

# საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

ამოცანა 1	ეკონომიურობის, ეფექტიანობისა და ეფექტურობის პრინციპების განმტკიცების მიზნით, საჯარო დაწესებულებების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის განხორციელება				
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 1.1.</b>	ადგილობრივი თვითმმართველობის სულ მცირე 10 ორგანოს ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზი ჩატარებულია	საბაზისო	საშუალოვადიანი სამიზნე	საბოლოო სამიზნე	
		2019	2020	2021	
		ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის განხორციელების მიზნით, ჩატარებულია ინტერვიუები 6 საპილოტე მუნიციპალიტეტში და მომზადებულია ანგარიშ(ებ)ის სამუშაო ვერსიები	გაანალიზებულია 6 მუნიციპალიტეტი და მომზადებულია საბოლოო ანგარიშ(ებ)ი	გაანალიზებულია დამატებით სულ მცირე 4 მუნიციპალიტეტი და მომზადებულია საბოლოო ანგარიშ(ებ)ი	
<b>რისკი</b>	არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი; საჯარო დაწესებულებების წარმომადგენლების ჩართულობის და დაინტერესების დაბალი მაჩვენებელი				
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული	შესრულების ვადა
1.1.1. 6 მუნიციპალიტეტის ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის შედეგების განხილვა საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს ჩართულობით	სულ მცირე 1 სამუშაო შეხვედრა ჩატარებულია და ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის შედეგები განხილულია	შეხვედრების დასწრების ფურცლები; შეხვედრების ოქმები	ანალიტიკური დეპარტამენტი	საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო; GIZ	2020/II
1.1.2. 6 მუნიციპალიტეტის ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის შედეგების შესახებ ანგარიშ(ებ)ის საბოლოო ვერსიების მომზადება	6 მუნიციპალიტეტის ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის საბოლოო ანგარიშ(ებ)ი შემუშავებული და გამოქვეყნებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული ანგარიშ(ებ)ი	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2020/IV
1.1.3. წინასწარ შერჩეული სულ მცირე 4 მუნიციპალიტეტის ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის განხორციელების მიზნით, ინტერვიუების და შეხვედრების ჩატარება მუნიციპალიტეტის ორგანოს წარმომადგენლებთან	შეხვედრები ჩატარებულია დამატებით სულ მცირე 4 მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლებთან	შეხვედრის ოქმი	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2021/III
1.1.4. წინასწარ შერჩეული სულ მცირე 4 მუნიციპალიტეტის ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის შედეგების შესახებ ანგარიშ(ებ)ის მომზადება	დამატებით სულ მცირე 4 მუნიციპალიტეტის ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის შედეგების შესახებ ანგარიშ(ებ)ი მომზადებული და გამოქვეყნებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული ანგარიშ(ებ)ი	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2021/IV

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

		საბაზისო	საშუალოვადიანი სამიზნე	საბოლოო სამიზნე	
		2019	2020	2021	
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 1.2.</b>	საჯარო სამართლის იურიდიული პირების ინსტიტუციური ანალიზი საჯარო მმართველობის პრინციპების შესაბამისად განხორციელებულია	0%	საჯარო სამსახურად ჩათვლილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების 10 %-ის შემთხვევაში ინსტიტუციური ანალიზი განხორციელებულია	საჯარო სამსახურად ჩათვლილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების დამატებით 5 %-ის შემთხვევაში ინსტიტუციური ანალიზი განხორციელებულია	
<b>რისკი</b>	სექტორული პოლიტიკის (ეროვნული და სექტორული სტრატეგიული დოკუმენტების) ცვლილება; არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი; საჯარო დაწესებულებების წარმომადგენლების ჩართულობის და დაინტერესების დაბალი მაჩვენებელი; საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ საქართველოს კანონის მიღების შეფერხება				
<b>აქტივობა</b>	<b>აქტივობის შედეგის ინდიკატორი</b>	<b>დადასტურების წყარო</b>	<b>პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>შესრულების ვადა</b>
1.2.1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირების ინსტიტუციური ანალიზის მეთოდოლოგიის შემუშავება	შემუშავებულია ინსტიტუციური ანალიზის მეთოდოლოგია	ბიუროს ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებული ინსტიტუციური ანალიზის მეთოდოლოგია	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2020/II
1.2.2. შეხვედრები საჯარო სამსახურად ჩათვლილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების წარმომადგენლებთან	შეხვედრები ჩატარებულია საჯარო სამსახურად ჩათვლილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების 10%-ში	დასწრების ფურცელი; შეხვედრის ოქმი	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2020/IV
1.2.3. საჯარო სამსახურად ჩათვლილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების 10 %-ში ინსტიტუციურ ანალიზთან დაკავშირებით ანგარიშ(ებ)ის მომზადება	ანგარიშ(ებ)ი მომზადებულია საჯარო სამსახურად ჩათვლილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების 10%-თვის	ბიუროს ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებული ანგარიშ(ებ)ი	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2020/IV
1.2.4. საჯარო სამსახურად ჩათვლილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების დამატებით 5 %-ში ინსტიტუციურ ანალიზთან დაკავშირებით ანგარიშ(ებ)ის მომზადება	ანგარიშ(ებ)ი მომზადებულია საჯარო სამსახურად ჩათვლილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების დამატებით 5%-თვის	ბიუროს ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებული ანგარიშ(ებ)ი	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2021/IV
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 1.3.</b>		საბაზისო	საშუალოვადიანი სამიზნე	საბოლოო სამიზნე	
		2019	2020	2021	
	აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკების სამინისტროების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზი ჩატარებულია	მიღებულია შევსებული კითხვარები აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის სამინისტროებისგან	ჩატარებულია ინტერვიუები აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის სამინისტროებში და შემუშავებულია ანგარიშ(ებ)ი	ჩატარებულია ინტერვიუები აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის სამინისტროებში და შემუშავებულია ანგარიშ(ებ)ი	
<b>რისკი</b>	არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი; საჯარო დაწესებულებების წარმომადგენლების ჩართულობის და დაინტერესების დაბალი მაჩვენებელი				

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული	შესრულების ვადა
1.3.1. შეხვედრების ჩატარება აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის სამინისტროების წარმომადგენლებთან ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის განხორციელების მიზნით	სულ მცირე 6 შეხვედრა ჩატარებულია აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის სამინისტროების წარმომადგენლებთან	შეხვედრის ოქმები	ანალიტიკური დეპარტამენტი	USAID/GGI	2020/I
1.3.2. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის სამინისტროების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის შედეგების შესახებ ანგარიშ(ებ)ის მომზადება	აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის სამინისტროების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის შედეგების შესახებ ანგარიშ(ებ)ი მომზადებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული ანგარიშ(ებ)ი	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2020/IV
1.3.3. შეხვედრების ჩატარება აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის სამინისტროების წარმომადგენლებთან ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის განხორციელების მიზნით	სულ მცირე 6 შეხვედრა ჩატარებულია აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის სამინისტროების წარმომადგენლებთან	შეხვედრის ოქმები	ანალიტიკური დეპარტამენტი	USAID/GGI	2021/III
1.3.4. აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის სამინისტროების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის შედეგების შესახებ ანგარიშ(ებ)ის მომზადება	აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის სამინისტროების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის შედეგების შესახებ ანგარიშ(ებ)ი მომზადებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული ანგარიშ(ებ)ი	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2021/III
1.3.5. აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკების სამინისტროების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის შედეგების გაცნობის მიზნით ღონისძიება ჩატარებულია	აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკების სამინისტროების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის შედეგების გაცნობის მიზნით ღონისძიება ჩატარებულია	ღონისძიების დასწრების ფურცელი	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2021/IV
<b>ამოცანა 2</b>	<b>საჯარო სამსახურის რეფორმის იმპლემენტაციის ხელშეწყობა; საჯარო სამსახურში მმართველობის ახალი გზების დანერგვის ხელშეწყობა; ცნობიერების ამაღლება საჯარო სამსახურში მართვისა და ლიდერობის, ეთიკისა და კორუფციის პრევენციის საკითხებზე</b>				
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 2.1.</b>	შეხვედრების და ღონისძიებების რაოდენობა, რომელიც დაეთმო საჯარო სამსახურის რეფორმის იმპლემენტაციის ხელშეწყობას	<b>საბაზისო</b>	<b>საშუალოვადიანი სამიზნე</b>	<b>საბოლოო სამიზნე</b>	
		2019	2020	2021	
		ჩატარებულია მოხელეთა 1 ფორუმი და მოხელის დღისადმი მიძღვნილი ღონისძიება	ჩატარებულია მოხელეთა 9 ფორუმი, ეთიკის 1 ფორუმი და მოხელის დღისადმი მიძღვნილი ღონისძიება	ჩატარებულია ეთიკის 1 ფორუმი და მოხელის დღისადმი მიძღვნილი ღონისძიება	
<b>რისკი</b>	დაგეგმილ ღონისძიებებზე დასწრების დაბალი მაჩვენებელი; პროფესიულ საჯარო მოხელეთა ჩართულობის დაბალი მაჩვენებელი; არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი				
<b>აქტივობა</b>	<b>აქტივობის შედეგის ინდიკატორი</b>	<b>დადასტურების წყარო</b>	<b>პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>შესრულების ვადა</b>

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

2.1.1. საერთაშორისო კონფერენციის ჩატარება თემაზე - წარმატებული ინოვაციური მიდგომები საჯარო მმართველობაში	საერთაშორისო კონფერენციას დაესწრო საერთაშორისო და საქართველოს საჯარო დაწესებულებების, ასევე, საერთაშორისო ორგანიზაციების სულ მცირე 50 წარმომადგენელი	მონაწილეთა დასწრების ფურცელი; ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული სიახლე	ანალიტიკური დეპარტამენტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი; ასტანას საჯარო სამსახურის კაბი	2020/II
2.1.2. ღონისძიების - „მოხელის დღე“ - ჩატარება	2 ღონისძიება ჩატარებულია	მონაწილეთა დასწრების ფურცელი; ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული სიახლე	ანალიტიკური დეპარტამენტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი	2020/IV; 2021/IV
2.1.3. მოხელეთა ფორუმის 9 შეხვედრის ჩატარება	მოხელეთა ფორუმის 9 შეხვედრა ჩატარებულია	მონაწილეთა დასწრების ფურცელი; ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული სიახლე	ანალიტიკური დეპარტამენტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი; UNDP	2020/IV
2.1.4. ეთიკის ფორუმის ჩატარება	ეთიკის სულ მცირე 2 ფორუმი ჩატარებულია	მონაწილეთა დასწრების ფურცელი	ანალიტიკური დეპარტამენტი	GIZ	2020/IV; 2021/IV
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 2.2.</b>	სამინისტროებში დასაქმებულ მოხელეთა წილი, რომლებმაც გაიარეს ელექტრონული კურსი ეთიკისა და კეთილსინდისიერების საკითხებში	<b>საბაზისო</b>	<b>საშუალოვადიანი სამიზნე</b>	<b>საბოლოო სამიზნე</b>	
		2019	2020	2021	
		0%	სამინისტროებში დასაქმებული პროფესიული საჯარო მოხელეების 20%	სამინისტროებში დასაქმებული პროფესიული საჯარო მოხელეების დამატებით 20 %	
<b>რისკი</b>	საჯარო უწყებების მიერ სისტემის გამოყენების დაბალი მაჩვენებელი; ელექტრონული სისტემის ხარვეზი				
<b>აქტივობა</b>	<b>აქტივობის შედეგის ინდიკატორი</b>	<b>დადასტურების წყარო</b>	<b>პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>შესრულების ვადა</b>
2.2.1. საჯარო სამსახურში ეთიკისა და კეთილსინდისიერების ელექტრონული კურსის პრეზენტაცია	ელექტრონული კურსის პრეზენტაციას დაესწრო ცენტრალური და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებული სულ მცირე 60 საჯარო მოსამსახურე	ღონისძიების დასწრების ფურცელი	ანალიტიკური დეპარტამენტი	GIZ	2020/II
2.2.2. საჯარო სამსახურში ეთიკისა და კეთილსინდისიერების ელექტრონული კურსის შინაარსობრივი გამართვა	ელექტრონული კურსი ფუნქციონირებს საპილოტე რეჟიმში	ელექტრონული კურსი (ethics.gov.ge)	ანალიტიკური დეპარტამენტი	GIZ	2020/III

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

2.2.3. სამინისტროებში დასაქმებულ პირთათვის, საჯარო სამსახურში ეთიკისა და კეთილსინდისიერების საკითხებში, საპილოტე ელექტრონული სასწავლო კურსის ფუნქციონირების უზრუნველყოფა	სამინისტროებში დასაქმებული პროფესიული საჯარო მოხელეთა სულ მცირე 40 %-ს გავლილი აქვს ელექტრონული საპილოტე კურსი	ელექტრონული პროგრამის სტატისტიკური მონაცემები სამინისტროებში დასაქმებული პროფესიული საჯარო მოხელეთა რაოდენობის შესახებ, რომლებმაც გაიარეს ელექტრონული საპილოტე კურსი	ანალიტიკური დეპარტამენტი	GIZ	2021/IV
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 2.3.</b>	სამინისტროებში დასაქმებული I და II რანგის პროფესიული საჯარო მოხელეების წილი, რომლებმაც გაიარეს საჯარო სამსახურში მენეჯმენტისა და ლიდერობის შესახებ ტრენინგი	<b>საბაზისო</b>	<b>საშუალოვადიანი სამიზნე</b>	<b>საბოლოო სამიზნე</b>	
		2019	2020	2021	
		სამინისტროებში დასაქმებული I და II რანგის მოხელეების 10 %	სამინისტროებში დასაქმებული I და II რანგის მოხელეების 50 %	სამინისტროებში დასაქმებული I და II რანგის მოხელეების დამატებით 20 %	
<b>რისკი</b>	არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი; საჯარო დაწესებულებების წარმომადგენლების ჩართულობის და დაინტერესების დაბალი მაჩვენებელი				
<b>აქტივობა</b>	<b>აქტივობის შედეგის ინდიკატორი</b>	<b>დადასტურების წყარო</b>	<b>პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>შესრულების ვადა</b>
2.3.1. საჯარო სამსახურში დასაქმებული I და II რანგის პროფესიული საჯარო მოხელეების მენეჯერული უნარების განვითარებისათვის პროგრამის შემუშავება და ტრენინგების ჩატარება	სამინისტროებში დასაქმებული I და II რანგის მოხელეების სულ მცირე 70 % ს გავლილი აქვს მენეჯმენტისა და ლიდერობის შესახებ ტრენინგი	ტრენინგის დასწრების ფურცელი	ანალიტიკური დეპარტამენტი	UNDP	2021/IV
2.3.2. საჯარო სამსახურში მენეჯმენტისა და ლიდერობის შესახებ ტრენინგების შედეგების გაანალიზება და ანგარიშის მომზადება	საჯარო სამსახურში მენეჯმენტისა და ლიდერობის შესახებ ჩატარებული ტრენინგების სულ მცირე 50 % შეფასებულია დადებითად; მომზადებულია ანგარიში ტრენინგების შედეგების გაანალიზების საფუძველზე	ტრენინგების ეფექტიანობის შეფასების ფორმა; შემუშავებული ანგარიში	ანალიტიკური დეპარტამენტი	UNDP	2021/IV
		<b>საბაზისო</b>	<b>საშუალოვადიანი სამიზნე</b>	<b>საბოლოო სამიზნე</b>	
		2019	2020	2021	

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 2.4.</b>	საჯარო სამსახურის რეფორმის იმპლემენტაციის ხელშეწყობის, საჯარო სამსახურში მმართველობის ახალი გზების დანერგვისა და ცნობიერების ამაღლების მიზნით შემუშავებული სახელმძღვანელოები/რეკომენდაციები, ჩატარებული კვლევები	სახელმძღვანელო ლიდერობასა და მენეჯმენტზე; კვლევები საჯარო სამსახურში მოტივაციების სქემებზე, საჯარო სამსახურში ქოუჩინგსა და მენტორინგზე	სახელმძღვანელო საჯარო დაწესებულებების ინსტიტუციურ მოწყობაზე და სეკონდმენტზე; კვლევები საჯარო სამსახურში საჩუქრის რეგულირების საკითხებზე, გამარტივებული კონკურსის გარეშე გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებებზე, საჯარო სამსახურში მომავლის პროფესიების დაგეგმვაზე, ზრდასრულთა სწავლების მეთოდებზე, სამინისტროებში მენეჯერულ პოზიციებზე პოლიტიკური ზეგავლენის პრევენციის არსებული მეთოდების ანალიზის შესახებ და მედიაციაზე.	კვლევა საჯარო სამსახურის რეფორმის მიმდინარეობის, კერძო სექტორში მამხილებლის დაცვის გარანტიების, საჯარო სამსახურში ქალი მენეჯერებისა და საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების და თანამდებობაზე დანიშნვის პრაქტიკის განხორციელების შესახებ; სახელმძღვანელოები: რთული საუბრების წარმართვის ტექნიკების შესახებ და ინოვაციური მართვის მეთოდებზე საჯარო სამსახურში	
<b>რისკი</b>	არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი; საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ შემუშავებული რეკომენდაციების არასავალდებულო ხასიათი; სახელმძღვანელოების შემუშავებისათვის საჭირო უზარუნების მქონე ექსპერტის მოძიების სირთულე; საჯარო დაწესებულებების ჩართულობის დაბალი მაჩვენებელი				
<b>აქტივობა</b>	<b>აქტივობის შედეგის ინდიკატორი</b>	<b>დადასტურების წყარო</b>	<b>პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>შესრულების ვადა</b>
2.4.1. სამინისტროებში მენეჯერულ პოზიციებზე პოლიტიკური ზეგავლენის პრევენციის არსებული მეთოდების ანალიზი	სამინისტროებში მენეჯერულ პოზიციებზე პოლიტიკური ზეგავლენის პრევენციის არსებული მეთოდების ანალიზი განხორციელებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული სახელმძღვანელო	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2020,III
2.4.2. სამინისტროებში მენეჯერულ პოზიციებზე პოლიტიკური ზეგავლენის პრევენციის არსებული მეთოდების ანალიზის შედეგებთან დაკავშირებით სულ მცირე 2 საჯარო განხილვის ჩატარება	სულ მცირე 2 საჯარო განხილვა ჩატარებულია	დასწრების ფურცელი	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2020,IV
2.4.3. მომავლის სამუშაო ძალის დაგეგმვის შესახებ კვლევის ჩატარება და სახელმძღვანელოს შემუშავება	ჩატარებულია კვლევა და შემუშავებულია სახელმძღვანელო	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული სახელმძღვანელო	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2020/III
2.4.4. ინსტიტუციური მოწყობის სახელმძღვანელოს შემუშავება და გავრცელება	სახელმძღვანელო შემუშავებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული სახელმძღვანელო	ანალიტიკური დეპარტამენტი	EU Twinning	2020/IV

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

2.4.5. სარეკომენდაციო სახელმძღვანელოს შემუშავება საჯარო სამსახურში საჩუქრის რეგულირების საკითხებთან დაკავშირებით	სახელმძღვანელო შემუშავებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული სახელმძღვანელო	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2020/IV
2.4.6. სახელმძღვანელოს შემუშავება საჯარო სექტორში ზრდასრულთა სწავლების მეთოდთან დაკავშირებით	საუკეთესო პრაქტიკის შესწავლა და არსებული მდგომარეობის ანალიზი განხორციელებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული სახელმძღვანელო	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2020/IV
2.4.7. სკონდმენტთან დაკავშირებით კვლევა და სახელმძღვანელოს შემუშავება	სახელმძღვანელო შემუშავებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული სახელმძღვანელო	ანალიტიკური დეპარტამენტი	NATO/PDP; საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	2020/IV
2.4.8. გამარტივებული კონკურსის გარეშე გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ პრაქტიკის განზოგადება	კვლევა ჩატარებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული კვლევის შედეგები	ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი; ადმინისტრაციული დეპარტამენტი		2020/IV
2.4.9. მედიაციის საერთაშორისო პრაქტიკის კვლევა	კვლევა ჩატარებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული კვლევის შედეგები	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2020/IV
2.4.10. რთული საუბრების წარმართვის ტექნიკების პროგრამის შექმნა და სახელმძღვანელოს მომზადება	სახელმძღვანელო შემუშავებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული სახელმძღვანელო	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2021/IV
2.4.11. საჯარო სამსახურში ინოვაციური მართვის მეთოდებზე სახელმძღვანელოს შემუშავება	სახელმძღვანელო შემუშავებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული სახელმძღვანელო	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2021/IV
2.4.12. საჯარო სამსახურის რეფორმის მიმდინარეობის შესახებ კვლევის ჩატარება	კვლევის განხორციელების მიზნით შემუშავებული კითხვარი შევსებულია საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებული სულ მცირე 800 საჯარო მოსამსახურის მიერ	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული კვლევის შედეგები	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2021/IV
2.4.13. კერძო სექტორში მამბილემლის დაცვის გარანტიის შესახებ საუკეთესო პრაქტიკის შესწავლა და არსებული მდგომარეობის ანალიზი	კვლევა ჩატარებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული დოკუმენტი	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2021/IV
2.4.14. კვლევის - ქალი მენეჯერები საჯარო სამსახურში - ჩატარება	კვლევა ჩატარებულია	ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული კვლევის შედეგები	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2021/IV

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

2.4.15. საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების და თანამდებობაზე დანიშვნის პრაქტიკის განზოგადება	სულ მცირე 3 ფოკუს ჯგუფი, 2 სამუშაო შეხვედრა ჩატარებულია; ინტერვიუები, ჩატარებულია საჯარო დაწესებულებების წარმომადგენლებთან შემუშავებული კითხვარის შესაბამისად	პრაქტიკის განზოგადების შესახებ კვლევის დოკუმენტი	ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი; ადმინისტრაციული დეპარტამენტი		2021/II
<b>ამოცანა 3</b>	<b>საჯარო სამსახურის ბიუროში გენდერული თანასწორობის მხარდამჭერი მიზნებისა და საქმიანობების განსაზღვრა; ადამიანური რესურსების განვითარება გენდერული თანასწორობის მიზნების მისაღწევად; ინფორმაციის დამუშავება და შიდა კომუნიკაცია გენდერული თანასწორობის მიზნების უზრუნველსაყოფად</b>				
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 3.1.</b>	<p style="text-align: center;">ბიუროს</p> <p>გენდერული თანასწორობის შიდა სამოქმედო გეგმა შემუშავებულია ან ბიუროს ინსტიტუციურ სამოქმედო გეგმაში ინტეგრირებულია აღნიშნული საკითხები; პასუხისმგებელ პირთა შესაძლებლობები გაძლიერებულია უწყების საქმიანობის სფეროსთვის გენდერულად სპეციფიურ საკითხებსა და გენდერული მენისტრინგის მეთოდოლოგიაში; გენდერულად სერეგრირებული მონაცემები დამუშავებული და გაანალიზებულია</p>	საბაზისო	სამულოვადიანი სამიზნე	საბოლოო სამიზნე	
		2019	2020	2021	
		N/A	<p>გენდერული თანასწორობის საკითხები ასახულია ბიუროს ინსტიტუციურ სამოქმედო გეგმაში; ბიუროში იდენტიფიცირებულია გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელ პირთა წრე; გენდერულად სერეგრირებული მონაცემები დამუშავებული და გაანალიზებულია</p>	<p>ბიუროში გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელ პირთა წრის შესაძლებლობები გაძლიერებულია საქმიანობის სფეროსთვის გენდერულად სპეციფიურ საკითხებსა და გენდერული მენისტრინგის მეთოდოლოგიაში; ბიუროს გენდერულად სერეგრირებული მონაცემები დამუშავებული და გაანალიზებულია; ჩატარებული სექტორული კვლევა უწყების საქმიანობის სფეროში/სფეროებში გენდერული თანასწორობის მიმართულუბით არსებული გამოწვევების გამოსავლენად</p>	
<b>რისკი</b>	საჯარო დაწესებულებებისგან მონაცემების მოპოვების სირთულე; დაბალი ცნობიერება საჯარო სამსახურში გენდერის საკითხებზე				
<b>აქტივობა</b>	<b>აქტივობის შედეგის ინდიკატორი</b>	<b>დადასტურების წყარო</b>	<b>პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>შესრულების ვადა</b>
3.1.1. გენდერული თანასწორობის შიდა სამოქმედო გეგმის შემუშავება	გენდერული თანასწორობის საკითხები ინტეგრირებულია ბიუროს ინსტიტუციურ სამოქმედო გეგმაში	ბიუროს ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა	ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი;	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი; გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია	2020/II



## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

3.1.2. გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ბიუროში მომუშავე პირთა წრის იდენტიფიცირება და შესაძლებლობების გადოიერება უწყების საქმიანობის სფეროსთვის გენდერულად სპეციფიურ საკითხებსა და გენდერული მენისტრინგის მეთოდოლოგიაში	გენდერულ საკითხებზე მომუშავე პირთა წრის სამუშაო აღწერილობები შემუშავებულია; გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი იცნობს უწყების საქმიანობის სფეროსთვის გენდერულად სპეციფიურ საკითხებს. გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელ პირს გავლილი აქვს მინიმუმ ერთი ტრენინგი გენდერული მენისტრინგის მეთოდოლოგიაში	გენდერულ საკითხებზე მომუშავე პირთა წრის სამუშაო აღწერილობები; ტრენინგის დასწრების ფურცელი	ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი;	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი; გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია	2020/IV
3.1.3. გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით საჯარო მოხელეთა ფორუმის ჩატარება	ჩატარებულია სულ მცირე 1 ფორუმი, საჯარო სამსახურში გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით	ფორუმის დასწრების ფურცელი	ანალიტიკური დეპარტამენტი	UNDP	2020/I
3.1.4. სამუშაო შეხვედრის ჩატარება გენდერულ საკითხებზე, საჯარო სამსახურში ქალი მენეჯერებისთვის	ჩატარებულია სულ მცირე 1 სამუშაო შეხვედრა ქალი მენეჯერების ჩართულობით	შეხვედრის დასწრების ფურცელი	ანალიტიკური დეპარტამენტი		2020/I
3.1.5. ბიუროში დასაქმებულთა გენდერულად სერეგირებული მონაცემების დამუშავება და გასაჯაროება	ბიუროს მიერ ყოველწლიურად მუშავდება დასაქმებულთა გენდერულად სერეგირებული მონაცემები და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	სტატისტიკური მონაცემები, ბიუროს ვებგვერდზე გამოქვეყნებული ინფორმაცია	ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი; გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია	2020/IV;2021/IV
<b>ამოცანა 4</b>	<b>2022-2026 წლების სტრატეგიის შემუშავება საჯარო სამსახურის განვითარების ხელშეწყობისთვის</b>				
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 4.1.</b>	საბაზისო	საშუალოვადიანი სამიზნე	საბოლოო სამიზნე		
	2019	2020	2021		
	N/A	სტრატეგიის სამუშაო პირველადი დოკუმენტი	სტრატეგია მომზადებულია და წარდგენილია საქართველოს მთავრობისთვის დასამტკიცებლად		
<b>რისკი</b>	არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი; საჯარო დაწესებულებების ჩართულობის დაბალი მაჩვენებელი; სექტორული პოლიტიკის (ეროვნული და სექტორული სტრატეგიული დოკუმენტების) ცვლილება; სიტუაციის ანალიზის კომპლექსურობა; სტატისტიკური მონაცემების არარსებობა				
<b>აქტივობა</b>	<b>აქტივობის შედეგის ინდიკატორი</b>	<b>დადასტურების წყარო</b>	<b>პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>შესრულების ვადა</b>
4.1.1. სტრატეგიის შემუშავების მიზნით, სამუშაო ჯგუფის შექმნა	სამუშაო ჯგუფი დაკომპლექტებულია საჯარო სამსახურის ბიუროს და საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის სულ მცირე 8 წარმომადგენლისგან	საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის ბრძანება სამუშაო ჯგუფის შექმნის შესახებ	ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი; საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაცია	2020/IV

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

4.1.2. ინფორმაციის მოძიება და სამომავლო ნაბიჯების დაგეგმვა	გაანალიზებულია საერთაშორისო და ადგილობრივი კვლევები საჯარო სამსახურთან მიმართებით, მეტაანალიზის განხორციელება	შესწავლილი კვლევების რაოდენობა და ინფორმაციის დამუშავებისას მომზადებული მიგნებების დოკუმენტი	ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი; საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაცია	2021/ I
4.1.3. სამუშაო შეხვედრების ჩატარება	ჩატარებულია სულ მცირე 5 სამუშაო შეხვედრა როგორც სამთავრობო, ასევე არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლების ჩართულობით	შეხვედრის დასწრების ფურცელი	ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი; საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაცია; არასამთავრობო ორგანიზაციები	2021/ II

საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

ამოცანა 5	საჯარო სამსახურში შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემის გამოწვევების იდენტიფიცირება და ანალიზი				
ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 5.1.	საჯარო სამსახურში შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემის გამოწვევებისა და გაუმჯობესების გზების შესახებ ანალიზის დოკუმენტი	საბაზისო	საშუალოვადიანი სამიზნე	საბოლოო სამიზნე	
		2019	2020	2021	
		2018-2019 წლის შეფასების შედეგების შესახებ ანგარიშები მომზადებულია და გამოწვევები იდენტიფიცირებულია	შეფასების პროცესის დახვეწის მიზნით მულტიდირექტივური რეკომენდაციების დოკუმენტი მომზადებულია	საჯარო სამსახურში შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემის გამოწვევებისა და გაუმჯობესების გზების შესახებ ანალიზის დოკუმენტი მომზადებულია და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	
რისკი	არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი, საჯარო დაწესებულებების წარმომადგენლების ჩართულობის და დაინტერესების დაბალი მაჩვენებელი				
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული	შესრულების ვადა
5.1.1. ჩატარებული შესრულებული სამუშაოს შეფასების გამოწვევების იდენტიფიცირების მიზნით რაოდენობრივი კვლევის კითხვარის მომზადება და სამიზნე აუდიტორიისათვის დაგზავნა	შექმნილია რაოდენობრივი კვლევის კითხვარი და მეთოდოლოგია	სამიზნე აუდიტორიისათვის დაგზავნილი შეტყობინებები/კვლევის მეთოდოლოგია	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი		2021/II
5.1.2. მინიმუმ 2 სამუშაო შეხვედრის ჩატარება	სულ მცირე 2 სამუშაო შეხვედრა ჩატარებულია	დასწრების ფურცელი	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი		2021/III
5.1.3. მიღებული მონაცემების დამუშავება და საბოლოო ანალიზის დოკუმენტის მომზადება	რაოდენობრივი კითხვარისა და სამუშაო შეხვედრების შედეგად მიღებული მონაცემები დამუშავებულია და გამოწვევები იდენტიფიცირებულია	კვლევის შედეგების დოკუმენტი	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი		2021/IV
ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 5.2.	შეფასების სისტემასთან დაკავშირებით საჯარო მოხელეთა დამოკიდებულების კვლევა	საბაზისო	საშუალოვადიანი სამიზნე	საბოლოო სამიზნე	
		2019	2020	2021	
		შეფასების სისტემასთან დაკავშირებით საჯარო მოხელეთა დამოკიდებულებები არ არის გამოკვლეული	შეფასების სისტემასთან დაკავშირებული დამოკიდებულებების კვლევის კითხვარი დაგზავნილია და მონაცემები მიღებულია	შეფასების სისტემასთან დაკავშირებით საჯარო მოხელეთა დამოკიდებულებების კვლევის შედეგები გამოქვეყნებულია	
რისკი	პროფესიულ საჯარო მოხელეთა დაბალი ჩართულობა და დაინტერესება				
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული	შესრულების ვადა

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

5.2.1. შეფასების სისტემის მიმართ მოხელეთა დამოკიდებულების კვლევისათვის რაოდენობრივი კვლევის კითხვარის მომზადება და სამიზნე აუდიტორიისათვის დაგზავნა	რაოდენობრივი კითხვარი გაგზავნილია სულ მცირე 800 პროფესიულ საჯარო მოხელესთან	მოხელეებისათვის დაგზავნილი შეტყობინებები/მეთოდოლოგია	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი		2020/IV
5.2.2. მონაცემების მიღება, დამუშავება და საბოლოო ანალიზი	რაოდენობრივი კითხვარის შედეგად მიღებული მონაცემების დამუშავებულია და იდენტიფიცირებულია გამოწვევები	კვლევის შედეგების დოკუმენტი	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი		2021/I
<b>ამოცანა 6</b>	<b>ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული პროგრამების(e-HRMS) დახვეწა</b>				
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 6.1.</b>	e-HRMS-ის დახვეწა და მონაცემთა ბაზა სრულყოფილია	<b>საბაზისო</b>	<b>საშუალოვადიანი სამიზნე</b>	<b>საბოლოო სამიზნე</b>	
		2019	2020	2021	
		<p>ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ სისტემებში არ არის ჩართული ყველა საჯარო დაწესებულება, მონაცემთა ბაზები არ არის სრულყოფილი</p>	<p>e-HRMS ინტეგრირებულია იმ საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონულ სისტემებთან, რომლებზეც სრულად ვრცელდება "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონი</p>	<p>e-HRMS იღებს მონაცემებს იმ საჯარო დაწესებულებებისაგან, რომლებზეც სრულად ვრცელდება "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონი და მონაცემთა დამუშავებისა და ანალიზის მექანიზმი მუშაობს</p>	
<b>რისკი</b>	არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი, საჯარო დაწესებულებების წარმომადგენლების ჩართულობის და დაინტერესების დაბალი მაჩვენებელი				
<b>აქტივობა</b>	<b>აქტივობის შედეგის ინდიკატორი</b>	<b>დადასტურების წყარო</b>	<b>პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>შესრულების ვადა</b>
6.1.1. e-HRMS-ის მოდულების განახლება	e-HRMS აქვს შეფასებისა და პროფესიული განვითარების მოდულები, პროგრამაში დახვეწილია ანალიტიკის მექანიზმი	e-HRMS/ ახალი სტანდარტი	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	სსიპ-საფინანსო ანალიტიკური სამსახური; UNDP	2020/IV
6.1.2. e-HRMS-ის ადაპტირება ადამიანური რესურსების მართვის სხვა სისტემებთან	პროგრამა ადაპტირებულია სხვა HRM ელექტრონულ პროგრამებთან	e-HRMS/ ახალი სტანდარტი	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	სსიპ-საფინანსო ანალიტიკური სამსახური; UNDP	2021/II
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 6.2.</b>	HR.GOV.GE-ს სისტემა განახლებულია და დაკავშირებულია eHRMS-თან	<b>საბაზისო</b>	<b>საშუალოვადიანი სამიზნე</b>	<b>საბოლოო სამიზნე</b>	
		2019	2020	2021	
		<p>HR.GOV.GE არ არის დაკავშირებული e-HRMS-თან და ართულებს დახურული კონკურსების მართვის პროცესს</p>	<p>შემუშავებულია სისტემის გაუმჯობესების კომპონენტები და დაწყებულია დაკავშირების პროცესი</p>	<p>eHRMS-იდან შესაძლებელია დახურული კონკურსების გამოცხადება</p>	
<b>რისკი</b>	არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი				

**საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა**

აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული	შესრულების ვადა
6.2.1. HR.GOV.GE-ს სისტემის განახლება	HR.GOV.GE აქვს განახლებული კონკურსის შედეგების ფუნქციონალი, ვებგვერდს აქვს კონკურსის ეტაპებთან დაკავშირებული სრულყოფილი ინფორმაციის ამოღების საშუალება	HR.GOV.GE	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	სსიპ-საფინანსო ანალიტიკური სამსახური	2021/III
6.2.2. HR.GOV.GE-ს ახალი ფუნქციონალის დამატება	HR.GOV.GE-ის ონლაინ დახმარების სისტემა განახლდა და დაემატა ე.წ. „ბოტის“ და ასევე, სტაჟირების ფუნქციონალი	HR.GOV.GE-ის ონლაინ დახმარება	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	სსიპ-საფინანსო ანალიტიკური სამსახური	2021/IV
<b>ამოცანა 7</b>	<b>საჯარო სამსახურის ბიუროს სამუშაოს აღწერილობებისა და შეფასების სისტემის განახლება</b>				
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 7.1.</b>	განახლებული სამუშაოს აღწერილობები	<b>საბაზისო</b>	<b>სამულოვადიანი სამიზნე</b>	<b>საბოლოო სამიზნე</b>	
		2019	2020	2021	
		დამტკიცებულია სამუშაოს აღწერილობები. შეფასება ხორციელდება კომპეტენციებზე დაფუძნებული მეთოდის შესაბამისად	საჯარო სამსახურის ბიუროს პოზიციათა ანალიზი	განახლებული სამუშაოს აღწერილობები დამტკიცებულია	
<b>რისკი</b>	არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი				
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული	შესრულების ვადა
7.1.1. ბიუროს თანამშრომლებისთვის სამუშაოს ანალიზის კითხვარის დაგზავნა და ინტერვიუების ჩატარება	სამუშაოს ანალიზის კითხვარი და ინტერვიუს კითხვარი	დაგზავნილი შეტყობინებები და ინტერვიუების ოქმები	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	EU - Twinning	2020/II
7.1.2. ბიუროს პოზიციათა სამუშაოს ანალიზი და ფუნქციების სტანდარტიზაცია	სამუშაოს ანალიზისა და ფუნქციათა სტანდარტიზაციის დოკუმენტი	სამუშაოს აღწერილობის ახალი ფორმა	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	EU - Twinning	2020/III
7.1.3. ბიუროს პოზიციათა სამუშაოს აღწერილობების დახვეწა	ბიუროს პოზიციათა სამუშაოს აღწერილობების განახლებული ფორმა შემუშავებულია	ბიუროს უფროსის ბრძანება სამუშაოს აღწერილობის დამტკიცების შესახებ	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	EU - Twinning	2020/IV
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 7.2.</b>	საჯარო სამსახურის ბიუროს შეფასების სისტემის დახვეწა	<b>საბაზისო</b>	<b>სამულოვადიანი სამიზნე</b>	<b>საბოლოო სამიზნე</b>	
		2019	2020	2021	
		შეფასება ხორციელდება კომპეტენციებზე დაფუძნებული მეთოდის შესაბამისად	შემუშავებულია შეფასების ინდიკატორები თითოეული დეპარტამენტის სპეციფიკის გათვალისწინებით	ბიუროს თანამშრომელთა მიერ შესრულებული სამუშაო ფასდება შეფასების ახალი მეთოდოლოგიის შესაბამისად	

**საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა**

რისკი	არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი და ბიუროს თანამშრომელთა მოტივაცია/შზაობა				
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული	შესრულების ვადა
7.2.1. საჯარო სამსახურის ბიუროს შესრულებული სამუშაოს შეფასების წესის შემუშავება	შესრულებული სამუშაოს შეფასების ახალი წესის პროექტი შემუშავებული და დამტკიცებულია	შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ ბიუროს უფროსის ბრძანება	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი		2020/II
7.2.2. შეფასების ინდიკატორის შემუშავება თითოეული დეპარტამენტისა და პოზიციის სპეციფიკის გათვალისწინებით	ახალი ინდიკატორები შემუშავებული და გაწერილია	შეფასების წესი	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი		2020/III
<b>ამოცანა 8</b>	<b>სტაჟირების სისტემის დახვეწა</b>				
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 8.1.</b>	განახლებული Stajireba.gov.ge-ის ვებგვერდი და სტაჟირების სისტემა	<b>საბაზისო</b>	<b>საშუალოაღივანი სამიზნე</b>	<b>საბოლოო სამიზნე</b>	
		2019	2020	2021	
		Stajireba.gov.ge-ის ფუნქციონალი არ არის მომხმარებელზე ორიენტირებული. სტაჟირების სისტემა არ უზრუნველყოფს კონკურენტულ შერჩევას.	Stajireba.gov.ge-ს დამატებული აქვს ახალი ფუნქციონალი	სტაჟირების სისტემა განახლებულია და ვებგვერდი ადაპტირებულია მომხმარებელთა საჭიროებებზე	
<b>რისკი</b>	არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი; სექტორული პოლიტიკის ცვლილება				
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული	შესრულების ვადა
8.1.1.საერთაშორისო პრაქტიკის კვლევა	კვლევა ჩატარებულია და საუკეთესო პრაქტიკის შესახებ დოკუმენტი მომზადებულია	კვლევა გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	EU - Twinning	2020/IV
8.1.2. სახელმწიფო სტაჟირების შესახებ დადგენილების განახლება	სახელმწიფო სტაჟირების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი შემუშავებულია	დადგენილების პროექტი	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	სსიპ-საფინანსო-ანალიტიკური სამსახური	2021/II
8.1.3. Stajireba.gov.ge-ის ფუნქციონალის განახლება	სახელმწიფო სტაჟირების ვებგვერდზე დაწესებულებების მიერ ხდება ვაკანსიების აქტივობა	Stajireba.gov.ge	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	სსიპ-საფინანსო-ანალიტიკური სამსახური	2021/III

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

ამოცანა 9	საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა				
ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 9.1.	1.სამინისტროების წილი, რომლებმაც საჯარო სამსახურის ბიუროს წარუდგინა პროფესიული განვითარების გეგმები და ანგარიშები 2. სამინისტროების წილი,რომელთა თანამშრომლებსაც გავლილი აქვთ სავალდებულო პროფესიული განვითარების პროგრამა 3. სამინისტროებში მენეჯერების წილი, რომელთა თანამდებობაზე მიღება მოხდა საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით გათვალისწინებული კონკურსის ახალი მარეგულირებელი ნორმების შესაბამისად	საბაზისო	საშუალოგადიანი სამიზნე	სახილო სამიზნე	
		2019	2020		
		1.0% 2.0 3. 20%	1.90% 2. 60% 3. 100%		
<b>რისკი</b>	პროფესიული განვითარების პროგრამების შესყიდვების პროცედურა, საჯარო დაწესებულებების მიერ ბიუჯეტში ფინანსური რესურსის გაუთვალისწინებლობა პროგრამების დასაფინანსებლად				
<b>აქტივობა</b>	<b>აქტივობის შედეგის ინდიკატორი</b>	<b>დადასტურების წყარო</b>	<b>პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული</b>	<b>შესრულების ვადა</b>
9.1.1. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მოქმედების სფეროში შემავალი სამინისტროებისგან წარმოდგენილი მოხელეთა პროფესიული განვითარების გეგმების და ანგარიშების ანალიზი	ბიუროს მიერ განხილული და გაანალიზებულია მიღებული პროფესიული განვითარების გეგმები და ანგარიშები; ანალიზის საფუძველზე გამოკვეთილია ხარვეზები	ოფიციალური წერილები	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	სამინისტროები	2020/IV
9.1.2. საჯარო სამსახურში დასაქმებული მენეჯერებისთვის პროფესიული განვითარების პროგრამის შემუშავების ხელშეწყობა, რომელიც უზრუნველყოფს მათი მენეჯერული უნარების განვითარებას სტრატეგიული დაგეგმვისა და ორგანიზაციის მართვის საკითხებში	ახლად მოსული მენეჯერებისათვის სავალდებულო ტრენინგი ჩატარებულია	დასწრების ფურცელი; შეფასების ფორმები; ოფიციალური წერილები	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	სამინისტროები	2020/IV
9.1.3. პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამების რეიტინგის შემუშავება და გამოქვეყნება	აკრედიტებული პროფესიული განვითარების პროგრამების რეიტინგები შექმნილია და მასზე ინფორმაცია ხელმისაწვდომია	პროფესიული განვითარების პროგრამების რეიტინგი	საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო; სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი	2020/IV

საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

ამოცანა 10	სამართლებრივი აქტების და პრაქტიკის გაანალიზება, განზოგადება და ერთგვაროვანი მიდგომების დანერგვის ხელშეწყობა				
ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 10.1.	„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის და შესაბამისი კანონქვემდებარე აქტები გაანალიზებულია და მიმდინარეობს სამართლებრივი აქტების ერთგვაროვანი აღსრულების ხელშეწყობა	საბაზისო	საშუალოვადიანი სამიზნე	საბოლოო სამიზნე	
		2019	2020	2021	
		ცვლილებები შესულია რიგ სამართლებრივ აქტებში, მათ შორის „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში	განხორციელებულია რიგი სამართლებრივი აქტების ანალიზი და პრაქტიკის განზოგადება, რის შედეგადაც მომზადებულია დამხმარე სახელმძღვანელოს სამუშაო ვერსია	განხორციელებულია რიგი სამართლებრივი აქტების ანალიზი და პრაქტიკის განზოგადება, რის შედეგადაც მომზადებულია დამხმარე სახელმძღვანელოს საბოლოო ვერსია	
რისკი	სექტორული პოლიტიკის ცვლილება; საკითხის სხვადასხვა უწყების დონეზე შეუთანხმებლობა; დასაბუთებული გადაწყვეტილების დაგვიანებით ჩაბარება; პრაქტიკულ შემთხვევებზე მომართვიანობის სიმცირე				
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული	შესრულების ვადა
10.1.1. პრაქტიკული (მათ შორის სასამართლო პრაქტიკის) შემთხვევებისა და ნორმატიული აქტების სისტემურ-ტექნიკური ანალიზის განხორციელება	გაანალიზებული პრაქტიკული შემთხვევების და გასაუმჯობესებელი/გადასაწყვეტი სისტემურ-ტექნიკური საკითხების რაოდენობა	წერილობითი რეკომენდაციები და სხვა წერილობითი კორესპოდენცია	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი		2020/IV
10.1.2. კონსულტაციების/კორესპოდენციის ფარგლებში წამოჭრილი პრობლემური საკითხების იდენტიფიცირება	იდენტიფიცირებული პრობლემური საკითხების რაოდენობა	შეხვედრების ოქმები, კორესპოდენციის წერილობითი ფორმა	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი		2020/IV



საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

<p>10.1.3. ეთიკასთან, ინტერესთა შეუთავსებლობასთან და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის ნორმებთან (რეორგანიზაცია, შეფასება, მობილობა და სხვ.) დაკავშირებით წამოჭრილი პრობლემების იდენტიფიცირება და პრაქტიკის განზოგადება</p>	<p>გაანალიზებული პრობლემების რაოდენობა (ეთიკა, მონიტორინგი, კანონის მუხლები)</p>	<p>წერილობითი რეკომენდაცია და სხვა წერილობითი კორესპოდენცია</p>	<p>ადმინისტრაციული დეპარტამენტი; დეკლარირების უზრუნველყოფის დეპარტამენტი; დეკლარაციების მონიტორინგის დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი</p>	<p>ანალიტიკური დეპარტამენტი</p>	<p>2021/II</p>
<p>10.1.4. კანონში და კანონქვემდებარე აქტში საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების მარეგულირებელ ნორმებში შესატანი ცვლილებების პროექტის მომზადება</p>	<p>ცვლილებებზე მომუშავე სამუშაო ჯგუფი შექმნილია. ცვლილებების პროექტი მომზადებულია. გამართულია სულ მცირე 3 საჯარო განხილვა კანონში და კანონქვემდებარე აქტში შესატანი ცვლილებების პროექტის შესახებ, კანონის პროექტი წარდგენილია მთავრობისთვის</p>	<p>კანონის ცვლილების პროექტი</p>	<p>ადმინისტრაციული დეპარტამენტი</p>	<p>მთავრობის ადმინისტრაცია</p>	<p>2020/IV</p>
<p><b>ამოცანა 11</b></p>	<p><b>ბიუროს კომუნიკაციის სტრატეგიის დამტკიცება</b></p>				
<p><b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 11.1.</b></p>	<p>კომუნიკაციის სტრატეგიის დოკუმენტი</p>	<p><b>საბაზისო</b></p>	<p><b>საშუალოვადიანი სამიზნე</b></p>	<p><b>საბოლოო სამიზნე</b></p>	
		<p>2019</p>	<p>2020</p>	<p>2021</p>	
		<p>N/A</p>	<p>კომუნიკაციის სტრატეგიის სამუშაო დოკუმენტი</p>	<p>კომუნიკაციის სტრატეგიის დამტკიცებული დოკუმენტი</p>	
<p><b>რისკი</b></p>	<p>არასაკმარისი ადამიანური და მატერიალური (ფინანსური) რესურსი;</p>				

საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული	შესრულების ვადა
11.1.1. კომუნიკაციის სტრატეგიის დოკუმენტის პროექტის შედგენა	სამუშაო დოკუმენტი	კომუნიკაციის სტრატეგიის დოკუმენტის პროექტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი		2021/I
11.1.2. სამუშაო შეხვედრების და ფოკუს ჯგუფების ჩატარება	სულ მცირე 2 სამუშაო შეხვედრა და 2 ფოკუს ჯგუფი ჩატარებულია	დასწრების ფურცელი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი		2021/III
11.1.3. კომუნიკაციის სტრატეგიის დოკუმენტის დამტკიცება	კომუნიკაციის სტრატეგიის დოკუმენტის საბოლოო ვერსია შემუშავებულია	კომუნიკაციის სტრატეგიის შემუშავებული დოკუმენტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი		2021/IV

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

ამოცანა 12	თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის გაძლიერება; საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და კორუფციის პრევენციის მექანიზმების პრაქტიკის გაუმჯობესება				
ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 12.1.	იმ მექანიზმების წილი, რომელთა გამოყენება პრაქტიკაში გაუმჯობესდა	საბაზისო	საშუალოვადიანი სამიზნე	საბოლოო სამიზნე	
		2019	2020	2021	
		N/A			
რისკი	დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის შეუთავსებლობა მონაცემთა სხვა ბაზებთან; არასაკმარისი ადამიანური და ფინანსური რესურსი				
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული	შესრულების ვადა
12.1.1. სამუშაო ჯგუფის მიერ დეკლარაციების შერჩევის მეტოდოლოგიაზე რეკომენდაციების შემუშავება	შემუშავებულია მონიტორინგის სისტემის დახვეწის სახელმძღვანელო მეთოდოლოგია	ფუნქციონალის აღწერა - სამუშაო დოკუმენტი	დეკლარაციების მონიტორინგის დეპარტამენტი		2020/II
12.1.2. მონიტორინგის სისტემის დახვეწასთან დაკავშირებული რეკომენდაციების ასახვა შესაბამის სამართლებრივ დოკუმენტებში	რეკომენდაციები, საჭიროების შემთხვევაში, ასახულია შესაბამის სამართლებრივ დოკუმენტებში	სამართლებრივი დოკუმენტები	დეკლარაციების მონიტორინგის დეპარტამენტი		2020/IV
12.1.3. თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით, ტრენინგების და სამუშაო შეხვედრების ჩატარება	ჩატარებულია სულ მცირე 3 ტრენინგი და 3 სამუშაო შეხვედრა	ტრენინგის და სამუშაო შეხვედრის დასწრების ფურცელი	დეკლარაციების მონიტორინგის დეპარტამენტი		2020/IV

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

ამოცანა 13	დეკლარაციების შევსების ელექტრონული სისტემის დახვეწა და განახლება				
<b>ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 13.1.</b>	დეკლარაციების შევსების სისტემის ინსტრუქცია შემუშავებულია და სისტემა დაკავშირებულია მონაცემთა სხვა ბაზებთან; გაზრდილია სისტემის შესახებ ცნობიერება	საბაზისო	საშუალოვადიანი სამიზნე	საბოლოო სამიზნე	
		2019	2020	2021	
		დეკლარაციების შევსების სისტემის ფუნქციონალი	დეკლარაციების შევსების სისტემის განახლებული პლატფორმა	დეკლარაციების შევსების სისტემის შესახებ გაზრდილი ცნობიერება	
<b>რისკი</b>	შემსრულებლის მხრიდან ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულება; სამიზნე ჯგუფებისთვის ინფორმაციის არაოპერატიულად მიწოდება				
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	პარტნიორი უწყება ან სტრუქტურული ერთეული	შესრულების ვადა
13.1.1. ელექტრონული სისტემის განახლებისთვის საჭირო სამუშაო შეხვედრების ჩატარება	ჩატარებულია სულ მცირე 2 შეხვედრა	დასწრების ფურცელი	დეკლარირების უზრუნველყოფის დეპარტამენტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი, HR დეპარტამენტი	2020/ II
13.1.2. დეკლარაციების შევსების ელექტრონული სისტემის დახვეწის მიზნით ფუნქციონალის შემუშავება	შემუშავებულია ფუნქციონალი	ფუნქციონალი გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	დეკლარირების უზრუნველყოფის დეპარტამენტი		2020/ II
13.1.3. თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების შევსების ფუნქციონალის გაუმჯობესება	დეკლარაციების შევსების განახლებული პლატფორმა ფუნქციონირებს	დეკლარაციების შევსების პლატფორმა	დეკლარირების უზრუნველყოფის დეპარტამენტი		2020/ III
13.1.4. ელექტრონული პროგრამის სხვა ბაზებთან დაკავშირება	ელექტრონული სისტემა დაკავშირებულია მონაცემთა სხვა ბაზებთან	მონაცემთა სხვა ბაზებთან ინტეგრირებული სისტემა	დეკლარირების უზრუნველყოფის დეპარტამენტი		2020/ III
13.1.5. დეკლარაციების შევსებასთან დაკავშირებით სახელმძღვანელოს შემუშავება	სახელმძღვანელო შემუშავებულია	სახელმძღვანელო გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	დეკლარირების უზრუნველყოფის დეპარტამენტი	დონორი ორგანიზაცია	2020/III

## საჯარო სამსახურის ბიუროს 2020-2021 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

13.1.6. სისტემის შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით ტრენინგების ჩატარება	ჩატარებულია სულ მცირე 3 ტრენინგი	დასწრების ფურცელი	დეკლარირების უზრუნველყოფის დეპარტამენტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი	2020/III
13.1.7. ელექტრონული პროგრამის გამოყენებასთან დაკავშირებით, ხშირად დასმული კითხვების გათვალისწინებით, ინსტრუქციის შემუშავება	შემუშავებულია ინსტრუქცია	ინსტრუქცია გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	დეკლარირების უზრუნველყოფის დეპარტამენტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი	2020/ IV