

# საჯარო სამსახურში პრემიის გაცემის წესი

სამართველოსა და  
საზღვარგარეთის ქვეყნებში  
არსებული პრაქტიკა



სამართველოს ანაღვრდა იურიზტთა ასოციაცია

# **საჯარო სამსახურში პრემიის გაცემის წესი**

საქართველოსა და საზღვარგარეთის  
ქვეყნებში არსებული პრაქტიკა

თბილისი  
2013

კვლევა განხორციელებულია საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის მიერ პროექტის - “ანგარიშვალდებულებისა და გამჭვირვალობის ხელშეწყობა საქართველოში” - ფარგლებში, “ღია საზოგადოების ინსტიტუტის” (OSI) - ფინანსური მხარდაჭერით.

გამოცემაზე პასუხისმგებელია საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია და მისი შინაარსი არ გამოხატავს დონორის ოფიციალურ პოზიციას.



OPEN SOCIETY INSTITUTE

**ავტორი: ბიორგი ნარმანი**

**კვლევის ასისტენტი: სალომე სალარაძე**

**რედაქტორი: ხათუნა ყვირალაშვილი**

**ტექ. რედაქტორი: ირაკლი სვანიძე**

**გამოცემაზე პასუხისმგებელი: ეკატერინე ფოფხაძე  
სულხან სალარაძე**



აიწყო და დაკაბადონდა

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციაში.

ჯ. კახიძის ქ. 15 თბილისი 0102 საქართველო

(+995 32) 295 23 53, 293 61 01

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, ასოციაციის წერილობითი ნებართვის გარეშე

© 2013, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია

## ს ა რ ჩ ე ვ ი

შესავალი .....	5
1. კვლევის შინაარსი და მიზნები .....	5
2. მეთოდოლოგია .....	6
3. კვლევის ძირითადი მიგნებები .....	7
საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების წესი საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად .....	8
1. თანამდებობრივი სარგო .....	8
2. პრემია .....	10
3. კანონით გათვალისწინებულ დანამატები .....	11
ადმინისტრაციულ ორგანოებში არსებული პრემირების წესი .....	13
საქართველოს მთავრობის კანცელარია .....	13
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო .....	14
საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო .....	16
საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო .....	17
საქართველოს კულტურისა და ძეგლთა დაცვის სამინისტრო .....	18
საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო .....	18
საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტრო .....	20
საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო ...	20
საქართველოს გარემოს დაცვის სამინისტრო .....	21
საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო .....	22
საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტრო .....	23
საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ....	23

საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო .....	24
საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო .....	25
საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო .....	26
საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი რეინტეგრაციის საკითხებში .....	26
საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის საკითხებში .....	26
საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი დიასპორის საკითხებში .....	27
საქართველოს ენერგეტიკისა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტრო .....	28
საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტრო .....	28
საქართველოს პარლამენტის აპარატი .....	29
საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაცია .....	30
საერთაშორისო გამომცემი .....	32
კანადა .....	33
დანია .....	34
ფინეთი .....	35
საფრანგეთი .....	35
გერმანია .....	37
უნგრეთი .....	38
იტალია .....	39
სამხრეთ კორეა .....	39
ესპანეთი .....	41
შვედეთი .....	42
შვეიცარია .....	43
გაერთიანებული სამეფო .....	44
დასკვნა და რეკომენდაციები .....	46

## შესავალი

### 1. კვლევის შინაარსი და მიზნები

საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების საკითხი საჯარო სამსახურის ფუნქციონირების ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან ასპექტს წარმოადგენს როგორც საქართველოში, ისე მსოფლიოს თითქმის ყველა ქვეყანაში. სწორედ ანაზღაურებასთან არის დაკავშირებული ისეთი საკითხები, როგორიცაა კორუფციის წინააღმდეგ ეფექტიანი ბრძოლა საჯარო სექტორში, კვალიფიციური კანდიდატების დაინტერესება საჯარო სამსახურში საქმიანობით, მათი მოტივაციის შენარჩუნება და შესრულებული სამუშაოს მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფა. შესაბამისად, ანაზღაურების სისტემის დახვეწა საჯარო სექტორის რეფორმის მნიშვნელოვან პრიორიტეტს უნდა წარმოადგენდეს.

საჯარო მოხელეების ანაზღაურების სისტემის რეფორმა ასახული იყო საქართველოს ეროვნული ანტიკორუფციული სტრატეგიის განხორციელების სამოქმედო გეგმაში, რომელიც 2010 წელს იქნა მიღებული. სამოქმედო გეგმის თანახმად, 2012-2013 წლებში საჯარო სტრუქტურები ეტაპობრივად უნდა გადასულიყვნენ საკონტრაქტო სახელფასო სისტემაზე.<sup>1</sup> თუმცა, აღნიშნული მიმართულებით მნიშვნელოვანი ნაბიჯები დღემდე არ გადადგმულა. საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ 2011 წელს შემუშავებული საჯარო სამსახურის კოდექსის კონცეფციის თანახმად, პოლიტიკური და სახელმწიფო მოხელის კაბინეტის თანამდებობათა რაოდენობასა და დასახელებებს, აგრეთვე, თანამდებობრივ სარგოებს, გამოყოფილი ასიგნებების საფუძველზე, ადგენს პოლიტიკური და სახელმწიფო მოხელე. კონცეფცია ასევე მიუთითებს, რომ „ანაზღაურების აღნიშნული სისტემა განსხვავდება ამერიკული სისტემისაგან, რომლის თანახმადაც, პირი შრომით ანაზღაურებას იღებს ანაზღაურების ფედერალური სისტემის მიხედვით, სადაც მისი ოდენობა დამოკიდებულია პირის განათლების დონესა და სამუშაო გამოცდილებაზე. უფრო მოქნილი პრაქტიკა გვხვდება შვედეთსა და ახალ ზელანდიაში, სადაც ხელფასები სააგენტოებში განისაზღვრება ინდივიდუალურად, დამქირავებელსა და

<sup>1</sup> საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება „საქართველოს ეროვნული ანტიკორუფციული სტრატეგიის განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, 14 სექტემბერი, 2010.

დაქირავებულს შორის მოლაპარაკების შედეგად. აღნიშნული სისტემის უპირატესობა მდგომარეობს იმაში, რომ იგი ხელს უწყობს კვალიფიციური კადრების მოზიდვას, ვინაიდან სთავაზობს ინდივიდუალურად მორგებულ პირობებს (ხელფასი, შვებულება, სამუშაო დრო, სოციალური დაცვის გარანტიები და ა.შ.)<sup>2</sup> ჩვენს ხელთ არსებული ინფორმაციით, რომელიც, ძირითადად, მედია საშუალებებში გავრცელებულ მასალებს ეყრდნობა, საჯარო მოხელეთა მიმართ არსებული მიდგომა იცვლება ახალი ხელისუფლების მიერ, რომელიც აქცენტს საჯარო მოხელეთა კარიერული განვითარების მოდელზე აკეთებს.

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია (შემდგომში „საია“) აქტიურად არის ჩართული ახალი ანტიკორუფციული სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავების პროცესში, რომელიც მომავალი წლიდან უნდა შევიდეს ძალაში. იგეგმება, რომ აღნიშნულ დოკუმენტებში აისახოს საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების რეგულირების საკითხი და განისაზღვროს კონკრეტული მექანიზმები მისი რეფორმისთვის.

წინამდებარე კვლევის ძირითად მიზანს შემდეგი საკითხების შეფასება და ანალიზი წარმოადგენდა:

ა) რა მდგომარეობაა საჯარო სექტორში მოხელეთა ანაზღაურების საკითხთან დაკავშირებით, კერძოდ კი, საჯარო მოხელეთა პრემიების სისტემის თაობაზე, რადგან საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, სწორედ პრემია წარმოადგენს საჯარო მოხელის შრომითი გასამრჯელოს ისეთ ნაწილს, რომელიც, ძირითადად, სუბიექტური კრიტერიუმების საფუძველზე გაიცემა.

ბ) საერთაშორისო გამოცდილების შესწავლა საჯარო მოხელეთა პრემიების თაობაზე და არსებული პრაქტიკა.

## 2. მეთოდოლოგია

კვლევაზე მუშაობისას გამოყენებული იქნა შემდეგი მეთოდოლოგია:

- პირველ ეტაპზე განხორციელდა არსებული სამართლე-

<sup>2</sup> საჯარო სამსახურის ბიურო, საჯარო სამსახურის კოდექსის კონცეფცია, 2011. იხ. [http://www.csb.gov.ge/uploads/\\_03.06.2011.pdf](http://www.csb.gov.ge/uploads/_03.06.2011.pdf) (ბოლო განახლება 1 მაისი, 2013).

ბრივი ბაზის, კერძოდ, შემდეგი ნორმატიული აქტების შესაბამისი ნორმების ანალიზი: საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, საქართველოს კანონი „სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ და სხვა საკანონმდებლო თუ კანონქვემდებარე აქტები;

- შემდგომში მოთხოვნილ იქნა საჯარო ინფორმაცია საქართველოს მთავრობის კანცელარიიდან, საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციიდან, საქართველოს სამინისტროებიდან, მათ შორის, სახელმწიფო მინისტრების აპარატებიდან, საქართველოს პარლამენტიდან – აღნიშნულ სტრუქტურებში არსებული სამართლებრივი აქტის თაობაზე, რომელიც განსაზღვრავს პრემიების წესს; ასევე, ინფორმაცია 2012 წლის 1 ოქტომბრიდან 2013 წლის 1 აპრილამდე (პარლამენტის შემთხვევაში, 2013 წლის 1 იანვრამდე) ფაქტობრივად გაცემული პრემიების ოდენობის თაობაზე. აღნიშნული მონაცემების მოწოდების შემდეგ გაანალიზდა მიღებული საჯარო ინფორმაცია.
- კვლევის ბოლო ეტაპზე შესწავლილ იქნა საერთაშორისო გამოცდილება საჯარო მოხელეთა პრემიების თაობაზე.

### 3. კვლევის ძირითადი მიგნებები

საიას მიერ განხორციელებულმა კვლევამ რამდენიმე მნიშვნელოვანი ხარვეზი გამოავლინა, კერძოდ:

- შესწავლილ ადმინისტრაციულ ორგანოთა უმრავლესობაში არ არსებობს საჯარო მოხელეთა პრემიების წესი, რომლის შესაბამისადაც მოხდება პრემიების გაცემის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღება;
- პრემიების გაცემის შესახებ გადაწყვეტილებას არ ახლავს დასაბუთება, რომელშიც მითითებული იქნებოდა, თუ რა კონკრეტული მიღწევების, დამსახურებების გამო იღებს ესა თუ ის საჯარო მოხელე პრემიას;
- გაცემული პრემიების მოცულობა წარმოადგენს საჯარო მოხელეთა შრომითი გასამრჯელოს არსებით ნაწილს და მნიშვნელოვნად აღემატება მსოფლიოს განვითარებულ ქვეყნებში არსებულ საშუალო მაჩვენებელს.

აღნიშნული და სხვა მიგნებები, შესაბამის რეკომენდაციებთან ერთად კვლევაში დეტალურად არის აღწერილი.



## საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების წესი საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად

საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების ზოგადი წესი მოცემულია საქართველოს კანონში „საჯარო სამსახურის შესახებ“. აღნიშნული კანონის თანახმად, მოსამსახურეს უფლება აქვს, სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი). მოსამსახურის შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს **(ა) თანამდებობრივ სარგოს, (ბ) პრემიას და (გ) კანონით გათვალისწინებულ დანამატებს**. დანამატების გაცემა უნდა განხორციელდეს მხარჯავი დაწესებულებებისათვის ბიუჯეტის კანონით დამტკიცებული ასიგნებების ფარგლებში.<sup>3</sup> მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) ფონდის ფორმირების წყაროა შესაბამისი ბიუჯეტი. ამასთან, კანონის თანახმად, საბიუჯეტო ასიგნებათა შემცირება არ შეიძლება იყოს მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) და ამ კანონით გათვალისწინებული სხვა გარანტიების დაფინანსების შემცირების საფუძველი.<sup>4</sup>

### 1. თანამდებობრივი სარგო

საჯარო მოხელეთა თანამდებობრივი სარგო განსაზღვრულია სხვადასხვა ნორმატიული აქტის საფუძველზე. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, საქართველოს პრეზიდენტის, საქართველოს პარლამენტის წევრის, საქართველოს მთავრობის წევრის, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრის, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს წევრის, აგრეთვე, შესაბამისად, საქართველოს პრეზიდენტის, საქართველოს პარლამენტის მიერ დანიშნულ ან არჩეულ, საქართველოს კონსტიტუციით გათვალისწინებულ თანამდებობის პირთა თანამდებობრივ სარგოებს ადგენს საქართველოს კანონი. აღნიშნული ზოგადი წესიდან გამომდინარე, ხელისუფლების სამივე შტოს უმაღლეს თანამდებობის პირთა თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრება საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებული საკანონმდებლო აქტით. ამგვარი რეგულირების

<sup>3</sup> საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, მუხლი 37, პუნქტი 1.

<sup>4</sup> საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, მუხლი 37, პუნქტი 4.

მაგალითია საქართველოს კანონი „საქართველოს პრეზიდენტის შრომის ანაზღაურების შესახებ“, რომლის თანახმადაც, საქართველოს პრეზიდენტის ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგოს განაკვეთი განისაზღვრება 4 720 ლარით;<sup>5</sup> საქართველოს კანონი „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრთა შრომის ანაზღაურების შესახებ“ ასევე ადგენს, რომ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრთა ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგოს განაკვეთი განისაზღვრება შემდეგი ოდენობით: (ა) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს თავმჯდომარე – 5 650 ლარი; (ბ) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს თავმჯდომარის მოადგილე, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მდივანი – 4 800 ლარი; და (გ) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრი – 4400 ლარი.<sup>6</sup>

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი ასევე ადგენს, რომ საქართველოს პრეზიდენტი ბრძანებულებით განსაზღვრავს სხვა სახელმწიფო მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოების ოდენობის ზედა და ქვედა ზღვრებს საჯარო სამსახურის თანამდებობათა რანგების მიხედვით, ხოლო შემდეგ აღნიშნული ზედა და ქვედა ზღვრების ფარგლებში შესაბამისი უწყებები განსაზღვრავენ თანამდებობრივ სარგოებსა და თანამდებობათა დასახელებებს. საქართველოს პრეზიდენტის მიერ გამოცემული მსგავსი შინაარსის აქტის მაგალითია ბრძანებულება „ავტონომიური რესპუბლიკების ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების საჯარო მოსამსახურეთა შრომის ანაზღაურების მონესრიგების თაობაზე“.<sup>7</sup> აღნიშნული ბრძანებულება ადგენს ავტონომიური რესპუბლიკების ხელისუფლების ორგანოების, თვითმმართველი ქალაქებისა და მუნიციპალიტეტების წარმომადგენლობითი და აღმასრულებელი ორგანოების

<sup>5</sup> საქართველოს კანონი „საქართველოს პრეზიდენტის შრომის ანაზღაურების შესახებ“, მუხლი 1.

<sup>6</sup> საქართველოს კანონი „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრთა შრომის ანაზღაურების შესახებ“, მუხლი 1.

<sup>7</sup> საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება „ავტონომიური რესპუბლიკების ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების საჯარო მოსამსახურეთა შრომის ანაზღაურების მონესრიგების თაობაზე“, №726, 29 აგვისტო 2005.

საჯარო მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოების ზედა ზღვარს.<sup>8</sup>

## 2. პრემია

შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) მეორე კომპონენტს პრემია წარმოადგენს. საქართველოს კანონმდებლობა (მათ შორის, საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“) არ გვთავაზობს პრემიის ზუსტ დეფინიციას და მისი განსაზღვრის მარეგულირებელ წესებს. ამგვარი წესების არარსებობა კი, აჩენს საჯარო მოხელეთა მიერ დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილებების მიღების ალბათობას. პრემიის არსიდან და საერთაშორისო გამოცდილებიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ ის წარმოადგენს საჯარო მოხელეთა ნახალისების ფორმას კონკრეტული მიღწევისა თუ გამორჩეული საქმიანობისათვის.

მიუხედავად იმისა, რომ საკანონმდებლო დონეზე არ არსებობს პრემიის განსაზღვრის მარეგულირებელი წესები, პრემიის გაცემის შესახებ გადაწყვეტილებაზე, როგორც ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტზე, უნდა გავრცელდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი მოთხოვნები. აღნიშნული კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, წერილობითი ფორმით გამოცემული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა შეიცავდეს წერილობით დასაბუთებას, რომელიც წინ უნდა უძღვოდეს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის სარეზოლუციო ნაწილს.<sup>9</sup> ამასთან, თუ ადმინისტრაციული ორგანო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას მოქმედებდა დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, წერილობით დასაბუთებაში მიეთითება ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება „ავტონომიური რესპუბლიკების ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების საჯარო მოსამსახურეთა შრომის ანაზღაურების მოწესრიგების თაობაზე“, მუხლი 2.

<sup>9</sup> საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, მუხლი 53, ნაწილი 1, 2.

<sup>10</sup> საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, მუხლი 53, ნაწილი 4.

### 3. კანონით გათვალისწინებულ დანამატები

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, კანონით გათვალისწინებული დანამატების გაცემა უნდა განხორციელდეს მხარჯავი დაწესებულებებისათვის ბიუჯეტის კანონით დამტკიცებული ასიგნებების ფარგლებში. სახელმწიფო დაწესებულების ხელმძღვანელს უფლება აქვს, მოხელეს, ზეგანაკვეთური მუშაობისა და განსაკუთრებით საპასუხისმგებლო ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით, ყოველწლიურად შრომის ანაზღაურების ფონდში წარმოქმნილი ეკონომიის ფარგლებში, დადგენილი წესით, საფინანსო წლის განმავლობაში დაუწესოს სხვა დანამატები.<sup>11</sup> კანონმდებლობით არ იკვეთება, თუ რა განსხვავებაა ამგვარ დანამატსა და პრემიას შორის და რატომ გახდა საჭირო ორივე მათგანის არსებობა შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) კომპონენტად. აღნიშნული კითხვა უფრო ძლიერდება თვით დანამატის არსისა და მისი გაცემის საფუძვლიდან გამომდინარე, რადგან ის გაცივმა საჯარო მოხელის ზეგანაკვეთური მუშაობისა და განსაკუთრებით საპასუხისმგებლო ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით. აღნიშნული გარემოებების საფუძველზე საჯარო მოხელეთა ნახალისება შესაძლებელია პრემიის ფარგლებშიც.

დანამატების გაცემის საკითხი განსაკუთრებით აქტუალური გახდა საქართველოს პრემიერ-მინისტრის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შემდეგ, რომლის თანახმადაც, საქართველოს მინისტრებს და საქართველოს მთავრობის კანცელარიის უფროსს საფინანსო წლის განმავლობაში დაუწესდათ დანამატი თვეში 4335 ლარის ოდენობით.<sup>12</sup> რაც შეეხება მინისტრთა პრემიების საკითხს, მედიაში გავრცელებული ინფორმაციის თანახმად, მთავრობის წევრები წელიწადში ერთხელ მიიღებენ პრემიას გამორჩეული საქმიანობის ან სხვადასხვა კონკრეტული მიღწევისათვის, პრემიერ-მინისტრის გადაწყვეტილების საფუძველზე. აღნიშნული გადაწყვეტილება, ერთი მხრივ,

<sup>11</sup> საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, მუხლი 37, პუნქტი 2.

<sup>12</sup> საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანება №53 „საქართველოს მინისტრებისათვის (სახელმწიფო მინისტრებისათვის) დანამატის დაწესების შესახებ“; საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანება №52

„საქართველოს მთავრობის კანცელარიის უფროსისათვის დანამატის დაწესების შესახებ“.

აუქმებს სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე პრემიების გაცემის არასწორ პრაქტიკას და შესაბამისად, წინგადადგმულ ნაბიჯად უნდა ჩაითვალოს, თუმცა, მეორე მხრივ, მიღებული გადანყვეტილების შინაარსიდან გამომდინარე, უმჯობესი იქნებოდა საქართველოს მინისტრთა და მთავრობის კანცელარიის უფროსის ანაზღაურება გაზრდილიყო არა დანამატების ხარჯზე, არამედ კანონმდებლობაში შესულიყო შესაბამისი ცვლილება და გაზრდილიყო აღნიშნული პირების თანამდებობრივი სარგო. აღნიშნულ შემთხვევაში, დანამატი არ წარმოადგენს საჯარო მოხელის შრომითი ანაზღაურების სწორ ფორმას. რეალურად, იგი სწორედ თანამდებობრივი სარგოა. ამგვარ მსჯელობას კიდევ უფრო ამყარებს ის ფაქტი, რომ დანამატის დაწესება შესაძლებელია მხოლოდ კალენდარული წლის განმავლობაში, რადგან შესაბამისი ბრძანების მიღება ბიუჯეტის შესახებ საქართველოს კანონის საფუძველზე ხდება. აქედან გამომდინარე, საქართველოს პრემიერ-მინისტრს ყოველ წელიწადს მოუწევს მსგავსი შინაარსის ბრძანების მიღება და თანამდებობის პირების დანამატების ხელახლა განსაზღვრა. თანამდებობრივი სარგოს გაზრდის შემთხვევაში კი, აღნიშნული პრობლემა არ დადგებოდა.

ბოლო პერიოდში პრემიის ნაცვლად დანამატის გაცემის გამოყენება ხდება სხვა შემთხვევებშიც. ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის მიერ მოპოვებული ინფორმაციის თანახმად, 2013 წლის პირველი სამი თვის განმავლობაში საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში დამატებითი ანაზღაურების ფორმა შეცვლილია, კერძოდ, საჯარო მოხელეები ხელფასის ნაცვლად დანამატს იღებენ.<sup>13</sup> ამგვარი ტენდენცია გვიჩვენებს, რომ ხდება არსებული არასწორი პრაქტიკის მოდიფიცირება რეალური ხარვეზების აღმოფხვრის გარეშე.

---

<sup>13</sup> სახელფასო დანამატები პრემიების ნაცვლად – ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, იხ: [https://opendatablog.wordpress.com/2013/05/15/saxelfaso\\_danamatebi\\_premiebis\\_nacvlad\\_ekonomikis\\_saministro/](https://opendatablog.wordpress.com/2013/05/15/saxelfaso_danamatebi_premiebis_nacvlad_ekonomikis_saministro/) (ბოლო განახლება: 16 მაისი, 2013)

## **ადმინისტრაციულ ორგანოებში არსებული პრაქტიკის წესი**

საიამ განცხადებით მიმართა საქართველოს სამინისტროებს (მათ შორის, სახელმწიფო მინისტრის აპარატებს), საქართველოს მთავრობის კანცელარიას, საქართველოს პარლამენტის აპარატსა და საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციას და მოითხოვა იმ სამართლებრივი აქტის ასლი, რომელიც განსაზღვრავს აღნიშნულ უწყებებში საჯარო მოხელეთა პრემიების წესს. ასევე დამატებით მოთხოვნილ იქნა: (ა) ყველა იმ სამართლებრივი აქტის ასლი, რომლის მიხედვითაც აღნიშნულ უწყებებში განხორციელდა საშტატო განრიგის, საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების განსაზღვრა; (ბ) აღნიშნულ უწყებებში დასაქმებულ ყველა პირზე 2012 წლის 1 ოქტომბრიდან გაცემული პრემიების ოდენობა შესაბამისი თვეების მითითებით.

### **საქართველოს მთავრობის კანცელარია**

საქართველოს მთავრობის კანცელარია საიას განცხადებას 2013 წლის 31 იანვარს გამოეხმაურა და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ საქართველოს მთავრობის კანცელარიის საჯარო მოხელეთა პრემიების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღება ხდება სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ წლიური კანონის, „საქართველოს მთავრობის სტრუქტურის, უფლებამოსილებისა და საქმიანობის წესის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და „საქართველოს მთავრობის კანცელარიის დებულების დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 6 ივლისის ზ244 დადგენილების შესაბამისად. თუმცა, აღნიშნულ აქტებში განსაზღვრულია მხოლოდ პრემიერ-მინისტრის ზოგადი კომპეტენცია, ვასცეს პრემია საქართველოს მთავრობის კანცელარიის თანამშრომლებზე და არ არის განსაზღვრული პრემიების მარეგულირებელი წესები. მთავრობის კანცელარიამ ასევე მიუთითა, რომ მიმდინარეობს სამართლებრივი აქტის შემუშავება, რომელიც დაარეგულირებს საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურებისა და პრემიების საკითხს. შესაბამისად, საქართველოს მთავრობის კანცელარიაში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემიების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 388,130 ლარს; ნოემბერში – 5,358 ლარს, დეკემბერში – 343,925 ლარს, 2013 წლის იანვარში – 125,109 ლარს, ხოლო თებერვალში – 132,310 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 994,832 ლარის ოდენობით.

## საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო საიას განცხადებას 2013 წლის 1 აპრილს გამოეხმაურა<sup>14</sup> და მოგვანოდა ინფორმაცია იმ სამართლებრივი აქტების შესახებ, რომელიც არეგულირებს პრემიების გაცემის წესს შინაგან საქმეთა სამინისტროში. მონოღებული ინფორმაციის თანახმად, ეს აქტებია: საქართველოს კანონი „პოლიციის შესახებ“ და საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის ბრძანება „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს დისციპლინური წესდების დამტკიცების შესახებ“.<sup>15</sup>

საქართველოს კანონი „პოლიციის შესახებ“ 1993 წლის 27 ივლისს იქნა მიღებული, თუმცა, დღემდე რამდენიმე მნიშვნელოვანი ცვლილება განიცადა. კანონის 29-ე მუხლი არეგულირებს სამინისტროს მოსამსახურის ნახალისების საკითხს, რომლის მიხედვით პრემია წარმოადგენს სამინისტროს მოსამსახურის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა სანიმუშოდ შესრულების, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურის, განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელოვანი დავალების შესრულებისათვის გამოყენებული ნახალისების ერთ-ერთ ფორმას.<sup>16</sup> პრემიის გარდა, გათვალისწინებულია ნახალისების ისეთი ფორმები, როგორიცაა მადლობის გამოცხადება, ფულადი პრემია, ფასიანი საჩუქრით, სამინისტროს სიგელით, სამკერდე ნიშნით, სამინისტროს მედალიონით ან სამინისტროს მედლით დაჯილდოება, მორიგი სპეციალური ნოდების ვადამდე მინიჭება, შეფარდებული დისციპლინური სახდელის ვადამდე მოხსნა, სამოქალაქო ან სამსახურებრივ-სამშტატო იარაღით დაჯილდოება და სახელმ-

<sup>14</sup> შესაბამისად, დაირღვა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-40 მუხლის 1-ლი ნაწილით საჯარო ინფორმაციის გაცემისათვის დადგენილი მასიმალური 10 დღინი ვადა.

<sup>15</sup> საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო, წერილი №608490, 1 აპრილი, 2013.

<sup>16</sup> საქართველოს კანონი „პოლიციის შესახებ“, მუხლი 29, პუნქტი 2, ქვეპუნქტი „ბ“.

ნიფო ჯილდოზე წარდგენა. კანონის თანახმად, ერთდროულად შეიძლება გამოყენებულ იქნეს წახალისების რამდენიმე ფორმა. კანონის 29-ე მუხლი ასევე ადგენს, რომ სამინისტროს მოსამსახურის წახალისების წესს ადგენს საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრი.<sup>17</sup>

საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის შესაბამისი ბრძანება „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს დისციპლინური წესდების დამტკიცების შესახებ“ მიღებულ იქნა 2013 წლის 4 იანვარს.<sup>18</sup> აღნიშნული ბრძანების მიღებამდე მოქმედებდა საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის მიერ 2003 წლის 24 ივნისს მიღებული ბრძანება „საქართველოს შს სამინისტროს დისციპლინური წესდების დამტკიცების შესახებ“. აღნიშნული ორივე ბრძანება ერთგვაროვნად არეგულირებს თანამშრომელთა წახალისების სახეებს, წახალისებაზე წარდგენისა და წახალისების წესს. შესაბამისად, განვიხილავთ მხოლოდ ამჟამად ძალაში მყოფ ბრძანებას.

ბრძანების მე-6 მუხლი იმეორებს „პოლიციის შესახებ“ კანონის 29-ე მუხლით დადგენილი წახალისების სახეებს, ხოლო მე-7 მუხლი ადგენს წახალისების (მათ შორის, ფულადი პრემიის) წესებს. აღნიშნული მუხლის თანახმად, თანამშრომლის წახალისება ხდება სამსახურის უშუალო უფროსის მიერ – წარდგინებით.<sup>19</sup> ამასთან, ამგვარ **წარდგინებას თან უნდა ახლდეს თანამშრომლის დახასიათება კონკრეტული, დასაბუთებული დამსახურების მითითებით**, რომლის საფუძველზეც, მას შეიძლება განესაზღვროს წახალისების ერთ-ერთი ფორმა.<sup>20</sup> ბრძანებით ასევე განსაზღვრულია ის თანამდებობის პირები, რომელთაც აქვს წახალისების უფლება, კერძოდ: შინაგან საქმეთა მინისტრი, შინაგან საქმეთა მინისტრის მოადგილეები, შინაგან საქმეთა სამინისტროს სტრუქტურული ქვედანაყოფების ხელმძღვანელ-

<sup>17</sup> საქართველოს კანონი „პოლიციის შესახებ“, მუხლი 29, პუნქტი 5.

<sup>18</sup> საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის ბრძანება №4 „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს დისციპლინური წესდების დამტკიცების შესახებ“.

<sup>19</sup> საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის ბრძანება №4 „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს დისციპლინური წესდების დამტკიცების შესახებ“, მუხლი 7, პუნქტი 1.

<sup>20</sup> საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის ბრძანება №4 „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს დისციპლინური წესდების დამტკიცების შესახებ“, მუხლი 7, პუნქტი 2.



ები, შინაგან საქმეთა სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების უფროსები, სამინისტროს მმართველობაში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების და სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების ხელმძღვანელი პირები.<sup>21</sup>

აღნიშნული აქტებიდან გამომდინარე, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს თანამშრომელთა ნახალისება შესაძლებელია მხოლოდ კონკრეტული დასაბუთებული დამსახურების საფუძველზე, ბრძანებით განსაზღვრული პროცედურების დაცვით.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, შინაგან საქმეთა სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 170,864 ლარს; ნოემბერში – 43,940 ლარს, დეკემბერში – 477,004 ლარს, 2013 წლის იანვარში – 122,022 ლარს, ხოლო თებერვალში – 203,880 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა 1,017,710 ლარის ოდენობის პრემია.

### **საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო**

საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო საიას განცხადებას 2013 წლის 30 იანვარს გამოეხმაურა და მოგვანოდა საქართველოს თავდაცვის მინისტრის ბრძანება „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო მოსამსახურეთა, სახელმწიფო სპეციალური წოდების მქონე და სამოქალაქო პირთა შრომის ანაზღაურების, სოციალური დაცვისა და მატერიალური უზრუნველყოფის შესახებ“.<sup>22</sup> აღნიშნული ბრძანება ადგენს სამხედრო მოსამსახურეთა თუ თავდაცვის სამინისტროში დასაქმებულ სამოქალაქო თანამდებობის პირთა თანამდებობრივ და ნოდებრივ სარგოებს, დანამატებს და სამივლინებო ნორმებს, თუმცა, იგი არ არეგულირებს თავდაცვის სამინისტროში პრემირების წესს. შესაბამისად, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემირების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

<sup>21</sup> საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის ბრძანება №4 „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს დისციპლინური წესდების დამტკიცების შესახებ“, მუხლი 7, პუნქტი 3.

<sup>22</sup> საქართველოს თავდაცვის მინისტრის ბრძანება №560 „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო მოსამსახურეთა, სახელმწიფო სპეციალური წოდების მქონე და სამოქალაქო პირთა შრომის ანაზღაურების, სოციალური დაცვისა და მატერიალური უზრუნველყოფის შესახებ“.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 793,901 ლარს, დეკემბერში – 4,843,940 ლარს, 2013 წლის იანვარში – 6603 ლარს, თებერვალში – 19,287 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 5,663,731 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო**

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო საიას განცხადებას 2013 წლის 11 თებერვალს გამოეხმაურა<sup>23</sup> და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ სამინისტროს მიერ პრემიის გაცემა ხორციელდება თანამშრომელთა კომპეტენციის ფარგლებში განხორციელებული საქმიანობისა და შესაბამისი ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე და შესაბამისი წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის კანონით სამინისტროსთვის „შრომის ანაზღაურების“ მუხლით გათვალისწინებული ასიგნებებიდან.<sup>24</sup> შესაბამისად, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემირების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

ამასთან მიღებული მონაცემების თანახმად 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 57,575 ლარს ნოემბერში – 60,510 ლარს, დეკემბერში – 262,860 ლარს, 2013 წლის თებერვალში – 61,915 ლარს, ხოლო მარტში – 71,040 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 513,900 ლარის ოდენობით.

---

<sup>23</sup> შესაბამისად, დაირღვა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-40 მუხლის 1-ლი ნაწილით საჯარო ინფორმაციის გაცემისათვის დადგენილი მასიმალური 10 დღინი ვადა.

<sup>24</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, წერილი #01/9675, 11 თებერვალი, 2013.

## საქართველოს კულტურისა და ძეგლთა დაცვის სამინისტრო

საქართველოს კულტურისა და ძეგლთა დაცვის სამინისტრო საიას განცხადებას 2013 წლის 11 თებერვალს გამოეხმაურა<sup>25</sup> და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ სამინისტროში პრემიების გაცემის წესი არ არის განსაზღვრული სამართლებრივი აქტით, ხოლო პრემიების გაცემა ხდება მინისტრის ბრძანების საფუძველზე.<sup>26</sup> შესაბამისად, საქართველოს კულტურისა და ძეგლთა დაცვის სამინისტროში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემირების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 126,250 ლარს, ნოემბერში – 50,000 ლარს, დეკემბერში – 188,060 ლარს, 2013 წლის იანვარში – 58,936 ლარს, თებერვალში – 70,470 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 493,716 ლარის ოდენობით.

## საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო

საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო საიას განცხადებას 2013 წლის 6 თებერვალს გამოეხმაურა<sup>27</sup> და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ იუსტიციის სამინისტროს არ აქვს მიღებული ცალკე შესაბამისი სამართლებრივი აქტი, რომელიც განსაზღვრავს პრემირების წესს. მონოდებული ინფორმაციის თანახმად, აღნიშნული საკითხი რეგულირდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 74-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტისა და საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2010 წლის 31 მაისის ზ104 ბრძანებით დამტკიცებული იუსტიციის სამინისტროს ცენტრალური აპარატის შინაგანანწესის მიხედვით. აღნიშნული შინაგანანწესის მე-13 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად,

<sup>25</sup> შესაბამისად, დაირღვა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-40 მუხლის 1-ლი ნაწილით საჯარო ინფორმაციის გაცემისათვის დადგენილი მასიმალური 10 დღინი ვადა.

<sup>26</sup> საქართველოს კულტურისა და ძეგლთა დაცვის სამინისტრო, წერილი №04/11-424, 11 თებერვალი, 2013.

<sup>27</sup> შესაბამისად, დაირღვა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-40 მუხლის 1-ლი ნაწილით საჯარო ინფორმაციის გაცემისათვის დადგენილი მასიმალური 10 დღინი ვადა.

მოსამსახურის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა სანიმუშო შესრულების, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურის, განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელოვანი დავალების შესრულებისათვის გამოიყენება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული წახალისების ფორმა.

საქართველოს იუსტიციის სამინისტრომ ასევე მოგვანოდა ინფორმაცია ამჟამად ფაქტობრივად მოქმედი მატერიალური წახალისების სისტემის თაობაზე. მონოდებული ინფორმაციის თანახმად, სამინისტროში მოქმედებს მატერიალური წახალისების ორი ფორმა: ბონუსების სისტემა და ყოველთვიური დანამატი. ბონუსების სისტემა კვარტალურად ხორციელდება და ეფუძნება მიზნებზე ორიენტირებულ მართვას. კერძოდ, წლის დასაწყისში თითოეული თანამშრომლისთვის განისაზღვრება მიზნები და ყოველი კვარტლის ბოლოს დეპარტამენტის უფროსი აფასებს მიზნების შესრულების ხარისხს და აფასებს მას შესაბამისი ქულით. შეფასების საბოლოო შედეგები წარედგინება შესაბამის მინისტრის მოადგილეს და საბოლოოდ მინისტრს, რომლის თანხმობითაც გაიცემა ან არ გაიცემა კვარტალური პრემია. ხელფასზე ყოველთვიური დანამატის ინსტიტუტის თანახმად კი, სამინისტროში დასაქმებული პირები იღებენ ყოველთვიურ დანამატს შესაბამისი თვის ხელფასზე. თუმცა, როგორც მონოდებული ინფორმაციიდან ირკვევა, თანამშრომელთა მატერიალური წახალისების აღნიშნული წესები შესაბამისი სამართლებრივი აქტებით არ არის რეგლამენტირებული.

საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მიერ მონოდებული ინფორმაციის თანახმად, იუსტიციის ახალი მინისტრის ინიციატივით 2012 წლის ნოემბრიდან მიმდინარეობს თანამშრომელთა მატერიალური წახალისების სისტემის რეფორმა გაცემული თანხების გამოთანაბრებისა და სამართლიანობის დაცვის მიზნით, როგორც სამინისტროს ცენტრალურ აპარატში, ისე სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში. ასევე, იგეგმება, რომ რეფორმის შედეგად დადგენილი ახალი მიდგომები გაფორმდეს შესაბამისი სამართლებრივი აქტით.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 185,933 ლარს, ნოემბერში –

186,014 ლარს, დეკემბერში – 238,511 ლარს, 2013 წლის იანვარში – 157237 ლარს, თებერვალში – 66,857 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 834,552 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტრო**

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს საიას განცხადებას 2013 წლის 5 თებერვალს გამოეხმაურა<sup>28</sup> და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ სამინისტროში თანამშრომელთა პრემირება ხორციელდება „საქართველოს ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონითა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 74-ე მუხლის შესაბამისად. გამომდინარე აქედან, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემირების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 56,585 ლარს, დეკემბერში – 191,204 ლარს, ხოლო 2013 წლის თებერვალში – 1,600 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 249,389 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო**

საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს საიას განცხადებას 2013 წლის 29 იანვარს გამოეხმაურა და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ სამინისტროში ცალკე სამართლებრივი აქტით არ არის განსაზღვრული პრემირების წესი. ინფორმაციის თანახმად, საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრ-

---

<sup>28</sup> შესაბამისად, დაირღვა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-40 მუხლის 1-ლი ნაწილით საჯარო ინფორმაციის გაცემისათვის დადგენილი მასიმალური 10 დღიანი ვადა.

დობის საქმეთა სამინისტროს თანამშრომლებზე პრემია გაიცემა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლისა და საქართველოს მთავრობის 2010 წლის 7 ივლისის №183 დადგენილებით დამტკიცებული საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროს დებულების მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მინისტრის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით. თუმცა, აღნიშნულ აქტებში განსაზღვრულია მხოლოდ მინისტრის ზოგადი კომპეტენცია, გაცეს პრემია საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს თანამშრომლებზე და არ არის განსაზღვრული პრემირების მარეგულირებელი წესები. შესაბამისად, საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემირების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 28,570 ლარს, ნოემბერში – 34,900 ლარს, დეკემბერში – 154,510 ლარს, ხოლო 2013 წლის თებერვალში – 33,985 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 251,965 ლარის ოდენობით.

## **საქართველოს გარემოს დაცვის სამინისტრო**

საქართველოს გარემოს დაცვის სამინისტრო საიას განცხადებას 2013 წლის 31 იანვარს გამოეხმაურა და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ ამჟამად თანამშრომელთა მიერ საკუთარი უფლებამოსილებების კეთილსინდისიერად განხორციელებისა და დასახული ამოცანების წარმატებით შესრულებისათვის პრემირების საკითხის განსაზღვრისას, სამინისტრო ხელმძღვანელობს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლისა და სტრუქტურული ქვედანაყოფების უფროსების რეკომენდაციების საფუძველზე. შესაბამისად, საქართველოს გარემოს დაცვის სამინისტროში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემირების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

სამინისტრომ ასევე მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ მიმდინარეობს მუშაობა საქართველოს გარემოს დაცვის მინისტრის

ბრძანების პროექტზე, რომლითაც დადგინდება თანამშრომელთა პრემირების ერთიანი კრიტერიუმები, რაც პრემირების პროცესს უფრო გამჭვირვალესა და ეფექტიანს გახდის.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს გარემოს დაცვის სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 58,760 ლარს, ნოემბერში – 22,650 ლარს, დეკემბერში – 121,890 ლარს, 2013 წლის იანვარში – 37,520 ლარს, თებერვალში – 30,780 ლარს, ხოლო მარტში – 13,250 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 284,850 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო**

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო საიას განცხადებას 2013 წლის 31 იანვარს გამოეხმაურა და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში პრემირების წესი განისაზღვრება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტისა და „საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2004 წლის 10 სექტემბრის №77 დადგენილებით დამტკიცებული დებულების მე-8 მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ და „რ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად.<sup>29</sup> თუმცა, დებულების აღნიშნული ნორმები მოიცავს მხოლოდ ზოგად მითითებას მინისტრის კომპეტენციის თაობაზე და ადგენს, რომ იგი ხელმძღვანელობს სამინისტროს, წარმართავს მის საქმიანობას, წყვეტს სამინისტროს გამგებლობის სფეროსთვის მიკუთვნებულ საკითხებს და გამოსცემს ბრძანებებს კანონის, საქართველოს პრეზიდენტის ნორმატიული აქტის ან მთავრობის დადგენილების საფუძველზე და მათ შესასრულებლად. შესაბამისად, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემირების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

<sup>29</sup> საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, წერილი №08/683, 31 იანვარი, 2013.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 179,610 ლარს, ნოემბერში – 49,655 ლარს, დეკემბერში – 522,882 ლარს, ხოლო 2013 წლის იანვარ-თებერვალში – 56,500 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 808,647 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტრო**

საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტრო საიას განცხადებას 2013 წლის 31 იანვარს გამოეხმაურა<sup>30</sup> და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ სამინისტროში არ არსებობს პრემირების წესის განმსაზღვრელი რაიმე სახის სამართლებრივი აქტი.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 38,160 ლარს, ნოემბერში – 22,130 ლარს, დეკემბერში – 58,910 ლარს, იანვარში – 10,665 ლარს, ხოლო თებერვალში – 20,605 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 150,470 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო**

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო საიას განცხადებას 2013 წლის 4 თებერვალს გამოეხმაურა<sup>31</sup> და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ სამინისტროში პრემიის გაცემა ხორციელდება მინისტრის დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 74-ე მუხლისა და საქართველოს მთავრობის 2004 წლის 21 მაისის №37 დადგენილებით დამტკიცებული „საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს დებულებ-

<sup>30</sup> საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტრო, წერილი №7986/01, 31 იანვარი, 2013.

<sup>31</sup> საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, წერილი №337.56, 4 თებერვალი, 2013.



ის” მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „შ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. დებულების აღნიშნული პუნქტის თანახმად, მინისტრი, სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების – საგანმანათლებლო რესურს-ცენტრებისა და სამინისტროს სისტემაში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების ხელმძღვანელების წარდგინებით, იღებს გადაწყვეტილებას განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელოვანი დავალების წარმატებით შესრულებისათვის, აგრეთვე, სამსახურებრივ მოვალეობათა მაღალპროფესიულ დონეზე განხორციელებისათვის, სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების – საგანმანათლებლო რესურს-ცენტრებისა და სამინისტროს სისტემაში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების თანამშრომლების მიმართ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნახალისების ამა თუ იმ ფორმის (მათ შორის, პრემირების) გამოყენების თაობაზე. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული წესი ეხება მხოლოდ სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების – საგანმანათლებლო რესურს-ცენტრებისა და სამინისტროს სისტემაში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების თანამშრომლებს და არა სამინისტროს ცენტრალურ აპარატში დასაქმებულ პირებს.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 214,510 ლარს, ნოემბერში – 950 ლარს, დეკემბერში – 210.800 ლარს, ხოლო მარტში – 168,630 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაცა პრემია 594,890 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო**

საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო საიას განცხადებას 2013 წლის 4 თებერვალს გამოეხმაურა და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ სამართლებრივი აქტით არ რეგულირდება პრემირების წესი და პირობები.<sup>32</sup> ინფორმაციის თანახმად, სამინისტროში პრემირების შესახებ გადაწყვეტილება მიიღება საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის მინისტრის 2012 წლის 19 ნოემბრის

<sup>32</sup> საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, წერილი №364/გ, 4 თებერვალი, 2013.

ზ112/ო ბრძანების შესაბამისად შექმნილი „საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს სათათბირო ორგანოს – სათათბირო საბჭოს“ სხდომაზე, სადაც თანამშრომელთა პრემიების თაობაზე საკითხი განიხილება სტრუქტურული ერთეულების უფროსების მიერ წარდგენილი წინადადების საფუძველზე. შესაბამისად, საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემიების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 133,760 ლარს, ნოემბერში – 129,505 ლარს, დეკემბერში – 155,862 ლარს, 2013 წლის იანვარში – 74,806 ლარს, ხოლო თებერვალში – 78,830 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 572,013 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო**

საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო საიას განცხადებას 2013 წლის 4 თებერვალს გამოეხმაურა და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ სამინისტროს ცენტრალურ აპარატში პრემიება ხორციელდება „საქართველოს 2013 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონების შესაბამისად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს ფინანსთა სამინისტროში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემიების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს ფინანსთა სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბრიდან დეკემბრის ჩათვლით გაიცა პრემია 1,285,160 ლარის ოდენობით, ხოლო 2013 წლის იანვრიდან მარტის ჩათვლით – 252,155 ლარის ოდენობით. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში პრემიის სახით გაიცა 1,537,315 ლარი.

## **საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო**

საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო საიას განცხადებას 2013 წლის 31 მარტს გამოეხმაურა და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ სამინისტროში არ არსებობს პრემიების წესის განმსაზღვრელი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბრიდან 2013 წლის მარტის თვის ჩათვლით პრემიის სახით გაიცა 987,006 ლარი.

## **საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი რეინტეგრაციის საკითხებში**

საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი რეინტეგრაციის საკითხებში საიას განცხადებას 2013 წლის 18 მარტს გამოეხმაურა და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ აპარატი პრემიებასთან დაკავშირებით ხელმძღვანელობს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონითა და სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ კანონით.<sup>33</sup> შესაბამისად, რეინტეგრაციის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემიების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, რეინტეგრაციის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 32,100 ლარს, ნოემბერში – 21,050 ლარს, დეკემბერში – 47,210 ლარს, 2013 წლის იანვარში – 15,650 ლარს, ხოლო თებერვალში – 15,650 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 131,660 ლარის ოდენობით.

## **საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის საკითხებში**

საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის საკითხებში

---

<sup>33</sup> საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი რეინტეგრაციის საკითხებში, წერილი №4-11/267, 18 მარტი, 2013.

საიას განცხადებას 2013 წლის 25 მარტს გამოეხმაურა<sup>34</sup> და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ პრემიერების გაცემის საკითხი რეგულირდება სახელმწიფო მინისტრის ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტების (ბრძანებების) საფუძველზე.<sup>35</sup> შესაბამისად, საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატში ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის საკითხებში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემიერების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 25,340 ლარს, ნოემბერში – 21,960 ლარს, დეკემბერში – 66,975 ლარს, 2013 წლის იანვარში – 26,334 ლარს, თებერვალში – 24,660 ლარს, ხოლო მარტში – 31,910 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 197,179 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი დიასპორის საკითხებში**

საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი დიასპორის საკითხებში საიას განცხადებას 2013 წლის 22 მარტს გამოეხმაურა და მოგვანოდა ინფორმაცია, რომ აპარატში პრემიერების წესი ცალკე სამართლებრივი აქტით განსაზღვრული არ არის.<sup>36</sup> აპარატის თანამშრომლების პრემიერება ხორციელდება სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად, აპარატისათვის გამოყოფილი წლიური ასიგნებების ფარგლებში და მინისტრის ბრძანების საფუძველზე საჯარო მოსამსახურეთა პრემიერების შესახებ.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატში დიასპორის საკითხებში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა

<sup>34</sup> შესაბამისად, დაირღვა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-40 მუხლის 1-ლი ნაწილით საჯარო ინფორმაციის გაცემისათვის დადგენილი მასიშალური 10 დღინი ვადა.

<sup>35</sup> საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის საკითხებში, წერილი №01/1040, 25 მარტი, 2013.

<sup>36</sup> საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი დიასპორის საკითხებში, წერილი №01-10/217, 22 მარტი, 2013.

17,597 ლარს, ნოემბერში – 13,500 ლარს, დეკემბერში – 29,835 ლარს, 2013 წლის თებერვალში – 18,835 ლარს, ხოლო მარტში – 5,836 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 85,603 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს ენერგეტიკისა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტრო**

საქართველოს ენერგეტიკისა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტრომ არ მოგვანოდა ინფორმაცია აღნიშნულ უწყებაში არსებული პრემირების წესის თაობაზე. ჩვენს ხელთ არსებული ინფორმაციით, რომელიც ეფუძნება სამინისტროს საქმიანობასთან დაკავშირებული ნორმატიული აქტების შესწავლას, აღნიშნულ სამინისტროში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემირების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

საქართველოს ენერგეტიკისა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტრომ მოგვანოდა ინფორმაცია გაცემული პრემიების თაობაზე. აღნიშნული ინფორმაციის თანახმად, საქართველოს ენერგეტიკისა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 104,030 ლარს, ნოემბერში – 99,880 ლარს, დეკემბერში – 148,800 ლარს, 2013 წლის იანვარში – 58,680 ლარს, ხოლო თებერვალში – 64,880 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 476,270 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტრო**

საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტრომ არ მოგვანოდა ინფორმაცია აღნიშნულ უწყებაში არსებული პრემირების წესის თაობაზე. ჩვენს ხელთ არსებული ინფორმაციით, რომელიც ეფუძნება სამინისტროს საქმიანობასთან დაკავშირებული ნორმატიული აქტების შესწავლას, აღნიშნულ სამინისტროში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემირების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტრომ მოგვანოდა ინფორმაცია გაცემული პრემიების თაობაზე. აღნიშნული ინფორმაციის თანახმად, საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტროში 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 187,670 ლარს, დეკემბერში – 333,135 ლარს,

2013 წლის იანვარში – 105,497 ლარს, ხოლო მარტში – 106,968 ლარს. ჯვამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 733,270 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს პარლამენტის აპარატი**

საქართველოს პარლამენტის აპარატი საიას განცხადებას 2013 წლის 6 თებერვალს გამოეხმაურა და მოგვანოდა რამდენიმე სამართლებრივი აქტის ასლი, რომლითაც მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება კონკრეტულ პერიოდში პრემიის გაცემისა და საპრემიო ფონდის განსაზღვრის თაობაზე.

- საქართველოს პარლამენტის ბიუროს მიერ 2008 წლის 30 ივნისს მიღებული ზ6/18 გადაწყვეტილების თანახმად, საქართველოს პარლამენტის ხაზინადართა საბჭოს მომართვის საფუძველზე, საქართველოს პარლამენტის წევრების დამატებითი მატერიალური უზრუნველყოფის მიზნით, დამტკიცდა საქართველოს პარლამენტის წევრთა ყოველთვიური საპრემიო ფონდი 37,500 ლარის ოდენობით;
- საქართველოს პარლამენტის ბიუროს 2012 წლის 20 ოქტომბერს მიღებული ზ2/3 გადაწყვეტილების თანახმად, საქართველოს პარლამენტის ხაზინადართა საბჭოს მომართვის საფუძველზე, საქართველოს პარლამენტის აპარატის სახელმწიფო მოხელეებისა და დამხმარე მოსამსახურეების საბინაო საკითხის მოწესრიგების მიზნით, განისაზღვრა 2012 წლის 31 დეკემბრამდე მათთვის დამატებითი პრემიის გაცემა. აღნიშნულმა პირებმა, დაკავებული თანამდებობების შესაბამისად, მიიღეს პრემია 500, 437.50 და 375 ლარის ოდენობით;
- საქართველოს პარლამენტის ბიუროს მიერ 2012 წლის 19 ნოემბერს მიღებული ზ8/5 გადაწყვეტილების თანახმად, საქართველოს პარლამენტის ხაზინადართა საბჭოს მომართვის საფუძველზე, განისაზღვრა საქართველოს პარლამენტის წევრებისათვის დამატებითი პრემიის გაცემა;
- საქართველოს პარლამენტის ბიუროს მიერ 2012 წლის 17 დეკემბერს მიღებული ზ14/18 გადაწყვეტილების თანახმად, საქართველოს პარლამენტის ხაზინადართა საბჭოს მომართვის საფუძველზე განისაზღვრა საქართველოს პარლამენტის წევრების, საქართველოს პარლამენტის აპარატის სახელმწიფო მოხელეებისა და დამხმარე მოსამსახურეებისათვის დამატებითი პრემიის გაცემა.

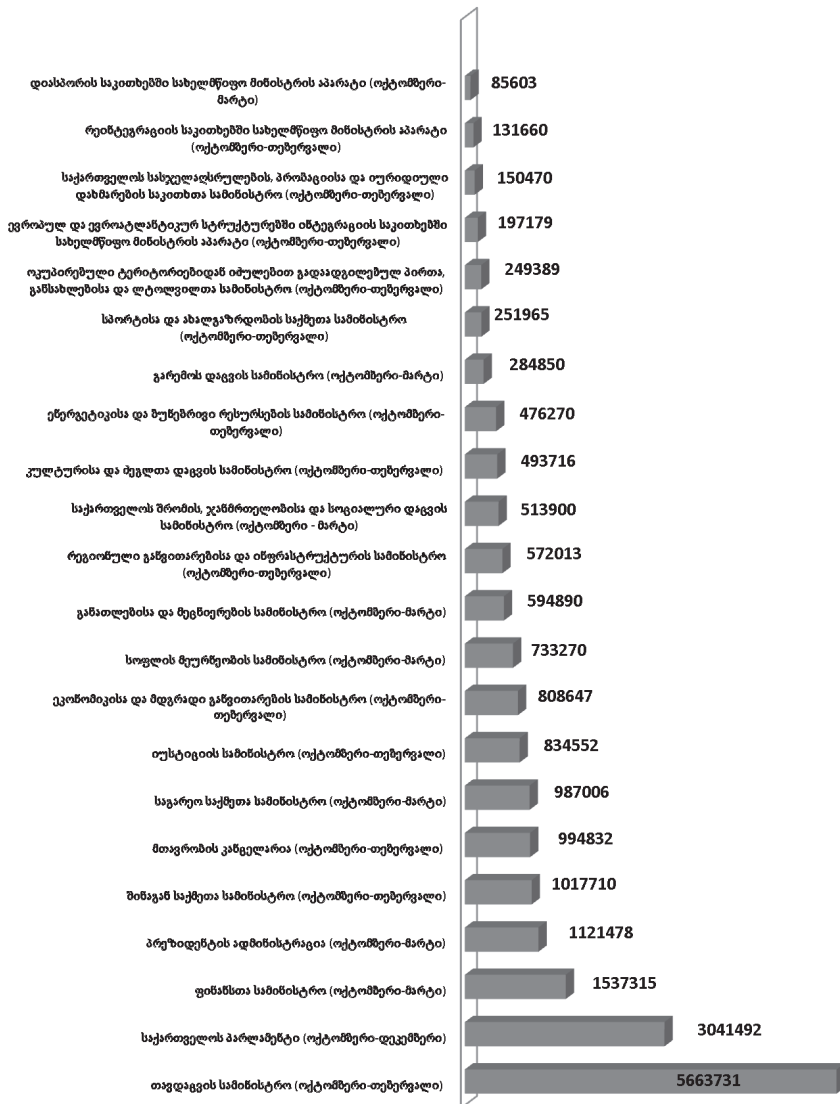
საქართველოს პარლამენტის აპარატის მიერ მოწოდებული აღნიშნული სამართლებრივი აქტები განსაზღვრავს მხოლოდ კონკრეტული პირებისათვის პრემიის გაცემას და არ ადგენს საქართველოს პარლამენტში თანამშრომელთა პრემირების წესს. შესაბამისად, საქართველოს პარლამენტში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემირების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს პარლამენტის წევრებზე 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 37,499 ლარს (მათ შორის, წინა მოწვევის პარლამენტის წევრებზე გაიცა პრემია 28,557 ლარის ოდენობით), ნოემბერში – 477,065 ლარს, ხოლო დეკემბერში – 451,535 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 966,100 ლარის ოდენობით. რაც შეეხება პარლამენტის აპარატის თანამშრომლებს, მათზე 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 228,610 ლარს, ნოემბერში – 896,926 ლარს, ხოლო დეკემბერში – 949,856 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 2,075,393 ლარის ოდენობით. ხოლო პარლამენტის წევრებსა და პარლამენტის აპარატის თანამშრომლებზე ერთობლივად გაიცა პრემია 3,041,492 ლარის ოდენობით.

### **საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაცია**

საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაცია საიას განცხადებას 2013 წლის 28 მარტს გამოეხმაურა, თუმცა, არ მოუწოდებია ინფორმაცია აღნიშნულ უწყებაში არსებული პრემირების წესის თაობაზე. ჩვენს ხელთ არსებული ინფორმაციით, რომელიც ეფუძნება სამინისტროს საქმიანობასთან დაკავშირებული ნორმატიული აქტების შესწავლას, აღნიშნულ სამინისტროში არ არსებობს თანამშრომელთა პრემირების საფუძვლებისა და პროცედურების განმსაზღვრელი კონკრეტული წესი.

ამასთან, მიღებული მონაცემების თანახმად, საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციის თანამშრომლებზე 2012 წლის ოქტომბერში გაცემული პრემიის ოდენობა შეადგენდა 205,185 ლარს, ნოემბერში – 244,670 ლარს, დეკემბერში – 289,260 ლარს, იანვარში - 31,410 ლარს, თებერვალში - 58,540 ლარს, ხოლო მარტში – 292,413 ლარს. ჯამში, აღნიშნულ პერიოდში გაიცა პრემია 1,121,478 ლარის ოდენობით.





## საერთაშორისო გამოცდილება

საჯარო მოხელეთა შრომითი გასამრჯელოს განსაზღვრისა და ადმინისტრირების საკითხი ძალიან მნიშვნელოვანია საჯარო სექტორის კვლევის პროცესში. განვითარებული ქვეყნები გვთავაზობენ აღნიშნული სისტემის რეგულირების რამდენიმე სხვადასხვა ვარიანტს, რაც ამა თუ იმ საზოგადოებისათვის დამახასიათებელ თავისებურებებზეა დაფუძნებული. რაც შეეხება აღნიშნული საკითხის კვლევის საერთაშორისო კონტექსტს, მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (შემდგომში: OECD), რომლის საქმიანობის ერთ-ერთ მიმართულებას სწორედ საჯარო სექტორში დასაქმებისა და მენეჯმენტის (Public Employment and Management) კვლევა წარმოადგენს. მოცემულ ანგარიშში საერთაშორისო გამოცდილების შესწავლა და გაანალიზება ძირითადად სწორედ აღნიშნული ორგანიზაციის კვლევებს ეფუძნება.

OECD-მ 2005 წელს გამოაქვეყნა კვლევა, რომელიც მოიცავს სხვადასხვა ქვეყანაში საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების სისტემის კვლევას.<sup>37</sup> აღნიშნული ქვეყნები არიან OECD-ის წევრები და მიეკუთვნებიან განვითარებულ ქვეყნებს. კვლევის თანახმად, გასული საუკუნის 80-90-იან წლებამდე საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების ერთადერთ ძირითად ფორმას წარმოადგენდა დადგენილი თანამდებობრივი სარგო და მხედველობაში არ მიიღებოდა ამა თუ იმ მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხი. რაც შეეხება მოხელეთა ნახალისებას, იგი ძირითადად ხორციელდებოდა დანიშნულების ფორმით, რასაც, ბუნებრივია, თან ახლდა თანამდებობრივი სარგოს გაზრდა. თუმცა, უკანასკნელი რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში აღნიშნული მიდგომა შეიცვალა და, საქმიანობის ხარისხიდან გამომდინარე, გარკვეული გასამრჯელო (ბონუსი, პრემია) თანამდებობრივი სარგოს მნიშვნელოვანი ნაწილი გახდა. აღნიშნული ცვლილებების ძირითადი მიზანი კი, საჯარო მოხელეთა მოტივაციისა და საქმიანობის ხარისხის გაზრდა იყო.

საჯარო მოხელეთა პრემირების წესი განსხვავდება სხვადასხვა ქვეყანაში, თუმცა, შედარებითი ანალიზის საფუძველზე, შესაძლებელია რამდენიმე ზოგადი წესის განსაზღვრა:

- პრემიები გაიცემა როგორც მაღალი თანამდებობის მქონე პირებზე, რომლებსაც მენეჯერული ფუნქციები ეკისრებათ, ასევე ქვედა რგოლის საჯარო მოხელეებზე;

<sup>37</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005.

- იზრდება კოლექტიური პრემირების გამოყენება, რაც დაკავშირებულია ამა თუ იმ სტრუქტურაში გუნდის მიერ დავალების/ფუნქციის წარმატებით შესრულებასთან;
- განსხვავდება პრემიის გაცემის საფუძვლები და კრიტერიუმები, თუმცა, ის ძირითადად ეფუძნება საჯარო მოხელეთა მიერ ნაჩვენებ კონკრეტულ შედეგებს. ამასთან, პრემია განისაზღვრება წინასწარ დადგენილი მიზნების და მენეჯმენტის მიერ საჯარო მოხელის შეფასების საფუძველზე;
- ასევე, მნიშვნელოვანი საკითხია პრემიის მოცულობა. კვლევის თანახმად, ქვედა რგოლის საჯარო მოხელეთა შემთხვევაში, იგი არ აღემატება თანამდებობრივი სარგოს 10%-ს, ხოლო მენეჯერების შემთხვევაში კი – სარგოს 20%-ს.

## კანადა

კანადაში საჯარო მოხელეთა პრემირების ძირითადი მიზანია: საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირთა ნახალისება ნაჩვენები შედეგებისთვის, ასევე, ანაზღაურების სამართლიანი და თანმიმდევრული სისტემის დანერგვა. ამასთან, არსებული პრემირების წესი მკაცრად სისტემიზირებულია და არსებობს სპეციალური სახელმძღვანელო პრინციპები პრემიის ოდენობის განსასაზღვრად. ასევე, შეზღუდულია პრემიების ოდენობა და კონკრეტულ სტრუქტურაში ის არ უნდა აღემატებოდეს თანამდებობრივი სარგოს საერთო მოცულობის 7%-ს. გარდა ამისა, სახელმძღვანელო პრინციპები ადგენს, რომ პრემია შეიძლება გაიცეს თანამშრომელთა მაქსიმუმ 20%-ზე, რათა მოხდეს მოხელეთა მიერ შესრულებული სამუშაოს ძირფესვიანად შეფასება და დიფერენცირება.

პრემირების მიზნებისათვის სახელმწიფო მოხელეთა საქმიანობის შეფასება წარმოებს წინასწარ დადგენილი მიზნებისა და კრიტერიუმების გათვალისწინებით. შეფასება ხორციელდება წლიურად. აღნიშნული პროცესის გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის უზრუნველყოფის მიზნით, პრემირების წესი განსაზღვრულია მკაცრად ჩამოყალიბებულ სახელმძღვანელო პრინციპებში. ამგვარი წესების არსებობა, ერთი მხრივ, ემსახურება ნახსენებ მიზნებს, თუმცა, ამასთანავე, ართულებს სუბიექტური ასპექტების შეფასების შესაძლებლობას და ნაკლებად მოქნილია.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005, გვ. 94-97.

## დანია

პრემიერების წესი დანიაში 1987 წელს იქნა შემოღებული და, თავდაპირველად, მიზნად ისახავდა საჯარო მოხელეთა მიერ მიღებული ანაზღაურების ინდივიდუალიზებას. ამჟამად კი, შესაძლებელია ისეთი ამოცანების გამოყოფა, როგორცაა: საჯარო მოხელეთა დასაქმების და მათი შენარჩუნების სისტემის შექმნა; საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების დაბალანსება შრომით ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესაბამისად; საჯარო მოხელეთა ანაზღაურებასა და ადმინისტრაციული ორგანოების საქმიანობის ხარისხს შორის კავშირის გაძლიერება; კვალიფიკაციისა და შესრულებული სამუშაოს შესაბამისობის უზრუნველყოფა მიღებულ ანაზღაურებასთან; მძიმე სამუშაო პირობებისათვის (ზეგანაკვეთური სამუშაო, რთული სამუშაო პირობები) კომპენსაციის გაცემა და სხვა.

დანიაში საჯარო მოხელეთა პრემიერების სისტემა მაქსიმალურად დეცენტრალიზებულია. არსებული პოლიტიკის თანახმად, ამა თუ იმ საჯარო სტრუქტურის მიზნები, ამოცანები თუ მიდგომები პრემიერების წესთან დაკავშირებით, თვით ამ სტრუქტურაში უნდა ჩამოყალიბდეს. ამასთან, პრემიერების წესი არ არის განსაზღვრული რაიმე საკანონმდებლო აქტით და ის ყალიბდება ადმინისტრაციულ ორგანოსა და დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა ასოციაციას შორის მიღწეული კოლექტიური შეთანხმების საფუძველზე. თუმცა, დეცენტრალიზაციის ამგვარი მოდელი ბალანსდება სახელმწიფო კონტროლით, რომლის მიზანია სახელმწიფო სტრუქტურათა შორის კონკურენციის თავიდან აცილება კადრების მოზიდვის მიზნით, ასევე, იმ ზეგავლენის გამორიცხვა, რომელიც შეიძლება სახელმწიფო სტრუქტურებში არსებულმა ხელფასებმა მოახდინონ შრომით ბაზარზე არსებულ პირობებზე. ამ მიზნით, მონიტორინგს ახორციელებს საჯარო დამსაქმებელთა ორგანო, რომელმაც შეიმუშავა სპეციალური სტატისტიკური ხელსაწყო სახელწოდებით OSALA. აღნიშნული ხელსაწყო, რომელიც წარმოადგენს მონაცემთა ბაზების ერთობლიობას, იძლევა შესაძლებლობას, განხორციელდეს დეცენტრალიზებული სისტემის მონიტორინგი.

რაც შეეხება საჯარო მოხელეთა პრემიების საერთო მოცულობას, დანიაში არსებული სისტემის თანახმად, ის წარმოადგენს მთელი სახელფასო ბიუჯეტის დაახლოებით 20%-ს. პრემიების საკითხი წყდება ინდივიდუალურად, საჯარო მოხელესა და შესაბამის მენეჯერს შორის დიალოგის საფუძველზე. საჯარო დაწესებულებათა ნაწილი იყენებს სპეციალურ

ქულათა სისტემას პრემიის ოდენობის განსაზღვრის მიზნით, დანარჩენები კი, აღნიშნულ საკითხს უფრო არაფორმალური ნესით განიხილავენ.<sup>39</sup>

## ფინეთი

ფინეთში საჯარო მოხელეთა პრემირების ინსტიტუციონალიზებული ნესი გასული საუკუნის 90-იანი წლების დასაწყისში დამკვიდრდა. აღნიშნული სისტემის შემოღებამდე საჯარო მოხელეთა ანაზღაურება დგინდებოდა მკაცრად განსაზღვრული სახელფასო ჩარჩოების გათვალისწინებით, რაც ხშირად მოუქნელი იყო და იწვევდა პრობლემებს პრაქტიკაში. არსებული პრემირების ნესი ეფუძნება ნაჩვენებ შედეგზე ორიენტირებულ ნახალისებას და მიზნად ისახავს საჯარო მოხელეთა მიერ გაუმჯობესებული შედეგების მიღწევას, მომსახურების გაზრდილ ხარისხს და სხვა.

საჯარო მოხელეთა პრემირების საკითხის განსაზღვრა ინდივიდუალურად ხდება სხვადასხვა სახელმწიფო სტრუქტურის მიერ, თუმცა, ამ პროცესში ისინი იყენებენ ფინანსთა სამინისტროს მიერ დადგენილ სახელმძღვანელო პრინციპებს. ფინეთში არსებული პრემირების ნესი მოიცავს როგორც ინდივიდუალურ, ასევე კოლექტიურ კომპონენტებს და, შესაბამისად, ეფუძნება საჯარო მოხელის მიერ ინდივიდუალურად ან საჯარო მოხელეთა ჯგუფის მიერ ნაჩვენებ შედეგებს.<sup>40</sup>

## საფრანგეთი

საფრანგეთში საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების საკითხი განსაზღვრულია 1983 წელს მიღებული აქტით, რომელიც შეეხება საჯარო სამსახურს. აღნიშნული აქტი განსაზღვრავს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა საჯარო მოხელეთა თანამდებობრივი სარგო, დანამატი საცხოვრებელი სახლისთვის, დანამატი ოჯახის შემოსავალზე და, ასევე, 1991 წელს ჩამოყალიბებული საჯარო მოხელეთა პრემირების ნესი. სახელმწიფო მოხელეთა ძირითად ანაზღაურებას წარმოადგენს თანამდებობრივი

<sup>39</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005, გვ. 98-104.

<sup>40</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005, გვ. 105-113.

სარგო, რომელიც განისაზღვრება წინასწარ დადგენილი სქემით უშუალოდ საჯარო მოხელის მიერ დაკავებული თანამდებობისა და სამუშაო სტაჟის შესაბამისად. რაც შეეხება საჯარო მოხელეთა პრემიების წესს, ის ეფუძნება საჯარო მოხელის ინდივიდუალურ ვალდებულებებს, მათ მიერ შესრულებულ სამუშაოს ან მათ სპეციფიკურ ტექნიკურ უნარებს. აღნიშნული პრემიების წესის გარდა, 2003 წელს საფრანგეთში დამატებით შემოღებულ იქნა პრემიების წესი მაღალი თანამდებობის პირებისათვის. აღნიშნული პრემიების წესი ითვალისწინებს ინდივიდუალურ მიდგომას საჯარო მოხელეებისადმი და პრემიის დანიშვნას შესრულებული სამუშაოს მიხედვით. აქტის თანახმად, ამა თუ იმ უწყებაში გაცემული პრემიის ჯამური ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს იმავე უწყებაში გაცემული თანამდებობრივი სარგოს 20%-ს.

საფრანგეთში არსებული სისტემის თანახმად, ფინანსთა სამინისტრო ცალკე ასიგნებების სახით გამოუყოფს თითოეულ სახელმწიფო ორგანოს საჯარო მოხელეთა პრემიებისთვის განსაზღვრულ თანხას. ასიგნების ოდენობა გამოიანგარიშება პრემიის საშუალო ოდენობის გამრავლებით თანამშრომელთა რაოდენობაზე. ამის შემდეგ, სახელმწიფო ორგანოებს შეუძლიათ, თვითონ გადაანაწილონ ასიგნებით გამოყოფილი თანხები თანამშრომელთა შორის. ასევე, სურვილის შემთხვევაში, დაამატონ საკუთარ ბიუჯეტში არსებული თანხები და გაზარდონ პრემიების ბიუჯეტის მოცულობა. რაც შეეხება კონტროლის მექანიზმებს, აღნიშნულ მნიშვნელოვან ფუნქციას ასრულებს აუდიტის დეპარტამენტი და პარლამენტი, სხვადასხვა მექანიზმის გამოყენებით.

არსებული სტატისტიკის თანახმად, საჯარო მოხელეთა 10% იღებს პრემიას თანამდებობრივი სარგოს 30%-ის ოდენობით, ხოლო საჯარო მოხელეთა ნახევარზე მეტის მიერ მიღებული პრემიის ოდენობა ნაკლებია თანამდებობრივი სარგოს 10%-ზე. რაც შეეხება საშუალო მაჩვენებელს, პრემია წარმოადგენს საჯარო მოხელეთა თანამდებობრივი სარგოს 17%-ს.

პრემიების მიზნებისთვის, საჯარო მოხელეთა შეფასება ხორციელდება სპეციალური ინტერვიუს საფუძველზე, რომლის ოქმსაც ხელს აწერენ საჯარო მოხელე და მისი ხელმძღვანელი. აღნიშნული პროცედურის მიზანია პრემიების წესის ობიექტურობისა და გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005, გვ. 114-119.

## გერმანია

გერმანიაში საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების საკითხი დარეგულირებულია 1997 წელს მიღებული აქტით საჯარო სამსახურის შესახებ. აღნიშნული კანონის მიღებამდე საჯარო სამსახურში არსებული ანაზღაურების წესი ეფუძნებოდა საჯარო მოხელეთა ინდივიდუალურ სტატუსს (ოჯახური მდგომარეობა, ასაკი, ნამსახურები სტაჟი) და ამა თუ იმ თანამდებობისთვის დადგენილ სარგოს, ხოლო გამორჩეული საქმიანობისათვის ნახალისების ერთადერთ ფორმას დანიშნაულება წარმოადგენდა. 1997 წელს მიღებული კანონი კი, საჯარო მოხელეთა პრემიების შესაძლებლობას იძლევა, რათა ეფექტიანად ნახალისდეს გამორჩეული საქმიანობა და გაიზარდოს მოხელეთა მოტივაცია.

არსებული პრემიების წესი ეხება ყველა საჯარო მოხელეს, განურჩევლად დაკავებული თანამდებობისა. მისი გამოყენების ძირითადი სახელმძღვანელო პრინციპები დადგენილია ფედერალურ დონეზე, ხოლო კონკრეტული წესების შემუშავება ინდივიდუალურად ხდება სახელმწიფო ორგანოთა მიერ. იმისათვის, რათა გამოირიცხოს პრემიის გადაქცევა ხელფასის მუდმივ, რუტინულ ნაწილად, სპეციალური ინსტრუქციები მოცემულია საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების აქტში. აღნიშნული წესი ხაზს უსვამს, რომ პრემია წარმოადგენს ჯილდოს კონკრეტული სამუშაოს შესრულებისათვის. ამგვარი ერთჯერადი პრემია შეიძლება გაიცეს მაქსიმუმ თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. გერმანული სისტემა ასევე იცნობს პრემიების განგრძობად წესს, რომელიც შეიძლება გაგრძელდეს მაქსიმუმ 12 თვის განმავლობაში და ყოველთვიური პრემია არ უნდა აღემატებოდეს თანამდებობრივი სარგოს 7%-ს.

ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ პრემიების საფუძველია თანამშრომელთა საქმიანობის შეფასება, რომლის დეტალური სახელმძღვანელო პრინციპები ასევე მოცემულია საკანონმდებლო აქტებში. თითოეულ უწყებაში ერთ საანგარიშო პერიოდში პრემია შეიძლება გაიცეს მაქსიმუმ თანამშრომელთა 20%-ზე. აღნიშნული წესის მიზანია იმ თანამშრომელთა გამოყოფა, რომლებიც ყველაზე უკეთ ართმევენ თავს დაკისრებულ ფუნქციებს.<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005, გვ. 120-125.

## უნგრეთი

უნგრეთში პრემიერების წესი თავდაპირველად 2001 წელს იქნა შემოღებული და პრაქტიკაში 2002 წლიდან გამოიყენება. აღნიშნული წესის შემოღების მიზანი იყო საჯარო მოხელეთა საქმიანობის გაუმჯობესება, მოტივაციის გაზრდა, აქცენტი ანგარიშვალდებულებასა და პასუხისმგებლობაზე და სხვა. პრემიერების წესის ძირითადი პრინციპები ერთგვაროვანია და მოცემულია კანონში სამოქალაქო სერვისის შესახებ, ხოლო დეტალური წესი განსაზღვრულია თვითონ ამა თუ იმ სახელმწიფო სტრუქტურის მიერ შემუშავებულ აქტში. აღნიშნული სისტემა სრულად მოიცავს საჯარო სექტორს და ეხება ყველას – სტაჟიორიდან ამა თუ იმ სტრუქტურის ხელმძღვანელამდე.

უნგრეთში ნახალისების სისტემა ეფუძნება შეფასების კრიტერიუმს, რომელიც სამი კომპონენტისაგან შედგება, ესენია: (ა) სახელმწიფო სტრუქტურის ძირითადი მიზნების განსაზღვრა; (ბ) აღნიშნული ზოგადი მიზნების საფუძველზე, თითოეული თანამშრომლის პერსონალური შეფასების კრიტერიუმები; (გ) აღნიშნული კრიტერიუმების საფუძველზე, კონკრეტული საჯარო მოხელის საქმიანობის შეფასება დამსაქმებლის მიერ. შეფასება ხორციელდება წერილობითი ფორმით.

ასევე მნიშვნელოვანია ის პრაქტიკა, რომელიც თან ახლდა პრემიერების სისტემის შემოღებას უნგრეთში. მას წინ უძღოდა ფართომასშტაბიანი ტრენინგები, სემინარები, კონფერენციები საჯარო მოხელეთათვის, სადაც განიხილავდნენ აღნიშნულ სისტემას და საჯარო მოხელეებს მაქსიმალურ ინფორმაციას აწვდიდნენ. მომზადდა სპეციალური პუბლიკაცია საჯარო მოხელეთა საქმიანობის შეფასების თაობაზე.

OECD-ის მიერ კვლევის მომზადების დროს უნგრეთში საჯარო მოხელეთა პრემიერების წესი ახალი შემოღებული იყო. აქედან გამომდინარე, ვერ მოხერხდა მისი სრულფასოვანი ანალიზი. თუმცა, გამოიკვეთა რამდენიმე ხარვეზი, რომელიც ძირითადად უკავშირდება საჯარო მოხელეთა მხოლოდ ფორმალურ შეფასებას. ამგვარი მიდგომა ძირითადად განპირობებულია პრემიერების სისტემის სიახლით და შესაბამისი თანამდებობის პირების გამოუცდელიობით.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005, გვ. 126-129.

## იტალია

იტალიაში საჯარო მოხელეთა პრემიების წესი გასული საუკუნის 90-იან წლებში შემოიღეს და მის ძირითად მიზანს საჯარო სამსახურის ეფექტიანობის გაზრდა და საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარება წარმოადგენდა. აღნიშნული წესი რეგლამენტირებულია საკანონმდებლო აქტებითა და დამსაქმებელთა და დასაქმებულებს შორის მიღწეული კოლექტიური შეთანხმებებით. პრემიების წესის შემოღებით შესაძლებელი გახდა საჯარო სამსახურში მიზნებზე ორიენტირებული მენეჯმენტის დამკვიდრება და საჯარო სამსახურის მოქნილობის უზრუნველყოფა. პრემიების სისტემა ასევე იძლევა შესაძლებლობას, რომ მენეჯერებმა დასახონ პრიორიტეტული მიზნები და კონკრეტული გზები მათ მისაღწევად. შესაბამისად, ინერგება შედეგზე ორიენტირებული მენეჯმენტი.

იტალიაში საჯარო მოხელეთა ანაზღაურება ორი ძირითადი ნაწილისაგან შედგება, ესენია დაკავებულ პოზიციასთან დაკავშირებული თანამდებობრივი სარგო და პრემია, რომელიც განისაზღვრება შესრულებულ სამუშაოზე დაყრდნობით. სამუშაოს შეფასება ხორციელდება ყოველწლიურად, წინასწარ დადგენილი პრიორიტეტებისა და მიზნების გათვალისწინებით.<sup>44</sup>

## სამხრეთ კორეა

სამხრეთ კორეაში საჯარო მოხელეთა პრემიების წესი 1999 წელს იქნა შემოღებული, როდესაც შესაბამისი ცვლილებები შევიდა საჯარო სამსახურისა და საჯარო მოხელეთა შრომითი ანაზღაურების შესახებ კანონებში. აღნიშნული ცვლილებების შემდეგ შესაძლებელი გახდა იმ თანამშრომელთა ნახალისება, რომლებიც გამორჩეულად კარგად ართმევდნენ თავს საკუთარ უფლებამოსილებას. აღნიშნული წესის შემოღებამდე არ არსებობდა მექანიზმი, რომელიც შესაძლებელს გახდიდა საჯარო მოხელეთა მატერიალურ ნახალისებას. შესაბამისად, მისი ძირითადი მიზანი იყო კონკურენციის დანერგვა საჯარო სექტორში და საჯარო მოხელეთა მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხის გაზრდა. აღნიშნული პრემიების წესი სრულად ეხება ყველა საჯარო მოხელეს, თუმცა, მაღალი თანამდებობის პირების მიმართ შედარებით განსხვავებული სისტემა მოქმედებს.

<sup>44</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005, გვ. 130-136.



სამხრეთ კორეაში საჯარო მოხელეთა შრომითი ანაზღაურება სამი ელემენტისაგან შედგება: 1) სტანდარტული თანამდებობრივი სარგო დაკავებული თანამდებობის შესაბამისად; 2) დანამატი პრემიის სახით, რომელიც სხვადასხვა საფუძვლით ინიშნება და, მათ შორის, ყველაზე მნიშვნელოვანია შესრულებული სამუშაოს ხარისხი; 3) სხვა ხარჯები, როგორცაა საცხოვრებელი სახლის, კვების, შვებულების ხარჯი და ა.შ.

არსებული წესის თანახმად, საჯარო მოხელეთა პრემირება ეფუძნება მათი საქმიანობის სრულფასოვან შეფასებას. მაღალი თანამდებობის პირების (მენეჯერების) საქმიანობის შეფასება ორგანიზაციული მიზნების მიღწევის პირდაპირპროპორციულია. ორგანიზაციის ყველა მიზანს კონკრეტული პერიოდის დასაწყისში ენიჭება შესაბამისი ქულა და სწორედ მათი მიღწევის ეკვივალენტურად ხორციელდება მაღალი თანამდებობის პირთა პრემირება. თითოეული სახელმწიფო სტრუქტურა ვალდებულია, განსაზღვროს მინიმუმ სამი და მაქსიმუმ შვიდი სტრატეგიული მიზანი შემდეგი წლისთვის.

დანარჩენი საჯარო მოხელეების პრემირება ხორციელდება არა ორგანიზაციული, არამედ ინდივიდუალური შედეგებიდან გამომდინარე. შეფასება ხდება სამი ასპექტის მიხედვით: 1) შესრულებული სამუშაო (სამუშაოს მოცულობა და ხარისხი, მის შესასრულებლად გამოყენებული დრო, ნაჩვენები პროგრესი); 2) უნარები (კომპიუტერული უნარები, პროფესიული სერტიფიკატი, სამუშაოს დაგეგმვის უნარები, უცხო ენის ცოდნა და სხვა); 3) საქმისადმი დამოკიდებულება (გაცდენილი დღეების ოდენობა, დამოკიდებულება თანამშრომლებისადმი, დისციპლინა და სხვა). თითოეულ აღნიშნულ ასპექტს ენიჭება შესაბამისი ინდიკატორი, კერძოდ: შესრულებული სამუშაო – 60%; უნარები – 30% და საქმისადმი დამოკიდებულება – 10%. პრემია, როგორც წესი, გაიცემა წელიწადში ერთხელ და მისი მოცულობა შეადგენს ყოველთვიური ხელფასის 40-100%-ს. პრემია გაიცემა ინდივიდუალურად ან ჯგუფურად საჯარო მოხელეებზე (მაგალითად, დეპარტამენტის სრულ შემადგენლობაზე მათ მიერ გუნდურად ნაჩვენები შედეგისათვის), თუმცა, თანამშრომელთა ინდივიდუალური პრემირების წესი გაცილებით უფრო გავრცელებულია.

ასევე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს სამხრეთ კორეაში პრემირების აღნიშნული წესის შემოღებისას გამოვლენილი პრობლემები. კერძოდ, შესაბამის თანამდებობის პირებს არ ჰქონდათ საჭირო ცოდნა და უჭირდათ კონკრეტული მიზნების დასახვა.

ამასთან, ამგვარი მიზნების დადგენა ობიექტური თვალსაზრისითაც გარკვეულ სირთულეებთანაა დაკავშირებული, რადგან საჯარო მოხელეებს ხშირად უწევთ წინასწარ განუსაზღვრელი საქმიანობის შესრულება. აღნიშნული გამოწვევების საპასუხოდ ხორციელდება საჯარო მოხელეთა ცნობიერების ამაღლება პრემიების წესთან დაკავშირებულ სხვადასხვა საკითხზე.<sup>45</sup>

## ესპანეთი

ესპანეთში პრემიების წესის შემოღება საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში განხორციელდა, როდესაც საჯარო მოხელეთა თანამდებობრივი სარგო ორ – ძირითად და დამატებით – ნაწილად გაიყო. პრემიების წესის შემოღების მიზანი იყო საჯარო სამსახურში ანაზღაურების ისეთი წესის დამკვიდრება, როგორც დამახასიათებელია კერძო ორგანიზაციებისთვის.

არსებული სისტემის თანახმად, ყოველი ფინანსური წლის დასაწყისში ფინანსთა მინისტრი გამოსცემს ბრძანებას, რომლითაც განისაზღვრება საპრემიო თანხის მოცულობა ამა თუ იმ დეპარტამენტისთვის. აღნიშნული თანხის ფარგლებში დეპარტამენტები თვითონ იღებენ გადაწყვეტილებას საჯარო მოხელეთა შეფასების კრიტერიუმებისა და პრემიის თანხის ოდენობის თაობაზე. აღნიშნულ ფარგლებში ხორციელდება ინდივიდუალურად საჯარო მოხელის ან საჯარო მოხელეთა ჯგუფის პრემირება. ეს წესი, შესაძლებელია, გამოყენებულ იქნეს როგორც ცენტრალური ხელისუფლების დონეზე, ასევე, ავტონომიურ ხელისუფლებასა თუ ადგილობრივ თვითმმართველობაში.

2000 წლის მონაცემებით, პრემიებისთვის გამოყოფილი თანხა წარმოადგენდა საჯარო მოხელეთა მთელი შრომითი ანაზღაურების 9.7%-ს, მათ შორის, სამინისტროებში – 7.7%-ს, ავტონომიურ ორგანიზაციებში – 7.8%-ს, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში – 11.4%-ს, სოციალური უზრუნველყოფის სამსახურებში – 22.1%-ს.

ესპანეთში არსებული პრემიების წესის ძირითად პრობლემად მიიჩნევა ის ფაქტი, რომ პრემიის მიღება ძირითადად დაკავშირებულია ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან და არა ამა თუ იმ კონკრეტული ფუნქციის შესრულების ხარისხთან. ამასთან, ხშირად სხვადასხვა სამინისტროში ერთსა და იმავე თანამდებობაზე

<sup>45</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005, გვ. 137-145.

დასაქმებული პირები ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის სხვადასხვა პრემიას იღებენ.<sup>46</sup>

## შედეგი

გასული საუკუნის 80-იანი წლების ბოლომდე შედეგთის ცენტრალურ ხელისუფლებაში საჯარო მოხელეთა ანაზღაურება ეფუძნებოდა მკაცრად განსაზღვრულ ცენტრალიზებულ წესებს. ამგვარმა მიდგომამ განაპირობა საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ პირთა ანაზღაურების მკვეთრი განსხვავება და მოუქნელი მენეჯმენტი საჯარო სექტორში. 1989 წელს გაუქმდა საჯარო მოხელეთა შეფასების ცენტრალიზებული სისტემა, რომელიც თანდათან დეპარტამენტების მიერ ინდივიდუალურად შემუშავებულმა ანაზღაურების სისტემამ ჩაანაცვლა. პროცესი 1994 წლამდე გაგრძელდა და სტრუქტურების ხელმძღვანელებმა მიიღეს სრული ავტონომია დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების განსაზღვრის პროცესში. აღნიშნული სისტემა საჯარო სექტორში გამოიყენება როგორც თანამშრომელთა ამა თუ იმ თანამდებობაზე აყვანის, ასევე, მათი დანიშნულებისა თუ შრომის ანაზღაურების გაზრდისას. ამგვარი წესის შემოღების მიზანი იყო, საჯარო მოხელეთა ანაზღაურება დაფუძნებოდა მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხს.

შედეგთში არსებული სისტემა ფუნქციონირებს შეფასების ერთგვაროვანი და სტანდარტული კრიტერიუმების გარეშე. თითოეული საჯარო სტრუქტურა დამოუკიდებლად ადგენს შეფასების კრიტერიუმებს, შესაძლო მომავალ მიზნებს, შედეგებს და სხვა. შედეგთში არსებული ანაზღაურების სისტემის ძირითადი მახასიათებლები ასეთია:

- თითოეული საჯარო მოხელის მიერ მისაღები ანაზღაურების განსაზღვრა ხდება ინდივიდუალურად, საჯარო მოხელესა და შესაბამის სტრუქტურას შორის მიღწეული შეთანხმების საფუძველზე. ამასთან, აღნიშნული ინფორმაცია წარმოადგენს საჯარო ინფორმაციას და ხელმისაწვდომია საზოგადოებისთვის;
- საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების განსაზღვრისას ხდება ისეთი ფაქტორების მხედველობაში მიღება, როგორიცაა: შესრულებული სამუშაოს სირთულე, მისი ხარისხი და ამ სამუშაოს საბაზრო ფასი;

<sup>46</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005, გვ. 150-152.

- არსებული სისტემა ავალდებულებს ყველა საჯარო სტრუქტურას, შეიმუშაოს ანაზღაურების სისტემა, რომელიც უნდა იყოს გამჭვირვალე და მას უნდა ეთანხმებოდეს შესაბამის საჯარო მოხელეთა უმრავლესობა;
- თანამდებობრივი სარგო წარმოადგენს საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების ძირითად ნაწილს. დამატებითი ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ან კონკრეტული დღესასწაულისათვის შეიძლება წარმოადგენდეს თვითონ გასამრჯელოს დამატებით მცირე ნაწილს.

შვედეთში საჯარო მოხელეთა 90%-ზე მეტი იღებს ინდივიდუალურად შეთანხმებულ შრომით გასამრჯელოს და აღნიშნულ სისტემას ეთანხმებიან როგორც დამსაქმებლები, ასევე დასაქმებულები. ასევე მიიჩნევა, რომ აღნიშნული სისტემის შემოღების შემდეგ შესაძლებელი გახდა კარგი მენეჯერების დაინტერესება საჯარო სექტორში საქმიანობით. ამასთან, არსებული მონაცემების თანახმად, საჯარო მოხელეთა მიერ მიღებული პრემიის მოცულობა საშუალოდ მერყეობს მათი თანამდებობრივი სარგოს მოცულობის 0-იდან 30%-მდე.<sup>47</sup>

## შვეიცარია

შვეიცარიაში საჯარო მოხელეთა პრემირების წესი 1996 წლიდან დამკვიდრდა, რადგან მენეჯერულ პოზიციაზე მყოფ პირებს მიაჩნდათ, რომ მათ უნდა ჰქონოდათ უფლება, წახალისებინათ გამორჩეული საჯარო მოხელეები. შედეგად, აღნიშნული ნორმა დამკვიდრდა საკანონმდებლო აქტით ფედერალურ დონეზე და აქტიურად გამოიყენება მთელი ქვეყნის მასშტაბით. აღნიშნული სისტემის შემოღებამდე საჯარო მოხელეებს ყოველ 2 წელიწადში ერთხელ ავტომატურად ეზრდებოდათ თანამდებობრივი სარგო (სანამ ის მიაღწევდა ამა თუ იმ თანამდებობისათვის დადგენილი სარგოს ზედა ზღვარს). შესაბამისად, ვერ ხერხდებოდა საჯარო მოხელეთა დიფერენციაცია მათ მიერ ვერსრულებული სამუშაოს მოცულობისა და ხარისხის მიხედვით.

პრემირების წესი საერთოა მთელ ქვეყანაში, თუმცა, მისი პრაქტიკული იმპლემენტაცია დეცენტრალიზებულია და მას საჯარო სტრუქტურები დამოუკიდებლად და ინდივიდუალურად ახორციელებენ. არსებული სისტემის თანახმად, საჯარო მოხელეთა შრომითი გასამრჯელო სამ ასპექტს ეფუძნება,

<sup>47</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005, გვ. 153-158.

ესენია: საჯარო მოხელის ფუნქცია, მისი გამოცდილება და შესრულებული სამუშაო. სწორედ ამ უკანასკნელის საფუძველზე ხორციელდება კონკრეტული საჯარო მოხელის წახალისება პრემიის გაცემის გზით.

კონკრეტული საჯარო მოხელის მიზნების შემუშავება ხორციელდება აღნიშნული მოხელისა და მისი უშუალო ხელმძღვანელის მონაწილეობით. პირველ რიგში, ხდება კონკრეტულ სამუშაოსთან დაკავშირებული მიზნების განსაზღვრა, როგორცაა, მაგალითად, კონკრეტული პროექტის განხორციელება ან ამა თუ იმ სამუშაოს შესრულება. შემდეგ განისაზღვრება საჯარო მოხელის ქცევისა და უნარების შეფასების კრიტერიუმები, რომელიც მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორცაა პერსონალური უნარები, ლიდერული უნარ-ჩვევები, დამოკიდებულება სხვა თანამშრომლებთან და სხვა. აღნიშნული ორი მიზანი დამოუკიდებელ კატეგორიებად განიხილება და მენეჯერები თავიანთი გადაწყვეტილებით ანიჭებენ მათ შესაბამის პროცენტულ წონას ამა თუ იმ თანამდებობის ინდივიდუალური თავისებურებებიდან გამომდინარე. წლის განმავლობაში ტარდება რამდენიმე ინტერვიუ, რომლის დროსაც მოწმდება, თუ რამდენად მისდევენ საჯარო მოხელეები დასახულ მიზნებს.

შესრულებული სამუშაოს შეფასება, როგორც წესი, ხორციელდება კალენდარული წლის ბოლოს წერილობითი ფორმით. აღნიშნულ პროცესში იყენებენ ცენტრალური ხელისუფლების მიერ შემუშავებულ სპეციალურ ფორმას. ამ მეთოდით განხორციელებული შეფასების საფუძველზე, დგინდება თითოეული საჯარო მოხელის პრემიის ოდენობა. პროცესი მაქსიმალურად გამჭვირვალეა, თუმცა, ასევე უზრუნველყოფილია საჯარო მოხელეთა პერსონალური მონაცემების დაცვა.<sup>48</sup>

## გაერთიანებული სამეფო

გაერთიანებულ სამეფოში 1996 წლამდე არსებული სისტემის თანახმად, ცენტრალური ხაზინა განსაზღვრავდა საჯარო მოხელეთა ანაზღაურებას, მათი საქმიანობის შეფასებას და სხვა პირობებს. აღნიშნული საკითხი წყდებოდა პროფესიულ კავშირებთან შეთანხმებით. შესაბამისად, კონკრეტულ საჯარო

<sup>48</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005, გვ. 159-164;

სტრუქტურას არ შეეძლო მასთან დასაქმებული საჯარო მოხელეების ანაზღაურებასა თუ სხვა საკითხებზე გავლენის მოხდენა. აღნიშნული სისტემა შეიცვალა 1990-იანი წლების დასაწყისში და მოხდა საჯარო სექტორის მაქსიმალური დეცენტრალიზაცია. რეფორმის შედეგად თითოეული საჯარო სტრუქტურა ინდივიდუალურად განსაზღვრავდა საჯარო მოხელეთა დასაქმების პირობებს, რამაც უზრუნველყო საჯარო სექტორის უფრო მოქნილი და ეფექტიანი მუშაობა. რეფორმის ფარგლებში ასევე შემოღებულ იქნა საჯარო მოხელეთა პრემიების წესი, რომელიც უზრუნველყოფს ანაზღაურების ქცევას მნიშვნელოვან წამახალისებელ ფაქტორად საჯარო მოხელეთათვის მათზე დაკისრებული ფუნქციების უკეთ შესასრულებლად.

კონკრეტულ საჯარო სტრუქტურებზე საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების საკითხის განსაზღვრის დელეგირებისას, მათ დაეკისრათ ვალდებულება, რომ შესაბამისი შეფასების სისტემის შემუშავების პროცესში გაეთვალისწინებინათ შემდეგი ოთხი პრინციპი: თანხების ეფექტიანად ხარჯვის უზრუნველყოფა, საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების მოქნილობის გაზრდა, გაუმჯობესებული საბიუჯეტო კონტროლი და ეფექტური კავშირი საჯარო მოხელის მიერ შესრულებულ სამუშაოსა და მიღებულ ანაზღაურებას შორის.

საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების აღნიშნული სისტემა ვრცელდება ყველა დონის საჯარო მოხელეზე, თუმცა, უმაღლესი თანამდებობის პირთა (მაგალითად, მინისტრები) ანაზღაურების თაობაზე გადანყვეტილებას იღებს მინისტრთა კაბინეტი.

პრემიის ოდენობა განსხვავებულია სხვადასხვა საჯარო სტრუქტურაში, ვინაიდან აღნიშნულ საკითხზე ისინი ინდივიდუალურად იღებენ გადანყვეტილებას. ასევე, არ არსებობს ცენტრალური ხელისუფლების დონეზე დადგენილი ნორმა, რომელიც განსაზღვრავს პრემიის მოცულობას (ქვედა და ზედა ზღვარს). საშუალოდ, საჯარო მოხელეთა საუკეთესო 25% იღებს ხელფასზე დანამატს პრემიის სახით, რომელიც შეადგენს თანამდებობრივი სარგოს 5-20%-ს.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Performance related Pay Policies for Government Employees, OECD Publishing, 2005, გვ. 165-173.

## დასკვნა და რეკომენდაციები

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ირკვევა, რომ საქართველოს საჯარო დაწესებულებების უმრავლესობაში, რომლებიც ჩვენი კვლევის ფარგლებში მოექცნენ, არ არსებობს პრემიების წესის განმსაზღვრელი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი. მიუხედავად ამგვარი აქტის არარსებობისა, უწყებები აქტიურად გასცემენ პრემიებს და ეს, როგორც წესი, ხორციელდება უწყების ხელმძღვანელის ერთპიროვნული გადაწყვეტილების საფუძველზე. წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმების არარსებობა შეუძლებელს ხდის პრემიის გაცემისა თუ პრემიის ოდენობის შესახებ უწყების ხელმძღვანელის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ობიექტურ შეფასებას. შესაბამისად, ჩნდება სერიოზული კითხვები გაცემული პრემიის მიზანშეწონილობასთან დაკავშირებით.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, წერილობითი ფორმით გამოცემული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი უნდა შეიცავდეს წერილობით დასაბუთებას, რომელიც წინ უნდა უძღოდეს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის სარეზოლუციო ნაწილს.<sup>50</sup> ამასთან, თუ ადმინისტრაციული ორგანო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას მოქმედებდა დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, წერილობით დასაბუთებაში მიეთითება ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელსაც არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას.<sup>51</sup> პრემიის გაცემის შესახებ გადაწყვეტილება, როგორც წესი, წერილობითი ფორმით არის გამოცემული, თუმცა, ამგვარ გადაწყვეტილებას თან არ ახლავს შესაბამისი დასაბუთება, სადაც განხილული იქნება, რა კონკრეტული დამსახურებისა თუ შესრულებული სამუშაოსათვის იღებს ესა თუ ის საჯარო მოხელე განსაზღვრული რაოდენობის პრემიას. ობიექტური დასაბუთების არარსებობის პირობებში კი, ჩნდება როგორც საბიუჯეტო თანხების არამიზნობრივი ხარჯვის, ასევე საჯარო მოხელეთა მიმართ უთანასწოროდ მოპყრობის საფრთხე.

არსებული პრაქტიკის თანახმად, პრემია წარმოადგენს

<sup>50</sup> საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, მუხლი 53, ნაწილი 1, 2.

<sup>51</sup> საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, მუხლი 53, ნაწილი 4.

არა საჯარო მოხელეთა წახალისების გზას, არამედ, მისი პერმანენტული ხასიათიდან გამომდინარე, ფაქტობრივად, თანამდებობრივი სარგოს ნაწილია. ამგვარი მიდგომა, რასაკვირველია, ეწინააღმდეგება როგორც პრემიის ინსტიტუტის არსს, ასევე მსოფლიოს განვითარებულ ქვეყნებში არსებულ პრაქტიკას.

საერთაშორისო გამოცდილების შესწავლამ დაგვანახა, რომ საჯარო მოხელეთა პრემირების წესს აქტიურად იყენებენ მსოფლიოს თითქმის ყველა განვითარებულ ქვეყანაში, თუმცა, აღნიშნული პროცესი ხორციელდება შესაბამისი სამართლებრივი ნორმებისა და წინასწარ მკაცრად განსაზღვრული კრიტერიუმების საფუძველზე. საქართველოში ამგვარი წესის არარსებობის პირობებში კი, დიდია საფრთხე, რომ პრემიების გაცემა გამოყენებულ იქნეს არა საჯარო მოხელეთა წახალისების, არამედ კორუფციული გარიგებების საშუალებად.

ჩვენ მიერ ჩატარებული კვლევისა და ანალიზის შედეგად, საიამ ჩამოაყალიბა შემდეგი მნიშვნელოვანი რეკომენდაციები:

- უნდა მოწესრიგდეს საკანონმდებლო ბაზა და სახელმწიფო ხელისუფლების უმაღლესი ორგანოების მიერ განისაზღვროს სამართლებრივი ჩარჩო, რომელიც დაარეგულირებს საჯარო მოხელეთათვის პრემიის გაცემის წესს. ამგვარი სამართლებრივი აქტი უნდა მოიცავდეს ზოგად კრიტერიუმებს, არეგულირებდეს გასაცემი პრემიის პერიოდულობას, მის ზედა და ქვედა ზღვარს, თანამშრომელთა შეფასების წესს და სხვა;
- აღნიშნული საკანონმდებლო აქტის საფუძველზე და მის შესასრულებლად, უწყებებმა ყოველწლიურად უნდა განსაზღვრონ როგორც ზოგადი, ასევე თითოეული საჯარო მოხელისათვის ინდივიდუალური მიზნები, ასევე, სხვა კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვით უნდა განხორციელდეს საჯარო მოხელის საქმიანობის შეფასება და მისი წახალისება პრემიის გაცემის ფორმით;
- თითოეულ ინდივიდუალურ-ადმინისტრაციულ სამართლებრივ აქტს, რომლის საფუძველზეც უწყება გასცემს პრემიას, უნდა ახლდეს დასაბუთება საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად.