

საჯარო სამსახურის ბიუროს
საქმიანობის
2018 წლის ანგარიში





საქართველოს უმაღლესი განათლების ხელშეწყობის
ეროვნული აგენტი
2018 წლის ანგარიში



2018 წლის განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიუროს აქტიური მხარდაჭერისა და საჯარო სამსახურის განვითარების პროცესში შეტანილი წვლილისათვის განსაკუთრებულ მადლობას ვუხდით NATO-საქართველოს სამოკავშირეო ოფისსა და მის პროფესიული განვითარების პროგრამას (PDP), ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID), დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივას (GGI), ევროკავშირის წარმომადგენლობას საქართველოში, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ტექნიკური დახმარების სამსახურს (SIGMA), გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებას (GIZ), გაეროს განვითარების პროგრამას (UNDP), ბრიტანეთის მთავრობას და გაეროს ქალთა ორგანიზაციას (UN WOMEN).

სარჩევი

საჯარო სამსახურის რეფორმა5
„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება5
„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებთან დაკავშირებით7
კონკურსები საჯარო სამსახურში7
შრომითი ხელშეკრულებების მონიტორინგი7
განაცხადის საკონკურსო მოთხოვნებთან შესაბამისობის გადამოწმება7
საკონკურსო ოქმების ანალიზი8
გასაუბრების მონიტორინგი8
პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების სისტემა საჯარო სამსახურში9
მობილობა და რეზერვი9
HR ფორუმი9
პროფესიულ საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების სისტემის შექმნა	10
სწავლების ფორუმი	10
სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა	11
საჯარო სამართლის იურიდიული პირების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზი	12
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზი	13
ანტიკორუფციული პოლიტიკის მხარდაჭერა	14
2018 წელს განხორციელებული დეკლარაციების მონიტორინგის შედეგები	14
ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესები საჯარო სამსახურში	19

2018 წელს ბიუროს მიერ განხორციელებული პროექტები	20
პროექტი — „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონსა და ანტიკორუფციულ მექანიზმებზე ცნობიერების ამაღლების გზით საჯარო სამსახურის რეფორმის დანერგვის მხარდაჭერა“	20
ტრენინგები საჯარო სამსახურში მენეჯმენტისა და ლიდერობის თემაზე	22
მედიაცია საჯარო სამსახურში	23
სწავლების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემა	24
საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის რეტროსპექტიული რეგულირების ზეგავლენის შეფასება	25
საერთაშორისო და რეგიონალური თანამშრომლობა საჯარო სამსახურის რეფორმის საკითხებთან დაკავშირებით	26
საჯარო სამსახურის ბიუროს ინსტიტუციური განვითარების ევროკავშირის დაძმობილების (Twinning) პროექტი	26
2018 წლის სტატისტიკა საჯარო სამსახურში	29

საჯარო სამსახურის რეფორმა

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება

საჯარო სამსახურის რეფორმის იმპლემენტაციისა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონის გარდამავალი დებულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულების მიზნით, 2018 წლის განმავლობაში სსიპ — საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ, კომპეტენციების გათვალისწინებით, მომზადდა და საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცდა კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების პროექტები, მათ შორის:

- „პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტის და წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი;
- პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ პროფესიული განვითარებისათვის შვებულებით სარგებლობის წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი;
- „სერტიფიცირების ჩატარების წესისა და თემატიკის განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი.

ასევე, კანონმდებლობით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისა და საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების დახვეწის მიზნით, 2018 წლის განმავლობაში სსიპ — საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადდა და საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცდა შემდეგი ნორმატიული აქტების პროექტები:

- „შესამოწმებელი თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მონიტორინგის ინსტრუქციის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 14 თებერვლის №81 დადგენილებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი;
- „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №199 დადგენილებაში ცვლი-



- ლების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი;
- „საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 21 აპრილის №204 დადგენილებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი;
 - „ადმინისტრაციული ხელშეკრულებების სტანდარტული ფორმების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 25 აპრილის №205 დადგენილებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი;
 - „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის N200 დადგენილებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი;
 - „შრომის ბაზარზე იშვიათი, დეფიციტური ან/და მაღალანაზღაურებადი პროფესიების/ფუნქციათა ერთობლიობის ნუსხის განსაზღვრისა და საჯარო დაწესებულებაში ამ ფუნქციების შემსრულებელთა შრომის ანაზღაურების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი.

პროფესიული საჯარო მოხელის ყოველდღიური საქმიანობის ხელშეწყობისა და მისთვის პრაქტიკაში გამოვლენილი სხვადასხვა შემთხვევების თეორიული და პრაქტიკული დასაბუთების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის სამოგადოების (GIZ) და ამერიკის შეერთებული შტატების დახმარების (USAID) პროგრამის „კარგი მმართველობის ინიციატივა“ (GGI) ფინანსური დახმარებით შეიქმნა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის კომენტარები. წიგნში დეტალურადაა განხილული საჯარო სამსახურის პრინციპებისა და თითოეული მარეგულირებელი ნორმის მიზანი და მოცემულია ამომწურავი ინფორმაცია საჯარო სამსახურში დასაქმების შესაძლებლობებზე, პროფესიულ საჯარო მოხელეთა უფლება-მოვალეობებზე, კარიერის მართვის საკითხებზე, დისციპლინურ წარმოებასა და უფლების დაცვის მექანიზმებზე.

ფართო აუდიტორიის წინაშე კომენტარების პრეზენტაცია გაიმართა 2018 წლის 6 დეკემბერს, რომელსაც ესწრებოდნენ პროფესიული საჯარო მოხელები, აკადემიური წრის, არასამთავრობო და დონორი ორგანიზაციების წარმომადგენლები, ასევე სტუდენტები. წიგნის ელექტრონული ვერსია ხელმისაწვდომია ბიუროს ვებგვერდზე.



„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებთან დაკავშირებით

კონკურსები საჯარო სამსახურში

HR.gov.ge

2018 წლის განმავლობაში ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე hr.gov.ge გამოცხადდა 6196 ვაკანსია, აქედან 4822 იყო კონკურსი, 363 — დახურული, 619 გამარტივებული, 377 სტაჟირება და 15 — სხვა ტიპის კონკურსი. წინა წელთან შედარებით, კონკურსის რაოდენობა 2018 წელს გაიზარდა 690 ერთეულით.

აღსანიშნავია, რომ 2017 წელთან შედარებით, დახურული ტიპის ვაკანსიების რაოდენობა გაიზარდა 290 ერთეულით, თუმცა შემცირდა გამარტივებული კონკურსების რაოდენობა. 2017 წლის მხოლოდ მეორე ნახევარში 795 გამარტივებული ტიპის ვაკანსია იყო გამოქვეყნებული. მოცემული შემცირება უმეტესწილად უკავშირდება კანონის რეგულაციის ცვლილებას, რომელის თანახმადაც შესაძლებელი გახდა გამარტივებული საჯარო კონკურსის გარეშე დამხმარე და ტექნიკური ან დროებითი ფუნქციების შესრულების მიზნით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, თუმცა ამავე ცვლილებით საჯარო დაწესებულებებს დაევალიათ გამარტივებული კონკურსის გარეშე გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების საჯარო სამსახურის ბიუროსთვის გადაგზავნა, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ფუნქცია-მოვალეობების მონიტორინგის მიზნებიდან გამომდინარე.

შრომითი ხელშეკრულებების მონიტორინგი

2018 წლის იანვრიდან დღემდე ბიუროს მიერ გადამოწმდა საჯარო დაწესებულებებში გამარტივებული საჯარო კონკურსის გარეშე გაფორმებული 1431 შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი, გამოიკვეთა სხვადასხვა ტიპის დარღვევები და შემუშავდა შესაბამისი რეკომენდაციები, რომლებიც შენიშვნის სახით გაეგზავნა შესაბამის საჯარო დაწესებულებებს (103 შემთხვევა). შენიშვნები, ძირითადად, იყო ორი სახის:

- დარღვევები უკავშირდებოდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ფუნქციებს, რომლებიც შეესაბამებოდა პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ განსახორციელებელ ფუნქციებს და არ ატარებდა დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების ხასიათს.
- ხელშეკრულებებში არ იყო აღწერილი შესასრულებელი ფუნქციები.

განაცხადის საკონკურსო მოთხოვნებთან შესაბამისობის გადამოწმება

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის სიახლეს წარმოადგენს კანდიდატის უფლების დაცვის მიზნით, საკონკურსო ეტაპზე მის მიერ გაკეთებული განაცხადის საკონკურსო მოთხოვნებთან ფორმალური შესაბამისობის გადამოწმება. საანგარიშო პერიოდში უფლების დაცვის აღნიშნული მექანიზმით ისარგებლა და ბიუროში შემოვიდა 69 განაცხადი. საკონკურსო პირობებისა და გა-



ნაცხადის შესაბამისობის გადამოწმების შედეგად, განაცხადების განხილვის ეტაპზე დაშვებული სხვადასხვა ტიპის დასაბუთებული ხარვეზის გამოვლენის შემდგომ ბიუროს რეკომენდაციით კონკურსის შემდგომ ეტაპზე დაშვებულ იქნა 20 კანდიდატი.

საკონკურსო ოქმების ანალიზი

2018 წელს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლის შესაბამისად, საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების მონიტორინგისა და ერთგვაროვანი პრაქტიკის დანერგვის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიურომ განახორციელა საჯარო სამსახურში კონკურსის პროცესის მიმდინარეობის შესწავლა. აღნიშნული მიზნით, ბიურომ დაიწყო საჯარო დაწესებულებების საკონკურსო ოქმების ანალიზი.

კონკურსის მიმდინარეობის პროცესის შესწავლისათვის პირველ ეტაპზე საჯარო სამსახურის ბიურომ 2018 წლის I კვარტალში გამოცხადებული ღია და დახურული კონკურსების ოქმების გამოგზავნის მოთხოვნით 100-მდე სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებას მიმართა. მიღებული დოკუმენტაციის განხილვისა და ანალიზის საფუძველზე გამოიკვეთა, რომ ზოგიერთ საჯარო დაწესებულებას არ აქვს კონკურსის გამოცხადების ოქმი, ასევე, ხშირ შემთხვევაში, საკონკურსო კომისიის ოქმი შედგენილია განსხვავებული სტრუქტურული ერთეულების ვაკანტური თანამდებობებისათვის და აღნიშნული მრავალფეროვნების გამო, ხშირად საკონკურსო კომისიის წევრთა რაოდენობა აღემატება ათს.

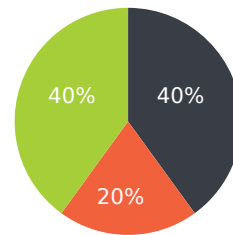
გასაუბრების მონიტორინგი

საჯარო სამსახურის ბიურომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულების მიზნით განა-

ხორციელა საჯარო დაწესებულებებში კონკურსის დროს მიმდინარე გასაუბრების ეტაპის მონიტორინგი.

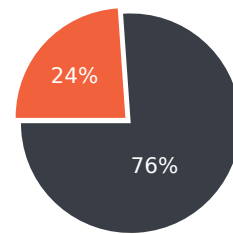
საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლები 2018 წლის 23 ოქტომბრიდან 23 დეკემბრის ჩათვლით, აკვირდებოდნენ 25 ვაკანტური პოზიციისათვის ჩატარებულ გასაუბრებას 10 სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებაში.

საჯარო დაწესებულებები



■ სასამართლო ■ სამინისტრო
■ სხვა საჯარო დაწესებულება

კონკურსის ტიპი



■ ღია ■ დახურული

აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ 10 საჯარო დაწესებულებიდან ხუთში გასაუბრების ეტაპზე განხორციელდა აუდიო/ვიდეო ჩანერა. დადებითად შეიძლება შეფასდეს გასაუბრების კომისიის წევრთა დამოკიდებულება კანდიდატების მიმართ, კერძოდ, გასაუბრების განმავლობაში დასმული შეკითხვების ადეკვატურობა, გასაუბრების ჩატარების გარემო, არადისკრიმინაციული კითხვები, წინასწარ განსაზ-



ღვრული ზეპირი დავალება, რომელიც ყველას მიმართ თანაბარ პირობებსა და ერთგვაროვან დამოკიდებულებაზე მეტყველებდა.

გასაუბრების მონიტორინგის პროცესში გამოვლენილი ხარვეზები ძირითადად ტექნიკურ საკითხებს უკავშირდება, მაგალითად, როგორცაა კანდიდატთა მოლოდინის დროის ხანგრძლივობა. ასევე, ზოგიერთ შემთხვევაში, არ იყო გამოყენებული სტრუქტურირებული ინტერვიუების ფორმატი.

პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების სისტემა საჯარო სამსახურში

2018 წლის განმავლობაში საჯარო დაწესებულებებში პირველად განხორციელდა პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასება.

ყველა საჯარო დაწესებულებამ შეიმუშავა შეფასების წესი, რომელშიც განსაზღვრული იყო შეფასების მეთოდი და პროცედურა, და აღნიშნულის თაობაზე ბიუროს აცნობა. საჯარო სამსახურის ბიურომ შეიმუშავა შეფასების სარეკომენდაციო სისტემის ამსახველი დოკუმენტი, რომელიც საჯარო დაწესებულებებს მიენოდა შესაფასებელი პერიოდის დაწყებამდე, უმეტეს საჯარო დაწესებულებაში საჯარო მოხელეების შეფასების პროცესში აღნიშნული სისტემა გამოიყენეს.

ანალიზის დროს გამოიკვეთა შეფასების ეტაპების ერთგვაროვნება საჯარო დაწესებულებებში. შეფასების პროცედურა დაიწყო ხელმძღვანელების მიერ თანამშრომლებისათვის შეფასების კომპონენტების გაცნობით, რის შემდეგაც სხვადასხვა დაწესებულებაში სხვადასხვა პერიოდულობით (ორგანიზაციის მიერ დამტკიცებული წესის შესაბამისად) ჩატარდა შუალედური შეფასება და საბოლოო შეფასება. საბოლოო შეფასებისა და მის საფუძველზე დამდგარი სამართლებრივი შედეგების თაობაზე ეცნობა საჯარო სამსახურის ბიუროს ანგარიშის სახით.

საჯარო სამსახურის ბიურო აქტიურად თანამშრომლობდა შეფასების სისტემის დანერგვისა და განხორციელების პროცესშიც სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებასთან რეკომენდაციების გაცემისა და მეთოდოლოგიური დახმარების გზით.

მობილობა და რეზერვი

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2018 წლის განმავლობაში ბიურო აქტიურად მუშაობდა საჯარო დაწესებულებაში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის ხელშეწყობის მიზნით და თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, ჩართული იყო საჯარო დაწესებულებების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატის შემცირებისას მოხელის მობილობის პროცესში. 2018 წლის განმავლობაში სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებაში 72 რეორგანიზაცია განხორციელდა (*აქედან 6 ორგანიზაციაში 2-ჯერ, ერთ-ერთ ორგანიზაციაში — 3-ჯერ*).

2018 წლის იანვრიდან დღემდე წარმატებით განხორციელდა 7 მობილობა სხვა საჯარო დაწესებულებაში შემცირებული მოხელის გადაყვანის მიზნით.

მობილობის შეუძლებლობის გამო ამჟამად მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხულია 422 მოხელე, რომელთაგან 23 საჯარო მოხელე დასაქმდა შრომითი ხელშეკრულებით სხვადასხვა ორგანიზაციაში დროებითი ფუნქციების შესრულების მიზნით.

HR ფორუმი

გარდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული ვალდებულებებისა, ბიურო ხელს უწყობს საჯარო სამსახურში ერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბებას და ამ კუთხით, პრაქტიკაში გამოვლენილი ხარვეზებისა და სხვადასხვა აქტუალური საკითხების განხილვის



მიზნით, თანამშრომლობს საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების წარმომადგენლებთან HR ფორუმების ფარგლებში.

2018 წლის იანვრიდან დეკემბრის ჩათვლით ნატო-საქართველოს პროფესიული განვითარების პროგრამის (PDP) და ასევე გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით ჩატარდა 7 HR ფორუმი, როგორც ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების, ასევე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისა და სახელმწიფო რწმუნებულის ადმინისტრაციების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენლებისათვის, ისეთ აქტუალურ და მნიშვნელოვან საკითხებზე, როგორებიცაა: პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასება, პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესი და მასთან დაკავშირებული პროცედურები.

პროფესიულ საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების სისტემის შექმნა

2015 წლის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონმა პირველად შექმნა სამართლებრივი საფუძველი ერთიანი პროფესიული განვითარების სისტემის შექმნისა და განვითარებისათვის, ხოლო „პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტის და წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების მიღებით განისაზღვრა მოხელეთა პროფესიული განვითარებისათვის საჭიროებების იდენტიფიცირების პროცედურული წესები, პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამების შინაარსი და სასწავლო პროგრამების ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები.

აღნიშნული სისტემის ჩამოყალიბებისა და სრულყოფის მიზნით, 2018 წლის განმავლობაში ბიუროს აქტიურად თანამშრომლობდა ნატო-საქართველოს

პროფესიული განვითარების პროგრამას (PDP), გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებასა (GIZ) და გაეროს განვითარების პროგრამასთან (UNDP), ასევე სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრთან, რომელიც, კანონმდებლობის შესაბამისად, განახორციელებს საბაზისო სასწავლო პროგრამების აკრედიტაციას.

სწავლების ფორუმი

პროფესიულ საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების სისტემის ჩამოყალიბების ხელშეწყობის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით შეიქმნა სწავლების ფორუმი, რომელიც შედგება პროფესიულ განვითარებაზე მომუშავე ტრენინგცენტრების წარმომადგენლებისაგან. ფორუმი მიზნად ისახავს პროფესიულ საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების ერთიანი სტანდარტების შემუშავებისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობას პერიოდული შეხვედრების, დისკუსიებისა და გამოცდილების გაზიარების გზით.

წლის განმავლობაში სწავლების ფორუმებზე განხილულ იქნა მთავრობის დადგენილება „პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესი, პროფესიული განვითარების სტანდარტი და წესი“ და ასევე სსიპ — განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის წარმომადგენლებთან ერთად განხილულ იქნა „პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამის აკრედიტაციის დებულებისა და საფასურის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის ბრძანების პროექტი.

2018 წლის განმავლობაში ფორუმი ჩატარდა საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით, ნატო-საქართველოს პროფესიული განვითარების პროგრამის (PDP) და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით.

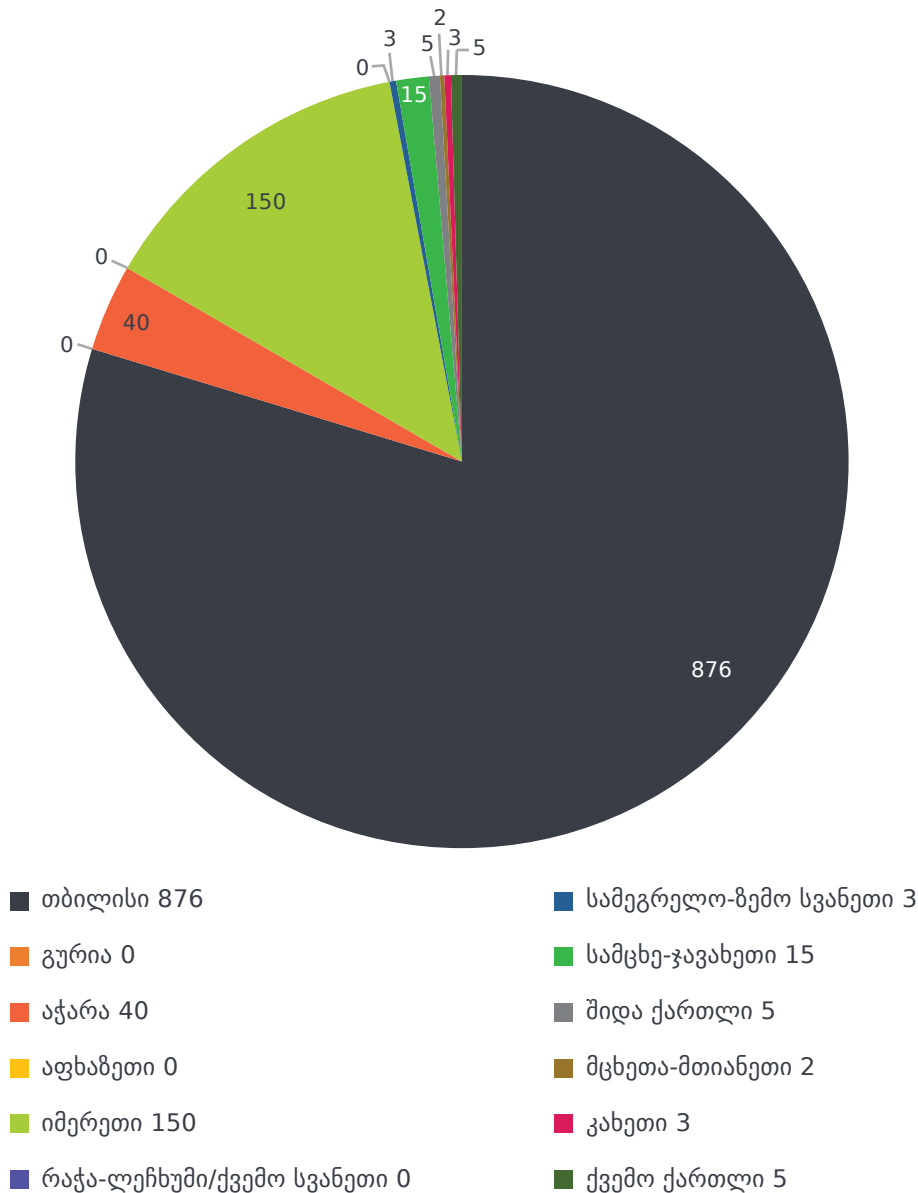


სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა

2018 წლის განმავლობაში განხორციელდა სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის მე-8 და მე-9 ნაკადები. პროგრამაში მონაწილეობდა 38 უნივერსიტეტი, აქედან 30-მა უნივერსიტეტმა მოგვანოდა სტუდენტების მონაცემები.

ჯამში, სტაჟირების პროგრამის ორივე ნაკადზე დარეგისტრირდა 1099 სტუდენტი, მათ შორის, 1005 სტუდენტისა და 94 კურსდამთავრებულის სტატუსით. 1099 სტაჟიორიდან 876 სტაჟიორი დარეგისტრირდა ქ. თბილისის მასშტაბით გამოცხადებულ ვაკანსიებზე, ხოლო სტაჟიორების რაოდენობა რეგიონების მიხედვით შემდეგნაირად გამოიყურება:

სტაჟიორების რაოდენობა რეგიონების მიხედვით





საჯარო სამართლის იურიდიული პირების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზი

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე (სსიპ) გავრცელებისათვის საფუძვლის მომზადების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიურომ 2018 წელს დაიწყო სსიპ-ების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზი. სსიპ-ების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზი განხორციელდა USAID-ის პროგრამა „დემოკრატიული განვითარების ინიციატივის“ (GFI) ფინანსური მხარდაჭერითა და მათ მიერ მოწვეული საერთაშორისო ექსპერტების მეთოდური დახმარებით.

სსიპ-ების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის პირველ ეტაპზე საჯარო სამსახურის ბიურომ საქართველოს ფინანსთა სამინისტროსთან ერთად შეიმუშავა კითხვარი, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას სსიპ-ის მისია-მიზნების, ძირითადი ფუნქციების, სტრუქტურული ერთეულების, დასაქმებულთა რაოდენობის, მათი სტატუსისა და დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობის შესახებ. ჯამში, კითხვარი გაეგზავნა 134 სსიპ-ს.

სსიპ-ებისგან მიღებული მონაცემების ანალიზის საფუძველზე შეიქმნა თითოეული სსიპ-ის პროფი-

ლი, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას:

- საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში დასაქმებულთა (როგორც შტატით, ისე ხელშეკრულებით დასაქმებულთა) რაოდენობის შესახებ;
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირის მისიისა და ძირითადი ფუნქციების შესახებ;
- საჯარო სამართლის იურიდიულ პირის საქმიანობაზე კონტროლის განმახორციელებელი ორგანოს შესახებ;
- საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში დასაქმებულთა სტატუსის შესახებ.

აღნიშნული ინფორმაციის განზოგადების საფუძველზე შემუშავდა სსიპ-ების კატეგორიებად დაყოფის პირველადი კონცეფცია, რომელიც უცხოელმა ექსპერტებმა OECD-ის საჯარო მმართველობის პრინციპებთან თავსებადობის ჭრილში გააანალიზეს. ფუნქციური ანალიზის შედეგები, განხილვებისა და კონსულტაციების შემდგომ, აისახება და საქართველოს მთავრობას წარედგინება „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის სახით.



ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზი

საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 19 ნოემბრის N627 დადგენილებით დამტკიცებული საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის შესაბამისად, საჯარო სამსახურის ბიურო, საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსთან თანამშრომლობითა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) ფინანსური მხარდაჭერით, აგრძელებს ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის პროცესს.

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისათვის ორგანიზაციული და ინსტიტუციური მოწყობის პრინციპების შემუშავების მიზნით, 2018 წლის აპრილში სსიპ — საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) ორგანიზებით და მხარდაჭერით, სასწავლო ვიზიტით იმყოფებოდნენ გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში, თემაზე — „ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის განხორციელება ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში“.

აღნიშნულს წინ უსწრებდა 2017 წლის განმავლობაში გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით (UNDP) ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისგან მიღებული ინფორმაციის პირველადი ანალიზი, რომლის საფუძველზეც შემუშავდა რეკომენდაციები ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ინსტიტუციური მოწყობის მიზნით.

2018 წლის მაისში საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადდა ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისათვის ორგანიზაციული მოწყობის პრინციპების კონცეფციის პროექტი. აღნიშნული პროექტი განხილულ იქნა საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს წარმომადგენლებთან.

2019 წლის იანვარში დაგეგმილია გერმანელი ექსპერტების ვიზიტი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისათვის საქართველოს კონტექსტზე მორგებული ადგილობრივი თვითმმართველობის ადმინისტრაციებისათვის განკუთვნილი ინსტიტუციური და ორგანიზაციული მოწყობის გეგმის სარეკომენდაციო ხასიათის ნიმუშის მომზადების მიზნით.

ანტიკორუფციული პოლიტიკის მხარდაჭერა

2018 წელს განხორციელებული დეკლარაციების მონიტორინგის შედეგები

საჯარო სამსახურის ბიურო ქვეყნის ანტიკორუფციული პოლიტიკის მხარდაჭერის მიზნით ახორციელებს თანამდებობის პირთა მიერ შევსებული ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების მონიტორინგს. 2018 წელს, „შესამოწმებელი თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მონიტორინგის ინსტრუქციის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 14 თებერვლის N81 დადგენილების შესაბამისად, შემოწმებას დაექვემდებარა დეკლარაციის მონიტორინგის ელექტრონული სისტემის მიერ დეკლარაციების შემთხვევითი შერჩევით და დასაბუთებული წერილობითი განცხადების საფუძველზე შერჩეულ თანამდებობის პირთა დეკლარაციები. აღნიშნულ რაოდენობას დაემატა 2017 წლის დეკემბერში მონიტორინგის პროცესში არსებული დეკლარაციები, რომელთა მონიტორინგიც 2018 წელს დასრულდა.

2018 წელს შესამოწმებელი დეკლარაციების ელექტრონული სისტემის მიერ შერჩევა, აღნიშნული პროცესის გამჭვირვალობის უზრუნველყოფის მიზნით, განხორციელდა სსიპ — საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის ბრძანებით შექმნილი კომისიის თანდასწრებით, რომლის წევრებიც იყვნენ საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლები, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის, სსიპ — მონაცემთა გაცვლის სააგენტოსა და არასამთავრობო ორგანიზაცია „ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის“ (IDFI) წარმომადგენლები. 2018 წელს შესამოწმებელ დეკლარაციებად მონიტორინგის ელექტრონული სისტემის მიერ შეირჩა 320 დეკლარაცია, დასაბუთებული განცხადების საფუძველზე 2018 წლის განმავლობაში მონიტორინგი დაიწყო 73 დეკლარაციაზე, გარდა აღნიშნულისა, მონიტორინგი გაგრძელდა ასევე წინა წლის განმავლობაში განცხადებების საფუძველზე დაწყებულ და მიმდინარე შემოწმებებზე, რომელთა რაოდენობაც შეადგენდა 55 დეკლარაციას. ჯამურად 2018 წლის განმავლობაში შემოწმდა 448 დეკლარაცია.

შემოწმებული დეკლარაციებიდან უარყოფითად შეფასდა 379 დეკლარაცია. მათ შორის არაარსებითი დარღვევა გამოვლინდა 31 დეკლარაციაში და დეკლარანტს მიეცა გაფრთხილება, ხოლო ერთი დეკლარაცია შემდგომი რეაგირებისათვის გადაიგზავნა სამართალდამცავ ორგანოებში; დადებითად შე-

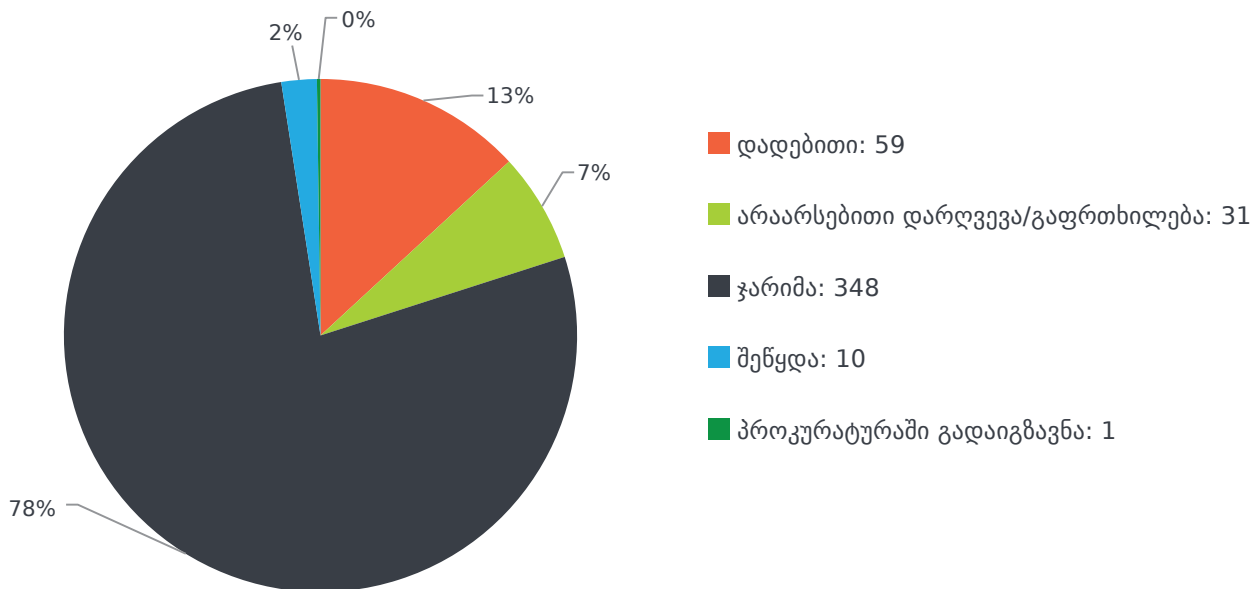
ფასდა 59 დეკლარაცია, 10 დეკლარაციაზე შეწყდა წარმოება. მონიტორინგის შედეგების შესახებ ეცნობათ დეკლარანტებს კანონით დადგენილი წესით. ბიუროს უფროსის გადაწყვეტილება გაასაჩივრა 13-მა თანამდებობის პირმა.

მონიტორინგის ფარგლებში სრულყოფილად იქნა შესწავლილი შერჩეულ თანამდებობის პირთა დეკლარაციები, მოხდა მათი შედარება სახელმწიფო დაწესებულებების მიერ ადმინისტრირებულ ელექტრონულ ბაზებში დაცულ მონაცემებთან და

თანამდებობის პირების მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტაციასთან, რის შედეგადაც მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება თითოეულ თანამდებობის პირზე.

სტატისტიკურად, დადებითად შეფასებული დეკლარაციების რაოდენობა შეადგენს 2018 წლის განმავლობაში შემოწმებული დეკლარაციების 13%-ს, არაარსებითი დარღვევა გამოვლინდა დეკლარაციების 7%-ში, ხოლო უარყოფითად შეფასდა შემოწმებული დეკლარაციების 78%, წარმოება შეწყდა 2% დეკლარაციებზე.

ერთიანი სტატისტიკა

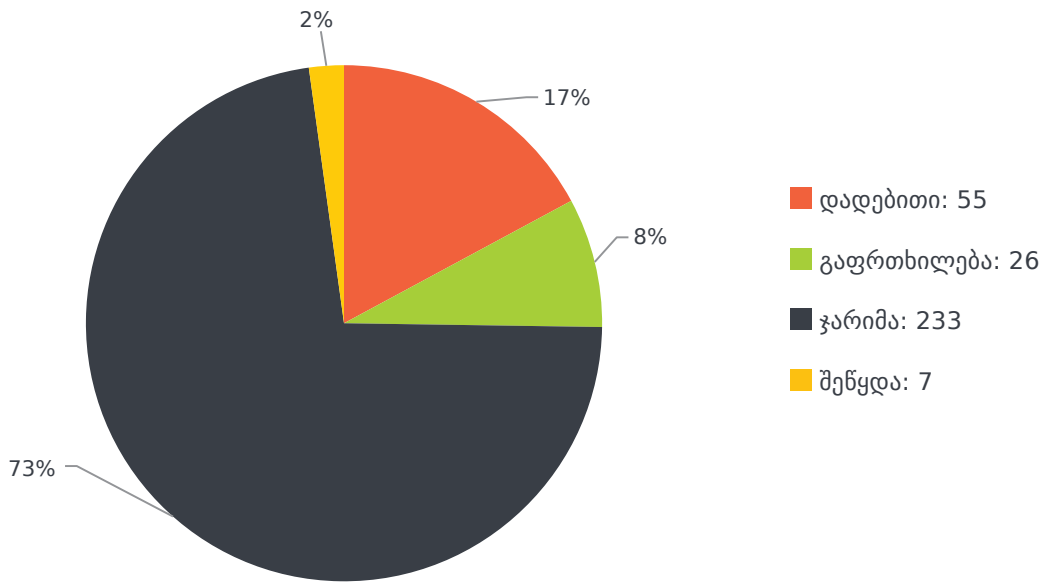


ელექტრონული სისტემის მიერ შერჩეული 320 დეკლარაციის შემოწმება შემდეგნაირად დასრულდა: დადებითად შეფასდა 55 დეკლარაცია, რაც მთელი ოდენობის 17%-ს წარმოადგენს, არაარსებ-

თი დარღვევა გამოვლინდა 26 დეკლარაციაში, რაც მთელი ოდენობის 8%-ია, დაჯარიმდა 233 დეკლარანტი (73%), ხოლო წარმოება შეწყდა 7 თანამდებობის პირზე ანუ 2%-ზე.



ელექტრონული სისტემის მიერ შერჩეული დეკლარაციების მონიტორინგის სტატისტიკა



2018 წლის განმავლობაში შემონმბეულ დეკლარაციებში დარღვევის ფორმები, ხარისხი და ხასიათი უმეტეს შემთხვევაში წინა წლის დარღვევების იდენტური იყო. თუმცა აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ კანონმდებლობაში შეტანილი ცვლილების საფუძველზე (კანონში გაჩნდა ჩანაწერი არაარსებითი დარღვევის შესახებ და განიმარტა არაარსებითი დარღვევის ხარისხი. დეტალურად გაიწერა შემთხვევები, რომლებიც წარმოადგენს არაარსებით დარღვევას დეკლარაციაში ასახულ სხვადასხვა მონაცემთან მიმართებით), რომლის თანახმადაც ერთმანეთისაგან გაიმიჯნა დარღვევის ორი კატეგორია: არსებითი და არაარსებითი დარღვევები; მონიტორინგის პროცესში შესაძლებელი გახდა, რიგ შემთხვევებში თანამდებობის პირები არ დაჯარიმებულიყვნენ ისეთ შესაბამებებზე, რომლებიც თავისი შინაარსით არ წარმოადგენენ მნიშვნელოვან დარღვევას და ასეთი შემთხვევა 2018 წლის განმავლობაში იყო 31.

მნიშვნელოვანია ასევე ის ფაქტი, რომ 2017 წელთან შედარებით ისეთი დარღვევა, რომელიც ეჭვს

აყალიბებდა, რომ დარღვევის ხარისხი შესაძლოა სისხლის სამართლის კოდექსით გათვალისწინებულ დანაშაულს წარმოადგენდა, მნიშვნელოვნად შემცირდა (2017 წელს 7 დეკლარაცია გადაიგზავნა შესაბამის სამართალდამცავ ორგანოში) და 2018 წლის განმავლობაში მსგავსი შემთხვევა მხოლოდ ერთი იყო.

მონიტორინგის არსებობამ გაააქტიურა სამოქალაქო საზოგადოება, რაზეც მეტყველებს 2018 წლის განმავლობაში ბიუროსთვის მომართვიანობის ზრდა. თუ 2017 წლის განმავლობაში განცხადების საფუძველზე განხორციელებული მონიტორინგის რაოდენობა შეადგენდა 3-ს, 2018 წლის განმავლობაში განცხადების საფუძველზე შემონმბეული დეკლარაციების რაოდენობამ 100-ს გადააჭარბა და შეადგინა 128 დეკლარაცია.

2017 წლის მონიტორინგის პროცესმა ასევე გაააქტიურა თავად თანამდებობის პირები, რომლებიც დეკლარაციის შევსებისას აქტიურად უკავშირდებიან საჯარო სამსახურის ბიუროს ცხელ ხაზს და გადიან



სრულ კონსულტაციას დეკლარაციის შევსების პროცესში, რაც შეეხება იმაზე, რომ დეკლარაციის წარდგენასთან დაკავშირებულ საკითხებს თანამდებობის პირები მეტი პასუხისმგებლობით ეკიდებიან.

დეკლარაციების შემოწმების დროს 2018 წლის განმავლობაში გამოვლენილი ძირითადი დარღვევები 2017 წელს გამოვლენილი დარღვევების იდენტურია. თუმცა ზოგიერთ არაარსებით დარღვევაზე, კანონში შეტანილი ცვლილებიდან გამომდინარე, თანამდებობის პირებს აღარ დაეკისრათ ჯარიმა და ბიურო მხოლოდ გაფრთხილებით შემოიფარგლა. დარღვევები, რომლებიც დეკლარაციების უარყოფითად შეფასების საფუძველი გახდა:

- შეუსაბამოა უძრავი ქონების ფართობებში (დეკლარანტს მითითებული აქვს მიახლოებითი და არა რეალური ფართობი, რაც რეგისტრირებულია საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს ბაზებში)
- დაუდეკლარირებელი უძრავი ქონება, რომელიც რეგისტრირებულია ოჯახის წევრის სახელზე და არის სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების მიწის ნაკვეთი;
- ცდომილება საბანკო ანგარიშების დეკლარაციის შევსების დღის მდგომარეობით ჩანერილ ნაშთსა და საბანკო ამონაწერში დაფიქსირებულ ნაშთს შორის;
- დაუდეკლარირებელი საბანკო (დამხმარე) ანგარიშები;
- შეცდომით დაანგარიშებული მატერიალური შედეგები სასესხო ხელშეკრულებების შემთხვევებში;
- სამეწარმეო საქმიანობის შემთხვევაში, არ ფიქსირდება საწარმოების წილების ან/და ინდივიდუალური მეწარმეობის თაობაზე ინფორმაცია, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როდესაც საწარმო დაფუძნებიდან დღემდე ფაქტობრივად არ ფუნქციონირებს;

- ანაზღაურებადი საქმიანობის ნაწილში დარღვევები: ოჯახის წევრების შემოსავლების არდაფიქსირება ან განსხვავებული ოდენობით დაფიქსირება, წლიური შემოსავლის არასწორად/ზეპირად დაანგარიშება და არა დაწესებულების ბუღალტრისგან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე, დაბეგრული (ხელზე მიღებული) შემოსავლის დეკლარირება დაუბეგრავის (დარიცხულის) ნაცვლად.

„თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების წლიური მონიტორინგის განხორციელების მიზნით შესაქმნელი კომისიის შერჩევის თარიღის განსაზღვრისა და კომისიაში განწევრიანების პირობების შესახებ“ საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის 2017 წლის 17 ნოემბრის ბრძანების საფუძველზე მსურველ კანდიდატებს მიეცათ შესაძლებლობა, ბიუროს ოფიციალურ ელექტრონულ ფოსტაზე გამოეგზავნათ შესაბამისი განაცხადები კომისიაში მონაწილეობის შესახებ. თუმცა ვადის ამოწურვის პერიოდისათვის განაცხადების სათანადო რაოდენობა არ შეიკრიბა, რის საფუძველზეც ბიუროს უფროსის მიერ განაცხადების წარდგენის ვადა გაგრძელდა სამი დღით. განაცხადების წარდგენის საბოლოო ვადისათვის ბიუროში წარდგენილი იყო 4 განაცხადება არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან და ერთი განაცხადება აკადემიური წრის წარმომადგენლებისგან, რაც კომისიის შესაქმნელად საკმარისი არ იყო, ვინაიდან მთავრობის დადგენილების შესაბამისად, კომისიაში უნდა იყოს 3 წარმომადგენელი არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან და 2 წარმომადგენელი აკადემიური წრეებიდან. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, 2017 წელს ვერ შეიქმნა კომისია, რომელიც შეარჩევდა 2018 წლის განმავლობაში შესამოწმებელ დეკლარაციებს. ამდენად, 2018 წლის განმავლობაში შემოწმებას დაექვემდებარა



მხოლოდ მონიტორინგის ელექტრონული სისტემის მიერ შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით შერჩეული დეკლარაციები და ასევე, დასაბუთებული განცხადებების საფუძველზე მოთხოვნილი დეკლარაციები. რაც შეეხება 2019 წელს შესამოწმებელ დეკლარაციებს, ბიუროს უფროსის 2018 წლის 17 დეკემბერის №672/სა ბრძანების საფუძველზე, შეიქმნა არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და აკადემიური სექტორის წარმომადგენლებისგან შემდგარი დამოუკიდებელი კომისია, რომელიც დაასახელებს 2019 წელს შესამოწმებელი თანამდებობის პირების სიას.

დეკლარაციის შევსების პროცესში თანამდებობის პირთა დახმარების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის ბრძანებით დამტკიცდა თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის ტექნიკურად სწორად შევსების ინსტრუქცია, რომელიც სახელმძღვანელოა იმ პირთათვის, რომლებსაც მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, ეკისრებათ თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის შევსება და ბიუროში წარმოდგენა. ასევე, თანამდებობის პირთა ინფორმირების მიზნით, ბიუროს მიერ მომზადდა გრაფიკული ვიდეორგოლები: თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარირების პროცესის, მათ შორის, დეკლარაციის წარდგენის ვალდებულების, წარდგენის ვადებისა და იმ პირთა წრის შესახებ, რომელთაც ევალებათ ქონებისა და ფინანსური რესურსების დეკლარირება, და თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის ტექნიკურად სწორად შევსებისა და წარდგენის შესახებ.

რაციის ტექნიკურად სწორად შევსების ინსტრუქცია, რომელიც სახელმძღვანელოა იმ პირთათვის, რომლებსაც მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, ეკისრებათ თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის შევსება და ბიუროში წარმოდგენა. ასევე, თანამდებობის პირთა ინფორმირების მიზნით, ბიუროს მიერ მომზადდა გრაფიკული ვიდეორგოლები: თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარირების პროცესის, მათ შორის, დეკლარაციის წარდგენის ვალდებულების, წარდგენის ვადებისა და იმ პირთა წრის შესახებ, რომელთაც ევალებათ ქონებისა და ფინანსური რესურსების დეკლარირება, და თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის ტექნიკურად სწორად შევსებისა და წარდგენის შესახებ.



ეთიკისა და ქსევის ზოგადი წესები საჯარო სამსახურში

საჯარო სამსახურში ეთიკური გარემოს შექმნისა და კორუფციის პრევენციული მექანიზმების დაწესების ხელშეწყობის ფარგლებში 2018 წლის აპრილში საჯარო სამსახურის ბიურომ, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) ფინანსური მხარდაჭერით, შეიმუშავა „საჯარო დაწესებულების ეთიკისა და ქსევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების კომენტარი, რომელიც ხელს შეუწყობს ეთიკისა და ქსევის ზოგადი წესების გამოყენების ერთგვაროვანი პრაქტიკის დამკვიდრებას საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში. კომენტარების საჯარო განხილვა-პრეზენტაცია მოეწყო 2018 წლის 7 მაისს, რომელშიც ცენტრალური და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებული მოხელეები, ასევე აკადემიური, არასამთავრობო და დონორი ორგანიზაციების წარმომადგენლები მონაწილეობდნენ.

2018 წლის 20 მარტს საჯარო სამსახურის ბიუროს ორგანიზებითა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) სამართლის პროგრამის მხარდაჭერით გაიმართა საჯარო სამსახურის ეთიკის რიგით მეორე ფორუმი, რომელზეც განხილულ იქნა საჯარო მოსამსახურეთა შეუთავსებელ საქმიანობასა და ხელმძღვანელის ქსევის სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხები.

ეთიკის ფორუმები ტარდება პერიოდულად და მათში მონაწილეობენ ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების, ასევე ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების წარმომადგენლები. ფორუმზე განიხილება პრობლემური საკითხები და მუშავდება შესაბამისი რეკომენდაციები საჯარო სამსახურში ეთიკური გარემოს გაუმჯობესების მიზნით შესაბამისი მექანიზმების შექმნასთან დაკავშირებით. ეთიკის ფორუმის თემატიკა განისაზღვრება საჯარო სამსახურის ბი-

უროს მიერ მონაწილეებისათვის გაგზავნილი კითხვარის შესაბამისად.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, 2018 წლის იანვარში, საჯარო სამსახურის ბიუროს ანტიკორუფციული საბჭოს სამდივნოს თანამშრომლობითა და USAID-ის პროექტის — „კარგი მმართველობის ინიციატივა საქართველოში (GGI)“ მხარდაჭერით, ჩატარდა სამი ორდღიანი ტრენინგი მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლებისათვის. ტრენინგის მთავარი თემა იყო საჯარო სამსახურის რეფორმის სიახლეები, ანტიკორუფციული პოლიტიკა და სამართლებრივი ჩარჩო, ასევე კორუფციის პრევენციის მექანიზმები. ტრენინგში მონაწილეობდა 4 რეგიონის (იმერეთი, სამეგრელო, ზემო სვანეთი და სამცხე-ჯავახეთი) მუნიციპალიტეტის 48 წარმომადგენელი.

2018 წლის განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიურომ შეიმუშავა საჯარო სამსახურში ეთიკის ელექტრონული სასწავლო პლატფორმის კონცეფცია. კონცეფციით განისაზღვრა ელექტრონული კურსის მიზანი, ელექტრონული კურსის თემატიკა, ელექტრონული კურსის ხანგრძლივობა, სწავლების მეთოდოლოგია, სამიზნე აუდიტორია და კურსის მოდულები. შეიმუშავებული კონცეფციის საფუძველზე, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) სამართლის პროგრამის მიერ გამოცხადებული ტენდერის საფუძველზე, შეირჩა კომპანია, რომელიც განახორციელებს ელექტრონული კურსის პროგრამულ უზრუნველყოფას.

გარდა ამისა, 2018 წლის განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიურომ, კომპეტენციის ფარგლებში, სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებას, მათი წერილობითი თხოვნის საფუძველზე, გაუწია სამართლებრივი დახმარება და გასცა რეკომენდაციები, როგორც ინტერესთა შეუთავსებლობის, ასევე დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე მიმდინარე წარმოებებთან დაკავშირებით.

2018 წლის ბიუროს მიერ განხორციელებული პროექტები

პროექტი — „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონსა და ანტიკორუფციულ მექანიზმებზე ცნობიერების ამაღლების გზით საჯარო სამსახურის რეფორმის დანერგვის მხარდაჭერა“

2018 წლის განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიურომ გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით განახორციელა პროექტი — „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონსა და ანტიკორუფციულ მექანიზმებზე ცნობიერების ამაღლების გზით, საჯარო სამსახურის რეფორმის დანერგვის მხარდაჭერა“. მასშტაბური პროექტი მიზნად ისახავდა საჯარო სამსახურის რეფორმისა და ანტიკორუფციული მექანიზმების შესახებ ცნობიერების ამაღლებას როგორც საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირებისათვის, ასევე სტუდენტებისა და ახალგაზრდა მკვლევარების, არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და მედიის წარმომადგენლებისათვის.

განხორციელებული აქტივობების მეშვეობით საჯარო სამსახურის შესახებ სიახლეებისა და რეფორმის არსის თაობაზე ინფორმაცია მიენიჭა საზოგადოების ფართო ნაწილს, რაც კიდევ უფრო მეტად გააძლიერებს პროცესისადმი მხარდაჭერასა და ნდობას და ხელს შეუწყობს პროფესიული, ანგარიშვალდებული და ეფექტიანი საჯარო სამსახურის მშენებლობას.

კერძოდ, პროექტის ფარგლებში დაიგეგმა და განხორციელდა ტრენინგები და სამუშაო შეხვედრები „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის სიახლეებსა და ანტიკორუფციულ მექანიზმებზე, როგორც ცენტრალურ საჯარო უწყებებსა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებულ მოხელეთათვის, ასევე არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და მედიის 400-მდე წარმომადგენლისათვის.

პროექტის ფარგლებში შემუშავდა სახელმძღვანელოები ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებზე, როგორებიცაა საჯარო სამსახურში დისციპლინური წარმოების, ინტერესთა შეუთავსებლობის, რეორგანიზაციის, საჩუქრისა და ინსტიტუციური მოწყობის შესახებ. ასევე, შეიქმნა საინფორმაციო ტიპის ვიდეოები



საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროებისა და კეთილსინდისიერების შესახებ.

პროექტის ფარგლებში, ასევე, ჩატარდა ორი კონკურსი — „ახალგაზრდები საჯარო სამსახურის განვითარებისათვის“ და „შენი იდეა ბიუროს“. საუკეთესო იდეების ავტორები გამოვლინდნენ და დაჯილდოვდნენ პროექტის შემაჯამებელ ღონისძიებაზე.

პროექტის ფართომასშტაბიანი შემაჯამებელი ღონისძიება, რომელსაც ესწრებოდნენ საქართველოს მთავრობის, საჯარო დაწესებულებების, საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების, მედიისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები, 2018 წლის 19 დეკემბერს გაიმართა. ღონისძიების ფარგლებში საჯარო სამსახურის ბიუროს ხელმძღვანელმა, ქალბატონმა ეკატერინე ქარდავამ, ჯილდოები გადასცა საჯარო სამსახურში ხანგ-

რძლივი სამუშაო გამოცდილების მქონე მოხელეებს და მადლობა გადაუხადა ქვეყნის სამსახურისათვის. ასევე, მოხდა პროექტის ფარგლებში შემუშავებული ორი ანიმაციური რგოლის პრეზენტაცია საჯარო სამსახურის რეფორმისთვის მნიშვნელოვან ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა „კეთილსინდისიერება საჯარო სამსახურში“ და „სექსუალური შევიწროება საჯარო სამსახურში“.

საქართველოს პრემიერ-მინისტრის, ბატონი მამუკა ბახტაძის ინიციატივით, დასკვნით ღონისძიებაზე დაწესდა „პროფესიული საჯარო მოხელის დღე“ რაც კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს პროფესიული საჯარო მოხელის, როგორც საჯარო სამსახურის ძირითადი ბირთვის მნიშვნელობას და მოხელეთა როლს ეფექტიანი, ანგარიშვალდებული, გამჭვირვალე და მერიტოკრატიულ პრინციპებზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბების პროცესში.



ტრენინგები საჯარო სამსახურში მენეჯმენტისა და ლიდერობის თემაზე

2018 წლის განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიურომ, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) პროგრამის — „ევროპულ სტანდარტებთან სამხრეთ კავკასიის სამართლებრივი დაახლოება“ — მხარდაჭერით, განახორციელა მასშტაბური პროექტი თემაზე — „მენეჯმენტი და ლიდერობა საჯარო სამსახურში“.

პროექტის პირველ ეტაპზე გერმანიის მოხელეთა აკადემიის (dbb academie) ტრენინგების მიერ შემუშავებული პროგრამის მიხედვით გადამზადდნენ საჯარო უწყებების მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული თანამშრომლები, რომელთაც მოიპოვეს საჯარო სამსახურში მენეჯმენტისა და ლიდერობის თემატიკაზე ტრენინგების ჩატარების უფლება. ტრენინგთა ტრენინგს უძღვებოდნენ dbb აკადემიის რექტორი და ამავე აკადემიის ტრენინგები. სასწავლო კურსი ექვსი მოდულისგან შედგებოდა და მოიცავდა თანამედროვე მენეჯმენტის ისეთ მნიშვნელოვან ასპექტებს, როგორებიცაა: კომუნიკაცია, ეთიკა და გენდერი, ადამიანური რესურსების განვითარება, ორგანიზაციისა და პროცესების ანალიზი, ცვლილებების მენეჯმენტი, სტრუქტურის და დროის მართვა.

სასწავლო კურსის შემუშავებასთან ერთად გერმანიის მოხელეთა ასოციაციის აკადემიის ტრენინგების მიერ საქართველოს საჯარო სამსახურისთვის მომ-

ზადდა და სერტიფიკატები გადაეცა 12 მენეჯერს, რომლებმაც ზემოხსენებული მოდულების გავლის გარდა, დამატებით გაიღრმავეს ცოდნა და უნარები მრეწველთა სწავლების მეთოდებსა და დიდაქტიკაში.

აღნიშნული ტრენინგები მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურის მიმდინარე რეფორმის პროცესში, მით უფრო, რომ საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 22 მაისის N242 დადგენილებით დამტკიცებული პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესი და პროფესიული განვითარების სტანდარტი საჯარო დაწესებულების მიერ მოხელის პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვის ვალდებულებას ითვალისწინებს. აღნიშნული კურსის ფარგლებში გადამზადებული ტრენინგები აგრძელებენ ტრენინგებს სხვა მოხელეებისათვის მართვისა და ლიდერობის საკითხებთან დაკავშირებით, რაც კიდევ უფრო მეტ მენეჯერს მისცემს პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარების შესაძლებლობას.

2018 წლის 9-15 დეკემბერს გერმანიის მოხელეთა აკადემიაში, ქ. ბერლინში, გაიმართა კურსის დასკვნითი შეხვედრა, რომელსაც მენეჯმენტისა და მმართველობის სასწავლო კურსის კურსდამთავრებულები ესწრებოდნენ.

მედიაში საჯარო სამსახურში

საანგარიშო პერიოდში, საჯარო სამსახურის ბიუროსთან თანამშრომლობითა და გაეროს განვითარების პროექტის (UNDP) ფინანსური მხარდაჭერით, „ნიუ ვიჟენ“ (New Vision) უნივერსიტეტის მიერ განხორციელდა კვლევა, რომელიც მოიცავდა საჯარო სამსახურში შრომით და სამსახურებრივ დავებთან დაკავშირებული მდგომარეობის შესწავლას და საჭიროებების იდენტიფიცირებას.

კვლევის პროცესში ჩატარდა ინტერვიუები სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებების წარმომადგენლებთან, გათავისუფლებულ თანამშრომლებთან, მოსამართლეებსა და დარგის ექსპერტებთან. ასევე, შესწავლილ იქნა საკანონმდებლო ჩარჩო, სასამართლო პრაქტიკა, არსებული ანგარიშები და სტატისტიკური მონაცემები. კვლევის შედეგად, მომზადდა ძირითადი მიგნებები და გამოიკვეთა ზოგადი რეკომენდაციები.

გარდა ამისა, საქართველოში საჯარო სამსახურში დავებისა და კონფლიქტების მართვის შესახებ სან-

ყისი რეკომენდაციების შესამუშავებლად, გაეროს განვითარების პროექტმა (UNDP) მოიწვია დავების ეფექტური გადაწყვეტის ცენტრი (CEDR). აღნიშნული ცენტრის მიერ მომზადდა ანგარიში, რომელშიც წარმოდგენილი იყო საერთაშორისო გამოცდილება საჯარო სექტორში არსებული დავების ალტერნატიული გადაწყვეტის სისტემებთან დაკავშირებით, და განხილულ იქნა მსგავსი სისტემების საქართველოში გამოყენების პერსპექტივები. აღნიშნული პერსპექტივები და რეკომენდაციები განხილულ იქნა სესიაზე „მედიაში საჯარო სამსახურში“, რომელიც გაიმართა 2018 წლის 21 ნოემბერს საერთაშორისო კონფერენციის „თბილისის მედიაციის დღეები“ ფარგლებში.

პროექტის შედეგად მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება დავების გადაწყვეტის ალტერნატიული მექანიზმების თაობაზე დამხმარე სახელმძღვანელოს მომზადებისა და რთული საუბრების წარმართვის ტექნიკებზე ტრენინგის ჩატარების შესახებ.



სწავლების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემა

საჯარო სამსახურის ბიურომ ესტონეთის პოლიტიკის კვლევების ცენტრის დახმარებითა და ესტონეთის საგარეო საქმეთა სამინისტროს ფინანსური მხარდაჭერით 2018 წელს განახორციელა პროექტი — „საჯარო მოხელეთა სწავლების ერთიანი სისტემის ჩამოყალიბების ხელშეწყობა საქართველოში“. პროექტის ძირითად მიზანს წარმოადგენდა მოხელეთა სწავლების საჭიროებების იდენტიფიცირებისათვის ერთიანი ფორმის შექმნა და მის ელექტრონულ პროგრამაში ინტეგრირების კონცეფციის შემუშავება.

პროექტის ფარგლებში ესტონელმა ექსპერტებმა შეისწავლეს საქართველოში მოხელეთა პროფესიული განვითარების სისტემის არსებული მდგომარეობა. გამოწვევების გამოვლენის მიზნით ინტერვიუები ჩატარდა სხვადასხვა უწყების 50-მდე წარმომადგენელთან. გარდა ამისა, დაინტერესებულ მხარეთა ფართო წრის ჩართულობით სამუშაო შეხვედრები გაიმართა თბილისსა და ტალინში. პროექტის ფარგლებში, სსიპ — საჯარო სამსახურის ბიუროს, საფინანსო ანალიტიკური სამსახურისა და სამინისტროების ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომლები გაეცნენ ესტონეთის საჯარო სამსახურის სწავლების სისტემას და მათ გამოცდილებას საჯარო მოხელეთა სწავლების ელექტრონული სისტემის მართვის კუთხით.

საქართველოს საჯარო სამსახურში სწავლების არსებული სისტემის კვლევისა და ჩატარებული

სამუშაო შეხვედრების შედეგად, ესტონელმა ექსპერტებმა შეიმუშავეს სწავლების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემის (e-TMS) ფუნქციონალის მოდელი და პროგრამის კონცეფცია. კონცეფციის საჯარო განხილვებმა მნიშვნელოვნად შეუწყო ხელი ხარვეზების გამოვლენას და დოკუმენტში შესატანი ცვლილებების აუცილებლობის განსაზღვრას, რათა ელექტრონული სისტემის ფუნქციონალი უკეთ მორგებოდა საქართველოს საჯარო სამსახურში მოხელეთა სწავლების სისტემის განვითარების მიზნებს. კონცეფციაში დეტალურად გაიწერა ელექტრონული სისტემის მომხმარებელთა ფუნქციები, სისტემის ფუნქციური მოთხოვნები და სისტემაში მუშაობის ეტაპები, რომლის ელექტრონული ვერსია განთავსდა საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

ესტონელი ექსპერტების მიერ შემუშავებული ფუნქციონალური განსაზღვრავს ელექტრონული სისტემის მიზანს, რომელიც უზრუნველყოფს სწავლებისა და პროფესიული განვითარების შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას და ხელს უწყობს სწავლებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის ერთიანი ვებ-პორტალის საშუალებით ადმინისტრირებას. ელექტრონული სისტემის დახმარებით შესაძლებელი გახდება სწავლებისა და პროფესიული განვითარების სხვადასხვა აქტივობების ავტომატიზაცია, რაც, თავის მხრივ, გაამარტივებს საჯარო სამსახურში სწავლების მართვას და გააუმჯობესებს ზოგად ეფექტიანობას.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის რეტროსპექტიული რეგულირების ზეგავლენის შეფასება

საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული სიახლეების დანერგვის ხელშეწყობის მიზნით საჯარო სამსახურის ბიურო გეგმავს საჯარო სამსახურის სფეროს მარეგულირებელი კანონმდებლობის რეტროსპექტიული რეგულირების ზეგავლენის შეფასებას. ამ მიზნით, ბიურომ გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მხარდაჭერით, 2018 წლის ბოლოს შეარჩია საკონსულტაციო კომპანია — „ფრაისუთერჰაუსკუპერ“ საქართველო (PWC), რომელიც ბიუროს აღნიშნული შეფასების განხორციელებაში დაეხმარება.

ამ მიმართულებით უკვე გადაიდგა რიგი ნაბიჯი და დაიგეგმა სამომავლო აქტივობები. კერძოდ, 2018 წლის 2 ნოემბერს გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) RIA-ს პროექტების განმახორციელებლებს შესაძლებლობა ჰქონდათ წარმოედგინათ ანგარიშების შუალედური დასკვნები და მიეღოთ საერთაშორისო ექსპერტების უკუკავშირი, როგორც RIA-ს მეთოდოლოგიისა და შინაარსობრივ საკითხებზე, ისე RIA-ს ანგარიშებში „დღის წესრიგი 2030“ პრინციპებისა და მიზნების ინტეგრაციის შესახებ.

ასევე, 2018 წლის 6-7 დეკემბერს, GIZ-ის სამართლის პროგრამის კომპონენტის — „დღის წესრიგი 2030 მოთხოვნების გათვალისწინება რეგულირების ზეგავლენის შეფასების ანგარიშებში საქართველოში“ — ფარგლებში, გაიმართა სამუშაო შეხვედრა საჯარო სამსახურის კანონის რეტროსპექტიული რეგულირების ზეგავლენის შეფასებაში მდგრადი განვითარების მიზნებისა და პრინციპების ასახვის შესახებ. სამუშაო შეხვედრის დროს განხილულ იქნა მდგრადი განვითარების მიზნებისა და პრინციპების (SDGs) ასახვის საჭიროება საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის რეტროსპექტიული შეფასების პროცესში. შეხვედრის მონაწილეებმა იმსჯელეს საჯარო სამსახურის კანონის რეგულირების ზეგავლენის კვლევის ყველა შესაძლო საკითხზე, საფეხურსა და პასუხისმგებლობების გადანაწილების სქემებზე.

ამასთანავე, 2018 წლის 17-18 დეკემბერს დაგეგმილ HR ფორუმებზე საკონსულტაციო კომპანიის წარმომადგენლებმა ცენტრალური ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების წარმომადგენლებს ფოკუსჯგუფებთან შეხვედრების ფორმატში ჩაუტარეს ინტერვიუები საკვლევი საკითხების უფრო დეტალურად შესწავლის მიზნით.

საერთაშორისო და რეგიონალური თანამშრომლობა საჯარო სამსახურის რეფორმის საკითხებთან დაკავშირებით

საჯარო სამსახურის ბიუროს ინსტიტუციური განვითარების ევროკავშირის დაქმობილების (Twinning) პროექტი

საჯარო სამსახურის ბიუროსა და ლიეტუვას მთავრობის ადმინისტრაციის თანამშრომლობით, 2018 წლის ნოემბრიდან დაიწყო ევროპის სამეზობლო და პარტნიორობის ინსტრუმენტის ფარგლებში (ENPI) დაფინანსებული ინსტიტუციური განვითარების პროექტი (Twinning) — „საჯარო სამსახურის ბიუროს გაძლიერება საჯარო სამსახურის რეფორმის განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით“.

პროექტის მიზანია საქართველოს საჯარო სამსახურში პროფესიონალიზმის გაზრდა საჯარო მმართველობის პრინციპების შესაბამისად, რაც გულისხმობს პროფესიული სტანდარტების, მიუკერძოებლობისა და ანგარიშვალდებულების განვითარებას გამჭვირვალობის, ხელმისაწვდომობისა და მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით. დაქმობილების პროექტი, ასევე, ხელს შეუწყობს საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელებას პოლიტიკის შემუშავების, კოორდინაციის, მონიტორინგის პროცესების ხელშეწყობისა და საჯარო სამსახურის მოდერნიზაციის გზით, რამდენადაც საჯარო სამსახურის ბიუროს მნიშვნელოვანი როლი აქვს საჯარო სამსახურის რეფორმის განხორციელების კოორდინაციის კუთხით, პროექტის მიზნის მიღწევა იგეგმება ბიუროს ინსტიტუციური და ადამიანური რესურსების გაძლიერებით.

პროექტი საჯარო სამსახურის ბიუროს დახმარებას გაუწევს ხუთი ძირითადი მიმართულებით:

- ასოცირების შესახებ შეთანხმების თანახმად საჯარო სამსახურის კანონმდებლობის შესაბამისობის უზრუნველყოფა საჯარო მმართველობის პრინციპებთან;
- საჯარო სამსახურის ბიუროს ფუნქციებისა და ინსტიტუციური მოწყობის გადახედვა;
- ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი პოლიტიკის, ადამიანური რე-



- სურსების სწავლების პლატფორმის შემუშავება და თანამედროვე მიდგომების დანერგვა;
- საჯარო სამსახურის ბიუროს საინფორმაციო ტექნოლოგიების სისტემის განახლება;
 - საჯარო სამსახურის ბიუროს ეფექტური კომუნიკაციის მექანიზმების განვითარება ინფორმაციის ჯეროვანი მიწოდების უზრუნველყოფის მიზნით.

პროექტის ჯამური ბიუჯეტი შეადგენს 1 200 000 ევროს, ხოლო განხორციელების პერიოდი — 24 თვეს.

გარდა ზემოაღნიშნული პროექტისა, საჯარო სამსახურის ბიუროს აქტიურად თანამშრომლობს საერთაშორისო ორგანიზაციებთან და რეგიონის ქვეყნებთან საჯარო სამსახურის რეფორმის, ადამიანური რესურსების მართვის და განვითარების სისტემების, ამასთან, კორუფციის პრევენციის მექანიზმების დაწესების მიმართულებით.

საერთაშორისო თანამშრომლობის ფარგლებში, საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლებმა საჯარო სამსახურის სფეროში ქვეყნის მიერ განხორციელებული წარმატებული რეფორმების წარმოჩენის მიზნით მონაწილეობა მიიღეს ისეთ ღონისძიებებში, როგორებიცაა სამუშაო შეხვედრები: კარგი მმართველობის ხელშეწყობის პანელი, სამუშაო შეხვედრა ფულის გათეთრების თემაზე, ასევე კონფერენციებში — „21-ე საუკუნის საჯარო სამსახურის გამოწვევები“ (სომხეთი), „საჯარო სამსახურის სრულყოფა მდგრადი განვითარების ეპოქაში“ (აშშ), „საჯარო მოხელეთა სწავლების ერთიანი სისტემის ჩამოყალიბების ხელშეწყობა საქართველოში“ (ესტონეთი), „საჯარო სამსახურის სრულყოფა მდგრადი განვითარების ეპოქაში“ (ყაზახეთი), „ფუნქციური და ინსტიტუციონალური ანალიზი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში“ (გერმანია), „გენდერული მეინსტრუმინგი საჯარო

სამსახურში“ (ესპანეთი), ფინეთის საჯარო მმართველობის ინსტიტუტის (HAUS Finnish Institute of Public Management) პროექტი PADOS „თანამედროვე მმართველობა და ადამიანური რესურსების შესაძლებლობების განვითარება საჯარო სექტორში“, ასევე, „საჯარო სექტორში ადამიანური რესურსის განვითარების როლი — როგორ შევქმნათ პოზიტიური ბიზნესგარემო“. კონფერენციაში მონაწილეობა მიიღო ბიუროს უფროსმა, მონღოლეთში, ქ. ულან-ბატორში, მონღოლეთის ეროვნული უნივერსიტეტისა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მოწვევით, ხოლო მმართველობის რეგიონული სკოლის (ReSPA) მოწვევით, ქალაქ ბრიუსელში, თემაზე — „საჯარო ადმინისტრაციის გაუმჯობესება რეგიონულ თანამშრომლობაში“.

გარდა ამისა, საქართველომ „ღია მმართველობის პარტნიორობის“ (OGP) რიგით მეხუთე გლობალურ სამიტს უმასპინძლა. სამიტის ფარგლებში, 19 ივლისს, ბიუროს ორგანიზებით, გაიმართა სესია თემაზე „ღია მონაცემების გამოქვეყნება და გამოყენება საჯარო ანგარიშვალდებულების გაძლიერებისთვის“, რომელშიც მონაწილეობა მიიღეს „კეთილსინდისიერების კავშირის“ პლატფორმის წევრი ქვეყნების წარმომადგენლებმა. სამიტის ფარგლებში ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი გაფორმდა საჯარო სამსახურის ბიუროსა და რუმინეთის ეროვნულ ანტიკორუფციულ სააგენტოს შორის, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს ორ ქვეყანას შორის თანამშრომლური ურთიერთობის გაძლიერება კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებში.

გარდა აქტიური თანამშრომლობისა საერთაშორისო თუ რეგიონულ ორგანიზაციებთან, საჯარო სამსახურის ბიუროს ნაკისრი აქვს მთელი რიგი მნიშვნელოვანი ვალდებულებები არაერთი საერთაშორისო ორგანიზაციის წინაშე. კერძოდ, საჯარო სამსახურის რეფორმა და კორუფციის პრევენციის



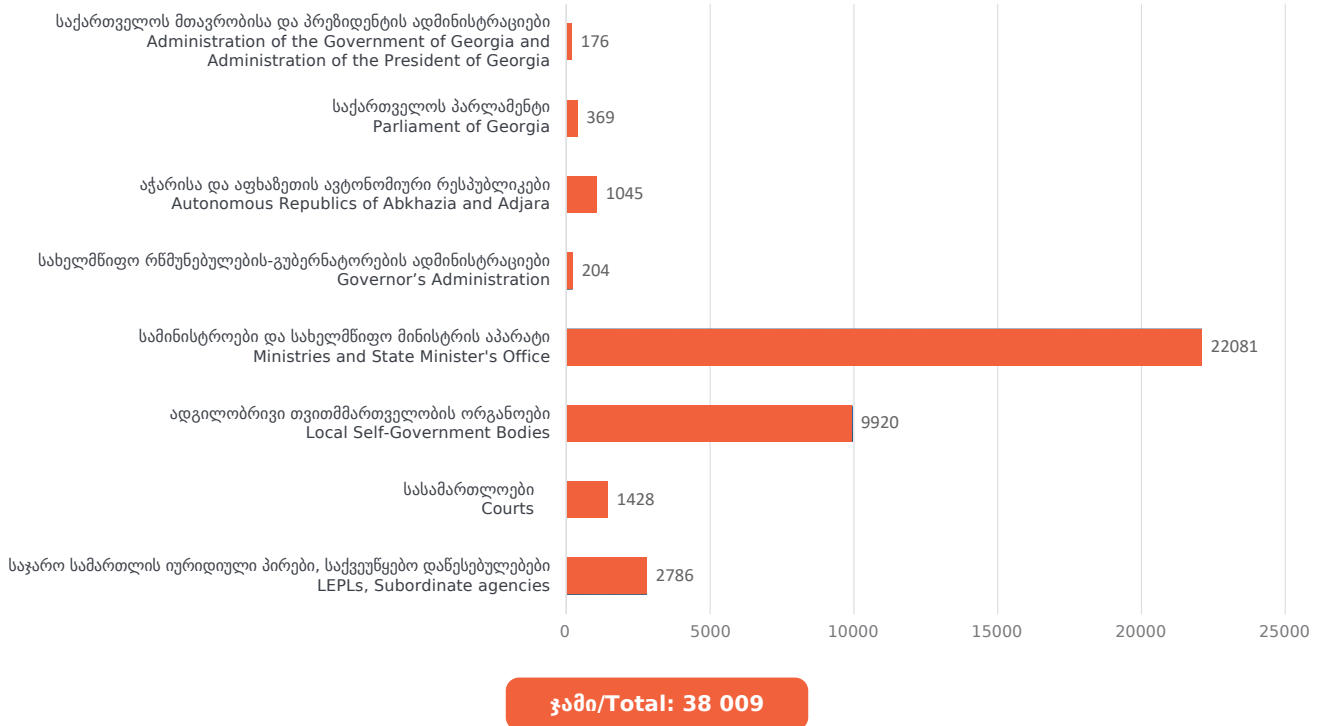
მექანიზმების დანერგვა კვლავ რჩება საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგისა და სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის მნიშვნელოვან კომპონენტებად.

ამასთანავე, საჯარო სამსახურში მიღება, კარიერული განვითარება, პროფესიული განვითარების სისტემის დანერგვა, ეთიკური გარემოს ხელშეწყობა და კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის მარეგულირებელი და ინსტიტუციური ჩარჩოს შექმნა და და-

ნერგვა არის საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR), ევროპის საბჭოს „კორუფციის წინააღმდეგ მებრძოლ სახელმწიფოთა ჯგუფისა“ (GRECO), ეკონომიკური განვითარებისა და თანამშრომლობის საერთაშორისო ორგანიზაციის (OECD) ანტიკორუფციული ქსელის (ACN), გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნების (SDG) სამოქმედო გეგმების მნიშვნელოვანი კომპონენტი.

2018 წლის სტატისტიკა საქარო სამსახურში*

საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობებზე (I, II, III და IV რანგები) დასაქმებულთა რაოდენობა Total number of civil servants (I, II, III and IV ranks)

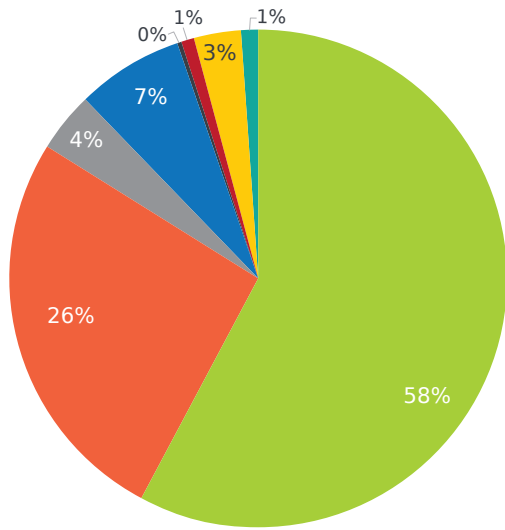


* (1) წინა წლებისაგან განსხვავებით, არ არის წარმოდგენილი რამდენიმე ორგანიზაცია (სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახური, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტო, საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახური), ვინაიდან მათ არ ჰყავთ მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებული თანამშრომლები.

(2) მონაცემები მოიცავს საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში დასაქმებულ პირებს, რომლებიც წოდებით გათანაბრებული არიან მოხელის თანამდებობასთან. აღნიშნული არ ვრცელდება მონაცემებზე, რომლებზეც შესაბამისი მითითებაა.

(3) მონაცემები მოიცავს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებსა და საქვეუწყებო დაწესებულებებში მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულ თანამშრომლებს.

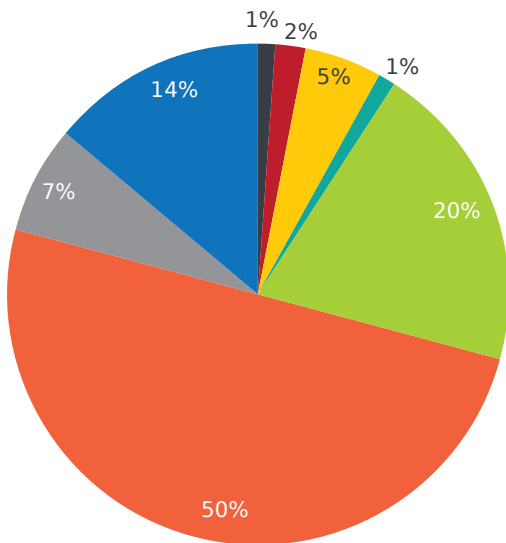
საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობაზე (I, II, III და IV რანგები) დასაქმებულია პროცენტული განაწილება უწყებების მიხედვით
Percentage of civil servants (I, II, III and IV ranks) by public institutions



- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები
Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia
- საქართველოს პარლამენტი
Parliament of Georgia
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara
- სახელმწიფო რწმუნებულების-გუბერნატორების ადმინისტრაციები
Governor's Administration
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრის აპარატი
Ministries and State Minister's Office
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
Local Self-Government Bodies
- საპარტოლოები
Courts
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეყნებო დაწესებულებები
LEPLs, Subordinate agencies

ჯამი/Total: 38 009

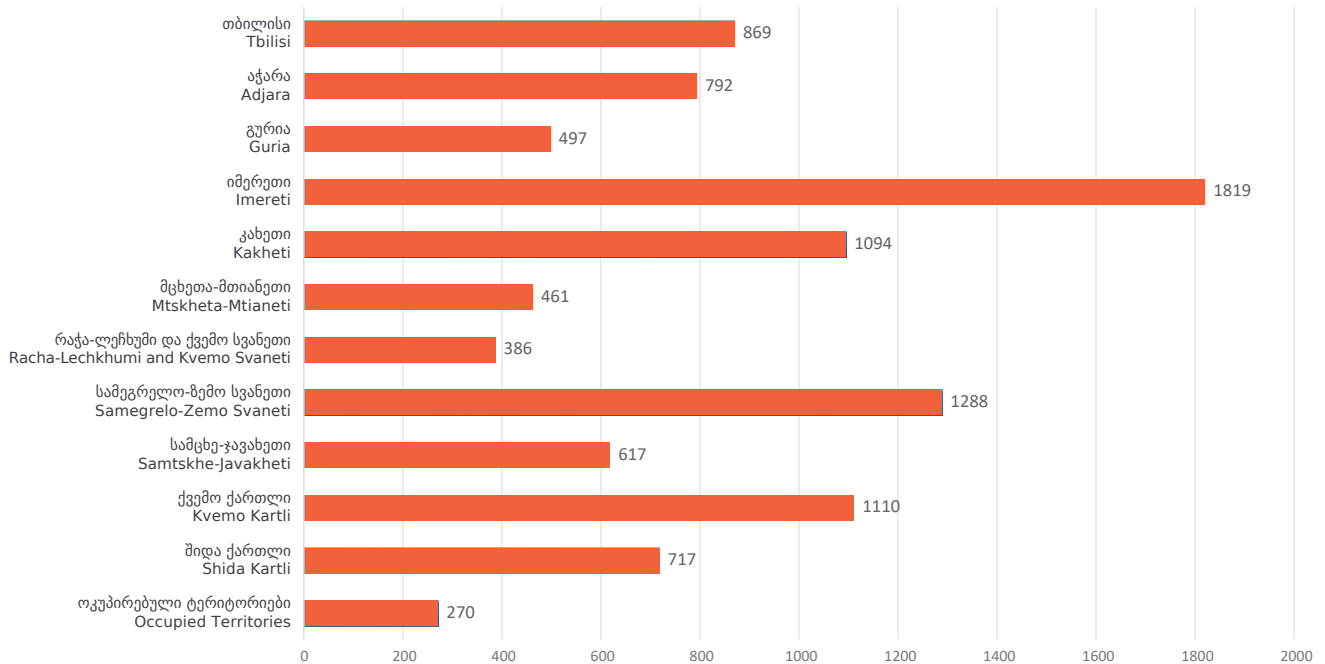
საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობაზე (I, II, III და IV რანგები) დასაქმებულია პროცენტული განაწილება უწყებების მიხედვით (გარდა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს წოდებით გათანაბრებული თანამშრომლებისა, რომელთა საერთო რიცხვია 18 264)
Percentage of civil servants (I, II, III and IV ranks) by public institutions (The table does not include the servants with special rank employed in the Ministry of Internal Affairs. Total number is 18 264)



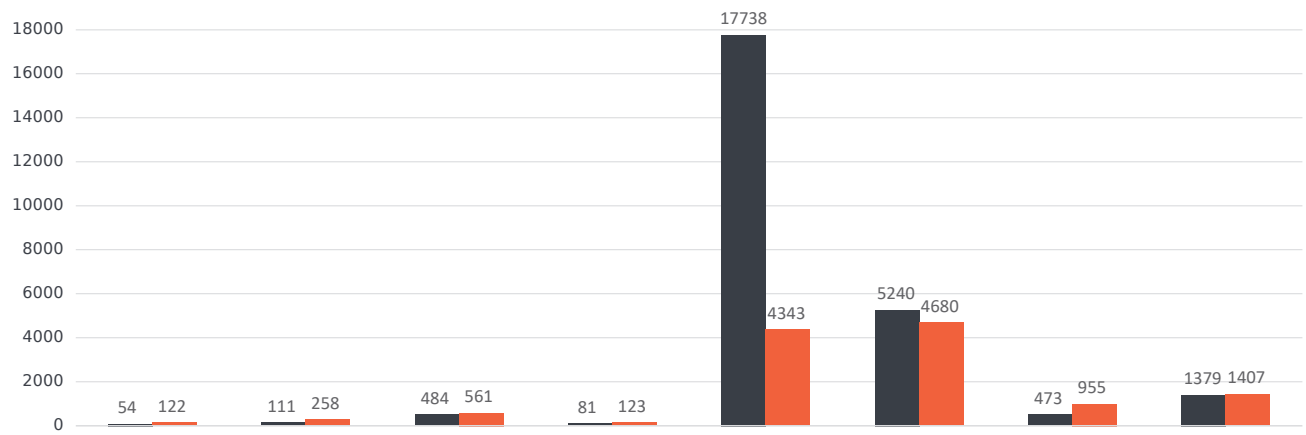
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები
Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia
- საქართველოს პარლამენტი
Parliament of Georgia
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara
- სახელმწიფო რწმუნებულების-გუბერნატორების ადმინისტრაციები
Governor's Administration
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრის აპარატი
Ministries and State Minister's Office
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
Local Self-Government Bodies
- საპარტოლოები
Courts
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეყნებო დაწესებულებები
LEPLs, Subordinate agencies

ჯამი/Total: 19 745

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებულ მოხელეთა ჯამია 9920, ისინი შემდეგნაირად ნაწილდებიან რეგიონებზე:
Total number of employees in local self-government bodies (9920) is distributed among the regions as follows:



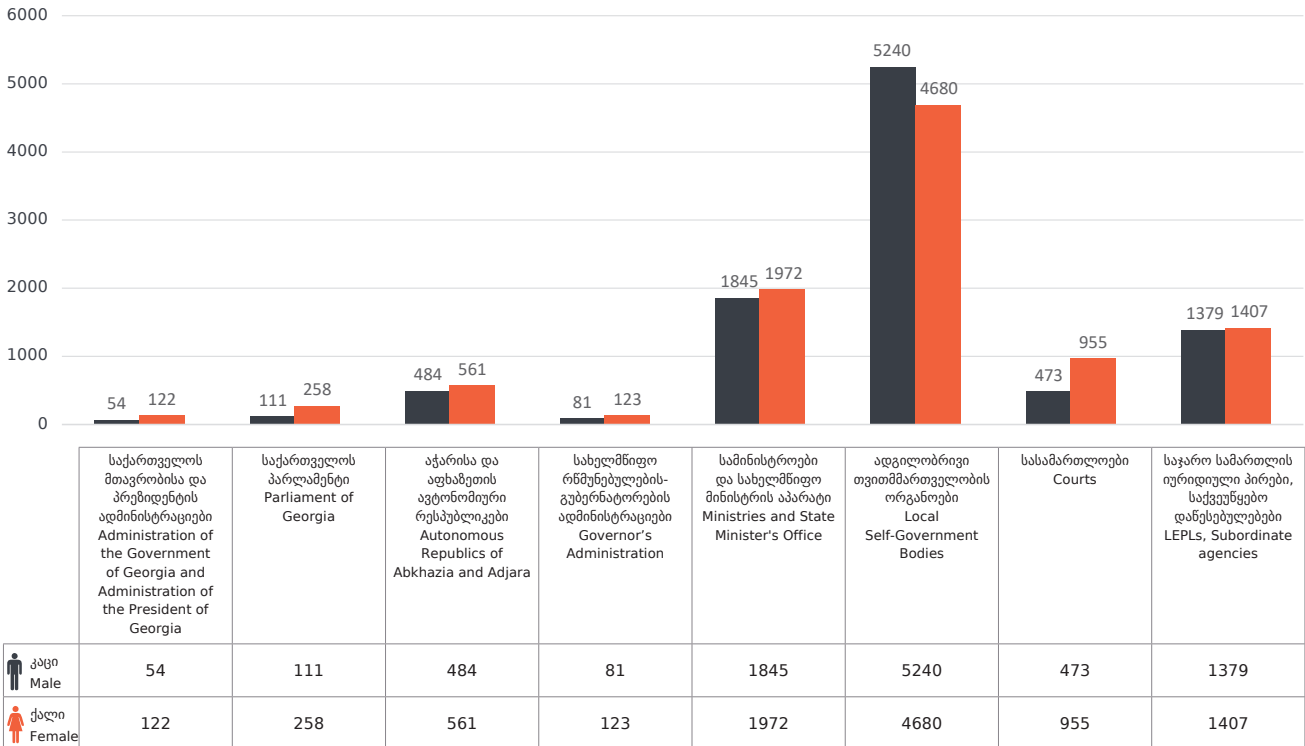
საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობებზე (I, II, III და IV რანგები) დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა გენდერული კუთხით
The total number of male and female civil servants (I, II, III and IV ranks)



	საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	საქართველოს პარლამენტი	აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	სახელმწიფო რწმუნებულებების ადმინისტრაციები	სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრის აპარატი	ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	სასამართლოები	საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეყნო დაწესებულებები
კაცი Male	54	111	484	81	17738	5240	473	1379
ქალი Female	122	258	561	123	4343	4680	955	1407

კაცი/Male: 25 560
ქალი/Female: 12 449

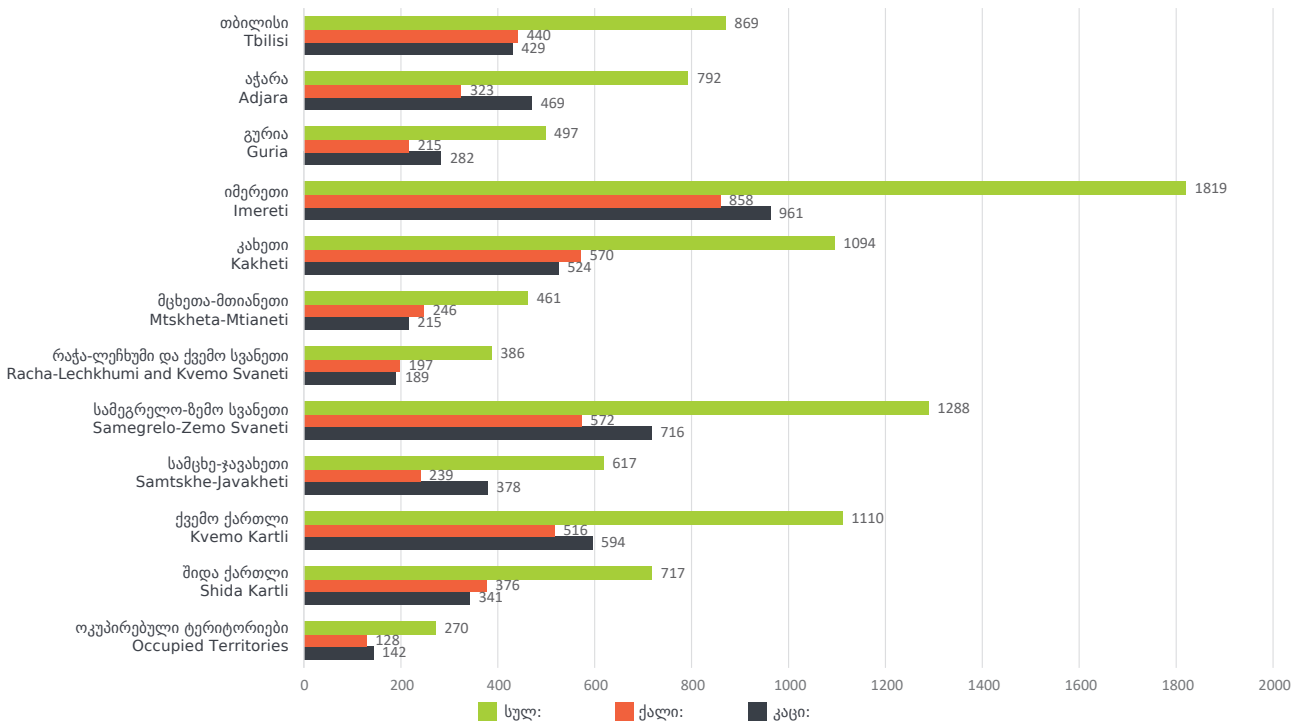
გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს წოდებით გათანაბრებული თანამშრომლების გამოკლებით, რომელთა საერთო რიცხვია 18 264, ვიღებთ შემდეგ სურათს
The table does not include servants with special rank employed in the Ministry of Internal Affairs (Total number is 18 264)



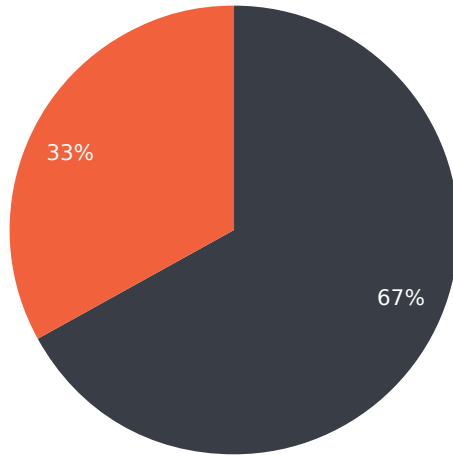
კაცი/Male: 9 667
ქალი/Female: 10 078

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებულ მოხელეთა რაოდენობა გენდერული კუთხით

Total number of male and female servants in local self-government bodies



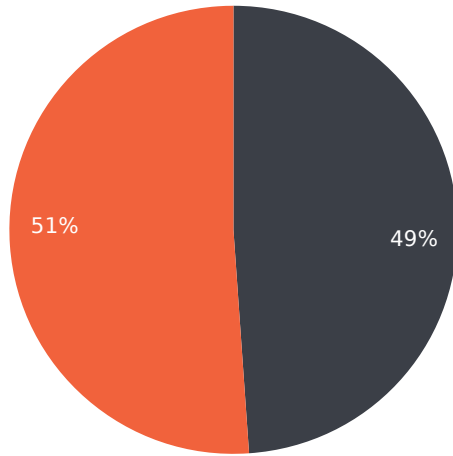
**საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობებზე (I, II, III და IV რანგები)
დასაქმებულთა პროცენტული განაწილება გენდერული კუთხით**
Percentage of male and female civil servants (I, II, III and IV ranks)



 კაცი / Male
  ქალი / Female

ჯამი/Total: 38 009

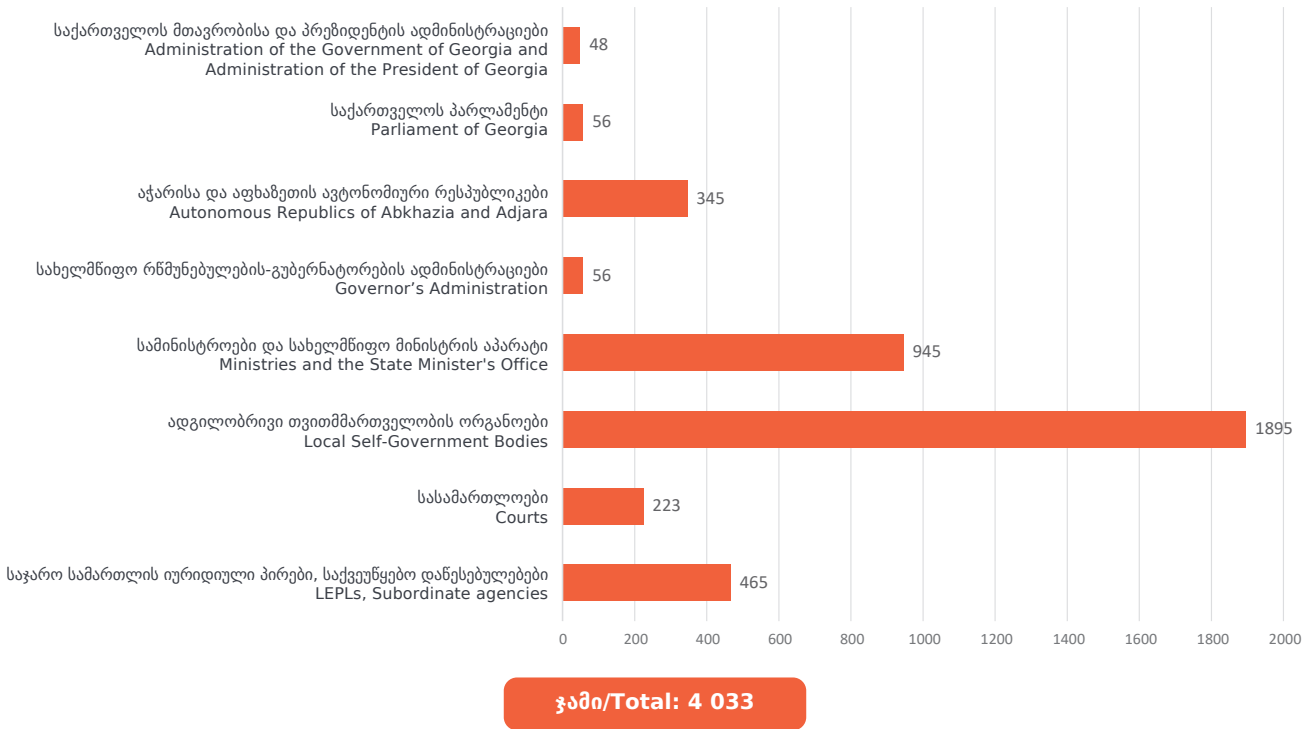
**გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს
წოდებით გათანაბრებული თანამშრომლების გამოკლებით,
რომელთა საერთო რიცხვია 18 264, ვიღებთ შემდეგ სურათს**
**The table does not include servants with special rank employed
in the Ministry of Internal Affairs (Total number is 18 264)**



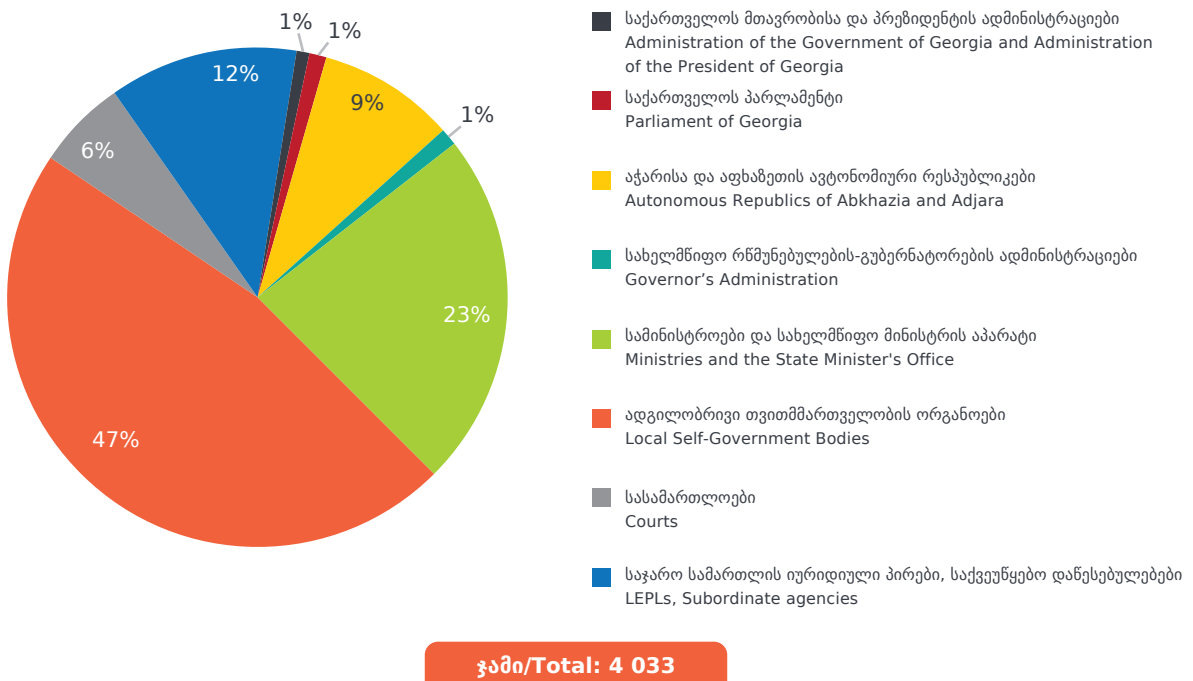
 კაცი / Male
  ქალი / Female

ჯამი/Total: 19 745

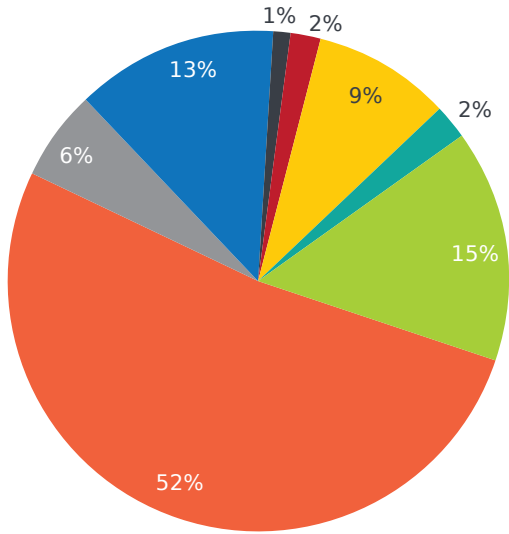
საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობებზე (I და II რანგი) დასაქმებულთა ჯამური რაოდენობა
Total number of civil servants (I and II ranks)



საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობაზე (I და II რანგები) დასაქმებულთა პროცენტული განაწილება უწყებების მიხედვით
Percentage of civil servants (I and II ranks) by public institutions



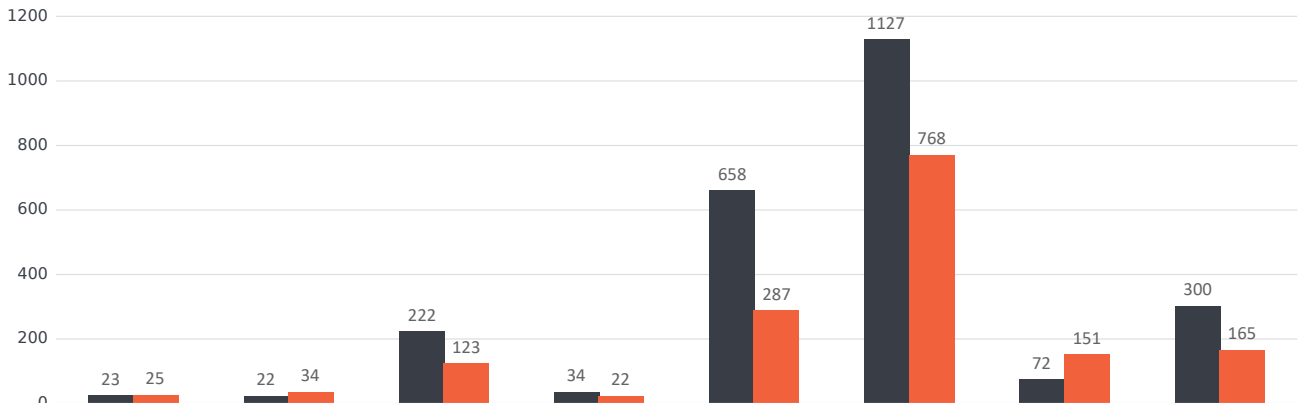
მოხელის თანამდებობაზე (I და II რანგები) დასაქმებულთა პროცენტული განაწილება საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს წოდებით გათანაბრებულ თანამშრომელთა გამოკლებით
Percentage of civil servants (I and II ranks) by public institutions
The table does not include servants with special rank employed in the Ministry of Internal Affairs



- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები
Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia
- საქართველოს პარლამენტი
Parliament of Georgia
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara
- სახელმწიფო რწმუნებულების-გუბერნატორების ადმინისტრაციები
Governor's Administration
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები
Ministries and State Ministers' Offices
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
Local Self-Government Bodies
- სასამართლოები
Courts
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეყნებო დაწესებულებები
LEPLS, Subordinate agencies

ჯამი/Total: 3 655

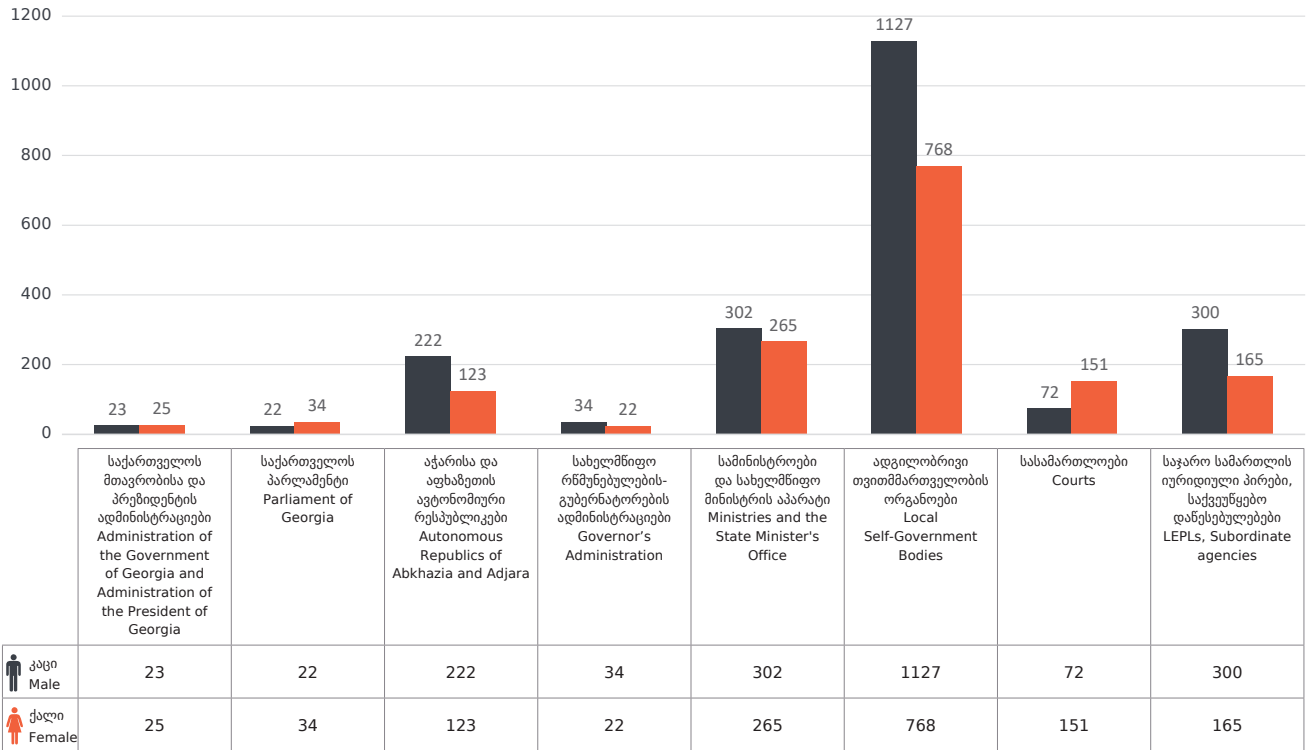
საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობებზე (I და II რანგები) დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა გენდერული კუთხით
The total number of male and female civil servants (I and II ranks)



	საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	სახელმწიფო რწმუნებულების-გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრის აპარატი Ministries and the State Minister's Office	ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	სასამართლოები Courts	საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეყნებო დაწესებულებები LEPLS, Subordinate agencies
კაცი Male	23	22	222	34	658	1127	72	300
ქალი Female	25	34	123	22	287	768	151	165

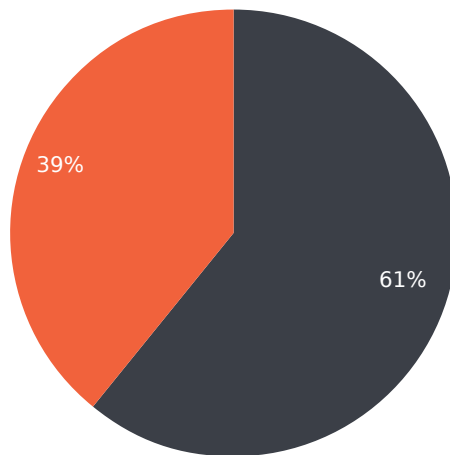
კაცი/Male: 2 458
ქალი/Female: 1 575

მოხელის თანამდებობაზე (I და II რანგები) დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერული კუთხით საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს წოდებით გათანაბრებულ თანამშრომელთა გამოკლებით
The total number of male and female civil servants (I and II ranks)
The table does not include servants with special rank employed in the Ministry of Internal Affairs



კაცი/Male: 2 102
ქალი/Female: 1 553

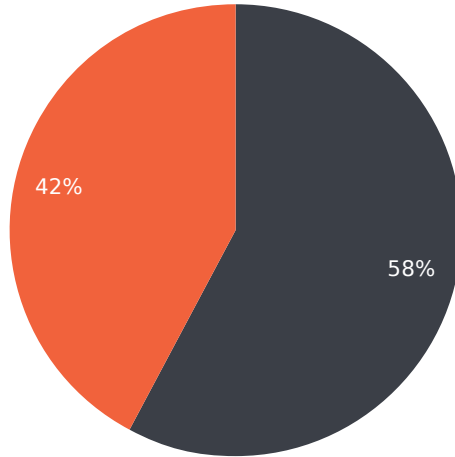
საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობებზე (I და II რანგები) დასაქმებულთა პროცენტული განაწილება გენდერული კუთხით
Percentage of male and female civil servants (I and II ranks)



კაცი Male ქალი Female

ჯამი/Total: 4 033

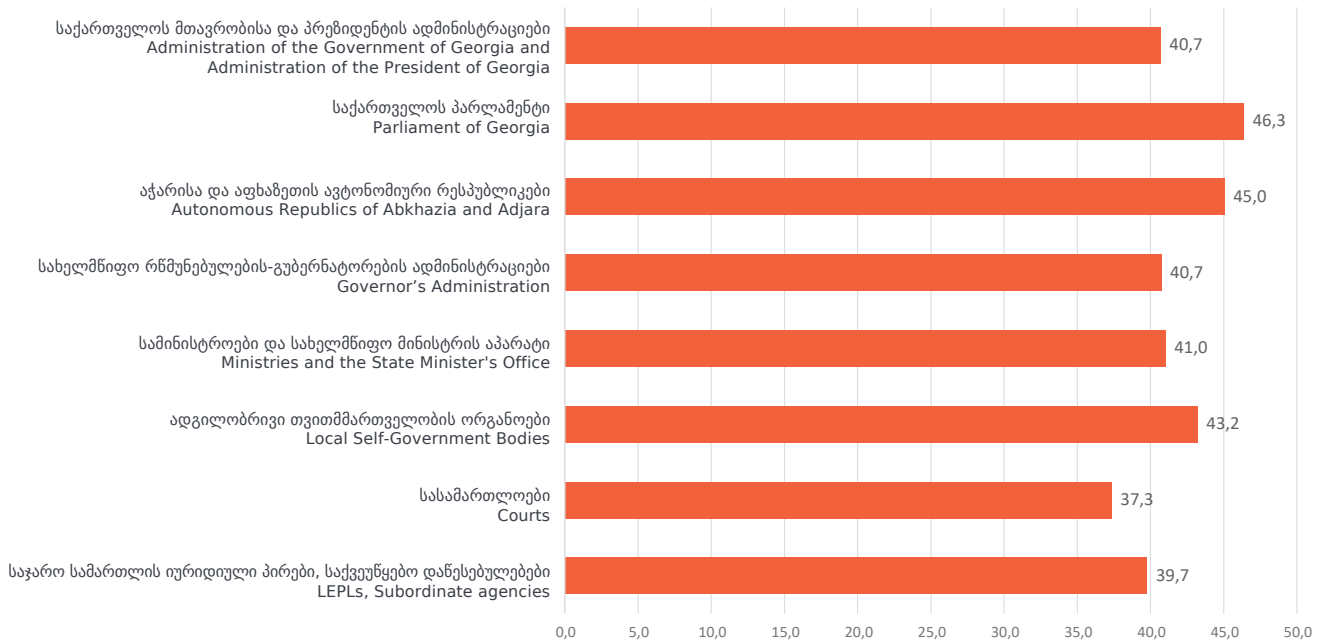
საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობაზე (I და II რანგები) დასაქმებულთა პროცენტული განაწილება გენდერული კუთხით
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს წოდებით გათანაბრებულ თანამშრომელთა გამოკლებით
Percentage of male and female civil servants (I and II ranks)
The table does not include servants with special rank employed in the Ministry of Internal Affairs



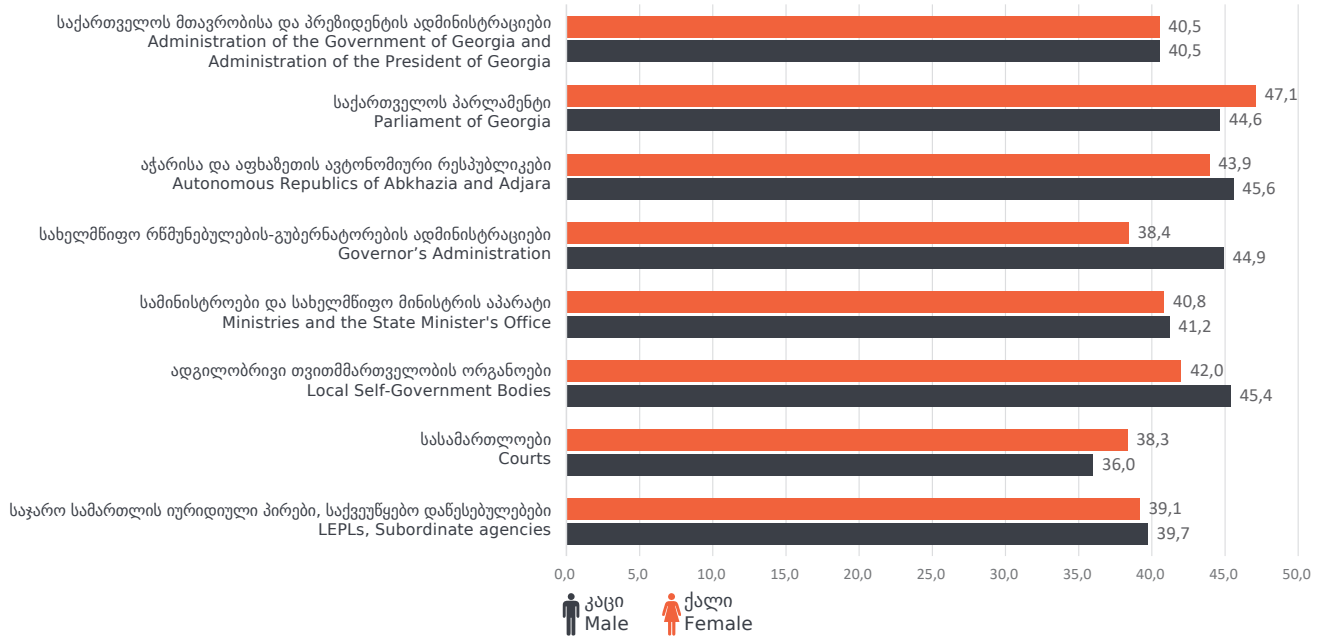
 კაცი / Male
  ქალი / Female

ჯამი/Total: 3 655

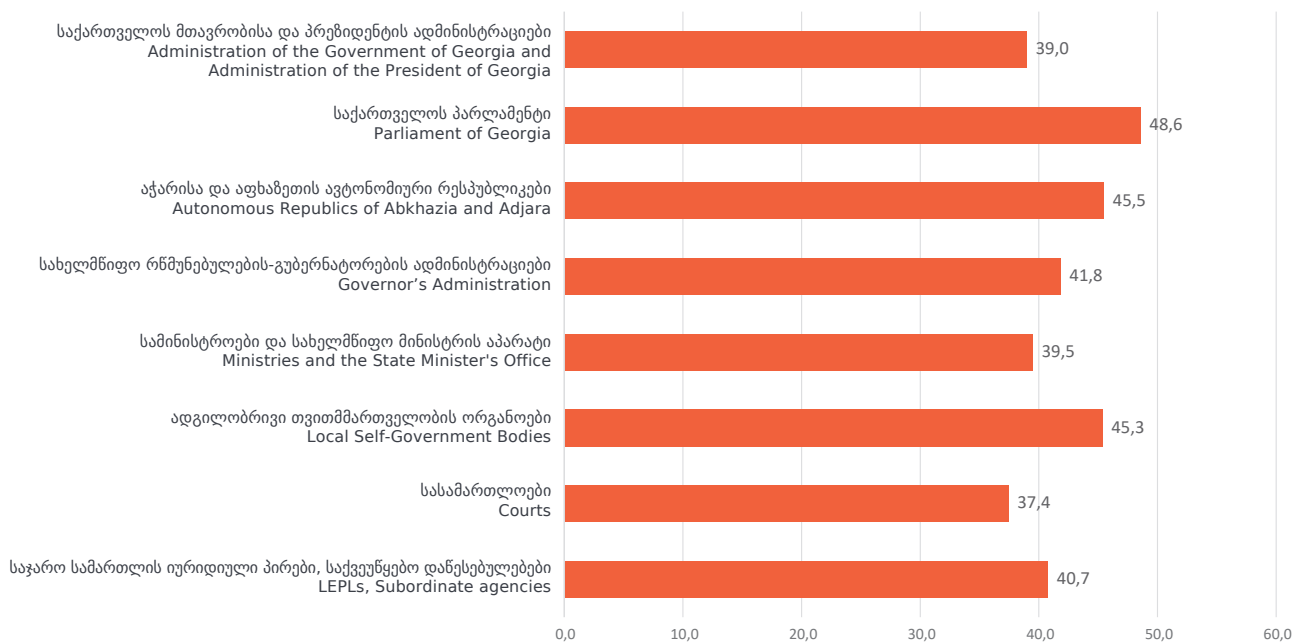
საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობაზე (I, II, III და IV რანგები) დასაქმებულთა საშუალო ასაკი შეადგენს 41.7 წელს
The average age of civil servants (I, II, III and IV ranks) is 41.7



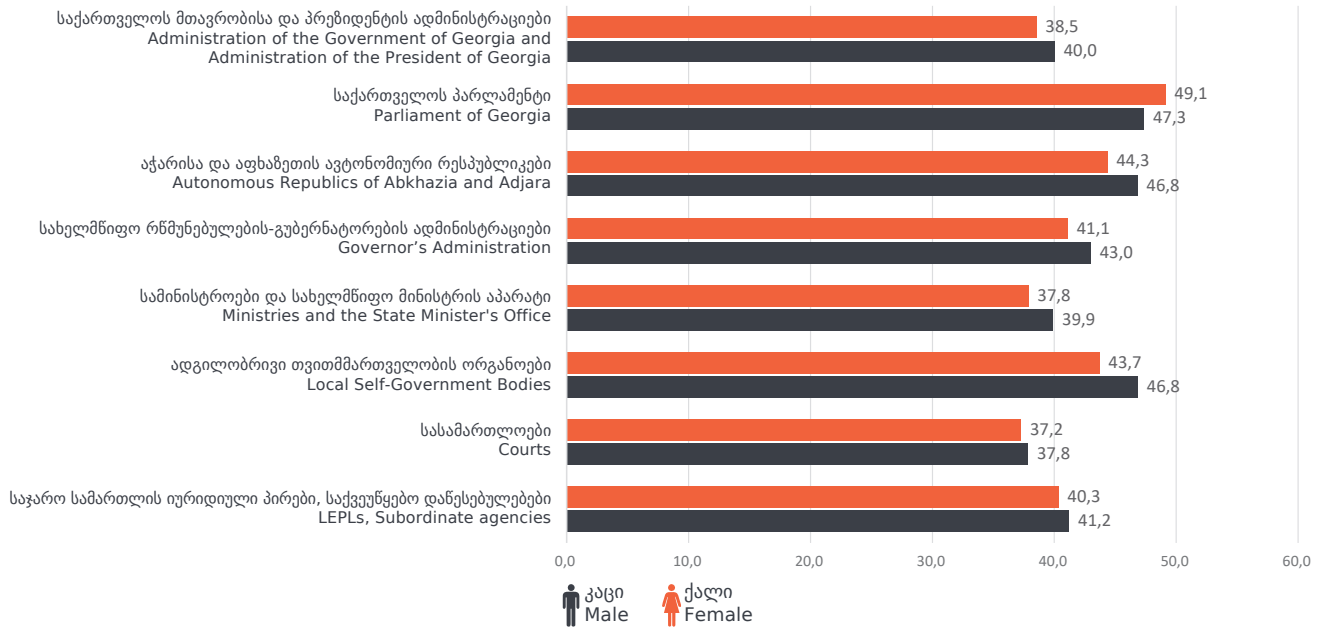
საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობაზე (I, II, III და IV რანგები) დასაქმებულთა საშუალო ასაკი გენდერული კუთხით - კაცი 42.2, ქალი - 41.3
The average age of civil servants - Male 42.2, Female - 41.3



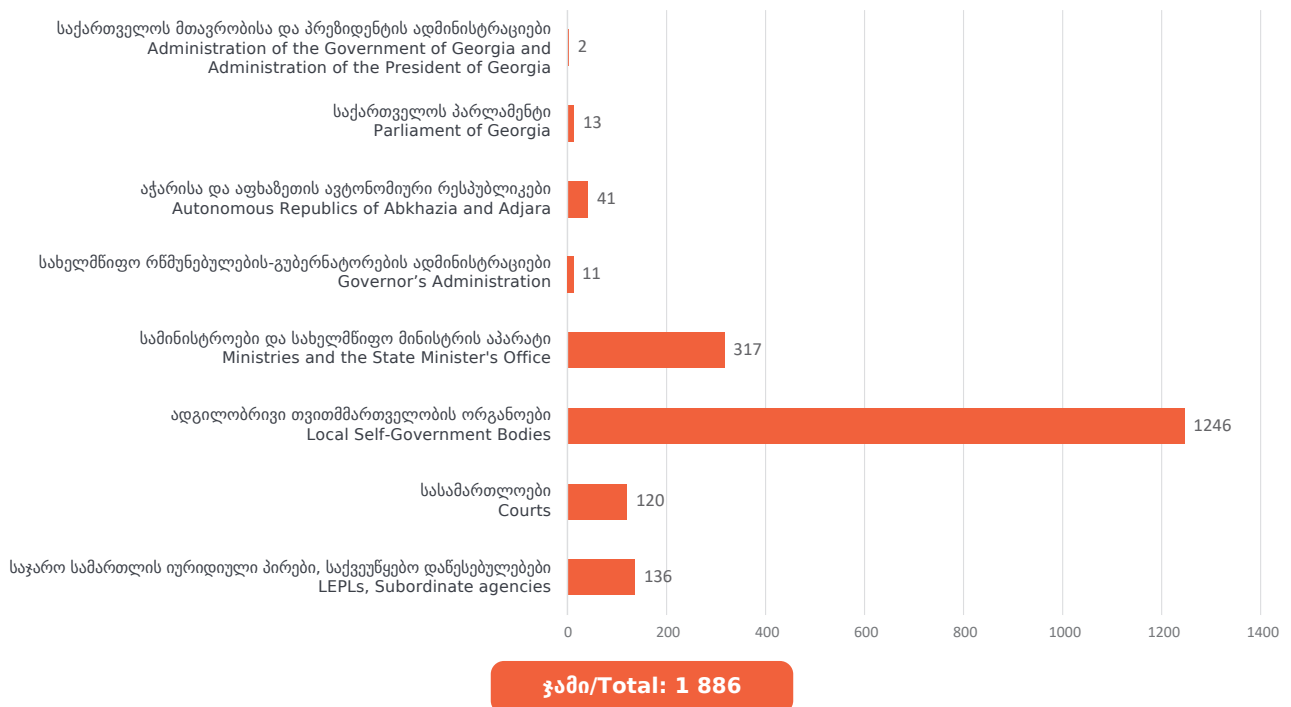
საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობაზე (I და II რანგები) დასაქმებულთა საშუალო ასაკი შეადგენს 42.2 წელს
The average age of civil servants (I and II ranks) is 42.2



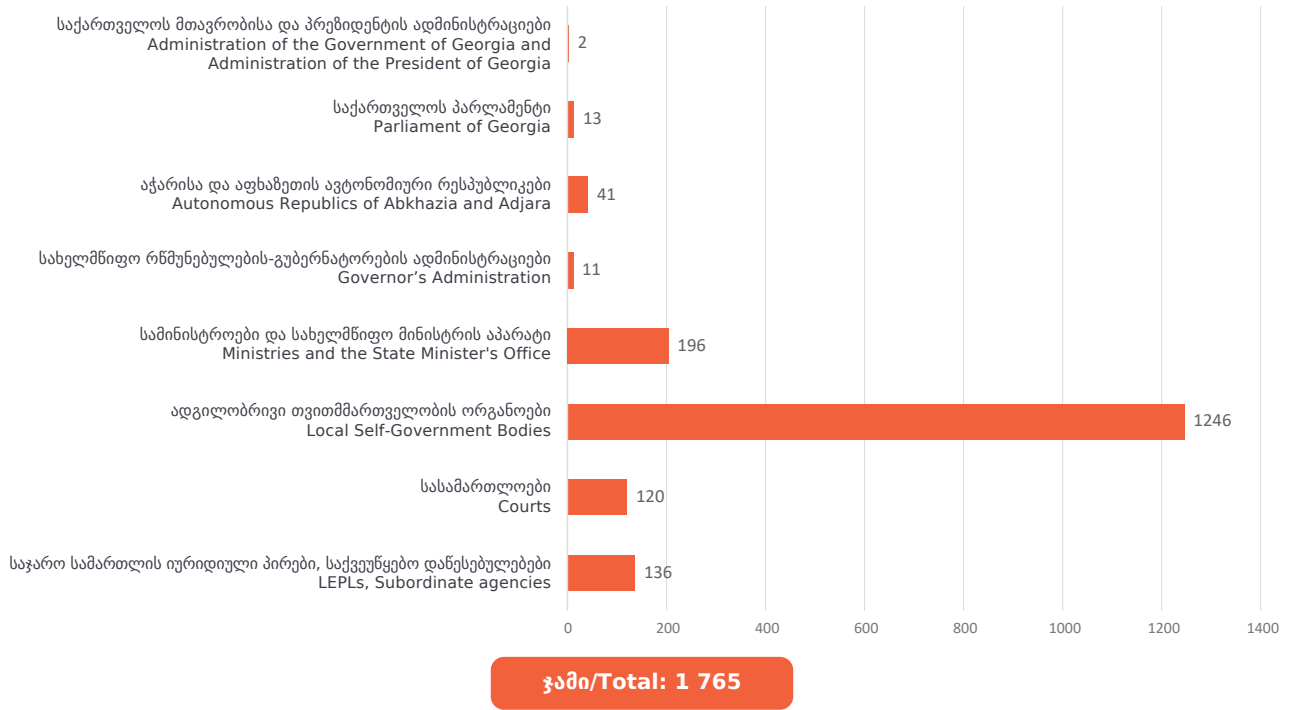
საჯარო სამსახურში მოხელის თანამდებობაზე (I და II რანგები) დასაქმებულთა საშუალო ასაკი გენდერული კუთხით - კაცი 42,8, ქალი - 41,5
The average age of male and female civil servants (I and II ranks) - Male 42,8, Female - 41,5



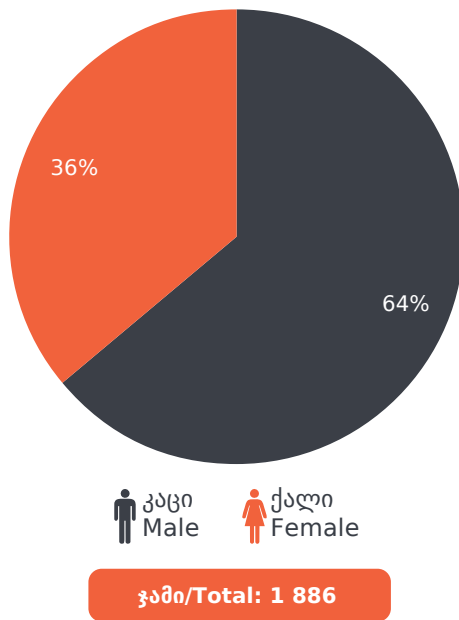
საჯარო სამსახურში გამოსაცდელი ვადით დანიშნული მოხელეების რაოდენობა
The number of civil servants on a probation term



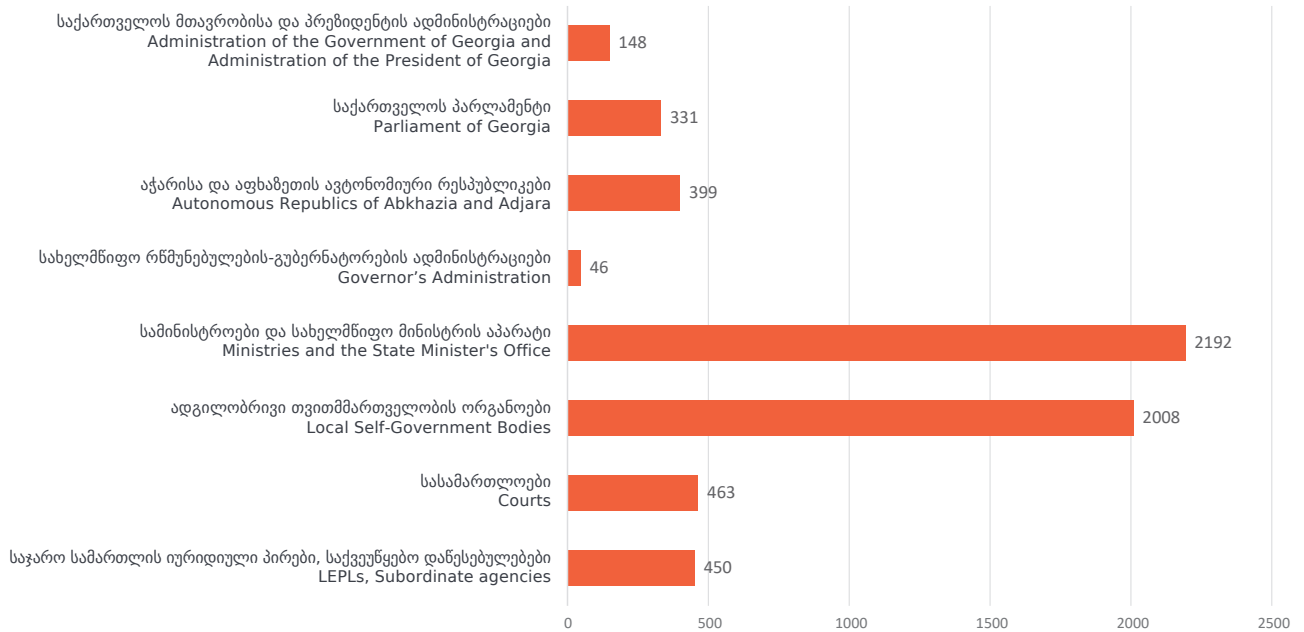
გამოსაცდელი ვადით დანიშნული მოხელეების რაოდენობა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს წოდებით გათანაბრებულ თანამშრომელთა გამოკლებით
The number of civil servants on a probation term excluding servants with special rank employed in the Ministry of Internal Affairs



საჯარო სამსახურში გამოსაცდელი ვადით დანიშნული მოხელეების პროცენტული განაწილება გენდერული კუთხით
Percentage of male and female civil servants on a probation term

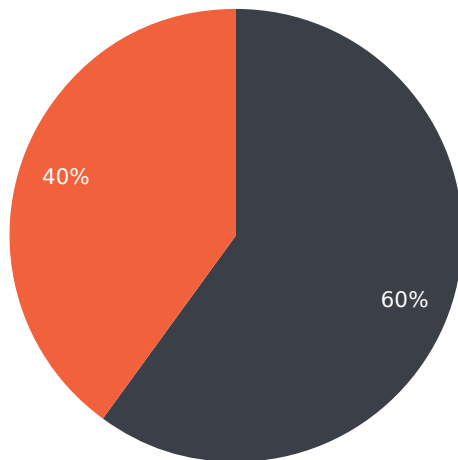


შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა
Total number of labour contract employees



ჯამი/Total: 6 037

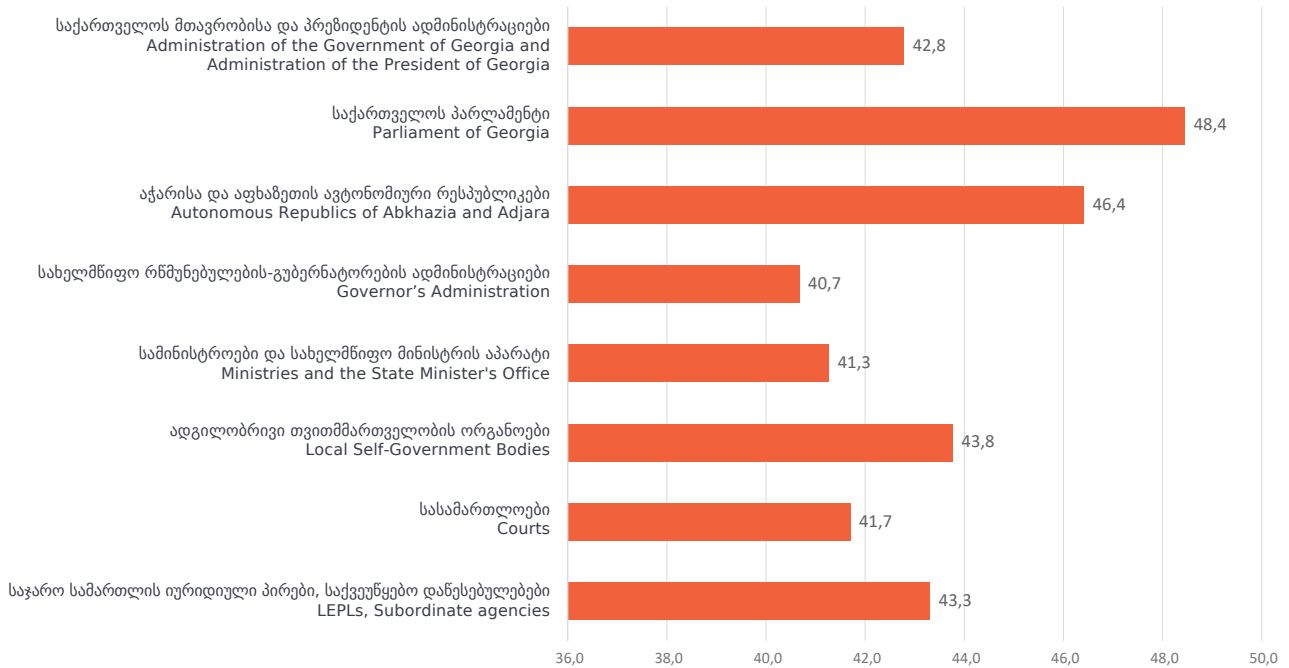
შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა პროცენტული განაწილება გენდერული კუთხით
Percentage of male and female labour contract employees



 კაცი / Male
  ქალი / Female

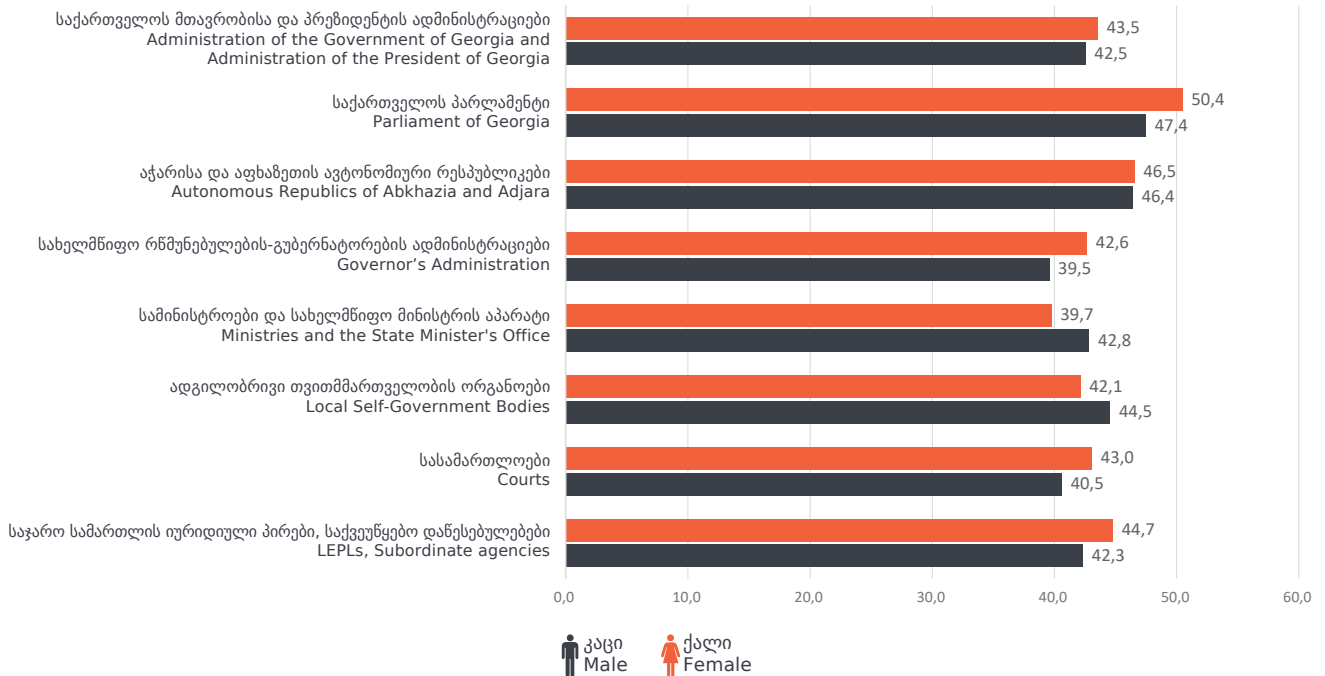
ჯამი/Total: 6 037

შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა საშუალო ასაკი - 43.5 წელი
Average age of labour contract employees - 43.5

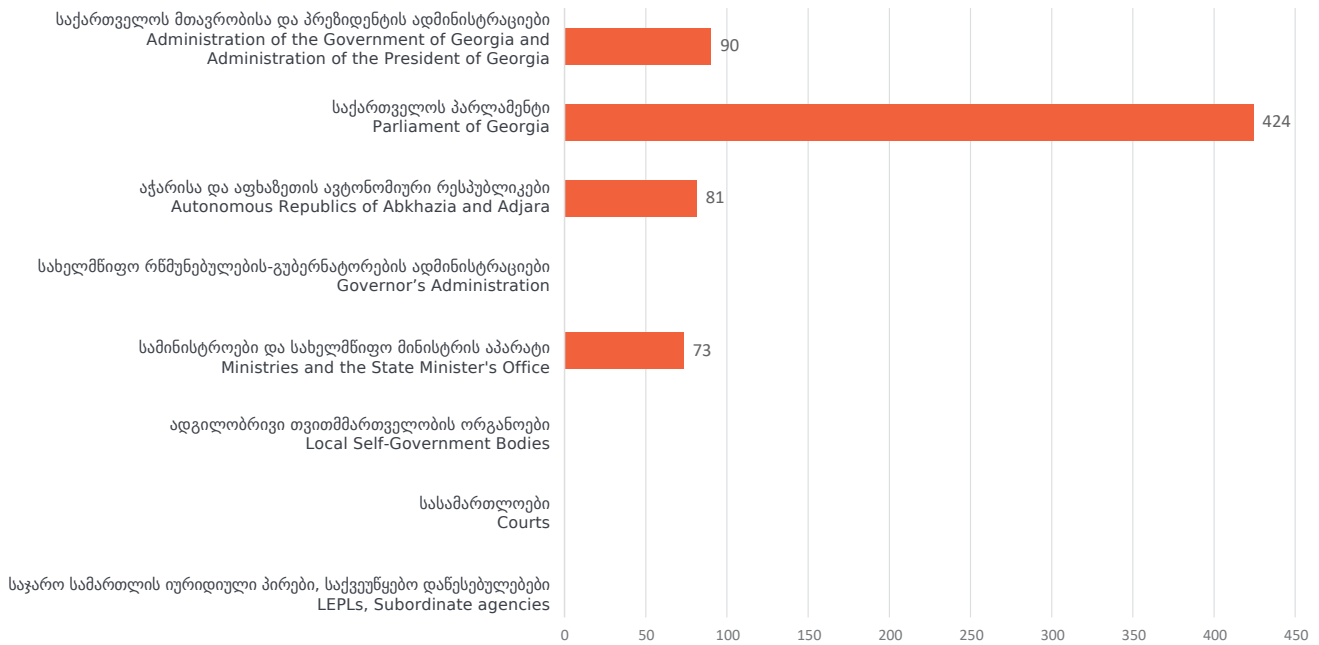


ჯამი/Total: 6 037

შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა საშუალო ასაკი გენდერული კუთხით - კაცი 43.2, ქალი - 44.1
Average age of labour contract employees - Male - 43.2, Female - 44.1

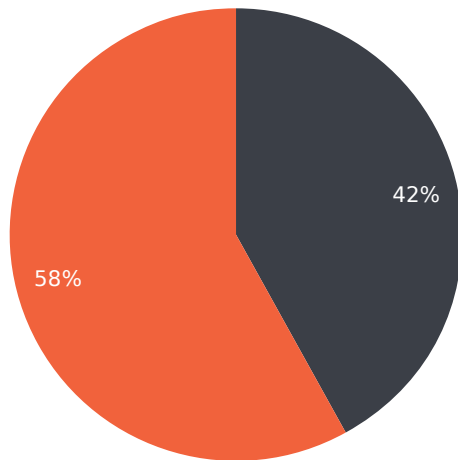


ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა
Total number of administrative contract employees



ჯამი/Total: 668

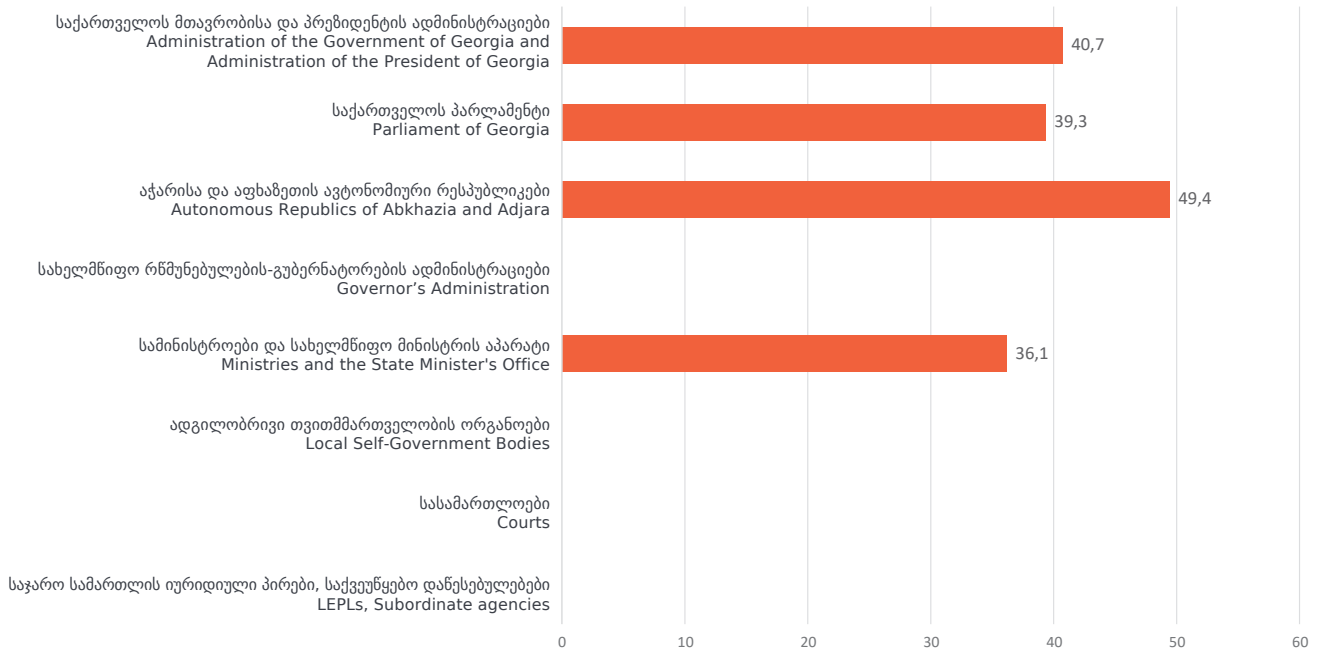
ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულთა პროცენტული განაწილება გენდერული კუთხით
Percentage of male and female administrative contract employees



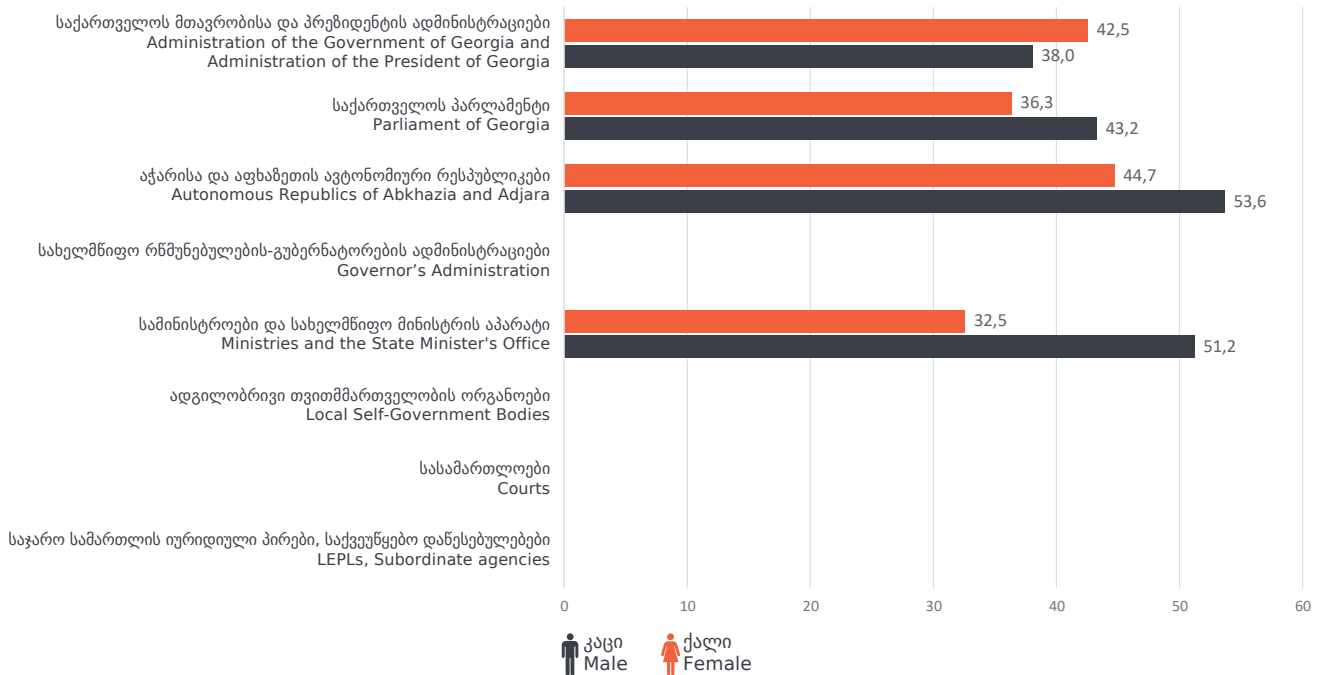
კაცი Male ქალი Female

ჯამი/Total: 668

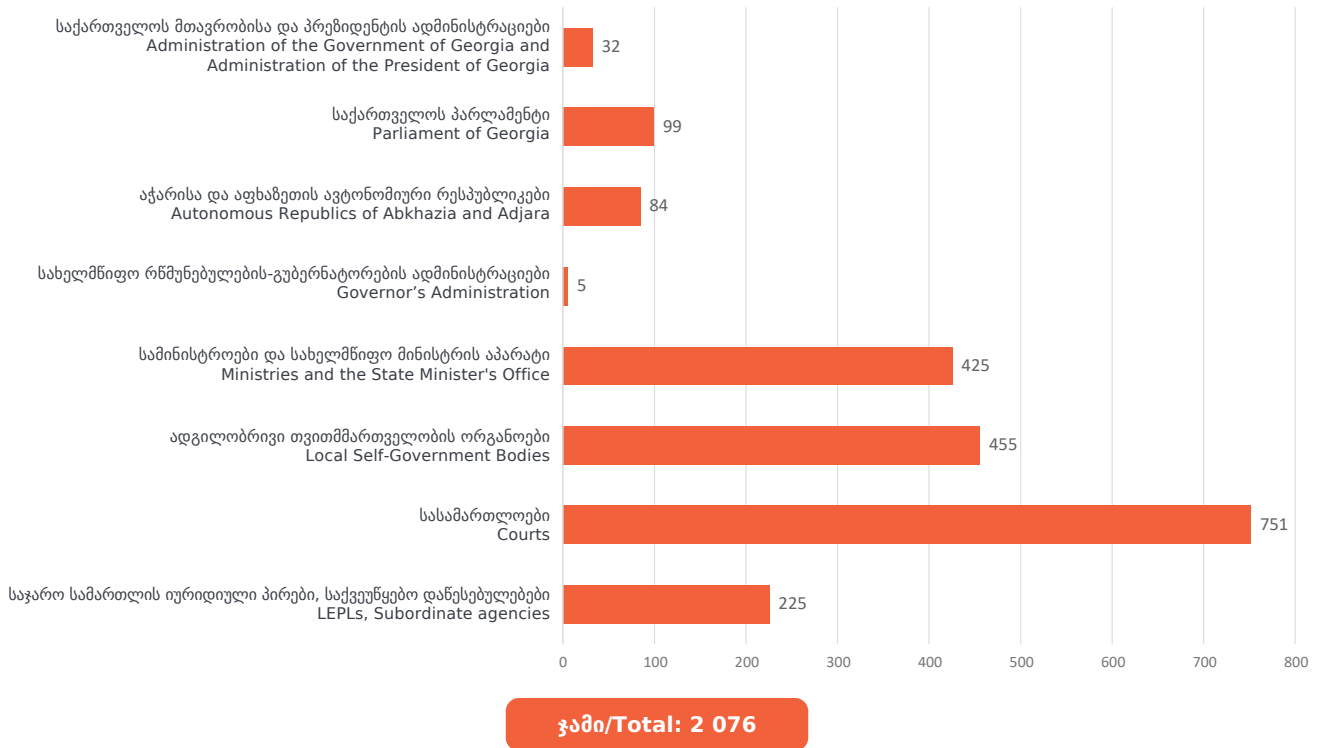
ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა ასაკი - 41.4 წელი
Average age of employees on the basis of a administrative contract - 41.4



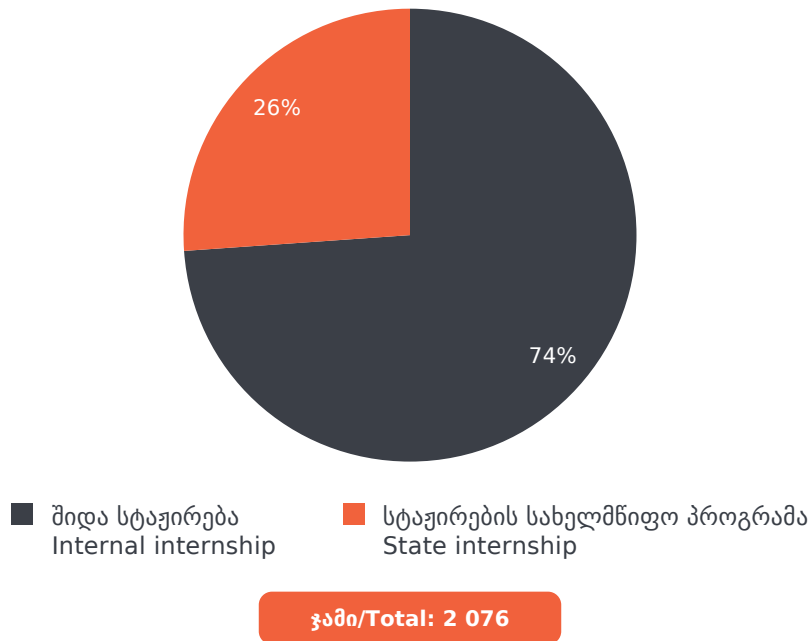
ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა საშუალო ასაკი გენდერული კუთხით - კაცი - 46.5, ქალი - 39.0
Average age of administrative contract employees - Male - 46.5 Female - 39.0



სტაჟიორების რაოდენობა წლის განმავლობაში Number of interns in civil service



სტაჟიორების პროცენტული განაწილება შიდა სტაჟიორებისა და სტაჟიორების სახელმწიფო პროგრამის მიხედვით Percentage of interns by internal and state internship programs



სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში დასაქმებულ სტაჟიორთა რაოდენობა
Number of interns employed through state internship program

საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	0
საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	0
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	14
სახელმწიფო რწმუნებულების-გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	1
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრის აპარატი Ministries and the State Minister's Office	0
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	13
სასამართლოები Courts	4
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები LEPLs, Subordinate agencies	0
ჯამი Total	32

ჯამი/Total: 32

საჯარო სამსახურში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე მოხელეთა რაოდენობა Number of people with special needs employed in civil service	კაცი Male	ქალი Female	ჯამი Total
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	1	0	1
საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	0	0	0
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	8	2	10
სახელმწიფო რწმუნებულების-გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	0	1	1
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრის აპარატი Ministries and the State Minister's Office	9	5	14
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	17	13	30
სასამართლოები Courts	0	1	1
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები LEPLs, Subordinate agencies	6	5	11
ჯამი Total	41	27	68

ჯამი/Total: 68

საჯარო სამსახურში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ თანამშრომელთა რაოდენობა Number of people with special needs employed on a labour contract basis in civil service	კაცი Male	ქალი Female	ჯამი Total
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	1	0	1
საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	1	0	1
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	2	0	2
სახელმწიფო რწმუნებულების-გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	0	0	0
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრის აპარატი Ministries and the State Minister's Office	7	4	11
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	11	0	11
სასამართლოები Courts	1	1	2
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები LEPLs, Subordinate agencies	0	0	0
ჯამი Total	23	5	28

ჯამი/Total: 28

