



საქართველოს სამსახურის ბიუროს
CIVIL SERVICE BUREAU

წლიური ანგარიში
ANNUAL REPORT
2013/2014





USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

ამ ანგარიშის გამოცემა შესაძლებელი გახდა ამერიკელი ხალხის მიერ ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს USAID-ის საშუალებით გაწეული დახმარებით. ნაშრომში გამოთქმული შეხედულებები ეკუთვნის ავტორს და არ გამოხატავს ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოსა და ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის შეხედულებებს.

This report is made possible by the generous support of the American people through the United States Agency for International Development (USAID). The opinions expressed herein are those of the author and do not necessarily reflect the views of United States Agency for International Development or the United States Government.



CIVIL საჯარო
SERVICE სამსახურის
BUREAU ბიურო

წლიური ანგარიში

**ANNUAL
REPORT**

2013/2014

თბილისი
TBILISI
2014

საჯარო სამსახურის ბიურო
საქართველო, თბილისი, 0105, ლეონიძის ქ. 3/5

CIVIL SERVICE BUREAU
Georgia, Tbilisi, 0105, Leonidze str. 3/5

info@csb.gov.ge / www.csb.gov.ge

სარჩევი / CONTENT

წინასიტყვაობა FOREWORD	5
1. საჯარო სამსახურის საბჭოსა და ბიუროს შესახებ ABOUT THE CIVIL SERVICE COUNCIL AND THE CIVIL SERVICE BUREAU	8
2. საჯარო სამსახურის რეფორმა THE CIVIL SERVICE REFORM	10
2.1. საჯარო სამსახურის კონცეფციის განვითარების პროცესი 2.1. Development of the Civil Service Reform Concept	11
2.2. საჯარო სამსახურის რეფორმის ათი კატეგორია 2.2. Ten Categories of Civil Service Reform	12
3. საჯარო სამსახურის სფეროს მარეგულირებელ სამართლებრივ აქტებში განხორციელებული ცვლილებები AMENDMENTS TO THE CIVIL SERVICE LEGISLATION	15
3.1. დაიხვეწა კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების წესები 3.1. Improving Competition and Attestation Procedures	15
3.2. საჯარო დაწესებულებაში პრემიის ოდენობის განსაზღვრის წესი 3.2. Principles of Paying and Determining the Amount of Bonuses in the Government Agencies	17
3.3. მაშილელების ინსტიტუტის დაცვის გაძლიერება 3.3. Strengthening Whistleblowers Protection Mechanisms	17
4. ადამიანური რესურსების მართვის სისტემების გაუმჯობესება IMPROVING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM	19
4.1. 2013-2014 წლებში ჩატარებული კონკურსები საჯარო სამსახურში 4.1. 2013-2014 Competitions in Civil Service	19
4.2. ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემა e-HMRS 4.2. Human Resource Management Electronic System e-HMRS	21
4.3. სამუშაო აღწერილობების შექმნა და შეფასების სისტემის დანერგვა საჯარო სამსახურში 4.3. Developing Job Descriptions and Establishing a Job Evaluation System in the Civil Service	21
5. თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების კორტალი PUBLIC OFFICIALS' ASSETS DECLARATION PORTAL	23
5.1. თანამდებობის პირთა სიის გაზრდა 5.1. Expanding the List of Public Officials	23
5.2. ახალი ვებ-გვერდის გაშვება და მობაილ პლატფორმები 5.2. Launching a New Web page and Mobile Platforms	24
5.3. გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ჯილდო 5.3. Award of the United Nations Organisation	26
5.4. დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის განვითარება 5.4. Development of Declarations Monitoring System	27
6. კუბლიკაციები, კვლევები PUBLICATIONS AND RESEARCH	28
6.1. გამოიცა ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელოს I და II ნაწილები 6.1. Publishing I and II Volumes of HRM Manual	28
6.2. შემუშავდა საჯარო სამსახურის ელექტრონული მმართველობის სახელმძღვანელო 6.2. Development of Civil Service E-Governance Manual	29
6.3. შემუშავდა საჯარო მოხელეთა ეთიკის სახელმძღვანელო 6.3. Development of Ethics Guidelines for Civil Servants	30

6.4. საჯარო სამსახურში კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების წესების შესახებ პრაქტიკული სახელმძღვანელო	30
6.4. Development of Practical Guide to Competition and Attestation Procedures in the Civil Service	
6.5. საჯარო სამსახურის სფეროს შესახებ სხვა კვლევები	31
6.5. Other Studies	
<hr/>	
7. საჯარო მოხელეთა კვალიფიკაციის ამაღლება PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS	33
7.1. ეთიკა საჯარო სამსახურში	33
7.1. Ethics in Civil Service	
7.2. ტრენინგი თემაზე „მამხილებლის ინსტიტუტი - საკანონმდებლო მონესრიგება და საჯარო სამსახურის პრაქტიკა“	34
7.2. Training on the Concept of Whistleblowing: Legal Regulation and Civil Service Practice	
7.3. ტრენინგი ელექტრონული მმართველობის საკითხებზე	35
7.3. Training on E-Governance	
7.4. ტრენინგ პროგრამა საჯარო სამსახურში კადრების მოზიდვის და შერჩევის თემაზე	36
7.4. Training on Attracting and Selecting Candidates in the Civil Service	
<hr/>	
8. საერთაშორისო თანამშრომლობა, კონფერენციები, შეხვედრები და სამინარები INTERNATIONAL COOPERATION, CONFERENCES, MEETINGS AND WORKSHOPS	37
8.1. „აღმოსავლეთ პარტნიორობის“ მრავალმხრივი თანამშრომლობის ფარგლებში „საჯარო ადმინისტრირების რეფორმის“ პანელის მეშვიდე შეხვედრა	37
8.1. The 7th Panel Meeting on Public Administration Reform Within the Eastern Partnership (EaP) Cooperation Framework	
8.2. სიგმას რეგიონული კონფერენცია - „საჯარო სამსახურის პროფესიონალიზაცია აღმოსავლეთ ევროპის პარტნიორ ქვეყნებში“	38
8.2. SIGMA Regional Conference: Civil Service Professionalization in the European Eastern Neighbourhood	
8.3. სასწავლო ვიზიტი ამერიკის შეერთებულ შტატებში	38
8.3. Study Tour in the United States of America	
8.4. საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლების სხვადასხვა ვიზიტები	39
8.4. Other Visits of CSB Representatives	
<hr/>	
9. საჯარო სამსახურში სტაჟირების პროგრამა INTERNSHIP IN CIVIL SERVICE	41
<hr/>	
10. ინტერვიუ მარის მიკელსონსთან INTERVIEW WITH MARIS MIKELSONS	43
<hr/>	
11. 2014 წლის სტატისტიკური მონაცემები STATISTICS 2014	48
დამატებითი ინფორმაცია Information about the employees in the public sector	53

წინასიტყვაობა

პატივცემულო მკითხველო,

მაქვს პატივი, წარმოგიდგინოთ საჯარო სამსახურის ბიუროს საქმიანობის წლიური ანგარიში, რომლის მიზანია გაგაცნოთ საქართველოს საჯარო სამსახურის სფეროში განხორციელებული რეფორმები 2013 წლიდან დღემდე.

2013-2014 წლები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იყო საქართველოში საჯარო სამსახურის მასშტაბური რეფორმების კუთხით. ამ მხრივ მინდა გამოვყო, ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მოვლენა - საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის შემუშავება, რომელიც საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 19 ნოემბრის N627 დადგენილებით იქნა დამტკიცებული.

საჯარო სამსახურის რეფორმა არის დემოკრატიული სახელმწიფოს მშენებლობის და ეფექტური მმართველობის განხორციელების მნიშვნელოვანი ელემენტი, რომელიც ხელს შეუწყობს ეფექტური და ეფექტიანი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებას და უზრუნველყოფს პროფესიონალიზმის ნახალისებას, ხელშეწყობასა და დაფასებას.

წინამდებარე ანგარიშით, გაგაცნობთ იმ მრავალ წარმატებულ ინიციატივას, რომელიც 2013-2014 წლების განმავლობაში საჯარო სამსახურის რეფორმის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ განხორციელდა, კერძოდ:

- საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცდა საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების ახალი წესები, რომელიც ქმნის საჯარო სამსახურში მიღების მეტად გამჭვირვალე, მოქნილ და ქმედით სისტემას;
- საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცდა საჯარო მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების წესები;
- შემუშავდა და დამტკიცდა საჯარო დაწესებუ-



FOREWORD

Dear Reader,

It is my honor to present the Annual Report of the Civil Service Bureau and introduce you to the reforms carried out to improve the Civil Service in Georgia from 2013 to date.

2013-2014 years have been among the most momentous in terms of the large-scale reforming of the Civil Service in Georgia. In this regard, I would like to point out one of the key undertakings – the development of the Civil Service Reform Concept which was approved by the Decree of the Government of Georgia.

The Civil Service Reform is an important building element for establishing a democratic state and good governance. The reform aims at the creation of an effective and efficient civil service in Georgia built upon a merit-based system that motivates, promotes and rewards professionalism.

ლებებში პრემიის ოდენობის განსაზღვრისა და გაცემის წესი;

- შეიქმნა საჯარო დაწესებულებებში სტაჟირების გავლის მიზნობრივი პროგრამა და ელექტრონული ბაზა - www.stajireba.gov.ge, რომელიც მაღალი აკადემიური მოსწრების სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთათვის ქმნის საჯარო მოხელისათვის აუცილებელი პროფესიული გამოცდილებისა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების მიღების შესაძლებლობას;
- ჩატარდა არაერთი ტრენინგი და სემინარი საჯარო მოხელეთა კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით;
- გადაიდგა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები მამხილებლის დაცვის ინსტიტუტისა და ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების სისტემის გაძლიერების მიზნით;
- ჩატარდა კვლევები და საკონსულტაციო შეხვედრები საუკეთესო საჯარო სამსახურის სისტემების იდენტიფიცირების მიზნით, რომელიც აისახა საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციაში.

2013-2014 წლების მონაცემები საფუძველს გვაძლევს არამარტო ოპტიმისტურად განვწყნოთ, არამედ მეტი ენთუზიაზმითა და მონდომებით გავაგრძელოთ დაწყებული რეფორმები. ჩვენი მიზანია, შევქმნათ ერთ-ერთი საუკეთესო და მისაბაძი საჯარო სამსახურის სისტემა, რომელიც მნიშვნელოვანი წინაპირობაა ჩვენი ქვეყნის ევროპულ და ევრო-ატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციისათვის.

აქვე მინდა ვისარგებლო შემთხვევით და მადლობა გადავუხადო ყველა იმ დონორ ორგანიზაციას, რომელიც მნიშვნელოვან დახმარებას გვინწევს საჯარო სამსახურის განვითარების პროცესში. განსაკუთრებული მადლობა ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვი-

This report describes a number of the following successful initiatives put forward by CSB in 2013-2014 to promote the Civil Service Reform:

- The Government of Georgia approved new competition procedures in the Civil Service to ensure a transparent, flexible and efficient recruitment system within the Civil Service;
- The Government of Georgia approved the procedures of attestation of civil servants;
- Development and approval of the principles of paying and determining the amount of bonuses in the government agencies;
- Development of an Internship Program in the Civil Service and an electronic database www.stajireba.gov.ge which offers an opportunity for students and alumni of high academic achievement to acquire knowledge and practical skills necessary for the civil servant;
- A series of trainings and workshops were conducted to develop capacity of civil servants;
- A significant effort was made to reinforce whistleblowers protection regulations and assets declarations system;
- A series of studies and consultations were conducted to identify the best civil service systems ultimately incorporated in the Civil Service Reform Concept.

The accomplishments in 2013-2014 not only make us feel optimistic but also encourage to continue reform process with more enthusiasm and effort. Our goal is to establish one of the best and successful civil service systems being critical for Georgia's integration into European and Euro-Atlantic institutions.

I would like to take this opportunity to express my sincere appreciation to all donor organizations for

თარების სააგენტოს (USAID), დემოკრატიული მმართველობის პროგრამა (G3), რომლის მხარდაჭერითაც გამოიცა წინამდებარე ანგარიში და შემუშავდა საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფცია, ასევე დიდი მადლობა მინდა გადავუხადო ევროკავშირის წარმომადგენლობას საქართველოში, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ტექნიკური დახმარების სამსახურს (SIGMA), გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებას (GIZ), NATO-საქართველოს სამეკავშირეო ოფისსა და მის პროფესიული განვითარების პროგრამას.

ეკატერინე ქარდავა,
საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი

their valuable support in the Civil Service Reform process and my special gratitude to USAID Good Governance in Georgia (G3) program which facilitated publication of this report and development of the Civil Service Reform Concept, also to extend my thanks to the Delegation of European Union in Georgia, OECD, SIGMA, GIZ, NATO Liaison Office and Professional Development Program.

Catherine Kardava,
Head of the Civil Service Bureau



1. საჯარო სამსახურის საბჭოსა და ბიუროს შესახებ

საჯარო სამსახურის ბიურო (შემდგომში - ბიურო) არის საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც შექმნილია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებისა და შესაბამისი საქმიანობის კოორდინაციის ხელშეწყობის, ამ სფეროში კანონმდებლობით დადგენილი ძირითადი მიმართულებების განხორციელების, საჯარო სამსახურის საბჭოსა (შემდგომში - საბჭო) და მისი წევრების საქმიანობის ორგანიზაციული, ტექნიკური, საინფორმაციო და საექსპერტო უზრუნველყოფის, თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მიღების, შესაბამისი თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის საჯაროობისა და დეკლარაციის დროულად ჩაბარებაზე კონტროლის უზრუნველყოფის, აგრეთვე, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ფუნქციების განხორციელების მიზნით.

ბიურო 2004 წელს შეიქმნა საქართველოს პრეზიდენტის სათათბირო ორგანოს საჯარო სამსახურის საბჭოს საქმიანობის უზრუნველსაყოფად. 2013 წლის 20 სექტემბერს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, საბჭო მთავრობის სათათბირო ორგანოდ გარდაიქმნა. დღეისათვის საბჭო საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანოს წარმოადგენს, რომელიც უზრუნველყოფს საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებასა და საჯარო სამსახურთან დაკავშირებული საქმიანობის კოორდინაციას. საბჭოს თავმჯდომარე არის საქართველოს პრემიერ-მინისტრი, ხოლო თავმჯდომარის მოადგილე - პირველი ვიცე-პრემიერი. აღნიშნული

1. ABOUT THE CIVIL SERVICE COUNCIL AND THE CIVIL SERVICE BUREAU

The Civil Service Bureau (CSB) is a Legal Entity of Public Law which is established in accordance with the Law of Georgia on Civil Service to develop a uniform civil service state policy, support coordination of the related activities, and meet major objectives as set out under the law; provide with organizational, technical, informational support and expertise necessary for the operation of the Civil Service Council (CSC) and its members; collect assets declarations of public officials, ensure control over the public disclosure of information about the assets of public officials and timely submission of assets declarations; perform other tasks as assigned under the Law.

The Civil Service Bureau was established in 2004 to carry out duties of the consultative body of the President, the Civil Service Council. According to the changes to the Law on Civil Service, dated 20 September 2013, the CSC was transformed to a governmental consultative body. Today, the CSC is a consultative body of the Government of Georgia which ensures the development of the uniform civil service state policy and coordinates related activities. The Prime Minister of Georgia is the Head of the Council and the first Vice Prime Minister is the Deputy Head. In addition, the Council is composed of three representative of each of the legislative, executive, judicial and local self-government bodies. The Secretary of the Council is also the Head of the Civil Service Bureau. The Secretary and other members of the Council are appointed by the Prime Minister of Georgia.

The Civil Service Bureau is planned to be strengthened institutionally under the Civil Service Reform Concept

პირების გარდა, საბჭოს შემადგენლობაში შედიან საკანონმდებლო, აღმასრულებელი, სასამართლო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოთა სამ-სამი წარმომადგენელი. საბჭოს მდივანი იმავდროულად არის ბიუროს უფროსი. საბჭოს მდივანს და საბჭოს სხვა წევრებს ნიშნავს საქართველოს პრემიერ-მინისტრი.

აღსანიშნავია, რომ საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის საფუძველზე, იგეგმება ბიუროს მნიშვნელოვანი ინსტიტუციური გაძლიერება. კერძოდ, ბიურო უნდა გახდეს ცენტრალიზებული, ძლიერი ინსტიტუტი და წარუძღვეს რეფორმის განხორციელებისა და სისრულეში მოყვანის პროცესს. ბიუროს გაძლიერების თვალსაზრისით უკვე გადაიდგა რამდენიმე მნიშვნელოვანი ნაბიჯი. კერძოდ, გაიზარდა ბიუროს როლი საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის ეტაპზე, ასევე, ბიურომ შეითავსა საჯარო სამსახურში სტაჟირების პროცესის კოორდინაციის ფუნქცია. შესაბამისად, 2014 წელს ბიუროს დამატებითი მატერიალური და ადამიანური რესურსით აღჭურვის მიზნით, საქართველოს მთავრობის 2014 წლის N680 განკარგულების საფუძველზე, ბიუროს ცენტრალური ბიუჯეტიდან გამოიყო დამატებითი სახსრები.

to become a centralized and strong institution which will take lead in the implementation of the reform. To this end, several important steps have been already made. The role of CSB has been increased in human resources selection process and it was also charged to coordinate the internship process in the Civil Service. To equip the Civil Service Bureau with necessary material and human resources in 2014 additional funds were allocated from CSB budget under the Decree №680 of the Government of Georgia.

Mission of the Civil Service Bureau:

To support implementation of a uniform civil service policy in Georgia and formation of a professional, career based civil service through improving legislation, establishing effective and transparent governance and ethical standards and promoting anticorruption policy.

Our core values include loyalty to country and Georgian people, impartiality, professionalism and competence, and ongoing development.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მისია:

საქართველოში საჯარო სამსახურის ერთიანი პოლიტიკის განხორციელების ხელშეწყობა და პროფესიულ, კარიერულ პრინციპზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის განვითარება, კანონმდებლობის დახვეწის, ეფექტიანი და გამჭვირვალე მმართველობისა და ეთიკური სტანდარტების დანერგვის, აგრეთვე, ანტიკორუფციული პოლიტიკის მხარდაჭერის წილად.

ჩვენი უმთავრესი ფასეულობებია საქართველოს სახელმწიფოსა და ხალხის ერთგულება, მიუკერძოებლობა, პროფესიონალიზმი და კომპეტენტურობა, მუდმივი ორიენტაცია განვითარებაზე.



2. საჯარო სამსახურის რეფორმა

საჯარო სამსახურის რეფორმა წარმოადგენს საქართველოს მთავრობის ერთ-ერთ უმთავრეს პრიორიტეტს. რეფორმის განხორციელების მიზნით, საქართველოს მთავრობამ 2013-2014 წლების განმავლობაში არაერთი წარმატებული ნაბიჯი გადადგა. კერძოდ, შეიქმნა საჯარო სამსახურის რეფორმის საკოორდინაციო საბჭო, რომელიც დაკომპლექტდა 15 წარმომადგენლით სამინისტროებიდან და პარლამენტიდან და, რომელსაც ხელმძღვანელობს საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის უფროსი. ინიციატივის შედეგად შემუშავდა და დამტკიცდა საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფცია, რომელიც ქმნის მყარ საფუძვლებს საჯარო სამსახურის შესახებ ახალი კანონის შესამუშავებლად.

საჯარო სამსახურის რეფორმის მიზანია:

- პოლიტიკისაგან თავისუფალი, ღია და ეფექტური საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება;
- საჯარო სამსახური, რომელსაც საფუძვლად დაედება თანმიმდევრული და მკაფიო სამართლებრივი ჩარჩო;
- კარიერულ წინსვლაზე დაფუძნებული პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტი;
- საჯარო მოხელისათვის მუდმივი განვითარებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების საშუალების მიცემა;
- სამართლიანი ანაზღაურებისა და კლასიფიკაციის სისტემის შექმნა;
- ევროპულ და ევრო-ატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის გზაზე მორიგი ნაბიჯების გადადგმა.

2. THE CIVIL SERVICE REFORM

The Government of Georgia (GoG) recognized the Civil Service Reform as one of its top priorities and made a significant effort for its implementation through 2013-2014.

The GoG established a Civil Service Reform Coordination Council consisting of 15 representatives from Ministries and Parliament chaired by the Head of the Administration of the Government of Georgia. The initiative culminated in the development and approval of the Civil Service Reform Concept which provides a solid basis for the elaboration of a new Law on Civil Service.



The goals of the Civil Service Reforms are to:

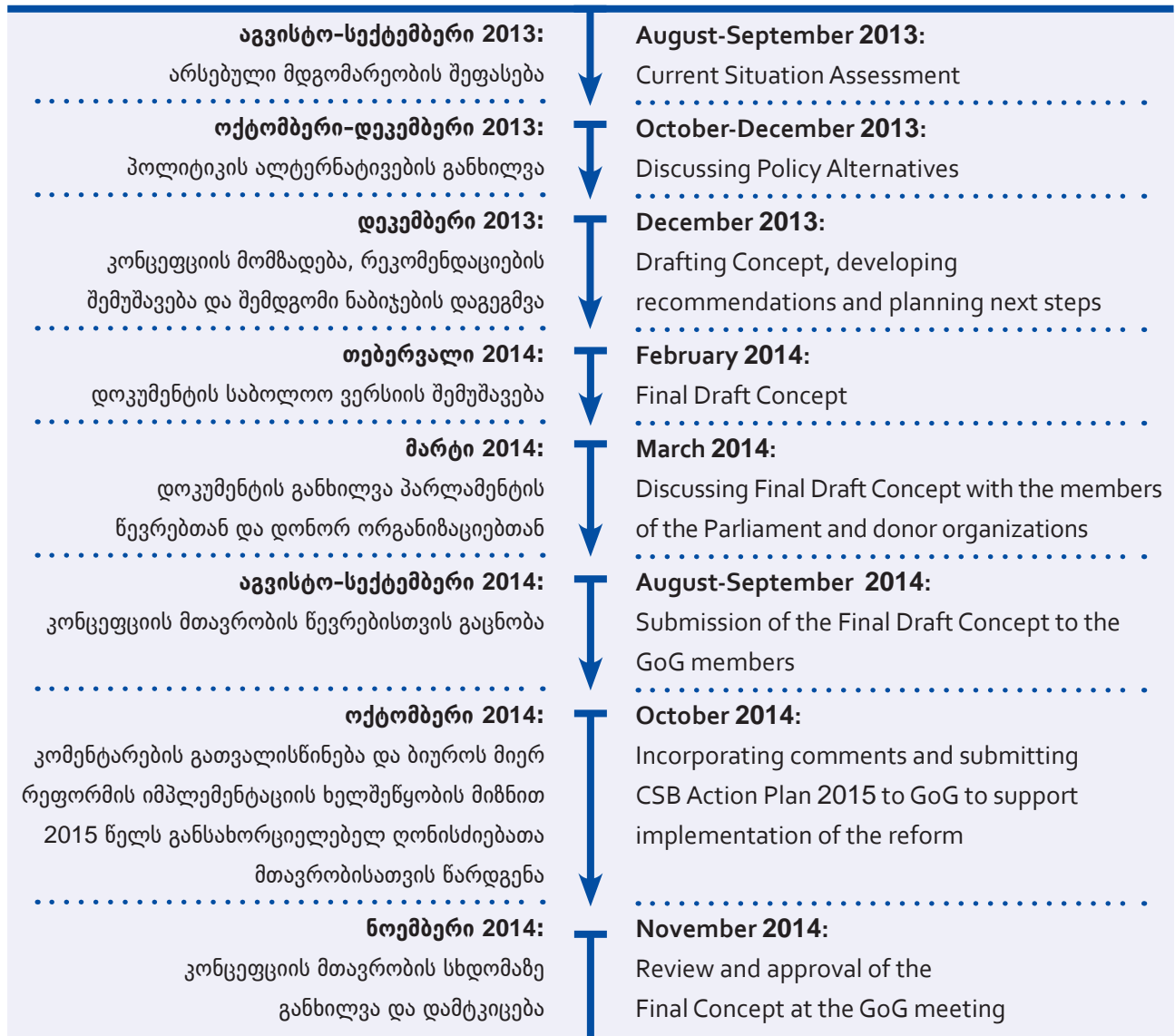
- Establish politically neutral, open and effective Civil Service;
- Develop a coherent and unambiguous legal framework for Civil Service;
- Develop a career-based civil service system and professional civil servants;
- Create ongoing training and professional development opportunities for civil servants;
- Establish fair remuneration and classification systems;
- Make further steps towards integration into European and Euro-Atlantic institutions.

2.1. საჯარო სამსახურის კონცეფციის განვითარების პროცესი

კონცეფცია მომზადდა საქართველოში არსებული მდგომარეობის შეფასების, ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების, სამოქალაქო საზოგადოების და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წარმომადგენლებთან, ექსპერტებთან და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შედეგად.

2.1. Development of the Civil Service Reform Concept

The Civil Service Concept was prepared based upon an assessment of the current situation in the Civil Service in Georgia and informed by numerous issue-based discussions with representatives of the central and local governments, civil society, academia, local and international experts.



2.2. საჯარო სამსახურის რეფორმის ათი კატეგორია

კონცეფციაში რეკომენდაციები მოცემულია საჯარო სამსახურის ათი კატეგორიის მიხედვით და ეფუძნება ევროკავშირის კატეგორიზაციის სისტემას, რომელიც გამოყენებული იყო სხვა გარდამავალი ქვეყნების შემთხვევაში. ქვემოთ მოცემულია თითოეული კატეგორიის მოკლე შინაარსი:

1. საჯარო სამსახურის კლასიკური მოდელი

საჯარო სამსახურის მოწყობის მოდელი ემყარება საჯარო სამსახურის ე.წ. „კლასიკურ“ გაგებას, კერძოდ, კარიერაზე დაფუძნებულ, პროფესიულ საჯარო მოხელის ინსტიტუტს.

2. პოლიტიკურად ნეიტრალური და მიუკერძოებელი სისტემა

კარიერის პრინციპზე დაფუძნებული პროფესიულ საჯარო მოხელეთა სტაბილურობის გარანტია იქნება ახალი კანონი, რომელიც საჯარო სამსახურში დასაქმებას და კარიერულ წინსვლას უზრუნველყოფს.

3. კოორდინაციისა და ზედამხედველობის მართვის ცენტრალიზებული სისტემა

რეორგანიზებული, ძლიერი და მრავალფუნქციური საჯარო სამსახურის ბიურო, პრემიერ-მინისტრის ზედამხედველობის ქვეშ, საჯარო სამსახურის საბჭოსთან ერთად.

4. საჯარო სამსახურში მიღების გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურა

იქმნება პროფესიული მოხელის სამსახურში მიღების ერთიანი სტანდარტი, რომელიც თანასწორუფლებიანობის პრინციპის დაცვისა და ქმედითი მობილობის განხორციელების შესაძლებ-

2.2. Ten Categories of Civil Service Reform

Recommendations for Civil Service Reform are organized by way of ten categories of civil service that draw upon EU categorizations that have been used for other countries in transition. The content of each category can be summarized as follows:

1. “Classical” Model of Civil Service

The civil service model is based on the so-called “classical” approach i.e. career-based professional civil service.

2. Politically Neutral and Impartial System

The new Law on Civil Service will guarantee a career-based civil service system ensuring fair recruitment procedures and a merit-based promotion.

3. Central System for Management, Coordination and Control

A strong, restructured and multifunctional Civil Service Bureau under the authority of the Prime Minister and a Civil Service Council.

4. Transparent and Fair Recruitment Process

Uniform recruitment standards will be developed to ensure impartiality and mobility within the Civil Service. To attract qualified personnel it is planned to introduce a certification system (preliminary qualification examination) into the Civil Service. The competition procedures will be improved to ensure objective, transparent and fair process.

ლობის გარანტია. საჯარო სამსახურში შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირთა დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით დაინერგება სერტიფიცირების („საკვალიფიკაციო გამოცდის“) ჩატარების პრაქტიკა. მოხდება კონკურსის პროცესების სრულყოფა, მისი ობიექტურობის, გამჭვირვალობის ამაღლებლისა და სამართლიანობის პრინციპის დაცვის უზრუნველყოფა.

5. კლასიფიკაციის სისტემა

კონცეფციაში მოცემულია კრიტერიუმები, რომელთა საშუალებით შესაძლებელია საჯარო სამსახურის თანამდებობებათა სისტემის და ჰორიზონტალური და ვერტიკალური თანამდებობრივი გადაადგილებების მართვა. შემუშავდება მექანიზმი საჯარო სამსახურში ერთიანი რანგირების სისტემის უზრუნველსაყოფად.

6. ანაზღაურების სისტემა

აღწერილია ფულადი და არაფულადი ანაზღაურების სქემა, რომელიც შესაბამისობაშია კლასიფიკაციის სისტემასთან.

7. საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვა

აღწერილია ადამიანური რესურსების მართვის მთლიანი ციკლის რეგულაციები - სამსახურში აყვანიდან გათავისუფლებამდე, მათ შორის, შეფასება, თანამდებობრივი გადაადგილება, დაწინაურება, პენსიაზე გასვლის დაგეგმვა და სხვა პროცესები, რომელთა მიზანია საჯარო სამსახურის პოტენციალის გაზრდა ადამიანური რესურსების მართვის თვალსაზრისით.

8. საჯარო მოხელეების უფლება-მოვალეობები

დეტალურად აღწერს საჯარო მოხელეების უფლება-მოვალეობებს, აგრეთვე, მოცემულია

5. System of Classification

This category describes the criteria that govern the entire structure of civil service positions and possibilities for lateral and vertical movement within the civil service. Specific measures will be developed to establish a unified classification system.

6. System of Remuneration

This category provides a scheme of in-cash and in-kind compensation which is consistent with the classification system.

7. HRM in the Civil Service

This category covers the entire human resource management cycle from entry to termination, regulating matters such as generating job evaluation, performance appraisal, transfers, promotion, retirement planning and related processes aiming at improving the human resource potential within the civil service.

8. Rights and Duties of civil servants

This category describes the specific rights and duties of civil servants as well as disciplinary measures and processes.

9. Training and Professional Development

Civil servants will be trained through a unified training system based on the training needs assessment. The Civil Service Bureau will set the standards and coordinate the entire process of delivery of trainings by state or non-government/private providers.

მიდგომა დისციპლინური წარმოებისა და სახდელების შესახებ.

9. სწავლება და პროფესიული განვითარება

მოხელეთა სწავლება განხორციელდება ერთიანი სასწავლო სისტემით და საჭიროებების ანალიზის საფუძველზე. სწავლების სტანდარტების დადგენასა და პროცესის კოორდინაციას განხორციელებს საჯარო სამსახურის ბიურო, ხოლო სწავლებას უზრუნველყოფს სახელმწიფო და კერძო პროვაიდერები.

10. თანასწორობა საჯარო სამსახურში

თანასწორობა საჯარო სამსახურში, მათ შორის თანაბარი შესაძლებლობები მამაკაცებისა და ქალებისათვის ანუ „გენდერული მენსტრიმიინგი“, აღწერს თანასწორობის უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის საშუალებებს (მაგალითად, სამსახურში აყვანისა და დაწინაურების პროცესში, ასევე სამუშაო გარემოსა და გადაწყვეტილებების მიღების თვალსაზრისით).

10. Gender Equality in Civil Service

Gender equality in the Civil Service, including equal opportunities for men and women or gender mainstreaming provides for measures that aim at creating and monitoring equity (in matters such as recruitment and promotion, working environment and decision-making).



3. საჯარო სამსახურის სფეროს მარეგულირებელ სამართლებრივ აქტებში განხორციელებული ცვლილებები

2013-2014 წლების განმავლობაში, ბიურო აქტიურად მუშაობდა საჯარო სამსახურის სფეროს მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების დახვეწაზე.

3.1. დაიხვეწა კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების წესები

2014 წლის 18 ივნისს ძალაში შევიდა საქართველოს მთავრობის №411 და №412 დადგენილებები, „საჯარო მოხელეთა ატესტაციის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული კონკურსის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ“.

დადგენილებების მიღებას წინ უძღოდა ბიუროსა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მიერ ორგანიზებული შეხვედ-

3. AMENDMENTS TO THE CIVIL SERVICE LEGISLATION

In 2013-2014 the Civil Service Bureau actively worked on improvement of legal regulations.

3.1. Improving Competition and Attestation Procedures

Decree N411 and N412 of the Government of Georgia on the Approval of the Rules for Conducting Attestation of Civil Servants and on the Approval of Competition Procedures specified under the Law of Georgia on Civil Service entered into force on 18 June 2014.

The rules and procedures were developed as a result of meetings jointly organized by CSB and GIZ where



რები, სადაც სამუშაო ჯგუფმა განიხილა, როგორც საქართველოს კანონმდებლობა, ისე საერთაშორისო პრაქტიკა. შემუშავებულ პროექტთან მიმართებით მოენყო საჯარო განხილვა რეკომენდაციებისა და მოსაზრებების გაზიარების მიზნით.

შეიქმნა კონკურსის სამართლიანობისა და მიუკერძოებლობის პრინციპების დაცვით ჩატარების მეტი გარანტია. კანონმდებლობა გახდა უფრო მოქნილი და ქმედითი. გაიზარდა პროცედურების ჩატარების გამჭვირვალობის მაჩვენებელი. მეტად არის დაცული და ნათლად განისაზღვრა კონკურსში მონაწილეთა უფლებები. უწყებებსაც გაუმართივდათ და გაუჩნდათ კონკურსისა თუ ატესტაციის ბევრად ეფექტურად ჩატარების საშუალება. მნიშვნელოვან სიახლეს წარმოადგენს კომისიის წევრთა შემადგენლობაში დამოუკიდებელი სპეციალისტების მონაწილეობის აუცილებლობა, რომლებიც სამსახურებრივად არ უნდა იყვნენ დაკავშირებულნი შესაბამის დაწესებულებასთან.

დადგენილებებით გაიზარდა ბიუროს როლი კონკურსების ჩატარების პროცესში. ვაკანსიის ოფიციალურად გამოცხადებისა და შესაბამისი ვებგვერდის ადმინისტრირების გარდა, ბიუროს აქვს შესაძლებლობა, ვაკანსიის გამოცხადებამდე 3 დღის ვადაში, შეამოწმოს გამოსაცხადებელი ვაკანტური თანამდებობისათვის დადგენილი საკონკურსო მოთხოვნების შესაბამისობა საქართველოს კანონმდებლობასთან.

აღნიშნული ცვლილებების მიზანი გახლდათ საზოგადოების ნდობის ამაღლება კონკურსების მიმართ, პროცედურების ჩატარების გამჭვირვალობის გაზრდა, კონკურსში მონაწილეთა უფლებების დაცვა, მოხელეთა საქმიანობის შედეგების შეფასების სისტემის დანერგვის ხელშეწყობა, საჯარო სამსახურის მიმდინარე რეფორმისთვის ნიადაგის მომზადება და ატესტაციის წესების კანონთან შესაბამისობაში მოყვანა.

working group members discussed and analysed Georgian legislation and international practices, followed by public discussions of the draft procedures to obtain suggestions and recommendations.

The decrees create additional guarantees for fair and impartial competition, contribute to a more flexible and efficient legislation and an increased transparency of competition process, by safeguarding and clearly defining rights of candidates.

Moreover, they will help state institutions to conduct competitions and attestation smoothly and efficiently. An important change is made by involving independent experts in evaluation committees who do not have any employment relationship with these institutions.

Enhancing the role of CSB in competition process is also envisioned under the decrees. In parallel with the official announcement of vacancies and administering HR portal, CSB is authorized to check if the job requirements comply with the provisions of the Georgian legislation three days before the vacancy is announced.

The aim of these changes is to raise public trust in competition, ensure more transparent procedures, protect the rights of candidates, promote implementation of civil servants performance evaluation system, lay groundwork for the Civil Service Reform and ensure compatibility of attestation procedures with the Georgian legislation.

3.2. საჯარო დაწესებულებაში პრემიის ოდენობის განსაზღვრის წესი

საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ინიციატივით, ბიურომ შეიმუშავა ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანილი მთავრობის დადგენილების პროექტი „საჯარო დაწესებულებაში პრემიის ოდენობის განსაზღვრის წესის დამტკიცების შესახებ“, რომელიც ძალაში შევიდა 2014 წლის 15 ივლისს.

განისაზღვრა საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირებზე გასაცემი პრემიის ოდენობა, მისი გაცემის წესი და პირობები.

საჯარო დაწესებულებებში პრემიის ოდენობის განსაზღვრის წესში გათვალისწინებულია პრემიის გაცემის საფუძველი და მიზნები. დაკონკრეტდა მის გაცემაზე უფლებამოსილების მქონე პირთა წრე, მათ შორის, აიკრძალა საკუთარ თავზე პრემიის გაცემის შესაძლებლობა. დადგინდა ერთჯერადად გაცემული პრემიის ოდენობა, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს პირის თანამდებობრივ სარგოს და მისი გაცემა, შესაბამისი დასაბუთებით, შესაძლებელია კვარტალში მხოლოდ ერთხელ.

3.3. მამხილებლის ინსტიტუტის დაცვის გაძლიერება

მამხილებლის ინსტიტუტის დამატებით გაძლიერებისთვის, მნიშვნელოვანი მოვლენა იყო 2014 წლის აპრილში „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილებების შეტანის თაობაზე კანონის მიღება.

ხსენებული ცვლილებების შედეგად, გაიზარდა მამხილებლის ინსტიტუტის დაცვის გარანტიები - ანონიმურობის დაცვა, მამხილებლის ან მისი



3.2. Principles of Paying and Determining the Amount of Bonuses in the Government Agencies

On the initiative of the Prime Minister of Georgia, the Civil Service Bureau drafted a Decree of the Government of Georgia on Determination of the Amount for Distributing Bonuses in Public Institutions which entered into force on 15 July 2014. Regulations are based on the EU standards and define the amount, rules and procedures of bonus payments. They also set forth certain requirements such as purpose and grounds for bonus payment, also specify the list of authorized persons to grant bonuses and prohibit self-paid bonuses. In addition, new rules define the amount of a lump sum bonus which should not exceed the base salary and can only be paid out once in three months.

ახლობლების დაცვა მხილების ფაქტიდან გამომდინარე საფრთხისშემცველი ქმედებისგან. ასევე, განისაზღვრა იმ პირთა წრე, ვისთვის მიმართვის უფლებაც აქვს მამხილებელს შესაბამისი სიტუაციაში. ამ გარანტიების უზრუნველყოფის მონიტორინგის განხორციელება ევალება შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს.

საკანონმდებლო ცვლილებები ნორმატიული მონესრიგების პრაქტიკული იმპლემენტაციისკენ არის მიმართული. ბიურო, ნაკისრი ვალდებულების ფარგლებში, უზრუნველყოფს საზოგადოებაში მამხილებლის ინსტიტუტის შესახებ ინფორმაციის გავრცელებასა და საჯარო მოხელეთათვის ტრენინგების ჩატარებას. იგეგმება აღნიშნული პროექტის თვითმმართველობის დონეზე განხორციელებაც. ეს ვალდებულება, საჯარო სამსახურის ბიუროს ნაკისრი აქვს საქართველოს ანტიკორუფციული სამოქმედო გეგმის, საქართველოს NATO-ს წლიური ეროვნული პროგრამისა და ვიზა ლიბერალიზაციის პროცესის სამოქმედო გეგმის ფარგლებში.

2014 წლის აგვისტოში ქალაქ თბილისსა და ბათუმში, ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საჯარო მმართველობის სკოლის პროგრამის ფარგლებში, ბიუროსთან მჭიდრო თანამშრომლობითა და IDFI-ის ჩართულობით, განხორციელდა სახელმწიფო ცენტრალური დაწესებულებების საჯარო მოხელეთა ტრენინგები.

3.3. Strengthening Whistleblowers Protection Mechanisms

In April 2014, the Law of Georgia on Conflict of Interests and Corruption was amended to strengthen whistleblowers protection mechanisms.

The changes inflicted additional guarantees for whistleblowers: protection of confidentiality, protection of whistleblowers or their relatives from detrimental action in reprisal for disclosure. In addition, whistleblowers will be provided with a list of persons they can approach in a critical situation. The head of the government agency will be monitoring the implementation of protecting mechanisms.

The legal changes aim at practical application of legal norms. The Civil Service Bureau is committed under the Anti-Corruption Plan, Georgia-NATO Annual Program and EU-Georgia Action Plan on Visa Liberalization to informing society about the whistleblowers protection mechanisms and organizing trainings for civil servants both on central and local levels.

In August 2014, TSU School of Public Administration in cooperation with CSB and IDFI delivered trainings for central government staff in Tbilisi and Batumi.



4. ადამიანური რესურსების მართვის სისტემების გაუმჯობესება

ადამიანური რესურსების მართვის არსებული პრაქტიკის გაუმჯობესებას განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა საჯარო სამსახურის სისტემაში მიმდინარე რეფორმის ფარგლებში, რადგანაც სწორედ ეს კომპონენტი წარმოადგენს ძლიერ საჯარო სექტორის მშენებლობისათვის აუცილებელ წინაპირობას.

საჯარო სამსახურის ბიუროს ერთ-ერთ უმთავრეს ამოცანას, მათ შორის დებულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების ფარგლებში, წარმოადგენს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის პროცესების კოორდინაცია და მეთოდური დახმარების გაწევა, ხოლო ბიუროს პირდაპირ ფუნქციად მიჩნეულია საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების შესახებ მონაცემთა ერთიანი ბაზის შექმნა და ადმინისტრირება. აღნიშნულის უზრუნველყოფის მიზნით, ბიურომ რიგი მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. 2013-2014 წლებში საჯარო სამსახურში გამოცხადდა და ჩატარდა კონკურსები, ბიუროში დაინერგა ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემა, ასევე, დაიწყო საჯარო სამსახურში სამუშაო აღწერილობების შექმნისა და შეფასების სისტემის დანერგვის პროცესი.

4.1. 2013-2014 წლებში ჩატარებული კონკურსები საჯარო სამსახურში

საჯარო სამსახურში დასაქმების ელექტრონული პორტალი www.hr.gov.ge, რომლის ადმინისტრირებასაც ბიურო ახორციელებს, 2011 წლიდან ფუნქციონირებს და საჯარო სამსახურის მასშტაბით კონკურსის სამართლიანობის პრინციპებზე დაყრდნობით ჩატარებას უზრუნველყოფს.

4. IMPROVING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

The improvement of Human Resource Management System is one of the priorities within the ongoing reform of the Civil Service System as it is critical for building a strong public sector.

One of the key objectives of CSB, also listed among the responsibilities under the Statute, is to coordinate and provide methodological support to the HRM processes within the Civil Service. CSB is also directly in charge of the development and administering the unified HR database of the Civil Service. In 2013- 2014 Civil Service Bureau has made a significant effort to meet these objectives by announcing and conducting competitions in the Civil Service, introducing new HRM e-system into the CSB and launching job descriptions development process as well implementation of a performance evaluations system in the Civil Service.

4.1. 2013-2014 Competitions in Civil Service

The Civil Service HR electronic portal www.hr.gov.ge has been operational and administered by CSB since 2011 ensuring fair competition process within the Civil Service. The major advantage of the job portal is that it offers easier procedures for both competition announcement and participation.

An important change to the competition procedures was made through drafting the Amendment to Law of Civil Service to address the frequent interim appointments without prior competition. The amendment entered into force on 1 July 2013 and imposes limits on interim appointments allowing

დასაქმების პორტალის მთავარ უპირატესობას წარმოადგენს ის, რომ სისტემა ამარტივებს, როგორც კონკურსის გამოცხადების, ასევე მასში მონაწილეობის მიღების პროცედურას.

აქვე უნდა აღინიშნოს მნიშვნელოვანი ცვლილების შესახებ, რომელიც საჯარო სამსახურში კონკურსების ჩატარებას ეხება. საჯარო დაწესებულებებში დროებით მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნის გახშირებული პრაქტიკის გამო, რაც პირის ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსის გარეშე დანიშვნის შესაძლებლობას იძლევა, ბიურომ შეიმუშავა პროექტი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე. აღნიშნული ცვლილება ძალაში შევიდა 2013 წლის 1 ივლისიდან და ადგენს, რომ პირის დროებით მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა ერთ პოზიციაზე მხოლოდ ერთჯერადად არის შესაძლებელი. ამასთან, „ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლები არა უმეტეს 1 წლის ვადით დაინიშნებიან, ხოლო სხვა ვაკანტურ თანამდებობებზე - არა უმეტეს 3 თვის ვადით. ყველა იმ თანამდებობაზე, რომლებზეც პირი უკვე დანიშნული იყო მოვალეობის შემსრულებლად, გამოცხადდა კონკურსი და ამ პირთა კონკურსის წესით დანიშვნის პროცესი 2014 წლის პირველ იანვარს დასრულდა, ხოლო თანამდებობის პირების კონკურსის შედეგად დანიშნა 2014 წლის 1 ივლისამდე განხორციელდა.

განხორციელებული ცვლილებები და ჩატარებული კონკურსები, დასაქმების პროცესის გამჭვირვალობის სტანდარტების ამოქმედებას ემსახურება და კიდევ ერთ წინ გადადგმულ ნაბიჯს წარმოადგენს ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტური სისტემის ჩამოყალიბების მიმართულებით.

for only one appointment to a particular position. Also, the period of interim appointments to the positions specified under the Article 2 of the Law on Conflict of Interests and Corruptions should not exceed one year and the interim appointments to other vacant positions should not last for more than three months. The candidates for each of these positions were selected through competition and the appointment process based on competition results was completed on 1 July 2014.

Through these changes and conducting competitions aiming at raising transparency standards another important effort is made towards development of a comprehensive HRM system.

4.2. Human Resource Management Electronic System e-HMRS

In order to improve an existing human resource management practices it is planned to introduce an automated HR Management System into the Civil Service. e-HRMS is a unified database of employees in the Civil Service which will ensure e-management of human resources in accordance with the established policies and standards.

The system will enable the CSB and other authorized bodies to timely obtain detailed information on the existing situation, improve HRM policies and practices and manage based on these data.

The Civil Service Bureau is actively working to establish the e-HMRS standards. For the success of the project the system will be implemented in two stages. Initially it was introduced into the CSB in November 2014, while at the later stages other

4.2. ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემა e-HMRS

ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის გაუმჯობესების მიზნით, საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ავტომატიზებული სისტემის დანერგვა იგეგმება. e-HMRS წარმოადგენს ქვეყნის მასშტაბით საჯარო სექტორში დასაქმებული პირების ერთიან მონაცემთა ბაზას, რომლის მიზანია, შემუშავებული პოლიტიკისა და სტანდარტების შესაბამისად, უზრუნველყოს ადამიანური რესურსების ელექტრონული მართვის პროცესი. პროგრამა საჯარო სამსახურის ბიუროსა და შესაბამისი უფლებამოსილების მქონე სხვა ორგანოებს, სისტემაში არსებული ვითარების შესახებ ზუსტი ინფორმაციის ოპერატიული მიღების, ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკისა და პრაქტიკის დახვეწისა და ამ მონაცემებით ოპერირების შესაძლებლობას ანიჭებს.

საჯარო სამსახურის ბიურო აქტიურად მუშაობს e-HMRS-ის სტანდარტების დანერგვის კუთხით. პროცესის ეფექტურად წარმართვის მიზნით პროგრამის განხორციელება ორ ეტაპად მოხდება. პროგრამა დაინერგა საჯარო სამსახურის ბიუროში 2014 წლის ნოემბრის თვეში. ეტაპობრივად იგეგმება სხვა სამთავრობო უწყებების ჩართვა ადამიანური რესურსების ელექტრონული მართვის ერთიან სისტემაში.

4.3. სამუშაო აღწერილობების შექმნა და შეფასების სისტემის დანერგვა საჯარო სამსახურში

საჯარო სამსახურის ბიუროს ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტს წარმოადგენს საჯარო სამსახურში სამუშაო აღწერილობების შექმნა და შესრულებული სამუშაოს შეფასების ეფექტური სისტემის და-

government agencies will be also linked to the e-HMRS.

4.3. Developing Job Descriptions and Establishing a Job Evaluation System in the Civil Service

Developing job descriptions and establishing an effective job evaluation system are listed among the top priorities of the Civil Service Bureau. A workshop



conducted in July 2014 aimed at selecting efficient system for job evaluation of CSB staff.

Development of job descriptions is necessary to establish a job evaluation system. To this end the two-stage training was delivered for HR managers and practitioners on Strengthening Capacities for Development of Job Description for Civil Service

ნერგვა. ამისათვის, 2014 წლის ივლისში ჩატარდა სემინარი, რომლის მიზანსაც წარმოადგენდა საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომელთა შესრულებული სამუშაოს შეფასების ეფექტური სისტემის შერჩევა. შეფასების სისტემის დანერგვისათვის მნიშვნელოვანია სამუშაო აღწერილობების არსებობა. სწორედ ამ მიზანს დაეთმო ორ ეტაპად ჩატარებული ტრენინგი საჯარო სამსახურში დასაქმებული ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებისა და ამ სფეროს პრაქტიკოსებისათვის სახელწოდებით - «საჯარო თანამდებობათა აღწერების შემუშავების შესაძლებლობების განვითარება და მდგრადობა». ტრენინგი გულისხმობდა საჯარო სამსახურში არსებული თანამდებობების აღწერების ერთიანი სტანდარტით ჩამოყალიბების მიზნით, სამუშაოს ანალიზისა და თანამდებობათა აღწერების შემუშავების თეორიულ და პრაქტიკულ სწავლებას.

სწავლების შედეგად, შემუშავდა და გაანალიზდა სახელმწიფოს თითოეული ცენტრალური დანესებულებების 12 თანამდებობის აღწერა და დაიგეგმა 2015 წლის განმავლობაში, აღნიშნულ დანესებულებებში არსებული ყველა თანამდებობის აღწერის დოკუმენტების შემუშავება.

Positions. The training brought together theory and practical exercises for job analysis and job descriptions to introduce uniform standards and principles for job descriptions into the Civil Service. It helped to develop 12 job descriptions within each central government agency. It is planned to develop job descriptions for all position within the civil service throughout 2015.



5. თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების პორტალი

საქართველოში თანამდებობის პირთა ქონებრივი დეკლარაციების ელექტრონული სისტემა 2010 წლიდან მოქმედებს და მაქსიმალურად ამარტივებს მოქალაქეთათვის და ინტერეს-ჯგუფებისთვის ნებისმიერი თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის ონლაინ ხელმისაწვდომობას (www.declaration.gov.ge). ამ მოდელის უპირატესობად შეიძლება მივიჩნიოთ შეზღუდული ფინანსური და ადამიანური რესურსის ეფექტურად გამოყენება თანამედროვე ტექნოლოგიების საშუალებით (ინფორმაციის წარმოდგენა, მონაცემების საჯაროობა, მათი მენეჯმენტი, გადამოწმება და ა.შ.).

5.1. თანამდებობის პირთა სიის გაზრდა

საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით, გაიზარდა იმ თანამდებობის პირთა წრე, ვისთვისაც სავალდებულოა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების შევსება. სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების რეკომენდაციებისა და ევროკავშირთან სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმით ნაკისრი ვალდებულებების ფარგლებში, საჯარო სამსახურის ბიურომ მოამზადა კანონპროექტი „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ საქართველოს კანონში“ ცვლილებების შეტანის შესახებ. ცვლილება კანონში (N1661-ის) 2013 წლის 29 ნოემბერს შევიდა და 2014 წლის 14 იანვრიდან ამოქმედდა.

აღნიშნული ცვლილებების თანახმად, გაფართოვდა იმ თანამდებობის პირთა წრე, ვისთვისაც სავალდებულოა ქონებრივი მდგომარეობის დეკ-

5. PUBLIC OFFICIALS' ASSETS DECLARATION PORTAL

Public Officials' Assets Declaration Electronic System (www.declaration.gov.ge) has been operational since 2010 and offers an easy online access for citizens and interest groups to assets declaration of any public official. The major advantage of this system is that through modern technologies (post information, publicly disclose, manage and verify data, etc.) it ensures cost-effective use of financial and human resources.

5.1. Expanding the List of Public Officials

The Civil Service Bureau initiated the expansion of the list of public officials who are obliged to fill out assets declarations. Following the recommendations of civil society organizations and the commitments under the EU-Georgia Action Plan on Visa Liberalization, the Civil Service Bureau prepared a draft law on the Amendment to the Law of Georgia on the Conflict of Interests and Corruption. The amendment (N1661-IS) was made on 29 November 2013 and entered into force on 14 January 2014.

According to this amendment the list of public officials who are obliged to fill out assets declarations and to post them publicly on the web page www.declaration.gov.ge was expanded. The submission of assets declarations became mandatory for the following public officials:

- deputy heads of structural units of the Office of the State Minister;
- heads and deputy heads of divisions of the Ministries;
- deputy heads of sub-agencies of Georgia;
- heads of all LEPLs (other than LEPLs established

ლარაციების შევსება და ელექტრონულ დეკლარაციების სისტემაში საჯაროდ გამოქვეყნება ვებ-გვერდზე - www.declaration.gov.ge. კერძოდ, შემდეგ თანამდებობის პირებს დაეკისრათ დეკლარაციის წარდგენის ვალდებულება:

- სახელმწიფო მინისტრის აპარატის სტრუქტურული ქვედანაყოფების ხელმძღვანელის მოადგილეები;
- სამინისტროს სამმართველოების ხელმძღვანელები და მათი მოადგილეები;
- საქართველოს საქვეუნცებო დაწესებულებათა ხელმძღვანელის მოადგილეები;
- ყველა საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელი (გარდა რელიგიური, კულტურული, საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისთვის შექმნილი) და მათი მოადგილეები;
- სახელმწიფოს ან ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მიერ დაფუძნებული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების და იმ საწარმოების ხელმძღვანელები, რომლის აქციათა ან წილის 100 პროცენტს ფლობს სახელმწიფო ან ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო; აგრეთვე საწარმოთა შვილობილი საწარმოების ხელმძღვანელები.

დღეისთვის უკვე 5000-მდე თანამდებობის პირს ეკისრება დეკლარაციის შევსების ვალდებულება.

5.2. ახალი ვებ-გვერდის გაშვება და მობაილ პლატფორმები

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში მოქმედი დეკლარირების მოდელი ერთ-ერთი წარმატებული მაგალითია დღეს არსებულ ელექტრონული დეკლარირების სისტემებს შორის,

to carry out religious, cultural, educational and scientific/research activities);

- heads of the non-profit (non-commercial) legal entities founded by the state or local self-government bodies, heads of enterprises and its subsidiaries 100 % owned by state or local self-government bodies.

Today, about 5000 public officials have an obligation to submit assets declarations.

5.2. Launching a New web-page and Mobile Version

The current model of declaring assets is one of the most successful among the existing e-declarations systems. However, the Civil Service Bureau continues to work to improve services. This year the e-declarations system was equipped with a quick search engine which helps the user to find the desired declaration through a key word.

In addition, public officials notification process was improved through addressing disruptions caused by the delays in the delivery of text messages and e-mails on declaration deadlines and submissions; declarations control and management panel was upgraded by adding some useful modules for some moderators e.g. search by workplace and position.

Moreover, to raise data protection standards the entire e-declarations system was connected to a new highly protected server which complies with international requirements. Lastly, given the growing number of e-declarations web page visitors using mobile platforms the Civil Service Bureau created another new service for public officials and citizens.

საჯარო სამსახურის ბიურო აგრძელებს სერვისების გაუმჯობესებას. ასე მაგალითად, მიმდინარე წელს დეკლარაციების სისტემას დაემატა ისეთი მნიშვნელოვანი ელემენტი, როგორცაა სწრაფი ძებნის მოდული, რაც აძლევს მომხმარებელს შესაძლებლობას, იპოვოს შესაბამისი დეკლარაცია მის მიერ არჩეული საკვანძო სიტყვით.

ასევე, დაიხვეწა შეტყობინების დაგზავნის სერვისი დეკლარანტებთან, კერძოდ, აღმოიფხვრა დეკლარირების ვადასა და გამოქვეყნებასთან დაკავშირებით მოკლე ტექსტური შეტყობინებისა და ელექტრონული წერილების დაგვიანებასთან დაკავშირებული ხარვეზები; გაუმჯობესდა დეკლარაციების კონტროლი და მართვის პანელს დაემატა რამდენიმე მოდერატორისთვის ხელსაყრელი მოდული, როგორცაა მაგალითად, სამსახურისა და თანამდებობის ძებნა.

ამასთანავე, მონაცემთა დაცვის სტანდარტების გაუმჯობესების მიზნით, მთლიანი დეკლარაციების სისტემა გადავიდა ახალ სერვერზე, რომლის რეზერვი და უსაფრთხოება დაცულია მაღალ დონეზე და შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს.

და ბოლოს, გამომდინარე იქიდან, რომ დეკლარაციების ვებგვერდზე წვდომის არაერთი ფაქტი დაფიქსირდა მობაილ პლატფორმიდან, საჯარო სამსახურის ბიურომ, თანამდებობის პირებისა და მოქალაქეებისათვის კიდევ ერთი ახალი სერვისი შექმნა. კერძოდ, თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის ვებგვერდის მარტივად მოხმარება, ახლა უკვე მობილური ტელეფონითაც არის შესაძლებელი.

მოქალაქეს შეუძლია მობილური ტელეფონის საშუალებით, სწრაფად და მარტივად მოიძიოს და ჩამოტვირთოს მისთვის სასურველი ქონებრივი დეკლარაცია, ასევე, თანამდებობის პირს შეუძლია მობილური პლატფორმებიდან

An easy access to the assets declarations web page is now also available through the cell phones. Citizens can easily search and download any of the assets declarations via cell phones, while public officials can fill or edit their own declarations through different mobile platforms (iPhone, Android, etc.) The mobile application is identical to the assets declaration web page (www.declaration.gov.ge) which offers numerous services making them more flexible and accessible.

5.3. Award of the United Nations Organisation

In 2013 the Civil Service Bureau became a United



Nations Public Service Award winner in Preventing and Combating Corruption in the Public Service category for the development of the Public Officials Assets E-declarations System. The system was nominated by the Transparency International Georgia and the Institute of Development of Freedom of Information.

(iPhone, Android, სხვა) შეავსოს ან შეასწოროს თავისი დეკლარაცია. მობილური ვერსია ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის ვებ-გვერდის (www.declaration.gov.ge) ზუსტი ანალოგია და მისი მეშვეობით შესაძლებელია ნებისმიერი მომსახურების მიღება, რაც ხელს უწყობს მის მოქნილობასა და ხელმისაწვდომობას.

5.3. გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ჯილდო

2013 წელს საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამდებობის პირთა ქონებრივი დეკლარაციების

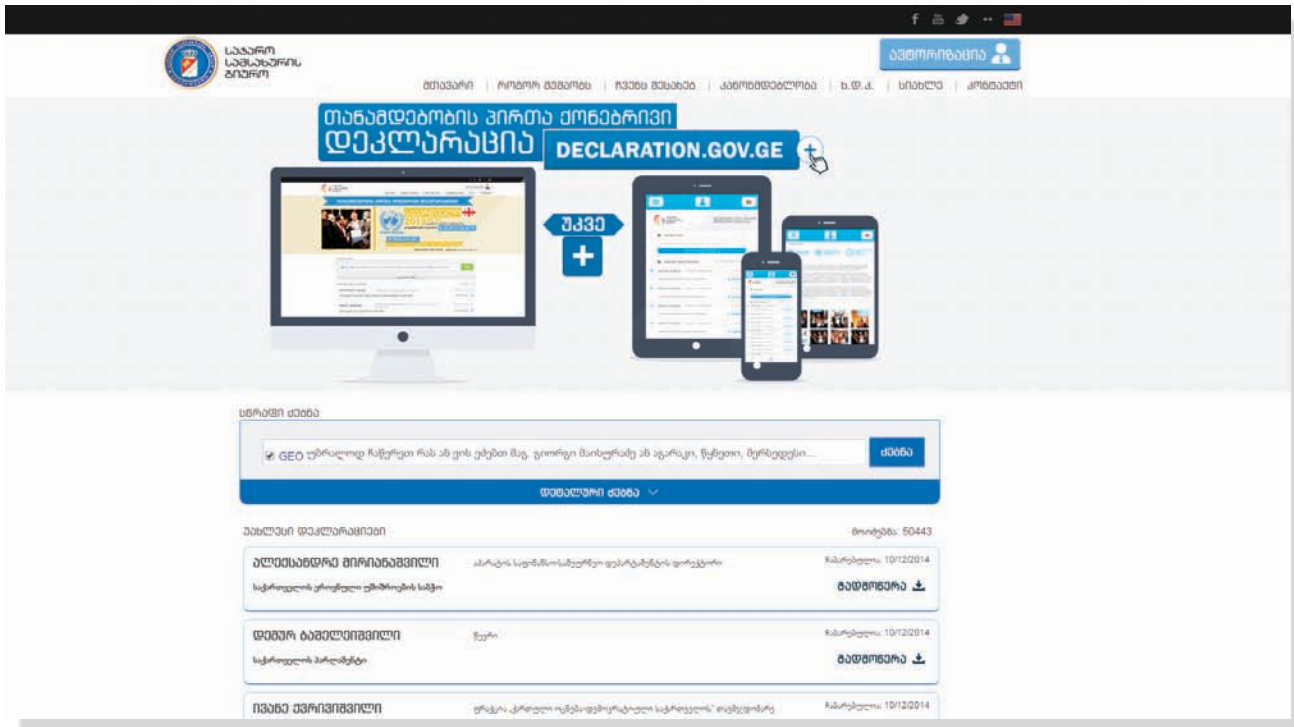
5.4. Development of Declarations Monitoring System

In 2013-2014 the Civil Service Bureau continued to work on establishment of public officials' assets declarations monitoring system. To this end, the CSB developed and conducted a number of important events. In 2013 it organized a round table meeting on Establishment of Public Officials' Assets Declarations Monitoring System in Georgia. The meeting was attended by the GoG members, representatives of local and international NGOs/CSOs and the World Bank experts.



ელექტრონულმა სისტემამ გაიმარჯვა გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მიერ გამოცხადებულ საჯარო სამსახურის პრესტიჟულ კონკურსზე ნომინაციაში: “კორუფციის პრევენცია და დამარცხება საჯარო სამსახურში”. ნომინაციაზე პროექტი წარდგენილ იქნა საერთაშორისო გამჭვირვალობა-საქართველოს და ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის მიერ.

In 2014, based on the recommendations of international experts provided by GIZ, the Civil Service Bureau established a task force to work on the development of the of public officials' assets declarations monitoring system. The working group meets on a regular basis and in the short run plans to submit its proposals to the GoG about monitoring models.



5.4. დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის განვითარება

2013-2014 წლებში საჯარო სამსახურის ბიურო აქტიურად აგრძელებდა მუშაობას თანამდებობის პირთა ქონებრივი დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის შემოღებაზე. საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით დაიგეგმა და გაიმართა რიგი მნიშვნელოვანი ღონისძიებები, კერძოდ:

2013 წელს გაიმართა ორი მრგვალი მაგიდა თემაზე - „ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის დანერგვა საქართველოში“. შეხვედრას ესწრებოდნენ როგორც საქართველოს მთავრობის, ადგილობრივი და საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები, ასევე მსოფლიო ბანკის ექსპერტები.

ბიუროს ორგანიზებითა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მხარდაჭერით მოწვეული საერთაშორისო ექსპერტების რეკომენდაციების შესაბამისად, 2014 წელს მოხდა თანამდებობის პირთა ქონებრივი დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის დანერგვაზე მომუშავე სამუშაო ჯგუფის ფორმირება. სამუშაო ჯგუფის შეხვედრები რეგულარულად იმართება და უახლოეს მომავალში დაგეგმილია მონიტორინგის მოდელთან დაკავშირებული წინადადებების შეთავაზება საქართველოს მთავრობისათვის განსახილველად.



6. პუბლიკაციები, კვლევები

საჯარო სამსახურის ბიურო აქტიურად ატარებს კვლევებს, კერძოდ, შეისწავლის საჯარო სამსახურში არსებულ მდგომარეობას და სისტემებს უცხო ქვეყნებში. საზღვარგარეთის ქვეყნების პრაქტიკის შესწავლა საშუალებას გვაძლევს საქართველოში დავწეროთ ამ პრაქტიკის ელემენტები ჩვენს ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის გათვალისწინებით.

6.1. გამოცემა ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელოს I და II ნაწილები

2013-2014 წლებში, საჯარო სამსახურის ბიურომ, ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელოს ორი ნაწილი გამოსცა. სახელმძღვანელოს გამოცემა სამ ნაწილად არის დაგეგმილი. პირველი ნაწილის პრეზენტაციას თან ახლდა ტრენინგები ადგილობრივი თვითმმართველობისა და ცენტრალური ხელისუფლების ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი პირებისთვის. იგი ეძღვნება ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში სტრატეგიულ დაგეგმვას, ადამიანური რესურსების ქვედანაყოფის ფუნქციებს, ასევე თანამშრომლების შერჩევასა და აყვანის პროცედურებს. სახელმძღვანელოს მეორე ნაწილი სამუშაოს მართვისა და შესრულებული სამუშაოს შეფასებას ეხება. იგი ასევე მიზნად ისახავს სამთავრობო უწყებებში არსებული ადამიანური რესურსების ქვედანაყოფების რეალური საჭიროებების მიმოხილვას. სახელმძღვანელოს ეს ნაწილი ადგენს ერთიან პოლიტიკას და პრაქტიკას ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულებით ყველა სამთავრობო უწყებაში, ხელს უწყობს ერთნაირი პრინციპებისა და მიდგომების

6. PUBLICATIONS AND RESEARCH

The Civil Service Bureau continues to examine the existing situation in the Civil Service in Georgia and abroad through conducting numerous studies. By exploring international experience it becomes possible to establish the best standards in Georgia.

6.1. Publishing I and II Volumes of HRM Manual

In 2013-2014 the Civil Service Bureau published two volumes of Human Resource Management Manual.



Ultimately, the Manual will be published in three volumes. The presentation of the first volume was followed by a special training session for HR managers of local government agencies.

The first volume addresses HR strategic planning process, functions of HR unit, recruitment and selection process. The second volume of HRM

განვითარებას, შემოაქვს მართვის თანამედროვე მიდგომები. რაც შეეხება სახელმძღვანელოს მესამე ნაწილს, ის ეთმობა სამსახურიდან დათხოვნის თემას. აღსანიშნავია, რომ სახელმძღვანელო სახელმწიფო დაწესებულებათა ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტთა დახმარებით შეიქმნა, რომლებმაც უწყებათაშორისი სამუშაო ჯგუფის ფარგლებში საკუთარი გამოცდილებიდან მოყვანილი მაგალითებითა და მომზადებული რეკომენდაციებით მნიშვნელოვნად დახვეწეს იგი.

6.2. შემუშავდა საჯარო სამსახურის ელექტრონული მმართველობის სახელმძღვანელო

საქართველოს მთავრობამ ელექტრონული მმართველობა საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში ქვეყნის ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტად მიიჩნია. აქედან გამომდინარე, ელექტრონული ჩართულობისა და ელექტრონული მონაწილეობის სისტემის შექმნასა და განვითარებას განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა, ვინაიდან სწორედ საჯარო სამსახურის გამჭვირვალობა, ხელმისაწვდომობა და მაღალი ანგარიშვალდებულება საზოგადოების წინაშე, წარმოადგენს ძლიერი სახელმწიფო სექტორის აუცილებელ წინაპირობას.

ამ მიზნით, ევროკავშირისა და საქართველოს ელექტრონული მმართველობის მექანიზმის პროექტის ფარგლებში მომზადდა „ელექტრონული ჩართულობისა და ელექტრონული პეტიციების შესახებ სახელმძღვანელო“. სახელმძღვანელოში წარმოდგენილია ელექტრონული ჩართულობისა და ელექტრონული მონაწილეობის შესახებ არსებული თანამედროვე შეხედულებები და ქართულ თუ საერთაშორისო სინამდვილეში ამ შეხედულებების პრაქტიკაში დანერგვის წარმატ-

Manual covers job management and evaluation issues. It aims to address actual needs and realities of human resource management in Georgian government institutions. It also brings together all HRM policies and practices across different governmental agencies, promotes similar principles and approaches in all public agencies and introduces the modern management approaches. The third volume will be focused on dismissal issues.

The HRM Manual was developed through the active involvement of HR managers from state agencies who made a valuable contribution as members of Interagency Working Group by providing practical examples and recommendations.

6.2. Development of Civil Service E-Governance Manual

E-governance has been recognized as a top priority by the Government of Georgia under the Civil Service Reform. Accordingly, substantial effort is made to



ბული მაგალითები. სახელმძღვანელოში მოცემული ინფორმაცია სასარგებლოა როგორც საჯარო მოხელეების, ასევე, მოქალაქეებისათვის, არა მხოლოდ საკითხის შესახებ ცნობიერების ამაღლების, არამედ წარმოდგენილი რეკომენდაციების პრაქტიკაში დანერგვის კუთხით.

6.3. შემუშავდა საჯარო მოხელეთა ეთიკის სახელმძღვანელო

ეთიკური ღირებულებების დაცვა და ეთიკის სტანდარტებით ხელმძღვანელობა ეფექტური და გამართული საჯარო მმართველობის ერთ-ერთ მთავარ წინაპირობას წარმოადგენს.

საჯარო სამსახურში ეთიკური ქცევის ნორმების დაცვის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, შემუშავდა საჯარო მოხელეთა ეთიკის სახელმძღვანელო, რომელიც ასახავს საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთათვის სავალდებულო ეთიკურ სტანდარტებსა და ღირებულებებს. ასევე, მოიცავს პრაქტიკული სავარჯიშოებისა და პათოლოგიების ერთობლიობას, რომელიც საკითხის უკეთ აღქმას ემსახურება.

6.4. საჯარო სამსახურში კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების წესების შესახებ პრაქტიკული სახელმძღვანელო

პრაქტიკული სახელმძღვანელო კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების წესების შესახებ, მომზადდა პროფესორ პაატა ტურავას მიერ საჯარო სამსახურის ბიუროს თხოვნითა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მხარდაჭერით. საკითხის აქტუალურობიდან გამომდინარე, მსგავსი ინსტრუქციის არსებობა უდავოდ წინგადადგმული ნაბიჯია, რადგან კონკურსებისა და ატესტაციის მომწესრიგებელი

enhance e-engagement and develop e-participation platform to ensure transparency, accessibility and accountability of the Civil Service necessary for establishing a strong public sector.

For these purposes, e-Participation and e-Petitioning Guidebook was developed for civil servants under the EU-Georgia E-Governance Facility Program which brings together contemporary approaches for e-engagement and e-participation and the successful examples of practical implementation of those in Georgia and worldwide. The information provided in the Guidebook will help raise awareness of both civil servants and ordinary citizens. Moreover, it will be useful to implement the recommendations in practice.

6.3. Development of Ethics Guidelines for Civil Servants

Maintaining ethical values and adhering to the ethical standards is critical to implement good governance. To preserve the ethical standards of behavior in the Civil Service the Ethics Guidelines were developed for civil servants describing the mandatory ethical norms and values for employees in the Civil Service. The guidelines also include practical exercises and examples of irregular behavior for a better understanding.

6.4. Development of Practical Guide to Competition and Attestation Procedures in the Civil Service

A Practical Guide to Competition and Attestation Procedures in the Civil Service was developed by Prof. Paata Turava on the request of the Civil Service Bureau and through the support of GIZ.

ნორმების განმარტება, შეფასება და საზოგადოებისათვის გასაგები ფორმით მიწოდება, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს მიმდინარე საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში.

სახელმძღვანელოში დეტალურადაა განხილული კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების წესების შესახებ დადგენილი სამართლებრივი საფუძვლები, რაც, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს მათ ეფექტურ გამოყენებას. საზოგადოების ნდობის ამაღლებისთვის საჭიროა საკანონმდებლო ნარატივის ნათლად ინტერპრეტირება, რაც ამ სახელმძღვანელოში მაქსიმალურადაა უზრუნველყოფილი. ამავდროულად, იგი ქმნის მეტ საშუალებას იმ სამართლებრივი პრინციპების გააზრებულად განხორციელებისათვის, რომლებიც ასახულია საქართველოს კანონმდებლობაში.

6.5. საჯარო სამსახურის სფეროს შესახებ სხვა კვლევები

2013-2014 წლებში საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ჩატარებული კვლევებია:

- ანაზღაურების სისტემები საჯარო სამსახურში (შედარებითი ანალიზი: ესტონეთი, ლატვია, ლიტვა, სლოვაკეთი, გაერთიანებული სამეფო, საქართველო);
- თანამდებობის პირთა ქონებრივი დეკლარაციების წარდგენის წესი ამერიკის შეერთებულ შტატებსა და საქართველოში;
- მამხილებელთა დაცვის პრაქტიკის მიმოხილვა ამერიკის შეერთებულ შტატებში, გაერთიანებულ სამეფოში, ავსტრალიასა და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში (მოლდოვა, სლოვენია, ხორვატია);
- კვლევა საჯარო სამსახურში აღმასრულებელი და პოლიტიკური ნაწილების გამიჯვნაზე;
- თანამდებობის პირთა შემოსავლებისა და ქო-

Given the broader public interest, development of such type of Guide is an important step made forward in the process of the Civil Service Reform to interpret and analyze the competition and attestation regulations in a way easily comprehensible to the public.

The Guide offers a detailed analysis and helps to use legal regulations of competition and attestation procedures more effectively. It provides a clear interpretation of legal norms necessary to raise the level of the public trust. Moreover, it helps to follow legal procedures set out under the Georgian legislation based on the clear understanding of legal norms.

6.5. Other Studies

CSB studies in 2013-2014:

- Remuneration system in Civil Service (Comparative Analysis: Estonia, Latvia, Lithuania, Slovakia, United Kingdom, Georgia);
- Procedures for submission declaration by public officials in the USA and Georgia;
- Overview of whistleblowers protection practices in USA, United Kingdom, Australia and Eastern European countries (Moldova, Slovenia, Croatia);
- Delimitation of executive and political functions in the Civil Service;
- Verification tools for incomes and assets declarations of public officials;
- Overview of HRM practice in Civil Service: USA, United Kingdom, Turkey, Germany and Georgia;
- Ethics Council of Civil Service: Overview of the European practice (Britain, Lithuania, Latvia, Romania, Slovenia, Turkey);

- ნებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების შემოწმების მექანიზმები;
- ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკის მიმოხილვა საჯარო სამსახურებში: ამერიკის შეერთებული შტატები, გაერთიანებული სამეფო, თურქეთი, გერმანია და საქართველო;
 - საჯარო სამსახურის ეთიკის საბჭო: ევროპის ქვეყნების გამოცდილების მიმოხილვა (ბრიტანეთი, ლიტვა, ლატვია, რუმინეთი, სლოვენის რესპუბლიკა, თურქეთი);
 - საჯარო მოხელეების საშემოსავლო და ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების შემოწმება საქართველოში;
 - კვლევა საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა და საჯარო სამსახურის შესახებ;
 - საქართველოს საჯარო სამსახურის კლასიფიკაციის სექმა;
 - შესაძლებლობის განვითარება და სტაბილური ტრენინგი;
 - საქართველოს საჯარო სამსახურში პერსონალის დაქირავების პროცესები;
 - საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიუროს ფუნქციური მიმოხილვა;
 - შესრულებული სამუშაოს შეფასება საჯარო სამსახურში;
 - თანამდებობათა აღწერები და ფარდობითი ღირებულებები.

აღნიშნული კვლევები განხორციელდა სხვადასხვა დონორი ორგანიზაციების ფინანსური მხარდაჭერით, რისთვისაც კიდევ ერთხელ, განსაკუთრებული მადლობა გვინდა გადავუხადოთ თითოეულ მათგანს.

დამატებითი ინფორმაციისთვის, ყველა ზემოთჩამოთვლილი კვლევა ხელმისაწვდომია ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე - www.csb.gov.ge

- Verification of income and assets declarations of civil servants in Georgia;
- Assessment of LEPLs and Civil Service;
- Classification scheme in Civil Service in Georgia;
- Capacity development and sustainable training;
- Recruitment process in Civil Service in Georgia;
- Functional Review of the CSB;
- Performance Appraisal in Civil Service;
- Job descriptions and job evaluation.

Once again we express our gratitude to donor organizations for their financial support to conduct these studies.

For additional information about all research papers, please visit our web page - www.csb.gov.ge.



7. საჯარო მოხელეთა კვალიფიკაციის ამაღლება

საჯარო სექტორში დასაქმებულ თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლება ჩვენს ერთ-ერთ პრიორიტეტს წარმოადგენს; 2013-14 წლებში ტრენინგების რამდენიმე სესია ჩატარდა საჯარო სამსახურის თანამშრომლებისათვის, საერთაშორისო პარტნიორების მაგ. USAID-ის, NATO-ს პროფესიული განვითარების პროგრამის, ევროკავშირისა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) დახმარებით. ჩვენი მიზანია, კვალიფიკაციის ამაღლების ასეთი ინიციატივებით მოხდეს საქართველოში საჯარო სამსახურის მეტად გაძლიერება, რაც თავის მხრივ ხელს შეუწყობს საჯარო სამსახურის რეფორმაში გათვალისწინებული ცვლილებების ადვილად დანერგვას. 2013-14 წლებში საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ტრენინგები შემდეგი ძირითადი მიმართულებებით ჩატარდა:

- ეთიკა საჯარო სამსახურში
- მამხილებელთა დაცვის ინსტიტუტი
- ადამიანური რესურსების მართვა
- სამუშაო აღწერილობები და შეფასება
- ელექტრონული მმართველობა

7.1. ეთიკა საჯარო სამსახურში

საჯარო მოხელეთათვის საჯარო სამსახურში ეთიკის საკითხებზე სემინარების მოდულის შექმნისა და საჯარო მოსამსახურეთა ეთიკის საკითხებში გადამზადების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიურომ, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მხარდაჭერითა და dbb Academy-ს წარმომადგენლების ჩართულობით, განახორციელა პროექტი „ეთიკა საჯარო სამსახურში“. პირველ ეტაპზე მოხდა პროექტში

7. PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS

Professional development of civil service employees and civil servants is one of our priorities. A series of trainings were delivered to CSB employees through the support of USAID, NATO Professional Development Program and GIZ. Our goal is to strengthen capacity of the civil service in Georgia to facilitate smooth implementation of the Civil Service Reform initiatives. The topics of the trainings conducted by CSB in 2013-2014 included:

- Ethics in Civil Service
- Whistleblowers Protection Regulations
- Human Resource Management
- Job Descriptions and Evaluations
- E-Governance

7.1. Ethics in Civil Service

Ethics in Civil Service project was implemented through the support and facilitation of the GIZ and dbb Academy to develop modules for ethics workshops and to train civil servants on ethical issues.

At the initial stage the project participants developed the Ethics Manual and curriculum for trainers. The manual brings together the examples of unethical behavior (e.g. behavioral pathology), the analysis and methods.

Given the fact the same project was concurrently implemented in Armenia and Azerbaijan the manual is based on the data of all three countries. At the second stage, dbb Academy experts trained seven Georgian trainers and developed a detailed civil

ჩართული პირების მიერ, საჯარო სამსახურში ეთიკის საკითხებზე სამაგიდო წიგნისა და ტრენერთა კურიკულუმის შემუშავება. სახელმძღვანელოში ასახულია არაეთიკური ქცევის მაგალითები (ე.წ. პათოლოგიები), მათი ანალიზი და ინსტრუმენტები. აღსანიშნავია, რომ პროექტი პარალელურად მიმდინარეობდა სომხეთსა და აზერბაიჯანში და სწორედ ამ სამი ქვეყნის რეალური შემთხვევების განზოგადების შედეგია სახელმძღვანელო. მეორე ეტაპზე, ჩატარდა ტრენერთა მოსამზადებელი კურსი (TOT-Training of Trainers), რის შედეგადაც dbb Academy-ს ექსპერტთა მიერ გადამზადდა შვიდი ქართველი ტრენერი და შემუშავდა საჯარო მოხელეთა ტრენინგის დეტალური დღის წესრიგი.

მესამე, ბოლო ეტაპზე, პროექტში ჩართულმა პირებმა განახორციელეს ცენტრალური საჯარო უწყებების ადამიანური რესურსებისა და შიდა აუდიტის სამსახურების წარმომადგენლების საჩვენებელი (საცდელი) გადამზადება და მიიღეს dbb Academy-ს სახელით ტრენინგების ჩატარების უფლება.

საჯარო სამსახურის ბიურო მომავალში აქტიურად გეგმავს ამ რესურსის გამოყენებას და ამ მიმართულებით საქმიანობის გაგრძელებას.

7.2. ტრენინგი თემაზე „მამხილებლის ინსტიტუტი - საკანონმდებლო მონესრიგება და საჯარო სამსახურის პრაქტიკა“

2014 წლის აგვისტოში, საჯარო სამსახურის ბიურომ, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციულ მეცნიერებათა ინსტიტუტთან ერთად, ორგანიზება გაუკეთა თბილისსა და ბათუმში, სახელმწიფო უნ-

servants training agenda within the Training of Trainers.

At the final stage the project participants on a pilot basis trained the staff of HR and Audit Departments



and were granted trainer's license by the dbb Academy.

The Civil Service Bureau is planning to actively use these resources and continue working in this direction.

7.2. Training on the Concept of Whistleblowing: Legal Regulation and Civil Service Practice

In August 2014, the Civil Service Bureau in cooperation with the Institute of Administrative Sciences of Tbilisi State University conducted trainings for civil servants in Tbilisi and Batumi on the Concept of Whistleblowing: Legal Regulation and Civil Service Practice.



ყვების წარმომადგენლებისთვის ტრენინგს თემაზე: „მამხილებლის ინსტიტუტი - საკანონმდებლო მოწვევის და საჯარო სამსახურის პრაქტიკა“.

განხილულ იქნა მამხილებლის ინსტიტუტთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი საკითხები, მათ შორის ძირითადი არსი, საერთაშორისო პრაქტიკა, მოქმედი კანონმდებლობა. ასევე აღსანიშნავია, საჯარო სამსახურის ბიუროს სამომავლო პროექტი „მამხილებელთა დაცვის ინსტიტუტის გაძლიერება საქართველოში“, რომელსაც ის ახორციელებს UNDP-ის მხარდაჭერითა და მიზნად ისახავს ადგილობრივ თვითმმართველობებში საჯარო მოხელეთა ცნობიერების ამაღლებასა და გადამზადებას მამხილებლის ინსტიტუტთან დაკავშირებით.

7.3. ტრენინგი ელექტრონული მმართველობის საკითხებზე

როგორც ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ნაბიჯი საქართველოში ელექტრონული მმართველობის განვითარების, საჯარო სამსახურის ბიურომ, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციასთან ერთად, ევროკავშირის მხარდაჭერით, პროექტის – „ელექტ-

The trainings addressed important aspects of whistleblowing, including understanding the concept of whistleblowing and made an overview of international practice and existing legislation.

In addition, the UNDP supported CSB project Strengthening Whistleblowers Protection in Georgia is aimed at increasing the awareness and training of civil servants in local self-governments on the issues of whistleblowing.

7.3. Training on E-Governance

In an attempt to support enhancing e-governance practices in Georgia, the Civil Service Bureau in cooperation with the Administration of the Government of Georgia and through the support of the Delegation of the European Union to Georgia organized a training on E-governance for 150 civil servants under the EU-Georgia E-Governance Facility project.

Civil servants were trained and introduced to the key e-governance issues by the experts from the Institute for Development of Freedom of Information (IDFI). The training covered the following topics:

- Ethics in electronic governance and protection of personal data;
- E-governance strategy formulation and project management;
- Freedom of information and proactive disclosure of information.

7.4. Training on Attracting and Selecting Candidates in the Civil Service

The Civil Service Bureau in cooperation with the

ტრონული მმართველობის ხელშეწყობა საქართველოში – ფარგლებში ორგანიზება გაუკეთა „ელექტრონული მმართველობის საკითხებზე“ ტრენინგ კურსს 150 საჯარო მოხელისათვის.

ტრენინგს უძღვებოდნენ ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის (IDFI) ექსპერტები. ტრენინგის ფარგლებში მონაწილეები გაეცნენ ელექტრონული მმართველობის ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორცაა:

- ეთიკა ელექტრონულ მმართველობაში და პერსონალურ მონაცემთა დაცვა
- ელექტრონული მმართველობის სტრატეგიის ფორმულირება და პროექტების მართვა
- ინფორმაციის თავისუფლება და ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნება

7.4. ტრენინგ პროგრამა საჯარო სამსახურში კადრების მოზიდვის და შერჩევის თემაზე

საჯარო სამსახურის ბიურომ, NATO-ს პროფესიული განვითარების პროგრამასთან და სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებებთან ერთად ჩაატარა ტრენინგ პროგრამა კადრების მოზიდვის და შერჩევის თემაზე, იმისთვის, რომ საქართველოს საჯარო დაწესებულებებმა წარმატებით გაართვან თავი დაგეგმილი ფართო მასშტაბიანი კონკურსების ჩატარებას.

ტრენინგზე განხილულ იქნა მნიშვნელოვანი საკითხები, კერძოდ, ადამიანური რესურსების მართვის ზოგადი ციკლი, საჯარო სამსახურში მიღებასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო რეგულაციები, ორგანიზაციის სტრატეგიული დაგეგმვა, სამუშაოს აღწერილობების შემუშავება, კადრების მოზიდვა და შერჩევა, მათი სოციალიზაცია. ტრენინგი არ იყო ორიენტირებული მხოლოდ თეორიული ცოდნის გაღრმავებაზე და მოიცავდა ბევრ პრაქტიკულ მაგალითს.



NATO Professional Development Program and other state institutions delivered a training on attracting and selecting candidates to develop the capacity of the state agencies for successful organization of the planned large-scale competition process.

The following topics were addressed during the training: HRM cycle, legal regulations of recruitment process, strategic planning, development of job descriptions, attracting, selecting and socializing candidates. The training combined a strong theoretical grounding with numerous practical exercises.



8. საერთაშორისო თანამშრომლობა, კონფერენციები, შეხვედრები და სემინარები

2013-2014 წლების განმავლობაში, საჯარო სამსახურის ბიურომ ორგანიზება გაუკეთა და მონაწილეობა მიიღო შემდეგ ღონისძიებებსა და შეხვედრებში:

8.1. „აღმოსავლეთ პარტნიორობის“ მრავალმხრივი თანამშრომლობის ფარგლებში „საჯარო ადმინისტრირების რეფორმის“ პანელის მეშვიდე შეხვედრა

საჯარო სამსახურის ბიურომ 2014 წლის 16 ოქტომბერს უმასპინძლა „აღმოსავლეთ პარტნიორობის“ მრავალმხრივი თანამშრომლობის I პლატფორმის – „დემოკრატია, კარგი მმართველობა და სტაბილურობა“ ფარგლებში გამართულ „საჯარო ადმინისტრირების რეფორმის“ პანელის მეშვიდე შეხვედრას. პანელის მუშაობაში აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებმა და ასევე, ევროკავშირის სხვა წევრი სახელმწიფოების წარმომადგენლებმა მიიღეს მონაწილეობა.



შეხვედრის ფარგლებში განხილულ იქნა „საჯარო ადმინისტრირების რეფორმის“ პანელის

8. INTERNATIONAL COOPERATION, CONFERENCES, MEETINGS AND WORKSHOPS

In 2013-2014 the Civil Service Bureau organized and participated in the following events and meetings:

8.1. The 7th Panel Meeting on Public Administration Reform Within the Eastern Partnership (EaP) Cooperation Framework

On 16 October 2014 the Civil Service Bureau hosted the 7th Panel Meeting on Public Administration Reform held within the framework of the Eastern Partnership multilateral cooperation Platform I: Democracy, Good Governance and Stability. The meeting was attended by the representatives of Eastern Partnership countries and EU member states and focused on the future plans and the aspects of implementation of the action plan of the Public Administration Reform panel. Catherine Kardava, the Head of CSB spoke about the ongoing Civil Service Reform in Georgia.

8.2. SIGMA Regional Conference: Civil Service Professionalization in the European Eastern Neighbourhood

On 4-5 November, 2014 the Civil Service Bureau hosted a regional conference: Civil Service Professionalization in the European Eastern Neighbourhood organized by OECD/SIGMA. The conference aimed at discussing important challenges facing Civil Service Reforms in the EU member states, countries having or negotiating the Association Agreements with the EU and Eastern Partnership countries, through comparing and

სამოქმედო გეგმის განხორციელებასთან დაკავშირებული საკითხები და განისაზღვრა სამომავლო ნაბიჯები. საჯარო სამსახურის ბიუროს ხელმძღვანელმა, ქალბატონმა ეკატერინე ქარდავამ ისაუბრა საქართველოში მიმდინარე საჯარო სამსახურის რეფორმის შესახებ.

8.2. სიგმას რეგიონული კონფერენცია - „საჯარო სამსახურის პროფესიონალიზაცია აღმოსავლეთ ევროპის პარტნიორ ქვეყნებში“

საჯარო სამსახურის ბიურომ, 2014 წლის 4-5 ნოემბერს, უმასპინძლა OECD/SIGMA-ს ორგანიზებით გამართულ რეგიონულ კონფერენციას თემაზე: „საჯარო სამსახურის პროფესიონალიზაცია აღმოსავლეთ ევროპის პარტნიორ ქვეყნებში.“ აღნიშნული კონფერენციის ძირითად მიზანს წარმოადგენდა მონაწილეთა შორის გამოცდილებათა გაზიარებისა და შედარების საფუძველზე, ევროკავშირის წევრ, ასოცირებულ და ასოცირების კანდიდატ ქვეყნებში, ასევე, აღმოსავლეთ ევროპის პარტნიორ ქვეყნებში საჯარო სამსახურის რეფორმის მნიშვნელოვანი გამოწვევების განხილვა. კონფერენციაში მონაწილეობდნენ ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისა და ევროკავშირის დელეგაციის წარმომადგენლები, ასევე, საჯარო სამსახურის სფეროში მოღვაწე საერთაშორისო ექსპერტები.

8.3. სასწავლო ვიზიტი ამერიკის შეერთებულ შტატებში

საჯარო სამსახურის ბიუროს ხელმძღვანელი ეკატერინე ქარდავა, 2014 წლის 19-27 სექტემბერს, საჯარო უწყებების სხვა წარმომადგენლებთან ერთად იმყოფებოდა ამერიკის შეერთებულ

sharing experience among the participants. The conference was also attended by the EU delegation members and international civil service experts.



8.3. Study Tour in the United States of America

On 19-27 September, 2014 Catherine Kardava, the Head of CSB together with the representatives of other state agencies participated in the US government funded Open World program taking place in Wisconsin, USA.

During the program the delegates met the public officials and scholars. Local professors delivered several lectures in the University of Wisconsin–La Crosse on legal relationship, public policy and other civil service related important issues. Georgian delegates held a presentation on the ongoing Civil Service Reform in Georgia, introducing the American counterparts to both the current developments and the anticipated challenges.

შტატებში, ვისკონსინში, სადაც დელეგატებმა მონაწილეობა მიიღეს ამერიკის მთავრობის მიერ დაფინანსებულ პროგრამაში „ღია სამყარო“. ვიზიტის ფარგლებში, დელეგატები შეხვდნენ სხვადასხვა თანამდებობის პირებსა და აკადემიური წრეების წარმომადგენლებს. ვისკონსინის ლაკროსის უნივერსიტეტში ადგილობრივმა პროფესორებმა წაიკითხეს რამდენიმე ლექცია საჯარო სამართლებრივი ურთიერთობების, საჯარო პოლიტიკისა და საჯარო სამსახურთან დაკავშირებულ სხვადასხვა საინტერესო საკითხებზე. ამის შემდეგ, ქართულმა მხარემ გააკეთა პრეზენტაცია საჯარო სამსახურის რეფორმის შესახებ და ამერიკელ კოლეგებს ამჟამინდელ მდგომარეობასთან ერთად მომავლის გამოწვევებიც გააცნო.

8.4. საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლების სხვადასხვა ვიზიტები

სტამბოლი - 2014 წლის 28-29 მაისს საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლებმა მონაწილეობა მიიღეს რეგიონულ სემინარში, ქ. სტამბოლში. სემინარი ორგანიზებული იყო ევროკავშირის მიერ აღმოსავლეთ პარტნიორობის ფარგლებში და ეძღვნებოდა ქონებრივი დეკლარაციების შემოწმების საუკეთესო პრაქტიკის მიმოხილვას და გაზიარებას. სემინარში მონაწილეობდნენ ასევე, აღმოსავლეთ პარტნიორობის ექვსი ქვეყნის მოხელეები, უცხოელი ექსპერტები და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები.

ბაქო - 2014 წელს საჯარო სამსახურის ბიუროს ხელმძღვანელმა ეკატერინე ქარდავამ მონაწილეობა მიიღო ქალაქ ბაქოში გამართულ საერთაშორისო კონფერენციაში «საჯარო სამსახურის ეფექტურობის ამაღლება საჯარო მოხელეთა შე-

8.4. Other Visits of CSB Representatives

Istanbul - On 28-29 May, 2014 the CSB representatives participated in the regional workshop in Istanbul organized by the EU within the framework of the Eastern Partnership (EaP) initiative which aimed at discussing and sharing the best practices of verification of assets declarations. The workshop was also attended by the civil servants from Eastern Partnership six member states, international experts and CSOs.

Baku - In 2014, Catherine Kardava, the Head of CSB participated in the international conference in Baku on Enhancing the Efficiency of Civil Service Through Capacity Development of Civil Servants.



Astana - On 21-23 May, 2014 Catherine Kardava, the Head of CSB attended the VII Astana Economic Forum, which is held annually and brings together

საძლებლობების განვითარების გზით».

ასტანა - 2014 წლის 21-23 მაისს საჯარო სამსახურის ბიუროს ხელმძღვანელმა ეკატერინე ქარდავამ მონაწილეობა მიიღო ასტანის VII ეკონომიკურ ფორუმში, რომელიც ტარდება ყოველწელს და მას მსოფლიოს 150 ქვეყნიდან 10 000-მდე დელეგატი ესწრება.

ასევე, საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლებმა, ბიუროს უფროსის მოადგილემ და საჯარო სამსახურის რეფორმისა და განვითარების დეპარტამენტის მთავარმა სპეციალისტმა მონაწილეობა მიიღეს ქალაქ ბაქოსა და ქალაქ ერევანში გამართულ საჯარო სამსახურის ჰაბის წვერი სახელმწიფოების მიერ გამართულ კონფერენციებზე.

ასევე, საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი და ბიუროს სხვა თანამშრომლები აქტიურად მონაწილეობდნენ ევროკავშირის „აღმოსავლეთ პარტნიორობის ფარგლებში“ დაგეგმილ ღონისძიებებსა და კონფერენციებში ქალაქ ვილნიუსში, ქალაქ ბუქარესტსა და ქალაქ ვარშავაში.

about 10 000 delegates from 150 countries throughout the globe.

The Deputy Head of CSB and the Chief Specialist of the Department of Civil Service Reform and Development attended the conferences in Baku and Yerevan organized by the Civil Service Hub member states. The Head of CSB and other staff members were actively involved in other activities and conferences organized within the framework of EU EaP initiative in Eastern Partnership (EaP) initiative in Vilnius, Bucharest and Warsaw.



9. საჯარო სამსახურში სტაჟირების პროგრამა

საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ირაკლი ღარიბაშვილის ინიციატივით, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციასა და საჯარო სამსახურის ბიუროს დაევალა საჯარო უწყებებში სტაჟირების პროგრამის შემუშავება.

2014 წლის 15 მაისს, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციას, საჯარო სამსახურის ბიუროსა და 28 უნივერსიტეტს შორის გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი.

საჯარო სექტორში სტაჟირების შესაძლებლობა სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს საშუალებას აძლევს პრაქტიკულ დონეზე მოახერხონ საკუთარი ცოდნისა და უნარების გამოვლენა. ეს პროგრამა ზრდის საჯარო სამსახურის ეფექტურობისა და გადახალისების შესაძლებლობას.

2014 წლის 18 ივნისს, მთავრობამ მიიღო №410 დადგენილება „საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესა-

9. INTERNSHIP IN CIVIL SERVICE

On the initiative of Irakli Garibashvili, the Prime Minister of Georgia the Administration of the Government of Georgia and the Civil Service Bureau started developing the Internship Program in the Civil Service.

On 25 May, 2014 the Administration of the Government of Georgia, the Civil Service Bureau and 28 universities in Georgia signed the Memorandum of Mutual Cooperation.

Through the internship in the public sector students and alumni will have an opportunity to acquire practical skills and knowledge. The program creates possibilities for enhancing efficiency and reinvigorating the Civil Service.

On 18, 2014 the Government of Georgia issued a Decree №410 on the Approval of the State Program



ხებ“ სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების თაობაზე“.

დადგენილების მიხედვით, რომელიც საჯარო სამსახურის ბიუროს უშუალო ჩართულობით მომზადდა, სტაჟირებას გაივლიან მაღალი აკადემიური მოსწრების მქონე (მინიმუმ 3.0 GPA ან შეფასება B, 81-90 %) ბაკალავრიატის დამამთავრებელი კურსის, მაგისტრატურის, დოქტორანტურის სტუდენტები და კურსდამთავრებულები.

პროგრამისთვის შეიქმნა სპეციალური ელექტრონული პლატფორმა, www.stajireba.gov.ge, რომლის მეშვეობითაც სტაჟიორები რეგისტრირდებიან სასურველ უწყებებში.

წარმოდგენილი პროექტის შესაბამისად, ყველა სახელმწიფო უწყება, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო და საჯარო სამართლის იურიდიული პირი ხდება ვალდებული შტატით დასაქმებულ თანამშრომელთა საერთო რაოდენობის არანაკლებ 10% მიიღოს სტაჟიორად ყოველ ექვს თვეში ერთხელ.

on the Rules and Conditions of Internship in the State Agencies.

According to the Decree which was prepared through the active involvement of CSB, the internship is available for students of Bachelor's (graduates), Master's and PhD's programs and alumni with high academic achievement (minimum 3.0 GPA or B, 81-90%). The candidates can register online for the internships in their chosen state agencies through the electronic portal www.stajireba.gov.ge, specially designed for this project. This initiative makes mandatory for all state agencies, local self-government bodies and LEPLs to recruit interns once in every six months. The number of interns should be not less than the 10% of the total number of fulltime employees.



10. ინტერვიუ მარის მიკელსონსთან

თანამდებობა: დირექტორი, USAID/დემოკრატიული მმართველობა საქართველოში (G3) პროგრამა (2011 წლის მარტიდან, 2014 წლის დეკემბრამდე).

მოკლე ბიოგრაფია:

მარის მიკელსონსი არის 27 წლიანი გამოცდილების მქონე, მაღალი რანგის ექსპერტი მმართველობასა და საჯარო პოლიტიკაში, კვალიფიცირებული სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების და ადგილობრივ, რეგიონულ და ეროვნულ დონეზე მომუშავე მთავრობის წამომადგენლების უნარების და ცოდნის განვითარების საკითხებში. მან თვრამეტ სხვადასხვა ქვეყანაში შეიმუშავა, დანერგა და უხელმძღვანელა მნიშვნელოვან პროექტებს, რომლებიც შეეხებოდა რეფორმებს დეცენტრალიზაციის, სამოქალაქო ჩართულობის, სისტემების დიზაინის, უნარების განვითარების და უმეტესად, პოლიტიკის დაგეგმვის მიმართულებით.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში, გარდამავალ და პოსტ-კონფლიქტურ ქვეყნებში, მარის მიკელსონს ჩამოყალიბებული აქვს ინოვაციური და შედეგზე ორიენტირებული მიდგომები პროექტებისა და პროგრამების მაქსიმალური შედეგის მისაღწევად.

იგი არის მნიშვნელოვანი პუბლიკაციების, სამეცნიერო სტატიების, ანგარიშებისა და პროექტებთან დაკავშირებული დოკუმენტაციების ავტორი.

10. INTERVIEW WITH MARIS MIKELSONS

Position: Chief of Party / Director of USAID's Good Governance in Georgia (G3) Program (March, 2011 to December, 2014).



Short bio:

With 27 years of experience, Maris Mikelsons is a senior governance and public policy expert skilled at developing knowledge and skills of civil society organizations and government officials, working at local, regional and national levels. He has designed, procured and led significant projects in eighteen countries focusing on reforms related to decentralization, civic engagement, system design, capacity development and, foremost, policy planning. In the U.S, transition and post-conflict countries, Maris Mikelsons has formulated innovative and results orientated approaches to reaching expected project/program outcomes. In summary, Maris Mikelsons is a senior professional who is accustomed

ინტერვიუ:**1. ბ-ნო მიკელსონს, თქვენ თავიდანვე აქტიურად მონაწილეობთ საქართველოში მიმდინარე საჯარო სამსახურის რეფორმის პროცესში. შეგიძლიათ გვითხრათ, როგორ დაიწყო ყველაფერი?**

დაახლოებით ერთი წლის წინ, როდესაც ვმუშაობდი „დემოკრატიული მმართველობა საქართველოში“ პროგრამის წლიურ სამუშაო გეგმაზე, მე მასში ჩავრთე საჯარო სამსახურის რეფორმა, როგორც ახალი მთავრობის მიერ ჩამოყალიბებული დემოკრატიული მმართველობის გეგმის ერთ-ერთი მხარდამჭერი ელემენტი. რეფორმისადმი ამგვარი მიდგომა მიგვიყვანდა საჯარო სამსახურის კონცეფციის შექმნამდე, რომელიც იქნებოდა ჩართულობა-სა და მონაწილეობაზე ორიენტირებული, ფაქტებზე დაფუძნებული, სტრუქტურირებული და მრავალმხრივი. მე წარვედგინე აღნიშნული მიდგომა საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის უფროსს, მაია ცქიტიშვილს და ასევე განვიხილე იგი 2012 წლის არჩევნების შემდგომ ახლად ფორმირებული მთავრობის წევრებთან. საპასუხოდ, საქართველოს მთავრობამ დაადასტურა საჯარო სამსახურის რეფორმის საჭიროება და ენთუზიაზმით ჩაერთო, G3-თან თანამშრომლობით აღნიშნული რეფორმის განხორციელებაში. ამის შემდეგ, G3-მა დაიწყო პროცესის ინიცირება ფოკუს ჯგუფებთან, მოაწყო შეხვედრები სპეციალურ სამუშაო ჯგუფებთან, გამართა მრგვალი მაგიდის ფორმატის შეხვედრები და სემინარები საჯარო სამსახურის რეფორმების სხვადასხვა საკითხებზე. რეფორმის მხარდაჭერის ფარგლებში, საქართველოს მთავრობამ შექმნა მაღალი რანგის სახელმწიფო მოხელეებისგან დაკომპლექტებული საჯარო სამსახურის საბჭო, რეფორმის კონცეფციის ელემენტების განხილვისა და დამტკიცების მიზნით.

to working with civil society organizations as well as counterparts in ministries, parliaments, regional and local governments to manage change. In addition to his project work, he has distinguished publishing record that includes peer reviewed articles, chapters in books, along with numerous reports and project related documents.

Interview:**1. Mr. Mikelsons, you have been actively involved in the process of the ongoing civil service reform in Georgia from the very beginning, could you please tell us how everything started?**

About one year ago when I was working to formulate the Good Governance in Georgia Program's Annual Work Plan, I included civil service reform as part of the approach to supporting reforms that were on the agenda of the new Government. This approach to reform would lead to the creation of a new Civil Service Concept that would be inclusive, participatory, fact based, structured and comprehensive. I presented the approach to Maya Tskitishvili, Head of the State Administration of the Government of Georgia and discussed it with others in the newly formed Government after the October 2012 elections. In response, I found that the Government of Georgia recognized the need for reform of civil service and became a willing partner to work with the G3 to implement this type of approach to reform of civil service. And, from that point onward, G3 began the process to facilitate focus groups, meetings of work groups, roundtables and workshops on a variety of civil service reform topics. As part of its commitment to reform, the Government of Georgia formed the Civil Service Council comprised of high level officials

ამასთან, მთავრობამ ჩამოაყალიბა საჯარო სამსახურის საკითხებზე მომუშავე ჯგუფი, რომლის შემადგენლობაშიც შევიდნენ სამინისტროების ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ხელმძღვანელები და სხვა ოფიციალური პირები. ეს ჩემთვის გამოხატავდა სახელმწიფოს მიდგომას იმ პოლიტიკის ფორმულირებისადმი, რომელმაც შექმნა საჯარო სამსახურის კონცეფცია, რაც მოიცავს რეფორმების 10 ძირითად კატეგორიას. საბედნიეროდ, ჩვენ მივიღეთ დამატებითი დახმარება დონორებისა და სხვა ორგანიზაციებისგან, როგორებიცაა EU/OECD/Sigma, ნატო-საქართველოს პროფესიული განვითარების ოფისი, გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP), პოლონეთის მთავრობა, გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი, სმარტ კონსალტინგი და სხვა. სამოქალაქო საზოგადოების და სამეცნიერო სფეროს წარმომადგენლების ჩართულობამ მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა ახალი საჯარო სამსახურის კონცეფციის ჩამოყალიბებაში და განუზომელი წვლილი შეიტანა ამ ახალ კონცეფციაში ქართულ კონტექსტის გათვალისწინების საკითხში.

1. საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფცია ახლახან იქნა დამტკიცებული საქართველოს მთავრობის მიერ. ზოგადად როგორ შეაფასებდით აღნიშნულ კონცეფციას?

მე მივესალმები ამას და ვულოცავ საქართველოს მთავრობას საჯარო სამსახურის რეფორმის საჭიროების გაცნობიერებას, ახალი კონცეფციის ჩამოყალიბებასა და საჯარო სამსახურის ახალი კონცეფციის დამტკიცებას. სხვა ქვეყნებში ჩემი გამოცდილების გათვალისწინებით, საჯარო სამსახურის რეფორმას თან ახლავს გამოწვევები და წინააღმდეგობები, რომლებსაც ქმნიან ცვლილებების წინააღმდეგ განწყობილი სპეციფიური ინტერესების მქონე ჯგუფები. ქართული საჯარო სამსა-

to validate the outputs of the numerous deliberations on the Concept. Furthermore, the Government formed a Civil Service Working Group comprised of heads of human resource departments at ministries and others. This to me represented a whole of government approach to policy formulation that has now yielded a comprehensive Civil Service Concept around 10 key categories of reform. Fortunately, we received additional assistance from donors and other organizations, including EU/OECD/Sigma, NATO Professional Development Office, UNDP, Government of Poland, Grigol Robakidze University, SMART consulting and others. The involvement of civil society and academia also played an important role in the formulation of the new Civil Service Concept and contributed immensely to developing the new Concept in the Georgian context.

2. The Civil Service Reform Concept was recently approved by the Government of Georgia. How could you evaluate the concept in general?

I applaud and congratulate the Government of Georgia for realizing the need for reform of civil service, formulating the new Concept and approving the new Civil Service Concept. Based on my experience in other countries, civil service reform is a reform that has many challenges and obstacles with special interest groups working against change. The Georgian Civil Service Concept is comprehensive in that it spans a range of dimensions - ten categories in total - related to civil service from the definition of who is a civil servant to the gender equity in civil service; conceived and formulated in the Georgian context. The Civil Service Concept was prepared based upon an assessment of the current situation in the civil service in Georgia and informed by numerous issue-based discussions with

ხურის რეფორმა არის მრავალმხრივი და მოიცავს საჯარო სამსახურთან დაკავშირებულ რამდენიმე მიმართულებას - ჯამში 10 კატეგორიას- დაწყებული საჯარო მოხელის განმარტებიდან, საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის პრინციპით დამთავრებული; აღნიშნული შემუშავებულია ქართული კონტექსტის გათვალისწინებით. საჯარო სამსახურის კონცეფცია მომზადებულია საქართველოს საჯარო სექტორში არსებული მდგომარეობის შეფასებაზე დაყრდნობით და USAID-ის პროგრამის, G3-ის მიერ ორგანიზებულ, კონკრეტულ საკითხებთან დაკავშირებულ განხილვებზე მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე.

მჯერა, რომ კონცეფციის დებულებების დანერგვით, საჯარო სამსახურის სამართლიანობა და მიუკერძოებლობა გაზრდის მოქალაქეთა ჩართულობას მმართველობაში, რაც საბოლოო ჯამში ჩამოაყალიბებს სამართლიან პოლიტიკას საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების მხარდასაჭერად.

3. ახლანდელი და სამომავლო პროექტების გათვალისწინებით, როგორ წარმოგიდგენიათ საქართველოში საჯარო სამსახურის თანამედროვე სტანდარტებთან მიახლოება?

მე ამ კითხვას ვუპასუხებ ერთი სიტყვით: არაჩვეულებრივად. საჯარო სამსახურის ბიურო მუშაობს კონცეფციით განსაზღვრული რეფორმის განხორციელებაზე. საჯარო სამსახურის ბიუროს აქტიური ჩართულობითა და ხელმძღვანელობით, ჩვენ ახალ კონცეფციასთან ერთად ასევე წამოვიწყეთ რიგი პროექტებისა, რომლებიც შეესაბამება კონცეფციაში განსაზღვრულ დებულებებს.

აღნიშნული პროექტები მოიცავს საჯარო სამსახურში მოხელეთა აყვანის პრაქტიკის, მათი უნარებისა და პროფესიული განვითარების საჭირო-

the support of USAID through the G3 Program.

Through implementation of the provisions found in the Concept, it is my belief that fairness and impartiality of the civil service will give rise to more citizen engagement in governance which will ultimately generate fair and equitable policies that are conducive to advancing the socio-economic development of Georgia.

3. Considering the recent and future projects, how do you envisage the progress of the civil service modernization in Georgia?

I would answer this question with one word; excellent. The Civil Service Bureau, led by Eka Kardava, has taken possession of implementing the reforms found in the Civil Service Concept. Through the active involvement and leadership of the CSB, we have not only created a new Concept but also launched a series of projects that are aligned with the provisions found in the Concept. These projects include evaluation of recruitment of civil servants, ongoing capacity and professional development of civil servants, definition of classifying employees working in the legal entities of public law, a methodology on establishing a classification and ranking scheme linked to remuneration, the formulation of uniform job descriptions and evaluations and a job performance/appraisal system. As well, at the request of the CSB, the G3 conducted an a functional review of the CSB with recommendations on changes in the human resources and organizational structures required for creating a central body to manage and guide civil service in conformity with the provisions found in the Concept. Today, I can say that Civil service reform has begun with the CSB leading the charge to implement

ებების შეფასებას, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში დასაქმებულთა კლასიფიკაციის, კლასიფიკაციისა და რანგირების სქემისა და მასზე მიბმული ანაზღაურების სისტემის მეთოდოლოგიის, ასევე, სტანდარტული სამუშაო აღწერილობების და სამუშაოს შეფასების სისტემის შემუშავებას.

4. როგორ შეაფასებდით საჯარო სამსახურის ბიუროს ძალისხმევას საჯარო სამსახურის მართვის სისტემების გაუმჯობესებისთვის?

ისევ ერთი სიტყვით გიპასუხებთ: უმნიშვნელოვანესია. ეს სიტყვა რომ განვაზრცო, დავძენ, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროს აქვს ახალი სამუშაო მიმართულებები, რომლებიც გაერთიანებულია ერთი საერთო მიზნის ირგვლივ და ეს არის საჯარო სამსახურის რეფორმით გათვალისწინებული დებულებების განხორციელება. საჯარო სამსახურის ბიუროსთან ერთწლიანი თანამშრომლობით მე დავინახე მათგან დიდი ძალისხმევა, მოტივაცია და გულმოდგინება კონცეფციაში შემავალი რეფორმების გასატარებლად.

5. დამატებით რამის თქმა ხომ არ გსურთ საჯარო სამსახურის მიმდინარე რეფორმასთან დაკავშირებით?

საქართველოს დატოვებისას იმედს ვიტოვებ, რომ საჯარო სამსახურის კონცეფციის შემუშავების ეს მიდგომა გახდება სტანდარტი სხვა რეფორმების განხორციელებისას. პოლიტიკის შემუშავების ჩართული და მონაწილეობითი მიდგომა, აუცილებლად გამოიღებს დადებით შედეგებს; შედეგებს რომლებიც დემოკრატიული მმართველობის ფარგლებში გაიზომება პოლიტიკური, ადმინისტრაციული, ფინანსური საზომით. სწორედ ამას ვუსურვებ საქართველოს.

these comprehensive reforms.

4. How would you evaluate the CSB's efforts to improve civil service management systems in Georgia?

Again, I would answer with one word: outstanding. To qualify this one word, I would say the Civil Service Bureau and its staff have a new orientation under the leadership of Eka Kardava. This new orientation has one common goal and that is to implement the provisions found in the Civil Service Concept. Through my interaction with CSB over the past year, I have found a high level of commitment, motivation and dedication to implement the reforms found in the Concept.

5. Is there anything further that you would like to add with regards to the ongoing civil service reform?

It is my hope upon leaving Georgia that this approach to developing the Civil Service Concept serves as a model or standard for Georgia to take in formulating other reform measures. By having an inclusive and participatory approach to the developing policy does yields good outcomes; outcomes that are can be measured from a political, administrative and financial perspective based on good governance practices. This is my wish for Georgia.



11. 2014 წლის სტატისტიკური მონაცემები

11. STATISTICS 2014

საჯარო სექტორში ფაქტობრივად დასაქმებულითა შესახებ

Information about the employees in the public sector

საჯარო სამსახურის ერთიანი სახელმწიფოებრივი საინფორმაციო სისტემის შექმნის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიურომ უზრუნველყო სტატისტიკური მონაცემების შეგროვება და ანალიზი.

The Civil Service Bureau compiled and analyzed the statistical data to establish a unified information system within the Civil Service.

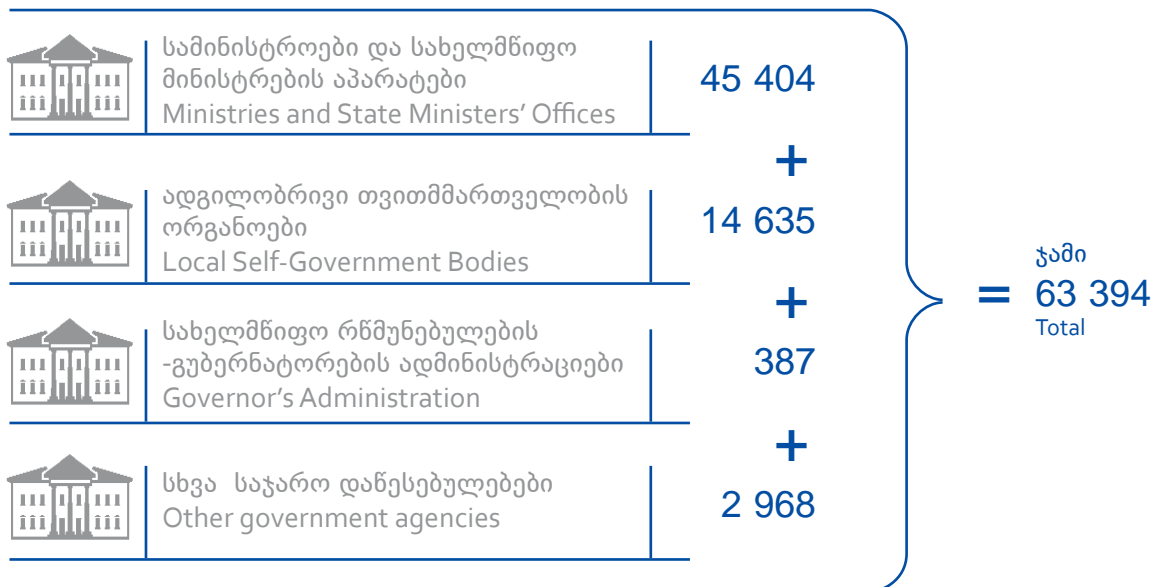
კვლევა ეფუძნება 2014 წლის მონაცემებს და ეხება მხოლოდ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის დღეს მოქმედი რედაქციით გათვალისწინებულ საჯარო დაწესებულებებს, რომელში საქმიანობაც ითვლება საჯარო სამსახურად. შესაბამისად, სტატისტიკის კითხვარი გაიგზავნა 194 საჯარო დაწესებულებაში.

The research is based on the 2014 data and covers only the state agencies listed under the Law on Civil Service referred to as civil service. Accordingly, the questionnaire was sent out to 194 state agencies.

The statistical research revealed the total number and the average age of employees in the Civil Service, the male-female ratio and other data.

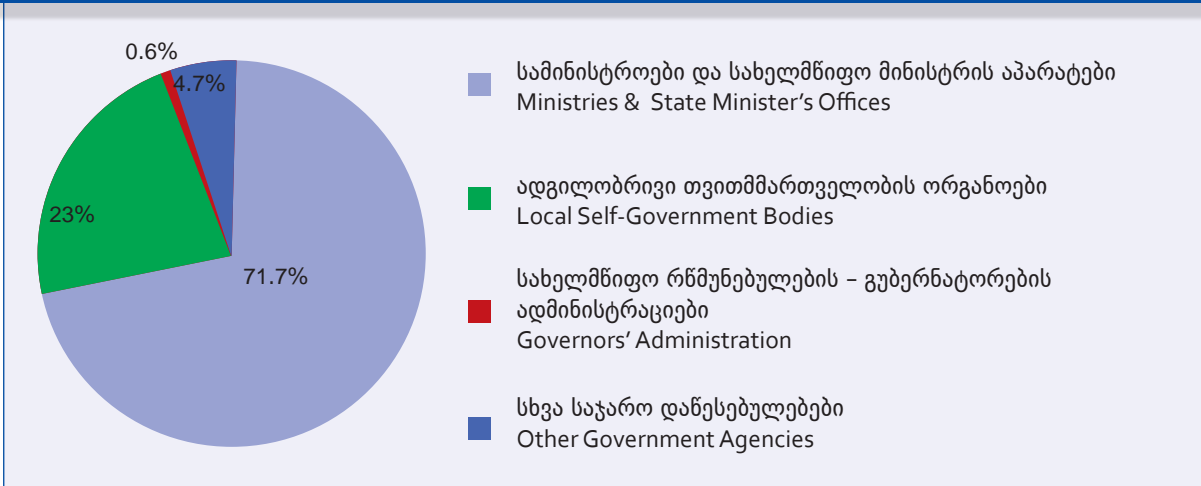
საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგად დადგინდა, საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა, მათი გენდერული თანაფარდობა, განისაზღვრა დასაქმებულთა საშუალო ასაკი და სხვა მონაცემები.

Based on 2014 data the number of the state agencies is 194 and the total number of the employees in the Civil Service, exclusive of the armed forces is 63 394 people:

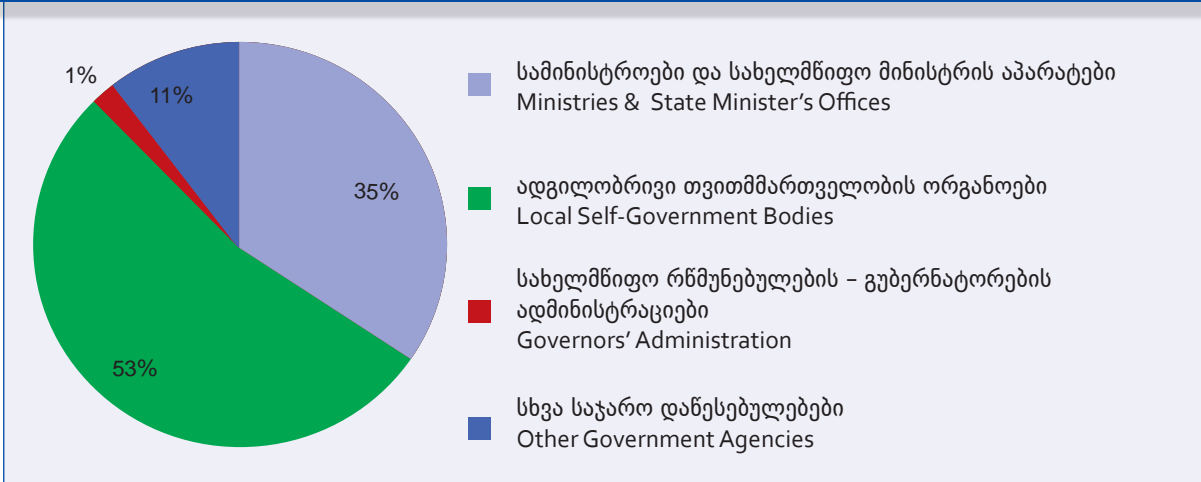


ჩატარებული კვლევის მიხედვით, 2014 წლის მონაცემებით საქართველოს საჯარო დაწესებულებათა რაოდენობაა - 194, ხოლო საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა, შეიარაღებული ძალების გარდა, შეადგენს 63 394 ადამიანს.

საჯარო სექტორში ფაქტობრივად დასაქმებულთა პროცენტული გადანაწილება უწყებების მიხედვით:
Percentage of employees in public sector by government agencies:

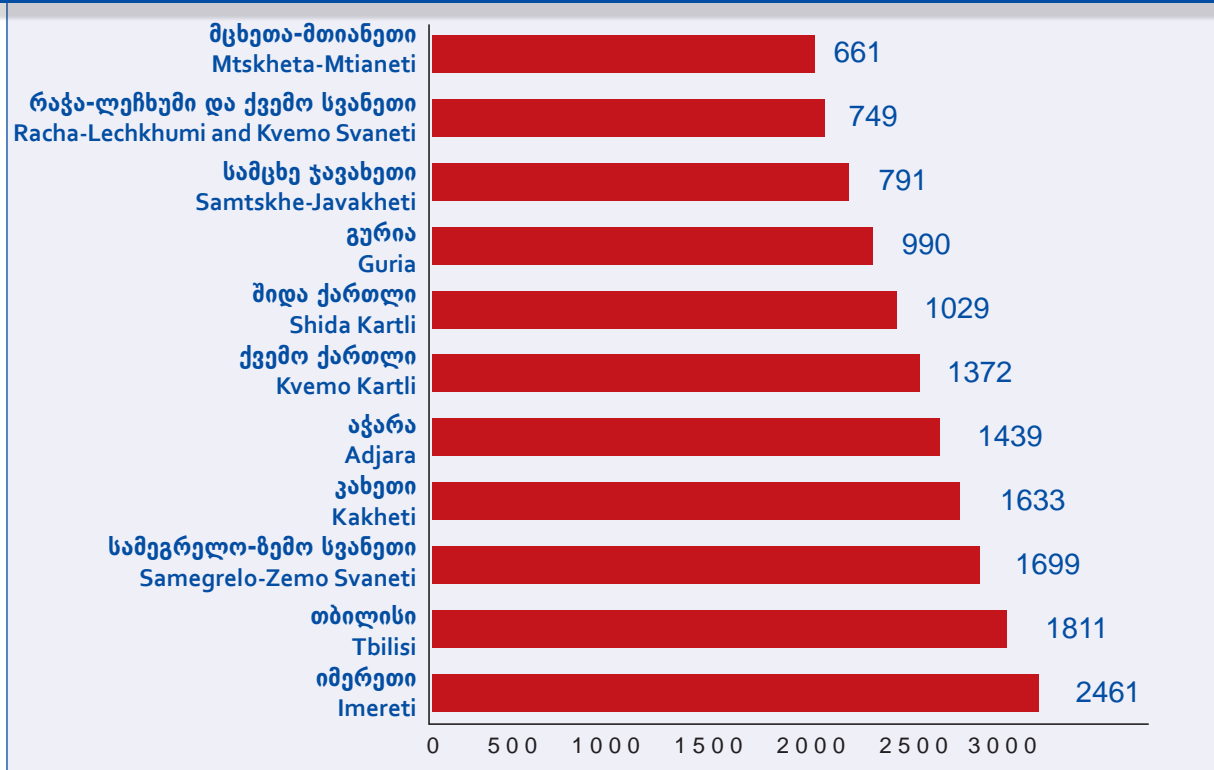


გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს პოლიციის თანამშრომელთა გამოკლებით ვიღებთ შემდეგ სურათს (ვინაიდან მათი საერთო რიცხვია 35 929):
The Table does not include the police servants employed in the Ministry of Internal Affairs (total number: 35 929):



ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში ფაქტობრივად დასაქმებულთა ჯამია 14 635, ისინი შემდეგნაირად ნაწილდებიან რეგიონებზე:

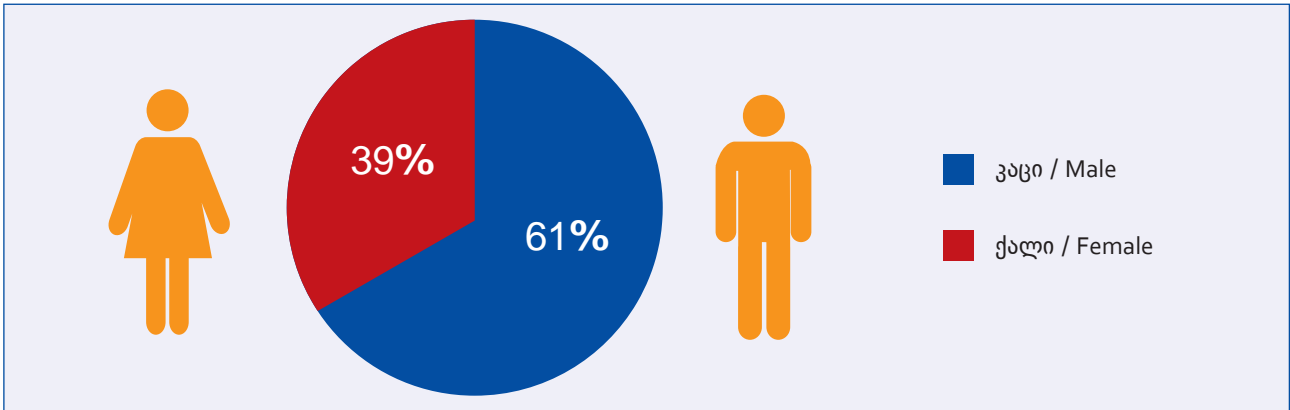
Total number of 14 635 employees in local self-government bodies is distributed among the regions as follows:



საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა გენდერულ ჭრილში

The actual total number of male and female employees in the Civil Service

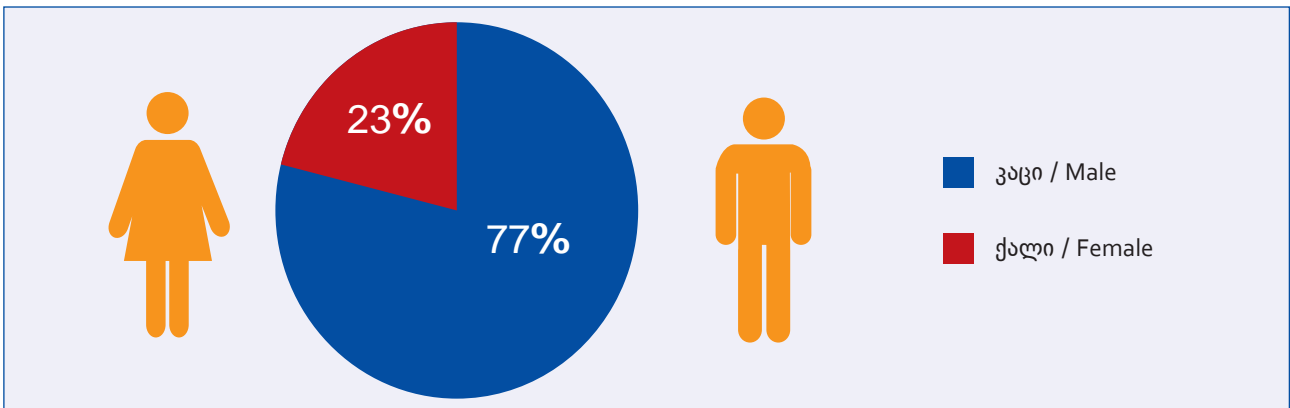
საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში Number of men and women employees in the Civil Service	კაცი Male	ქალი Female
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები Ministries and State Ministers' Offices	5670	3805
ადგილობრივი თვითმმართველობები Local Self-Government Bodies	9411	5224
სახელმწიფო რწმუნებულის-გუბერნატორის ადმინისტრაცია Governor's Administration	241	146
სხვა საჯარო დაწესებულებები Other government agencies	1556	1412
ჯამი Total	16878	10587



საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს პოლიციის თანამშრომელთა გამოკვლევით ვი-
დებთ შემდეგ სურათს (ვინაიდან მათი საერთო რიცხვია 35 929):

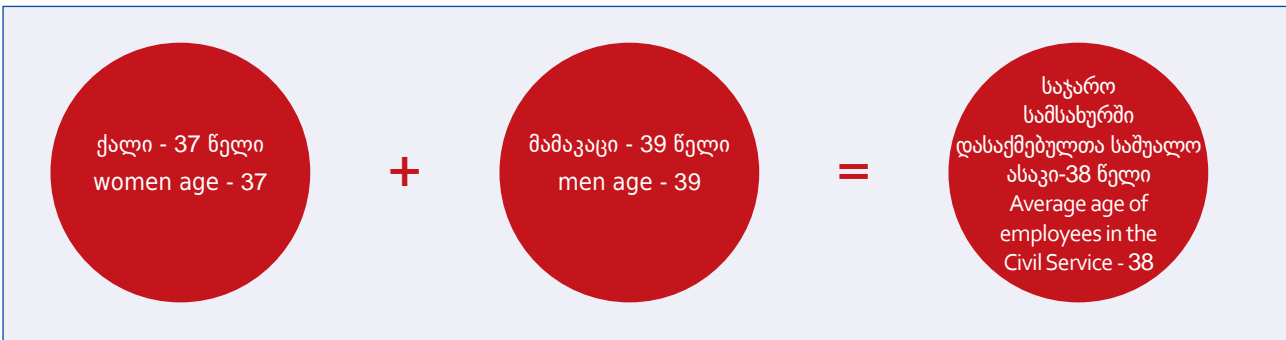
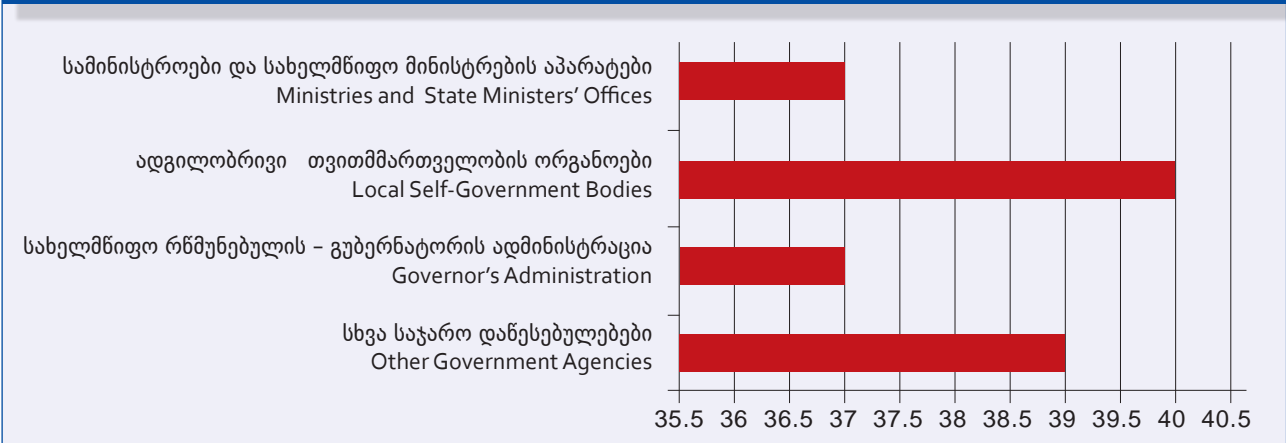
The Table does not include the police servants employed in the Ministry of Internal Affairs (total number:
35 929):

საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში Number of male and female employees in public sector	კაცი Male	ქალი Female
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები Ministries and State Ministers' Offices	37740	7664
ადგილობრივი თვითმმართველობები Local Self-Government Bodies	9411	5224
სახელმწიფო რწმუნებულის-გუბერნატორის ადმინისტრაცია Governor's Administration	241	146
სხვა საჯარო დაწესებულებები Other government agencies	1556	1412
ჯამი Total	48948	14446



საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საშუალო ასაკი 2014 წლის მონაცემებით, საჯარო სექტორში საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა საშუალო ასაკი შეადგენს 38 წელს.

The average age of employees in the Civil Service based on 2014 data the average age of employees in the Civil Service is 38 years old.



დამატებითი ინფორმაცია ADDITIONAL INFORMATION

საჯარო სექტორში სტაჟიორთა რაოდენობა Number of interns in the public sector	
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები Ministries and State Ministers' Offices	169
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	145
სახელმწიფო რწმუნებულების-გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	2
სხვა საჯარო დაწესებულებები Other government agencies	210
ჯამი Total	526
საჯარო სექტორში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე თანამშრომელთა რაოდენობა Number of people with disabilities employed in the public sector	
სამინისტროები Ministries	5
ადგილობრივი თვითმმართველობები Local Self-Governments	18
სახელმწიფო რწმუნებულის-გუბერნატორის ადმინისტრაცია Governor's Administration	0
სხვა სახელმწიფო დაწესებულებები Other government agencies	1
ჯამი Total	24
საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ინიციატივით შემუშავებულ სტაჟირების სახელმწიფო მიზნობრივ პროგრამაში ჩართულ სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა რაოდენობა Number of students/alumni involved in the State Internship Program initiated by Prime Minister of Georgia	1306



საჯარო სამსახურის ბიურო
CIVIL SERVICE BUREAU
www.csb.gov.ge