

საქართველოს მთავრობის

დადგენილება №75

2013 წლის 28 მარტი

ქ. თბილისი

სახელმწიფო დაცვის სპეციალურ სამსახურში საკონტრაქტო-პროფესიული, კადრის და სამოქალაქო სამსახურის გავლის წესის შესახებ დებულების დამტკიცების თაობაზე

მუხლი 1

„ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის შესაბამისად დამტკიცდეს თანდართული „სახელმწიფო დაცვის სპეციალურ სამსახურში საკონტრაქტო-პროფესიული, კადრის და სამოქალაქო სამსახურის გავლის წესის შესახებ დებულება“.

მუხლი 2

ეს დადგენილება ამოქმედდეს 2013 წლის 25 მარტიდან.

პრემიერ-მინისტრი

ბიძინა ივანიშვილი

დებულება

სახელმწიფო დაცვის სპეციალურ სამსახურში საკონტრაქტო-პროფესიული, კადრის და სამოქალაქო სამსახურის გავლის წესის შესახებ

თავი I

ზოგადი დებულებები

მუხლი 1

სახელმწიფო დაცვის სპეციალურ სამსახურში საკონტრაქტო-პროფესიული, კადრის და სამოქალაქო სამსახურის გავლის წესის შესახებ დებულება (შემდგომში დებულება) განსაზღვრავს სახელმწიფო დაცვის სპეციალურ სამსახურში (შემდგომში სამსახური) მიღების, აღდგენის, თანამდებობრივი გადაადგილებისა და სამსახურიდან დათხოვნის პირობებს, აწესრიგებს სამსახურის გავლასთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებს.

მუხლი 2

საკონტრაქტო-პროფესიული, კადრის და სამოქალაქო სამსახურის გავლის სამართლებრივი საფუძვლებია „სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, ეს დებულება და სხვა ნორმატიული აქტები.

მუხლი 3

საკონტრაქტო-პროფესიული, კადრის და სამოქალაქო სამსახურის გავლის ძირითადი პრინციპებია კანონიერება, ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული უფლებების დაცვა და პატივისცემა, კოლეგიალობა და ურთიერთკოორდინაცია, პროფესიული სრულყოფა და განვითარება, საიდუმლოების მოთხოვნების და ეთიკის ნორმების დაცვა.

თავი II

სამსახურში მიღება და თანამდებობრივი გადაადგილება



მუხლი 4

1. სამსახურში შეიძლება მიღებულ იქნეს საქართველოს მოქალაქე, რომელიც ფლობს საქართველოს სახელმწიფო ენას და პიროვნული თვისებებით, განათლებით, ფიზიკური მომზადებითა და ჯანმრთელობის მდგომარეობით შეძლებს შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები.
2. უმცროსი სპეციალური წოდების შესაბამის თანამდებობაზე საკონტრაქტო-პროფესიულ სამსახურში შეიძლება ჩაირიცხოს ოფიცრის სახელმწიფო სპეციალური წოდების ან ოფიცრის სამხედრო წოდების არმქონე საქართველოს მოქალაქე 35 წლის ასაკის ჩათვლით, რომელსაც მოხდელი აქვს სამხედრო ვალდებულება (გარდა ქალისა), ხოლო საშუალო ან ზემდგომი სპეციალური წოდების შესაბამის თანამდებობაზე კადრის სამსახურში – არა უმეტეს 30 წლის ასაკის საქართველოს მოქალაქე.
3. ასაკთან დაკავშირებული შეზღუდვები არ ვრცელდება:
 - ა) პირზე, რომელიც ინიშნება საქართველოს პრემიერ-მინისტრის მიერ ან მასთან შეთანხმებით;
 - ბ) გათავისუფლებული თანამშრომლის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში;
 - გ) სამსახურში იმ სახელმწიფო უწყებიდან გადმოსვლით მიღებისას, რომელშიც დაწესებულია სამხედრო წოდებები ან „სახელმწიფო სპეციალური წოდებების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული სახელმწიფო სპეციალური წოდებები.
4. საჭიროების შემთხვევაში, სამსახურის უფროსის გადაწყვეტილებით პირი შეიძლება სამსახურში მიღებულ იქნეს და პირად შემადგენლობაში ჩაირიცხოს ასაკის მიუხედავად. ასაკთან დაკავშირებული შეზღუდვები არ ვრცელდება აგრეთვე პირის სამოქალაქო სამსახურში მიღებისას.
5. საქართველოს სამხედრო ძალების რეზერვში ჩარიცხული პირები საკონტრაქტო-პროფესიულ და კადრის სამსახურში მიიღებიან საერთო წესით. პირები, რომლებსაც არ გაუვლიათ სავალდებულო სამხედრო სამსახური და კანონმდებლობით დადგენილი წესით სარგებლობენ სავალდებულო სამხედრო სამსახურში გაწვევისაგან გათავისუფლების ან გაწვევის გადავადების უფლებით, შეიძლება მიღებულ იქნენ სამოქალაქო სამსახურში გაწვევისაგან გათავისუფლების ან გადავადების უფლებით სარგებლობის პერიოდში, შესაბამისად განსაზღვრული ვადით.

მუხლი 5

სამსახურში არ მიიღება:

- ა) პირი, რომლის მიმართაც მიმდინარეობს წინასწარი გამოძიება ან კანონიერ ძალაში შევიდა სასამართლოს გამამტყუნებელი განაჩენი, აგრეთვე ნასამართლობის მქონე პირი;
- ბ) ალკოჰოლიზმით, ნარკომანიით, ტოქსიკომანიით, ფსიქიკური ან ქრონიკული სნეულებით დაავადებული პირი, აგრეთვე ისეთი დასახიჩრების ან დაავადების, ფიზიკური ან ინტელექტუალური მონაცემების მქონე პირი, რომელიც/რომლებიც მას სამსახურისთვის შეუფერებელს ხდის;
- გ) სასამართლოს მიერ შეზღუდულქმედუნარიანად ან ქმედუნაროდ აღიარებული პირი;
- დ) საქართველოს მოქალაქეობის არმქონე პირი;
- ე) პირი, სპეციალური შემოწმების შედეგებით უარყოფითი დასკვნის საფუძველზე, აგრეთვე კანდიდატი, მისი წინა ნამსახურობის უარყოფითად შეფასების საფუძველზე.

მუხლი 6

1. სამსახურში მიღება ხორციელდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
2. საკონტრაქტო-პროფესიულ სამსახურში პირი მიიღება შესაბამისი კონტრაქტის საფუძველზე განსაზღვრული ვადით, ხოლო კადრის სამსახურში განუსაზღვრელი ვადით.
3. სამოქალაქო პირის სამსახურში მიღება შეიძლება განხორციელდეს:



ა) ვაკანტურ სამტატო ერთეულზე დანიშვნით, როგორც განსაზღვრული, ასევე განუსაზღვრელი ვადით;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ამავე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ამოცანების შესასრულებლად და ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადით.

4. სამსახურში პირი მიიღება სპეციალური შერჩევისა და შესწავლის შედეგების გათვალისწინებით, სამსახურის უფროსის შესაბამისი ნორმატიული აქტით დადგენილი წესით.

5. საკონტრაქტო-პროფესიულ და კადრის სამსახურში მიღებისას პირი ირიცხება შესაბამისი კატეგორიის მოსამსახურეთა შემადგენლობაში, ენიჭება შესაბამისი სპეციალური წოდება და ვაკანტურ თანამდებობაზე ინიშნება გამოსაცდელი ვადით ან გამოსაცდელი ვადის გარეშე.

მუხლი 7

1. გამოსაცდელი ვადა არ უნდა აღემატებოდეს ექვს თვეს. მისი ხანგრძლივობა განისაზღვრება პირის სამსახურში მიღებისა და თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ სამსახურის უფროსის შესაბამისი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

2. გამოსაცდელი ვადა არ გამოიყენება:

ა) საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ან მისი თანხმობით დანიშნული პირის მიმართ;

ბ) დათხოვნილი თანამშრომლის სამსახურში აღდგენისას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც პირი გაათავისუფლეს გამოსაცდელი ვადის პერიოდში, რაც შეიძლება გაგრძელდეს სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში;

გ) თანამდებობრივი დაწინაურების შემთხვევაში;

დ) დროებით არმყოფი თანამშრომლის შემცვლელად ან მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნისას.

3. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ან მისი გასვლისას, სამუშაო შედეგების გათვალისწინებით, მიიღება გადაწყვეტილება თანამშრომლის მიერ სამსახურის გაგრძელების ან მისი გაათავისუფლების თაობაზე.

4. გამოსაცდელი ვადა წყდება მოსამსახურის საკონტრაქტო-პროფესიული სამსახურიდან კადრის სამსახურში გადაყვანის (ჩარიცხვის) შემთხვევაში.

მუხლი 8

1. პირს, რომელსაც მინიჭებული აქვს რიგითების ან სერჟანტების შემადგენლობის შესაბამისი სამხედრო ან „სახელმწიფო სპეციალური წოდებების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული უმცროსი სახელმწიფო სპეციალური წოდება, სამსახურში მიღებისას მიენიჭება „სახელმწიფო დაცვის“ შესაბამისი უმცროსი სახელმწიფო სპეციალური წოდება, ჩაირიცხება საკონტრაქტო-პროფესიულ სამსახურში და დაინიშნება შესაბამისი წოდებრივი ზღვრის მქონე სამტატო თანამდებობაზე. შერჩევის შედეგების გათვალისწინებით, იგი აგრეთვე შეიძლება დაინიშნოს ზემდგომ თანამდებობაზე.

2. პირს, რომელიც უმცროსი ოფიცრის ან ზემდგომი სამხედრო წოდების მქონეა, ან რომელსაც მინიჭებული აქვს „სახელმწიფო სპეციალური წოდებების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საშუალო ან ზემდგომი სახელმწიფო სპეციალური წოდება, სამსახურში ჩარიცხვისას მიენიჭება „სახელმწიფო დაცვის“ შესაბამისი სახელმწიფო სპეციალური წოდება, ჩაირიცხება კადრის სამსახურში და დაინიშნება შესაბამისი წოდებრივი ზღვრის მქონე სამტატო თანამდებობაზე.

3. თუ პირი ერთდროულად განსხვავებული რანგის სამხედრო და სახელმწიფო სპეციალური წოდების მქონეა, სამსახურში მიღებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს უფრო მაღალი რანგის წოდება.

4. პირი, მისივე თანხმობით საკონტრაქტო-პროფესიულ და კადრის სამსახურში შეიძლება დანიშნულ იქნეს მისთვის მინიჭებულ სამხედრო ან სახელმწიფო სპეციალურ წოდებაზე უფრო დაბალი წოდებრივი ზღვრის მქონე სამტატო თანამდებობაზე. დაუშვებელია საშუალო ან ზემდგომი სპეციალური წოდების, აგრეთვე ოფიცრის სამხედრო წოდების მქონე პირის დანიშვნა უმცროსი სპეციალური წოდების შესაბამის თანამდებობაზე.



5. სამხედრო ან სახელმწიფო სპეციალური წოდებისარმქონე პირები ჩარიცხვით მიღებისას ირიცხებიან საკონტრაქტო-პროფესიულ სამსახურში და ენიჭებათ „სახელმწიფო დაცვის“ რიგითის სახელმწიფო სპეციალური წოდება. ცალკეულ შემთხვევებში, პირველადი საშუალო სპეციალური წოდების შესაბამის თანამდებობაზე დანიშნისთანავე ან/და სპეციალური სასწავლო კურსის გაუვლელად მინიჭების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამსახურის უფროსი.

6. სამსახურში მიღებისა და თანამდებობაზე დანიშნის შესახებ სამსახურის უფროსის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით შეიძლება განისაზღვროს სამსახურის შესრულების ადგილი და სპეციალიზაცია.

7. სამსახურში მიღების შემდეგ პირი დებს სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის მოსამსახურის ფიცს.

მუხლი 9

1. დათხოვნილი თანამშრომელი აღდგენილ უნდა იქნეს სამსახურში, თუ კანონმდებლობით დადგენილი წესით ბათილად იქნა ცნობილი ან ძალადაკარგულად გამოცხადდა ის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, რომლის საფუძველზეც პირი სამსახურიდან იქნა დათხოვნილი, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა იგი უარს ამბობს სამსახურში აღდგენაზე.

2. სასამართლოს მიერ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გამოცემული ბრძანების არაკანონიერად აღიარების შემთხვევაში, თანამშრომელი ექვემდებარება დაუყოვნებლივ აღდგენას. სასამართლოს გადაწყვეტილება არ იწვევს სამსახურში დაუყოვნებლივ აღდგენას, თუ ამ გადაწყვეტილების შესაბამისად სამსახური ვალდებულია ახალი ბრძანება გამოსცეს სამსახურიდან დათხოვნასთან დაკავშირებულ გარემოებათა დამატებით გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ.

3. სამსახურიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებული გარემოებების დამატებით გამოკვლევა და შეფასება უნდა განხორციელდეს გათავისუფლებული პირის მიერ, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, განცხადების (საჩივრის) წარმოდგენის შემთხვევაშიც.

4. სამსახურში აღდგენილი თანამშრომელი ინიშნება დათხოვნამდე დაკავებულ ან სხვა შესაბამის თანამდებობაზე შრომის ანაზღაურების ოდენობის, სამუშაოს სპეციფიკისა და შესრულების ადგილის გათვალისწინებით. განსხვავებული პირობების დადგენა დასაშვებია მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე.

5. სამსახურში აღდგენილ მოსამსახურეს იძულებით გაცდენილი დრო ეთვლება შრომით სტაჟში, აგრეთვე ნამსახურობაში მორიგი სახელმწიფო სპეციალური წოდების მინიჭებისას და ეძლევა იძულებით გაცდენილი პერიოდის შრომითი გასამრჯელო კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

6. დათხოვნილი მოსამსახურის სამსახურში ხელახლა მიღება ხორციელდება საერთო წესის შესაბამისად.

მუხლი 10

1. კონკრეტული თანამდებობის საკონტრაქტო-პროფესიულ და კადრის სამსახურთან შესაბამისობა განისაზღვრება ამ თანამდებობისათვის სამსახურის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული სპეციალური წოდებრივი ზღვარის შესაბამისად.

2. საკონტრაქტო-პროფესიულ სამსახურში მოსამსახურეს დადგენილი წესით ენიჭება სახელმწიფო სპეციალური წოდება სახელმწიფო დაცვის რიგითიდან სახელმწიფო დაცვის ზემდეგის ჩათვლით, არა უმეტეს დაკავებული თანამდებობისათვის გათვალისწინებული ზღვრული წოდებისა.

3. კადრის სამსახურში მოსამსახურეს დადგენილი წესით ენიჭება პირველადი საშუალო ან ზემდგომი სახელმწიფო სპეციალური წოდება არა უმეტეს დაკავებული თანამდებობისათვის გათვალისწინებული ზღვრული წოდებისა.

მუხლი 11

1. თანამშრომელი შეიძლება თანამდებობრივად გადაადგილებულ იქნეს:

ა) ზემდგომ თანამდებობაზე თანამდებობრივი დაწინაურებისას;



ბ) თანაბარი რანგის თანამდებობაზე ვაკანტურ თანამდებობათა დაკომპლექტების, მოსამსახურის პროფესიული შესაძლებლობის მიზანმიმართული გამოყენების, დროებით არმყოფი მოსამსახურის ჩანაცვლების ან სხვა ადგილმდებარეობის სამუშაოზე გადაყვანის საჭიროების შემთხვევაში;

გ) დაბალი რანგის თანამდებობაზე.

2. დაბალი რანგის თანამდებობაზე თანამშრომელი გადაიყვანება:

ა) დისციპლინური სახდელის „თანამდებობიდან ჩამოქვეითების“ გამოყენებისას;

ბ) ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების გამო, მისი შესაძლებლობების გათვალისწინებით;

გ) სამსახურიდან დათხოვნილი ან დაქვეითებული თანამშრომლის იმავე თანამდებობაზე აღდგენის შემთხვევაში, თუ ვერ ხერხდება აღსადგენი მოსამსახურის თანამდებობაზე დანიშნული თანამშრომლის სხვა შესაბამის თანამდებობაზე გადაყვანა;

დ) შტატების შემცირებასთან ან რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით;

ე) ატესტაციის შედეგების გათვალისწინებით;

ვ) მხარეთა შეთანხმებით, პირადი პატაკის საფუძველზე.

3. თანამდებობრივი გადაადგილებისას მხედველობაში მიიღება თანამდებობის შესაბამისი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და თანამშრომლის პროფესიული შესაძლებლობები.

მუხლი 12

1. თანამშრომელი შეიძლება დაწინაურებულ იქნეს ზემდგომ თანამდებობაზე დანიშნით (მოვალეობის შემსრულებლად დანიშნით) ან ასეთ ვაკანტურ თანამდებობაზე მოვალეობის შესრულების დაკისრებით, მაღალანაზღაურებად თანამდებობაზე დანიშნით (მოვალეობის შემსრულებლად დანიშნით).

2. ატესტაციის შედეგების საფუძველზე, აგრეთვე კვალიფიკაციისა და პროფესიული დამსახურების გათვალისწინებით, თანამშრომლის თანამდებობრივი დაწინაურების საკითხს წყვეტს სამსახურის უფროსი.

3. თანამდებობრივ დაწინაურებას წარმოადგენს აგრეთვე საკონტრაქტო-პროფესიული სამსახურის შესაბამისი საშტატო თანამდებობიდან კადრის სამსახურის შესაბამის საშტატო თანამდებობაზე გადაყვანა. საკონტრაქტო-პროფესიული მოსამსახურე კადრის მოსამსახურე ხდება (კადრის სამსახურში ჩარიცხულად ითვლება) მისთვის პირველადი საშუალო სპეციალური წოდების „სახელმწიფო დაცვის უმცროსი ლეიტენანტის“ მინიჭების დღიდან.

მუხლი 13

1. ვაკანტურ თანამდებობათა დაკომპლექტების, მოსამსახურის პროფესიული შესაძლებლობის მიზნობრივი გამოყენების, დროებით არმყოფი მოსამსახურის ჩანაცვლების ან მოსამსახურის სხვა ადგილმდებარეობის სამუშაოზე გადაყვანის საჭიროების გამო, თანამშრომლის თანამდებობრივი გადაადგილების საკითხს წყვეტს სამსახურის უფროსი.

2. თანამშრომელს შეუძლია უარი განაცხადოს ამ მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად გათვალისწინებულ მოვალეობათა დროებით შესრულებაზე, თუ მათი შესრულება წინააღმდეგ ნაჩვენებია მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობისათვის ან მისი კვალიფიკაცია და პროფესიული მომზადება არ შეესაბამება თანამდებობის დასაკავებლად გათვალისწინებულ მოთხოვნებს.

3. იმ შემთხვევაში, როდესაც არ არსებობს თანამშრომლის დაქვეითების საფუძველი და მისი სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა ხორციელდება ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების გამო, ახალ თანამდებობაზე შრომის დაბალი ანაზღაურების არსებობის შემთხვევაში, თანამშრომელს მიეცემა დანამატი შრომის ანაზღაურების ოდენობის შესანარჩუნებლად.

4. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების გარდა, სხვა საფუძველით თანამდებობრივი გადაადგილების შემთხვევაში, თანამშრომელი შრომის ანაზღაურებას იღებს დაკავებული თანამდებობის მიხედვით.



5. თუ თანამშრომელს სამსახურის უფროსის ბრძანებით დაეკისრება მოვალეობის შესრულება სხვა ვაკანტურ თანამდებობაზე, მას მიეცემა უფრო მაღალი თანამდებობრივი სარგო.

მუხლი 14

1. დისციპლინური გადაცდომის საფუძველზე თანამშრომლის თანამდებობრივი ჩამოქვეითება ხორციელდება სამსახურის დისციპლინური წესდებით დადგენილი წესით. დისციპლინური სახდელის მოქმედების ვადის გასვლის ან მისი ვადამდე მოხსნისას, სამსახურის უფროსის გადაწყვეტილების შესაბამისად თანამშრომელი შეიძლება:

ა) დაბრუნებულ იქნეს სახდელის დაკისრებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე, შესაბამისი ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში;

ბ) დაინიშნოს სახდელის დაკისრებამდე დაკავებული თანამდებობის თანაბარი რანგის ან სახდელის დაკისრების შემდეგ დაკავებულთან შედარებით მაღალი რანგის თანამდებობაზე, შესაბამისი ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში;

გ) დატოვებულ იქნეს დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდეგ დაკავებულ თანამდებობაზე.

2. შესაბამისი საექიმო კომისიის დასკვნის საფუძველზე, თანამშრომელი, მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით, გადაყვანილი უნდა იქნეს შესაბამის თანამდებობაზე. უარის ან შესაბამისი ვაკანსიის არარსებობის შემთხვევაში, იგი გათავისუფლდება სამსახურიდან ან მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, შესაძლოა აყვანილ იქნეს კადრების განკარგულებაში.

3. თანამშრომლის თანამდებობაზე აღდგენისას, თუ არ არსებობს იმავე რანგის სხვა ვაკანტური თანამდებობა, ან სხვა ვაკანტური თანამდებობა საჭიროებს განსხვავებულ პროფესიულ კვალიფიკაციას, მოსამსახურეს, რომელსაც დაკავებული აქვს აღსადგენი თანამშრომლის თანამდებობა ან თანამდებობა, რომელიც უქმდება, მისივე თანხმობით გადაიყვანენ დაბალი რანგის თანამდებობაზე. შესაბამისი ვაკანსიის არარსებობის ან მოსამსახურის მიერ უარის თქმის შემთხვევაში, მას დაითხოვენ სამსახურიდან ან მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, აიყვანენ კადრების განკარგულებაში.

4. „სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტებით განსაზღვრული თანამდებობიდან თანამშრომელი შეიძლება გადაყვანილ იქნეს დაბალ თანამდებობაზე, შესაბამისად საქართველოს პრემიერ-მინისტრთან, აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობათა ხელმძღვანელებთან შეთანხმებით. ასეთ შემთხვევაში, სამსახურის უფროსის ბრძანებით მას შეიძლება მიეცეს ყოველთვიური ფულადი დანამატი შრომის ანაზღაურების ოდენობის შესანარჩუნებლად.

5. ატესტაციის შედეგების გათვალისწინებით, თანამშრომელი დაბალ თანამდებობაზე გადაიყვანება სამსახურის უფროსის გადაწყვეტილებით.

თავი III

სამსახურის გავლის პირობები

მუხლი 15

სამსახურის გავლასთან დაკავშირებული სამართლებრივი ურთიერთობის რეგულირების მიზნით, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დამადასტურებელ პირობებზე ითვლება:

ა) თანამდებობრივ მოვალეობათა შესრულება;

ბ) ხელმძღვანელი პირის ბრძანების, განკარგულების, დავალების ან დასახული ამოცანის შესრულება;

გ) სასწავლო, საწვრთნელ-სავარჯიშო და სხვა სამსახურებრივ შეკრებებში მონაწილეობა;

დ) სამუშაო ადგილზე, სამსახურებრივი საჭიროებით განპირობებულ ან მასთან დაკავშირებულ ადგილზე ყოფნა;



ე) სამსახურებრივ მივლინებაში ყოფნა, აგრეთვე სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს მიღებული დაზიანების ან ავადმყოფობის გამო სამკურნალოდ ყოფნა;

ვ) სამსახურის ადგილამდე მგზავრობა ან დაბრუნება;

ზ) ტყვეობაში, მძევლად (ნებაყოფლობით დანებების ან მოწინააღმდეგის მხარეს გადასვლის გარდა) ან ინტერნირებულად ყოფნა;

თ) საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, სხვა პირის სიცოცხლის, ჯანმრთელობის, პატივისა და ღირსების დაცვა;

ი) სამართალდამცავი ორგანოებისათვის დახმარების გაწევა;

კ) სხვაგვარი ქმედება, რომელიც სასამართლომ ცნო საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ინტერესების დაცვისათვის ჩადენილად;

ლ) უკანონოდ შეფარდებული აღკვეთის ღონისძიების მოხდის პერიოდი.

მუხლი 16

1. თანამშრომლის სამუშაო რეჟიმი განისაზღვრება სამსახურის შინაგანაწესით, აგრეთვე სამსახურის შესაბამისი სტრუქტურული დანაყოფის სახელმძღვანელო და სამსახურის საქმიანობის შესაბამისი მიმართულების მარეგულირებელი წესდებებით და ინსტრუქციებით.

2. თანამშრომლის უფლებები და მოვალეობები განისაზღვრება დაკავებული სამსახურით თანამდებობის შესაბამისად სამსახურის შესაბამისი სტრუქტურული დანაყოფის დებულებით განსაზღვრული ამოცანების გათვალისწინებით. შრომითი ხელშეკრულებით მიღებული სამოქალაქო პირის უფლება-მოვალეობები განისაზღვრება ამავე ხელშეკრულებით.

3. დაცვით ღონისძიებებში ჩართულ თანამშრომელს დამატებითი მოვალეობები განესაზღვრება სამსახურის უფროსის მიერ დამტკიცებული დაცვითი ღონისძიების გეგმებით.

მუხლი 17

1. სამსახურის გავლის პერიოდში სახელმწიფო სპეციალური წოდების ჩამორთმევა ან ჩამოქვეითება, სახელმწიფო სპეციალური წოდების აღდგენა და მორიგი სახელმწიფო სპეციალური წოდების მინიჭება ხორციელდება კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

2. თანამშრომლის სამსახურებრივ ჯილდოზე ან სახელმწიფო ჯილდოზე წარდგენა ხორციელდება კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 18

1. თანამშრომლისათვის დაკავებული თანამდებობის მიხედვით დგინდება სამსახურის გავლის დამატებითი მოთხოვნები, მათ შორის:

ა) პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების კურსების გავლა, აგრეთვე ნორმატივების და ტესტირებების ჩაბარება, სამსახურის უფროსის მიერ დამტკიცებული შესაბამისი პროგრამებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში;

ბ) სამსახურის გაგრძელების შესახებ წერილობითი ვალდებულების აღება, საკუთარი სურვილით, დიდი ოდენობის ხარჯებთან დაკავშირებული, სამსახურის მიერ დაფინანსებული სპეციალური მომზადების გავლის შემთხვევაში.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, სპეციალურ მომზადებაზე წარდგენამდე, თანამშრომელი დებს სამსახურის უფროსის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით დამტკიცებული ფორმის ხელწერილს, რომლითაც ადასტურებს თანხმობას სპეციალური მომზადების გავლაზე და იღებს ვალდებულებას მხარეთა შორის წინასწარ შეთანხმებული კონკრეტული ვადით სამსახურის გაგრძელების შესახებ, ხოლო აღნიშნული ვადის გასვლამდე საკუთარი ინიციატივით ან ბრალეული ქმედების გამო სამსახურიდან გათავისუფლებისას მასზე ფინანსური პასუ-



ხისმგებლობის დაკისრების შემთხვევაში, რომელიც განისაზღვრება სპეციალურ მომზადებაზე გაწეული ხარჯებით, შესაბამისი თანხა გადაიხადოს 6 თვეში.

3. გამოსაცდელი ნორმატივებისა და ტესტირების შედეგების გათვალისწინებით, განიხილება თანამშრომლის დამატებითი სწავლების, დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობის, მისი თანამდებობრივი გადაადგილების ან სამსახურიდან დათხოვნის საკითხი.

4. თანამშრომელი სამსახურში უნდა გამოცხადდეს/იმყოფებოდეს მოწესრიგებული, ფიზიკურ მდგომარეობაში. საკონტრაქტო-პროფესიული და კადრის მოსამსახურე სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისას, სამსახურის უფროსის ბრძანების შესაბამისად, ატარებს სპეციალური ფორმის ტანსაცმელს.

მუხლი 19

1. დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, სამსახური თანამშრომელს უზრუნველყოფს საჭირო იარაღით და ამუნიციით, სპეციალური ფორმის ტანსაცმლით, სხვა მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებებით და სამუშაო პირობებით.

2. თანამშრომლისათვის იარაღისა და მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებების გამოყოფა, აგრეთვე მიღება-ჩაბარების გაფორმება, წარმოებს დადგენილი წესების დაცვით.

3. თანამშრომელი ვალდებულია გაუფრთხილდეს მისთვის გადაცემულ ქონებას, მოახდინოს მათი რენტაბელური გამოყენება, დაიცვას შესაბამისი მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებების შენახვის, გამოყენებისა და მიღება-ჩაბარების წესები.

4. თანამშრომელი ვალდებულია, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, დაიცვას სამსახურებრივი დოკუმენტაციის წარმოებისა და შენახვის წესები.

მუხლი 20

1. სამსახური, შესაძლებლობის ფარგლებში, თანამშრომლებს უქმნის შესაბამის პირობებს კვალიფიკაციის ასამაღლებლად და დაკისრებული მოვალეობების მაღალპროფესიულ დონეზე შესასრულებლად, ფიზიკური და ინტელექტუალური შესაძლებლობების გასაუმჯობესებლად. ამ მიზნით თანამშრომლები იგზავნიან სამსახურის მიერ ორგანიზებულ პროფესიული მომზადების და გადამზადების კურსებზე, დროებით თავისუფლდებიან სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისაგან აკადემიურ სასწავლო პროცესთან და მნიშვნელოვან სპორტულ ღონისძიებებში მონაწილეობასთან დაკავშირებით.

2. კანონმდებლობით დადგენილი წესით, თანამშრომელი ექვემდებარება ატესტაციას, რომლის შედეგებიც გამოიყენება კადრების სწორი შერჩევისა და განაწილების მიზნით.

მუხლი 21

1. თანამშრომელი მივლინებაში იგზავნება სამსახურებრივი საჭიროებიდან გამომდინარე, სამსახურის უფროსის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის საფუძველზე.

2. სამსახურის უფროსის მივლინების შემთხვევაში, გამოიცემა ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი სამსახურის უფროსის სამივლინებო უზრუნველყოფის შესახებ.

3. სამივლინებო ხარჯების ანაზღაურება ხორციელდება კანონმდებლობით დადგენილი წესით, ხოლო მივლინების გაფორმების ორგანიზაციული საკითხები რეგულირდება სამსახურის უფროსის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის შესაბამისად.

მუხლი 22

1. თანამშრომელს ეძლევა მორიგი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება ხელმძღვანელობასთან შეთანხმებით. თანამშრომელს პირველი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება სრულად ეძლევა თერთმეტი თვის შემდეგ, ხოლო ექვსი თვის შემდეგ მას უფლება აქვს ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების ნაწილით, არა უმეტეს ნახევარი ვადით. თუ მოსამსახურეს არ უსარგებლია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით, მას უფლება აქვს აღნიშნული შვებულება გამოიყენოს მომდევნო წელს საკუთარი სურვილით, მაგრამ არა უგვიანეს მომდევნო წლის პირველი კვარტალისა, შვებულებიდან გამოსვლის დღის ჩათვლით.



2. სამსახურის უფროსი შვებულებაში გასვლის თაობაზე მიმართავს საქართველოს პრემიერ-მინისტრს.
3. თანამშრომელს ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ეძლევა მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.
4. ავადმყოფობის გამო შვებულება თანამშრომელს ეძლევა სხეულის დაზიანების სიმძიმის ან დაავადების ხასიათის გათვალისწინებით, დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელი შესაბამისი დოკუმენტის საფუძველზე. ავადმყოფობის გამო შვებულება ფორმდება სამსახურის უფროსის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის შესაბამისად.
5. თანამშრომელს ავადმყოფობის გამო შვებულება ეძლევა ხელფასის შენარჩუნებით და მისი საერთო ხანგრძლივობა ერთი წლის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 4 თვეს. ცალკეულ შემთხვევაში, სამსახურის უფროსს უფლება აქვს აღნიშნული ვადა გააგრძელოს კიდევ 2 თვით. თუ ამ ვადების გასვლის შემდეგ თანამშრომელი ვერ აგრძელებს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებას, მას დაითხოვენ სამსახურიდან ჯანმრთელობის გაუარესების გამო.
6. შესაბამისი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, შრომის ანაზღაურების შენარჩუნებით, თანამშრომელს შეიძლება მიეცეს:
 - ა) დამატებითი შვებულება წახალისების სახით, კანონმდებლობით დადგენილი წესით;
 - ბ) მოკლევადიანი შვებულება აკადემიურ სასწავლო პროცესთან და მნიშვნელოვან სპორტულ ღონისძიებებში მონაწილეობასთან დაკავშირებით;
 - გ) ოჯახური პირობების გამო ათ დღემდე ვადით.
7. ამ მუხლის მე-3-მე-6 პუნქტებით გათვალისწინებული შვებულებები მორიგი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ანგარიშში არ ჩაითვლება.
8. შვებულებაში მყოფ თანამშრომელს (გარდა ამ მუხლის მე-3-მე-5 პუნქტებით გათვალისწინებული შვებულებაში მყოფი პირისა) გამოიძახებენ:
 - ა) საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს, აგრეთვე განსაკუთრებულ ვითარებაში ან ოპერატიული ინფორმაციის საფუძველზე მზადყოფნის მდგომარეობის გამოცხადებისას;
 - ბ) მასთან დაკავშირებული სამსახურებრივი შემოწმების მიმდინარეობისას;
 - გ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების დროს.
9. სამსახურის ჩვეულებრივ სამუშაო რეჟიმზე გადასვლის შემდეგ ამ მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად გამოძახებულ თანამშრომელს საერთო წესით უგრძელდება დარჩენილი შვებულება, გარდა შესაბამისი საფუძველით კადრების განკარგულებაში აყვანის ან სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევისა.
10. შვებულების გაფორმების ორგანიზაციული საკითხები რეგულირდება სამსახურის უფროსის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის შესაბამისად.

მუხლი 23

1. სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის თანამშრომელი სამსახურში შტატების შემცირების, რეორგანიზაციის, ატესტაციის შედეგების გათვალისწინებით, მხარეთა შეთანხმების, სამსახურებრივი მოკვლევის, პირადი პატაკის საფუძველზე ან მის მიმართ საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ისეთ საპროცესო ღონისძიებათა გამოყენების შემთხვევაში, რომლებიც გამორიცხავს მის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულების შესაძლებლობას ან მიზანშეწონილობას, შესაბამისი თანამდებობიდან გადაყენებით შეიძლება აყვანილ იქნეს კადრების განკარგულებაში. სამსახურში შტატების შემცირებისას ან რეორგანიზაციისას კადრების განკარგულებაში მყოფ მოსამსახურეს, გარდა მოსამსახურისა, რომლის მიმართაც გამოყენებულია საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებული იძულების ღონისძიება, კადრების განკარგულებაში ყოფნის პირველი თვის განმავლობაში შეიძლება დაეკისროს სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულება კადრების განკარგულებაში აყვანამდე დაკავებული თანამდებობის მიხედვით.



2. თანამშრომლის კადრების განკარგულებაში ყოფნის ვადა არ უნდა აღემატებოდეს ოთხ თვეს. კადრების განკარგულებაში მყოფ თანამშრომელს პირველი ორი თვის განმავლობაში ეძლევა თანამდებობრივი და წოდებრივი სარგოები კადრების განკარგულებაში აყვანამდე დაკავებული თანამდებობის მიხედვით.

3. სამსახურის უფროსის გადაწყვეტილებითა და მოსამსახურის თანხმობით, კადრების განკარგულებაში ყოფნის მე-2 პუნქტით განსაზღვრული ვადა შეიძლება გაგრძელდეს არა უმეტეს ორი თვისა.

4. სამსახურის უფროსის კადრების განკარგულებაში აყვანის საკითხს შესაბამისი ბრძანებით წყვეტს საქართველოს პრემიერ-მინისტრი.

5. კადრების განკარგულებაში ყოფნის ვადის გასვლის შემდეგ, მოსამსახურე უნდა დაინიშნოს თანამდებობაზე ან ამოირიცხოს სამსახურის პირადი შემადგენლობიდან.

6. კადრების განკარგულებაში ყოფნის ვადა მოსამსახურეს ეთვლება ნამსახურობის სტაჟში.

მუხლი 24

1. „სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, თანამშრომელი შეიძლება სამსახურს გადიოდეს სხვა შესაბამის ორგანიზაციაში, სამსახურის კადრში დატოვებით.

2. თანამშრომელს ეკრძალება გაფიცვის ან სხვა სახის საპროტესტო აქციის მოწყობა და მასში მონაწილეობა, სამეწარმეო საქმიანობა, სახელმწიფო დაწესებულებებში ან სხვა ორგანიზაციებში შეთავსებით მუშაობა, გარდა სამეცნიერო, პედაგოგიური, სპორტული ან შემოქმედებითი საქმიანობისა, ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევისა და სამედიცინო საქმიანობისა სამსახურის სისტემაში ამავე სფეროში დასაქმების შემთხვევაში.

მუხლი 25

1. საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის პერიოდში თანამშრომლები სამსახურს გადიან „საგანგებო მდგომარეობის შესახებ“ და „საომარი მდგომარეობის შესახებ“ საქართველოს კანონებით დადგენილი სპეციალური მოთხოვნების გათვალისწინებით.

2. საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს:

ა) ჩერდება განსაკუთრებულ განკარგულებამდე ყველა მოსამსახურის სამსახურიდან დათხოვნის პროცესი;

ბ) წყდება ყველა სახის შვებულება, გარდა ავადმყოფობის გამო და ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებებისა. შვებულებაში მყოფი მოსამსახურეები ვალდებული არიან დაუყოვნებლივ დაუბრუნდნენ სამსახურის გავლის ადგილებს;

გ) წყდება სამსახურებრივი მივლინებები, გარდა დასაცავი პირის ვიზიტთან დაკავშირებული მივლინებისა.

3. მობილიზაციის გამოცხადებისას მოსამსახურე მოქმედებს სამსახურის უწყებრივი და შესაბამისი სტრუქტურული დანაყოფის სამოქმედო გეგმის შესაბამისად.

4. მობილიზაციის დროს სამსახურში არასაკმარისი მიზეზით დროულად გამოუცხადებლობის/არგამოცხადების შემთხვევაში, განიხილება მოსამსახურის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხი.

5. საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს საზღვარგარეთ მყოფი თანამშრომელი, გარდა დასაცავ პირთან მყოფისა, ვალდებულია გამოცხადდეს საქართველოს უახლოეს დიპლომატიურ წარმომადგენლობაში.

6. მოსამსახურე, რომელიც მობილიზაციისას ობიექტური მიზეზების გამო ვერ ცხადდება სამსახურის გავლის ადგილზე, ვალდებულია გამოცხადდეს სამსახურის უახლოეს რეგიონალურ ქვედანაყოფში, ხოლო ასეთის არარსებობის შემთხვევაში – პოლიციის უახლოეს ორგანოში ან ადგილობრივ სამობილიზაციო სამსახურში და აღნიშნულის შესახებ აცნობოს თავის უშუალო ხელმძღვანელს ან ზემდგომ თანამდებობის პირს.

თავი IV



მუხლი 26

1. სამსახურის თანამშრომლები სარგებლობენ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სოციალური უზრუნველყოფის თანაბარი უფლებით.
2. თანამშრომლის სოციალური დაცვა უზრუნველყოფილია:
 - ა) შესაბამისი სამართლებრივი აქტებით დადგენილი წესით და ოდენობით შრომის ანაზღაურებით;
 - ბ) დასვენების უფლებით, შრომის უსაფრთხო და ხელსაყრელი პირობების შექმნით;
 - გ) სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის სავალდებულო დაზღვევით;
 - დ) სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას მიღებული ზარალის ანაზღაურებით;
 - ე) სამსახურიდან დათხოვნასთან დაკავშირებით დახმარებებით და სახელმწიფო კომპენსაციით, კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 27

1. თანამშრომლები იღებენ შრომის ყოველთვიურ ანაზღაურებას დაკავებული თანამდებობის და დაკისრებული მოვალეობების შესაბამისად.
2. თანამშრომლები დასვენების უფლებით სარგებლობენ სამსახურის შინაგანაწესით, ამ დებულებითა და სხვა შესაბამისი ნორმატიული აქტებით დადგენილი წესით. ამ უფლების შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ დროებით, სამსახურებრივი აუცილებლობიდან გამომდინარე.
3. სამსახური უზრუნველყოფს თავისი მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის განვითარებას და თანამედროვე სტანდარტებთან შესაბამისობას, თანამშრომელთა პროფესიულ მომზადება-გადამზადებას და სათანადო ინფორმაციის მიწოდებას შრომის უსაფრთხო და ხელსაყრელი პირობების შესაქმნელად.

მუხლი 28

1. სამსახური თანამშრომლებს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად უზრუნველყოფს სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის სავალდებულო დაზღვევით. ზარალს, რომელიც მიადგა სამსახურის თანამშრომელს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, თუ ეს არ არის მისი უკანონო ქმედების შედეგი, მას სრულად აუნაზღაურებს სამსახური. სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას სამსახურის თანამშრომლის დაინვალიდების ან/და დასახიჩრების, ტრავმის მიღების, დაღუპვის ან მიღებული ტრავმის შედეგად გამოწვეული ავადმყოფობით გარდაცვალების შემთხვევა წარმოადგენს სადაზღვევო რისკს, რომლის დროსაც თანამშრომელს ან მის ოჯახს საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან სამსახურისათვის გამოყოფილი ასიგნებებიდან სამსახურის უფროსის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით ეძლევა ერთჯერადი დახმარება შემდეგი ოდენობით:
 - ა) სხეულის მძიმე დაზიანებისას ან/და დაინვალიდებისას 7 000 (შვიდი ათასი) ლარი;
 - ბ) სხეულის ნაკლებად მძიმე დაზიანებისას 4 000 (ოთხი ათასი) ლარი;
 - გ) სხეულის მსუბუქი დაზიანებისას 2 000 (ორი ათასი) ლარი;
 - დ) გარდაცვალებისას 15 000 (თხუთმეტი ათასი) ლარი. ამასთანავე, სამსახური აანაზღაურებს ნეშტის გადასვენებასა და დაკრძალვასთან დაკავშირებულ ხარჯებს.
2. განსაზღვრული სადაზღვევო ანაზღაურების ფარგლებში, დაზღვევის ხელშეკრულებით შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს კანონმდებლობით დადგენილზე უფრო ხელსაყრელი ან დამატებითი პირობები. შესაბამისი ლიცენზიის მქონე სადაზღვევო ორგანიზაცია შეირჩევა სახელმწიფო შესყიდვის წესით. სამსახურის თანამშრომელს უფლება აქვს ისარგებლოს მისთვის სასურველი სადაზღვევო ორგანიზაციის მომსახურებით, რომლის უზრუნველყოფაც განხორციელდება სამსახურის უფროსის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის შესაბამისად. თანამშრომლის ჯანმრთელობის სავალდებულო



დაზღვევა არ ითვალისწინებს სახელმწიფო და მუნიციპალური პროგრამებით გათვალისწინებული ხარჯების, უკანონო ქმედებით ან თვითდაშავებით მიღებული დაზიანების მკურნალობის ხარჯების, ნარკოტიკული ან ალკოჰოლური ნივთიერების ზემოქმედების გამო მიღებული დაზიანების მკურნალობის ხარჯების და კოსმეტიკური ან არასამედიცინო მიზნით მკურნალობის ხარჯების დაფარვას. თანამშრომლის ჯანმრთელობის სავალდებულო დაზღვევა ითვალისწინებს:

ა) ყოველწლიური სავალდებულო სამედიცინო გამოკვლევის ხარჯებს;

ბ) სასწრაფო გადაუდებელი სამედიცინო დახმარების ხარჯებს;

გ) სამედიცინო კონსულტაციების მიღების ხარჯებს;

დ) ამბულატორიული მკურნალობის (ყველა ტიპის ლაბორატორიული გამოკვლევა, ფუნქციური დიაგნოსტიკა), მკურნალი ექიმისა და სპეციალისტების ხარჯებს;

ე) ჰოსპიტალური მკურნალობის ხარჯებს, რომლებიც საჭიროების შემთხვევაში საოპერაციო ხარჯებსაც მოიცავს;

ვ) სამედიცინო დაწესებულების რეცეპტით შეძენილი მედიკამენტების ღირებულების 80 პროცენტის დაფარვის ხარჯებს.

3. შესაბამისი საფუძვლით სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაში, სამსახური თანამშრომელს უზრუნველყოფს გასასვლელი დახმარებით, აგრეთვე სამსახურის გავლასთან ან საპენსიო უფლებით სარგებლობასთან დაკავშირებული დოკუმენტების დროული გაცემით.

თავი V

სამსახურის შეწყვეტის საფუძველი

მუხლი 29

1. სამსახურის შეწყვეტის საფუძველებია:

ა) თანამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნა;

ბ) თანამშრომლისთვის საქართველოს მოქალაქეობის შეწყვეტა;

გ) თანამშრომლის უგზო-უკვლოდ დაკარგულად ან გარდაცვლილად ცნობა კანონით დადგენილი წესით;

დ) თანამშრომლის გარდაცვალება.

2. თანამშრომელს სამსახურიდან დაითხოვენ:

ა) ზღვრული ასაკის მიღწევას ან წელთა ნამსახურობის გამო;

ბ) ჯანმრთელობის გაუარესების, დასახიჩრების ან ქრონიკული დაავადების დროს, რომლის გამოც მას აღარ შეუძლია სამსახურის გაგრძელება, აგრეთვე ისეთი ტრავმის მიღების ან დაავადების შემთხვევაში, რომელიც მას სამსახურისთვის შეუფერებელს ხდის;

გ) კონტრაქტით გათვალისწინებული ვადის გასვლისას;

დ) კონტრაქტით გათვალისწინებული მოთხოვნების შეუსრულებლობისათვის;

ე) სამსახურებრივი შეუსაბამობის გამო;

ვ) სამსახურებრივი დისციპლინის უხეში ან სისტემატური დარღვევისათვის;

ზ) შტატების შემცირებისას;

თ) საკანონმდებლო, აღმასრულებელ ან სასამართლო ორგანოებში არჩევისას ან დანიშვნისას;



ი) ფიცის გატების ან თანამშრომლისათვის შეუფერებელი საქციელის გამო;

კ) დანაშაულის ჩადენისათვის, კანონიერ ძალაში შესული გამამტყუნებელი განაჩენის საფუძველზე;

ლ) მხარეთა შეთანხმებით, პირადი პატივის საფუძველზე;

მ) კადრების განკარგულებაში ყოფნის ვადის გასვლისას;

ნ) გამოსაცდელი ვადის არადაამაკმაყოფილებელი შედეგების საფუძველზე;

ო) სპეციალური შემოწმების შედეგებით უარყოფითი დასკვნის საფუძველზე.

3. თანამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამსახურის უფროსი. სამსახურის შეწყვეტის შემთხვევაში, პირი ამოირიცხება სამსახურის პირადი შემადგენლობიდან.

4. თანამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ მისი საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით ეცნობება ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს შესაბამის სამსახურს.

