



ინფორმაციის თავისუფლების
განვითარების ინსტიტუტი

საჯარო დაწესებულებებში შრომის ანაზღაურების შესახებ ახალი კანონპროექტი ვერ პასუხობს არსებულ გამოწვევებს

აგვისტო, 2017

2017 წლის 6 ივლისს, სსიპ საჯარო სამსახურის ბიურომ და საქართველოს ფინანსთა სამინისტრომ „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ ახალი კანონპროექტის პრეზენტაცია გამართეს. პრეზენტაციას მოყვა დოკუმენტის განხილვა სამოქალაქო საზოგადოებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების მონაწილეობით.

შრომის ანაზღაურების შესახებ კანონპროექტის მომზადება საქართველოში 2014 წელს დაწყებული საჯარო სამსახურის რეფორმის ნაწილია, რომლის მიზანია ეფექტიანი, ანგარიშვალდებული, მდგრადი და კვალიფიციური საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება. რეფორმის [კონცეფცია მოიცავს](#) 10 ძირითად მიმართულებას, რაც აუცილებელია საჯარო სამსახურის მოდერნიზებისთვის. ამ მიმართულებებს შორის ერთ-ერთი სწორედ საჯარო დაწესებულებებში ანაზღაურების სისტემის ცვლილებაა.

მოქმედი კანონმდებლობით საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში ანაზღაურების სისტემა არ არის ერთიანი წესით მოწესრიგებული. ახალი კანონპროექტის მიღებით, უნდა ამოქმედდეს ანაზღაურების ერთიანი სისტემა, რაც თავისთავად, წაადგება საჯარო მმართველობის სისტემის გაუმჯობესებას.

თუმცა, ვთვლით, რომ კონკრეტული რეგულაციების მიხედვით, შემოთავაზებული კანონპროექტი ვერ პასუხობს ანაზღაურების სისტემასთან დაკავშირებით წლების მანძილზე

დაგროვილ გამოწვევებს და გარკვეულწილად იმეორებს დღესდღეობით არსებულ მანკიერ პრაქტიკას.

ქვემოთ წარმოგიდგენთ ახალ კანონპროექტში არსებულ იმ პრობლემურ საკითხებს, რომელთა გამოსწორებაც აუცილებელია იმისთვის, რომ კანონის ამოქმედებამ უზრუნველყოს თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპებზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურების სისტემის ჩამოყალიბება; ისეთი სისტემის, სადაც თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის საჯარო მოსამსახურეებისთვის გარანტირებული იქნება წინასწარ დადგენილი თანაბარი ანაზღაურების მიღება.

არსებული ვითარება

საქართველოში და ევროკავშირში არსებული [ანაზღაურების სისტემების შესახებ IDFI ადრეც წერდა](#) და სისტემის მოწესრიგებისკენ მოუწოდებდა აღმასრულებელ და საკანონმდებლო ხელისუფლებას.

ამჟამად, საჯარო დაწესებულებებში ანაზღაურების სისტემა არ არის ერთიანი წესით მოწესრიგებული. ერთიანი სისტემის გარეშე კი, შეუძლებელია საჯარო სამსახურის ერთიანობის მიღწევა, რაც რეფორმის ერთ-ერთი ძირითადი მიზანია. ფრაგმენტულმა რეგულირებამ საჯარო სამსახურში ანაზღაურების არათანაბარი სისტემის ჩამოყალიბებას შეუწყო ხელი, რაც იმას ნიშნავს, რომ სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული იდენტური სამუშაოს შემსრულებელი მოსამსახურეები ვერ იღებენ ერთსა და იმავე ანაზღაურებას. გარდა ამისა, მწვავე საკითხად რჩება პრემიების და დანამატების მოუწესრიგებელი სისტემა, რაც საბიუჯეტო რესურსების რაციონალურ განკარგვას უშლის ხელს.

შრომის ანაზღაურების კომპონენტები

არსებული კანონმდებლობით, მოსამსახურის შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიასა და სახელფასო დანამატს. თანამდებობრივი სარგო საჯარო მოხელის კონკრეტულ სამუშაო პოზიციაზე გათვალისწინებული ფიქსირებული ანაზღაურებაა. საქართველოს პრეზიდენტის, პარლამენტის წევრის, მთავრობის წევრის, მოსამართლის და კონსტიტუციით გათვალისწინებულ სხვა თანამდებობის პირთა თანამდებობრივ სარგოებს ადგენს საქართველოს პრეზიდენტის 2005 წლის 25 იანვრის ბრძანებულება, ხოლო საჯარო მოსამსახურეების თანამდებობრივი სარგოები განისაზღვრება ხელმძღვანელი პირის/ორგანოს მიერ.

შრომის ანაზღაურება სსიპ-ებში და ადგილობრივ თვითმმართველობებში

ამჟამად, ასევე არ არის მოწესრიგებული საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში დასაქმებული მოსამსახურეების შრომის ანაზღაურების სისტემა. ვინაიდან სახელმწიფო ბიუჯეტის გარდა, სსიპ-ების შრომის ანაზღაურების ფონდი საკუთარი საქმიანობიდან მიღებული

შემოსავლებიდანაც ფორმირდება, უწყებების საქმიანობით მიღებული სახსრები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მათ სახელფასო პოლიტიკაზე. „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის მიხედვით, იმ სსიპ-ებში, რომელთა წლიური შემოსავალიც (ბიუჯეტიდან მიღებული დაფინანსების გარდა) აღემატება 1 მილიონ ლარს, საშტატო ნუსხის და სახელფასო ფონდის შეთანხმება უნდა მოხდეს საქართველოს მთავრობასთან.¹ დანარჩენ შემთხვევებში, შრომის ანაზღაურება ხდება სსიპ-ის ხელმძღვანელის გადაწყვეტილებით, რომელიც შეთანხმებულია ზემდგომი სამინისტროს ხელმძღვანელთან (მინისტრთან). გარდა ამისა, იმ შემთხვევაში, თუ სსიპ-ის სახელფასო ფონდის ცვლილება იწვევს თანამდებობრივი სარგოს ერთი თვის ფონდის და/ან შრომის ანაზღაურების ერთი წლის ფონდის ზრდას, ეს ცვლილება უნდა შეთანხმდეს საქართველოს ფინანსთა სამინისტროსთან.²

მუნიციპალიტეტის საჯარო მოსამსახურეთა თანამდებობრივ სარგოებს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი მაქსიმალური ოდენობის ფარგლებში, განსაზღვრავს საკრებულო. თანამდებობრივი სარგოების ზედა ზღვრები დადგენილია საქართველოს პრეზიდენტის, 2005 წლის 29 აგვისტოს „ავტონომიური რესპუბლიკების ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების საჯარო მოსამსახურეთა შრომის ანაზღაურების მოწესრიგების შესახებ“ ბრძანებულების მიხედვით³. ეს დოკუმენტი თანამდებობრივი სარგოს განსხვავებულ ზედა ზღვრებს უწესებს თბილისის, სხვა თვითმმართველი ქალაქების და მუნიციპალიტეტების წარმომადგენლობითი და ადმინისტრაციული ორგანოების საჯარო მოსამსახურეებს.

დანამატების და პრემიების გაცემის პრაქტიკა

რაც შეეხება თანამდებობრივი სარგოს მიღმა არსებულ შრომის ანაზღაურებას, ის მხოლოდ ნაწილობრივ არის რეგულირებული. მას შემდეგ, რაც ანაზღაურების მოუწესრიგებელმა სისტემამ ხელი შეუწყო დიდი ოდენობით პრემიების და დანამატების მიღების პრაქტიკის ჩამოყალიბებას, საქართველოს მთავრობამ გარკვეულწილად დაარეგულირა საჯარო დაწესებულებებში პრემიების გაცემის წესი. 2014 წელს მიიღეს [საქართველოს მთავრობის №449 დადგენილება „საჯარო დაწესებულებებში პრემიის ოდენობის განსაზღვრის წესის დამტკიცების შესახებ“](#), სადაც მითითებულია, რომ პრემიის გაცემა შესაძლებელია კვარტალში ერთხელ (არაუმეტეს წელიწადში სამჯერ) და ერთჯერადად არაუმეტეს მოსამსახურის ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგოსი. მიუხედავად იმისა, რომ მთავრობის ეს დადგენილება არ ვრცელდება ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებზე და მხოლოდ შეზღუდული რაოდენობის საჯარო დაწესებულებებს ეხება, მთავრობის დადგენილების მსგავსი რეგულაცია მუნიციპალიტეტების საკრებულოების უმრავლესობას მაინც აქვს მიღებული.

¹ [საქართველოს კანონის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ, მუხლის 12\(4\)](#)

² [საქართველოს მთავრობის დადგენილება №726, ზოგიერთი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ბიუჯეტის, საშტატო ნუსხისა და სახელფასო ფონდის შეთანხმების მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების თაობაზე, 2014 წლის 26 დეკემბერი](#)

³ link

პრემიების გარდა, გამოწვევად რჩება დანამატების გაცემის პრაქტიკა, რომელმაც 2014 წლის შემდგომ გარკვეულწილად ჩაანაცვლა პრემიები. 2017 წლის 1 ივლისამდე საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს მოქმედი კანონი ბუნდოვნად განმარტავდა დანამატის ცნებას, ისევე როგორც მისი გაცემის პერიოდულობას, რაოდენობას და წესს.⁴ საჯარო სამსახურის შესახებ ახალი კანონის მიხედვით, რომელიც საქართველოს პარლამენტმა 2015 წელს მიიღო, მოცემულია დანამატის გაცემის ზოგიერთი საფუძველი, თუმცა, ამავე კანონის მიხედვით, საკითხის შემდგომი რეგულირება ანაზღაურების შესახებ ახალი კანონით უნდა მოხდეს.⁵

შემოთავაზებული კანონპროექტის ანალიზი

მიუხედავად იმისა, რომ IDFI მიესალმება ახალი კანონის პროექტის მიერ შემოთავაზებულ ცვლილებებს და შრომის ანაზღაურების სისტემის კონკრეტულ ჩარჩოში მოქცევას, მნიშვნელოვანია, ყურადღების გამახვილება იმ ნაკლოვანებებზე, რომლებიც თავს იჩენენ კანონპროექტის პირველად ვერსიაში. შემოთავაზებულ პროექტში ძირითადი ხარვეზები ეხება კანონის მოქმედების შეზღუდვებს, კოეფიციენტების კატეგორიების ზღვრულ ოდენობებში არსებულ განსხვავებებს და სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირებისთვის პრემიებისა და დანამატების გაცემის წესს. ქვემოთ მოცემულია IDFI-ს მოსაზრებები კანონპროექტის ზოგიერთ ნაწილთან დაკავშირებით.

კანონის მოქმედების სფერო

იმისათვის, რომ ანაზღაურების ახალი სისტემა გამართულად ფუნქციონირებდეს მთელს საჯარო სექტორში, მნიშვნელოვანია კანონის გავრცელება მოხდეს რაც შეიძლება უფრო მეტ საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ მოსამსახურეზე, თუმცა შემოთავაზებულ კანონპროექტში იმ დაწესებულებების ნუსხა, ვისზეც ანაზღაურების უნიფიცირებული სისტემა არ ვრცელდება, დაუსაბუთებლად დიდია. კანონპროექტის მიხედვით, საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ საქართველოს კანონის მოქმედება სპეციალური ან სამხედრო წოდების მოსამსახურეების⁶ გარდა, ასევე, არ გავრცელდება:

- პროკურატურის მუშაკებზე;
- ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოების მოსამსახურეებზე;
- საქართველოს ეროვნული ბანკის მოსამსახურეებზე;
- საზოგადოებრივი მაუწყებლის მოსამსახურეებზე;

⁴ [საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი \(ძალადაკარგული\), მუხლი 37\(1\), 31 ოქტომბერი, 1997](#)

⁵ [საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, მუხლი 58\(2\), 27 ოქტომბერი, 2015](#)

⁶ სპეციალური ან სამხედრო წოდების მოსამსახურეებში იგულისხმება, შინაგან საქმეთა სამინისტროს სპეციალური (სამართალდამცავი ფუნქციების განმახორციელებელი) წოდების მქონე მოსამსახურეები, ფინანსთა სამინისტროს სპეციალური წოდების მქონე მოსამსახურეები, დაზვერვის სამსახურის მოსამსახურეები, სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის სამხედრო და სპეციალური წოდების მოსამსახურეები, თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო და სპეციალური წოდების მოსამსახურეების და გენერალური შტაბის და სახმელეთო ჯარების მოსამსახურეები და სასჯელაღსრულების და პრობაციის სამინისტროს სამხედრო და სპეციალური წოდების მოსამსახურეებზე და იმ მოსამსახურეებზე, რომლებიც საქმიანობენ პენიტენციური დაწესებულებების ტერიტორიებზე.

- სსიპ - საქართველოს ნოტარიუსთა პალატაზე, გარდა მისი გამგეობის აპარატის მოსამსახურეებისა.

IDFI მიიჩნევს, რომ ანაზღაურების შესახებ კანონის გავრცელების შეზღუდვა წინააღმდეგობაში მოდის საჯარო სამსახურის ერთიანობის პრინციპთან. ზემოთ მოცემულ დაწესებულებებში საქმიანობა ასევე წარმოადგენს საჯარო სამსახურს და მათი ანაზღაურების სისტემაც დარეგულირებული უნდა იყოს ერთიანი კანონით. იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს სპეციალური გარემოებები, რის გამოც ამ დაწესებულების მოსამსახურეები ან თანამდებობის პირები უნდა დაექვემდებარონ გამონაკლისს, სასურველია მათი ამ კანონში ცალკე თავად გამოყოფა.

მნიშვნელოვანია, რომ გამონაკლის შემთხვევებში კანონის გავრცელება ასევე მოხდეს იმ სუბიექტებზე, რომლებიც საჯარო დაწესებულების განმარტებაში არ ხვდებიან. ასეთი ტიპის გამონაკლისს წარმოადგენს საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობის და კორუფციის შესახებ კანონი, რომელიც სახელმწიფოს წილობრივი მონაწილეობით შექმნილი საწარმოების ხელმძღვანელებს დეკლარაციების შევსებას ავალდებულებს. ვინაიდან სახელმწიფოს წილობრივი მონაწილეობით შექმნილი საწარმოების ხელმძღვანელები სახელმწიფოს კუთვნილ მატერიალურ რესურსებს განკარგავენ, მნიშვნელოვანია, რომ მათ მიმართ არსებული გამჭვირვალობის და ანგარიშვალდებულების ხარისხი ახლოს იყოს საჯარო დაწესებულებებში არსებულ სტანდარტებთან, რაც მათ შორის საწარმოების ხელმძღვანელების ანაზღაურებას ეხება. შემოთავაზებული კანონპროექტი, არ მოიცავს სახელმწიფოს საკუთრებაში არსებული საწარმოების ხელმძღვანელი პირების შრომის ანაზღაურების რეგულირების მოთხოვნას. **IDFI-ის რეკომენდაციაა** ანაზღაურების შესახებ კანონის პროექტს დაემატოს ცალკე ჩანაწერი სახელმწიფოს წილობრივი მონაწილეობით შექმნილი საწარმოების ხელმძღვანელთა ანაზღაურების შესახებ, სადაც შესაძლებელია განისაზღვროს ანაზღაურების კონკრეტული პრინციპი ან ხელფასის ზედა ზღვარი.

ვინაიდან, საჯარო სამსახურის რეფორმა ძალიან ბევრი სიახლის წყაროს წარმოადგენს, მნიშვნელოვანია, საჯარო სამსახურთან დაკავშირებულ კანონებში და კანონქვემდებარე აქტებში ერთიანი ტერმინოლოგიის და განმარტებების დამკვიდრება. ტერმინების ერთიანი განმარტება გაამარტივებს სამართლებრივი აქტების აღქმას და ზოგიერთ შემთხვევაში, ასევე, გააფართოებს კანონის მოქმედების სფეროსაც. მაგალითად, კანონპროექტის მე-2 მუხლის მიხედვით, საჯარო დაწესებულება განმარტებულია, როგორც საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსით განსაზღვრული საბიუჯეტო ორგანიზაცია. აღსანიშნავია, რომ თავად საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში საჯარო დაწესებულებას აქვს უფრო ფართო განმარტება⁷ ვიდრე ეს შემოთავაზებულ კანონპროექტშია. **IDFI მნიშვნელოვნად მიიჩნევს**, რომ საჯარო დაწესებულების განმარტება

⁷ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველო კანონის მე-3 (ვ) მუხლი: „სახელმწიფო ბიუჯეტის, ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური ბიუჯეტის ან ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის 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.“

მოხდეს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში არსებული ჩანაწერის ან საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მიხედვით, რაც გააფართოებს კანონის მოქმედების სფეროს.

შრომის ანაზღაურების ძირითადი პრინციპები

სხვა სიახლეებთან ერთად, შემოთავაზებული კანონპროექტი ადგენს შრომის ანაზღაურების ძირითად პრინციპებს. კანონპროექტის მე-4 მუხლის მიხედვით, „შრომის ანაზღაურება ემყარება თანასწორობის და გამჭვირვალობის პრინციპებს, რაც გულისხმობს ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების წინასწარ დადგენილი წესების დაცვით“ მიღებას. აღნიშნული პრინციპი ხელს შეუწყობს ცალკეული დაწესებულებების ხელმძღვანელებს კანონის იმპლემენტაციის დროს წარმოშობილი ბუნდოვანების აღმოფხვრაში. გარდა ამისა, ძირითადი პრინციპის განსაზღვრა ქმნის დასაქმებულთათვის დამატებითი დაცვის მექანიზმს, რადგან შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ყველა გადაწყვეტილება მოცემულ პრინციპებს უნდა ეფუძნებოდეს. IDFI მიესალმება კანონპროექტში ზოგადი პრინციპების გაწერას, თუმცა **მნიშვნელოვანია, რომ** კანონის ამავე მუხლში მოხდეს ტერმინის - *თანაბარი სამუშაოს შესრულება* განმარტება.

შრომის ანაზღაურების ახალი სისტემა და კოეფიციენტები

კანონპროექტის ყველაზე მნიშვნელოვან სიახლეს სხვადასხვა ტიპის თანამდებობის პირებისთვის და მოსამსახურეებისთვის გაწერილი თანამდებობრივი სარგოს კოეფიციენტების სისტემა წარმოადგენს. მოცემული სისტემა ადგენს სხვადასხვა კატეგორიის მოსამსახურეებისთვის/თანამდებობის პირებისთვის გასაცემი სარგოს კოეფიციენტს და მათ ზღვრულ ოდენობებს. IDFI მიესალმება კანონპროექტის მე-7 მუხლში მოცემულ კოეფიციენტების სისტემას, რომელიც თანამდებობრივი სარგოს ფორმირებას გარკვეული ლოგიკის მიხედვით აწესრიგებს, თუმცა მნიშვნელოვნად მიიჩნევს მასში არსებული ზოგიერთი თვალსაჩინო ხარვეზის მოწესრიგებას.

შემოთავაზებულ სისტემაში მოცემულია 4 თანამდებობრივი რანგი და 9 იერარქიის მიხედვით განაწილებული სხვადასხვა ტიპის თანამდებობა. საჯარო დაწესებულებებისთვის განისაზღვრება საბაზო თანამდებობრივი სარგო, რომელიც მრავლდება იერარქიის შესაბამისად არსებულ 10 სხვადასხვა ტიპის კოეფიციენტის კატეგორიაზე. მიუხედავად აღნიშნული ჩანაწერისა, უცნობია, რა ფორმით მოხდება საბაზო თანამდებობრივი სარგოს განსაზღვრა და გაიმიჯნება თუ არა სხვადასხვა ტიპის თანამდებობები/პოზიციები, ანუ ყველასთვის ერთი საბაზო თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრება თუ იარსებებს სხვადასხვა საბაზო სარგო თანამდებობათა რანგების და კატეგორიების მიხედვით.

შემოთავაზებული მოდელის მიხედვით, განსხვავდება ცენტრალური და მუნიციპალური საჯარო დაწესებულებების მოხელეთა კოეფიციენტებიც. ანაზღაურების ახალ სისტემაში პირველ და მე-10 კატეგორიებს შორის არალოგიკურად დიდი სხვაობაა, რაც ერთნაირ პოზიციებზე ხელმძღვანელი პირის დისკრეციული გადაწყვეტილების საფუძველზე, მნიშვნელოვნად განსხვავებული თანამდებობრივი სარგოს გაცემის საშუალებას იძლევა. მაგალითად, ორ

სხვადასხვა სამინისტროში ერთ დეპარტამენტის უფროსს შესაძლებელია *სამჯერ მეტი* თანამდებობრივი სარგო ჰქონდეს ვიდრე მეორე სამინისტროში. მსგავსი განსხვავება შესაძლოა სამინისტროს შიგნით არსებული ორი სხვადასხვა დეპარტამენტის ხელმძღვანელისთვისაც დადგეს.

მაგალითისთვის, თანამდებობრივი სარგოს ფორმირება ცხრილი №1-ის მიხედვით შემდეგნაირად არის შესაძლებელი: თუ ფინანსთა სამინისტროს მიერ პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის (დეპარტამენტის ხელმძღვანელის) საბაზო თანამდებობრივ სარგოდ განისაზღვრება 500 ლარი, მისი ხელფასი შესაძლებელია მერყეობდეს 1,000 ლარიდან 3,000 ლარამდე, იმის მიხედვით, თუ რომელი კოეფიციენტი მიენიჭება უწყების ხელმძღვანელის მიერ ამ საშტატო ერთეულს.

ცხრილი 1: სახელფასო კოეფიციენტები - ცენტრალური საჯარო დაწესებულებები და თბილისის მუნიციპალიტეტი

რანგი	თანამდებობათა იერარქია	საჯარო დაწესებულების თანამდებობის აღწერა	კოეფიციენტების კატეგორიები თანამდებობრივი სარგოებისთვის									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი	2.00	2.20	2.50	2.80	3.30	3.80	4.40	5.00	5.60	6.00
2	2	პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მოადგილე	1.60	1.80	2.00	2.20	2.50	2.80	3.20	3.60	4.00	4.50
	3	მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი	1.40	1.60	1.80	2.00	2.20	2.50	2.80	3.10	3.50	4.00
3	4	პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი	1.30	1.50	1.70	1.90	2.10	2.30	2.40	2.50	2.60	2.80
	5	მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი	0.90	1.00	1.10	1.20	1.30	1.40	1.60	1.80	2.00	2.20
	6	მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი	0.75	0.80	0.85	0.90	0.95	1.00	1.20	1.40	1.60	1.80
4	7	პირველი კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტი	0.65	0.70	0.75	0.80	0.85	0.90	1.00	1.15	1.30	1.50
	8	მეორე კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტი	0.55	0.60	0.65	0.70	0.75	0.80	0.85	0.90	1.00	1.20
	9	მესამე კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტი	0.45	0.50	0.55	0.60	0.65	0.70	0.75	0.80	0.90	1.00

ცხრილი 2: სახელფასო კოეფიციენტები - ავტონომიური რესპუბლიკები და მუნიციპალიტეტები

რანგი	თანამდებობათა იერარქია	საჯარო დაწესებულების თანამდებობის აღწერა	კოეფიციენტების კატეგორიები თანამდებობრივი სარგოებისთვის									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი	1.00	1.30	1.50	1.70	2.00	2.30	2.60	2.90	3.20	3.50
2	2	პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მოადგილე	0.90	1.20	1.40	1.60	1.80	2.00	2.20	2.50	2.70	2.90
	3	მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი	0.80	1.00	1.20	1.40	1.60	1.80	2.00	2.30	2.50	2.80
3	4	პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი	0.70	0.80	0.90	1.00	1.10	1.30	1.50	1.70	1.90	2.00
	5	მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი	0.50	0.60	0.50	0.60	0.80	1.00	1.20	1.40	1.60	1.80
	6	მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი	0.40	0.50	0.60	0.70	0.80	0.90	1.10	1.30	1.50	1.60
4	7	პირველი კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტი	0.30	0.40	0.45	0.50	0.70	0.80	0.90	1.00	1.20	1.40
	8	მეორე კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტი	0.20	0.30	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	0.90	1.00
	9	მესამე კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტი	0.10	0.20	0.30	0.35	0.45	0.50	0.55	0.65	0.75	0.80

სამინისტროების საშტატო ნუსხების ანალიზის მიხედვით, ამჟამად არსებული პრაქტიკა არ მიუთითებს თანამდებობრივ სარგოებს შორის მსგავსი ტიპის განსხვავებების არსებობაზე. იდენტური რანგის/კლასის საჯარო მოსამსახურეთა ანაზღაურებას შორის არსებული სხვაობის ძირითადი მიზეზი კი პრემიებისა და დანამატების გაცემის დაურეგულირებელი პრაქტიკა არის.

შესაბამისად IDFI მნიშვნელოვნად მიიჩნევს სახელფასო კოეფიციენტების კატეგორიების კონკრეტული წინაპირობების მიხედვით განსაზღვრას, მაგალითად: საჯარო მოხელეთა კლასზე დაყრდნობით. ასეთი მიდგომა ხელს შეუწყობდა კარიერულ ზრდაზე დაფუძნებული საჯარო მოსამსახურის დამკვიდრებას და თანასწორობის პრინციპზე დაფუძნებულ ანაზღაურების სისტემას.

კანონპროექტის მიხედვით, სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირების თანამდებობრივი სარგო განსაზღვრულია ცალკე კოეფიციენტების ცხრილით, რომელიც 5.00-დან 10.00-მდე მერყეობს (იხ. ცხრილი №3). მაგალითისათვის, შემოთავაზებული ცხრილის მიხედვით სამინისტროს დეპარტამენტის ხელმძღვანელს შესაძლებელია ჰქონდეს ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი საბჭოს წევრზე, ავტონომიური რესპუბლიკის მინისტრზე და ავტონომიური რესპუბლიკის მინისტრის (მათ შორის პირველ) მოადგილეზე უფრო მაღალი თანამდებობრივი სარგო, რაც IDFI-ს არალოგიკურად და გაუმართლებლად მიაჩნია, რადგან სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირების ანაზღაურება, კორუფციის რისკის შემცირების მიზნებიდან გამომდინარე მაღალი უნდა იყოს.

შემოთავაზებულ კანონპროექტში განსხვავებები ასევე გვხვდება მსგავსი ტიპის სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირების თანამდებობრივ სარგოებს შორის. მაგალითად, საქართველოს მინისტრის/სახელმწიფო მინისტრის თანამდებობრივი სარგოს კოეფიციენტი არის 8.50, მაშინ როდესაც ავტონომიური რესპუბლიკის მინისტრისთვის მოცემული კოეფიციენტი 6.0-ს შეადგენს. **IDFI-ს რეკომენდაციაა** შემცირდეს განსხვავება საქართველოს და ავტონომიური რესპუბლიკების სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირების თანამდებობრივი სარგოს კოეფიციენტებში, რადგან ისინი არსებრივად ერთნაერი ტიპის თანამდებობებს წარმოადგენენ.

კანონპროექტის მოქმედება ასევე ვრცელდება საჯარო სამართლის იურიდიული პირების (სსიპ) ხელმძღვანელებზე და საჯარო მოსამსახურეებზე. სსიპ-ის ხელმძღვანელის თანამდებობრივი სარგოს ზედა ზღვარი გათანაბრებულია მინისტრის თანამდებობრივი სარგოს კოეფიციენტთან. აღსანიშნავია, რომ დღეს არსებული მდგომარეობით, ზოგიერთი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელის ყოველთვიური სარგო აღემატება მინისტრის ყოველთვიურ სარგოს (მაგ. სსიპ- სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის სარგო შეადგენს 5300 ლარს, სსიპ- შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის დირექტორის 4500ლარს). შესაბამისად, თუ ფინანსთა სამინისტროს მიერ განსაზღვრული საბაზო თანამდებობრივი სარგოს შედეგად არ გაიზარდა მინისტრის დღევანდელი სარგოს ოდენობა (3540 ლარი), წარმოიშობა იმის შესაძლებლობა რომ შემცირდეს ზოგიერთი სსიპ-ის ხელმძღვანელის თანამდებობრივი სარგო. სსიპ-ების ხელმძღვანელებს ასევე დაუწესდებათ პრემიებისა და დანამატების მიღებაზე ყოველწლიური ზღვრული ლიმიტი (ყოველწლიური თანამდებობრივი სარგოს 30 % ფარგლებში).

პროექტის მიხედვით, ანაზღაურების შესახებ კანონის მოქმედების გავრცელება ასევე იგეგმება სხვა საჯარო დაწესებულებებზე, როლებიც არ ხვდებიან საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მოქმედების ფარგლებში (მაგ. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების (ააიპ) ხელმძღვანელ და იქ დასაქმებულ პირებზე). კანონპროექტის 24 მუხლის მიხედვით, ასეთი საჯარო დაწესებულებების ხელმძღვანელების თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს მინისტრის პირველი მოადგილისთვის გათვალისწინებულ თანამდებობრივ სარგოს, რომელიც 7.5 კოეფიციენტით არის განსაზღვრული და მხოლოდ 1 ერთეულით ჩამოუვარდება მინისტრის თანამდებობრივი სარგოს კოეფიციენტს.

შემოთავაზებული კანონპროექტის მიხედვით, სსიპ-ების და ააიპ-ების თანამშრომელთა თანამდებობრივი სარგო განსხვავებული იქნება ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების სსიპ-ების თანამშრომელთა შორის. ცენტრალური ხელისუფლების სსიპ-ების და ააიპ-ების თანამშრომელთათვის განსაზღვრულია სამინისტროების/საქვეუწყებო დაწესებულებების თანამშრომელთა იდენტური კოეფიციენტები (ცხრილი №1), ხოლო ავტონომიური რესპუბლიკების და ადგილობრივი ხელისუფლების სსიპ-ების თანამშრომელთათვის განსაზღვრულია ადგილობრივი თვითმმართველობის ერთეულების თანამშრომელთა იდენტური კოეფიციენტები (ცხრილი №2).

რაც შეეხება პარლამენტის წევრების და ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი საბჭოს წევრების თანამდებობრივი სარგოების კოეფიციენტებს (რომელიც ასევე განსხვავდება ერთმანეთისგან), მათი ზედა ზღვარი არ აღემატება საჯარო დაწესებულების პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი თანამდებობისთვის მოცემული თანამდებობრივი სარგოს ზედა ზღვარს, რაც IDFI-ს აზრით, არ არის სამართლიანი მიდგომა. **მნიშვნელოვანია, რომ გაიზარდოს უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოების წევრების თანამდებობრივი სარგო**, რადგან სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირებს შორის კორუფციის რისკების შესამცირებლად, აუცილებელია, რომ მათთვის განსაზღვრული იყოს ადეკვატური ანაზღაურება, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ ახალი ანაზღაურების სისტემის ფარგლებში მაქსიმალურად უნდა შეიზღუდოს პრემიებისა და დანამატების გაცემა.

სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირი	თანამდებობრივი სარგოს ზედა ზღვარის კოეფიციენტი
საქართველოს პრეზიდენტი	10.00
საქართველოს პარლამენტი თავმჯდომარე	10.00
საქართველოს პრემიერ-მინისტრი	10.00
პარლამენტის თავმჯდომარის I მოადგილე	8.80
საქართველოს პარლამენტი თავმჯდომარის მოადგილე	8.70
საქართველოს პარლამენტის კომიტეტის თავმჯდომარე	8.50
საქართველოს პარლამენტის ფრაქციის თავმჯდომარე	8.50
საქართველოს მინისტრი/სახელმწიფო მინისტრი	8.50

სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირი	თანამდებობრივი სარგოს ზედა ზღვარის კოეფიციენტი
ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი საბჭოს თავმჯდომარე	8.50
ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის თავმჯდომარე	8.50
საქართველოს მინისტრის/სახელმწიფო მინისტრის პირველი მოადგილე	7.50
საქართველოს მინისტრის/სახელმწიფო მინისტრის მოადგილე	7.25
საქართველოს პარლამენტის კომიტეტის I მოადგილე	7,25
საქართველოს პარლამენტის კომიტეტის თავმჯდომარის მოადგილე	7,25
საქართველოს პარლამენტის ფრაქციის თავმჯდომარის მოადგილე	7,25
ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი საბჭოს მოადგილე	6,50
ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი საბჭოს კომიტეტის (ფრაქციის) თავმჯდომარე	6.00
ავტონომიური რესპუბლიკის მინისტრი	6.00
საქართველოს პარლამენტის წევრი	6.00
ავტონომიური რესპუბლიკის მინისტრის პირველი მოადგილე	5.25
ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი საბჭოს კომიტეტის (ფრაქციის) თავმჯდომარის მოადგილე	5.00
ავტონომიური რესპუბლიკის მინისტრის მოადგილე	5.00
ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი საბჭოს წევრი	5.00

პოლიტიკური თანამდებობის პირებისთვის (რწმუნებული-გუბერნატორი, საკრებულოს თავმჯდომარე, მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანოს ხელმძღვანელი) მოცემულია ცალკე ცხრილი, რომელიც განსხვავდება მუნიციპალიტეტში მცხოვრები მოსახლეობის რაოდენობის მიხედვით. მაგალითად, მუნიციპალიტეტის მერის/გამგებლის თანამდებობრივი სარგოს კოეფიციენტი შესაძლებელია იყოს 6.0, 5.5, 5.0 ან 4.5. აღნიშნული განსხვავებები მოცემულია ოთხი კატეგორიის მიხედვით - მუნიციპალიტეტის მოსახლეობა აღემატება 100,000 ადამიანს, მუნიციპალიტეტის მოსახლეობა არის 50,000-დან 100,000 ადამიანამდე,

მუნიციპალიტეტის მოსახლეობა მერყეობს 10,000-დან 50,000-მდე და მოსახლეობა ნაკლებია 10,000 ადამიანზე. ვინაიდან მუნიციპალიტეტების პოლიტიკური თანამდებობის პირების (საკრებულოს წევრების) დატვირთვა და პასუხისმგებლობა არ განსხვავდება მუნიციპალიტეტში მცხოვრები მოსახლეობის ოდენობის მიხედვით, **IDFI მიიჩნევს**, რომ მუნიციპალიტეტის მოსახლეობის რაოდენობის ოთხი გრადაციის მიხედვით სარგოს განსაზღვრა არ არის მიზანშეწონილი და საკმარისია მათი მხოლოდ ორ კატეგორიად დაყოფა - მუნიციპალიტეტები სადაც მოსახლეობა 100,000 ადამიანზე მეტია და მუნიციპალიტეტები სადაც მოსახლეობა 100,000 ადამიანზე ნაკლებია.

სახელფასო დანამატების და პრემიების სისტემა

პრემიებისა და დანამატების მოუწესრიგებელი სისტემა მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს საქართველოს საჯარო დაწესებულებების ფისკალური ანგარიშვალდებულების, გამჭვირვალობის, კეთილსინდისიერების და ხარჯეფექტიანობის თვალსაზრისით. საჯარო დაწესებულებების აბსოლუტურ უმრავლესობაში დანამატების და პრემიების გაცემა ხდება ქაოტურად და შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს ნეპოტიზმის მოტივსაც. ახალი კანონპროექტით გაიმიჯნება სახელფასო და საკლასო დანამატები. სახელფასო დანამატს საჯარო მოსამსახურეები კონკრეტული წინაპირობების (დამატებითი სამუშაოს შესრულებისთვის, ღამის საათებში და/ან უქმე დღეებში მუშაობისთვის) მიხედვით მიიღებენ, ხოლო საკლასო დანამატი კი, გაცივმა მოხელის კლასის შესაბამისად.

IDFI მიესალმება შემოთავაზებული კანონპროექტის 25-ე მუხლის მიხედვით დაწესებულ სახელფასო დანამატის გაცემის შეზღუდვას, რომლის მიხედვითაც, თანამდებობაზე/პოზიციაზე დასაქმებული პირის სახელფასო დანამატი არ უნდა აღემატებოდეს მისი წლიური თანამდებობრივი სარგოს 10%-ს.

კანონპროექტის მიხედვით, დანამატების გაცემა ასევე შესაძლებელია მოხელეთა კლასის⁸ მიხედვით. ჯამში, 12 სხვადასხვა კლასის საჯარო მოხელეზე შესაძლებელია გაიცეს 1%-დან 15%-მდე დანამატი, **რაც, IDFI-ის მოსაზრებით**, არ არის მოხელეთათვის კარიერული წინსვლის (კლასების მიხედვით დაწინაურების) ხელის შემწყობი გარემოება, რადგან შემოთავაზებული სისტემის მიხედვით, გაცილებით უფრო მნიშვნელოვანია №1 და №2 ცხრილებში მოცემული კატეგორიების მიხედვით (ჰორიზონტალური) ზრდა, ვიდრე მოხელეთა კლასების მიხედვით (ვერტიკალური) განვითარება. *მაგალითად, იმისათვის რომ სამინისტროში თანამდებობრივი სარგო 0.45 (ყველაზე დაბალი) კოეფიციენტიდან დეპარტამენტის ხელმძღვანელისთვის განკუთვნილ 2.0 კოეფიციენტამდე გაიზარდოს, არ არის აუცილებელი მოსამსახურე კარიერულად უმაღლეს კლასამდე განვითარდეს. მსგავსი თანამდებობრივი სარგოს მისაღებად საკმარისია საჯარო დაწესებულების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობამდე განვითარება. IDFI-ის აზრით*, უფრო დიდი მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს

⁸ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №219, პროფესიული საჯარო მოხელისათვის მოხელის კლასების მინიჭების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ, 28 აპრილი 2017

კანონით გათვალისწინებული კლასების მიხედვით განვითარებას, რადგან მოცემული 12 კლასი პირდაპირ არის დაკავშირებული მოხელეთა შეფასების⁹ შედეგებთან.

მისასაღმებელია პრემიების გაცემაზე ზღვრული ლიმიტის დაწესებაც, რაც საჯარო სამსახურის შესახებ ახალი კანონის კონცეფციის მომზადების პროცესში IDFI-ის ერთ-ერთი რეკომენდაცია იყო. კანონპროექტის 27-ე მუხლის თანახმად, სახელფასო დანამატის მსგავსი შეზღუდვა ასევე ვრცელდება ფულად ჯილდოებზე (პრემიებზე), რომლებიც არ უნდა აღემატებოდეს წლიური თანამდებობრივი სარგოს 20%-ს. თუმცა, ამავე მუხლის მიხედვით, განსაკუთრებულ შემთხვევებში შესაძლებელია საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირს მიეცეს კანონით დადგენილ ზღვრულ ოდენობაზე მეტი ფულადი ჯილდო. **IDFI აუცილებლად მიიჩნევს ამ ტიპის განსაკუთრებული შემთხვევების რეგლამენტირებას და კანონით განმარტებას.**

ადმინისტრაციული და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების ანაზღაურება
კანონპროექტის მიხედვით, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის (მინისტრის/მინისტრის მოადგილის მრჩეველის, თანაშემწის და პოლიტიკური თანამდებობის პირის დამხმარე სხვა ფუნქციების განმახორციელებელი პირი) თანამდებობრივი სარგო ექცევა იგივე კლასიფიკაციაში, რაც საჯარო დაწესებულების პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი (იერარქიულად ყველაზე მაღალი პოზიციის მქონე საჯარო მოხელე). ეს სახელფასო რეგულირება ხელს უშლის საჯარო სამსახურში კარიერული პრინციპის დამკვიდრებას, რადგან ის ერთნაირ ანაზღაურებას აწესებს ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით (კონკრეტული ვადით) დასაქმებული პირებისთვის და უმაღლეს კარიერულ პოზიციაზე დასაქმებული საჯარო მოხელეებისთვის. **IDFI მნიშვნელოვნად მიიჩნევს ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისთვის თანამდებობრივი სარგოს განსხვავებული კატეგორიების განსაზღვრას.**

ამავე დროს, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისთვის სახელფასო დანამატების და ფულადი ჯილდოების გაცემა დღევანდელ პრაქტიკაში ასევე პრობლემას წარმოადგენს, რადგან ეს საკითხი ასევე არ არის დარეგულირებული. შემოთავაზებული კანონპროექტის მე-15 მუხლი იძლევა საჯარო დაწესებულებაში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული საჯარო მოსამსახურისთვის დანამატის გაცემის შესაძლებლობას. **IDFI-ის რეკომენდაციაა**, შეიზღუდოს ხელშეკრულებით დასაქმებული მოსამსახურეებისთვის დანამატის გაცემა, რადგან შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები ასრულებენ დამხმარე ან არამუდმივ ფუნქციებს, რომლის შესრულების დროსაც, ნაკლებად სავარაუდოა, ხანგრძლივი, განსაკუთრებული სირთულის დავალებების და/ან გაუთვალისწინებელი მნიშვნელოვანი დავალებების შესრულება. მოსამსახურის ხელშეკრულებით დაქირავება ხდება წინასწარ განსაზღვრული

⁹ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მე-3 (მ) მუხლის მიხედვით, მოხელის შეფასება არის - 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.

კონკრეტული (ვადიანი) ამოცანის შესასრულებლად, რა დროსაც არალოგიკური და გაუმართლებელია ასეთ პოზიციაზე დასაქმებული პირთათვის დანამატის გაცემა.

დანამატები და პრემიები სახელმწიფო მოსამსახურეებისთვის

შემოთავაზებული კანონპროექტი ითვალისწინებს სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირებისთვის და თანამდებობის პირებისთვის სახელფასო დანამატის გაცემას, თუმცა, სხვა ტიპის მოსამსახურეებისგან განსხვავებით, ამ ჩანაწერში არ არის მოცემული დანამატის გაცემის საფუძვლები. IDFI-ის აზრით, სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირები და პოლიტიკური თანამდებობის პირები განსხვავდებიან საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული სხვა თანამდებობის/პოზიციის მოსამსახურეებისგან და მათი არჩევითი/დანიშნითი პოზიციები არ უნდა ითვალისწინებდეს სახელფასო დანამატის მიღებას. იგივე მიდგომა ვრცელდება სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირებისთვის და პოლიტიკური თანამდებობის პირებისთვის ფულადი ჯილდოს გაცემაზე. **IDFI-ის რეკომენდაციაა**, კანონპროექტიდან ამოღებულ იქნეს მე-19 და მე-20 მუხლების არსებული რედაქცია და მთლიანად შეიზღუდოს სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირებისთვის და პოლიტიკური თანამდებობის პირებისთვის პრემიების და დანამატების გაცემა.

სახელმწიფო-პოლიტიკური და პოლიტიკური თანამდებობის პირებისთვის დანამატების და პრემიების გაცემის გარდა, შემოთავაზებული კანონპროექტის მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს სხვა სახელმწიფო მოსამსახურეებისთვის (მთავარი პროკურორი, გენერალური აუდიტორი, ცენტრალური საარჩევნო კომისიის თავმჯდომარე, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორი და ა.შ) დანამატების და პრემიების გაცემის შეუზღუდავი შესაძლებლობა. კანონპროექტის მიხედვით, იმ სახელმწიფო მოსამსახურეებს, რომლებსაც არ ჰყავთ ზემდგომი თანამდებობის პირი/ორგანო, თავად აქვთ დანამატის რაოდენობის განსაზღვრის უფლება. სახელმწიფო-პოლიტიკური და პოლიტიკური თანამდებობის პირების მსგავსად, **სხვა არჩევით/დანიშნით საჯარო მოსამსახურეებზეც უნდა შეიზღუდოს სახელფასო დანამატების და პრემიების გაცემა**, რადგან ზეგანაკვეთური მუშაობის და დამატებითი ფუნქციების შესრულების სტანდარტი არ უნდა ვრცელდებოდეს სახელმწიფო მოსამსახურეებზე. გარდა ამისა, **IDFI მიზანშეუწონლად მიიჩნევს** იმ ფაქტს, რომ სახელმწიფო მოსამსახურეს ჰქონდეს საკუთარი თავისთვის დანამატის და პრემიის გაცემის საშუალება

კონკურენციის დაძლევის მუხლი

შემოთავაზებული კანონპროექტის კიდევ ერთი სიახლეა იმ პროფესიათა/ფუნქციათა ნუსხის და ანაზღაურების განსაზღვრა, რომლებიც შრომის ბაზარზე იშვიათი და დეფიციტურია ან/და რომელთა შრომის ანაზღაურებაც კერძო სექტორში მნიშვნელოვნად აღემატება საჯარო სამსახურში არსებულ ანაზღაურებას. კანონპროექტის მიხედვით, ამ პროფესიების/ფუნქციების ნუსხის და ანაზღაურების წესის განსაზღვრის უფლებამოსილება საქართველოს მთავრობას აქვს მიკუთვნებული, საჯარო სამსახურის ბიუროსთან შეთანხმებით. **IDFI თვლის**, რომ ვინაიდან ეს მუხლი მნიშვნელოვან გამონაკლისს აწესებს, აუცილებელია მისი უფრო დეტალურად განმარტება.

დასკვნა და რეკომენდაციები

კანონპროექტის მიხედვით, კოეფიციენტების შესაბამისად განსაზღვრული თანამდებობრივი სარგოს გარდა, მოსამსახურეებს პრემიის, სახელფასო დანამატის და საკლასო დანამატის მიღების საშუალება ექნებათ, რომელის ჯამში წლიური თანამდებობრივი სარგოს 30%-ს არ უნდა აღემატებოდეს, ხოლო მათ ვისაც მინიჭებული აქვს მოხელის კონკრეტული კლასი 30%-დან 45%-მდე:

- სახელფასო დანამატი - თანამდებობაზე/პოზიციაზე დასაქმებული პირის სახელფასო დანამატი არ უნდა აღემატებოდეს მისი წლიური თანამდებობრივი სარგოს 10%-ს;
- საკლასო დანამატი - საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით გათვალისწინებული მოხელის კლასის შესაბამისი დანამატი, რომელიც კლასების მიხედვით 1%-დან 15%-მდე მერყეობს;
- ფულადი ჯილდო (პრემია) - არ უნდა აღემატებოდეს წლიური თანამდებობრივი სარგოს 20%-ს.

IDFI მიესალმება საჯარო დაწესებულებებში შრომის ანაზღაურების შესახებ კანონის პროექტის მომზადებას და მიიჩნევს, რომ აღნიშნული კანონი საჯარო სამსახურში გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულების და ეფექტიანობის პრინციპების განმტკიცებას შეუწყობს ხელს. გარდა ამისა, განჭვრეტადი და კანონით გარანტირებული ანაზღაურების სისტემის ჩამოყალიბება ხელს შეუწყობს საჯარო სამსახურის მდგრადობას, რაც თავისთავად საჯარო სამსახურში პროფესიონალი კადრების მოზიდვას შეუწყობს ხელს. მიუხედავად პოზიტიური ცვლილებებისა, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია კანონპროექტში არსებული იმ ჩანაწერების გაუმჯობესება, რომელიც ვერ პასუხობს ანაზღაურების კუთხით წლების განმავლობაში არსებულ გამოწვევებს.

ზემოთქმულიდან გამომდინარე, IDFI-ს ძირითადი რეკომენდაციებია:

- ანაზღაურების შესახებ კანონის მოქმედება (გარკვეული დათქმებით) უნდა გავრცელდეს პირველი მუხლის მე-4 პუნქტში ჩამოთვლილ მოსამსახურეებზეც. სპეციალური და სამხედრო წოდების მოსამსახურეებისთვის შესაძლებელია ამ კანონში ცალკე ჩანაწერის გაკეთება;

- კანონის პროექტს დაემატოს ცალკე ჩანაწერი სახელმწიფოს წილობრივი მონაწილეობით შექმნილი საწარმოების ხელმძღვანელთა ანაზღაურების შესახებ;
- საჯარო დაწესებულების განმარტება მოხდეს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში არსებული ჩანაწერის ან საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მიხედვით;
- მოხელეთა განაწილება კოეფიციენტების კატეგორიებში მოხდეს კანონში წინასწარ განსაზღვრული წინაპირობების/კრიტერიუმების მიხედვით;
- გათანაბრდეს საქართველოს და ავტონომიური რესპუბლიკების იდენტური სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირების სარგოების კოეფიციენტები;
- გაიზარდოს საქართველოს პარლამენტის წევრებისთვის გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოს კოეფიციენტი;
- შემცირდეს მუნიციპალიტეტის პოლიტიკური თანამდებობის პირების გრადაციები და განისაზღვროს მხოლოდ ორი კატეგორია - 100,000 მაცხოვრებელზე მეტი და 100, 000 მაცხოვრებელზე ნაკლები;
- ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისთვის შეიზღუდოს დანამატების გაცემა;
- მთლიანად შეიზღუდოს სახელმწიფო მოსამსახურეებისთვის (მინისტრები, პარლამენტის წევრები, მთავარი პროკურორი და ა.შ) პრემიების და დანამატების გაცემა;
- მოხდეს სახელფასო დანამატის გაცემის „განსაკუთრებული შემთხვევების“ კანონში განმარტება;
- ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისთვის განსაზღვროს ცალკე კოეფიციენტის კატეგორიები;
- უფრო დეტალურად განიმარტოს კერძო სექტორთან კონკურენციის დაძლევის შესაძლებლობის მუხლი.