

ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი



„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის

სამართლებრივი ანალიზი

2015 წლის ივნისი

მომზადებულია: ნინო ცუხიშვილის მიერ

ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI) მიესალმება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის მიხედვით განსაზღვრულ ცვლილებებს, რომლებიც უმეტესწილად, აუმჯობესებს საჯარო სამსახურის არსებულ რეგულირებას და სისტემას საქართველოში.

აღსანიშნავია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი წარმოადგენს მნიშვნელოვან ნაბიჯს საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის იმპლემენტაციის პროცესისთვის.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის მიერ საჯარო სამსახურის ცნების ქვეშ მმართველობითი ფუნქციის განმახორციელებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების მოქცევა; პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტის დანერგვა; საჯარო სამსახურის ხელმისაწვდომობის ერთიანი სისტემის შექმნა სერთიფიცირების გავლის გზით; საჯარო მოსამსახურის საქმიანობის ერთიანი შეფასების სისტემის შემუშავება და საჯარო მოხელის სამართლებრივი დაცვის გარანტიების დეტალური მოწესრიგება დადებითად უნდა შეფასდეს, რადგან აღნიშნული მიდგომა უზრუნველყოფს კარიერაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის სისტემის ჩამოყალიბებასა და ერთიანი საჯარო სამსახურის სისტემის შექმნას.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის თანახმად, მთელი რიგი საკითხები, როგორცაა: საჯარო მოხელის თანამდებობრივი რანგისა და კლასის განსაზღვრა, საჯარო მოხელის სამუშაოს შეფასების წესი და პირობები, საჯარო მოხელის ანაზღაურების საკითხები, საჯარო მოხელის მობილობის განსაზღვრის წესი განისაზღვრება მთავრობის დადგენილებით. მიზანშეწონილია, რომ აღნიშნული საკითხები მოწესრიგდეს არა მთავრობის კანონქვემდებარე აქტით, არამედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით შემდეგი მიზეზების გამო: (ა) მთავრობის დადგენილება გავრცელდება ხელისუფლების სამივე შტოს სისტემაში დასაქმებულ საჯარო მოხელეებზე. შესაბამისად, საკანონმდებლო და სასამართლო ხელისუფლების მნიშვნელობიდან გამომდინარე და ასევე საჯარო სამსახურის ერთიანი სისტემის შექმნის უზრუნველსაყოფად, აღნიშნული საკითხები უნდა მოწესრიგდეს არა აღმასრულებელი შტოს კანონქვემდებარე აქტით, არამედ საქართველოს კანონით. (ბ) მთავრობის დადგენილებამ შესაძლოა ვერ უზრუნველყოს საჯარო სამსახურის ერთიანი სისტემის სტაბილურობა, რადგან მთავრობას შეუძლია ერთპიროვნულად და მარტივი პროცედურით შეიტანოს ცვლილებები.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონპროექტის გაუმჯობესების მიზნით წარმოგიდგენთ კრიტიკულ შენიშვნებს შემდეგ საკითხებთან მიმართებით:

1. საჯარო სამსახურის საბჭო

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის მე-19 მუხლით განსაზღვრულია საჯარო სამსახურის საბჭოს შექმნის მიზნები და შემადგენლობა, თუმცა არ არის განსაზღვრული საჯარო სამსახურის საბჭოს კომპეტენცია, უფლებამოსილებები და გადაწყვეტილების მიღების წესი. არსებული რეგულირებით ბუნდოვანია საჯარო სამსახურის საბჭოს ფუნქციები და საქმიანობის სფერო, მათ შორის თუ როგორ ახორციელებს საჯარო სამსახურის ბიუროზე ზედამხედველობას.

შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დეტალურად განისაზღვროს საჯარო სამსახურის საბჭოს კომპეტენცია, უფლებამოსილებები და გადაწყვეტილების მიღების წესი, ასევე მის მიერ საჯარო სამსახურის ბიუროზე ზედამხედველობის განხორციელების მექანიზმები.

2. საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის 20-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „ბიუროს ხელმძღვანელს თანამდებობაზე ნიშნავს საქართველოს პრემიერ-მინისტრი“, ხოლო ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, „ბიუროს უფლებამოსილების ვადამდე შეწყვეტის თაობაზე ინდივიდუალურ-ადმინისტრაციულ სამართლებრივ აქტს გამოსცემს საჯარო სამსახურის საბჭო.“ გარდა ამისა, კანონპროექტის მე-20 მუხლის მე-3 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის უფლებამოსილების ვადამდე შეწყვეტის საფუძველზე წარმოადგენს, რომ „ჯეროვნად ვერ ასრულებს ამ კანონის 22-ე მუხლით დადგენილ უფლებამოსილებებს“ და საჯარო სამსახურის საბჭო აღნიშნულის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს წევრთა 2/3 ის უმრავლესობით.

მნიშვნელოვანია, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის დანიშვნა და უფლებამოსილების შეწყვეტა მოხდეს ერთი და იმავე სუბიექტის მიერ. გამომდინარე იქედან, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის უფლებამოსილების შეწყვეტა ხდება საჯარო სამსახურის საბჭოს მიერ, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის დანიშვნის შესახებ გადაწყვეტილებაც მიიღოს საჯარო სამსახურის საბჭომ, მით უფრო იმ პირობებში, რომ საჯარო სამსახურის საბჭო ახორციელებს საჯარო სამსახურის ბიუროს საქმიანობაზე ზედამხედველობას. აღნიშნული უზრუნველყოფს საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის დანიშვნის თაობაზე ერთპიროვნული გადაწყვეტილების მიღების თავიდან აცილებას და გაზრდის მისი დამოუკიდებლობის ხარისხს.

3. პროფესიული საჯარო მოხელის გამოსაცდელი ვადა

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის 45-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, პროფესიული საჯარო მოხელის „გამოსაცდელი ვადა მოიცავს 12 თვეს.“

საჯარო მოხელისათვის 12 თვიანი გამოსაცდელი ვადის დადგენა წარმოადგენს არაგონივრულად ხანგრძლივ პერიოდს მისი დადგენის მიზანთან მიმართებით და მნიშვნელოვნად აუარესებს არსებულ საკანონმდებლო რეგულირებას, რომლის მიხედვითაც, საჯარო მოხელისათვის გამოსაცდელი ვადის მაქსიმალურ პერიოდს წარმოადგენს არაუმეტეს 6 თვე.

საჯარო მოხელისათვის 12 თვიანი გამოსაცდელი ვადის დადგენა არაგონივრულია მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც კანონპროექტის 45-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, „საჯარო მოხელე შეიძლება გათავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ერთი უარყოფითი შეფასების საფუძველზე“ და კანონპროექტის 53-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, „გამოსაცდელი ვადით მიღებული საჯარო მოხელე შეფასებას ექვემდებარება კვარტალში ერთხელ.“

შესაბამისად, საჯარო მოხელის გამოსაცდელი ვადის განსაზღვრისას სასურველია დარჩეს დღეს მოქმედი რეგულირება, არაუმეტეს 6 თვიანი ვადის დადგენით.

4. საჯარო მოხელის დანიშვნა ზემდგომი რანგის თანამდებობაზე

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „მოხელის დანიშვნა ზემდგომი (მესამე, მეორე, პირველი) რანგის თანამდებობაზე ხდება შიდა კონკურსის საფუძველზე, რაც გულისხმობს კანდიდატის შერჩევას საჯარო სამსახურში დასაქმებული მოხელეებიდან და საჯარო სამსახურში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებიდან.“

შიდა კონკურსის საფუძველზე ზემდგომი რანგის თანამდებობაზე კანდიდატის შერჩევა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისგან არღვევს პროფესიული საჯარო სამსახურის სისტემის არსებობის პრინციპს. კანონპროექტის 83-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „საჯარო სამსახურში შრომითი ხელშეკრულებით პირი მიიღება, როგორც წესი, უკონკურსოდ“ და არ არის ვალდებული ჰქონდეს სერთიფიკატი. შესაბამისად, მოხელის დანიშვნა ზემდგომ თანამდებობაზე უნდა განხორციელდეს მხოლოდ საჯარო სამსახურში დასაქმებული მოხელეებიდან.

5. საჯარო მოხელის ანაზღაურების სისტემა

კანონპროექტის 57-ე, 58-ე, 59-ე და 122-ე მუხლები აწესრიგებს საჯარო მოსამსახურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებს.

წარმოდგენილი რეგულირების მიხედვით, საჯარო მოხელის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა, საჯარო მოხელის სახელფასო დანამატის საერთო ოდენობა, საჯარო მოხელის წახალისების წესი და შესაბამისი სახის ოდენობა განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

პრინციპულად მნიშვნელოვანია, რომ აღნიშნული საკითხები მათი მნიშვნელობიდან გამომდინარე მოწესრიგდეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით, მათ

შორის კანონით განისაზღვროს სახელფასო დანამატისა და პრემიის მაქსიმალური პროცენტული ოდენობა საჯარო მოსამსახურის თანამდებობრივ სარგოსთან მიმართებით.

(საჯარო სამსახურის კონცეფციის თანახმად, საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე, საჯარო მოსამსახურის სახელფასო დანამატის პროცენტული ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს საჯარო მოსამსახურის თანამდებობრივი სარგოს 20-30 პროცენტს, ხოლო პრემიის - 10 პროცენტს).

6. ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები

კანონპროექტის თანახმად ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით თანამდებობაზე ინიშნებიან პირები, იმ საჯარო სამართლებრივი უფლებამოსილების განსახოცილებლად, რომელიც ხელს უწყობს პოლიტიკურ თანამდებობის პირს საკუთარი უფლებამოსილების განხორციელებაში რჩევების მიცემის, ინტელექტუალურ/ტექნიკური თუ ორგანიზაციულ-მენეჯერული ფუნქციების შესრულების მიზნით. ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით მიიღებიან ასევე საჯარო სამართლის იურიდიული პირების ხელმძღვანელები და მათი მოადგილეები, სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებების და ტერიტორიული ორგანოს ხელმძღვანელი და მოადგილე. ამასთან კანონპროექტი მიუთითებს, რომ ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით პირი მიიღება როგორც წესი უკონკურსოდ.

ვფიქრობთ, საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობის, გამჭვირვალობისა და ღიაობის პრინციპების გათვალისწინებით სასურველია გამოირიცხებოდეს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებისა და სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებების ხელმძღვანელების კონკურსის ჩატარების გზის ავლით დანიშნვა. შესაბამისად სასურველია კანონპროექტში გაკეთდეს ჩანაწერი, რომლის თანახმადაც ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით პირი მიიღება, როგორც წესი უკონკურსოდ, გარდა საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებისა და სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებების ხელმძღვანელებისა. ხოლო, საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა და სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებების ხელმძღვანელებზე უნდა გავრცელდეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“

საქართველოს კანონით პროფესიულ საჯარო მოხელეზე გათვალისწინებული ყველა გარანტია.

7. საჯარო მოხელის დისციპლინური პასუხისმგებლობა

ა) დისციპლინური გადაცდომის სახეები:

კანონპროექტის 85-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომა შესაძლებელია იყოს მძიმე და მსუბუქი.

კანონპროექტით არ არის განსაზღვრული, საჯარო მოსამსახურის რა ქმედებები წარმოადგენდეს მსუბუქ დისციპლინურ გადაცდომას, ხოლო მძიმე დისციპლინურ გადაცდომის ჩამონათვალი საკმაოდ ფართო განმარტების საშუალებას იძლევა და საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს უტოვებს ფართო დისკრეციას საჯარო მოხელის კონკრეტული ქმედება მიიჩნიოს მძიმე დისციპლინურ გადაცდომად. აღნიშნული საკითხი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რადგან კანონპროექტის 98-ე მუხლის თანახმად, „საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლება შესაძლებელია განზრახ ჩადენილი მძიმე დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევაში.“

კანონპროექტის 85-ე მუხლის 1 (გ) პუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომის ერთ-ერთ საფუძვლად მითითებულია "ეთიკის ნორმებისა და ქცევის ზოგადი წესების უგულვებელყოფა ან დარღვევა, განურჩევლად იმისა სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ."

მითითება იმის თაობაზე, რომ საჯარო მოსამსახურის მიერ ეთიკის ნორმებისა და ქცევის წესების უგულვებელყოფა საჯარო სამსახურის გარეთ ფართოა და არსებობს საშიშროება, რომ სახელმწიფომ არეგულიროს საჯარო მოსამსახურის ქცევა არასამსახურებრივ საკითხებთან მიმართებით. (მაგ: საჯარო მოსამსახურის კერძო და პირადი ურთიერთობა).

შესაბამისად, კანონპროექტით დეტალურად და ზუსტად უნდა განისაზღვროს მსუბუქი და მძიმე დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევები, რაც გულისხმობს საჯარო მოსამსახურის პროფესიული მოვალეობებისა და ვალდებულებების გათვალისწინებით კონკრეტული ქმედებების ჩამონათვალს დისციპლინური გადაცდომის შესაბამისი სახის მიზნებისათვის. დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი არ შეიძლება გახდეს საჯარო მოსამსახურის ქცევა საჯარო სამსახურის გარეთ არასამსახურეობრივ საკითხებთან მიმართებით.

დისციპლინური გადაცდომის სახეების დეტალური მოწესრიგება საშუალებას მისცემს საჯარო მოსამსახურეს წინასწარ განჭვრიტოს თავისი ქმედების ხასიათი და შედეგები.

ბ) დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველი

კანონპროექტის 88-ე მუხლით განსაზღვრულ დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველებში არ არის მითითებული მოქალაქის საჩივარი, რომელიც დისციპლინური წარმოების დაწყების ყველაზე აქტიურ საფუძველს წარმოადგენდეს. განსაკუთრებით, იმ საჯარო მოსამსახურეებთან მიმართებით რომელიც მოქალაქეს უწევს მომსახურებას.

კანონპროექტის 91-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით, დისციპლინური წარმოების დაწყების თაობაზე ინფორმაცია შესაძლებელია არ მიეწოდოს პირს, ვის მიმართაც მიმდინარეობს წარმოება იმ მიზეზით, რომ შესაძლებელია ხელი შეეშალოს წარმოების განხორციელებას. აღნიშნული აკრძალავს ბუნდოვანია და ეწინააღმდეგება ამავე კანონპროექტის 71-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საჯარო მოსამსახურის მიერ ინფორმაციის მიღებისა და გასაჩივრების უფლებას.

შესაბამისად, კანონპროექტით მოქალაქეს უნდა მიენიჭოს უფლება წარადგინოს საჩივარი საჯარო მოსამსახურის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყების მიზნით. საჯარო მოსამსახურე ნებისმიერ შემთხვევაში უნდა იყოს ინფორმირებული მის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყების თაობაზე.

გ) დისციპლინური წარმოების ვადები

კანონპროექტის 91-ე მუხლით დისციპლინური წარმოების ვადების განსაზღვრა მინიმალური ზღვრული ვადების დადგენით ქმნის საშიშროებას, რომ საჯარო მოსამსახურეს შესაძლებელია წერილობითი ახსნა-განმარტებისა და მტკიცებულებების წარსადგენად განესაზღვროს არაგონივრულად მცირე ვადა.

მნიშვნელოვანია, რომ დისციპლინური წარმოების ვადები განისაზღვროს საჯარო მოსამსახურისათვის მაქსიმალური ვადების დადგენის გზით. (მაგ: ათი სამუშაო დღე ახსნა-განმარტებისა და მტკიცებულებების წარსადგენად, რაც მისცემს საჯარო მოსამსახურეს საშუალებას რომ წარმადგინოს ის დოკუმენტები, რომელიც საჯარო ინფორმაციის სახით უნდა გამოითხოვოს სხვა დაწესებულებიდან).

დ) დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა

კანონპროექტის 96-ე მუხლით არ არის განსაზღვრული, საჯარო მოსამსახურეს თუ რა ტიპის დისციპლინურ გადაცდომაზე რა ტიპის დისციპლინური სახდელი შესაძლებელია დაეკისროს.

კანონპროექტით დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები არ იძლევა სხვადასხვა სიმძიმის დისციპლინური გადაცდომისათვის პროპორციული დისციპლინური გადაცდომის შეფარდების შესაძლებლობას მისი შეზღუდული ხასიათიდან გამომდინარე (მხოლოდ სამი ტიპის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა).

დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად თანამდებობრივი სარგოს დაკავება 10-50 პროცენტის ოდენობით, 1-დან 12 თვემდე - საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ანიჭებს ფართო დისკრეციას და შესაძლებელია იქცეს მნიშვნელოვნად მძიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად მისი მაქსიმალური ხასიათით გამოყენების შემთხვევაში.

აღნიშნული რეგულირება გაუარესებულია არსებული კანონმდებლობის რეგულირებასთან მიმართებით. (ხელფასის დაკავება არაუმეტეს 10 სამუშაო დღისა.)

შესაბამისად, კანონმა დეტალურად უნდა განსაზღვროს თუ რა სიმძიმის დისციპლინურ გადაცდომაზე რა სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა შეიძლება იქნას გამოყენებული. კანონპროექტში არსებული თანამდებობრივი სარგოს დაკავების 10-50 პროცენტის ოდენობით, 1-12 თვემდე პერიოდის განმავლობაში მნიშვნელოვნად უნდა შემცირდეს და დაუბრუნდეს არსებულ საკანონმდებლო რეგულირებას, რომელიც გულისხმობდა ხელფასის დაკავებას არაუმეტეს 10 სამუშაო დღისა. ასევე, კანონმა უნდა გაითვალისწინოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის სხვა ზომები, რომელიც არ იქნება ორიენტირებული საჯარო მოსამსახურისათვის ფინანსური პასუხისმგებლობის დაკისრებაზე თანამდებობრივი სარგოს მნიშვნელოვანი ოდენობის ჩამოჭრის გზით.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, წარმოგიდგინთ შემდეგ რეკომენდაციებს:

1. საჯარო მოხელის თანამდებობრივი რანგისა და კლასის განსაზღვრა, საჯარო მოსამსახურის სამუშაოს შეფასების წესი და პირობები, საჯარო მოსამსახურეთა მობილობის განსაზღვრის წესი განისაზღვროს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით.
2. საჯარო მოხელის ანაზღაურების საკითხები, მათ შორის სახელფასო დანამატის საერთო ოდენობა, საჯარო მოხელის წახალისების წესი და შესაბამისი სახის ოდენობა, ასევე სახელფასო დანამატისა და პრემიის მაქსიმალური პროცენტული ოდენობა საჯარო მოსამსახურის თანამდებობრივ სარგოსთან მიმართებით განისაზღვროს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით;
3. დეტალურად განისაზღვროს საჯარო სამსახურის საბჭოს კომპეტენცია, უფლებამოსილებები და გადაწყვეტილების მიღების წესი, ასევე მის მიერ საჯარო სამსახურის ბიუროზე ზედამხედველობის განხორციელების მექანიზმები.

4. საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის დანიშვნა და უფლებამოსილების შეწყვეტა განხორციელოს საჯარო სამსახურის საბჭომ აღნიშნულის თაობაზე ერთპიროვნული გადაწყვეტილების მიღების თავიდან აცილებასა და საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის დამოუკიდებლობის ხარისხის გაზრდის მიზნით.
5. საჯარო მოხელის გამოსაცდელ ვადად განისაზღვროს არაუმეტეს 6 თვიანი პერიოდი;
6. საჯარო მოხელის დანიშვნა ზემდგომ თანამდებობაზე განხორციელდეს მხოლოდ საჯარო სამსახურში დასაქმებული მოხელეებიდან და არა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისგან.
7. უნდა გამოირიცხებოდეს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებისა და სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებების ხელმძღვანელების კონკურსის ჩატარების გზის ავლით დანიშნვა. შესაბამისად სასურველია კანოპროექტში გაკეთდეს ჩანაწერი, რომლის თანახმადაც ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით პირი მიიღება, როგორც წესი უკონკურსოდ გარდა საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებისა და სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებების ხელმძღვანელების. საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებისა და სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებების ხელმძღვანელებზე გავრცელდეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით პროფესიულ საჯარო მოხელეზე გათვალისწინებული ყველა გარანტია.
8. დეტალურად განისაზღვროს მსუბუქი და მძიმე დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევები საჯარო მოსამსახურის პროფესიული ვალდებულებებისა და ფუნქციების გათვალისწინებით;
9. საჯარო მოხელისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი არ შეიძლება გახდეს მისი ქცევა საჯარო სამსახურის გარეთ არასამსახურებო საკითხებთან მიმართებით;

10. მოქალაქეს მიენიჭოს უფლება წარადგინოს საჩივარი საჯარო მოსამსახურის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყების მოთხოვნით; საჯარო მოსამსახურე ნებისმიერ შემთხვევაში უნდა იყოს ინფორმირებული მის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყების თაობაზე;
11. დისციპლინური წარმოების ვადები განისაზღვროს საჯარო მოსამსახურისათვის მაქსიმალური ვადების დადგენის გზით;
12. დეტალურად განსაზღვროს თუ რა სიმძიმის დისციპლინურ გადაცდომაზე რა სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა შეიძლება იქნას გამოყენებული.