციას;

ზ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოხელის დაკავების, მისი ადმინისტრაციული პატიმრობის ან მისთვის ისეთი აღკვეთის ღონისძიების შეფარდების შემთხვევაში, რომელიც გამორიცხავს სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებას, აგრეთვე საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, მოხელის სისხლის სამართლის პასუხისგებაში მიცემის შემთხვევაში, სისხლისსამართლებრივი დევნის შეწყვეტამდე ან განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლამდე;

თ) კანონის შესაბამისად ან მის საფუძველზე მოხელის დროებით გათავისუფლების სხვა შემთხვევაში.

3. სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების პერიოდში მოხელეს უნარჩუნდება თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული და მოხელის სამხედრო სავალდებულო სამსახურში ან არასამხედრო, ალტერნატიულ შრომით სამსახურში გაწვევის შემთხვევებისა. ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში მოხელისთვის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის შენარჩუნების საკითხს წყვეტს შესაბამისი საჯარო დაწესებულება.

4. მოხელის სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების შესახებ გამოიცემა ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი.

საქართველოს 2017 წლის 4 მაისის კანონი №782 - ვებგვერდი, 25.05.2017წ.
საქართველოს 2017 წლის 26 ივლისის კანონი №1265 - ვებგვერდი, 29.07.2017წ.
საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.
საქართველოს 2018 წლის 7 მარტის კანონი №2043 – ვებგვერდი, 26.03.2018წ.
საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

თავი VII

მოხელის უფლებები, გარანტიები და მოვალეობები

მუხლი 56. მოხელისთვის უსაფრთხო და აუცილებელი სამუშაო პირობების შექმნა

1. მოხელეს უფლება აქვს, ჰქონდეს უსაფრთხო სამუშაო პირობები და მიიღოს სამსახურებრივი ფუნქციების შესასრულებლად საჭირო ორგანიზაციულ-ტექნიკური საშუალებები.

2. საჯარო დაწესებულება ვალდებულია შექმნას შესაბამისი სამუშაო გარემო მოხელის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული პირობებითა და საშუალებებით უზრუნველსაყოფად, აგრეთვე უზრუნველყოს მოხელეების მიმართ თანაბარი და სამართლიანი მოპყრობა ადამიანური რესურსების მართვის, კარიერული წინსვლის, ანაზღაურებისა და სამართლებრივი დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით.

3. საჯარო დაწესებულება ვალდებულია სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის მიზნით, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

საქართველოს 2019 წლის 19 თებერვლის კანონი №4280 – ვებგვერდი, 25.02.2019წ.

მუხლი 57. მოხელის შრომის ანაზღაურება

1. მოხელეთა შრომის ანაზღაურების სისტემა ემყარება გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის პრინციპებს, რომლებიც გულისხმობს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას.

2. მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომის ანაზღაურება.

3. მოხელის შრომის ანაზღაურება მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, საკლასო დანამატს, სახელფასო დანამატს და ფულად ჯილდოს.

4. მოხელეთა შრომის ანაზღაურების ფონდის ფორმირების წყაროა შესაბამისი ბიუჯეტი. საბიუჯეტო ასიგნებათა შემცირება არ შეიძლება იყოს მოხელის თანამდებობრივი სარგოს შემცირების საფუძველი.

5. შრომის ანაზღაურება მოხელეს უნაღდო ანგარიშსწორების ფორმით ეძლევა.

6. მოხელეთა თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისთვის მიკუთვნებული თანამდებობების თანამდებობრივი სარგოების ოდენობების განსაზღვრის წესი დგინდება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 58. მოხელის სახელფასო დანამატი

1. მოხელეს ამ კანონით გათვალისწინებული სახელფასო დანამატი ეძლევა:

ა) (ამოღებულია - 22.12.2017, №1826);

ბ) ზემდგომი თანამდებობის პირის დავალებით შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესაბამისად;

გ) დამატებითი ფუნქციების დაკისრებისას, მათ შორის, ღამის საათებში, დასვენების/უქმე დღეს და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობის გამო.

2. მოხელის სახელფასო დანამატის საერთო ოდენობა განისაზღვრება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 58[1]. მოხელის საკლასო დანამატი

1. მოხელეს მოხელის კლასის გათვალისწინებით ეძლევა საკლასო დანამატი.

2. მოხელის საკლასო დანამატის გაცემის წესი განისაზღვრება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 59. მოხელის წახალისება

1. მოხელის შეფასების შედეგების შესაბამისად წესდება მოხელის წახალისების შემდეგი ფორმები:

ა) მადლობის გამოცხადება;

ბ) ფულადი ჯილდოს მიცემა;

გ) ფასიანი საჩუქრის მიცემა.

2. მოხელის წახალისების წესი განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

3. მოხელის ფულადი ჯილდოს ზედა ზღვარი განისაზღვრება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით.

მუხლი 60. მოხელის სამუშაო დრო და დასვენების დრო

1. მოხელის სამუშაო დრო არის კალენდარული დროის ნაწილი, რომლის განმავლობაშიც მოხელე ვალდებულია განახორციელოს თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილება.

2. მოხელისათვის დადგენილია 5-დღიანი სამუშაო კვირა. მოხელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დღეში არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს, ხოლო კვირაში – 40 საათს.

3. მოხელის დასვენების დრო და უქმე დღეები განისაზღვრება საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“.

4. მოხელეს, რომელიც არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი, უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრული დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან შესაბამის საჯარო დაწესებულებას შეუთანხმოს მისი შინაგანაწესით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული სამუშაო დრო.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის კანონი №7189 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 61. ზეგანაკვეთური სამუშაო და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა

1. მოხელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაო სრულდება მხოლოდ მოხელის ზემდგომი თანამდებობის პირის წერილობითი დავალების საფუძველზე.

1[1]. მოხელე, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი ანდა რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე შეიძლება დასაქმდეს მხოლოდ მისი წერილობითი თანხმობით.

2. მოხელის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება მოხელის სურვილის შესაბამისად მისთვის დანამატის ან ზეგანაკვეთური სამუშაოს პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემით.

3. მოხელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროსთან ერთად არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.

4. მოხელეს უფლება აქვს, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით, 1 წლამდე ასაკის ბავშვის აღზრდისათვის, აგრეთვე ორსულობის პერიოდში ისარგებლოს ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის უფლებით.

5. საჯარო სამსახურში ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის, ღამის საათებში, დასვენების და უქმე დღეებში, ჯანმრთელობისთვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობის, აგრეთვე საჯარო სამსახურის უფლებამოსილებების 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმში განხორციელების წესი განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

6. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა, ორსულთა და მეძუძურ დედათა სამუშაო და დასვენების საათები, ზეგანაკვეთური სამუშაოს და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით.

საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.
საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის კანონი №7189 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 62. მოხელის შვებულება

1. მოხელისათვის დადგენილია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 24 სამუშაო დღის ოდენობით.

2. მოხელეს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა თანამდებობაზე დანიშვნიდან 11 თვის გასვლის შემდეგ. უფლებამოსილი პირის თანხმობით მოხელეს შვებულება შეიძლება ამ ვადის გასვლამდეც მიეცეს. თანამდებობაზე დანიშვნიდან 1 წლის გასვლის შემდეგ მოხელეს შვებულება კალენდარული წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს მიეცემა.

3. მოხელეს უფლება აქვს, ამ მუხლის პირველი და მე-5 პუნქტებით გათვალისწინებული შვებულებები ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს.

4. მოხელეს უფლება აქვს, კალენდარული წლის განმავლობაში გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულებით მომდევნო კალენდარულ წელს ისარგებლოს. ამ შემთხვევაში შვებულების პერიოდულობა საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელთან უნდა შეთანხმდეს.

5. მოხელეს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებისგარეშე შვებულებით არაუმეტეს 1 წლისა, თუ ეს არ ეწინააღმდეგება საჯარო დაწესებულების ინტერესებს.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.
საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

მუხლი 63. მოხელის შვებულება პროფესიული განვითარებისათვის

1. მოხელეს ამ კანონით გათვალისწინებულ მოხელის პროფესიული განვითარების სავალდებულო პროგრამაში მონაწილეობისათვის ეძლევა ანაზღაურებადი შვებულება პროფესიული განვითარების პროგრამის ხანგრძლივობით.

2. მოხელეს უფლება აქვს, საჯარო სამსახურის სისტემის გარეთ არსებულ პროფესიული განვითარების პროგრამაში მონაწილეობისათვის 5 წელიწადში ერთხელ ისარგებლოს შვებულებით არაუმეტეს 3 თვისა, თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის შენარჩუნებით, ან/და შვებულებით არაუმეტეს 1 წლისა, თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის შენარჩუნების გარეშე.

3. ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შვებულების ვადების გაგრძელება დაუშვებელია.

4. მოხელე, რომლის პროფესიული განვითარების პროგრამის ხანგრძლივობა აღემატება ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შვებულების ვადას, თავისუფლდება თანამდებობიდან და მისი

სურვილის შემთხვევაში მოხელეთა რეზერვში ირიცხება. ამ შემთხვევაში მოხელის მოხელეთა რეზერვში ყოფნის ვადა აითვლება შესაბამისი პროფესიული განვითარების პროგრამის დასრულებიდან.

5. მოხელის მიერ პროფესიული განვითარებისათვის შვებულებით სარგებლობის წესი და პირობები განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 64. მოხელის შვებულებები ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო

1. მოხელეს მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით.

2. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო იმ მოხელეს, რომელსაც მინიჭებული აქვს სამხედრო ან სპეციალური წოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო.

3. მოხელეს უფლება აქვს, ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება თავისი შეხედულებისამებრ გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობისშემდგომ პერიოდებზე.

4. მოხელეს, რომელმაც 1 წლამდე ასაკის ბავშვი იშვილა, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე. ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო იმ მოხელეს, რომელსაც მინიჭებული აქვს სამხედრო ან სპეციალური წოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო.

5. მოხელეს ორსულობის პერიოდში სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში საპატიოდ ჩაეთვლება და შეუნარჩუნდება შრომის ანაზღაურება.

6. ამ მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტებით გათვალისწინებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით შესაძლებელია ისარგებლოს იმ მშობელმა, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს. აღნიშნულ შემთხვევაში მოხელეს შვებულება ეძლევა ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით და ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ახალშობილის დედას არ უსარგებლია ამ მუხლით გათვალისწინებული შვებულებით.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 65. მოხელის მიერ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე გადაყვანის მოთხოვნის უფლება

1. თუ მოხელის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, არ იძლევა დაკავებულ თანამდებობაზე მუშაობის გაგრძელების შესაძლებლობას, მას უფლება აქვს, მოითხოვოს იმავე საჯარო დაწესებულებაში ან მის სისტემაში მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე გადაყვანა ამ კანონის 47-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

2. თუ შეუძლებელია მოხელის გადაყვანა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობისა და კომპეტენციის შესაბამისი თანამდებობის არარსებობის გამო, იგი თავისუფლდება თანამდებობიდან ამ კანონით დადგენილი წესით.

მუხლი 66. მოხელისთვის სამსახურებრივი მივლინების ხარჯების ანაზღაურება

1. მოხელეს აუნაზღაურდება სამსახურებრივი მივლინების ხარჯები.

2. სამსახურებრივი მივლინების პერიოდში მოხელეს უნარჩუნდება თანამდებობა და შრომის ანაზღაურება.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 67. მოხელის პროფესიულ კავშირში გაწევრების უფლება

1. მოხელეს უფლება აქვს, საჯარო სამსახურში საკუთარი უფლებების დასაცავად შექმნას პროფესიული კავშირი ან იყოს მისი წევრი.

2. მოხელეს უფლება აქვს, არჩეულ იქნეს პროფესიული კავშირის მართვის ორგანოებში და მონაწილეობა მიიღოს მის საქმიანობაში ანაზღაურების გარეშე, სამსახურისაგან თავისუფალ დროს.

მუხლი 68. მოხელის პოლიტიკური უფლებები

მოხელე სამსახურებრივ უფლებამოსილებას ახორციელებს პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის პრინციპის დაცვით, რომელიც გულისხმობს მის ვალდებულებას, სამუშაო საათებში თავი შეიკავოს პოლიტიკური აქტივობისაგან საჯარო სამსახურის მიუკერძოებლობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად.

მუხლი 69. დახმარება მოხელის დაღუპვისას ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირად აღიარებისას

1. სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით მოხელის დაღუპვის შემთხვევაში მის ოჯახს ეძლევა ერთჯერადი დახმარება 10 000 ლარის ოდენობით.

2. მოხელეს, რომელმაც სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით მიიღო სხეულის დაზიანება, რის შედეგადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირად იქნა აღიარებული ან დასახიჩრდა, ეძლევა ერთჯერადი დახმარება არაუმეტეს 5 000 ლარისა.

3. სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სპეციალური წოდების მქონე თანამშრომლის დაღუპვის შემთხვევაში მის ოჯახს საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ეძლევა ერთჯერადი დახმარება 15 000 ლარის ოდენობით.

4. სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სპეციალური წოდების მქონე თანამშრომლის დაჭრის, დასახიჩრების ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირად აღიარების შემთხვევაში მას სხეულის დაზიანების სიმძიმის ხარისხის შესაბამისად ეძლევა ერთჯერადი დახმარება არაუმეტეს 7 000 ლარისა.

მუხლი 70. მოხელის საპენსიო უზრუნველყოფა

მოხელე პენსიაში გადის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 71. მოხელის მიერ ინფორმაციის მიღებისა და გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლება

1. მოხელეს უნდა ეცნობოს საჯარო სამსახურში მის საქმიანობასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციული წარმოების დაწყების და მის მიმართ მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილების შესახებ, გარდა ამ კანონით გათვალისწინებული შემთხვევისა.

2. მოხელეს უფლება აქვს, გაეცნოს მის პირად საქმეს და ფაქტობრივი გარემოების შეცვლის შემთხვევაში მოითხოვოს მასში ცვლილების შეტანა.

3. მოხელეს უფლება აქვს, მოითხოვოს დისციპლინური წარმოება მისი პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების გასაბათილებლად, ამ კანონის X თავით დადგენილი წესით.

4. მოხელეს უფლება აქვს, ისარგებლოს დამცველის დახმარებით და გაასაჩივროს მის პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 72. მოხელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება და სამართლებრივი აქტების მოთხოვნების დაცვის ვალდებულება

1. მოხელე ვალდებულია დაიცვას ამ კანონით განსაზღვრული საჯარო სამსახურის პრინციპები და თავი შეიკავოს ისეთი ქმედებისაგან, რომელიც საფრთხეს შეუქმნის საჯარო სამსახურის რეპუტაციას.

2. მოხელე ვალდებულია სპეციალური მითითების გარეშე შეასრულოს თავისი სამსახურებრივი მოვალეობა, დაიცვას სამართლებრივი აქტების მოთხოვნები და ნაკისრი ვალდებულების შესრულების დროს იხელმძღვანელოს საქართველოს კანონმდებლობით და მის მიერ დაკავებული თანამდებობისათვის დადგენილი სამუშაო აღწერილობით.

3. მოხელე ვალდებულია პატივი სცეს საქართველოს კონსტიტუციას, ადამიანის ძირითად უფლებებსა და თავისუფლებებს, ემსახუროს ხალხისა და სახელმწიფოს ინტერესებს.

4. მოხელეს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ეკისრება სრული პასუხისმგებლობა მის მიერ განხორციელებული საქმიანობის კანონიერებისთვის.

მუხლი 73. მოხელის მიერ განკარგულების შესრულების ვალდებულება

1. მოხელე ვალდებულია შეასრულოს უშუალო ხელმძღვანელის განკარგულება, რომელიც შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას, იმ შემთხვევაშიც, თუ ასეთი განკარგულების შესრულება არ განეკუთვნება მის ფუნქციებს და მისი შესრულება, საჯარო დაწესებულების ფუნქციონირების ინტერესების გათვალისწინებით, აუცილებელია სტიქიური უბედურებისა და უბედური შემთხვევის თავიდან დროულად ასაცილებლად, ქონების დაღუპვისა და გაფუჭებისაგან დასაცავად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი განკარგულების შესრულება საზიანოა მოხელის ჯანმრთელობისათვის ან აშკარად აღემატება მის შესაძლებლობებს.

2. მოხელეს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს განკარგულების შესრულებაზე, თუ:

ა) განკარგულება ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას;

ბ) განკარგულების გაცემა სცილდება განკარგულების გამცემის უფლებამოსილების ფარგლებს;

გ) განკარგულების შესრულება საჭიროებს განსხვავებულ კომპეტენციასა და პროფესიულ უნარებს, რომლებიც მას არ აქვს;

დ) განკარგულების შესრულება საზიანოა მისი ჯანმრთელობისათვის;

ე) განკარგულება მიმართულია „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული მისი ოჯახის წევრის ან ახლო ნათესავის წინააღმდეგ;

ვ) განკარგულების შესრულება გამოიწვევს დანაშაულის ან ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენას.

3. ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში მოხელე ვალდებულია აღნიშნული ფაქტის შესახებ წერილობით შეატყობინოს უშუალო ხელმძღვანელს და შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს. განკარგულების წერილობით განმეორებისას მოხელემ იგი უნდა შეასრულოს, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ და „დ“–„ვ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში განკარგულების შესრულება არ შეიძლება

გახდეს მოხელის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველი.

მუხლი 74. მოხელის მიერ გამჭვირვალობისა და ღიაობის პრინციპის დაცვის ვალდებულება

მოხელე ვალდებულია:

ა) საქმიანობა გამჭვირვალედ და ღიად განახორციელოს;

ბ) უზრუნველყოს საჯარო ინფორმაციის დაინტერესებულ პირზე გაცემა ან/და ხელი შეუწყოს მის გაცემას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით;

გ) გამჟღავნებისგან დაიცვას სხვისი პერსონალური მონაცემები, სახელმწიფო, კომერციული და პროფესიული საიდუმლოებები, რომლებიც მისთვის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას გახდა ცნობილი;

დ) სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს მოპოვებული ინფორმაცია მხოლოდ კანონით განსაზღვრული მიზნით გამოიყენოს.

მუხლი 75. მოხელის მიერ საიდუმლო ინფორმაციის დაცვის ვალდებულება

მოხელე ვალდებულია როგორც სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, ისე სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ არ გაავრცელოს სახელმწიფო, კომერციული და პროფესიული საიდუმლოებები, სხვა პირის ოჯახურ და პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, აგრეთვე სხვა ინფორმაცია (საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 50-ე მუხლის მე-4 ნაწილის გათვალისწინებით), რომლებიც მისთვის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით გახდა ცნობილი.

მუხლი 76. მოხელის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების ეკონომიურად და ეფექტიანად განხორციელება

1. მოხელე ვალდებულია სამსახურებრივი უფლებამოსილება რესურსების ეკონომიურად გამოყენებითა და ხარჯვით განახორციელოს და რაციონალურად გამოიყენოს საჯარო დაწესებულების ქონება, რომელიც დაწესებულების გამართულ საქმიანობას ემსახურება.

2. მოხელე ვალდებულია შვებულებაში გასვლამდე, აგრეთვე თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებასთან დაკავშირებით მისთვის მინდობილი საჯარო დაწესებულების ქონების დასაბრუნებლად მიმართოს საამისოდ უფლებამოსილ პირს, რომელიც ვალდებულია ჩაიბაროს ქონება.

3. მოხელე ვალდებულია სამუშაო დრო ეფექტიანად და მხოლოდ სამსახურებრივი უფლებამოსილების განსახორციელებლად გამოიყენოს.

4. მოხელის მიერ საჯარო დაწესებულების ქონებისა და სხვა რესურსების პირადი მიზნით გამოყენება დაუშვებელია.

მუხლი 77. მოხელის სხვა უფლებები და ვალდებულებები

1. მოხელის მიერ თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის შევსებისა და წარდგენის ვალდებულება, ინტერესთა შეუთავსებლობის, თანამდებობრივი შეუთავსებლობისა და გარიგების დადების შეზღუდვის საკითხები წესრიგდება „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.

2. მოხელის შეკრებასა და მანიფესტაციაში მონაწილეობის საკითხი წესრიგდება „შეკრებებისა და მანიფესტაციების შესახებ“ საქართველოს კანონით.

3. მოხელის მიერ ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების დაცვის ვალდებულება განისაზღვრება „საჯარო

დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.

4. მოხელეზე ვრცელდება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-9 მუხლი, 31-ე მუხლის მე-5 პუნქტი და 55-ე–57-ე, 61-ე, 63-ე–69-ე, 75-ე–78-ე და მე-80 მუხლები.

5. მოხელეს ეკისრება ამ კანონით გათვალისწინებული სხვა მოვალეობების შესრულების ვალდებულება.

6. მოხელისათვის საქართველოს კანონმდებლობით შეიძლება განისაზღვროს როგორც სხვა, დამატებითი უფლებები და გარანტიები, ისე სხვა მოვალეობები და შეზღუდვები.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის კანონი №7189 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი VIII

ადმინისტრაციული ხელშეკრულება საჯარო სამსახურში

მუხლი 78. ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები და მათი საჯარო სამსახურში მიღება

1. ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით საჯარო სამსახურში მიიღებიან:

ა) სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირის თანაშემწე;

ბ) სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირის მრჩეველი;

გ) სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირის უშუალო აპარატის/ სამდივნოს/ბიუროს თანამშრომელი;

დ) მუნიციპალიტეტის მერის წარმომადგენელი და მუნიციპალიტეტში (გარდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტისა) შემავალ ადმინისტრაციულ ერთეულში დასაქმებული სხვა პირი.

2. პირი ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით საჯარო სამსახურში, როგორც წესი, უკონკურსოდ მიიღება.

საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

მუხლი 79. საჯარო დაწესებულებაში ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა და მათი შრომის ანაზღაურება

საჯარო დაწესებულებაში ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობისა და მათი შრომის ანაზღაურების ზღვრული ოდენობები განისაზღვრება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით.

მუხლი 80. პირის საჯარო სამსახურში მიღების მიზნით დადებული ადმინისტრაციული ხელშეკრულების შინაარსი

1. პირის საჯარო სამსახურში მიღების მიზნით დადებული ადმინისტრაციული ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს მის მიერ განსახორციელებელი საჯაროსამართლებრივი უფლებამოსილებების დეტალურ აღწერას, რომლებიც კონკრეტული საჯარო დაწესებულების საქმიანობის სპეციფიკის შესაბამისი უნდა იყოს.

2. ამ კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული ადმინისტრაციული ხელშეკრულებების სტანდარტულ ფორმებს ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.

3. ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე ვრცელდება ამ კანონის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, 51-ე, 55-ე და 56-ე მუხლები, 57-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 58-ე, მე-60–62-ე, 64-ე, 66-ე–68-ე და

70-ე–76-ე მუხლები, 77-ე მუხლის მე-3 პუნქტი და X თავი, აგრეთვე საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-9 მუხლი, 31-ე მუხლის მე-5 პუნქტი და 55-ე–57-ე, 61-ე, 63-ე–69-ე, 75-ე–78-ე და მე-80 მუხლები.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.
საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის კანონი №7189 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 81. პირის საჯარო სამსახურში მიღების მიზნით დადებული ადმინისტრაციული ხელშეკრულების ფორმა და მოქმედების ვადა

1. ადმინისტრაციული ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი წესების დაცვით.

2. ადმინისტრაციული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს შესაბამისი სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირის უფლებამოსილების ვადას, ხოლო ამ კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირის შემთხვევაში – შესაბამისი მუნიციპალიტეტის მერის უფლებამოსილების ვადას.

საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

მუხლი 82. ადმინისტრაციული ხელშეკრულების შეწყვეტა

1. ადმინისტრაციული ხელშეკრულება წყდება:

ა) ამ კანონის 107-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“–„ე“ და „თ“–„კ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობისას;

ბ) ადმინისტრაციული ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლისას;

გ) ხელშეკრულების მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით;

დ) შესაბამისი სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირის უფლებამოსილების შეწყვეტისას, ხოლო ამ კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირის შემთხვევაში – შესაბამისი მუნიციპალიტეტის მერის უფლებამოსილების შეწყვეტისას.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევების გარდა, ადმინისტრაციული ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს აგრეთვე ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით, რის თაობაზედაც 1 თვით ადრე უნდა ეცნობოს მეორე მხარეს. თუ ამ პუნქტის შესაბამისად ადმინისტრაციული ხელშეკრულება სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირის ინიციატივით, ხოლო ამ კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირის შემთხვევაში – შესაბამისი მუნიციპალიტეტის მერის ინიციატივით წყდება, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს ეძლევა კომპენსაცია 1 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.
საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

თავი IX

შრომითი ხელშეკრულება საჯარო სამსახურში

მუხლი 83. პირის შრომითი ხელშეკრულებით საჯარო სამსახურში მიღების წესი

1. პირის შრომითი ხელშეკრულებით საჯარო სამსახურში მიღებისათვის, როგორც წესი, ცხადდება გამარტივებული საჯარო კონკურსი ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე. ამ შემთხვევაში განაცხადების წარდგენისათვის განისაზღვრება 10 კალენდარული დღის ვადა, ხოლო გადაწყვეტილებას იღებს უფლებამოსილი პირი მხოლოდ შერჩეულ კანდიდატებთან გასაუბრების საფუძველზე. ამასთანავე, გამარტივებული საჯარო კონკურსის გარეშე გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ეგზავნება ბიუროს.

2. საჯარო დაწესებულებაში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობისა და მათი

შრომის ანაზღაურების ზღვრული ოდენობები განისაზღვრება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 84. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე ამ კანონის გავრცელების წესი

1. საჯარო სამსახურში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის უფლებები და მოვალეობები განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.

2. საჯარო სამსახურში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე ვრცელდება ამ კანონის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, 50-ე მუხლის პირველი–მე-7 და მე-9 პუნქტები, 51-ე, 55-ე და 56-ე მუხლები, 57-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 58-ე, მე-60–62-ე, 64-ე, 66-ე–68-ე და 70-ე–76-ე მუხლები, 77-ე მუხლის მე-3 პუნქტი და X თავი.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

თავი IX[1]

სტაჟირება

საქართველოს 2022 წლის 8 სექტემბრის კანონი №1753 – ვებგვერდი, 21.09.2022წ.

მუხლი 84[1]. საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლა

1. საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესი განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით, გარდა ამ მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

2. საქართველოს პარლამენტის აპარატში, საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციაში, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოების აპარატებში, საქართველოს ეროვნული ბანკის აპარატში, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის აპარატში, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს აპარატში, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში, საქართველოს ბიზნესომბუდსმენის აპარატში, სპეციალურ საგამოძიებო სამსახურში, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურში, საქართველოს ცენტრალური საარჩევნო კომისიის აპარატში, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი საარჩევნო კომისიების აპარატებში, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს აპარატში, საქართველოს საერთო სასამართლოების სისტემასა და ამ კანონის მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტში მითითებულ საჯარო დაწესებულებებში სტაჟირების გავლის წესი განისაზღვრება შესაბამისი საჯარო დაწესებულების დებულებით ან უმაღლესი თანამდებობის პირის კანონქვემდებარე აქტით. საჭიროების შემთხვევაში საქართველოს მთავრობის დადგენილებით შესაძლებელია განისაზღვროს სხვა საჯარო დაწესებულებები, რომლებშიც სტაჟირების გავლის წესი დადგინდება შესაბამისი საჯარო დაწესებულების დებულებით ან უმაღლესი თანამდებობის პირის კანონქვემდებარე აქტით.

3. პირის მიერ ერთსა და იმავე საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის ვადაა არანაკლებ 1 და არაუმეტეს 12 თვისა, რაც მას ხელს არ უშლის, შესაბამისი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ გახდეს სხვა საჯარო დაწესებულების სტაჟიორი. სტაჟიორს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირება რამდენჯერმე გაიაროს, თუმცა სტაჟირების გავლის საერთო ვადა 12 თვეს არ უნდა აღემატებოდეს.

4. საჯარო დაწესებულების სტაჟიორის უფლებები და მოვალეობები განისაზღვრება სტაჟიორთან საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დადებული ხელშეკრულებით.

5. სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულება წყდება:

ა) სტაჟიორის პირადი განცხადების საფუძველზე;

ბ) ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლისას;

გ) საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით;

დ) ამ კანონის 107-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“–„ე“ და „თ“–„კ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობისას.

6. საჯარო დაწესებულებაში სტაჟიორისთვის საჯარო დაწესებულების შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი გამოყოფს სათანადო საჯარო მოსამსახურეს, რომელიც ხელს უწყობს სტაჟიორს პროფესიული ცოდნისა და გამოცდილების შეძენასა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავებაში.

7. სტაჟიორზე ვრცელდება ამ კანონის 56-ე, მე-60, 68-ე და 71-ე–75-ე მუხლების, X თავისა და 109-ე და 124-ე მუხლების მოქმედება.

საქართველოს 2022 წლის 8 სექტემბრის კანონი №1753 – ვებგვერდი, 21.09.2022წ.

მუხლი 84[2]. სტაჟიორისთვის დადგენილი ძირითადი მოთხოვნები

1. სტაჟიორად შეიძლება მიღებულ იქნეს საქართველოს ქმედუნარიანი მოქალაქე, რომელიც აკმაყოფილებს შემდეგ მოთხოვნებს:

ა) იცის სახელმწიფო ენა;

ბ) სწავლობს უმაღლესი განათლების პირველ საფეხურზე (დამამთავრებელი სასწავლო წლის შემთხვევაში) ან მეორე ან მესამე საფეხურზე ან პროფესიული განათლების საფეხურზე (დამამთავრებელი სასწავლო წლის შემთხვევაში) ანდა დასრულებული აქვს უმაღლესი განათლების ან პროფესიული განათლების ერთ-ერთი საფეხური.

2. პირი სტაჟიორად არ მიიღება, თუ:

ა) იგი ნასამართლევია განზრახი დანაშაულისთვის;

ბ) იგი საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლდა დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისთვის და დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისთვის გათავისუფლებიდან 1 წელი არ გასულა;

გ) მან სტაჟიორად მიღებისას არ წარმოადგინა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ფორმის ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობა ან წარმოდგენილი ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობა ადასტურებს მის მიერ ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტს;

დ) იგი სასამართლომ მხარდაჭერის მიმღებად ცნო, თუ სასამართლოს გადაწყვეტილებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

საქართველოს 2022 წლის 8 სექტემბრის კანონი №1753 – ვებგვერდი, 21.09.2022წ.

თავი X

დისციპლინური პასუხისმგებლობა

მუხლი 85. დისციპლინური გადაცდომები

1. მოხელის დისციპლინური გადაცდომებია:

ა) სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შეუსრულებლობა;

ბ) საჯარო დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შექმნა;

გ) ეთიკის ნორმების, ქცევის ზოგადი წესების უგულებელყოფა ან დარღვევა, რომელიც მიმართულია მოხელისა და საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ, მიუხედავად იმისა, სამსახურშია იგი

ჩადენილი თუ სამსახურის გარეთ.

2. დისციპლინური გადაცდომა შესაძლებელია იყოს მძიმე ან მსუბუქი.

3. დისციპლინური გადაცდომა ითვლება მძიმედ, თუ:

ა) დისციპლინურმა გადაცდომამ გამოიწვია დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის რეპუტაციის შელახვა, რაც გამორიცხავს ამ პირის მიერ მომავალში სამსახურებრივ მოვალეობათა ჯეროვან შესრულებას;

ბ) დისციპლინური გადაცდომის შედეგად ზიანი მიადგა საჯარო დაწესებულების რეპუტაციას;

გ) დისციპლინური გადაცდომის შედეგად მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი მიადგა საჯარო დაწესებულებას;

დ) დისციპლინური გადაცდომის შედეგად ზიანი მიადგა საჯარო დაწესებულებაში მომუშავე სხვა საჯარო მოსამსახურეს, მესამე პირს ან საჯარო ინტერესს;

ე) მოხელემ უარი თქვა ამ კანონით გათვალისწინებულ შეფასებაზე;

ვ) დისციპლინური პასუხისმგებლობის მქონე პირმა ჩაიდინა ახალი დისციპლინური გადაცდომა.

მუხლი 86. დისციპლინური წარმოების მიზანი

დისციპლინური წარმოების მიზანია დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის სწრაფად და სრულად გამოვლენა და დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრა.

მუხლი 87. დისციპლინური წარმოების პრინციპები

1. დისციპლინური წარმოება ემყარება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს. არავის არ შეიძლება დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა ამ კანონით დადგენილი საფუძვლისა და წესის დაცვის გარეშე.

2. არავის არ შეიძლება განმეორებით დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა ერთი და იმავე დისციპლინური გადაცდომისათვის.

3. მოხელე არ შეიძლება მონაწილეობდეს დისციპლინურ წარმოებაში, თუ მას აქვს პირადი ინტერესი ან/და თუ არსებობს სხვა გარემოება, რომელმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინოს საქმის გადაწყვეტაზე.

4. დისციპლინური წარმოება კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვით უნდა მიმდინარეობდეს.

5. პირი არ ჩაითვლება დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენ პირად მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

მუხლი 88. დისციპლინური წარმოების დაწყება

1. დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძვლებია:

ა) მოხელის ან ყოფილი მოხელის განცხადება დისციპლინური წარმოების დაწყების თაობაზე;

ბ) სავარაუდო დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე დასაბუთებული ეჭვის არსებობა;

გ) საჯარო დაწესებულებაში განხორციელებული საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული აუდიტის, ინსპექტირების ან/და მონიტორინგის შედეგები.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული განცხადების მიზანია მოხელის

ან ყოფილი მოხელის შესახებ გავრცელებული, პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების გაბათილება.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობისას შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი გამოსცემს დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ბრძანებას, რომელშიც აღინიშნება დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის ვინაობა (მისი არსებობის შემთხვევაში), დისციპლინური წარმოების ვადა და გარემოებები, რომლებიც საფუძვლად დაედო დისციპლინური წარმოების დაწყებას.

4. დისციპლინური წარმოება იწყება დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენიდან 1 თვის ვადაში, თუ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენიდან 3 წელი არ არის გასული.

მუხლი 89. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული

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

2. თუ საჯარო დაწესებულებაში არ არსებობს სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეული, ან თუ დისციპლინური წარმოება მიმდინარეობს საჯარო დაწესებულების სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეულის მოხელის მიმართ, დისციპლინურ წარმოებას ახორციელებს ამ საჯარო დაწესებულების სახელმწიფო კონტროლის განმახორციელებელი დაწესებულების (ზემდგომი ორგანოს) სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეული.

3. საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი უფლებამოსილია შექმნას დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისია:

ა) თუ საჯარო დაწესებულებაში არ არსებობს სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეული და ამ საჯარო დაწესებულებას არ ჰყავს ზემდგომი ორგანო;

ბ) საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირის დასაბუთებული გადაწყვეტილებით.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისიის შემადგენლობას განსაზღვრავს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

მუხლი 90. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის უფლებამოსილება

1. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული უფლებამოსილია:

ა) შეაგროვოს და შეისწავლოს დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ბრძანებაში აღნიშნული გარემოებებისა და მასთან დაკავშირებული ფაქტების შესახებ ინფორმაცია;

ბ) მიიღოს და გააანალიზოს წერილობითი ან/და ზეპირი ახსნა-განმარტებები;

გ) მტკიცებულებებზე დაყრდნობით დაადასტუროს დისციპლინური გადაცდომის არსებობა ან არარსებობა;

დ) განსაზღვროს დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა;

ე) შეასრულოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებები.

2. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას დამოუკიდებელია და ხელმძღვანელობს მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციით,

ამ კანონითა და სხვა სამართლებრივი აქტებით.

მუხლი 91. დისციპლინური წარმოება

1. დისციპლინური წარმოების დაწყების შესახებ ინფორმაცია ეგზავნება 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.

2. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს განუსაზღვრავს წერილობითი ახსნა-განმარტების წარდგენის ვადას, რომელიც არ უნდა იყოს 3 სამუშაო დღეზე ნაკლები.

3. თუ დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის მიერ წარდგენილი წერილობითი ახსნა-განმარტება არასრულია ან დამატებითი დოკუმენტაციის წარდგენაა აუცილებელი, დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული მას დაუყოვნებლივ აცნობებს ამის თაობაზე და განუსაზღვრავს დამატებითი დოკუმენტაციის წარდგენის ვადას, რომელიც არ უნდა იყოს 2 სამუშაო დღეზე ნაკლები.

4. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული ვალდებულია დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს განუმარტოს მისი უფლებები და მოვალეობები, გააცნოს მას დისციპლინური წარმოების წესი და საქმის მასალები.

5. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული ვალდებულია 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.

6. თუ დისციპლინური წარმოების მოსალოდნელი შედეგია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლების შეფარდება, დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული ვალდებულია ჩაატაროს ზეპირი მოსმენა დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის მონაწილეობით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირი უარს აცხადებს ზეპირ მოსმენაში მონაწილეობაზე.

7. დისციპლინური წარმოების განხორციელებისას ზეპირი მოსმენის ჩატარების შემთხვევაში გამოიყენება საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 110-ე–112-ე მუხლები.

მუხლი 92. დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის უფლებები

დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენ პირს უფლება აქვს:

ა) ისარგებლოს ადვოკატის დახმარებით;

ბ) მოითხოვოს დისციპლინური წარმოების საქმის მასალების გაცნობა;

გ) წარადგინოს წერილობითი ან/და ზეპირი ახსნა-განმარტება;

დ) წარადგინოს მტკიცებულება;

ე) წარადგინოს წერილობითი მოსაზრება დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის დასკვნასთან დაკავშირებით;

ვ) გაასაჩივროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ გადაწყვეტილება კანონით დადგენილი წესით.

მუხლი 93. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის დასკვნა

1. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეული დისციპლინური წარმოების დროს მოპოვებული მასალების ანალიზის შედეგად ადგენს დასკვნას:

ა) დისციპლინური გადაცდომის არსებობისა და პირისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესაბამისი ზომის შეფარდების ან დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შეუძლებლობის შესახებ;

ბ) დისციპლინური გადაცდომის არარსებობის შესახებ.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დასკვნაში უნდა აღინიშნოს:

ა) დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის სახელი და გვარი, დაკავებული თანამდებობა;

ბ) სამსახურებრივი ფუნქციები და მოვალეობები, რომლებიც არ შეასრულა დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენმა პირმა;

გ) დისციპლინური გადაცდომის აღწერა, ჩადენის დრო და ადგილი;

დ) დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის მიერ დისციპლინურ გადაცდომასთან დაკავშირებით მოპოვებული სხვა ინფორმაცია;

ე) პირისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის კონკრეტული ზომის შეფარდების ან დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შეუძლებლობის შესაბამისი დასაბუთება.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დასკვნაში უნდა აღინიშნოს დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის მიერ მოპოვებული ინფორმაცია და დისციპლინური გადაცდომის არარსებობის შესაბამისი დასაბუთება.

მუხლი 94. დისციპლინური წარმოების შედეგები

1. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის დასკვნა ეგზავნება დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენ პირს (მისი არსებობის შემთხვევაში) და საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ან საამისოდ უფლებამოსილ სხვა პირს.

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

ა) მოხელისთვის დასკვნით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ან უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების თაობაზე;

ბ) მსუბუქი დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევაში – მოხელის დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების თაობაზე;

გ) დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულისთვის დასკვნის დასაბუთებული შენიშვნებით დაბრუნების თაობაზე.

3. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის მიერ დასკვნის განმეორებით წარდგენის შემთხვევაში საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი იღებს ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ან „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილებას.

4. ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ან „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გადაწყვეტილება არის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი და იგი უნდა აკმაყოფილებდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 52-ე და 53-ე მუხლებით დადგენილ მოთხოვნებს.

5. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი საჩივრდება საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

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

მუხლი 95. დისციპლინური წარმოების ვადები

1. დისციპლინური წარმოების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 1 თვეს.

2. თუ დისციპლინური გადაცდომისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა დადგენისათვის აუცილებელია 1 თვეზე მეტი ვადა, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი 1-თვიანი ვადის გასვლამდე 10 სამუშაო დღით ადრე იღებს გადაწყვეტილებას დისციპლინური წარმოების ვადის დამატებით არაუმეტეს 2 თვით გაგრძელების თაობაზე.

მუხლი 96. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები

1. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებია:

ა) გაფრთხილება;

ბ) საყვედური;

გ) თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკავება 1-დან 6 თვემდე ვადით;

დ) სამსახურიდან გათავისუფლება.

2. მოხელის მიერ ერთდროულად რამდენიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში მას დისციპლინური პასუხისმგებლობა ეკისრება უფრო მძიმე დისციპლინური გადაცდომისათვის, 1 დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებით.

მუხლი 97. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება

1. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი უნდა იყოს.

2. მოხელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს:

ა) დისციპლინური გადაცდომა ჩადენილია განზრახ თუ გაუფრთხილებლობით;

ბ) დისციპლინური გადაცდომის ჩადენით დამდგარი შედეგის სიმძიმე;

გ) მოქმედებს თუ არა დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობა;

დ) დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის შეფასების შედეგები;

ე) სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის მიზეზი;

ვ) დისციპლინური გადაცდომის ჩადენით დამდგარი შედეგის თავიდან აცილების შესაძლებლობა;

ზ) დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის მცდელობა, თავიდან აეცილებინა ან შეემცირებინა

დისციპლინური გადაცდომის ჩადენით დამდგარი შედეგი;

თ) სხვა გარემოება, რომელიც გავლენას ახდენს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრაზე.

3. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების მიუხედავად, მოხელე ვალდებულია აანაზღაუროს ის მატერიალური ზიანი, რომელიც დისციპლინური გადაცდომის შედეგად მიადგა საჯარო დაწესებულებას, თუ ეს გადაცდომა მან განზრახ ან უხეში გაუფრთხილებლობით ჩაიდინა.

მუხლი 98. სამსახურიდან გათავისუფლება დისციპლინური გადაცდომისათვის

სამსახურიდან გათავისუფლება შეიძლება მხოლოდ მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

მუხლი 99. დისციპლინური წარმოებისას მოხელის სამსახურისთვის ჩამოშორება

საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირი უფლებამოსილია დისციპლინური წარმოებისას დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირი ჩამოაშოროს სამსახურს.

მუხლი 100. დისციპლინური წარმოების შეჩერება და შეწყვეტა

1. დისციპლინური წარმოება ჩერდება, თუ დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის მიმართ იმავე ქმედების გამო დაწყებულია სისხლის სამართლის საქმის ან/და ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმის წარმოება.

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

3. სასამართლოს მიერ შესაბამისი გამამტყუნებელი გადაწყვეტილების გამოტანა გამორიცხავს დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის არსებობის გამო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესაძლებლობას.

4. დისციპლინური წარმოება წყდება, თუ აღარ არსებობს დისციპლინური წარმოების ობიექტური საფუძველი, რის შესახებაც გამოიცემა ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი.

მუხლი 101. დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების ვადა

1. პირი დისციპლინური პასუხისმგებლობის მქონედ ითვლება მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებიდან 1 წლის განმავლობაში.

2. 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 დისციპლინური გადაცდომა და თავი გამოიჩინა, როგორც კეთილსინდისიერმა მოხელემ.

3. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების, დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების ვადის გასვლის და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ვადაზე ადრე მოხსნის შესახებ ინფორმაციები აისახება საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში.

თავი XI

საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა

მუხლი 102. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციისა და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის მიზანი

1. საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით შესაძლებელია საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა.

2. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა არ შეიძლება გახდეს მოხელის სტატუსის შეწყვეტის საფუძველი, გარდა ამ კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

მუხლი 103. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციისა და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის არსი

1. რეორგანიზაცია არის საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური მოწყობის შეცვლა, რის შედეგადაც მიიღება საჯარო დაწესებულების ნაწილობრივ ან მთლიანად ახალი სტრუქტურა. რეორგანიზაციად ითვლება აგრეთვე საჯარო დაწესებულების შტატების გადაადგილება ან/და შემცირება. რეორგანიზაციად არ ჩაითვლება საჯარო დაწესებულების ან მისი სტრუქტურული ერთეულის მხოლოდ დაქვემდებარების ან სახელწოდების შეცვლა ან/და საჯარო დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულისათვის ახალი ფუნქციის დაკისრება.

2. ლიკვიდაცია არის საჯარო დაწესებულების გაუქმება.

3. შერწყმა არის ორი ან ორზე მეტი საჯარო დაწესებულების ფუნქციებისა და ამოცანების ერთ საჯარო დაწესებულებაში გაერთიანება.

მუხლი 104. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციისა და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის პროცესი

1. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის შესახებ გადაწყვეტილებას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით იღებს საამისოდ უფლებამოსილი პირი.

2. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის შესახებ გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს ბიუროს, საჯარო დაწესებულების მოხელეების ინტერესებიდან გამომდინარე.

3. ამ მუხლით გათვალისწინებული პროცესის განხორციელების უზრუნველსაყოფად ბიურო ვალდებულია:

ა) საჯარო დაწესებულებას გაუწიოს მეთოდური დახმარება ინსტიტუციურ მოწყობაში და შეიმუშაოს ამ კანონით გათვალისწინებული რეკომენდაციები;

ბ) საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემის მეშვეობით მოიძიოს ინფორმაცია საჯარო სამსახურის სისტემაში არსებული შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობების შესახებ;

გ) ხელი შეუწყოს შტატების შემცირებისას შესაბამისი მოხელეების მობილობას საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული მოხელის მობილობის წესის შესაბამისად.

4. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის პერიოდი არ უნდა აღემატებოდეს 3 თვეს, გარდა საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

მუხლი 105. მოხელეთა რეზერვი

1. თუ მოხელის მობილობა ვერ განხორციელდა, იგი სურვილის შემთხვევაში მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა კომპენსაცია 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

2. მოხელეთა რეზერვში ირიცხება ასევე მოხელე, რომელიც პროფესიული განვითარების პროგრამაში მონაწილეობის მიზნით თავისუფლდება თანამდებობიდან.

2^1. მოხელეთა რეზერვში ირიცხებიან აგრეთვე:

ა) დიპლომატიურ წარმომადგენლობაში და საკონსულო დაწესებულებაში როტაციის წესით სამუშაო მივლინებით წარგზავნილი პირის მეუღლე, რომელიც როტაციის წესით სამუშაო მივლინებით მეუღლის წარგზავნის გამო პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლდა პირადი განცხადების საფუძველზე;

ბ) დიპლომატიური წარმომადგენლობიდან და საკონსულო დაწესებულებიდან როტაციის წესით სამუშაო მივლინებიდან გამოწვეული პირები, რომლებიც საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტროში სათანადო ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო ვერ დაინიშნენ შესაბამის თანამდებობებზე.

2^2. ამ მუხლის 2^1 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხული პირის რეზერვში ყოფნის ვადა აითვლება მისი მეუღლის როტაციის წესით სამუშაო მივლინების დასრულების დღიდან.

3. მოხელე მოხელეთა რეზერვში 2 წლის ვადით ირიცხება.

4. მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხულ მოხელეს უფლება აქვს, მონაწილეობა მიიღოს ამ კანონით დადგენილი წესით საჯარო სამსახურის სისტემის მასშტაბით გამოცხადებულ დახურულ კონკურსში.

5. მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხული მოხელის მიერ შრომითი საქმიანობის დაწყება არ იწვევს რეზერვიდან მის ვადაზე ადრე ამორიცხვას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ის კონკურსის საფუძველზე საჯარო დაწესებულებაში მოხელის თანამდებობაზე დაინიშნება.

6. მოხელეთა რეზერვის მართვას ახორციელებს ბიურო.

საქართველოს 2018 წლის 26 დეკემბრის კანონი №4142 – ვებგვერდი, 10.01.2019წ.

თავი XII

მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება

მუხლი 106. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების არსი

1. მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება მხოლოდ ამ კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობისას.

2. მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირის მიერ.

3. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება არის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი და იგი უნდა აკმაყოფილებდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 52-ე და 53-ე მუხლებით დადგენილ მოთხოვნებს.

მუხლი 107. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების სავალდებულო საფუძვლები

1. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების სავალდებულო საფუძვლებია:

ა) საქართველოს მოქალაქეობის შეწყვეტა;

ბ) საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი წესით შეზღუდულქმედუნარიანად აღიარება;

გ) სასამართლოს მიერ უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება, გარდაცვლილად გამოცხადება ან მხარდაჭერის მიმღებად ცნობა, თუ სასამართლოს გადაწყვეტილებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული;

დ) მოხელის მიმართ სასამართლოს საბოლოო გამამტყუნებელი განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლა;

ე) მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლება განისაზღვრა;

ვ) ამ კანონის 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შედეგით ზედიზედ ორჯერ შეფასება;

ზ) მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ამ კანონის 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შედეგით ორჯერ შეფასება;

თ) სახელმწიფო სამსახურში ან საჯარო სამსახურში სხვა თანამდებობაზე დანიშვნა;

ი) ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტის დადასტურება, გარდა მოხელის მიერ მისი სამკურნალო მიზნით მოხმარების შემთხვევისა, აგრეთვე პერიოდული, შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით შემოწმებისთვის თავის არიდება;

კ) გარდაცვალება.

2. მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შესაბამისი გარემოების გამოვლენის დღიდან.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

საქართველოს 2020 წლის 18 თებერვლის კანონი №5717 – ვებგვერდი, 24.02.2020წ.

მუხლი 108. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების სხვა საფუძვლები

მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს:

ა) პირადი განცხადების საფუძველზე, გარდა ამ კანონის 54-ე მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევისა;

ბ) საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით;

გ) ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან/და ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო;

დ) ამ კანონის 112-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, თუ არსებობს მოხელის კანონიერი ნდობის გამომრიცხველი გარემოება;

ე) „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაში.

მუხლი 109. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება პირადი განცხადების საფუძველზე

1. მოხელე პირადი განცხადების საფუძველზე თავისუფლდება სამსახურიდან.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში მოხელის სამსახურიდან

გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოიცემა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადების რეგისტრაციიდან 14 სამუშაო დღის გასვლის შემდეგ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც მოხელე სამსახურიდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლებას ითხოვს და მისი გათავისუფლება საფრთხეს არ უქმნის საჯარო დაწესებულების ნორმალურ ფუნქციონირებას.

3. სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადების რეგისტრაციიდან სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემამდე მოხელეს უფლება აქვს, მოითხოვოს განცხადების განუხილველად დატოვება. ეს მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს.

4. ამ მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევაში მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი წესით ოფიციალურად გაცნობისთანავე.

მუხლი 110. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით

1. მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით, თუ მოხელის ამ კანონის 52-ე მუხლით გათვალისწინებული მობილობა შეუძლებელია.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება არ იწვევს მოხელის სტატუსის შეწყვეტას მოხელეთა რეზერვში ყოფნის ვადის გასვლამდე.

მუხლი 111. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან/და ხანგრძლივი შრომისუუნაროობის გამო

1. მოხელე შეიძლება სამსახურიდან გათავისუფლდეს შესაბამისი სამედიცინო დასკვნით დადასტურებული ხანგრძლივი შრომისუუნაროობის გამო სამსახურში ზედიზედ 4 თვის ან კალენდარული წლის განმავლობაში 6 თვის გამოუცხადებლობის შემთხვევაში.

2. მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება ასევე იმ შემთხვევაში, თუ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, არ იძლევა დაკავებულ თანამდებობაზე მუშაობის გაგრძელების შესაძლებლობას და შეუძლებელია მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე გადაყვანა ამ კანონით დადგენილი წესით.

მუხლი 112. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის დროს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაში

1. მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს, თუ:

ა) დარღვეულია საჯარო სამსახურში მიღებისათვის ამ კანონით დადგენილი წესი ან მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის რეკვიზიტები არ აკმაყოფილებს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს;

ბ) მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოცემულია არაუფლებამოსილი პირის მიერ.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დარღვევის შემთხვევაში მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება, თუ მას საფუძვლად უდევს მოხელის უკანონო ქმედება.

3. მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის დროს ამ მუხლით გათვალისწინებული დარღვევის აღმოფხვრის შემდეგ დაუშვებელია ამ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება.

4. ამ მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევაში მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გაუქმება არ იწვევს ამ მოხელის მიერ განხორციელებული სამსახურებრივი უფლებამოსილების უკანონოდ ცნობას და მიღებული შრომის ანაზღაურების დაბრუნებას.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 113. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაში

1. „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნების დარღვევა შესაძლებელია გახდეს მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში გადაწყვეტილებას საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული შესაბამისი პროცედურის დაცვით იღებს საამისოდ უფლებამოსილი პირი.

მუხლი 114. მოხელის გაფრთხილება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ

1. ამ კანონის 108-ე მუხლის „ბ“ ან „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოხელეს წერილობით უნდა ეცნობოს გათავისუფლებამდე 1 თვით ადრე.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ვადის დარღვევის შემთხვევაში მოხელეს, ამ კანონით გათვალისწინებული კუთვნილი კომპენსაციის გარდა, 1 თვის თანამდებობრივი სარგო ეძლევა.

მუხლი 115. კომპენსაცია მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში

ამ კანონის 108-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურიდან გათავისუფლებულ მოხელეს ეძლევა კომპენსაცია 1 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

მუხლი 116. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შეზღუდვა

მოხელე ქალი არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის ან მოხელის შეფასების შედეგების გამო.

თავი XIII

უფლების დაცვა

მუხლი 117. კონკურსის მონაწილე კანდიდატის უფლების დაცვა

1. კონკურსის მონაწილე კანდიდატს, რომელმაც ვერ გაიარა კონკურსის შესაბამისი ეტაპი, უფლება აქვს, ამ კანონის მე-40 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შეტყობინების მიღებიდან 2 სამუშაო დღის ვადაში მიმართოს ბიუროს განაცხადის ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის გადამოწმების მოთხოვნით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მიმართვის შემთხვევაში ბიურო გადაწყვეტილებას იღებს 2 სამუშაო დღის ვადაში და დაუყოვნებლივ აცნობებს შესაბამის საკონკურსო კომისიას და კონკურსის მონაწილე კანდიდატს.

3. ამ კანონის 42-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შეტყობინების მიღების შემთხვევაში

კონკურსის მონაწილე კანდიდატს უფლება აქვს, მიმართოს სასამართლოს საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გასაჩივრება არ იწვევს სადავო აქტის მოქმედების შეჩერებას.

მუხლი 118. მოხელის უფლების დაცვა

1. მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურებრივ საკითხზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება გაასაჩივროს საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

2. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გასაჩივრება არ იწვევს სადავო აქტის მოქმედების შეჩერებას.

3. ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

5. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, როდესაც მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ასევე კომპენსაცია ბოლო თანამდებობრივი სარგოს სრული ოდენობით 6 თვის განმავლობაში.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 119. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირისა და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის უფლების დაცვა

1. შრომითი ხელშეკრულების დადებასთან, შესრულებასა და შეწყვეტასთან დაკავშირებული დავები განიხილება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

2. ადმინისტრაციული ხელშეკრულების დადებასთან, შესრულებასა და შეწყვეტასთან დაკავშირებული დავები განიხილება საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

თავი XIV

სამსახურის ორგანიზაციული უზრუნველყოფა

მუხლი 120. თანამდებობრივი სარგოების დადგენა

1. საქართველოს პრეზიდენტის, საქართველოს მთავრობის წევრის, საქართველოს პრეზიდენტის ან საქართველოს პარლამენტის მიერ დანიშნული ან არჩეული საქართველოს კონსტიტუციით გათვალისწინებული თანამდებობის პირის თანამდებობრივი სარგოების ოდენობების განსაზღვრის

წესი დგინდება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით, ხოლო საქართველოს პარლამენტის წევრის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა დგინდება საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტით, „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი ზღვრების ფარგლებში.

2. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრის, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს წევრის, საერთო სასამართლოს მოსამართლის, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრის თანამდებობრივი სარგოების ოდენობები განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

3. მოხელეთა თანამდებობების იერარქიული რანგებისთვის მიკუთვნებული თანამდებობების თანამდებობრივი სარგოების ოდენობების განსაზღვრის წესი დგინდება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით.

4. იმ პირთა თანამდებობრივი სარგოების ზედა ზღვრები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან ამ მუხლის პირველი–მე-3 პუნქტებით განსაზღვრულ პირთა კატეგორიას, განისაზღვრება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.
საქართველოს 2018 წლის 6 დეკემბრის კანონი №3890 – ვებგვერდი, 14.12.2018წ.

მუხლი 121. საჯარო დაწესებულების აპარატის სტრუქტურისა და საშტატო ნუსხის დამტკიცება

საჯარო დაწესებულების აპარატის სტრუქტურა და საშტატო ნუსხა მტკიცდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.
საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 122. საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესის შინაარსი

საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესით განისაზღვრება:

ა) სამუშაო დროის დასაწყისი და დასასრული;

ბ) სამუშაო დღის განმავლობაში შესვენების დრო;

გ) დასვენების და უქმე დღეებში, აგრეთვე სამუშაო დღეს, სამუშაო დროის დამთავრების შემდეგ საჯარო დაწესებულებაში ყოფნის პირობები და წესი;

დ) სამსახურებრივ საკითხზე გამოცემული განკარგულების საჯარო მოსამსახურეებისთვის გაცნობის წესი;

ე) შრომის დაცვისა და ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების ზოგადი ინსტრუქციები;

ვ) საჯარო მოსამსახურის მიერ სამსახურში არყოფნის შესახებ შეტყობინების წესი;

ზ) სამსახურებრივი მივლინებისა და შვებულების გაფორმების წესები;

თ) საჯარო მოსამსახურეებს შორის კომუნიკაციის წესი;

ი) საჯარო დაწესებულებასა და საჯარო მოსამსახურეებს შორის შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული სხვა საკითხები.

მუხლი 123. საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესის დამტკიცება და საჯარო მოსამსახურეებისთვის გაცნობა

1. საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი დამტკიცებამდე 2 კვირით ადრე საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესის პროექტს წარუდგენს საჯარო მოსამსახურეებს გაცნობის და მასში შენიშვნებისა და წინადადებების შეტანის მიზნით. საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელისათვის ეს შენიშვნები და

წინადადებები სავალდებულოა, თუ ეს პირდაპირ გამომდინარეობს კანონიდან.

2. საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესს ამტკიცებს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით. საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესის ასლი ეგზავნება ამ საჯარო დაწესებულების მოხელეთა პროფესიულ გაერთიანებას (მისი არსებობის შემთხვევაში).

3. საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესი ამოქმედდება დამტკიცების მომდევნო სამუშაო დღეს, თუ თვით შინაგანაწესით არ არის დადგენილი მისი ამოქმედების უფრო გვიანდელი თარიღი.

4. საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებულია სამსახურში მიღებისას საჯარო მოსამსახურეს გააცნოს საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესი ხელწერილის დადებით, აგრეთვე უზრუნველყოს საჯარო მოსამსახურის მიერ მისი ნებისმიერ დროს გაცნობის შესაძლებლობა.

მუხლი 124. სამსახურის სტაჟი

1. სამსახურის სტაჟი მოიცავს სახელმწიფო სამსახურსა და საჯარო სამსახურში საქმიანობის პერიოდებს, მათ შორის, საქართველოს პარლამენტის ფრაქციის აპარატში, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოების ფრაქციების აპარატებში, მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ფრაქციის აპარატში საქმიანობის, სტაჟირების, გამოსაცდელ, პროფესიული განვითარებისა და რეზერვში ყოფნის პერიოდებს.

2. საჯარო სამსახურის სტაჟის შესახებ ინფორმაცია აისახება საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში.

3. სამსახურის სტაჟის დამადასტურებელ ცნობას გასცემს ბიურო საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში არსებული ინფორმაციის შესაბამისად.

საქართველოს 2022 წლის 8 სექტემბრის კანონი №1753 – ვებგვერდი, 21.09.2022წ.

თავი XV

გარდამავალი დებულებები

მუხლი 125. ამ კანონის ამოქმედებასთან დაკავშირებით განსახორციელებელი ღონისძიებები

1. 2017 წლის 1 ივლისამდე ამ კანონის მე-3 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულმა საჯარო დაწესებულებებმა უზრუნველყონ აღნიშნულ საჯარო დაწესებულებებში არსებული თანამდებობების ამ კანონის 25-ე მუხლის შესაბამისად იერარქიულ რანგებში განაწილება, აგრეთვე საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულ პირთა პროფესიულ საჯარო მოხელეებად გარდაქმნა ან შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების მქონე პირებთან შრომითი ხელშეკრულების ან ადმინისტრაციული ხელშეკრულების დადება.

2. პირი, რომელიც საჯარო სამსახურში 2017 წლის 1 ივლისამდეა მიღებული შტატით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე და რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტურია, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, 2017 წლის 1 ივლისიდან ჩაითვალოს პროფესიულ საჯარო მოხელედ. პირი, რომელიც საჯარო სამსახურში 2017 წლის 1 ივლისამდეა მიღებული დამხმარე მოსამსახურის შტატით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე ან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტურია (პირი საჯარო დაწესებულებაში არ ასრულებს დამხმარე, ტექნიკურ ან დროებით ფუნქციებსა და მოვალეობებს), შესაბამისი საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, 2017 წლის 1 ივლისიდან ჩაითვალოს პროფესიულ საჯარო მოხელედ. პირი, რომელიც საჯარო სამსახურში 2017 წლის 1 ივლისამდეა მიღებული და რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტური არ არის (პირი საჯარო დაწესებულებაში ასრულებს დამხმარე, ტექნიკურ ან დროებით ფუნქციებსა და მოვალეობებს), შესაბამისი საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, 2017

წლის 1 ივლისიდან ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად (ამ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ხელმძღვანელობს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-6 მუხლით დადგენილი წესით). პირი, რომელიც საჯარო სამსახურში 2017 წლის 1 ივლისამდეა მიღებული და ასრულებს ამ კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული პირის შესაბამის ფუნქციებს, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, 2017 წლის 1 ივლისიდან ჩაითვალოს ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად.

3. თანამდებობაზე დროებით არმყოფი მოხელის თანამდებობა გარდაიქმნება საერთო წესით, ხოლო ამ თანამდებობაზე დროებით არმყოფი მოხელის შემცვლელს უნარჩუნდება უფლებამოსილება უკვე განსაზღვრული ვადით.

4. თანამდებობათა (პოზიციათა) გარდაქმნის პერიოდში სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერება არ აბრკოლებს თანამდებობათა (პოზიციათა) გარდაქმნას.

5. 2017 წლის 1 სექტემბრამდე ბიურომ უზრუნველყოს სერტიფიცირების ელექტრონული პროგრამის გამართვა.

6. ამ კანონით გათვალისწინებული პროფესიული საჯარო მოხელის შესაბამის კლასს გაუთანაბრდეს 2017 წლის 1 ივლისამდე საჯარო მოხელისათვის მინიჭებული საკლასო ჩინი, მიუხედავად იმისა, 2017 წლის 1 ივლისამდე ეკავა თუ არა მას საჯარო მოხელის თანამდებობა.

7. ამ კანონის ამოქმედება იწვევს საჯარო მოხელის მოვალეობის შემსრულებლად დანიშნული პირის უფლებამოსილების შეწყვეტას.

8. 2017 წლის 1 ივლისამდე გამოსაცდელი ვადით მიღებული საჯარო მოხელის მიერ გავლილი ვადა ჩაითვლება ამ კანონით გათვალისწინებულ პროფესიული საჯარო მოხელის გამოსაცდელ ვადაში.

9. 2017 წლის 1 ივლისამდე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად გამოანგარიშებული საჯარო მოხელის სტაჟი ჩაითვლება ამ კანონით გათვალისწინებულ სამსახურის სტაჟში.

10. 2017 წლის 1 ივლისამდე საჯარო დაწესებულებებმა უზრუნველყონ გამოცხადებული კონკურსებისა და დაწყებული წარმოებების დასრულება.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.

მუხლი 126. ამ კანონის ამოქმედებამდე მისაღები ნორმატიული აქტები

1. 2016 წლის 1 სექტემბრამდე საქართველოს მთავრობამ მოამზადოს და საქართველოს პარლამენტს წარუდგინოს „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი და მისგან გამომდინარე კანონების პროექტები სპეციალურ კანონებში ცვლილებების შეტანის თაობაზე.

2. 2016 წლის 1 სექტემბრამდე საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყოს საჯარო სამართლის იურიდიული პირების კატეგორიებად დაყოფა, მოამზადოს და საქართველოს პარლამენტს წარუდგინოს „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების კატეგორიებად დაყოფის გათვალისწინებით.

3. 2016 წლის 1 სექტემბრამდე საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყოს შემდეგი ნორმატიული აქტების მიღება:

ა) „პროფესიულ საჯარო მოხელეთა სერტიფიცირების ჩატარების წესისა და თემატიკის განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;

ბ) „პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;

დადგენილება;

გ) „პროფესიული საჯარო მოხელეების თანამდებობათა დასახელებებისა და იერარქიულ რანგებში განაწილების წესის, შესაბამისი იერარქიული რანგისთვის მიკუთვნებული მოხელეთა თანამდებობების იერარქიული ჩამონათვალის განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება.

4. 2016 წლის 31 დეკემბრამდე საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყოს შემდეგი ნორმატიული აქტების მიღება:

ა) „საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;

ბ) „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;

გ) „პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ პროფესიული განვითარებისათვის შვებულებით სარგებლობის წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;

დ) „პროფესიული საჯარო მოხელის სამსახურებრივი მივლინებით გაგზავნის წესის, მისი სამსახურებრივი მივლინების ხარჯების ანაზღაურებისა და კომპენსაციის ოდენობისა და პირობების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;

ე) „საჯარო სამსახურში ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის, ღამის საათებში, დასვენების და უქმე დღეებში, ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;

ვ) „ადმინისტრაციული ხელშეკრულებების სტანდარტული ფორმების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;

ზ) „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;

თ) „პროფესიული საჯარო მოხელისათვის მოხელის კლასების მინიჭების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;

ი) „პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის აუცილებელი სპეციალური მოთხოვნების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;

კ) „პროფესიული საჯარო მოხელის წახალისების წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება.

5. 2016 წლის 1 სექტემბრამდე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ განსაზღვროს სახელმწიფო მოსამსახურეებისა და საჯარო მოსამსახურეების ნარკოლოგიური შემოწმებისა და შესაბამისი ცნობის გაცემის წესი და პირობები.

6. ეთხოვოთ აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლეს წარმომადგენლობით ორგანოებს, 2016 წლის 1 სექტემბრამდე სათანადო საკანონმდებლო აქტებით განსაზღვრონ საჯარო სამსახურის საბჭოს შესაბამისი წევრის არჩევის წესი.

საქართველოს 2017 წლის 22 დეკემბრის კანონი №1826 – ვებგვერდი, 29.12.2017წ.

მუხლი 126[1]. გარდამავალ პერიოდში ამ კანონით გათვალისწინებული ზოგიერთი სამართლებრივი ურთიერთობის განხორციელების წესი

1. გარდამავალ პერიოდად ჩაითვალოს 2017 წლის 1 ივლისიდან 2022 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდი,

ხოლო საჯარო დაწესებულებაში შრომითი გასამრჯელოს დადგენისა და წახალისების მიზნებისთვის – 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდი, გარდა ამ მუხლის 1^1 პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევისა.

1^1. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების, გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების, კულტურისა და სპორტის და საგარეო საქმეთა სამინისტროების, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის უშუალო დაქვემდებარებაში არსებული სპეციალური დანიშნულების სახელმწიფო დაწესებულების – საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის და მათი სისტემის (სტრუქტურის) თანამშრომელთა, მათ შორის, მათ სისტემაში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების თანამშრომელთა, მიმართ ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული გარდამავალი პერიოდის დასრულების ვადად განისაზღვროს 2018 წლის 31 მარტი.

2. გარდამავალ პერიოდში საჯარო სამართლის იურიდიულ პირზე (გარდა კულტურული, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევითი, სასპორტო, რელიგიური და წევრობაზე დაფუძნებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა) არ ვრცელდება ამ კანონის (გარდა ამ კანონის 34-ე მუხლის მე-6 პუნქტისა, 35-ე, 36-ე და 39-ე–43-ე მუხლებისა) მოქმედება. ამ პუნქტით გათვალისწინებული გამონაკლისების გარდა, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებული საკითხები (გარდა „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საკითხებისა) წესრიგდება საქართველოს შრომის კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

3. გარდამავალ პერიოდში ამ კანონის მოქმედება ვრცელდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 1997 წლის 31 ოქტომბრის №1022-IIს კანონის მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში დასაქმებულ პირებზე, თუ სპეციალური კანონმდებლობით ან მის საფუძველზე სხვა რამ არ არის დადგენილი.

4. გარდამავალ პერიოდში საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელი უფლებამოსილია ამ საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ ვაკანტურ თანამდებობაზე (გარდა ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული გამონაკლისებისა) გამოაცხადოს ღია კონკურსი ან განახორციელოს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის თანამშრომლის კარიერული განვითარება (უფრო მაღალ თანამდებობაზე დანიშვნა) ან ჰორიზონტალური გადაყვანა. საჯარო სამართლის იურიდიული პირის თანამშრომლის კარიერული განვითარება შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ იგი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე კონკურსის წესით არის დანიშნული. ღია კონკურსის ჩატარებას უზრუნველყოფს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელის მიერ შექმნილი საკონკურსო კომისია. საჯარო სამართლის იურიდიული პირის თანამშრომლის კარიერული განვითარების წესი და პირობები დგინდება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის საფუძველზე.

5. გარდამავალ პერიოდში საჯარო დაწესებულება (გარდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირისა) უფლებამოსილია პირველი, მეორე და მესამე რანგების ვაკანტური თანამდებობების დასაკავებლად გამოაცხადოს ღია კონკურსი ამ კანონით დადგენილი წესით.

6. გარდამავალ პერიოდში საჯარო დაწესებულების მიერ გამოცხადებული კონკურსის მონაწილე კანდიდატი თავისუფლდება მოხელის სერტიფიკატის წარდგენის ვალდებულებისგან.

7. 2018 წლის 1 აპრილამდე საჯარო დაწესებულებას აქვს ამ კანონის 125-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით გათვალისწინებული ღონისძიებების შედეგების კორექტირების უფლება. ბიურო საჯარო სამსახურში ერთგვაროვანი პრაქტიკის დანერგვის მიზნით შეიმუშავებს შესაბამის რეკომენდაციებს. საჯარო დაწესებულება უფლებამოსილია გაითვალისწინოს ბიუროს რეკომენდაციები და ამ პუნქტის საფუძველზე მოახდინოს საშტატო ნუსხების კორექტირება.

8. (ამოღებულია - 23.12.2017, №1924).

9. (ამოღებულია - 23.12.2017, №1924).

10. საქართველოს პარლამენტის ფრაქციის აპარატის, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოების ფრაქციების აპარატებისა და მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ფრაქციის აპარატის თანამშრომლებს 2022 წლის 1 ნოემბრამდე შესაბამის აპარატში საქმიანობის პერიოდი ჩაეთვალოთ საჯარო სამსახურის სტაჟში.

საქართველოს 2017 წლის 29 ივნისის კანონი №1157 - ვებგვერდი, 29.06.2017წ.
საქართველოს 2017 წლის 7 დეკემბრის კანონი №1710 – ვებგვერდი, 14.12.2017წ.
საქართველოს 2017 წლის 23 დეკემბრის კანონი №1924 – ვებგვერდი, 28.12.2017წ.
საქართველოს 2018 წლის 13 დეკემბრის კანონი №4003 – ვებგვერდი, 25.12.2018წ.
საქართველოს 2019 წლის 11 დეკემბრის კანონი №5506 – ვებგვერდი, 13.12.2019წ.
საქართველოს 2020 წლის 30 დეკემბრის კანონი №48 – ვებგვერდი, 30.12.2020წ.
საქართველოს 2021 წლის 15 დეკემბრის კანონი №1139 – ვებგვერდი, 24.12.2021წ.
საქართველოს 2022 წლის 8 სექტემბრის კანონი №1753 – ვებგვერდი, 21.09.2022წ.

თავი XVI

დასკვნითი დებულებები

მუხლი 127. კანონის ამოქმედებასთან დაკავშირებით ძალადაკარგული სამართლებრივი აქტები

2017 წლის 1 ივლისიდან ძალადაკარგულად გამოცხადდეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონი (პარლამენტის უწყებანი, №45, 21.11.1997, გვ. 55) და მის საფუძველზე მიღებული/გამოცემული კანონქვემდებარე აქტები.

საქართველოს 2016 წლის 21 დეკემბრის კანონი №126 - ვებგვერდი, 28.12.2016წ.

მუხლი 128. კანონის ამოქმედება

1. ეს კანონი, გარდა ამ კანონის პირველი–124-ე მუხლებისა, 125-ე მუხლის მე-2 და მე-5–მე-9 პუნქტებისა, ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

2. ამ კანონის პირველი–124-ე მუხლები, 125-ე მუხლის მე-2 და მე-5–მე-9 პუნქტები ამოქმედდეს 2017 წლის 1 ივლისიდან.

საქართველოს 2016 წლის 21 დეკემბრის კანონი №126 - ვებგვერდი, 28.12.2016წ.

საქართველოს პრეზიდენტი გიორგი მარგველაშვილი

ქუთაისი,

27 ოქტომბერი 2015 წ.

N4346-Iს