



**საქართველოს პარლამენტის ბიუროს
გადანყობილობა ნორმატიული აქტის
პროექტის განხილვის პროცედურის
დანახვის შესახებ**

№ 146/3

10 აპრილი, 2018 წელი

**საქართველოს კანონის პროექტები: „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს
კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საქართველოს ორგანულ კანონში
„საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის თაობაზე“
(07-3/148; 03.04.2018)**

დასახელება

საპარლამენტო ფრაქცია „ქართული ოცნება-
დღიერი საქართველოსთვის“

ინიციატორი

საპარლამენტო ფრაქცია „ქართული ოცნება-
დღიერი საქართველოსთვის“

ავტორი

საპროცედურო საკითხთა და წესების
კომიტეტი

წამყვანი კომიტეტი

03. 04. 2018.

შეშისვლის თარიღი

წამყვან კომიტეტზე - 16.04 - 15.05
სხვა კომიტეტებზე - 16.04 - 01.05

საკომიტეტო მოსმენის საგარეულო თარიღი

18.04. - 18.05.

პლენარულ სხდომაზე
განხილვის საგარეულო თარიღი

იურიდიულ საკითხთა კომიტეტი;
საფინანსო-საბიუჯეტო კომიტეტი.

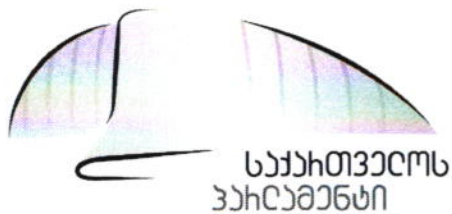
კომიტეტები, რომელთა დასკვნა სავალდებულოა

საქართველოს პარლამენტის ბიურო ადგენს:

საქართველოს პარლამენტის კომიტეტებსა და საპარლამენტო ფრაქციებში
დაიწყოს ნორმატიული აქტის პროექტის განხილვა

საქართველოს პარლამენტის
თავმჯდომარე,
ბიუროს სხდომის თავმჯდომარე

ირაკლი კობახიძე



საქართველოს პარლამენტის ბიუროს გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

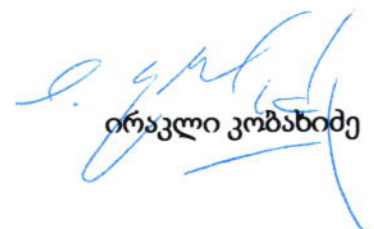
№146/3

2018 წელი, 10 აპრილი

საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 146-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის და 147-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, საქართველოს პარლამენტის ბიურო ადგენს:

დაევალოთ საქართველოს პარლამენტის საპროცედურო საკითხთა და წესების (წამყვანი კომიტეტი), იურიდიულ საკითხთა და საფინანსო-საბიუჯეტო კომიტეტებს განიხილონ საპარლამენტო ფრაქცია „ქართული ოცნება-დლიერი საქართველოსთვის“ მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოდგენილი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის თაობაზე“ (07-3/148; 03.04.2018) საქართველოს კანონის პროექტები და წამყვანმა კომიტეტმა გადაწყვეტილების თაობაზე აცნობოს საქართველოს პარლამენტის ბიუროს.

საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარე,
ბიუროს სხდომის თავმჯდომარე


ირაკლი კობახიძე

N 5460
10/04/2018

საქართველოს პარლამენტის საორგანიზაციო დეპარტამენტის უფროსს
ქალბატონ ეთერ სვიანაიძეს

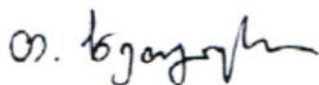
დასკვნა

საქართველოს პარლამენტის ფრაქციის „ქართული ოცნება-დლიერი საქართველოსათვის“ მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოდგენილი საქართველოს კანონის პროექტის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ და საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ (№07-3/148; 03.04.2018) საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 145-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტთან შესაბამისობის თაობაზე

საქართველოს პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისმა განიხილა საქართველოს პარლამენტის ფრაქციის „ქართული ოცნება-დლიერი საქართველოსათვის“ მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოდგენილი საქართველოს კანონის პროექტის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ და საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ (№07-3/148; 03.04.2018) საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 145-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტთან შესაბამისობის საკითხი და მიზანშეწონილად მიაჩნია აღნიშნული კანონის პროექტის და ორგანული კანონის პროექტის განხილვის პროცედურის დაწყება.

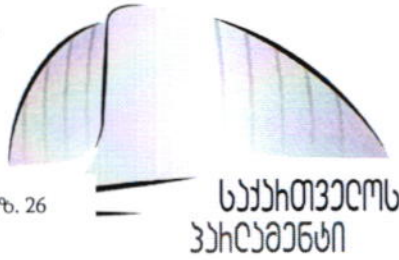
პატივისცემით,

თათია ხეთაგური



ოფისის უფროსი

საქართველოს პარლამენტის
აპარატის
იურიდიული დეპარტამენტი



საქართველო, ქ. ქუთაისი, 4600, ი. აბაშიძის გამზ. 26
ტელ: 228 91 68
ელ. ფოსტა: legaldep@parliament.ge

LEGAL DEPARTMENT
OF STAFF OF
PARLIAMENT OF GEORGIA

26 Abashidze Avenue, 4600, Kutaisi, Georgia
Tel: 228 91 68
e-mail: legaldep@parliament.ge

№ 53

„10“ „აპრილი“ 2018 წ.

დასკვნა

საქართველოს პარლამენტის ფრაქცია „ქართული ოცნება - ძლიერი საქართველოსთვის“ მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოდგენილი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს კანონის პროექტისა და საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ (07-3/148, 03.04.2018) საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 145-ე მუხლის მოთხოვნებთან შესაბამისობის თაობაზე

საქართველოს პარლამენტის აპარატის იურიდიულმა დეპარტამენტმა განიხილა საქართველოს პარლამენტის ფრაქცია „ქართული ოცნება - ძლიერი საქართველოსთვის“ მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოდგენილი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს კანონის პროექტისა და საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ (07-3/148, 03.04.2018) საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 145-ე მუხლის მოთხოვნებთან შესაბამისობის საკითხი და მიზანშეწონილად მიაჩნია კანონის პროექტების განხილვის პროცედურის დაწყება.

ადექსანდრე ტაბატაძე

დეპარტამენტის უფროსი

ქალბატონ ეთერ სვიანაიძეს

საქართველოს პარლამენტის
საორგანიზაციო დეპარტამენტის უფროსს

ქალბატონო ეთერ,

საქართველოს კონსტიტუციის 67-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 143-ე 145-ე მუხლების შესაბამისად საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოგიდგენთ საპარლამენტო ფრაქციის „ქართული ოცნება - ძლიერი საქართველოსათვის“ მიერ მომზადებულ საქართველოს კანონის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“; „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის თაობაზე“

გთხოვთ მისცეთ შესაბამისი მსვლელობა

დანართი: გვერდი

პატივისცემით,

თავმჯდომარე ზიძინა გეგიძე



საქართველოს კანონი

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“

მუხლი 1. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე (www.matsne.gov.ge), 11.11.2015, სარეგისტრაციო კოდი: 010320000.05.001.017921) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილება:

1. მე-3 მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის „გ¹“ და „გ²“ პუნქტები:

„გ¹) სტაჟირება - საჯარო სამსახურში კონკურსის საფუძველზე პირის ანაზღაურებადი ან ანაზღაურების გარეშე საქმიანობა, პროფესიული ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და პრაქტიკული გამოცდილების შეძენის მიზნით;“

„გ²) სტაჟიორი - პირი, რომელიც ამ კანონის შესაბამისად ვადის სტაჟირებას საჯარო სამსახურში;“.

2. მე-4 მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-5 პუნქტი:

„5) თუ სპეციალური კანონმდებლობით ან მის საფუძველზე სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, საჯარო სამსახურში სტაჟირებასთან დაკავშირებული ურთიერთობები წესრიგდება ამ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

3. კანონს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-4¹ მუხლი:

„მუხლი 4¹. სტაჟირება საჯარო სამსახურში

1. შესაბამისი ორგანოს ან დაწესებულების გადაწყვეტილებით, საჯარო სამსახურში შესაძლებელია სტაჟირების გავლა.

2. საჯარო სამსახურში სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს ერთ წელს. ამ ვადის გასვლის შემდეგ, პირი უფლებამოსილია ხელახლა გაიაროს სტაჟირებისათვის კონკურსი იმავე ან სხვა დაწესებულებაში.

3. საჯარო სამსახურში სტაჟირების გავლის, სტაჟიორის შეფასების, სტაჟირების კონკურსის გამოცხადებისა და ჩატარების წესსა და პირობებს ადგენს შესაბამისი ორგანო ან დაწესებულება.

4. საჯარო სამსახურში სტაჟირებაზე არ ვრცელდება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონი.

5. სტაჟირების დასრულების შემდეგ შესაბამისი უწყება ან დაწესებულება გაცემს სტაჟირების გავლის დამადასტურებელ მოწმობას.“.

4. 124 -ე მუხლის (სამსახურის სტაჟი) პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. სამსახურის სტაჟი მოიცავს სახელმწიფო სამსახურსა და საჯარო სამსახურში საქმიანობის, მათ შორის, გამოსაცდელ, პროფესიული განვითარებისა და რეზერვში ყოფნის, პერიოდებს აგრეთვე სტაჟირების ვადას.“

მუხლი 2

1. ეს კანონი, გარდა ამ კანონის პირველი მუხლის მე-4 პუნქტისა ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

2. ამ კანონის პირველი მუხლის მე-4 პუნქტი ამოქმედდეს 2019 წლის 1 იანვრიდან.

საქართველოს პრეზიდენტი

გიორგი მარგველაშვილი

გ ა ნ მ ა რ ტ ე ბ ი თ ი ბ ა რ ა თ ი

საქართველოს კანონპროექტზე

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე”

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ;

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი:

საჯარო სამსახურის რეგულირების საკითხი მოწესრიგებულია საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების შესაბამისად, 1. საქართველოს ყოველ მოქალაქეს უფლება აქვს დაიკავოს ნებისმიერი სახელმწიფო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს. 2. სახელმწიფო სამსახურის პირობები განისაზღვრება კანონით. ამ კონსტიტუციური ნორმებიდან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ საჯარო სამსახურის ორგანიზაცია კანონმდებლის პოზიტიურ ვალდებულებას წარმოადგენს და სწორედ მან უნდა მოაწესრიგოს ის საკითხები, რომლებიც დაკავშირებულია სამსახურის გავლასთან. შესაბამისად, სტაჟირების საკითხი პირდაპირ უკავშირდება საჯარო სამსახურის ორგანიზაციას. დღეს მოქმედი კანონმდებლობით, აღნიშნული საკითხი მოუწესრიგებელია, აქედან გამომდინარე „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის მე-2 წინადადების მიხედვით, საჯარო-სამართლებრივ ურთიერთობებში კანონის ანალოგია გამოიყენება მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში და დადგენილი წესით. სწორედ ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ არსებობდეს დანაწესი რომელიც არეგულირებს სტაჟირების გავლისა და საერთო სტაჟში მისი ჩათვლის წესს. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ აუცილებელია ეს საკითხი დარეგულირდეს საკანონმდებლო აქტით, რადგან ამას პირდაპირ ითვალისწინებს საქართველოს კონსტიტუცია. ასევე ნორმატიული აქტების შესახებ საქართველო კანონის მე-8 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მხოლოდ საქართველოს საკანონმდებლო აქტით შეიძლება განისაზღვროს, ძირითად უფლებათა და თავისუფლებათა განხორციელებისა და დაცვის პირობები და წესი, იურიდიული პასუხისმგებლობისა და იძულების ზომის გამოყენების საკითხები. აღნიშნულ შემთხვევაში საჯარო სამსახურში სტაჟირება წარმოადგენს სწორედ ძირითადი უფლებებისა თავისუფლებიდან გამომდინარე საქმიანობის ერთ-ერთ საწყის ეტაპს, შესაბამისად უნდა არსებობდეს გარკვეული საკანონმდებლო რეგულირება ამ საკითხთან დაკავშირებით. საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლით დაცულია სახელმწიფო თანამდებობის დაკავების უფლება, თუმცა, სახელმწიფო თანამდებობის ცნება საკმაოდ ფართოა. მისი შინაარსის განსაზღვრა ყოველ კონკრეტული შემთხვევაში სამსახურის ბუნებიდან გამომდინარე უნდა მოხდეს და დადგინდეს, წარმოადგენს თუ არა ესა თუ ის პოზიცია სახელმწიფო თანამდებობას. ამასთანავე, აღსანიშნავია, რომ საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დანაწესი, რომლის თანახმადაც საჯარო სამსახურის პირობები კანონით განისაზღვრება, მხოლოდ სახელმწიფო სამსახურთან დაკავშირებულ საკითხებს არეგულირებს. კონსტიტუციის აღნიშნულ ნორმას არ ეხება კერძო სფეროში საქმიანობის რეგულირებას. კონსტიტუციური დანაწესი, რომლის თანახმადაც კანონი განსაზღვრავს სახელმწიფო სამსახურის პირობებს, რა თქმა უნდა, არ გულისხმობს იმას, რომ მხოლოდ საჯარო სამსახურის პირობები შეიძლება დარეგულირდეს კანონმდებლობით და ამით კერძო სფეროში საქმიანობის რეგულირება გამოირიცხება. ამ

თვალსაზრისით საინტერესოა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე „მოქალაქე იასონ რეხვიაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“. (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2004 წლის 2 დეკემბრის N2/10/256 გადაწყვეტილება საქმეზე მოქალაქე იასონ რეხვიაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ).

სტაჟირების საკითხი საკანონმდებლო დონეზე რეგულირდება ცალკეული საკანონმდებლო აქტების საფუძველზე, მაგალითად საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 278-ე მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით დადგენილია, რომ პარლამენტის აპარატში დასაშვებია პრაქტიკისა და სტაჟირების გავლა. პრაქტიკისა და სტაჟირების გავლის წესს ამტკიცებს პარლამენტის თავმჯდომარე. ასევე საქართველოს კანონის „საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს საგამოძიებო სამსახურის შესახებ“ მე-15 მუხლის მე-6, მე-7 და მე-8 მუხლებით დადგენილია, რომ 6. სამსახურში ანაზღაურების გარეშე, პროფესიული ცოდნის ამაღლების მიზნით სტაჟირება შეიძლება გაიაროს საქართველოს მოქალაქემ, რომელიც არ იქნება აღჭურვილი საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სამსახურის მოსამსახურის უფლებამოსილებით. სტაჟიორის უფლებამოსილებებს, შერჩევასა და სამსახურის გავლის პირობებს ადგენს საქართველოს ფინანსთა მინისტრი.

7. საქართველოს მოქალაქე პროფესიული უნარ-ჩვევებისა და პრაქტიკული გამოცდილების შეძენის მიზნით სამსახურში შეიძლება დაინიშნოს სამსახურის სტაჟიორის თანამდებობაზე. სამსახურის სტაჟიორის უფლებამოსილებებს, მისი შერჩევისა და მის მიერ სამსახურის გავლის პირობებსა და თანამდებობრივ სარგოს განსაზღვრავს საქართველოს ფინანსთა მინისტრი. 8. ამ მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში სტაჟირების ვადაა 6 თვე. სტაჟირების ვადა შეიძლება გაგრძელდეს კიდევ 6 თვით.

ასევე მსგავსი რეგულირებით არის განსაზღვრული სტაჟირების ინსტიტუტი „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტის „ლ¹“ ქვეპუნქტის შესაბამისად უზენაესი სასამართლოს პლენუმი უფლებამოსილია „უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარის წარდგინებით დაამტკიცოს უზენაეს სასამართლოში სტაჟირების გავლის წესი და უზენაესი სასამართლოს აპარატის მოსამსახურეთა შეფასების წესი“. ამავე კანონის 49-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე¹“ მიხედვით კი დადგენილია, რომ საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭო ამტკიცებს საქართველოს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში, რაიონულ (საქალაქო) და სააპელაციო სასამართლოებში სტაჟირების გავლის წესს. ასევე ამავე კანონით განსაზღვრულია სტაჟირების გავლის წესი ზოგადი პრინციპები: კერძოდ, კანონის 57-ე მუხლის მიხედვით სასამართლოს აპარატის მოხელედ, რომლის ფუნქციები პირდაპირ არის დაკავშირებული სასამართლოში სამართალწარმოების განხორციელებასთან, შეიძლება დაინიშნოს საქართველოს მოქალაქე, რომელსაც, როგორც წესი, აქვს უმაღლესი იურიდიული განათლება, იცის სამართალწარმოების ენა, აქვს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული საჯარო მოხელის სერტიფიკატი, გავლილი აქვს ერთ წლამდე ანაზღაურებადი სტაჟირება საერთო სასამართლოში და სპეციალური სასწავლო კურსი იუსტიციის უმაღლეს სკოლაში, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს/უზენაესი სასამართლოს პლენუმის მიერ დადგენილი წესის შესაბამისად. 2. ანაზღაურებადი სტაჟირებისას პირი ინიშნება სასამართლოს აპარატის შესაბამის თანამდებობაზე. ანაზღაურებად სტაჟიორად შეიძლება დაინიშნოს პირი,

რომელიც აკმაყოფილებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით მოხელისათვის დადგენილ ძირითად მოთხოვნებს. 3. სასამართლოს აპარატის მოხელედ დანიშვნისას პირი თავისუფლდება ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ანაზღაურებადი სტაჟირების ან/და სპეციალური სასწავლო კურსის გავლისგან, თუ ის აკმაყოფილებს ერთ-ერთ შემდეგ მოთხოვნას: ა) აქვს მოსამართლედ, პროკურორად, გამომძიებლად ან ადვოკატად მუშაობის არანაკლებ 1 წლის გამოცდილება; ბ) ჩაბარებული აქვს მოსამართლეობის საკვალიფიკაციო გამოცდა; გ) აქვს იურიდიული სპეციალობით მუშაობის არანაკლებ 2 წლის სტაჟი; დ) აქვს სასამართლოში სპეციალობით მუშაობის არანაკლებ 1 წლის სტაჟი. 4. პირი თავისუფლდება ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული სპეციალური სასწავლო კურსის გავლისგან, თუ გავლილი აქვს მოსამართლის თანაშემწის სპეციალური სასწავლო კურსი იუსტიციის უმაღლეს სკოლაში. 5. პირმა, რომელიც აკმაყოფილებს ანაზღაურებადი სტაჟირების გავლისგან გათავისუფლებისათვის ამ მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილ მოთხოვნებს, საკუთარი სურვილით შეიძლება გაიაროს სტაჟირება საერთო სასამართლოში.

ასევე საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის მე-12 მუხლის „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად საკონსტიტუციო სასამართლოს თავმჯდომარე: ამტკიცებს საკონსტიტუციო სასამართლოს აპარატში სტაჟირების გავლის წესს; ასევე საერთო ხელმძღვანელობას უწევს საკონსტიტუციო სასამართლოს აპარატის საქმიანობას; საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს აპარატის მოხელეებსა და სტაჟიორებს; შრომით ხელშეკრულებებს დებს აპარატის სხვა საჯარო მოსამსახურებთან; განსაზღვრავს სტაჟიორის ანაზღაურების ოდენობას.

ასევე საქართველოს კანონით „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ განსაზღვრულია სტაჟირების ინსტიტუტის საფუძვლები შესაბამისი კანონი მიზნებისთვის კერძოდ აღნიშნული კანონის მე-5 მუხლის შესაბამისად აღსასრულებელ გადაწყვეტილებებს აღსრულების ეროვნული ბიუროს სახელით უშუალოდ აღსასრულებელ სააღსრულებო ბიუროს აღმასრულებლები და აღსრულების ეროვნული ბიუროს თავმჯდომარის ბრძანების საფუძველზე – აგრეთვე აღსრულების ეროვნულ ბიუროში დასაქმებული პირები და აღსრულების ეროვნული ბიუროს სტაჟიორები (შემდგომ – აღმასრულებელი). ამავე მუხლის მიხედვით სტაჟირების გავლის წესი განისაზღვრება საქართველოს იუსტიციის მინისტრის ბრძანებით.

ასევე საქართველოს კანონი „პროკურატურის შესახებ“ მე-2 მუხლში ითვალისწინებს სტაჟირების საკითხს, კერძოდ განსაზღვრულია, რომ პროკურატურის მუშაკი – პროკურორი, პროკურატურის გამომძიებელი, პროკურატურის მოხელე (პროკურატურის მრჩეველი, პროკურატურის სპეციალისტი), პროკურატურის სტაჟიორი, პროკურატურაში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი; პროკურატურის სტაჟიორი – საქართველოს მთავარ პროკურატურაში, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების პროკურატურებში, ქ. თბილისის, საოლქო, რაიონულ და სპეციალიზებულ პროკურატურებში სტაჟიორის თანამდებობაზე ან სტრუქტურული დანაყოფის პროკურორის, უფროსი გამომძიებლის, გამომძიებლის ვაკანტურ თანამდებობაზე მთავარი პროკურორის მიერ დადგენილი წესის შესაბამისად სტაჟიორად დანიშნული უმაღლესი იურიდიული განათლების მქონე პირი, რომელსაც ჩაბარებული აქვს პროკურატურის მუშაკთა საკვალიფიკაციო გამოცდა;

არსებითად მსგავსი რეგულირება ხდება „სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, კერძოდ დადგენილია განმარტება აუდიტორ სტაჟიორის,

რომლის მიხედვითაც, აუდიტორ-სტაჟიორი – პირი, რომელიც სტაჟიორად ინიშნება სახელმწიფო აუდიტის სამსახურში შტატით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე და აუდიტს ახორციელებს ამ კანონით დადგენილი წესით; მუხლი მე-2 „კ“ ქვეპუნქტი. ასევე ამავე კანონის მე-20 მუხლის პირველი პუნქტი „ამ კანონით დადგენილი აუდიტის ჩატარების უფლება აქვთ აუდიტორსა და აუდიტორ-სტაჟიორს.“ ხოლო 32-ე მუხლის მიხედვით სტაჟირების გავლის წესს ადგენს გენერალური აუდიტორის ნორმატიული აქტით.

„ბიზნეს ომბუდსმენის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლის მე-5 პუნქტით ასევე დადგენილია, რომ ბიზნეს ბიზნესომბუდსმენი ამტკიცებს აპარატში სტაჟირების გავლის წესს.

ასევე სტაჟირების ინსტიტუტს არეგულირებს „ნოტარიატის შესახებ“ საქართველოს კანონი კერძოდ აღნიშნული კანონით დადგენილია, რომ სტაჟირება ნიშნავს საქართველოს ნოტარიუსთა პალატასთან არსებულ სასწავლო ცენტრში საქართველოს ნოტარიუსთა პალატის მიერ დადგენილი პროგრამით სწავლებას. სტაჟირება შედგება ორი ეტაპისაგან და მოიცავს თეორიულ და პრაქტიკულ ნაწილებს. 2. სტაჟირების ორივე ეტაპის გასავლელად საქართველოს ნოტარიუსთა პალატისათვის გადასახდელი საფასური განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით. 3. სტაჟირების გავლის წესს საქართველოს ნოტარიუსთა პალატის წარდგინებით ამტკიცებს იუსტიციის მინისტრი. (მუხლი 28). გამომდინარე აქედან შეიძლება ითქვას, რომ რიგ სახელმწიფო ორგანოებსა და დაწესებულებებში არის განსაზღვრული სტაჟირების წესის და ამ ინსტიტუტის სამართლებრივი საფუძველი, თუმცა ზოგადი საკანონმდებლო საფუძველი არ არსებობს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში, რომელიც არის ძირითადი სახელმძღვანელოს საჯარო სამსახურის კანონმდებლობის სფეროში, გამომდინარე აქედან აუცილებელია გარკვეული ყამირი საკანონმდებლო სივრცის შევსება ნორმატიული მოწესრიგებით.

აღნიშნული ცვლილება ასევე მნიშვნელოვანია, რადგან საჯარო სამსახურის პრინციპს წარმოადგენს საქართველოს მოქალაქეთათვის საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობა მათი უნარისა და პროფესიული მომზადების შესაბამისად და მოსამსახურეთა კადრების სტაბილურობა; სწორედ ამ პრინციპის უზრუნველყოფის გარკვეულ საფუძველს წარმოადგენს შესაბამისი ცვლილება.

ა.ბ) კანონპროექტის მიზანი:

კანონპროექტის მიზანია სტაჟირების ინსტიტუტის სამართლებრივ რეგულირებაში მოქცევა და მისი კანონმდებლობაში ასახვა. ამ პროექტის მიზანს წარმოადგენს საჯარო და კერძო ინტერესებს შორის ბალანსის უზრუნველყოფა.

სტაჟირება საჯარო სამსახურში, რა თქმა უნდა, თავის თავში უკვე მოიცავს ორმხრივ ვალდებულებას, ერთი მხრივ, საჯარო სამსახურის დაწესებულების მიერ, ხოლო მეორე მხრივ, სტაჟიორის მხრიდან. აქედან გამომდინარე, მათ შორის უკვე არსებობს გარკვეული ფაქტობრივად აღიარებული სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა ამის მიუხედავად დღევანდელი კანონმდებლობის შესაბამისად პირს არ აქვს შესაძლებლობა დააკმაყოფილოს ის სტანდარტი, რასაც აწესებს კონკრეტული საჯარო სამსახური იმ ნაწილში, როდესაც ის ითხოვს საჯარო სამსახურის კონკურსში მონაწილე აპლიკანტისგან საჯარო სამსახურში მუშაობის სტაჟს. ამ

ცვლილებისა და დამატების შემთხვევაში ის პირი, ვინც გაივლის სტაჟირებას საჯარო სამსახურში, დააკმაყოფილებს ამ სტანდარტს და შესაძლებლობა ექნება გააგრძელოს კონკურსში მონაწილეობის მიღება და შესაბამისად, თუ იგი მოახერხებს სხვა, უფრო მეტად მნიშვნელოვანი კვალიფიკაციის განსაზღვრელი ეტაპების გავლას და არ შეიზღუდება მხოლოდ ფორმალური წინაპირობებით, ეს დადებითად წაადგება ერთის მხრივ სახელმწიფო ან საჯარო დაწესებულებას, ვინაიდან მას ექნება ფართო არჩევანი აირჩიოს უფრო კვალიფიციური თანამშრომელი, ხოლო მეორე მხრივ, საჯარო დაწესებულებაში სამსახურის გაგრძელებით დაინტერესებულ პირს ექნება შესაძლებლობა განვითარდეს პროფესიულად.

აღნიშნული ცვლილება ხელს შეუწყობს საჯარო სამსახურში კარიერულ სვლას და პროფესიულ განვითარებას, რაც ზოგადად სახელმწიფოს ინსტიტუციური განვითარების ძირითადი გარანტიაა.

ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი:

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი მე-3 მუხლს ემატება „გ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც დგინდება სტაჟირების ზოგადი ცნება და მისი საკანონმდებლო მოწესრიგების საფუძვლები, კერძოდ დგინდება, რომ სტაჟირება შეიძლება იყოს ანაზღაურებადი ასევე უნდა იყოს ვადიანი და ასევე სტაჟირების წესს უნდა განსაზღვრავდეს კონკრეტული სახელმწიფო ორგანო ან კონკრეტული დაწესებულება, რომლის ფარგლებშიც ხდება ამგვარი საქმიანობის განხორციელება.

მე-4 მუხლს ემატება მე-5 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც განისაზღვრება საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის გავრცელების ფარგლები უშუალოდ სტაჟირების ინსტიტუტთან დაკავშირებით. კანონს ემატება მე-4¹ მუხლი რომელითაც დგინდება, რომ სტაჟირების გავლის წესს ადგენს შესაბამისი უწყება ან დაწესებულება და ამავე მუხლით განისაზღვრება სტაჟირების ვადები. ასევე სტაჟირების გავლის დამდასტურებელი მოწმობის გაცემის საკითხები. აღნიშნული საკითხი პირდაპირ უკავშირდება შემდგომ ცვლილებას, კერძოდ 124-ე მუხლის პირველი პუნქტი იცვლება იმდაგვარად რომ სტაჟირების ვადა ჩაითვალოს საჯარო სამსახურის საერთო სტაჟში.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება:

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

დაფინანსების წყარო შესაძლოა იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტი, ავტონომიური რესპუბლიკის ბიუჯეტი, ადგილობრივი ბიუჯეტი, შესაბამისი საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა და სხვა საჯარო დაწესებულებების ბიუჯეტები.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

კანონპროექტის მიღებამ შესაძლოა გავლენას მოახდინოს ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე, კერძოდ ანაზღაურებადი სტაჟირება, რომელსაც აღნიშნული კანონპროექტი სავალდებულოდ არ აცხადებს თუმცა შესაძლებელია მი საფუძველზეც საჯარო სამსახურის შესაბამისმა უწყებებმა შემოიღონ ანაზღაურებადი სტაჟირების წესი, ამ შემთხვევაში აღნიშნული სტაჟირების პირობებში შესაძლებელია გაიზარდოს ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილი შესაბამისი საშემოსავლო გადასახადებით.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

კანონპროექტს შესაძლოა გავლენა ჰქონდეს ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე, კერძოდ კანონმდებლობით დგინდება სტაჟირების პერიოდის ჩათვლა სამუშაო სტაჟში, დღეს მოქმედი კანონმდებლობით სამუშაო სტაჟის ოდენობა გავლენას არ ახდენს საჯარო სამსახურში მოხელის შრომის ანაზღაურებაზე, ვინაიდან მოხელის შრომითი ანაზღაურება მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, საკლასო დანამატს, სახელფასო დანამატს და ფულად ჯილდოს. ასევე, მოხელეთა შრომის ანაზღაურების ფონდის ფორმირების წყაროა შესაბამისი ბიუჯეტი. მოხელეთა თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისთვის მიკუთვნებული თანამდებობების თანამდებობრივი სარგოების ოდენობების განსაზღვრის წესი დგინდება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით, ხოლო აღნიშნულ კანონში არ შედის არანირი ცვლილება. („საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი 57-ე მუხლის მე-3, მე-4 და მე-6 პუნქტები). შესაბამისად მოხელის თანამდებობრივი სარგოს განსაზღვრასთან დაკავშირებით სტაჟირების სტაჟში ჩათლის საკითხს არ ექნება გავლენა მათი შრომის ანაზღაურების ზრდასთან ან შემცირებასთან დაკავშირებით.

საპენსიო საკითხებთან დაკავშირებით საბიუჯეტო ნაწილზე გავლენა აღნიშნულ საკანონმდებლო ცვლილებას არ ექნება გავლენა, ვინაიდან საქართველოს კანონმდებლობა ძირითადად არ ითვალისწინებს სამუშაო სტაჟის საფუძველზე საპენსიო საკითხების განსაზღვრას. და რომც ითვალისწინებდეს საკანონმდებლო ინიციატივით დგინდება, გარდამავალი დებულება, რომლის მიხედვითაც სამუშაო სტაჟის საერთო ვადაში სტაჟირების ჩათვლა მოხდება 2019 წლიდან 1 იანვრის შემდგომ წარმოშობილ ურთიერთობებზე, გამომდინარე აქედან აღნიშნულ საკანონმდებლო ინიციატივას ვერ ექნება გავლენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე, ვერც მიმდინარე საბიუჯეტო წლის და ვერც მომდევნო საბიუჯეტო წლის განმავლობაში.

თუმცა საკანონმდებლო ინიციატივის ფარგლებში კანონპროექტი პირდაპირ (უშუალოდ) არ იწვევს ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე გავლენას იქიდან გამომდინარე, რომ სტაჟირების საკითხთან დაკავშირებით და მის ანაზღაურების წესთან დაკავშირებით კონკრეტულ უწყებებს გააჩნიათ უფლებამოსილება უშუალოდ მოაწესრიგონ საკითხი, კერძოდ დღევანდელი კანონმდებლობითაც მაგალითად ფინანსთა სამინისტროს საგამოძიებო სამსახურში სტაჟირება შეიძლება იყოს, როგორც ანაზღაურებადი ასევე, ანაზღაურების გარეშე. ამ საკანონმდებლო ინიციატივის ფარგლებშიც კონკრეტულ უწყებას ექნება ამ საკითხის მოწესრიგების უფლებამოსილება.

კანონპროექტს შეიძლება ჰქონდეს გავლენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე იმდენად რამდენადაც საჯარო სამსახურის ბიუროს ექნება ვალდებულება განახორციელოს საჯარო სამსახურში სტაჟირება გავლილი პირების შესახებ ინფორმაცია ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში. თუმცა იმდენად რამდენადაც აღნიშნული სისტემაში ძირითადი ინფორმაციის ასახვის საკითხი უკვე მოწესრიგებული საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად და შესაბამისად საჯარო სამსახურის ბიუროს ინფორმაციულ ტექნოლოგიურ მომსახურებას უწევს საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს შესაბამისი ინფორმაციულ-ტექნოლოგიური სამსახური. დღესდღეობით საჯარო სამსახურის ბიუროს ამგვარი ინფორმაციის დასამუშავებლად შექმნილი სისტემის მომსახურების განსახორციელებლად იხდის ყოველთვიურად 5 000 ლარს, შესაბამისად ყოველწლიურად 60 000 ლარის, აღნიშნულ შემთხვევაში სავარაუდოდ ამგვარი ინფორმაციის დამუშავება სხვა

დამატებითი ადამიანური რესურსის ან სხვა ადმინისტრაციულ რესურსთან არ იქნება დაკავშირებული და შესაბამისად კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში დაფინანსება განხორციელდება აღნიშნული თანხიდან, რაც გათვალისწინებულია მიმდინარე წლის სახელმწიფო ბიუჯეტშიც.

საჯარო სამსახურში სტაჟირება შეიძლება იყოს ანაზღაურებადი ასევე ანაზღაურების გარეშე, ისევე როგორც დღეს მოქმედი კანონმდებლობით ამ ცვლილების შესაბამისად საკანონმდებლო ინიციატივით არ იცვლება ეს სამართლებრივი რეჟიმი. ყველა კონკრეტულ საჯარო დაწესებულებას თუ შესაბამის უწყებას აქვს უფლებამოსილება თავად მოაწესრიგოს ეს საკითხი შიდა უწყებრივი აქტის საფუძველზე, რომლის სამართლებრივ საფუძველსაც ქმნის შესაბამისი საკანონმდებლო დათქმა.

რაც შეეხება ანაზღაურებადი სტაჟირების საკითხს, მაგალითისათვის დღევანდელი მოცემულობით საჯარო სამსახურში სტაჟირების ანაზღაურების ოდენობა არის დაახლოებით ყოველთვიურად არის 400-დან 700-ლარამდე, ყოველწლიურად ანაზღაურებადი სტაჟირების საზღაურს შეადგენს 4800 ლარიდან 8400 ლარამდე (მაგალითისათვის საქართველოს პროკურატურაში ანაზღაურებადი სტაჟირების თანხას შეადგენს ყოველთვიურად 480 ლარს,¹ ხოლო ასევე მაგალითისათვის საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში სტაჟირის სარგო იმავე პერიოდში შეადგენს 680 ლარს.²).

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები:

კანონპროექტის მიღება არ იწვევს ახალი ფინანსური ვალდებულებების აღებას.

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

კანონპროექტს გავლენა შესაძლოა ქონდეს შესაბამის პირებზე, როდესაც სტაჟირება იქნება ანაზღაურებადი, თუმცა საკანონმდებლო ინიციატივა იმპერატიულად არ განსაზღვრავს სტაჟირების ანაზღაურების თემას და ამ საკითხზე გადაწყვეტილების მიღება წარმოადგენს შესაბამისი დაწესებულების კომპეტენციას. მაგალითისათვის დღევანდელი მოცემულობით საჯარო სამსახურში სტაჟირების ანაზღაურების ოდენობა არის დაახლოებით ყოველთვიურად არის 400-დან 700-ლარამდე, ყოველწლიურად ანაზღაურებადი სტაჟირების საზღაურს შეადგენს 4800 ლარიდან 8400 ლარამდე (მაგალითისათვის საქართველოს პროკურატურაში ანაზღაურებადი სტაჟირების თანხას შეადგენს ყოველთვიურად 480 ლარს, ხოლო ასევე მაგალითისათვის საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში სტაჟირის სარგო იმავე პერიოდში შეადგენს 680 ლარს.).

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

კანონპროექტი არ აწებს გადასახადებს მოსაკრებლებს ან/და სხვა სახის გადასახდელს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან:

¹ <https://www.hr.gov.ge/JobProvider/UserOrgVaks/Details/42964>

² <https://www.hr.gov.ge/JobProvider/UserOrgVaks/Details/44997>

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის დირექტივებთან:

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის დირექტივებს.

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

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

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

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები:

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

ასეთი არ არსებობს

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

ასეთი არ არსებობს

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საპარლამენტო ფრაქცია „ქართული ოცნება - ძლიერი საქართველოსთვის“

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საპარლამენტო ფრაქცია „ქართული ოცნება - ძლიერი საქართველოსთვის“

საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“
იმ მუხლის (მუხლების) მოქმედი სრული რედაქცია, რომელშიც (რომლებშიც)
წარმოდგენილი კანონის პროექტით შედის ცვლილება

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, აგრეთვე სახელმწიფო თავდაცვას;
- ბ) სახელმწიფო მოსამსახურე – პირი, რომელსაც სახელმწიფო სამსახურში არჩევითი ან დანიშვნითი თანამდებობა უკავია და რომლის სამართლებრივი სტატუსი და უფლებამოსილება განისაზღვრება საქართველოს კონსტიტუციის ან/და შესაბამისი საკანონმდებლო აქტის საფუძველზე; ამ პირის მოადგილე;
- 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 პრეზიდენტის, 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, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატში, საქართველოს ცენტრალური საარჩევნო კომისიის აპარატში, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი საარჩევნო კომისიების აპარატებში, სახელმწიფო რწმუნებულის – გუბერნატორის 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 სამტატო 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 პირისათვის გათვალისწინებული თანამდებობები;

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 – გუბერნატორი და მისი მოადგილე, მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამდებობის პირი, მუნიციპალიტეტის მერი, მერის მოადგილე;

კ) საჯარო დაწესებულება – 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;

ლ) თანამდებობა – კარიერული საფეხური, რომელიც ფუნქციონირებს ერთობლიობა 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.

საქართველოს 2017 წლის 26 ივლისის კანონი №1265 - ვებგვერდი, 29.07.2017წ.

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

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 საპარლამენტო ფრაქციის, დროებითი საგამომიებო კომისიისა და სხვა დროებითი კომისიის აპარატების, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოების ფრაქციის აპარატის, 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) პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორსა და მის მოადგილეზე;

ი) ეროვნული უშიშროების საკითხებში საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწეზე – ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივანზე და მის მოადგილეზე;

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 პრეზიდენტის, 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) საქართველოს პრემიერ-მინისტრის უშუალო დაქვემდებარებაში არსებული სპეციალური დანიშნულების სახელმწიფო დაწესებულების – საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის უფროსზე და მის მოადგილეებზე;

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.

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“, „ბ“ 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.

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

ა) საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეებზე;

ა¹) საქართველოს პრემიერ-მინისტრის უშუალო დაქვემდებარებაში არსებული სპეციალური დანიშნულების სახელმწიფო დაწესებულების – საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის სისტემის მოსამსახურეებზე;

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

გ) საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს საგამოძიებო სამსახურის თანამშრომელზე;

დ) საქართველოს დაზვერვის სამსახურის თანამშრომელზე;

ე) სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის თანამშრომელზე;

ვ) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სისტემის სამხედრო მოსამსახურეზე, საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბისა და სახმელეთო ჯარების თანამშრომელზე;

ზ) დიპლომატიური სამსახურის თანამშრომელზე;

თ) საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს სისტემაში დასაქმებულ მოსამსახურეზე;

ი) საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტოს თანამშრომელზე;

კ) პროკურატურის მუშაკზე, გარდა პროკურორისა და პროკურატურის გამომძიებლისა;

ლ) საქართველოს ეროვნული უშიშროების საბჭოს აპარატზე;

მ) (ამოღებულია - 07.12 2017, №1710);

ნ) ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოს აპარატზე;

ო) საქართველოს ეროვნული ბანკის აპარატზე;

პ) საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის სისტემის მოსამსახურეზე;

ჟ) სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის თანამშრომელზე.

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.

მუხლი 124. სამსახურის სტაჟი

1. სამსახურის სტაჟი მოიცავს სახელმწიფო სამსახურსა და საჯარო სამსახურში საქმიანობის, მათ შორის, გამოსაძეღ, 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 ორგანული კანონი
„საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“
ცვლილებების შეტანის თაობაზე“

მუხლი 1. საქართველოს ორგანული კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, №75, 27.12.2010, მუხ. 461) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილება:

1. მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა ასევე შეიძლება ითვალისწინებდეს ანაზღაურებით, ანაზღაურების გარეშე შრომითი ურთიერთობას სტაჟიორსა(პრაქტიკანტი) და დამსაქმებელს შორის.

2. საქართველოს შრომის კოდექსს დაემატოს შემდეგი შინაარსის 2¹ მუხლი :

„2¹. სამუშაო გამოცდილება

სამუშაო გამოცდილება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის დროის განსაზღვრულ პერიოდში შესრულებულ საქმიანობის ვადას, აღნიშნული ვრცელდება როგორც ანაზღაურებად ისე არა ანაზღაურებად სტაჟირებაზე.“.

3. მე-3 მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის 3¹ პუნქტი:

„1. დასაქმებული სტაჟიორი(პრაქტიკანტი) არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე კვალიფიკაციის ამაღლების, გამოცდილების მიღებისა ან/და პროფესიული განვითარების მიზნით დამსაქმებელთან ამყარებს შრომით ურთიერთობას ამ კოდექსით გათვალისწინებული წესით“.

2. სტაჟიორის(პრაქტიკანტის) უფლებამოსილებები, სამუშაო პირობები, მათ შორის შვებულებასთან დაკავშირებული საკითხები, განისაზღვრება სტაჟიორსა(პრაქტიკანტი) და დასაქმებულს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით.“.

4. მე-6 მუხლის:

ა) 1² პუნქტს დაემატოს შემდეგი შინაარსის „დ¹“ ქვეპუნქტი:

„დ¹) შრომითი ხელშეკრულება იდება დამსაქმებელსა და სტაჟიორს(პრაქტიკანტს) შორის;“.

ბ) 1⁶ პუნქტის შემდეგ დაემატოს შემდეგი შინაარსის 1⁷ ქვეპუნქტი:

„1⁷. ამ მუხლის 1² პუნქტის „დ¹“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ხელშეკრულება არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ, ურთიერთობის გაგრძელებისას, უნდა მოხდეს ახალი ხელშეკრულების დადება არაუმეტესე იმავე ვადისა.

მუხლი 2.

ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე

საქართველოს პრეზიდენტი

გიორგი მარგველაშვილი

განმარტებითი ბარათი

საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“

ა) ზოგადი ინფორმაცია საკანონმდებლო წინადადების შესახებ

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი:

საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს სტაჟიორის/პრაქტიკანტის ცნებას შრომით ბაზარზე. რაც ნიშნავს, რომ ზოგადად სტაჟიორის/პრაქტიკანტის სტატუსი, როგორც მონაწილე შრომის პროცესისა, საქართველოში არ არსებობს. მიუხედავად იმისა რომ ცალკეული უწყებები და იურიდიული პირები თავიანთი შიდა რეგულაციებით ცნობენ პრაქტიკანტის სტატუსს, მათ გააჩნიათ დისკრეცია თავიანთი შეხედულებისამებრ განსაზღვრონ პრაქტიკანტებთან საკუთარი ურთიერთობის წესები, რაც აისახება შინაგანაწესსა და შრომითი ხელშეკრულებაში, რის გამოც ხშირია პრაქტიკანტთა უფლებების დარღვევა. მარტივი დაკვირვებისა და დედუქციის საფუძველზე შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ საქართველოში ე.წ. დროებით დასაქმებულთა უდიდესი წილი პრაქტიკანტებზე მოდის. როგორც ერთი შეხედვით ჩანს, სტაჟიორი/პრაქტიკანტი მუშაკები შრომითი ბაზრის ყველა სფეროში გვხვდებიან. პრაქტიკის ვადები, ფინანსური ანგარიშსწორების, სამუშაო გრაფიკის რეგულირება ხდება ინდივიდუალურ რეჟიმში. ასევე არცერთი ნორმით არ არის რეგულირებული პირზე მისი პრაქტიკის დამადასტურებელი რა სახის დოკუმენტი უნდა გაიცეს. (სერთიფიკატი/ცნობა/ხელშეკრულება).

მოქმედი კანონმდებლობიდან გამომდინარე, რომელიც დამსაქმებლს ზემოთ აღნიშნულ ვალდებულებას არ აკისრებს, არსებობს უკიდურესი საფრთხე, რომ პრაქტიკანტი, რომელიც პირნათლად შეასრულებს შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, შესაძლოა დარჩეს პრაქტიკის დროს გაწეული შრომის დამადასტურებელი დოკუმენტის გარეშე. ეს ყოველივე მხოლოდ დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული. სამოქალაქო ჩართულობის ცენტრის მიერ სტაჟიორთა/პრაქტიკანტთა უფლებრივი მდგომარეობისა და არსებული რეალობის შესწავლის მიზნით ჩატარდა კვლევა, რომლის ფარგლებშიც დადგინდა, რომ დასაქმებულ სტაჟიორთა/პრაქტიკანტთა უმრავლესობა სტაჟირებას/პრაქტიკას გადის ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე არაანაზღაურებადი ფორმით, რაც მათი უფლებების დარღვევის რისკს საგრძნობლად ზრდის.

პრობლემურ საკითხად რჩება ის გარემოება, რომ ანაზღაურებად სამსახურში მისაღებად, როგორც წესი, ერთ-ერთ მთავარ წინაპირობად მითითებულია სამუშაო გამოცდილება. იმის გამო, რომ პრაქტიკანტის სტატუსი საქართველოს კანონმდებლობით საერთოდ არ არის განსაზღვრული, პრაქტიკის განმავლობაში გაწეული სამუშაო ავტომატურად არ იძენს სამუშაო გამოცდილების სტატუსს. აღწერილი ფაქტორები ქმნიან გარემოს, სადაც დასაქმებული ხშირ შემთხვევაში იძულებულია იმუშაოს ანაზღაურების გარეშე და განუსაზღვრელი ვადით საჯარო თუ კერძო სტრუქტურაში, იმ მოლოდინით რომ მას ადრე თუ გვიან დაასაქმებენ ან/და პრაქტიკის პერიოდს სამუშაო გამოცდილებად ჩაუთვლიან. ხოლო ამ ვარაუდების გამართლების შემთხვევაში პრაქტიკა გავლილი პირი უნდა იყოს სხვა დამსაქმებლის კეთილი ნების

იმედზე, რომ პრაქტიკის გავლის დამადასტურებელი დოკუმენტის წარდგენისას მას გავლილ პრაქტიკას სამუშაო გამოცდილებად ჩაუთვლიან.

ა.ბ) კანონპროექტის მიზანი:

კანონპროექტის მიზანია, საქართველოს ორგანულ კანონში „შრომის კოდექსში“ ცვლილებების შეტანა, რომლის საფუძველზეც განისაზღვრება პრაქტიკანტების უფლებრივი მდგომარეობა, რისი საშუალებითაც სხვა დასაქმებულების მსგავსად, პრაქტიკანტთა შრომითი ურთიერთობის საფუძველზე წარმოშობილი უფლებები დაცული იქნება.

ა.გ) კანონპროექტის არსი:

კანონპროექტის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ შრომით ბაზარზე განისაზღვროს სტაჟიორის/პრაქტიკანტის სტატუსი, როგორც შრომითი ურთიერთობის თანაბარუფლებიანი მონაწილისა, რაც იძლევა იმის საშუალებას რომ მათ ჰქონდეთ საშუალება საკანონმდებლო მექანიზმებით დაიცვან თავიანთი უფლებები.

პრაქტიკანტის ცნებისა და მისი სამართლებრივი მდგომარეობის განსაზღვრა შრომის კოდექსში, მოგვცემს საშუალებას, პრაქტიკანტის სტატუსი გავუთანაბროთ ჩვეულებრივი დასაქმებულის სტატუსს. ეს დაეხმარება იმ პირებს, რომლებიც ანაზღაურების გარეშე მუშაობენ სხვადასხვა უწყებებში, იურიდიულ პირებსა და ფიზიკურ პირებთან მოითხოვონ საკუთარი შრომითი გამოცდილების აღიარება, როგორც დამსაქმებლისგან ასევე სახელმწიფოსგან. ცვლილებების პროექტი განსაკუთრებულ აქცენტს აკეთებს ანაზღაურების არ მქონე პრაქტიკანტების უფლებების დაცვაზე. რადგან დამსაქმებლები ხშირად ბოროტად იყენებენ თავიანთ უპირატეს მდგომარეობას, აუცილებელია დაწესდეს კონკრეტული იმპერატიული მოთხოვნები კანონმდებლობაში, რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს დამსაქმებელი პრაქტიკანტთან ხელშეკრულების დადებისას. პროექტის მიხედვით პრაქტიკანტთან შესაძლებელია წერილობითი ფორმით, დაიდოს ხელშეკრულება არაუმეტეს 6 თვის ვადით, რაც გულისხმობს რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვის შემდეგ, დამსაქმებელს უფლება ექნება მხარეთა სურვილის შემთხვევაში გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა, ანაზღაურებით ან ანაზღაურების გარეშე. აღნიშნული ცვლილების შედეგად დამსაქმებელს შეზღუდული ექნება გააფორმოს გრძელვადიანი სტაჟირების ხელშეკრულება არაუმეტეს 6 თვის ვადისა. აღნიშნული ცვლილების მიზანია დაიცვას სტაჟიორი/პრაქტიკანტის ინტერესები. კერძოდ დასაქმებული აღარ იქნება საფრთხის ქვეშ, რომ მისი შრომითი რესურსი დამსაქმებელმა გამოიყენოს უფასოდ და მოახდინოს დასაქმებულის ექსპლუატაცია ხანგრძლივი დროით. 6 თვიანი ვადის გასვლის შემდეგ დამსაქმებელს უფლება ექნება ან გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულება ყოფილ სტაჟიორთან/პრაქტიკანტთან ან მისცეს ყოფილ სტაჟიორს მისი კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტი.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:
კანონპროექტის მიღება არ მოითხოვს ბიუჯეტიდან დამატებითი ხარჯების გამოყოფას.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის შემოსავლის ნაწილზე:

კანონპროექტის მიღებამ შესაძლოა გავლენას იქონიებს ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე, კერძოდ თუ კი სტაჟირება გახდება ანაზღაურებადი შეიძლება გაიზარდოს საშემოსავლო გადასახადი სხელმწიფო ბიუჯეტში.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

კანონპროექტის მიღება გავლენას არ იქონიებს ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები:

კანონპროექტის მიღება არ გამოიწვევს სახელმწიფოსთვის ახალი ფინანსური ვალდებულებების წარმოქმნას.

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

შესაძლოა გავლენა ქონდეს შესაბამისი დამსაქმებელ და ასევე დასაქმებულ პირებზე, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულ პრაქტიკანტსა და დამსაქმებელს შორის წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობა გათვალისწინებს სამუშაოს შესრულებას ანაზღაურებით. კანონპროექტიდან გამომდინარე სტაჟირებაგან, რომლებზეც შეიძლება გავრცელდეს ეს კანონი ერთმანეთისაგან უნდა გავმიჯნოთ პირები, რომლებიც შეიძლება იღებდნენ ანაზღაურებას და პირები რომლებიც არ იღებენ შესაბამის ანაზღაურებას. კერძოდ ანაზღაურებადი სტაჟირების შემთხვევაში მათზე შესაძლოა გავრცელდეს, როგორც ანაზღაურებადი ის სხვა სახის შვებულებაც, თუმცა რაც შეეხება არა ანაზღაურებად სტაჟირებას მათთან დაკავშირებით კანონი ითვალისწინებს დათქმას, რომ მათზე მხოლოდ დამსაქმებელთან დადებული ხელშეკრულების შემთხვევაში შეიძლება გავრცელდეს შვებულებასთან დაკავშირებული და სხვა საკითხები, ამგვარი ურთიერთობის ძირითადი რეგულირება უნდა განხორციელდეს შესაბამისი ხელშეკრულების საფუძველზე. საშუალოდ ანაზღაურებადი სტაჟირების შემთხვევაში ანაზღაურების ოდენობა შეადგენს 400-დან 600-ლარამდე ყოველთვიური ოდენობით. აღნიშნული ინიციატივა შეეხება მხოლოდ კერძო სექტორს და შესაბამისი ინიციატივით მათ ექნებათ შესაძლებლობა მოაწესრიგონ სტაჟირებასთან დაკავშირებული ურთიერთობები.

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

კანონპროექტი არ აწესებს გადასახადებს მოსაკრებლებს ან/და სხვა სახის გადასახდელს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან:

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის დირექტივებთან:

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის დირექტივებს.

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

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან:
კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები:

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

ასეთი არ არსებობს

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

ასეთი არ არსებობს

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საპარლამენტო ფრაქცია „ქართული ოცნება - ძლიერი საქართველოსთვის“

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საპარლამენტო ფრაქცია „ქართული ოცნება - ძლიერი საქართველოსთვის“

საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსის“
იმ მუხლის (მუხლების) მოქმედი სრული რედაქცია, რომელშიც (რომლებშიც)
წარმოდგენილი კანონის პროექტით შედის ცვლილება

მუხლი 2. შრომითი ურთიერთობა

1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.
 2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.
 3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.
 4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.
 5. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.
 6. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.
- საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.

მუხლი 3. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები

1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ – დასაქმებულთა გაერთიანება).
2. დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.
3. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.
4. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული.
5. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება.

მუხლი 6. შრომითი ხელშეკრულების დადება

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

1¹. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.

1². გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:

ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;

ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

1³. თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

1⁴. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები.

1⁵. ამ მუხლის 1⁴ პუნქტის მოქმედება არ ვრცელდება მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.

1⁶. გარდა ამ მუხლის 1² პუნქტის „ა“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, თუ შრომითი ურთიერთობა დაწყებულია ამ მუხლის 1⁴ პუნქტით განსაზღვრულ 48-თვიან პერიოდში, ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

2. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება იდება მხარეთათვის გასაგებ ენაზე. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს რამდენიმე ენაზე. თუ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება რამდენიმე ენაზეა დადებული, იგი უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების შემთხვევაში.

3. პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

4. დასაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე.

5. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დასაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ხოლო შემდგომ – მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება.

6. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და განიხილება, როგორც ერთი შრომითი ხელშეკრულება.

7. წინა შრომითი ხელშეკრულება ძალას ინარჩუნებს იმდენად, რამდენადაც მისი დებულებები შეცვლილი არ არის შემდგომი ხელშეკრულებით.

8. დასაქმებულთან ერთსა და იმავე პირობაზე დადებული რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში უპირატესობა ენიჭება ბოლოს დადებულ ხელშეკრულებას.

9. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;

ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;

გ) სამუშაო ადგილი;

დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;

ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი;

ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;

ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

10. ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

(მე-6 მუხლის¹-1

³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1

³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დასაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1

³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დასაქმებელთან გრძელდება

5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1

³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ)

საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.