



საჯარო  
სამსახურის  
ბიუროს

20  
22

წლის  
საქმიანობის  
ანგარიში

# საჩივრი

1. ადამიანური რესურსების მართვა	3
2. თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დაკლარაციების შევსებისა და მონიტორინგის პროცესი	14
3. გენდერი და მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის დაგეგმვა საჯარო სამსახურში	16
4. საჯარო სამსახურის ბიუროს ინსტიტუციური გაძლიერება	18
5. საჯარო სამსახურის მედგომის უზრუნველყოფა პროფესიული უნარების სრულყოფის ინოვაციური მექანიზმების ინსტიტუციონალიზაციის ხელშეწყობით	19
6. საჯარო სამსახურის მოქნილობის ხელშეწყობა ლიდერობის გაძლიერებისა და ქცევითი ცვლილებების მხარდაჭერის გზით	21
7. საჯარო სამსახურის კვირეული	26
8. საერთაშორისო თანამშრომლობა	28
9. საკანონმდებლო ცვლილებები და სასამართლო პროცესები	30
2022 წლის სტატისტიკა საჯარო სამსახურში	32

# 1

## ადამიანური რესურსების მართვა\*

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნათა გათვალისწინებით, საჯარო დაწესებულებაში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის უზრუნველყოფისათვის, საჯარო სამსახურის ბიურო, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, აგრძელებს მუშაობას საჯარო სამსახურის სფეროში არსებული მდგომარეობის შესწავლისა და ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების მონიტორინგის მიმართულებით.

**ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე – [www.hr.gov.ge](http://www.hr.gov.ge) – გამოცხადდა 6186 ვაკანსია, აქედან 3181 – ღია კონკურსი, 354 – დახურული, 625 – შიდა, 967 – გამარტივებული, 1021 – სტაჟირება და 38 – სხვა**

**მიღება საჯარო სამსახურში.** კონკურსის მონაწილე კანდიდატის უფლების დაცვისა და კონკურსის პირველ ეტაპზე კანდიდატის მიერ გაკეთებული განაცხადის ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის გადამოწმების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიმართა 32-მა კანდიდატმა 34 ვაკანტურ პოზიციასთან დაკავშირებით. საკონკურსო პირობების და განაცხადის შესაბამისობის გადამოწმების შემდეგ, ბიუროს რეკომენდაციით, კონკურსის მომდევნო ეტაპზე დაშვებულ იქნა 2 კანდიდატი 2 ვაკანსიაზე.

**დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გადამოწმება.** საანგარიშო პერიოდში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 28-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, მოხელის თითოეული თანამდებობისთვის თანამდებობის სპეციფიკის და ამ თანამდებობისათვის დადგენილი სამუშაო აღწერილობის შინაარსის გათვალისწინებით, საჯარო სამსახურის ბიურომ განიხილა და შეითანხმა 638 საჯარო დაწესებულების 2641 პოზიციის დამატებითი საკვა-

\* ანგარიშში მონაცემები დამუშავებულია 2022 წლის 22 დეკემბრის მდგომარეობით.



ლიფიკაციო მოთხოვნები. ამასთანავე, 193 საჯარო დაწესებულებას ბიურომ რეკომენდაციის სახით გაუზიარა მოსაზრებები, წინადადებები და შენიშვნები მისი კომპეტენციის ფარგლებში.

**საკონკურსო კომისიის ოქმების ანალიზი.** „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლის შესაბამისად, საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების მონიტორინგისა და ერთგვაროვანი პრაქტიკის დანერგვის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიურომ შეისწავლა საჯარო დაწესებულებებში მოხელეთა შესარჩევი კონკურსების მიმდინარეობის პროცესი. აღნიშნული მიზნით, ბიურომ მიმართა როგორც ცენტრალურ, ისე ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო დაწესებულებას, სასამართლო ორგანოს, ასევე, საჯარო სამართლის იურიდიული პირსა და საქვეუწყებო დაწესებულებას, ღია, დახურული და შიდა კონკურსის ფარგლებში, საკონკურსო კომისიის შესაბამისი დოკუმენტაციის წარმოდგენის მიზნით. შერჩევის პროცესთან დაკავშირებული მდგომარეობის კომპლექსურად აღქმის მიზნით, 2022 წლის მონაცემებით, ოქმები გამოთხოვილ იქნა იმ საჯარო დაწესებულებებიდან, რომელშიც მიმდინარე კონკურსის გასაუბრების ეტაპს, მონიტორინგის მიზნით, დაესწრო ბიუროს წარმომადგენელი. გამოთხოვილი ინფორმაციის შედეგად გაანალიზდა 25 საჯარო დაწესებულების მიერ გამოგზავნილი საკონკურსო დოკუმენტაცია. მიღებული დოკუმენტაციის განხილვისა და ანალიზის შედეგად გამოვლინდა რამდენიმე მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც საჭიროებს დახვეწას „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონმდებლობის ერთგვაროვანი აღსრულების მიზნით:

### კომისიის შემადგენლობა

- ძირითადად დაცულია კონკურსის წესით განსაზღვრული შემადგენლობა; თუმცა, ზოგიერთ შემთხვევაში ბუნდოვანია კომისიის დამოუკიდებელი, მონვეული სპეციალისტის ან სხვა სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენლის ვაკანტური თანამდებობის სპეციფიკასთან შესაბამისობის საკითხი;
- უმეტესწილად, კომისია შექმნილია მხოლოდ კონკრეტულ ვაკანტურ თანამდებობაზე კანდიდატის შერჩევის მიზნით, ხოლო ზოგიერთ შემთხვევაში, კომისიები იქნება კონკრეტული სტრუქტურული ერთეულის ფარგლებში არსებულ მოხელის ვაკანტურ თანამდებობებზე პირთა შერჩევის მიზნით.
- გაანალიზებულ შემთხვევათა აბსოლუტურ უმრავლესობაში დაცულია კომისიის წევრთა კვოტა (მინიმუმ 3 წევრი), რაც განაპირობებს კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებას.

### კანდიდატის შეფასება

- კანდიდატის შეფასებისთვის, ძირითადად განსაზღვრულია მხოლოდ ორი ან სამი ეტაპი. უმეტესწილად კანდიდატები ფასდებიან გასაუბრების გზით და ხშირად ზეპირი დავალების გამოყენებით. ხშირ შემთხვევაში არ არის დასაბუთებული თუ რატომ არ ფასდება კანდიდატი წერითი ან/და ზეპირი დავალების ეტაპების გამოყენებით.
- ზეპირი დავალების ეტაპი ძირითადად მოიცავს კანდიდატის საკონკურსო თემატიკის ცოდნის შეფასებას. ასეთ შემთხვევებში, ხშირად არ ახლავს კონკრეტული შეფასების ფორმა, კრიტერიუმები, მინიმალური და მაქსიმალური ქულები, რაც კიდევ უფრო გამჭვირვალეს



გახდიდა შეფასების პროცესს და გასაჩივრების შემთხვევაში, მიღებულ შედეგთან დაკავშირებით სრულყოფილ ინფორმაციას მიაწვდიდა კანდიდატს.

- საანგარიშო პერიოდში განხილულ არც ერთ ოქმში არ არის მითითებული ინფორმაცია კანდიდატის შეფასების ეტაპად წერიტი დავალების კომპონენტების გამოყენების თაობაზე.
- გასაუბრების ეტაპის ოქმებში, ხშირად მიუთითებენ ინფორმაციას კანდიდატის უნარ-ჩვევების შეფასებასთან დაკავშირებით, ხოლო კრიტერიუმები ან კომპონენტები უნარ-ჩვევების შეფასებისთვის, ძირითადად არ არის განსაზღვრული.
- ამასთან, ანალიზის ეტაპზე, გამოიკვეთა, რომ ძირითადად, გასაუბრება ტარდება არასტრუქტურირებულ ფორმატში და კონკრეტული შეკითხვები წინასწარ არ არის განსაზღვრული.
- განხილული ოქმების თითქმის აბსოლუტურ უმრავლესობაში, კანდიდატის მიმართ კომისიის მიერ გადამწყვეტილების მიღების ფორმად განსაზღვრულია კენჭისყრის მეთოდი და ნაკლებად არის გამოყენებული ქულათა სისტემა, რაც კიდევ უფრო ობიექტურს გახდიდა შერჩევის პროცესს.

**კანდიდატთან გასაუბრების მონიტორინგი.** საჯარო სამსახურის ბიურომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულების მიზნით განახორციელა საჯარო დაწესებულებებში კონკურსის დროს მიმდინარე გასაუბრების ეტაპის მონიტორინგი. ბიუროს წარმომადგენელი გასაუბრების ეტაპს აკვირდებოდა ელექტრონული რესურსების გამოყენებით. უნდა აღინიშნოს, რომ საჯარო დაწესებულებები წინა პერიოდთან შედარებით კარგად უწევენ ორგანიზებას დისტანციურ რეჟიმში მიმდინარე გასაუბრების ჩატარებას. თუმცა, ზოგიერთი დაწესებულების შემთხვევაში, კვლავ გამოწვევად რჩება ტექნიკური ასპექტები, რომელიც აფერხებს როგორც თავად გასაუბრების, ისე მონიტორინგის განხორციელების პროცესს (მაგ: ხმის, ვიდეო კამერის, ინტერნეტის, ელექტრო აქსესუარების გამართულობის პრობლემა).

საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენელი საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში, დააკვირდა 15 სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებაში, მოხელის ყველა რანგის თანამდებობაზე გამოცხადებული შიდა, დახურული და ღია კონკურსის ფარგლებში ჩატარებული გასაუბრების პროცესს. გასაუბრების მონიტორინგის პროცესში გამოვლინდა მნიშვნელოვანი საკითხები, რომლებიც საჭიროებს გაუმჯობესებას:

- ზოგიერთ შემთხვევაში, კომისია შექმნილი იყო არა კონკრეტული ვაკანტური პოზიციისთვის, არამედ – მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე ერთდროულად გამოცხადებული რამდენიმე კონკურსისთვის.
- კომისიების უმრავლესობაში დამოუკიდებელი, მონვეული სპეციალისტი არის ერთიდაიგივე პირი, რომელიც პოზიციის სპეციფიკის მიუხედავად, სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის ვაკანტური თანამდებობებისთვის შექმნილ საკონკურსო კომისიებში მონაწილეობს აღნიშნული სტატუსით. შემთხვევათა გარკვეულ ნაწილში, მონვეული სპეციალისტი განსაზღვრულია კომისიის შემადგენლობაში, თუმცა, ფაქტობრივად არ ესწრება გასაუბრების პროცესს.



- გასაუბრების პროცესს მხოლოდ ერთეულ შემთხვევებში ესწრება დაწესებულების გენდერზე პასუხისმგებელი პირი და პროფესიული კავშირის წარმომადგენელი.
- რამდენიმე შემთხვევაში დარღვეული იყო პროცედურული საკითხები, კანდიდატებისთვის გასაუბრების ჩანერის შესაძლებლობის შეთავაზებასთან, აცილების შესახებ ინფორმირებასთან და კომისიის შემადგენლობის წარდგენასთან დაკავშირებით.
- მხოლოდ ერთეულ შემთხვევებში იყო გამოყენებული ელექტრონული საშუალებები კომისიის წევრებისთვის. კანდიდატის რეზიუმე და შეფასების ფორმები, ძირითადად, წარმოდგენილი იყო მატერიალური სახით.
- იკვეთებოდა ტენდენცია გასაუბრების პროცესის მხოლოდ კომისიის თავმჯდომარის ჩართულობით წარმართვის კუთხით და შეიმჩნეოდა კომისიის დანარჩენ წევრთა, მათ შორის, ადამიანური რესურსების მართვის სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენლის პასიური ჩართულობა კანდიდატის შეფასების პროცესში.
- კანდიდატთან ინტერვიუ, ძირითადად, მიმდინარეობდა არასტრუქტურირებულად. უმეტეს შემთხვევაში, წინასწარ არ იყო შემუშავებული სტრუქტურირებული კითხვარი, რაც ამცირებს კანდიდატის შეფასების პროცესში კომისიის წევრთა თანაბარ ჩართულობას, კანდიდატთან გასაუბრების დროის ეფექტიანად და თანაბრად მართვის შესაძლებლობას.
- ზეპირი დავალების ეტაპზე, ძირითადად, გამოყენებული იყო დახურული ტიპის შეკითხვები, რომელიც შეიძლება შედეგიანი იყოს ფაქტობრივი ცოდნის გამოვლენისთვის, თუმცა, ნაკლებად ეფექტიანს ხდის კანდიდატის შესაბამისი კომპეტენციების შეფასების ტრილში.
- რამდენიმე გასაუბრებისას ნაკლებად იყო გამოყენებული მოტივაციისა და პიროვნული მახასიათებლების შესაფასებელი წინასწარ განსაზღვრული ფორმები. კანდიდატთა შეფასების ფორმები და კრიტერიუმები ზოგიერთ შემთხვევაში განერილია ზოგადად, რაც ზრდის კომისიის წევრთა მხრიდან სუბიექტური ინტერპრეტაციების რისკებს.
- გადაწყვეტილებები კანდიდატთან დაკავშირებით, ძირითადად მიიღება ხმათა უმრავლესობით და კენჭისყრით, ქულათა სისტემა მხოლოდ იშვიათ შემთხვევაშია გათვალისწინებული, რაც ზრდის სუბიექტური შეფასებების რისკს.
- დაწესებულებების უმეტესობაში ახდენენ კანდიდატის ინფორმირებას გასაუბრების შედეგის შეტყობინების ვადებთან დაკავშირებით და კანდიდატს აძლევენ კომისიის წევრებისთვის სასურველი შეკითხვის დასმის შესაძლებლობას. ზოგიერთ დაწესებულებაში კანდიდატთან კომუნიკაციის აღნიშნული დეტალების გათვალისწინების მხრივ გამოწვევები ჯერ კიდევ არსებობს.

**გამარტივებული კონკურსის გარეშე გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების მონიტორინგი.** საანგარიშო პერიოდში საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ გადამოწმდა სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებაში გამარტივებული საჯარო კონკურსის გარეშე გაფორმებული 1389 შრომითი ხელშეკრულება. გაფორმებული ხელშეკრულებების დამუშავების შედეგად, გამოიკვეთა სხვადასხვა ტიპის ხარვეზები, რომლებიც ძირითადად ეხებოდა შემდეგ ასპექტებს:

- ხელშეკრულებების ნაწილში (5,0%), შესასრულებელი ფუნქციები არის ზოგადი ხასიათის, რის გამოც რთულდება დადგინდეს მათი დამხმარე ან არამუდმივი ხასიათი;



- ზოგიერთ ხელშეკრულებაში (4,9%) ასახული ფუნქციები შეესაბამება პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ განსახორციელებელ ფუნქციებს და არ ატარებს დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების შინაარსს;
- ნაწილი ხელშეკრულებით (1,2%) საერთოდ არ არის გათვალისწინებული შესასრულებელი ფუნქციები.

საანგარიშო პერიოდში გადამონმებული შრომითი ხელშეკრულებებიდან ცენტრალური ხელისუფლების დონეზე გაფორმებულია 583 ხელშეკრულება, რეგიონულ დონეზე – 588, სასამართლო სისტემაში – 41, პარლამენტის აპარატში – 76, აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საჯარო დაწესებულებებში – 60, ხოლო აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის საჯარო დაწესებულებებში – 41 შრომითი ხელშეკრულება.

**სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა.** „საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის N410 დადგენილების შესაბამისად, საანგარიშო პერიოდში სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის გაზაფხულის ნაკადზე გამოცხადდა 2256 ვაკანსია. გამოცხადებულ ვაკანსიებზე დარეგისტრირდა 147 სტაჟირების მსურველი, აქედან 13 კურსდამთავრებულისა და 134 სტუდენტის სტატუსით. 147 სტაჟიორიდან 137 სტაჟიორი დარეგისტრირდა თბილისის მასშტაბით გამოცხადებულ ვაკანსიებზე, ხოლო რეგიონების მასშტაბით კი – 10 სტაჟიორი.

სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის დახვეწისა და გაუმჯობესების მიზნით ჩატარდა სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის მიმართ დაინტერესებული მხარეების დამოკიდებულების კვლევა. კვლევის პროცესში გამოიკითხა 500-მდე სტუდენტი/კურსდამთავრებული და 200-მდე საჯარო დაწესებულება. გარდა ამისა, კვლევის ფარგლებში 19 საგანმანათლებლო დაწესებულების წარმომადგენლებთან ჩატარდა 3 ფოკუსირებული დისკუსია, სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის საჭიროებებისა და გაუმჯობესების გზების იდენტიფიცირებისათვის.

2022 წლის 8 სექტემბერს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში განხორციელებული ცვლილების საფუძველზე, საკანონმდებლო დონეზე ახლებურად მოწესრიგდა საჯარო სამსახურში სტაჟირების გავლის წესი და პირობები, სტაჟიორთა შერჩევა გახდა კონკურენტული ნაცვლად დასწრების პრინციპისა, სტაჟირების პერიოდის მაქსიმალურ ვადად განისაზღვრა 12 თვე, ხოლო 2022 წლის 1 ნოემბრიდან დაწყებული სტაჟირება ჩაითვლება სამსახურის საერთო სტაჟში. აღნიშნული კი ხელს შეუწყობს ახალი უნარებისა და კომპეტენციების შემოდინებას საჯარო სამსახურის სისტემაში. ამ ეტაპზე, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადდა სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი, რომელიც გაზიარებული საჯარო დაწესებულებებთან საბოლოო რეკომენდაციებისა და შენიშვნების წარმოსადგენად.

**პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობა და რეზერვი.** ბიურო თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, ჩართული იყო საჯარო დაწესებულებების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატის შემცირებისას მოხელის მობილობის პროცესში. საანგარიშო პერიოდში 51 საჯარო დაწესებულებაში განხორციელდა რეორგანიზაცია. გარე მობილობის პროცედურის განხორციელების მიზნით საჯარო სამსახურის ბიუროში შე-



მოსულია 31 განცხადება. საჯარო დაწესებულებების მიერ მონოდებულ მონაცემებზე დაყრდნობით, მობილობას დაექვემდებარა 194 პირი. საანგარიშო პერიოდში, გარე მობილობის საფუძველზე, რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებული ვერც ერთი პირის მობილობა ვერ განხორციელდა. ამჟამად მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხულია 289 მოხელე.

**სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა.** „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ მოხელის თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნით, საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი თანამდებობების მოძიების მიზნით, სსიპ – საჯარო სამსახურის ბიუროში შემოსულია 7 საჯარო დაწესებულების სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული 7 მოხელის თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე. შედეგად, საჯარო დაწესებულებების მიერ გამოგზავნილ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, სამსახურში აღსადგენი მოხელეები ჩაირიცხნენ მოხელეთა რეზერვში და მიეცათ კანონით განსაზღვრული განაცდური ხელფასი და კომპენსაცია.

**სტრატეგიული ადამიანური რესურსების მართვა.** საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის მხარდაჭერით, შემუშავდა სამუშაო ძალის დაგეგმვის მეთოდოლოგიის პირველადი დოკუმენტი. აღნიშნული მეთოდოლოგიის ადაპტაციის მიზნით, მიმდინარეობს სამუშაო ძალის დაგეგმვის პროცესის პილოტირება. მიმდინარე პილოტირების პროცესის დასრულებისთანავე, შემუშავდება სამუშაო ძალის დაგეგმვის მეთოდოლოგიის საბოლოო დოკუმენტი. სამუშაო ძალის დაგეგმვის პროცესი ერთ-ერთი ფუნდამენტური რგოლია ადამიანური რესურსების მართვის ციკლში და ამდენად, ამ მიმართულებით შემუშავებული სახელმძღვანელო მნიშვნელოვნად დაეხმარება ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე პასუხისმგებელ პირებს ადამიანური რესურსების პროცესების სტრატეგიულად დაგეგმვასა და მომავლის საჭიროებების პროგნოზირებაში.

ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის მხარდაჭერით, საჯარო სამსახურის კვირეულის ფარგლებში ჩატარდა სამუშაო შეხვედრა, რომელიც ეძღვნებოდა ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიის საკითხებს. სამუშაო შეხვედრას ესწრებოდნენ ცენტრალური საჯარო უწყებების, მათ შორის, საჯარო სამართლის იურიდიული პირების ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირები. შეხვედრის ფარგლებში, პროექტის ექსპერტმა და ადგილობრივმა კონსულტანტებმა აუდიტორიას გააცნეს ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიის შემუშავებასთან დაკავშირებული რეკომენდაციები, ნაბიჯები, სტრუქტურა, ასევე, მიმოიხილეს რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის მეთოდებისა და ზოგადად, მონაცემებზე და მეტრიკებზე დაფუძნებული სტრატეგიის მნიშვნელობა.

საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის მხარდაჭერით, მომზადდა ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიის შემუშავების მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელო, კვლევის მეთოდებისა და მონაცემთა ანალიზის გზამკვლევი ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკოსებისთვის და ასევე, შემუშავდა ადამიანური რესურსების მართვის ინდიკატორების გზამკვლევი, რომელიც ხელს შეუწყობს ადამიანური რესურსების ეფექტიან მართვას, დიაგნოსტირებას, დაგეგმვასა და პროგნოზირებას.





რეკრუტირებისა და შერჩევის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, ევროკავშირის ტექნიკური მხარდაჭერის პროექტის მხარდაჭერით, კომპეტენციებზე დაფუძნებული შერჩევის ნახალისებისათვის, შემუშავდა საბაზისო კომპეტენციების შეფასების, ინტერვიუს დაგეგმვისა და მართვის სახელმძღვანელო. სახელმძღვანელოში მოცემულია სამუშაო ფორმები, ჩეკლისტები და გამზადებული კითხვების ბანკი ინტერვიუს პროცესში საჯარო სამსახურის 4 ძირითადი კომპეტენციის, კეთილსინდისიერების, კომუნიკაციის, მიზანზე ორიენტირებულობისა და ანალიტიკური აზროვნების შესაფასებლად.

**მოხელეთა შეფასებისა და პროფესიული განვითარების სისტემის გაუმჯობესება მუნიციპალიტეტის ორგანოებში.**

საანგარიშო წლის მისიდან საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მხარდაჭერითა და გერმანიის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ფედერალური სამინისტროს (BMZ) დაკვეთით, პროგრამის – „კარგი მმართველობა ადგილობრივი განვითარებისთვის სამხრეთ კავკასიაში“ – ფარგლებში, საანგარიშო პერიოდში განხორციელდა პროექტი „სამუშაოს შეფასებაზე დაფუძნებული თანამედროვე პროფესიული განვითარების მიდგომების დანერგვის ხელშეწყობა აჭარის, გურიის და რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონების 11 მუნიციპალიტეტში“. პროექტის მიზანი იყო ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტების ცნობიერების ამაღლება შესრულებული სამუშაოს შეფასებაზე დაფუძნებული თანამედროვე პროფესიული განვითარების მიდგომებთან დაკავშირებით, ცენტრალური საჯარო უწყებების ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირების მხრიდან გამოცდილების გაზიარება „სწავლა კეთებით“ პრინციპზე და მენტორინგის მეთოდზე დაყრდნობით. პროექტის ფარგლებში, მენტორებმა შეიმუშავეს პროფესიული განვითარების გეგმის ნიმუშები, მენტორულ სესიებზე შეგირდები გაუზიარეს რეკომენდაციები შეფასების სისტემის დახვეწისა და პროფესიულ განვითარების ციკლის ეტაპებთან დაკავშირებით. ამასთან, ადგილობრივი თვითმმართველობების ორგანოების სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებისათვის ჩაატარეს ტრენინგები პროფესიული განვითარების საკითხებზე, რათა უკეთესად იყოს აღქმული შეფასებისა და პროფესიული განვითარების პროცესებში ხელმძღვანელთა მონაწილეობის მნიშვნელობა და როლი. აღნიშნული ტრენინგების ფარგლებში გადამზადდა I და II რანგის 200-მდე მოხელე. აღსანიშნავია ასევე, რომ სამეგრელო-ზემო სვანეთის იმ მუნიციპალიტეტების ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე პასუხისმგებელ პირები, რომლებიც აქტიურად იყვნენ ჩართულნი წინა პროექტით გათვალისწინებული აქტივობების განხორციელებაში და ნაყოფიერად თანამშრომლობდნენ მენტორებთან, მიეცათ შესაძლებლობა მიმდინარე პროექტში მონაწილეობა მიეღოთ თანამენტორის სტატუსით და თავისი წვლილი შეიტანეს პროექტის განხორციელებაში მუნიციპალიტეტების სპეციფიკის გათვალისწინებით, კოლეგებისათვის ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარების გზით.

პროფესიული განვითარების სისტემის ხარისხის გაზომვის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით, შემუშავებული საბაზისო პროფესიული განვითარების პროგრამების მიმწოდებელი სასწავლო დანესებულებების და საბაზისო პროგრამების რეიტინგების წარმოების მეთოდოლოგიის შესაბამისად, შეგროვდა ინფორმაცია პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამებში მონაწილე მოხელეთა შესა-



ნებ. მოხელეებს დაეგზავნათ კირკპატრიკის მოდელის საფუძველზე შემუშავებული კითხვარი, რომელიც შესაძლებელს გახდის, ობიექტური და შენონილი ალგორითმის საფუძველზე, სასწავლო დაწესებულებებისა და საბაზისო პროგრამების რეიტინგის გაზომვას.

**პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების სისტემა.** საჯარო სამსახურის ბიუროსთვის წარდგენილი მონაცემების შესაბამისად, საჯარო მოხელეთა 2022 წლის შედეგები\* ნაწილდება შემდეგნაირად: საუკეთესო 64,7%, კარგი 34,7%, დამაკმაყოფილებელი 0,3%, არადამაკმაყოფილებელი 0,3%. საანგარიშო პერიოდში, საჯარო სამსახურის ბიუროს აქტიურად თანამშრომლობდა საჯარო დაწესებულებებთან და კონსულტაციას უწევდა მათ შეფასების პროცესთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

**პროფესიული განვითარების სისტემა საჯარო სამსახურში.** საჯარო სამსახურის ბიუროსთვის წარდგენილი მონაცემების შესაბამისად, მოხელის პროფესიული განვითარების გეგმის მიხედვით, 2022 წლისათვის 4 877 (საჯარო მოხელეთა საერთო რაოდენობის 33%) მოხელისათვის განისაზღვრა 267 პროფესიული განვითარების როგორც საბაზისო, ასევე დამატებითი პროგრამა. მათგან, პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამა დაიგეგმა 78 საჯარო დაწესებულების 1 223 მოხელისათვის. აქედან, პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების განვითარების კურსი განესაზღვრა 789, ხოლო მოხელის მენეჯერული უნარების პროგრამა – 434 მოხელეს.

პროფესიული განვითარების დამატებითი პროგრამები დაიგეგმა 75 საჯარო დაწესებულების 3 654 მოხელისათვის. დამატებითი პროგრამების სტატისტიკური ანალიზისას იკვეთება 15 ყველაზე მეტად მოთხოვნილი სასწავლო თემატიკა: კომუნიკაცია, მართვა და ლიდერობა, ადამიანური რესურსების მართვა (HR), შრომის უსაფრთხოება, სამართალი, აუდიტი, ფინანსური მართვა/შესყიდვები/საბუღალტრო აღრიცხვა, ეთიკა, კეთილსინდისიერება, მხილება, კორუფციის პრევენცია, სტრატეგიული კომუნიკაციები/საზოგადოებასთან ურთიერთობა (PR), ინფრასტრუქტურა/მშენებლობა/არქიტექტურა/სივრცითი მოწყობა, საჯარო ინფორმაცია და პერსონალურ მონაცემთა დაცვა, საოფისე კომპიუტერული პროგრამები, იურიდიული, კონფლიქტების მართვა/მედიაცია/არბიტრაჟი, მუნიციპალური ქონების მართვა და ეკონომიკური საფუძვლები, ადგილობრივი თვითმმართველობის საკითხები. აღნიშნული თემატიკის სასწავლო კურსებზე განაწილებულია საერთო ჯამში პროფესიული განვითარების 2022 წლის დამატებით პროგრამებში ჩართულ მოხელეთა 60%.

აღნიშნული პროგრამები, მიუხედავად კორონავირუსის (COVID-19) პანდემიის გავრცელების პრევენციის მიზნით დაწესებული შეზღუდვების გაუქმებისა, ხორციელდება, როგორც პირისპირ, ასევე ონლაინ/ დისტანციური ფორმატით.

საანგარიშო პერიოდში მოხელის პროფესიული განვითარების სასწავლო პროგრამა 1714 პირისათვის განხორციელდა. საბაზისო პროგრამების თითოეული კურსის მიხედვით განხორციელების მაჩვენებელი შემდეგია: პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების განვითარების კურსი გაიარა 171, მოხელის მენეჯერული უნარების განვითარების პროგრამა – 72, ხოლო

\* ანგარიშში მონაცემები დამუშავებულია 2022 წლის 22 დეკემბრის მდგომარეობით.



დამატებითი პროგრამის ფარგლებში გადამზადდა 1 471 მოხელე. აღსანიშნავია, რომ განხორციელებული მოხელის საბაზისო პროგრამების 66% მოდის ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებზე. განხორციელებული პროფესიული განვითარების დამატებითი პროგრამების შემთხვევაში, პროცენტული განაწილება შემდეგია: ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები 32%, სსიპ, საქვეუწყებო დაწესებულებები – 31%, სამინისტროები და მინისტრის აპარატი – 30%.

**დისტანციური და ონლაინ სწავლების სისტემის გაუმჯობესების ხელშეწყობა.** საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით, შეიქმნა მოხელეთა სწავლების ერთიანი ელექტრონული პლატფორმა Moodle-ის სისტემის ბაზაზე. ამ ეტაპზე, გრძელდება პროგრამული უზრუნველყოფის და ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემასთან (eHRMS) ინტეგრირების ტესტირების პროცესები. ასევე, მიმდინარეობს სამუშაოები ვებგვერდის შინაარსობრივი გამართვისა და ორი ონლაინ კურსის სატესტო რეჟიმში გაშვების მიმართულებით.

ონლაინ სწავლების პლატფორმის შექმნის პარალელურად, საჯარო სამსახურის ბიურო UNDP-ის მხარდაჭერით მუშაობს ონლაინ სწავლების განხორციელების სტანდარტებზე და პროფესიული განვითარების პროგრამების მომწოდებელი სასწავლო დაწესებულებების ტრენერთა შესაძლებლობების განვითარებაზე ონლაინ სწავლების მიმართულებით. ონლაინ სწავლების სტანდარტების შემუშავების მიზნით, საანგარიშო პერიოდში ჩატარდა როგორც რაოდენობრივი, ისე თვისებრივი კვლევა პროფესიული განვითარების მომწოდებელი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენლებთან და მომზადდა სიტუაციის ანალიზის დოკუმენტი. რაც შეეხება ტრენერთა შესაძლებლობების განვითარებას, საანგარიშო პერიოდში შემუშავდა ონლაინ სწავლების ტრენინგმოდული და სილაბუსი, რომლის საფუძველზეც განხორციელდება ტრენერთა გადამზადება არამხოლოდ ონლაინ სწავლების მეთოდებსა და ტექნიკებზე, არამედ ონლაინ სასწავლო კურსების შემუშავების საკითხებზეც. ტრენერთა გადამზადება დაგეგმილია 2023 წლის იანვარში.

**მერებისა და მერის მოადგილეების ცნობიერების ამაღლება ანტიკორუფციული მექანიზმების, ლიდერობის, მენეჯმენტისა და შესრულებული სამუშაოს მართვის მიმართულებით.** საჯარო სამსახურის ბიურომ, საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსთან თანამშრომლობითა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) პროექტის „დეცენტრალიზაციისა და კარგი მმართველობის ხელშეწყობა საქართველოში“ მხარდაჭერით გამართა შეხვედრები საქართველოს ყველა რეგიონის მუნიციპალიტეტის მერებთან და მერის მოადგილეებთან.

პროექტი მიზნად ისახავდა კეთილსინდისიერებისა და ანგარიშვალდებულების მექანიზმების გაძლიერებას საქართველოს ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე. შეხვედრისას განხილულ იქნა ისეთი საკითხები, როგორებიცაა: ანტიკორუფციული მექანიზმები, ლიდერული და მენეჯერული უნარები, ეფექტიანობა და ანგარიშვალდებულება, შესრულებასა და შედეგზე ორიენტაცია და ახალი კომპეტენციებისა და უნარების განვითარების წახალისება, რაც საბოლოოდ განაპირობებს ღირებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღებას და ხელს



შეუწყობს საჯარო სამსახურის რეფორმის განხორციელებას. შეხვედრების ფარგლებში გაიმართა აქტიური დისკუსია საჯარო სამსახურის რეფორმის, ანტიკორუფციული მექანიზმების, ლიდერობისა და მენეჯმენტის, შესრულებული სამუშაოს მართვისა და მოხელეთა პროფესიული განვითარების საკითხებზე.

**HR ფორუმი.** საანგარიშო პერიოდში, საჯარო სამსახურის ბიურომ საქართველოში გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით, HR ფორუმს უმასპინძლა. ფორუმში მონაწილეობას იღებდნენ ცენტრალური ხელისუფლების ორგანოების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენლები. HR ფორუმში მიეძღვნა ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიისა და სამუშაო ძალის დაგეგმვის საკითხებს. ფორუმის ფარგლებში ევროკავშირის ტექნიკური მხარდაჭერის პროექტის ექსპერტმა მონაწილეებს გააცნო სხვადასხვა თეორიული მოდელი, ინსტრუმენტები და პრაქტიკული ინსტრუქციები. შეხვედრის ფარგლებში დისკუსია გაიმართა სტრატეგიული კომუნიკაციის საკითხებზე ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიის ქრილში.

სსიპ – საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მხარდაჭერით 2 HR ფორუმი ჩატარდა ასევე დასავლეთ და აღმოსავლეთ საქართველოს მუნიციპალიტეტების თვითმმართველობის ორგანოებისთვის. HR ფორუმები გაიმართა პროექტის – „სამუშაოს შეფასებაზე დაფუძნებული თანამედროვე პროფესიული განვითარების მიდგომების დანერგვის ხელშეწყობა აჭარის, გურიის და რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონების 11 მუნიციპალიტეტში“ – ფარგლებში და ეძღვნებოდა პროფესიული განვითარების საკითხებს. HR ფორუმების ფარგლებში, პროექტში მენტორის ასისტენტების და შეგირდების სტატუსით ჩართული სამიზნე მუნიციპალიტეტების ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირები პროექტის ფარგლებში მიღებულ გამოცდილებას უზიარებდნენ კოლეგებს, საქართველოს მასშტაბით და ხაზს უსვამდნენ მოხელეთა პროფესიული განვითარების პროცესების მნიშვნელობას. გარდა ამისა, HR ფორუმების ფარგლებში, ზუგდიდისა და თელავის მუნიციპალიტეტების მერიების წარმომადგენლები კოლეგებს ესაუბრნენ პროფესიული განვითარების პროგრამების ინტერმუნიციპალური შესყიდვების პროცესებთან დაკავშირებით, რაც კიდევ უფრო შეუწყობს ხელს ადგილობრივ დონეზე, მოხელეთა პროფესიული განვითარების აქტივობების დაგეგმვას, ორგანიზებას და პრაქტიკაში განხორციელებას. 2023 წლისათვის დაგეგმილია მსგავსი შეხვედრების ორგანიზება სახელმწიფო რწმუნებულებისა და მათი ადმინისტრაციებისათვის, ასევე ყველა მუნიციპალიტეტის ორგანოს იურიდიული, აუდიტის, ადმინისტრაციული და ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების წარმომადგენლებისათვის.

**საერთაშორისო კონფერენცია პროფესიული განვითარების საკითხებზე.** ევროკავშირის ტექნიკური მხარდაჭერის პროექტისა და საჯარო სამსახურის ბიუროს ორგანიზებით გაიმართა კონფერენცია „საჯარო მოსამსახურეთა პროფესიული განვითარების მიმდინარე ტენდენციები“. კონფერენციაში მონაწილეობა მიიღეს საქართველოს საჯარო უწყებების HR პრაქტიკოსებმა, აკადემიური წრეების და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა.

ღონისძიებაზე მონაწილეთა საერთაშორისო ექსპერტმა, დანიელ გერსონმა, OECD-ის საჯარო დასაქმებისა და მართვის გუნდის ხელმძღვანელმა, წარმოადგინა პროფესიული განვითარე-



ბის ტენდენციები OECD-ის ქვეყნებში. ისმავლ პენია-ლოპესმა, კატალონიის საჯარო მმართველობის სკოლის დირექტორმა (ესპანეთი), მოგვანოდა უფრო დეტალური ინფორმაცია ელექტრონულ და უწვეტ სწავლასთან დაკავშირებული კარგი პრაქტიკის შესახებ.

საერთაშორისო ექსპერტების პრეზენტაციებთან ერთად, გაიმართა ორი პანელური დისკუსია, პირველი დისკუსიის ფარგლებში საქართველოში საჯარო მოსამსახურეთა სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენლებმა, განიხილეს თუ როგორ შეუძლიათ ტრენინგ ცენტრებს უკეთ უპასუხონ საჯარო მოხელეთა საჭიროებებს. ხოლო მეორე პანელური დისკუსიის ფარგლებში საერთაშორისო ექსპერტებმა ისაუბრეს საჯარო დაწესებულებებში სასწავლო კულტურისა და გარემოს შექმნის საკითხებზე.





# თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების დაგეგმვისა და მონიტორინგის პროცესი

2022 წლის პირველი იანვრიდან, თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაცია წარდგენილია 6 879 პირის მიერ. მათ შორის 1 166 ყოფილი თანამდებობის პირია, 1 471 – ქალი, 5 408 – კაცი. დეკლარაციის წარდგენისთვის განკუთვნილი ვადის დარღვევისთვის დაჯარიმების გამო, დეკლარაცია წარდგენილია 42 პირის მიერ. დეკლარაციების შევსების პროცესთან დაკავშირებით სულ დაფიქსირდა 10 613 სატელეფონო ზარი და 1 727 ონლაინ დახმარების შეტყობინება.

საჯარო სამსახურის ბიურო აქტიურად აგრძელებს მუშაობას თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარირების უზრუნველყოფის, შესაბამისი ელექტრონული სისტემის დახვეწისა და მონიტორინგის განხორციელების მიმართულებით. CSV ფორმატსა და API აპლიკაციის პროგრამირების ინტერფეისის საშუალებით დეკლარაციების მოძებნის, დამუშავებისა და ანალიზის მიზნით, მიმდინარეობს სსიპ – ციფრული მმართველობის სააგენტოსთან ერთად დაგეგმილი სამუშაოების შედეგად, განხორციელებული პროგრამული ცვლილების ტესტირების პროცესი.

„შესამოწმებელი თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მონიტორინგის ინსტრუქციის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 14 თებერვლის N81 დადგენილების შესაბამისად, 2022 წლის 24 იანვარს ელექტრონული სისტემის მიერ შემთხვევითი შერჩევის პრინციპის დაცვით შერჩეულ იქნა მიმდინარე წელს შესამოწმებელი თანამდებობის პირები. კერძოდ, შერჩეულ თანამდებობის პირთა რაოდენობამ შეადგინა, 6320 – საერთო რაოდენობის 5%, სულ 316 თანამდებობის პირი. ასევე, შესამოწმებელ დეკლარანტთა სიას დაემატა 61 თანამდებობის პირი, რომლებიც სისტემაში აისახა წარმოდგენილი დასაბუთებული წერილობითი განცხადების საფუძველზე. შესაბამისად, 2022 წლის განმავლობაში შესამოწმებელი დეკლარაციების ჯამურმა ოდენობამ შეადგინა 377.

საანგარიშო პერიოდში, შესამოწმებელი თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების შერჩევისათვის და-



მოუკიდებელი კომისიის შექმნის მიზნით, ბიუროს მიერ გამოცხადებულ მონვევაზე 2021 წელს სამმა არასამთავრობო ორგანიზაციამ წარმოადგინა განაცხადი, ხოლო აკადემიური წრის არცერთ წარმომადგენელს არ შემოუტანია განაცხადი, რის გამოც კომისია ვერ შეიქმნა და შესაბამისად, ბიუროს მიერ 2022 წელს თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების მონიტორინგი განხორციელდება მხოლოდ შემთხვევითი შერჩევით და დასაბუთებული წერილობითი განცხადების საფუძველზე. შესამონმებელ თანამდებობის პირთა მონიტორინგის პროცესი, შესაბამისი გრაფიკით, გადანაწილდა თვეების მიხედვით, რომელსაც ახორციელებს დეკლარაციების მონიტორინგის დეპარტამენტის 6 თანამშრომელი. 2022 წლის განმავლობაში მიმდინარე ეტაპზე მონიტორინგის პროცესი დაწყებულია 346 თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციაზე და მიღებულია შესაბამისი გადანყვეტილება.

ამასთანავე, ასოცირების დღის წესრიგით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულების მიზნით, ბიურო აქტიურად თანამშრომლობს ევროპის საბჭოს ოფისთან საქართველოში. კერძოდ, ევროკავშირის/ევროპის საბჭოს პარტნიორობა კარგი მმართველობისთვის პროექტის ფარგლებში, ბიურო მიზნად ისახავს თანამდებობის პირების მიერ ქონებრივი დეკლარაციების წარდგენისა და გადამოწმების საუკეთესო პრაქტიკის შესწავლას და შედეგად, რეკომენდაციების შემუშავებას სისტემის დახვეწის მიზნით. ამ პროცესში ევროპის საბჭოს მიერ დაკონტრაქტდა საერთაშორისო ექსპერტი, რომელმაც ბიუროს მიერ დაკომპლექტებულ სამუშაო ჯგუფს წარუდგინა ტექნიკური დოკუმენტი მიგნებებისა და რეკომენდაციების შესახებ.

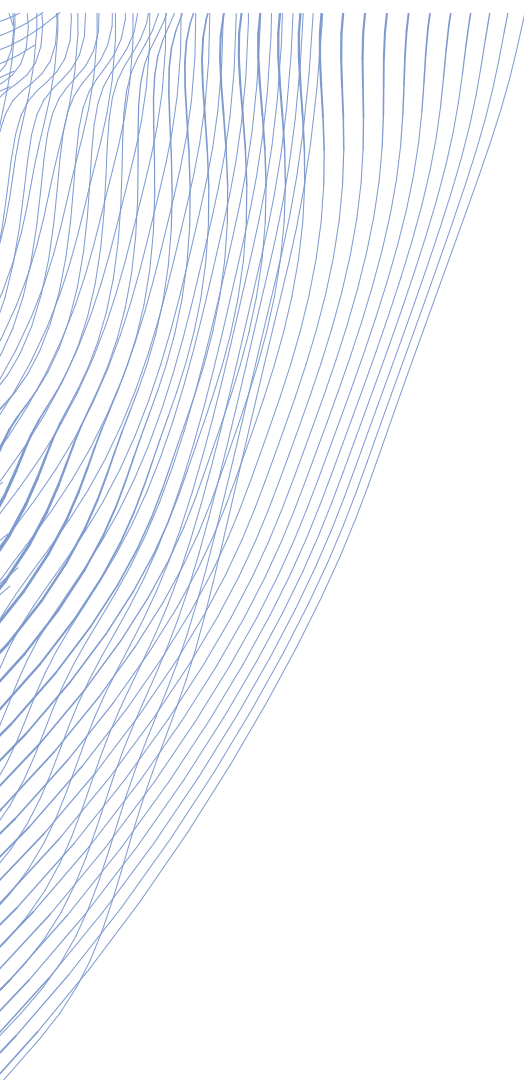
2022 წლის 15 დეკემბერს შესამონმებელი თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების შერჩევის მიზნით შეიქმნა დამოუკიდებელი კომისია, რომელიც 2023 წელს შესამონმებლად შეარჩევს თანამდებობის პირების საერთო რაოდენობის 5%. შესაბამისად, ბიუროს მიერ 2023 წელს თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების მონიტორინგი განხორციელდება შემთხვევითი შერჩევით, დამოუკიდებელი კომისიის მიერ და დასაბუთებული წერილობითი განცხადების საფუძველზე შერჩეული თანამდებობის პირების მიმართ.

ევროკავშირის/ევროპის საბჭოს პარტნიორობა კარგი მმართველობისთვის პროექტის ფარგლებში, საჯარო სამსახურის ბიურომ, საერთაშორისო ექსპერტის დახმარებით, თანამდებობის პირების მიერ ქონებრივი დეკლარაციების წარდგენისა და გადამოწმების საერთაშორისო კარგი პრაქტიკის შესწავლის შედეგად, შეიმუშავა სისტემის დახვეწის ტექნიკური დოკუმენტი. ტექნიკური დოკუმენტი ყურადღებას ამახვილებს შერჩეულ გამოწვევებზე, რომლებიც დაკავშირებულია საქართველოში თანამდებობის პირთა მიერ ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარირების სისტემის ფუნქციონირებასთან. კერძოდ დოკუმენტში მიმოხილულია შემდეგი საკითხები: შესამონმებელი დეკლარაციების შერჩევის საფუძვლები; ზედამხედველობის განმახორციელებელი ორგანოს მიერ დეკლარაციების შემოწმება კერძო წყაროებიდან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე; ზედამხედველობის განმახორციელებელი ორგანოს მიერ დეკლარაციების შემოწმება უცხოური წყაროებიდან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე; კრიპტო ვალუტების და სხვა ვირტუალური/კრიპტო აქტივების დამუშავება დეკლარირების სისტემებში; ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარირების ვალდებულების გამოყენება თანამდებობის პირთა ოჯახის წევრების მიმართ; დეკლარირებული მონაცემების გასაჯაროებასთან დაკავშირებით დაწესებული შეზღუდვები. ტექნიკური დოკუმენტი განხილულ იქნა საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლებისა და ევროპის საბჭოს წარმომადგენლების ჩართულობით.





# გენდერი და მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის დაგეგმვა საჯარო სამსახურში



საანგარიშო პერიოდში, საჯარო სამსახურის ბიურომ, გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან (UN Women) თანამშრომლობით, დაასრულა მუშაობა ბიუროს გენდერული თანასწორობის სტრატეგიასა და სამოქმედო გეგმაზე. აღნიშნული პოლიტიკის დოკუმენტი დამტკიცა ბიუროს უფროსის 6 ივნისის #273/სა ბრძანებით და საჯაროდ გამოქვეყნდა ბიუროს ვებგვერდზე. გენდერული თანასწორობის სტრატეგია მიზნად ისახავს გენდერულად მგრძობიარე საჯარო სამსახურის სისტემის (კანონმდებლობა, პოლიტიკა, პროგრამები) ჩამოყალიბებას, რომელიც შესაძლებელს ხდის ქალების სრულ და ეფექტიან მონაწილეობასა და ლიდერობას საჯარო სამსახურში.

აღნიშნული სტრატეგიის განხორციელების სამოქმედო გეგმის ფარგლებში, ბიურომ, გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან (UN Women) თანამშრომლობით, დაიწყო მუშაობა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასებაზე და ასევე, ექსპერტის დახმარებით განახორციელა საჯარო სამსახურში ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და მხარდაჭერის სამოდელო პოლიტიკის შექმნაზე.

გარდა ამისა, ბიურო ერთ-ერთი პირველი საჯარო უწყებაა, რომელმაც მთავრობის ადმინისტრაციის ადამიანის უფლებათა სამდივნოსთან და გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან (UN Women) თანამშრომლობით, შეიმუშავა და დანერგა ბიუროში სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრის შიდა მექანიზმი. წინამდებარე ინსტრუმენტის გაცნობის მიზნით, ბიუროს თანამშრომლებისათვის ჩატარდა ტრენინგი, რომელსაც უძღვებოდა ადგილობრივი ექსპერტი.

ბიურო აქტიურად არის ჩართული საჯარო სამსახურში მრავალფეროვანი და ინკლუზიური სამუშაო ძალის დაგეგმვის სტანდარტის შემუშავების პროცესში. აღნიშნული მიმართულებით არაერთი კვლევა და ანალიზი განხორციელდა ბიუროს მიერ, სხვადასხვა საერთაშორისო თუ ადგილობრივი პარტნიორი ორგანიზაციის მხარდაჭერით. მაგალითად, როგორებიცაა შემუშავდა მრავალ-





ფეროვანი სამუშაო ძალის დაგეგმვის სახელმძღვანელო, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის – [hr.gov.ge](http://hr.gov.ge)-ის შუამდგომლობებზე ადაპტირების კონცეფცია.

გარდა ამისა, ნიშანდობლივია, რომ ბიურომ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების რეალიზების უზრუნველყოფის მიზნით, „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული ვალდებულებების შესასრულებლად, 2022 წლის 10 თებერვალს, ბიუროს უფროსის #28/სა ბრძანებით დაამტკიცა წლიური სამოქმედო გეგმა, რომელიც სამ მსხვილ ამოცანას აერთიანებს.



# 4

## საჯარო სამსახურის ბიუროს ინსტიტუციური გაძლიერება

საანგარიშო პერიოდში, ბიურომ შეიმუშავა და დაამტკიცა 2022-2023 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა, რომელიც შვიდ ძირითად ამოცანას აერთიანებს. კერძოდ: საჯარო სამსახურის რეფორმის გადახედვა, საჯარო სექტორში კორუფციის პრევენციის არსებული მექანიზმების დახვეწა, მიმზიდველი საჯარო სამსახურის უზრუნველყოფა, ინოვაციური საჯარო სამსახურის ფორმირების ხელშეწყობა, საჯარო დაწესებულებებს შორის კომუნიკაციისა და კოორდინაციის ხელშეწყობა, საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების სისტემის დახვეწა და ბიუროს ინსტიტუციური გაძლიერება.

სსიპ-საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადდა საჯარო სამსახურის განვითარების ხედვის დოკუმენტი, ახლებურად ჩამოყალიბდა საჯარო სამსახურის ბიუროს მისია-მიზანი და განისაზღვრა საჯარო სამსახურის განვითარების მიმართულებები მიმზიდველი, ღია, ხელმისაწვდომი და კეთილსინდისიერი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებისათვის. აღნიშნული ხედვის დოკუმენტის საფუძველზე სსიპ-საჯარო სამსახურის ბიურო, ეროვნული ტექნიკური მხარდაჭერის პროექტთან თანამშრომლობითა და ადგილობრივი ექსპერტის ჩართულობით მუშაობს არსებული სიტუაციის ანალიზის დოკუმენტზე, რომელიც მოიცავს ასვე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და შესაბამისი კანონქვემდებარე აქტების შეფასებას OECD/SIGMA-ს საჯარო მმართველობის პრინციპებთან მიმართებით. სიტუაციის ანალიზისა და კანონმდებლობის შეფასების შედეგად, მომზადდება საჯარო სამსახურის განვითარების პოლიტიკის დოკუმენტი, რომელიც საფუძვლად დაედება სსიპ-საჯარო სამსახურის ბიუროს 2023-2024 წლის სამოქმედო გეგმას.





# საჯარო სამსახურის ბიუროს უზენაესი უფროსის უფროსის სტრატეგიის იმპლემენტაციის ხელშეწყობით

საჯარო სამსახურის ბიურომ, გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP), დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-ის მხარდაჭერით, 2021 წელს დაიწყო და 2022 წლის მარტის თვეში დაასრულა პროექტი, რომლის ფარგლებში, არაერთი აქტივობა განხორციელდა. მათ შორის, რამდენიმე შესრულდა საანგარიშო პერიოდში. კერძოდ:

**საჯარო სამსახურის ბიუროს ინსტიტუციური შესაძლებლობების გაძლიერება.** ორგანიზაციისათვის შიდა და გარე კომუნიკაციის სტანდარტების არსებობის კრიტიკული მნიშვნელობის გათვალისწინებით, ბიუროს ძირითადი სტრატეგიული მიმართულებებისა და საქმიანობის შესაბამისად, შემუშავდა კომუნიკაციის სტანდარტი. საკომუნიკაციო სტანდარტის ფარგლებში გათვალისწინებული იქნასაჯარო მმართველობის რეფორმის არსებული საკომუნიკაციო სტრატეგია.

გარდა ამისა, საჯარო სამსახურის რეფორმის კოორდინაციის პროცესის გასაძლიერებლად, ბიუროში მონაცემთა თანმიმდევრული შეგროვებისა და ანალიზის პროცესის ხელშეწყობის მიზნით, პროექტის ფარგლებში მომზადდა მონაცემთა დამუშავებისა და ანალიზის გზამკვლევი.

**საჯარო მოხელეებთან კომუნიკაციის გაძლიერება.** საჯარო მოხელეებს შორის კომუნიკაციის გაძლიერების მიზნით, გაგრძელდა სხვადასხვა თემაზე საჯარო მოხელეთა ფორუმების ორგანიზება, რომელშიც მონაწილეობას იღებენ ცენტრალური და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებული საჯარო მოხელეები. ამ დროისათვის, ჩატარებულია 8 საჯარო მოხელეთა ფორუმი, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 1000-მდე საჯარო მოხელემ.

**ეთიკის მენტორინგი.** აღნიშნული პროექტის ფარგლებში გაგრძელდა ეთიკის მენტორინგის განხორციელება. საანგა-



რიშო პერიოდში, ჩატარდა დამატებით 5 შეხვედრა, რომელსაც ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების შიდა აუდიტის ერთეულების 73 წარმომადგენელი ესწრებოდა. გარდა ამისა, შემუშავდა კეთილსინდისიერების ილუსტრირებული გზამკვლევი საჯარო მოხელეებისათვის.

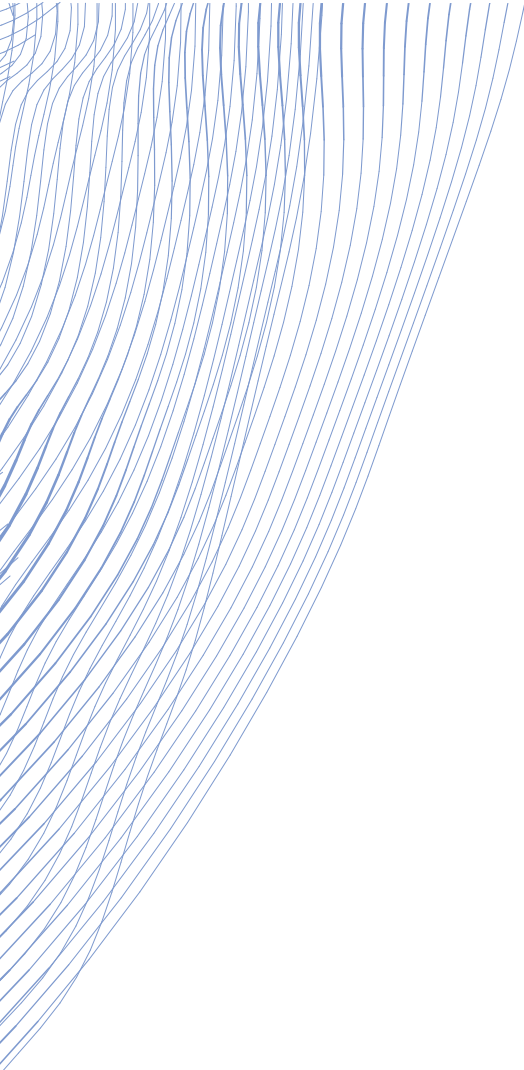
**მართვისა და ლიდერობის შესაძლებლობების გაძლიერება საჯარო სამსახურში.** საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებული პირების პროფესიონალიზმის ამაღლების მიზნით, აქტივობის ფარგლებში გაგრძელდა საჯარო სამსახურში მართვისა და ლიდერობის შესახებ ტრენინგების ჩატარება მოდული. საანგარიშო პერიოდისათვის ჩატარდა 4 პარალელური ტრენინგი, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო სამინისტროების საჯარო სამართლის იურიდიული პირების 66-მა თანამშრომელმა.

**საჯარო სამსახურში თემატური მენტორინგის პროგრამის დანერგვის ხელშეწყობა.** პროექტის ფარგლებში გაგრძელდა მენტორინგის პროგრამის განხორციელება წინა წელს შერჩეული 50 შეგირდისათვის, რომელთაც მენტორობას უწევენ გადამზადებული, გამოცდილი მენტორები საჯარო დაწესებულებებიდან. მენტორებმა წარმოადგინეს ყოველთვიური ანგარიშები მათ მიერ განხორციელებული აქტივობების შესახებ. ასევე, საანგარიშო პერიოდში შემუშავდა ტრენინგ მოდული და მენტორინგის სახელმძღვანელო.





# საჯარო სამსახურის მოქნილობის ხელშეწყობა დიდხრობის გაძლიერებისა და ქცევითი ცვლილებების მხარდაჭერისა და ქცევითი ცვლილებების მხარდაჭერის გზით მხარდაჭერის გზით



საჯარო სამსახურის ბიურო, გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) და შვედეთის მხარდაჭერით ახორციელებს პროექტს „საჯარო სამსახურის მოქნილობის ხელშეწყობა ლიდერობის გაძლიერებისა და ქცევითი ცვლილებების მხარდაჭერის გზით“. აღნიშნული პროექტის ფარგლებში განხორციელდა შემდეგი აქტივობები:

- **საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის პროფესიული განვითარების სისტემის კომპონენტის ანალიზი და განახლება პრაქტიკაში არსებული გამოწვევების გათვალისწინებით.** საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის პროფესიული განვითარების კომპონენტის ანალიზის მიზანია, უკვე მიღწეული ინსტიტუციური ცვლილებების მხარდაჭერა, ეფექტური მექანიზმების პრიორიტეტიზაცია და მიზნობრივი ინტერვენციების უზრუნველყოფა. კონცეფციის განახლების პროცესი მოიცავს პროფესიული განვითარების სისტემის ანალიზს როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული მიმართულებით. ამ მიზნით დაქირავებულმა ორმა ადგილობრივმა ექსპერტმა შეისწავლა საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის პროფესიული განვითარების კომპონენტს, პროფესიული განვითარების არსებული სისტემასა და შესაბამის საკანონმდებლო ბაზა. ექსპერტები გაეცნენ შესაბამის საკანონმდებლო აქტებს, გააანალიზეს საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკა და ჩაატარეს თვისებრივი კვლევის პროცესი, რაც, მათ შორის, მოიცავდა პროფესიული განვითარების ტრადიციული და თანამედროვე მეთოდების ეფექტიანობის შეფასებას. ექსპერტებისა და საჯარო სამსახურის ბიუროს გუნდის ჩართულობით, შემუშავდა საჯარო სამსახურში არსებული პროფესიული განვითარების მეთოდების პრაქტიკული ანალიზისა და პროფესიული განვითარების სისტემის ანალიზის დოკუმენტები. აღნიშნულ დოკუმენტებზე დაყრდნობით, შემუშავ-



დება საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების სისტემის განახლებული კონცეფცია, სისტემის გაუმჯობესების შესახებ შესაბამისი რეკომენდაციებით.

**საჯარო სამსახურში მრავალფეროვანი პროფესიული განვითარების მეთოდების დანერგვა.** საჯარო სამსახურში მრავალფეროვანი პროფესიული განვითარების მეთოდების დანერგვის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიურო აქტიურად მუშაობს მენტორინგის ინსტრუმენტის შემდგომ განვითარებაზე. ამჯერად, მენტორინგის ინსტრუმენტის სამიზნე აუდიტორიას წარმოადგენს ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებული I და II რანგის მოხელეები. ამ ეტაპისათვის მენტორები სპეციალური კრიტერიუმების საფუძველზე შერჩეულ შეგირდებთან ერთად აქტიურად მუშაობენ მართვის პროცესში არსებულ საკითხებთან დაკავშირებით, რის შესახებაც მენტორების მხრიდან ხდება თვიური ანგარიშგება.

**საჯარო სამსახურში მართვისა და ლიდერობის უნარების გაძლიერება და საჯარო სამსახურის სისტემისა და საჯარო მოხელის როლის შესახებ სამართლებრივ და პრაქტიკულ ასპექტებზე ცნობიერების ამაღლება.** მმართველობით პოზიციებზე დასაქმებული საჯარო მოხელეების შესაძლებლობების გაძლიერების მიზნით, ჩატარდა 10 სამდღიანი ტრენინგი „საჯარო სამსახურში მართვისა და ლიდერობის შესახებ“, რომლის ფარგლებშიც გადამზადდა მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებული 166 მოხელე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებიდან. აქტივობის ფარგლებში ასევე გათვალისწინებულია ცოდნის გაღრმავება საჯარო სამსახურის სისტემის და საჯარო მოხელის როლის შესახებ სამართლებრივ და პრაქტიკულ ასპექტებზე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებული III და IV რანგის პროფესიული საჯარო მოხელეებისთვის. ამ მიზნით, განახლდა კანონისა და კეთილსინდისიერების შესახებ არსებული ტრენინგ მოდული, შეირჩნენ და გადამზადდნენ ტრენერები და ჩატარდა 13 ორდღიანი ტრენინგი „მოხელის როლი და ღირებულებები“ ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში III და IV რანგში დასაქმებული 225 საჯარო მოხელის მონაწილეობით.

**მენეჯერების პრაქტიკული სახელმძღვანელოს შემუშავება.** საჯარო სამსახურში მენეჯერების პროფესიული უნარების განვითარების მიზნით მუშავდა მენეჯერების პრაქტიკული სახელმძღვანელო, რომელიც მოიცავს ისეთ აქტუალურ საკითხებს, როგორებიცაა პროექტების მართვა, ეჯაილ მმართველობა, უკუკავშირის როლი პროფესიულ განვითარებაში და ა.შ. აღნიშნული სახელმძღვანელოს შემუშავების მიზნით შეირჩა ოთხი ექსპერტი, რომელთაც თავიანთი კომპეტენციის შესაბამისად შემუშავეს და ბიუროს გუნდს წარუდგინეს სახელმძღვანელოს ცალკეული თავები. გაერთიანებული სახელმძღვანელოსთვის შემუშავდა უნიკალური ილუსტრაციები და შესაბამისი დიზაინი.

**საჯარო სამსახურში ქოუჩინგის მექანიზმის დანერგვა.** აღნიშნული აქტივობის მიზანია ქოუჩინგის კომპონენტის დანერგვა მენტორინგის პრაქტიკაში. ჩატარდა საპილოტე კვლევა, რომლის მიზანი იყო საჯარო სამსახურში მენტორინგის კომპონენტის მნიშვნელობის იდენტიფიცირება. კვლევამ აჩვენა, რომ ეფექტური მენტორინგი მოითხოვს ქოუჩინგის კომპონენტის ინტეგრირებას, რათა გაუმჯობესდეს თანამშრომლის მიერ შესრულებული სამუშაო და გაიზარდოს მისი პროდუქტიულობა. ამ მიზნით, იგეგმება ქოუჩინგის მეთოდის, როგორც მენტორუ-



ლი ინსტრუმენტის ნაწილის სიღრმისეული შესწავლა. შედეგად შემუშავდა თეორიული ჩარჩო, სასწავლო მოდული და სახელმძღვანელო. ამ ეტაპისათვის, შერჩეულმა ექსპერტმა შეიმუშავა და ბიუროს გუნდს წარუდგინა ქოუჩის დამხმარე სახელმძღვანელო. მენტორების ქოუჩინგის უნარების გაუმჯობესების მიზნით, შემუშავებული ტრენინგ-მოდულის შესაბამისად, ტრენინგმა ჩაატარა ოთხდღიანი ტრენინგი ქოუჩინგში, რომელშიც ათი მენტორი მონაწილეობდა. შედეგად, მენტორებმა გაიმჯობესეს ქოუჩინგის მეთოდების პრაქტიკაში გამოყენებისა და მენტორინგის პროცესში ინტეგრირების უნარები.

### **საჯარო სამსახურში კორიზონტალური ფუნქციების შემსრულებელ საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარება.**

საჯარო სამსახურში კორიზონტალური ფუნქციების განსაზღვრისა და ამ ფუნქციების შემსრულებელ საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების მიზნით შეირჩა უცხოელი ექსპერტი, რომელმაც მოამზადა პირველადი ანგარიში. დოკუმენტი ემსახურება პოტენციური კორიზონტალური ფუნქციების იდენტიფიცირებას, რომლებისთვისაც შეიძლება შემუშავდეს საერთო სტანდარტები და პროცედურები, ასევე, ახდენს კორიზონტალური ფუნქციების შესრულებაში ჩართული საჯარო მოსამსახურეების კომპეტენციისა და შესაბამისი მოთხოვნების იდენტიფიცირებას და გვთავაზობს კორიზონტალური ფუნქციების პოტენციური ინსტიტუციური მოწყობის გზებს.

**საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერების ამაღლების პროგრამა.** საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერების ამაღლების პროგრამის შესახებ ინფორმაციის გავრცელების მიზნით, თავდაპირველად, საინფორმაციო შეხვედრა გაიმართა საქართველოს სამინისტროების, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის, საქართველოს პარლამენტისა და სასამართლოების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების თანამშრომლების ჩართულობით. აღნიშნული დაწესებულებებიდან მონაწილეების შესარჩევად შემუშავდა სპეციალური კრიტერიუმები, რის საფუძველზეც მოხდა შემოსული განაცხადების შეფასება და გამოვლინდა 24 მონაწილე. პროგრამის ფარგლებში, გაიმართა 10 შეხვედრა კეთილსინდისიერებასა და ეთიკურ სტანდარტებთან დაკავშირებული თეორიებისა და ცნებების შესახებ. გადამზადებული პირების მიერ ცოდნის გადაცემის პროცესის უზრუნველყოფის მიზნით გათვალისწინებულია კეთილსინდისიერების ამაღლების პროგრამის მონაწილეების მიერ ცოდნის გაზიარების შეხვედრების გამართვა თავიანთ უწყებებში. აღნიშნული ინიციატივის ფარგლებში, პროგრამის 6 მონაწილე, კეთილსინდისიერების პროგრამის ექსპერტების მხარდაჭერით მოამზადებს და დამსაქმებელ უწყებაში ჩაატარებს შეხვედრებს პროგრამის ფარგლებში გავლილ თემატიკასთან დაკავშირებით.

### **ეთიკის ელექტრონული კურსის (ETHICS.GOV.GE) განახლება.**

საჯარო სამსახურის ბიურო მუშაობს ეთიკის ელექტრონული კურსის (ethics.gov.ge) განახლებაზე, რომელიც მიზნად ისახავს საჯარო სამსახურში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების შესახებ ცოდნის ამაღლებას, მისი გამოყენების ერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბების ხელშეწყობასა და საჯარო მოსამსახურეებში ეთიკური გარემოსა და კეთილსინდისიერების მნიშვნელობის წახალისებას, ასევე, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი პროფესიული სტანდარტებისა და კორუფციის პრევენციის მექანიზმების შესახებ ცნობიერების ამაღლებას.



ამ მიზნით, შემუშავდა და ეთიკის ელექტრონული სწავლების პლატფორმას დაემატა ახალი მოდული კეთილსინდისიერების შესახებ. ელექტრონული კურსის ტექნიკურად გასამართად დაქირავდა პროგრამისტი. ასევე, დაიგეგმება ეთიკის ელექტრონული კურსის შესახებ საჯარო მოხელეთა ცნობიერების ამაღლების კამპანია. შემუშავდა ცნობიერების ამაღლების გეგმა და შეირჩა დიზაინერი ცნობიერების ამაღლების მასალების შემუშავებისთვის. არსებული ხარვეზების იდენტიფიცირების, კურსის სამომავლო გაუმჯობესებისა და საჭიროებების გამოვლენის მიზნი ჩატარდა 2 ფოკუს ჯგუფის შეხვედრა კეთილსინდისიერების პროგრამის მონაწილეებისა და ექსპერტების ჩართულობით.

**მხილების მექანიზმის კვლევა დისციპლინარული წარმოებისა და ადმინისტრაციული წარმოების დებულებების ქრილში.** აქტივობის განხორციელების მიზნით, შეირჩა ადგილობრივი ექსპერტი, რომელმაც გააანალიზა მხილების ინსტრუმენტის თეორიული ჩარჩო და საჯარო სამსახურში მხილების გამოყენების პრაქტიკა დისციპლინურ და სხვა ადმინისტრაციულ წარმოებებთან მიმართებით. ექსპერტმა ასევე მიმოიხილა საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკა და ჩაატარა ფოკუსირებული დისკუსიები შესაბამისი საჯარო დაწესებულების წარმომადგენლების ჩართულობით. პროცესში ჩართულ მხარდამჭერ ექსპერტთან ერთად შეიმუშავდა შესაბამისი ანალიტიკური დოკუმენტი მხილებისა და სხვა ადმინისტრაციული წარმოებების პროცედურების შემდგომი გაუმჯობესებისათვის, რომელიც განსახილველად წარედგინა ფოკუს-ჯგუფების მონაწილეებს.

**საჯარო მოხელეთა ფორუმების ორგანიზება.** საჯარო სამსახურის ბიურო აგრძელებს საკომუნიკაციო არხების და პლატფორმების დახვეწისა და საჯარო მოხელეებს შორის კომუნიკაციის გაძლიერების მიზნით მუშაობას. ამისათვის გრძელდება სხვადასხვა თემაზე საჯარო მოხელეთა ფორუმების ორგანიზება. ამ ეტაპისათვის, ჩატარებულია საჯარო მოხელეთა 8 ფორუმი, რომელსაც რომელშიც მონაწილეობა მიიღო ცენტრალურ და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებულმა 1000-მდე საჯარო მოხელემ. გარდა ამისა, ფორუმის მონაწილეთა დამოკიდებულების შეფასების მიზნით, ონლაინ გამოკითხვის საფუძველზე, ფორუმის მონაწილეებს გაეგზავნათ ონლაინ გამოკითხვის ფორმა და ფორუმის საინფორმაციო ბიულეტენები. ფორუმების შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით, შემუშავდა ვიდეო რგოლი, რომელშიც ფორუმის აქტიურმა მონაწილეებმა ხაზი გაუსვეს ინიციატივის სარგებელსა და მიღებულ გამოცდილებას.

**საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ შექმნილი პროდუქტების შესახებ ყოველთვიური საინფორმაციო ბარათები**

საჯარო სამსახურის სისტემაში სიახლეების შესახებ მოხელეთა ინფორმირებულობის გაზრდის მიზნით, ასევე მომზადდა საინფორმაციო ბიულეტენები საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ შექმნილი პროდუქტების შესახებ თემატურ მიმართულებაზე, რომლებიც ელფოსტის მეშვეობით გავრცელდა საჯარო მოხელეებს შორის.

**საჯარო მოხელის დღე**

საჯარო მოხელეებთან კომუნიკაციის გაძლიერებისათვის მნიშვნელოვან ინიციატივას წარმოადგენს საჯარო მოხელის დღე, რომელიც ყოველწლიურად 19 დეკემბერს აღინიშნება.





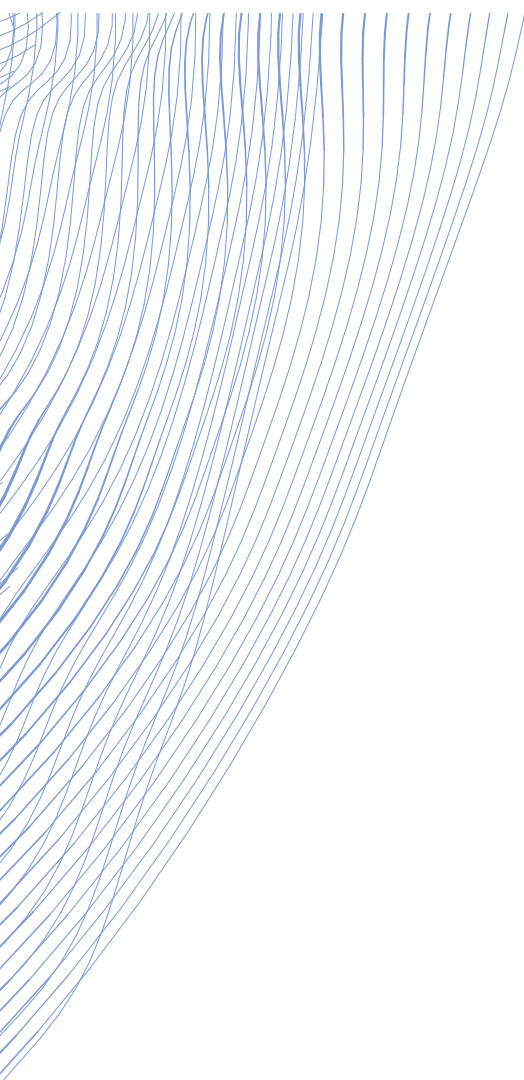
აქტივობის ფარგლებში, მომავლის საჯარო სამსახურის წინაშე არსებული გამოწვევებისა და პერსპექტივების განხილვის მიზნით შემუშავდა და ღონისძიების ფარგლებში გაზიარდა ვიდეორგოლი, რომლის მიზანია მომავლის საჯარო სამსახურის შესახებ მოქალაქეთა, განსაკუთრებით ახალი თაობის, განწყობებისა და ხედვების გაზიარება. საჯარო მოხელის დღისადმი მიძღვნილ ღონისძიების ფარგლებში გაიმართა პანელური დისკუსია, რომელშიც პროექტის ფარგლებში განხორციელებულ აქტივობებში ჩართულმა ექსპერტებმა და პარტნიორებმა მიმოიხილეს მომავლის საჯარო სამსახურთან დაკავშირებული საკითხები, როგორებიცაა: მიმზიდველი საჯარო სამსახურის მნიშვნელოვანი ბედნიერი თანამშრომლის საჭიროება, თანამშრომელთა კეთილდღეობა და მომავალზე ორიენტირებული საჯარო სამსახურის კონცეფცია. მონაწილეებს, მოხელის დღისადმი წინასწარ შემუშავებული, მომავლის საჯარო სამსახურის მანიფესტი წარედგინათ, რომელიც საჯარო სამსახურის ბიუროს ახლებურ ხედვას ეფუძნება.

ღონისძიებას საქართველოს ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისა და საერთაშორისო პარტნიორი ორგანიზაციების 100-მდე წარმომადგენელი ესწრებოდა.





# საჯარო სამსახურის კვირეული



2022 წლის 20-24 ივნისის პერიოდში, საჯარო სამსახურის ბიურომ საჯარო სამსახურის კვირეული გამართა. კვირეულის ფარგლებში ორგანიზებული ღონისძიებები მიეძღვნა საჯარო სამსახურისთვის აქტუალურ სხვადასხვა თემატიკას და მათში მონაწილეობა მიიღეს ცენტრალურ საჯარო დაწესებულებებსა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებულმა საჯარო მოხელეებმა, ასევე, არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და აკადემიური სექტორის წარმომადგენლებმა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ძალაში შესვლიდან 5 წლის თავზე გამართული ღონისძიება მიზნად ისახავდა როგორც რეფორმის იმპლემენტაციის გზაზე განხორციელებული ცვლილებებისა და მიღწეული შედეგების შეფასებას, ასევე, კონკრეტული გამოწვევების გამოკვეთას, რომლებიც საჭიროებენ ყურადღებას რეფორმის შემდგომ ეტაპზე.

კვირეული 20 ივნისს, ელექტრონული მმართველობის შესახებ საერთაშორისო ღონისძიებით გაიხსნა, რომელშიც საერთაშორისო პარტნიორების, მათ შორის ასტანას საჯარო სამსახურის ჰაბისა და კორეის რესპუბლიკის საჯარო უწყებების წარმომადგენლები მონაწილეობდნენ. კვირეულის ფარგლებში ასევე გაიმართა სემინარი, რომელიც საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიის შემუშავების საკითხებს შეეხებოდა.

22 ივნისს, კვირეულის ფარგლებში ჩატარებული კიდევ ერთი ღონისძიება საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და ანტიკორუფციული მექანიზმების შესახებ პანელური დისკუსიების ფორმატში წარიმართა და მასში მონაწილეობა მიიღეს როგორც საერთაშორისო და ადგილობრივმა ექსპერტებმა, ასევე საჯარო დაწესებულებებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა.



23 ივნისს გაეროს საჯარო სამსახურის დღისადმი მიძღვნილი მიღება გაიმართა, რომელიც საერთაშორისოდ აღინიშნება. კვირეულის დასკვნითი ღონისძიება კი 24 ივნისს ჩატარდა თემაზე: „მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის მოზიდვა და თანასწორი სამუშაო გარემოს ფორმირება საჯარო სამსახურში“, რომელშიც მონაწილეობა მიიღეს მომხსენებლებმა საჯარო და კერძო სექტორიდან.

გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების მხარდაჭერით, 24 ივნისს, ასევე გაიმართა პარალელური ღონისძიება – „პროფესიული საჯარო სამსახური და პროფესიული განათლება აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებში“. ღონისძიებას ესწრებოდნენ აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნების წარმომადგენლები, რომლებმაც გამოცდილება გაუზიარეს კონფერენციის მონაწილეებს.

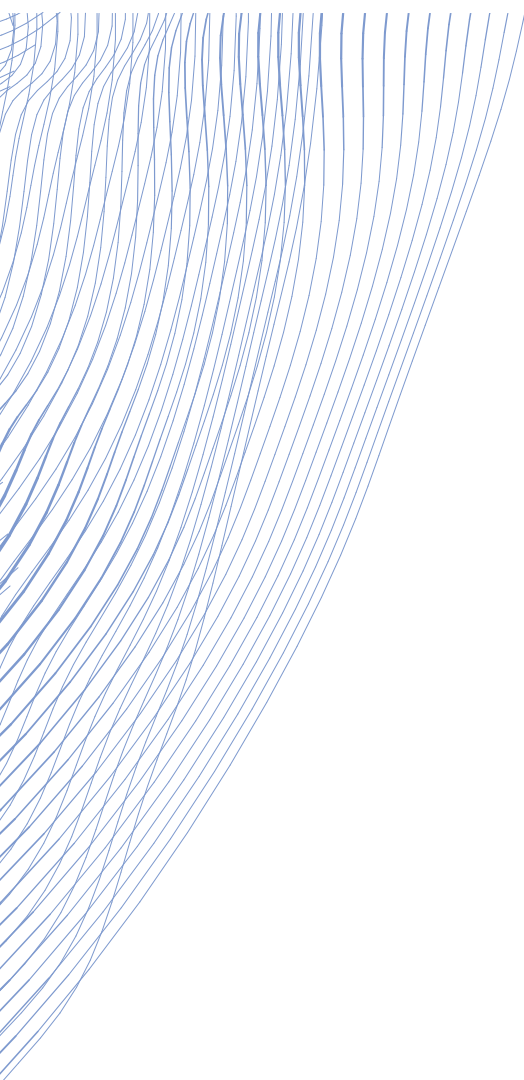
კვირეულის ფარგლებში, გამოფენის სახით, წარმოდგენილ იქნა რეფორმის ფარგლებში შემუშავებული და განხორციელებული სიახლეების ამსახველი დოკუმენტები, სახელმძღვანელოები და სხვა პუბლიკაციები.

საჯარო სამსახურის კვირეულის ფარგლებში დაგეგმილი ღონისძიებების ციკლის გამართვაში, საჯარო სამსახურის ბიუროს მხარდაჭერა აღმოუჩინეს გაეროს განვითარების პროგრამამ, შვედეთის მთავრობამ, დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-მა, ევროკავშირის პროექტმა – „საჯარო მმართველობის რეფორმის მხარდაჭერა საქართველოში“, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებამ და უნივერსიტეტმა „ალტერბრიჯი“.





# საერთაშორისო თანამშრომლობა



საჯარო სამსახურის ბიურო განაგრძობს თანამშრომლობას საერთაშორისო პარტნიორებთან, აქტიურად მონაწილეობს ღონისძიებებსა და კონფერენციებში და ამით ცდილობს, როგორც ქართული გამოცდილების გაზიარებას მთელ რიგ საკითხებთან დაკავშირებით, ასევე, სხვა ქვეყნების მიღწევების და საუკეთესო პრაქტიკის შესწავლას და ანალიზს.

საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლებმა, საანგარიშო პერიოდში, მონაწილეობა მიიღეს გაეროს განვითარების პროგრამის, ევროკავშირისა და ყაზახეთის რესპუბლიკის მთავრობის მიერ ორგანიზებულ მდგრადი განვითარების მიზნების მეორე რეგიონულ სამიტში, ყაზახეთში; ასტანას საჯარო მოხელეთა ჰაბის მიერ ორგანიზებულ საერთაშორისო კონფერენციებში: „ციფრული ინოვაციები საჯარო სამსახურის მართვის სისტემაში: გლობალური ტენდენციები და საუკეთესო პრაქტიკა“ და „გამჭვირვალობა და კორუფციის პრევენცია“; გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საკითხთა დეპარტამენტის (UN DESA), ასტანას საჯარო სამსახურის ჰაბის (ACSH) და ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში არსებული საჯარო მმართველობის უნივერსიტეტებისა და სკოლების ქსელის (NISPAcee) მიერ ორგანიზებულ კონფერენციაში თემაზე „ინოვაციები და ელექტრონული მმართველობა მდგრადი საჯარო მმართველობის განვითარებისთვის“, რუმინეთში; ასტანის საჯარო სამსახურის ჰაბის (ACSH), შინაგან საქმეთა და უსაფრთხოების სამინისტროს (MOIS), კორეის რესპუბლიკის საინფორმაციო საზოგადოების ეროვნული სააგენტოსა (NIA) და ყაზახეთის რესპუბლიკის სს „ზერდე“ ეროვნული საინფორმაციო საკომუნიკაციო პოლიტიკის მიერ ორგანიზებულ რეგიონული კონფერენციაში თემაზე „დიגיტალიზაციის საჭიროებების შეფასების კვლევის შედეგები“, ყაზახეთში; საჯარო მმართველობის ამერიკული საზოგადოების (ASPA) ყოველწლიურ კონფერენციაში, ამერიკის შეერთებულ შტატებში.

ტექნიკური დახმარებისა და ინფორმაციის გაცვლის (TAIEX) ევროკავშირის პროგრამის ფარგლებში, საჯარო სამსახურის ბი-



ურომ ექსპერტთა მისიას უმასპინძლა დისტანციურ რეჟიმში. საფრანგეთის საჯარო სექტორში გამჭვირვალობის უზრუნველყოფი უმაღლესი ორგანოს (HATVP) ექსპერტებმა ქართველ კოლეგებს გაუზიარეს თავიანთი გამოცდილება თანამდებობის პირთა ქონებრივი და ინტერესთა დეკლარაციების შევსებისა და მონიტორინგის საკითხებზე. ექსპერტთა მისიის ფარგლებში მონაწილეები გაეცნენ საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას და ელექტრონული მონიტორინგის სისტემაში ახალი მიდგომების დანერგვის შესაძლებლობებს.

საჯარო სამსახურის ბიურო აქტიურად აგრძელებს თანამშრომლობას ასტანას საჯარო მოხელეთა ჰაბთან და 2022 წლის პირველ ნახევარში საჯარო სამსახურის ბიურომ სტაჟირების ორკვირიანი პროგრამა შესთავაზა ყაზახეთის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მაგისტრატურის 30-მდე სტუდენტს საჯარო მმართველობის რეფორმის და ანტიკორუფციული მექანიზმების მმართველობაში დანერგვის გზებთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

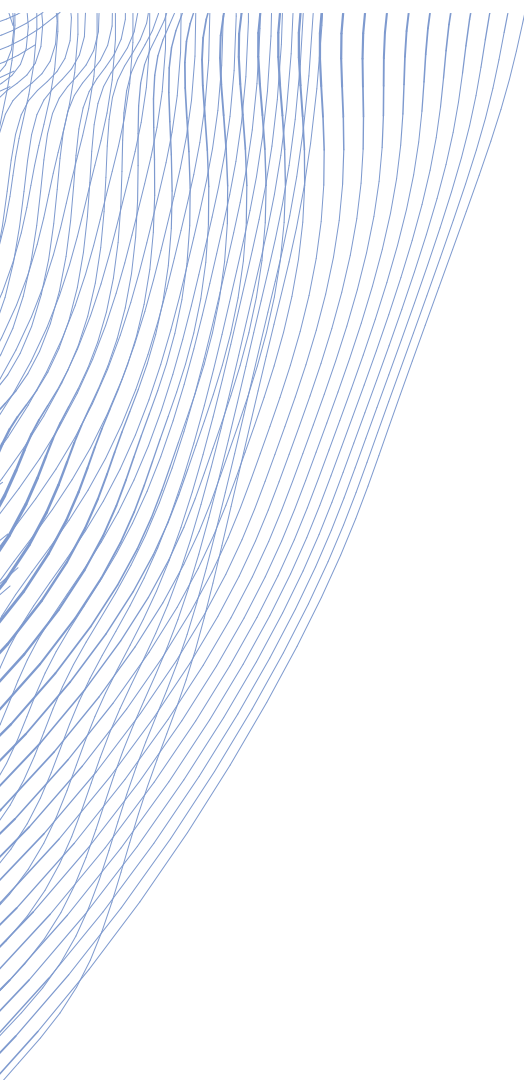
ნატოს კეთილსინდისიერების პროგრამის (BI Programme) მიწვევით, სსიპ – საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლებმა მონაწილეობა მიიღეს ქალაქ ობერამერგაუში, ნატოს სკოლაში დაგეგმილ ღონისძიებებში/შეხვედრებში და გაიარეს კეთილსინდისიერების ამალღების სერტიფიცირებული კურსი. მივლინების ფარგლებში, ევროკომისიის მოთხოვნითა და ზემოთ აღნიშნული ქვეყნების წარმომადგენლების ჩართულობით, ჩატარდა შეხვედრა ევროკომისიის ექსპერტთან. შეხვედრის მიზანს წარმოადგენდა ნატოს კეთილსინდისიერების ნდობის ფონდში ევროპული ფინანსური მხარდაჭერის შედეგების განხილვა და შეფასება.

ასევე, 2022 წელს, საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლები, კეთილსინდისიერების პროგრამის მიწვევით, ქალაქ ბრიუსელში დაესწრნენ ნატოს საიუბილეო კონფერენციას თემაზე „კეთილსინდისიერების აღმშენებლობა დემოკრატიული ღირებულებების დასაცავად და საზოგადოებრივი და ინსტიტუციური მდგრადობის გასაძლიერებლად“, ხოლო ასტანის საჯარო სამსახურის ჰაბის მიწვევით, ბიუროს უფროსის მოადგილე, სამუშაო ვიზიტით იმყოფებოდა ქალაქ ბაქოში, გაეროს საჯარო სამსახურის კომისიის წარმომადგენლების მიერ გამართულ კონფერენციაში მონაწილეობის მისაღებად თემაზე „დამსახურებაზე დაფუძნებული ადამიანური რესურსების მართვა“.





# საკანონმდებლო სვლილებები და სასამართლო პროცესები



საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადდა „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს კანონის პროექტი და თანმდევნი კანონის პროექტები (66 კანონის პროექტი). „ელექტრონული მთავრობის“ პროგრამაში „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ კანონის პროექტის ატვირთვის შემდგომ, საჯარო დაწესებულებების მიერ გამოთქმული შენიშვნების განხილვა/შეთანხმების შემდგომ მიმდინარე წლის 16 ნოემბერს საქართველოს პარლამენტს წარედგინა „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს კანონის პროექტი.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადდა და ცალკე კანონის პროექტის სახით საქართველოს პარლამენტს წარედგინა „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს კანონის პროექტი, რომელიც ითვალისწინებს არსებული გარდამავალი პერიოდის 2025 წლის 31 დეკემბრამდე გახანგრძლივებას და ემსახურება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გავრცელებისათვის სათანადო პირობების შექმნას და პრაქტიკაში მის უხარვეზო განხორციელებას.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ასევე, მომზადდა და საქართველოს მთავრობას წარედგინა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ცვლილების პროექტი, რომლის მიღებით, ხსენებული კანონით განსაზღვრული მოხელის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებასთან დაკავშირებული საკითხები შესაბამისობაში მოვა საქართველოს შრომის კოდექსით განვირეგ რიგ რეგულაციებთან, რაც ხელს შეუწყობს ნორმათა განმარტება/გამოყენების ერთგვაროვან პრაქტიკას და უზრუნველყოფს საჯარო მოსამსახურის უფლებების დაცვის მაღალ სტანდარტს.



საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადდა და საქართველოს მთავრობას წარედგინა „საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მონიტორინგის საფუძველზე, დაჯარიმებული თანამდებობის პირებიდან, 2022 წლის 1 იანვრიდან, ამავე წლის 22 დეკემბრამდე პერიოდში სასამართლოში გასაჩივრებულ იქნა ბიუროს უფროსის 3 განკარგულება. აღნიშნული სარჩელები განხილვის ეტაპზეა.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის წარუდგენლობის საფუძველზე, დაჯარიმებული თანამდებობის პირებიდან, 2022 წლის 1 იანვრიდან, ამავე წლის 22 დეკემბრამდე პერიოდში სასამართლოში გასაჩივრებულ იქნა ბიუროს უფროსის 7 განკარგულება. აღნიშნული სარჩელი განხილვის ეტაპზეა.

დაჯარიმების შესახებ წინა წლებში გასაჩივრებული გადაწყვეტილებებიდან, 2022 წლის 1 იანვრიდან 22 დეკემბრამდე პერიოდში, სასამართლოს მიერ დაკმაყოფილდა თანამდებობის პირების 2 სარჩელი, 1 სააპელაციო საჩივარი და 1 საკასაციო საჩივარი.

სასამართლოს მიერ წინა წლებში დაკმაყოფილებული გადაწყვეტილებებიდან ბიუროს მიერ, 2022 წლის 1 იანვრიდან, 22 დეკემბრამდე პერიოდში, სააპელაციო წესით გასაჩივრებულ იქნა 3 გადაწყვეტილება.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მონიტორინგის საფუძველზე, წინა წლებში გასაჩივრებული გადაწყვეტილებებიდან, 2022 წლის 1 იანვრიდან, ამავე წლის 22 დეკემბრამდე პერიოდში, ბიუროს სასარგებლოდ დასრულდა 2 საქმე.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის წარუდგენლობის საფუძველზე, დაჯარიმებული თანამდებობის პირებიდან, წინა წლებში გასაჩივრებული გადაწყვეტილებებიდან, 2022 წლის 1 იანვრიდან ამავე წლის 22 დეკემბრამდე პერიოდში, ბიუროს სასარგებლოდ დასრულდა 2 საქმე.

წინა წელს, ბიუროს წინააღმდეგ შეტანილ იქნა საკასაციო საჩივარი საჯარო ინფორმაციის გაცემასთან დაკავშირებით, რომელიც საანგარიშო პერიოდში საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდა.

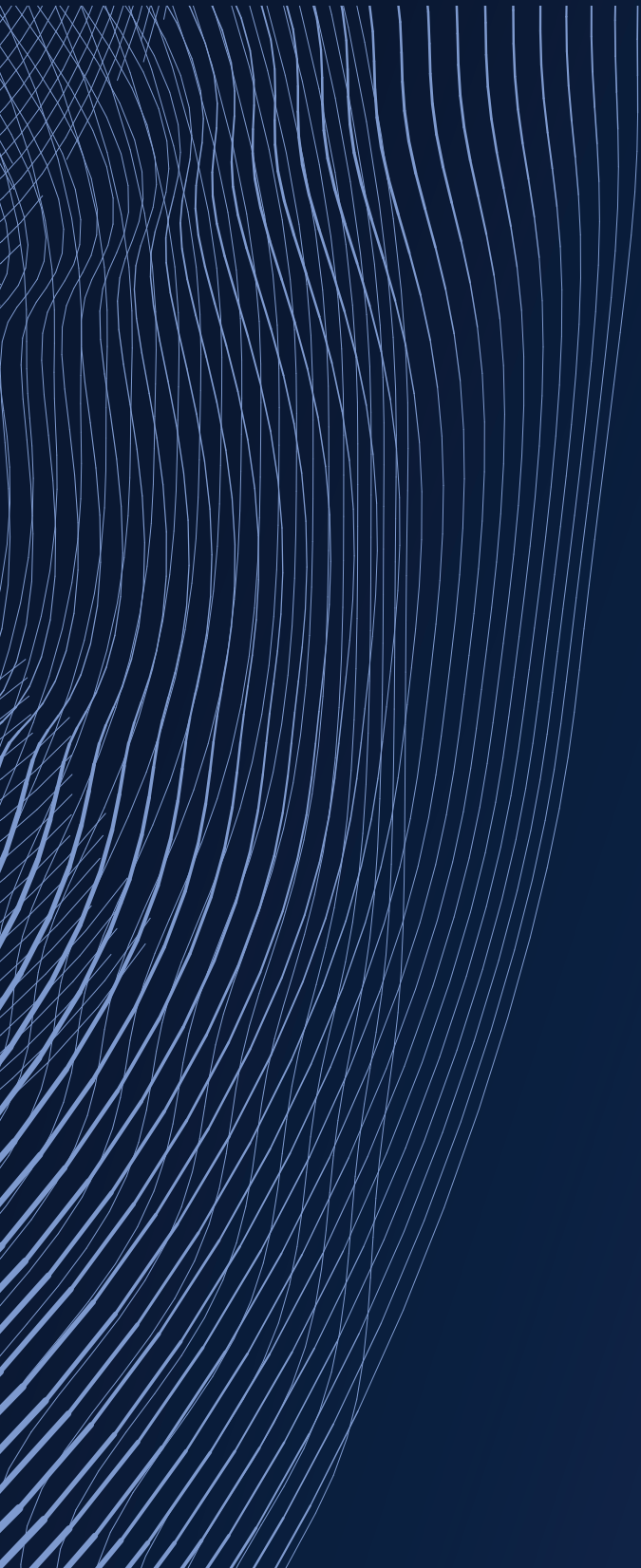
თბილისის საქალაქო სასამართლოს წარმოებაშია სულ – 22 საქმე, სააპელაციო სასამართლოში – 3 და საქართველოს უზენაეს სასამართლოში – 1 საქმე.

აღსანიშნავია, რომ საანგარიშო პერიოდში ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე ([www.mkhileba.gov.ge](http://www.mkhileba.gov.ge)) დაფიქსირდა სხვადასხვა საჯარო დაწესებულების მისამართით მხილების 30 შესაძლო ფაქტი (23 დეკემბრის 12 საათის მდგომარეობით). გარდა ამისა, საანგარიშო პერიოდში, ბიუროში არ შემოსულა წერილი ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების დარღვევასთან დაკავშირებით, თუმცა სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებას მათი წერილობითი და სატელეფონო თხოვნის საფუძველზე, ბიუროს კომპეტენციის ფარგლებში გაენია სამართლებრივი დახმარება და მიეცა რეკომენდაცია, როგორც ინტერესთა შეუთავსებლობის, ასევე დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე მიმდინარე წარმოებებთან დაკავშირებით.



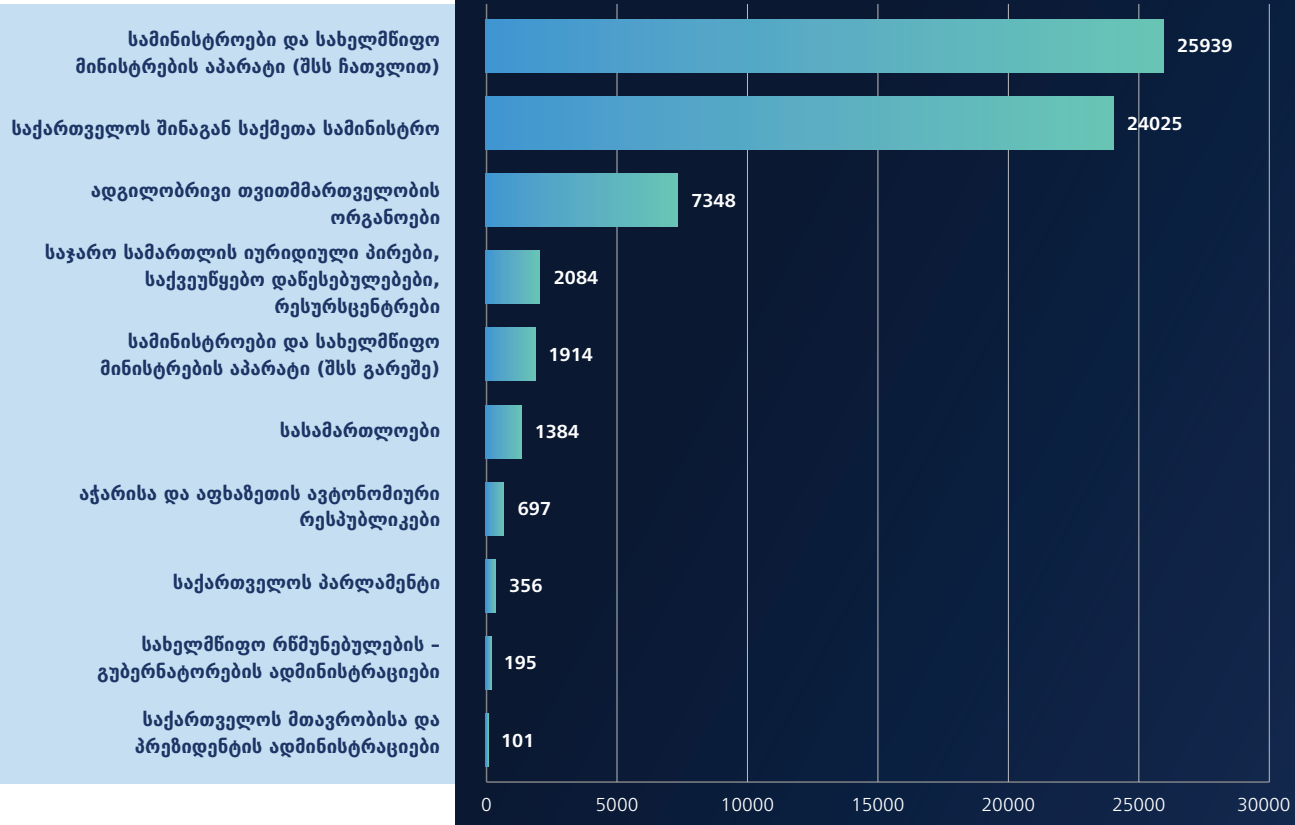
# 2022

წილის სტრატეგია  
საჯარო სამსახურში





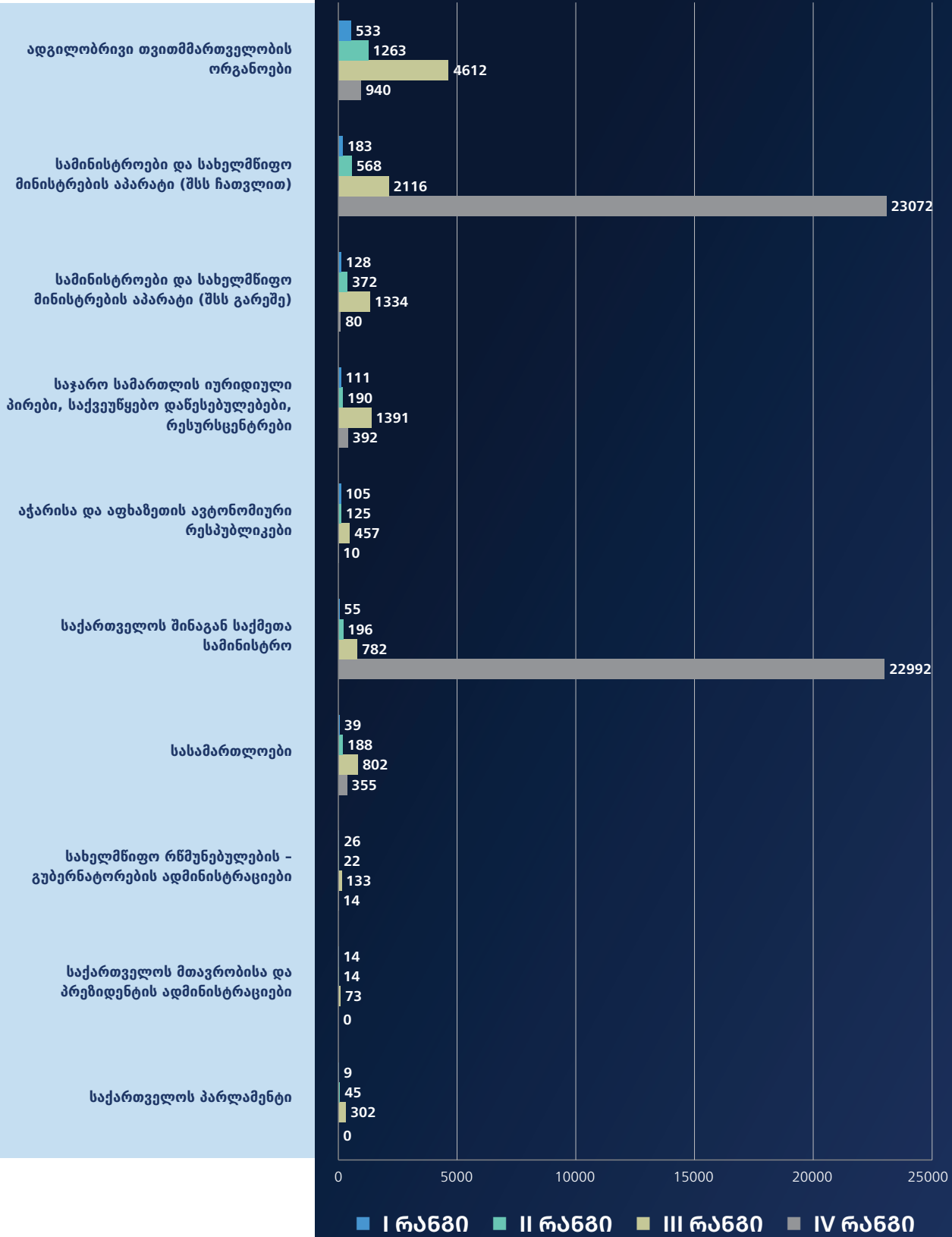
### მოხელის რაოდენობა სქესის, რანგების, ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით (I, II, III და IV რანგი)



ჯამური რაოდენობა: **38104**      ჯამური რაოდენობა შსს გარეშე: **14079**

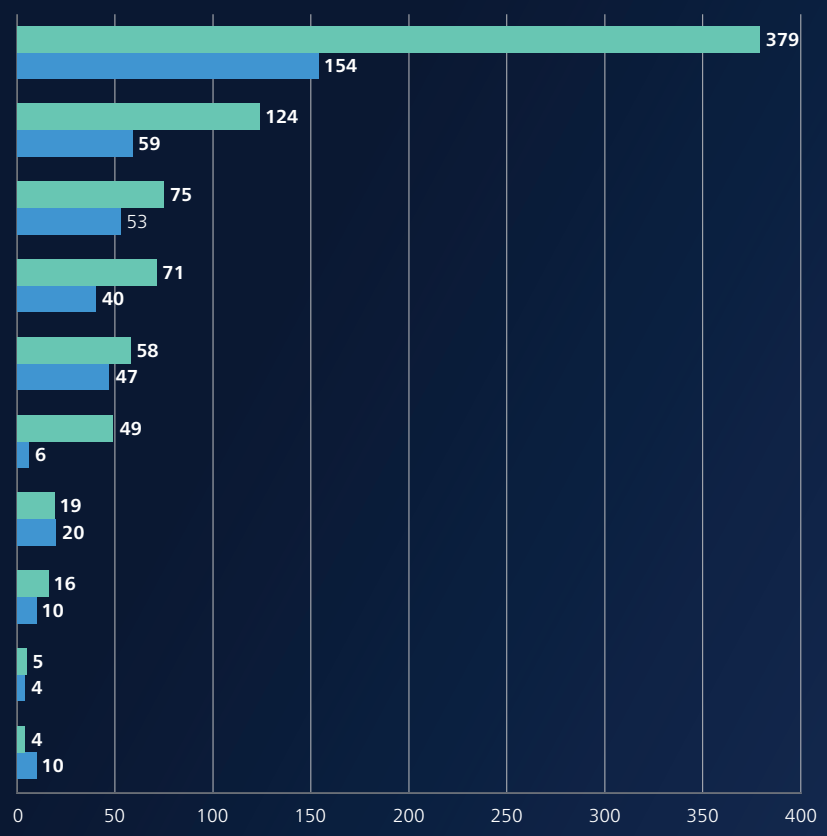


### პროფესიულ საჯარო მოხელეთა განაწილება ორგანიზაციული ჯგუფებისა და რანგების მიხედვით (I, II, III და IV რანგი)

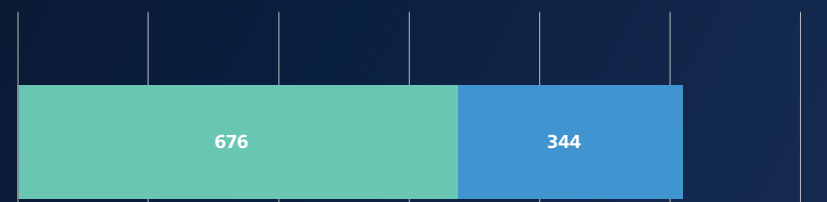


### პროფესიული საქარო მოხელის I რანგის თანამდებობაზე დასაქმებულთა გენდერული განაწილება ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით

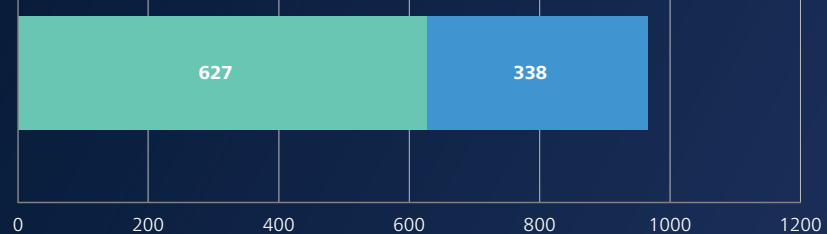
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- სასამართლოები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს პარლამენტი
- საქართველოს მთავრობისა და პრემიერდენტის ადმინისტრაციები



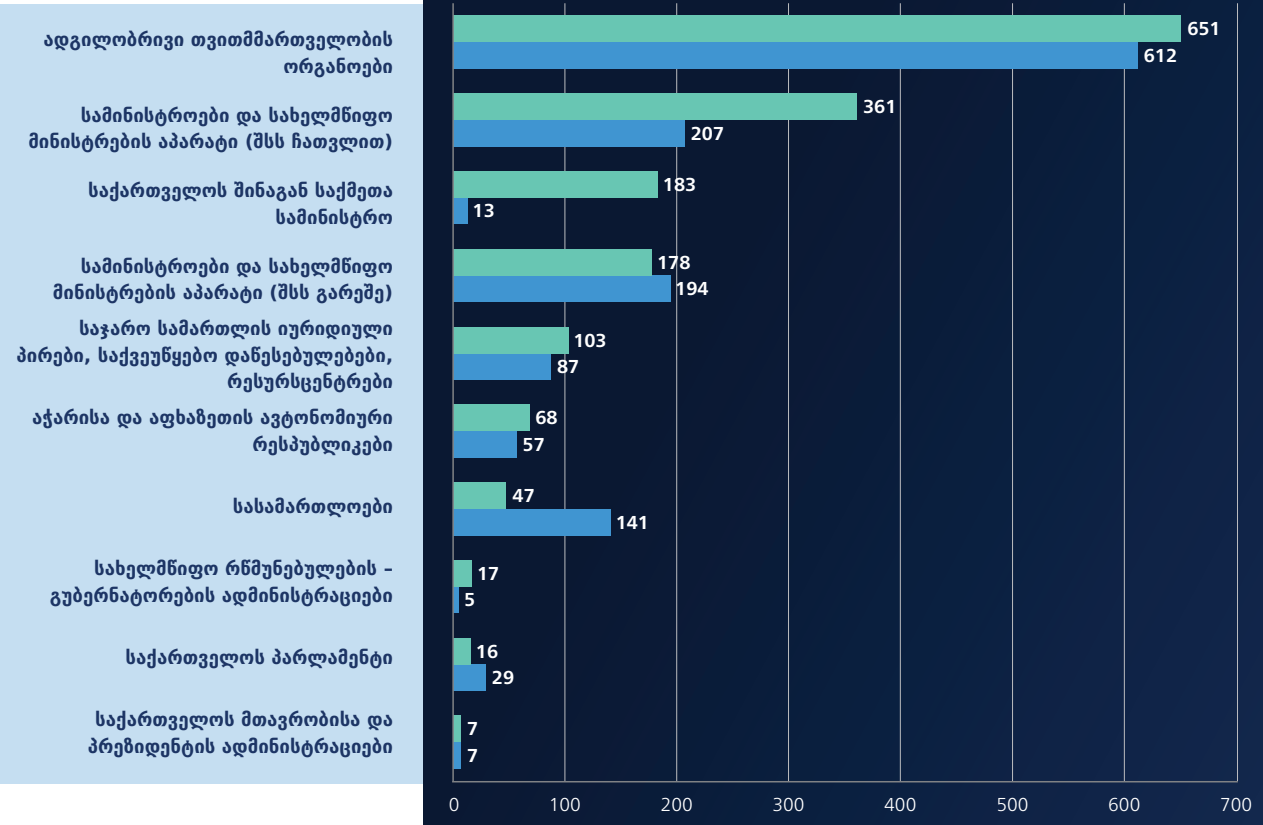
### მოხელის რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს ჩათვლით)



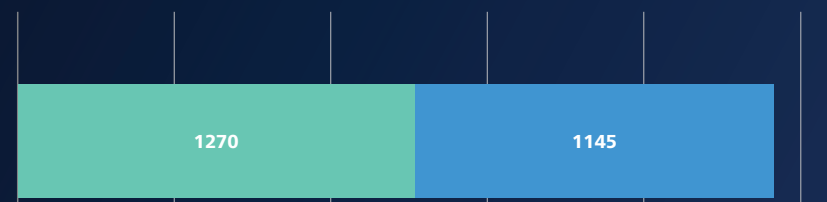
### მოხელის რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს გარეშე)



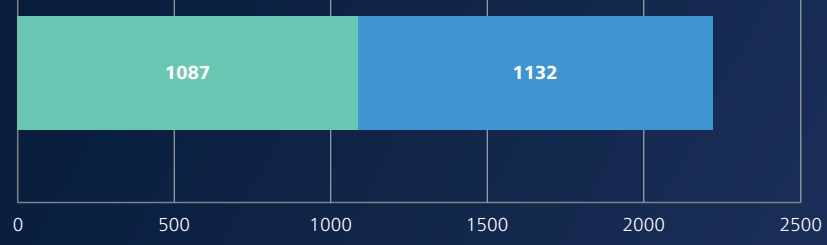
### პროფესიული საქარო მოხელის II რანგის თანამდებობაზე დასაქმებულთა გენდერული განაწილება ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით



### მოხელის რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს ჩათვლით)

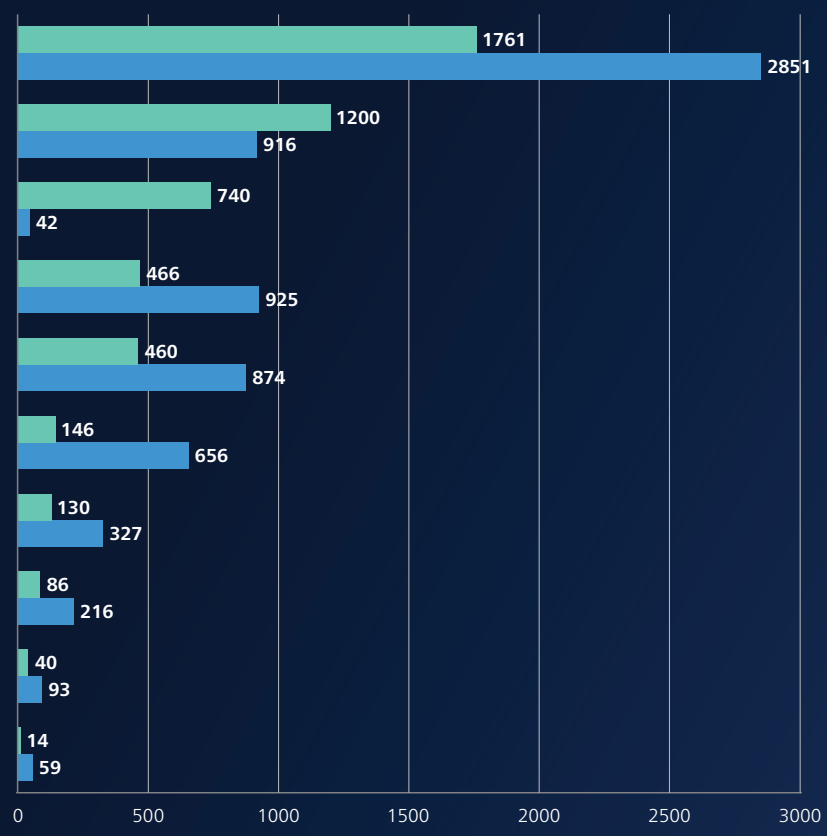


### მოხელის რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს გარეშე)

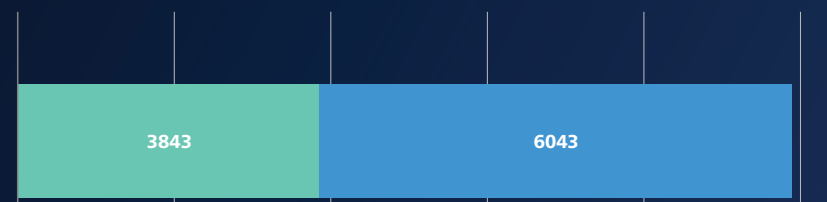


### პროფესიული საქარო მოხელის III რანგის თანამდებობაზე დასაქმებულთა გენდერული განაწილება ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით

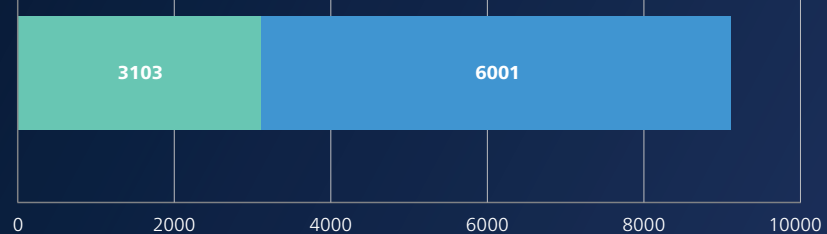
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- სასამართლოები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს პარლამენტი
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები



### მოხელის რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს ჩათვლით)

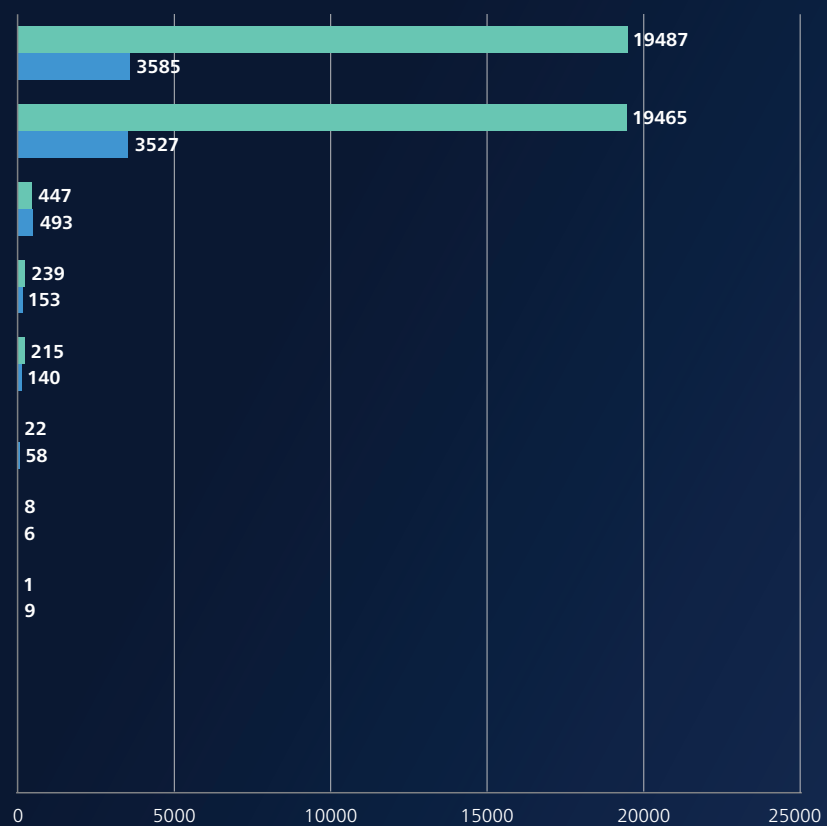


### მოხელის რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს გარეშე)



### პროფესიული საქარო მოხელის IV რანგის თანამდებობაზე დასაქმებულთა გენდერული განაწილება ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით

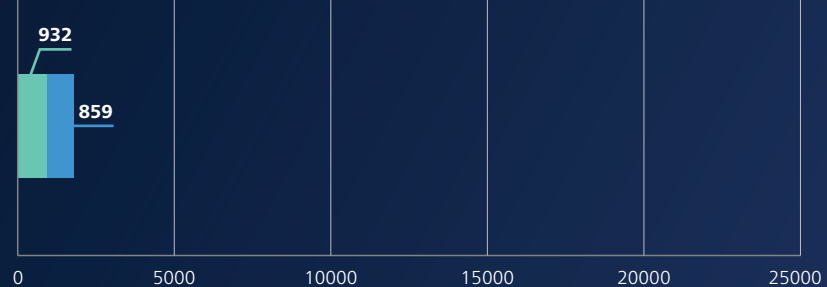
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სასამართლოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს მთავრობისა და პრემიერდენტის ადმინისტრაციები
- საქართველოს პარლამენტი



### მოხელის რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს ჩათვლით)

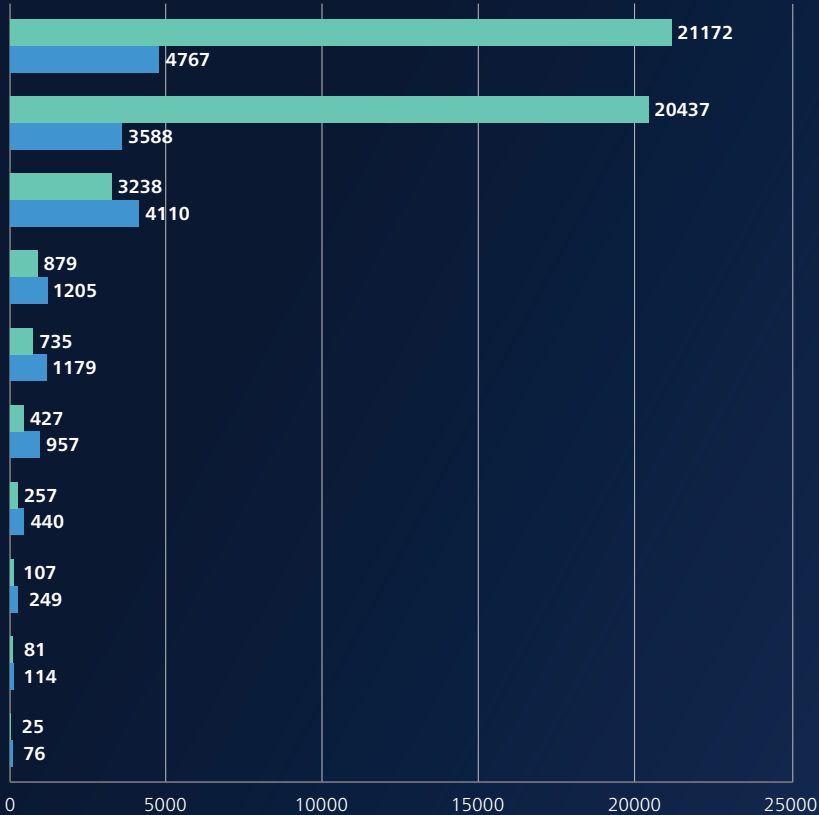


### მოხელის რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს გარეშე)

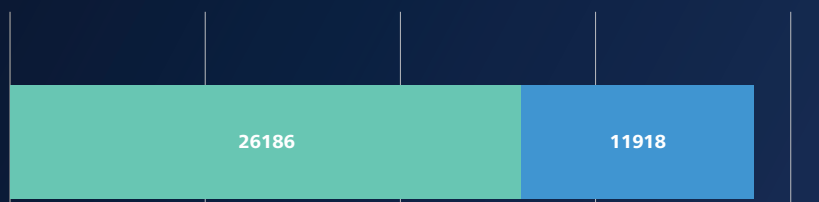


### მოხელის რაოდენობა სქესის მიხედვით (I, II, III და IV რანგი)

- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- სასამართლოები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს პარლამენტი
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები



### მოხელის რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს ჩათვლით)



### მოხელის რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს გარეშე)



### პროფესიულ საქარო მოხელეთა ასაკობრივ ჯგუფებში განაწილება

სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები

სასამართლოები

სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)

საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები

სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები

აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები

საქართველოს პარლამენტი

საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები

საერთო (შსს გარეშე)

საერთო (შსს ჩათვლით)

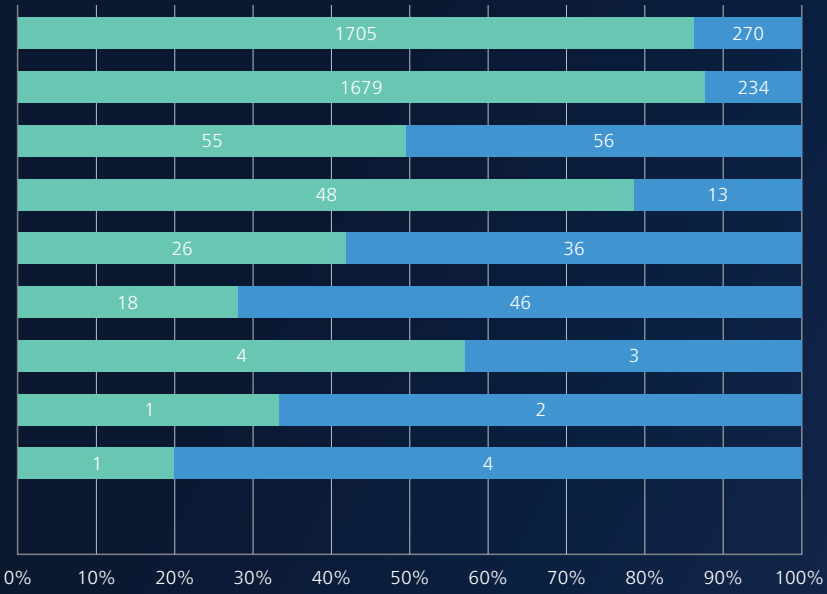
	18-25	26-33	34-40	41-47	48-55	56+
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)	1975	5873	6678	6141	4017	1270
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	1913	5398	6229	5732	3704	1044
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	111	1231	1478	1283	1408	1837
სასამართლოები	64	490	361	280	140	49
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	62	475	449	409	313	226
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები	61	438	409	358	329	489
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები	7	37	60	38	23	30
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	5	84	140	157	146	165
საქართველოს პარლამენტი	3	52	59	68	72	102
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0	18	26	24	16	17
საერთო (შსს გარეშე)	313	2825	2982	2617	2447	2915
საერთო (შსს ჩათვლით)	2226	8223	9211	8349	6151	3959





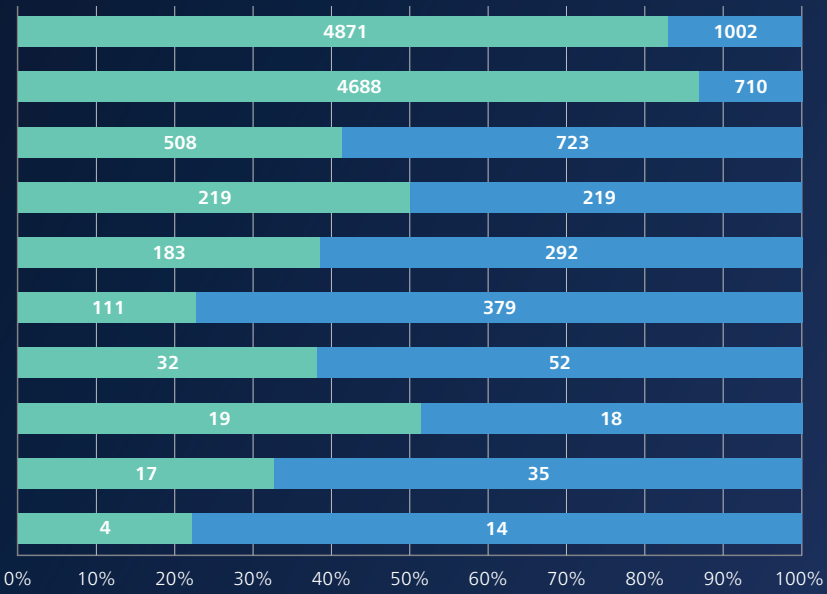
### 18-25 ასაკობრივ ჯგუფში პროფესიულ საქარო მოხელეთა გენდერული განაწილება

- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეყნებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- სასამართლოები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს პარლამენტი
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები



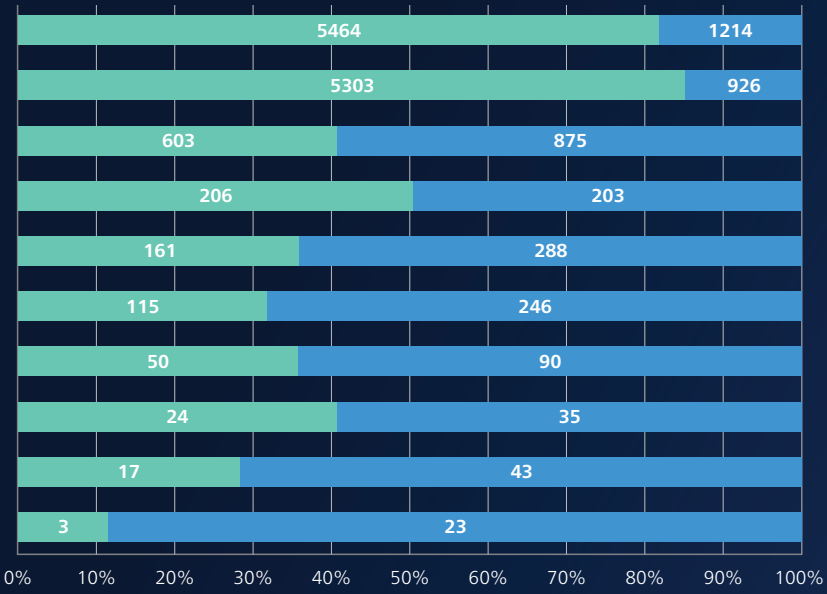
### 26-33 ასაკობრივ ჯგუფში პროფესიულ საქარო მოხელეთა გენდერული განაწილება

- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეყნებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- სასამართლოები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს პარლამენტი
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები



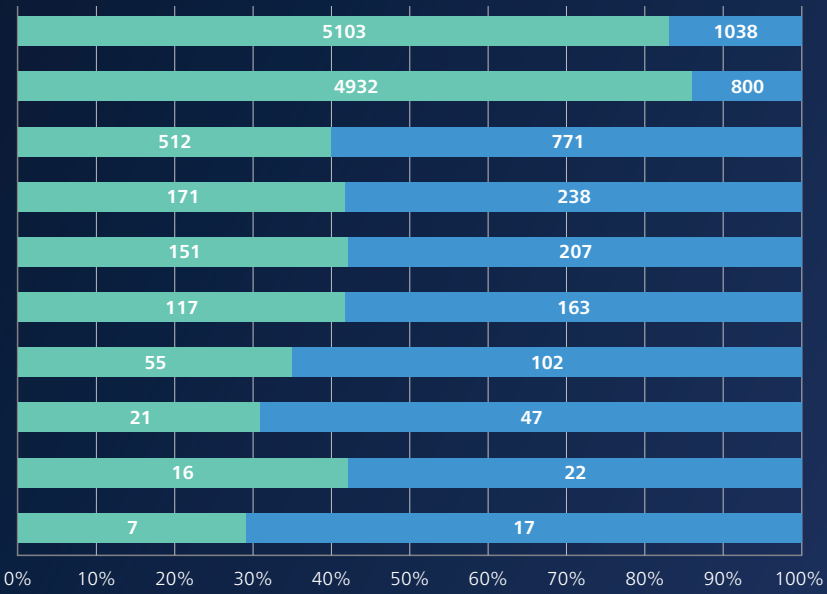
### 34-40 ასაკობრივ ჯგუფში პროფესიულ საქარო მოხელეთა გენდერული განაწილება

- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- სასამართლოები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს პარლამენტი
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები



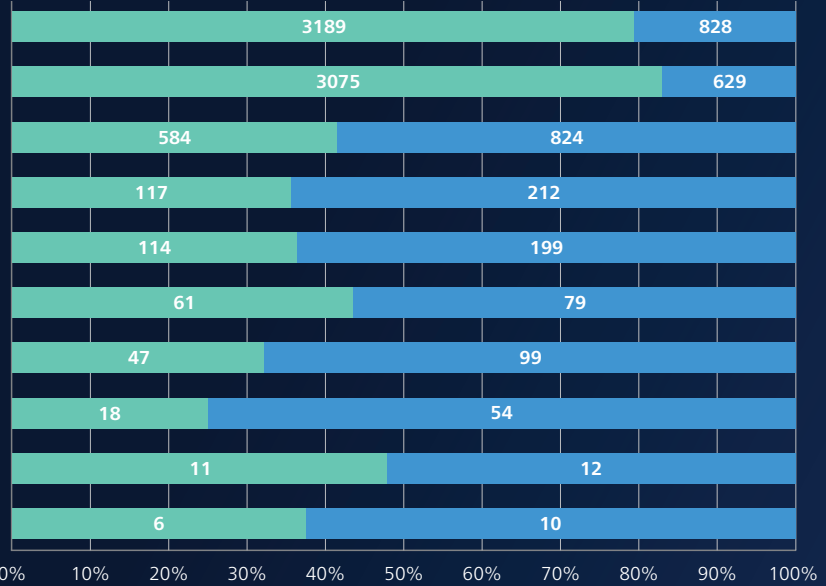
### 41-47 ასაკობრივ ჯგუფში პროფესიულ საქარო მოხელეთა გენდერული განაწილება

- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სასამართლოები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს პარლამენტი
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები



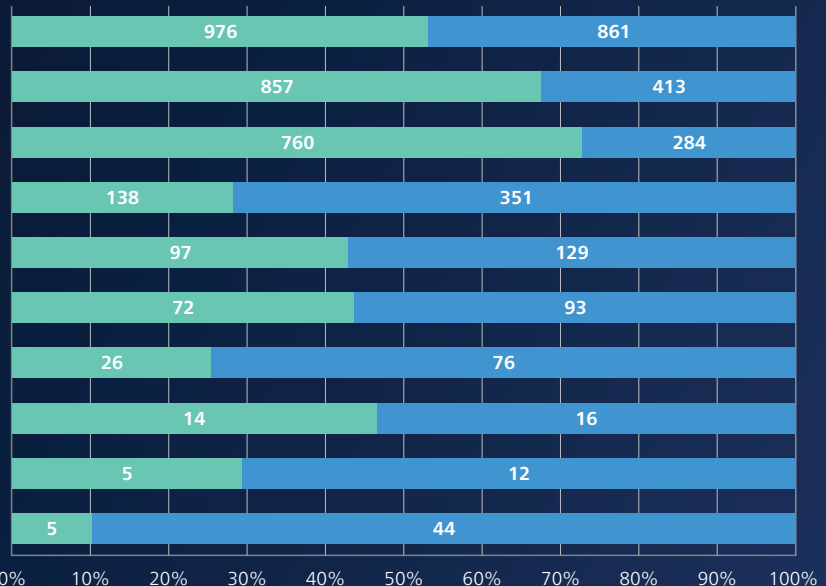
### 48-55 ასაკობრივ ჯგუფში პროფესიულ საქარო მოხელეთა გენდერული განაწილება

- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეყნებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- სასამართლოები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს პარლამენტი
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები
- სასამართლოები



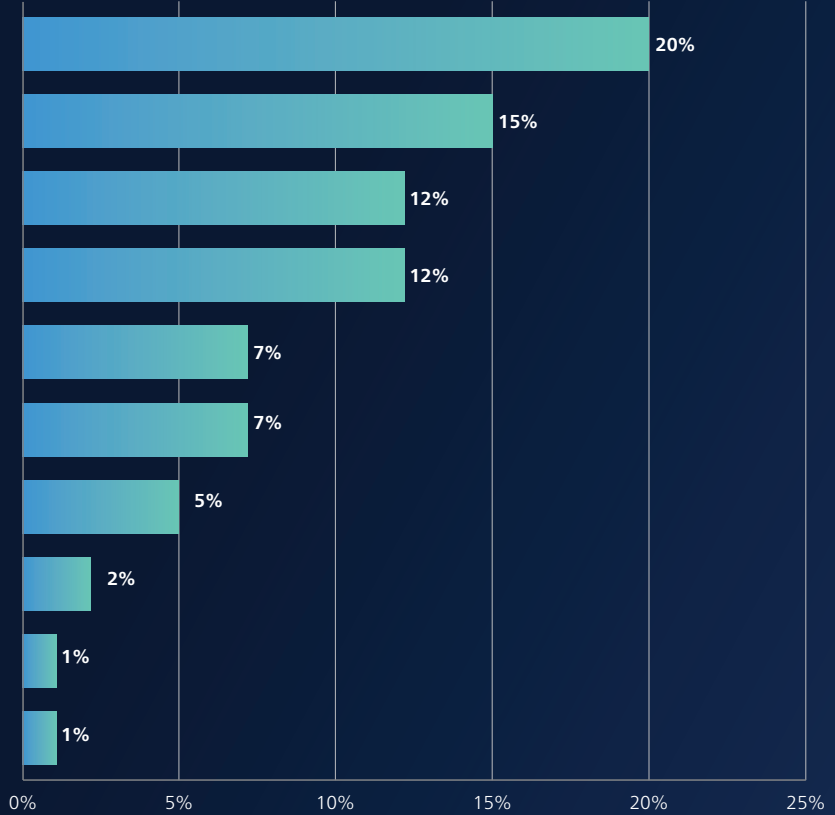
### 56+ ასაკობრივ ჯგუფში პროფესიულ საქარო მოხელეთა გენდერული განაწილება

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეყნებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს პარლამენტი
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები
- სასამართლოები



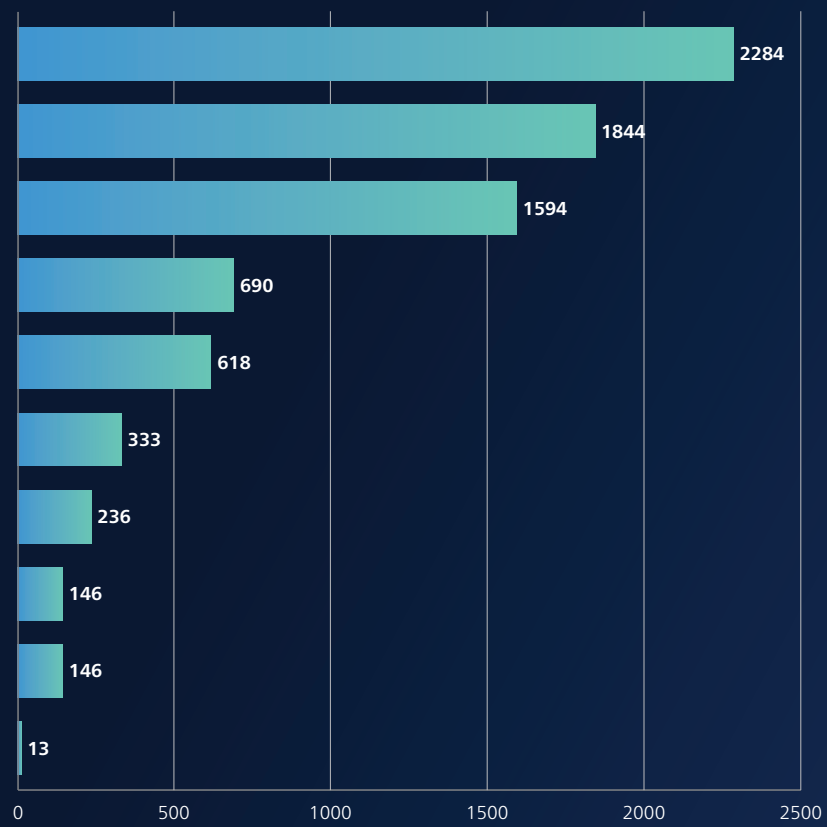
## საქონლიო ასაკობრივ ჯგუფში მოხელეთა პროცენტული განაწილება ორგანიზაციული ჯგუფის ფარგლებში დასაქმებულებთან მიმართებით

- საქართველოს პარლამენტი
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- საქართველოს მთავრობისა და პრემიერდენტის ადმინისტრაციები
- სასამართლოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო



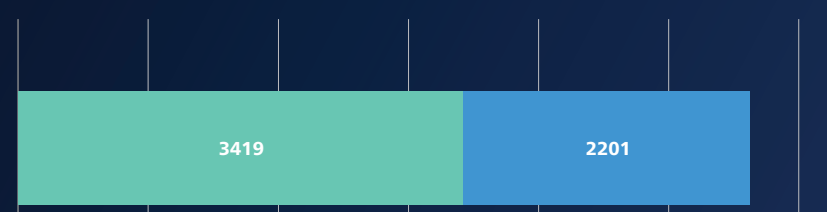
### შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა

- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სასამართლოები
- საქართველოს პარლამენტი
- საქართველოს მთავრობისა და პრემიერდენტის ადმინისტრაციები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები

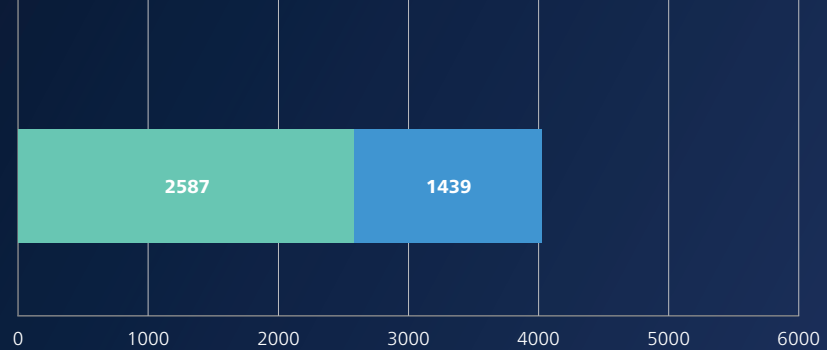


ჯამური რაოდენობა: **5620**      ჯამური რაოდენობა შსს გარეშე: **4026**

შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს ჩათვლით)

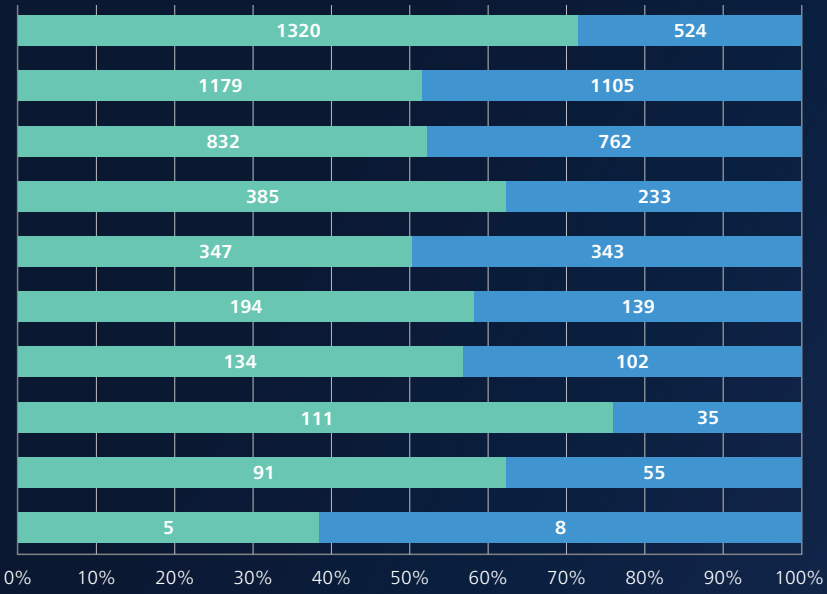


შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს გარეშე)



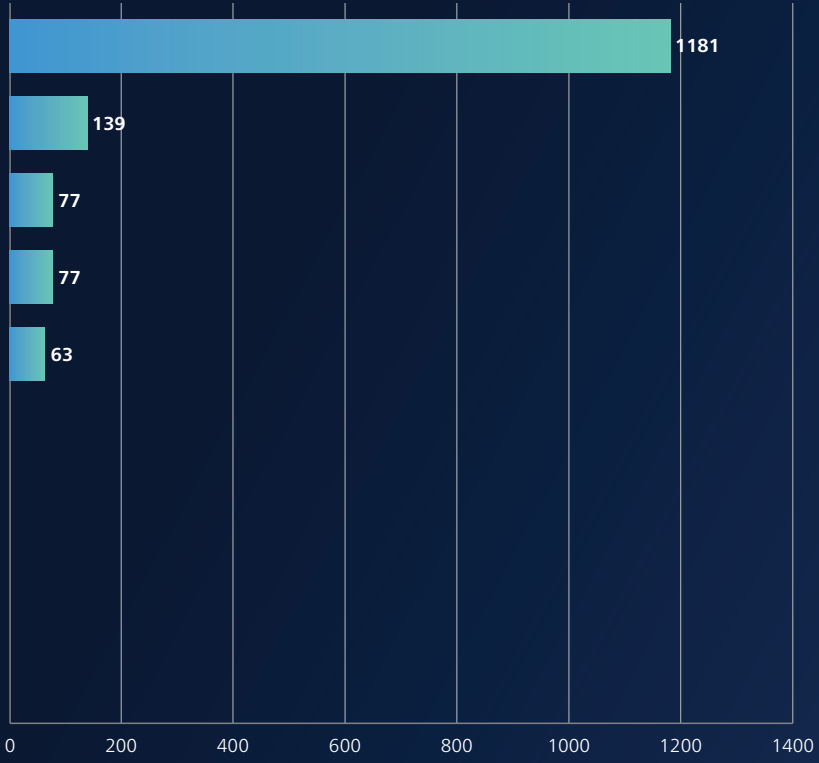
### შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა გენდერული განაწილება

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები  
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)  
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო  
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები  
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)  
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები  
სასამართლოები  
საქართველოს პარლამენტი  
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები  
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები



### ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საქართველოს პარლამენტი
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- საქართველოს მთავრობისა და პრემიერდენტის ადმინისტრაციები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- სასამართლოები

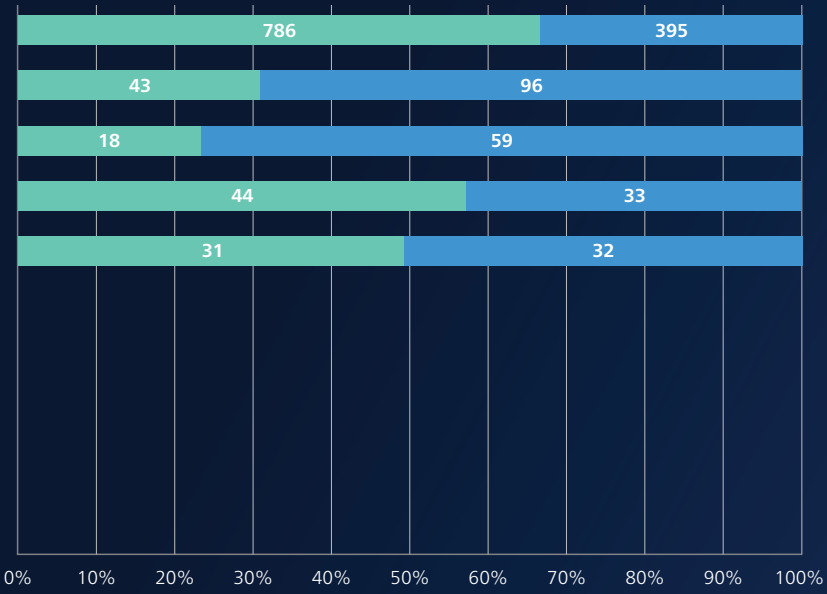


ჯამური რაოდენობა **1537**  
შსს გარეშე:

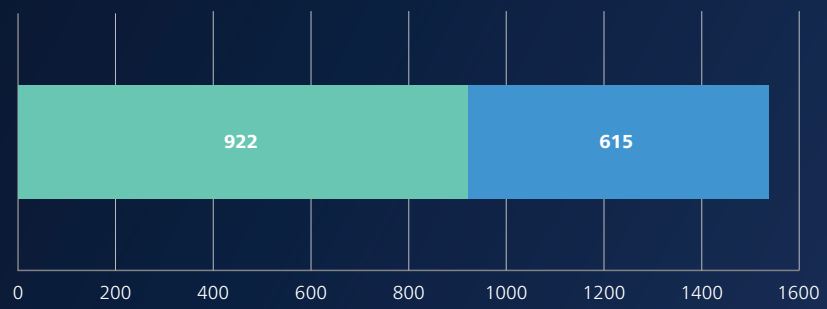


### ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა გენდერული განაწილება

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საქართველოს პარლამენტი
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს ჩათვლით)
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- სასამართლოები

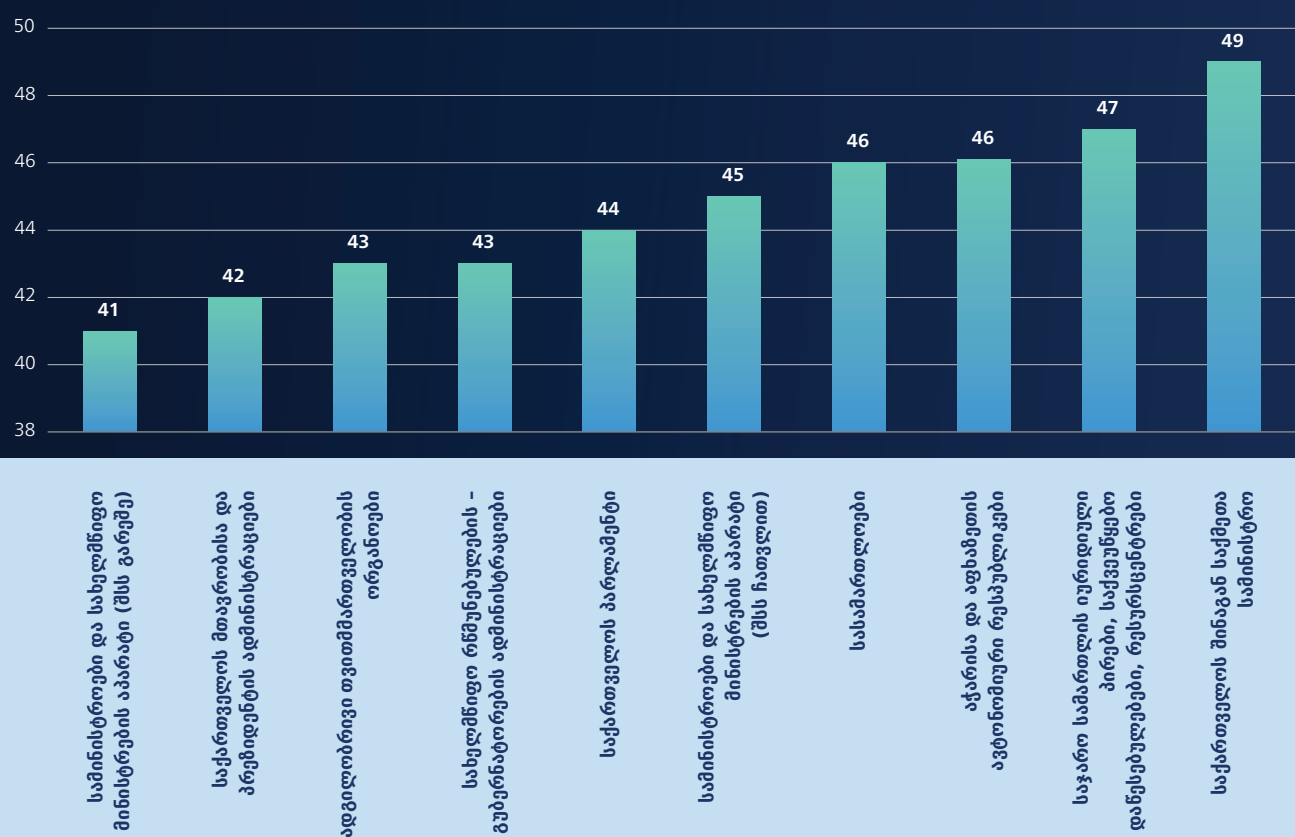


### ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა სქესის მიხედვით (შსს გარეშე)

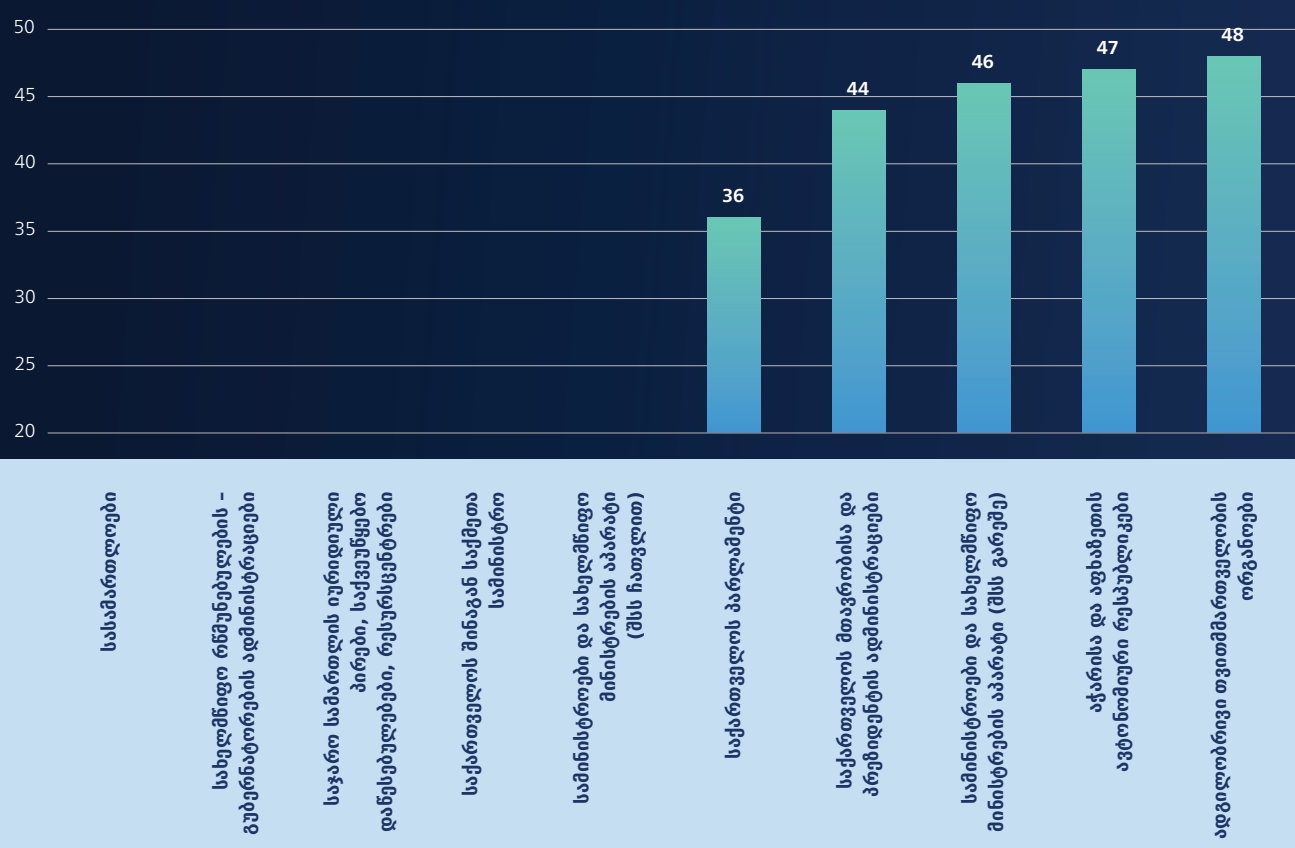




### შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა საშუალო ასაკი

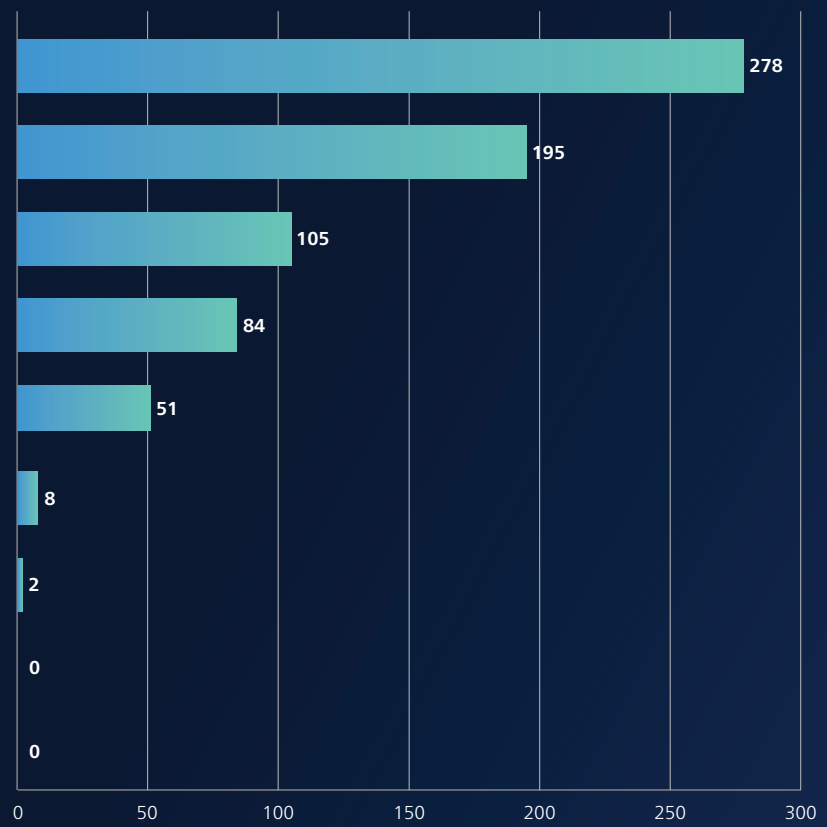


### ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა საშუალო ასაკი



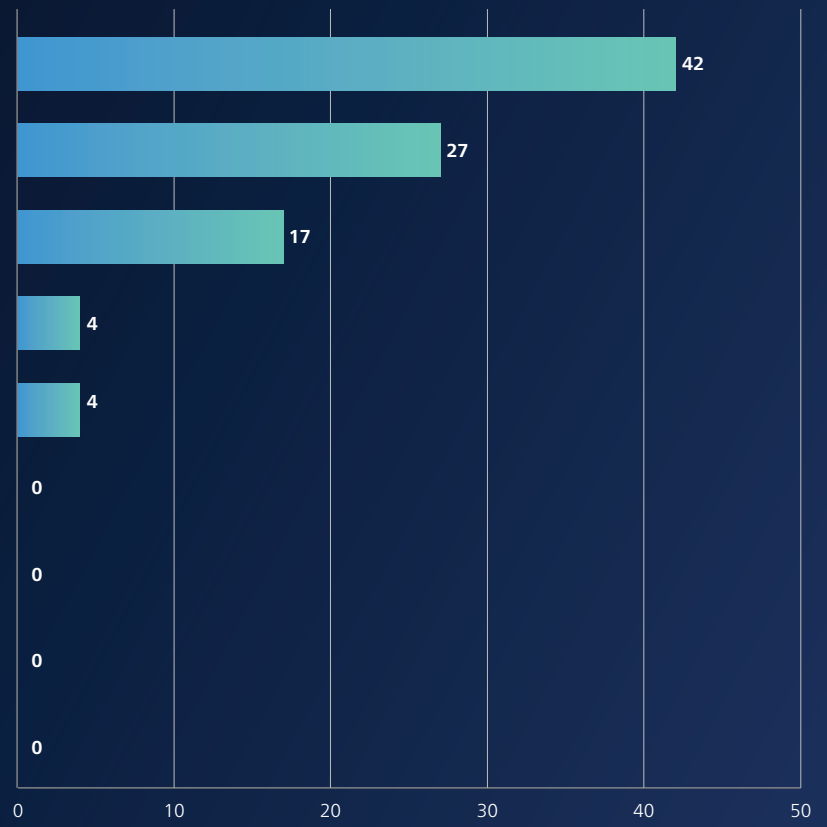
### წლის განმავლობაში არსებული სტაჟიორების რაოდენობა. შიდა სტაჟირება

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სასამართლოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს მთავრობისა და პრემიერდენტის ადმინისტრაციები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- საქართველოს პარლამენტი



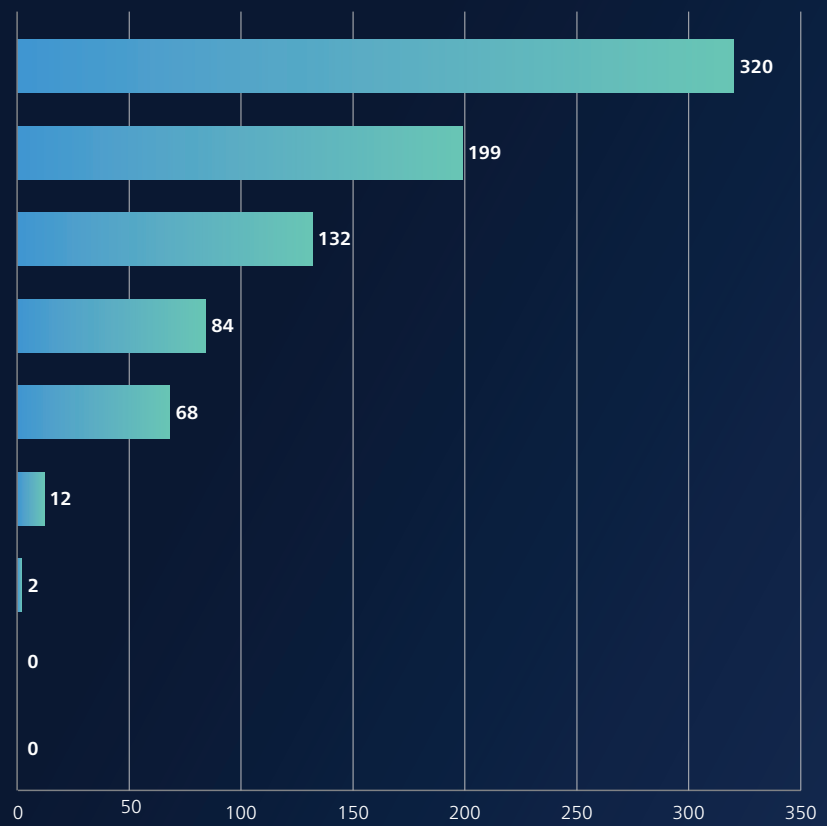
### წლის განმავლობაში არსებული სტაჟიორების რაოდენობა. სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სასამართლოები
- საქართველოს მთავრობისა და პრემიერდენტის ადმინისტრაციები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- საქართველოს პარლამენტი



## წლის განმავლობაში არსებული სტაჟიორების რაოდენობა

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სასამართლოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- საქართველოს პარლამენტი

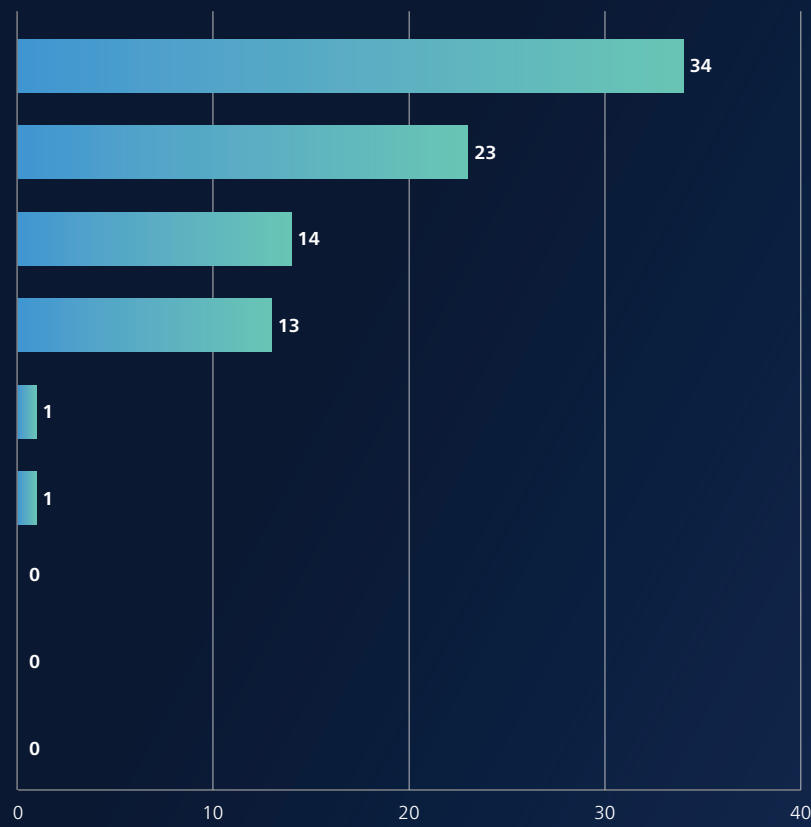


ჯამური რაოდენობა: **817**



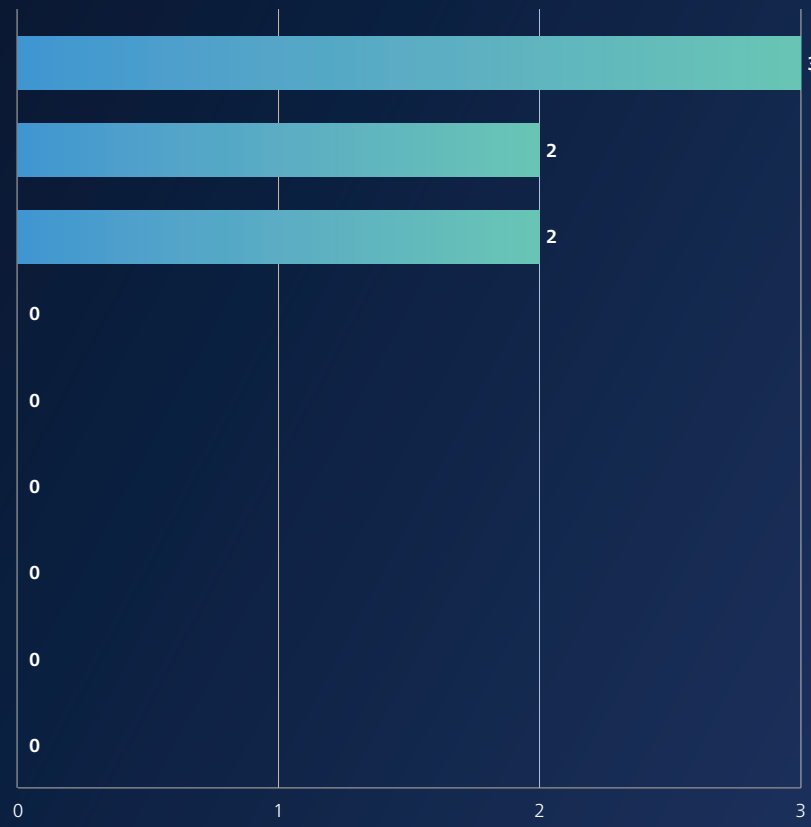
### სტაჟირების შედეგო დასაქმების შემთხვევების რაოდენობა. შიდა სტაჟირება

- სასამართლოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- საქართველოს მთავრობისა და პრემიერდენტის ადმინისტრაციები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- საქართველოს პარლამენტი



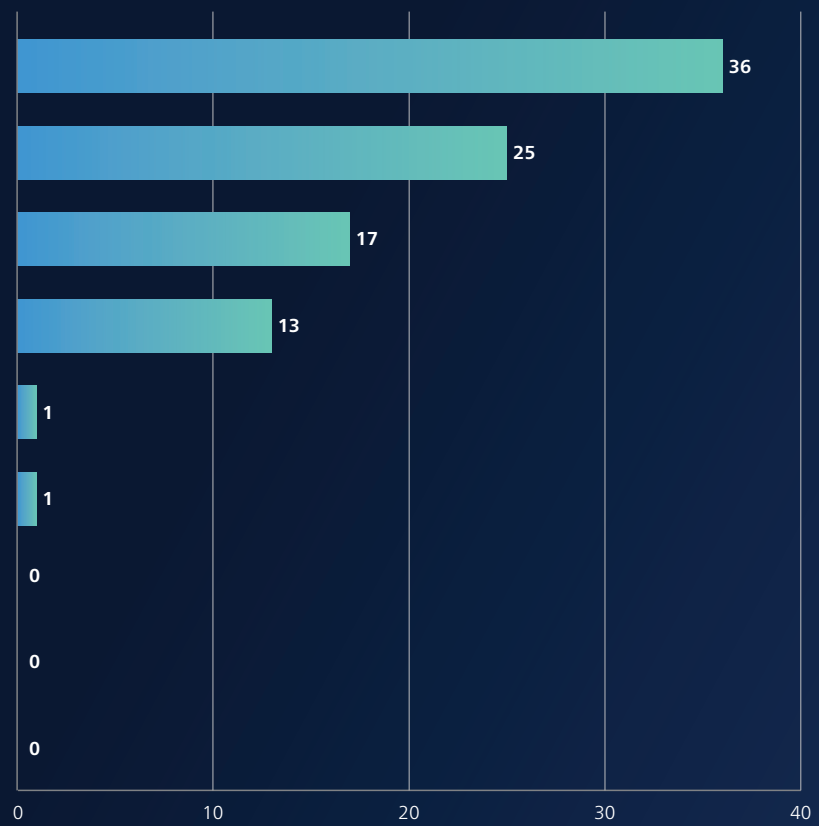
### სტაჟირების შედეგო დასაქმების შემთხვევების რაოდენობა. სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სასამართლოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს მთავრობისა და პრემიერდენტის ადმინისტრაციები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- საქართველოს პარლამენტი



### სტაჟირების შედეგით დასაქმების შემთხვევების რაოდენობა

- სასამართლოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- საქართველოს მთავრობისა და პრემიერის ადმინისტრაციები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- საქართველოს პარლამენტი

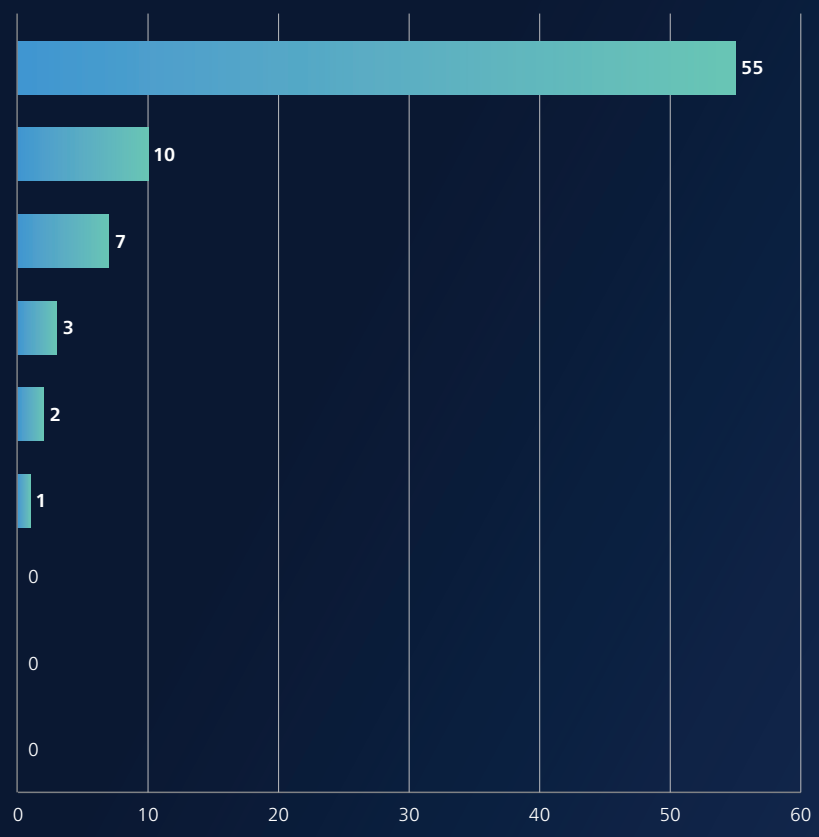


ჯამური რაოდენობა: **93**



### შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პროფესიულ საქარო მოხელეთა რაოდენობა

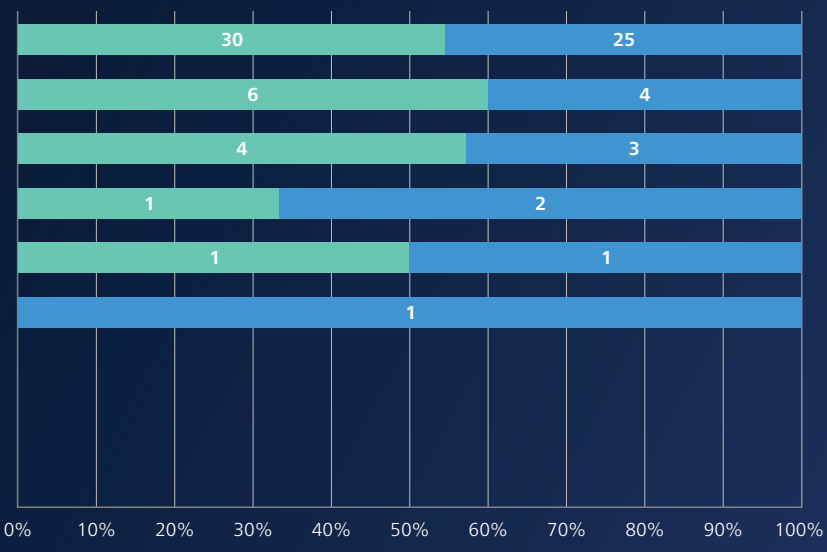
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სასამართლოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- საქართველოს პარლამენტი
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები



ჯამური რაოდენობა: **78**

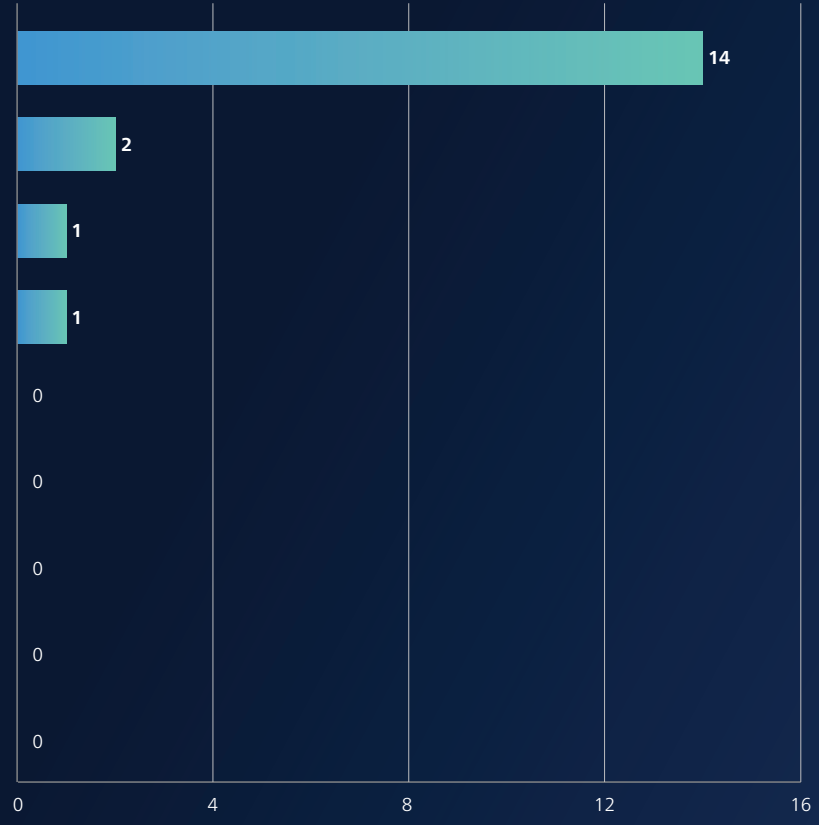
### შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პროფესიულ საქარო მოხელეთა გენდერული განაწილება

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სასამართლოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- საქართველოს პარლამენტი
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები



### შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პროფესიულ საქარო მოხელეთა რაოდენობა. მენეჯერული თანამდებობა (I და II რანგები)

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- სასამართლოები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- საქართველოს პარლამენტი
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები



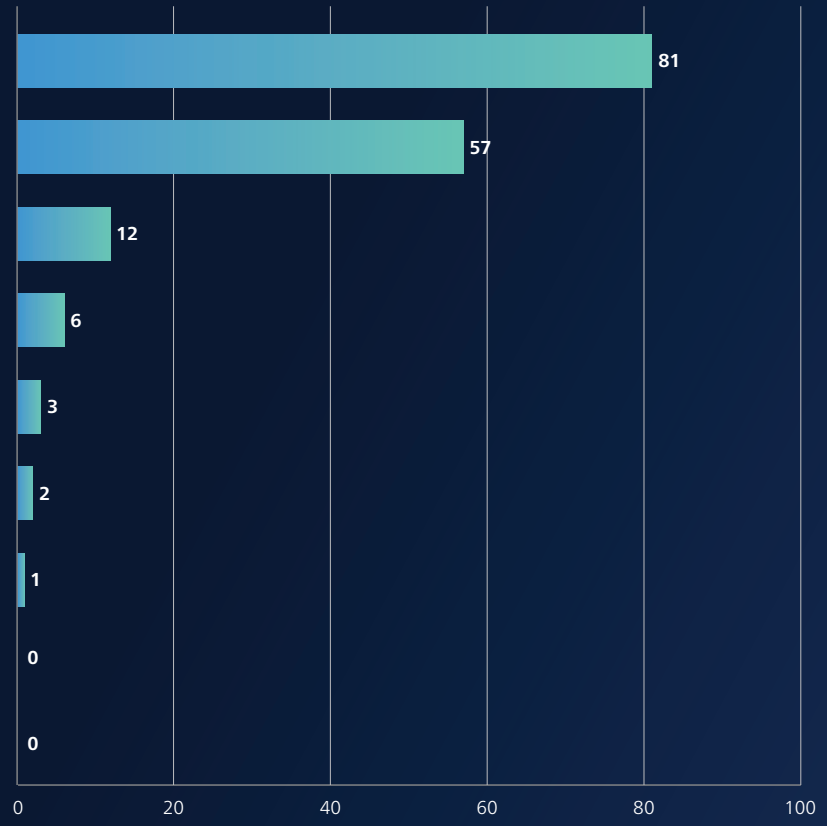
ჯამური რაოდენობა: **18**



### საჯარო სამსახურში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირობითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა

სასამართლოები

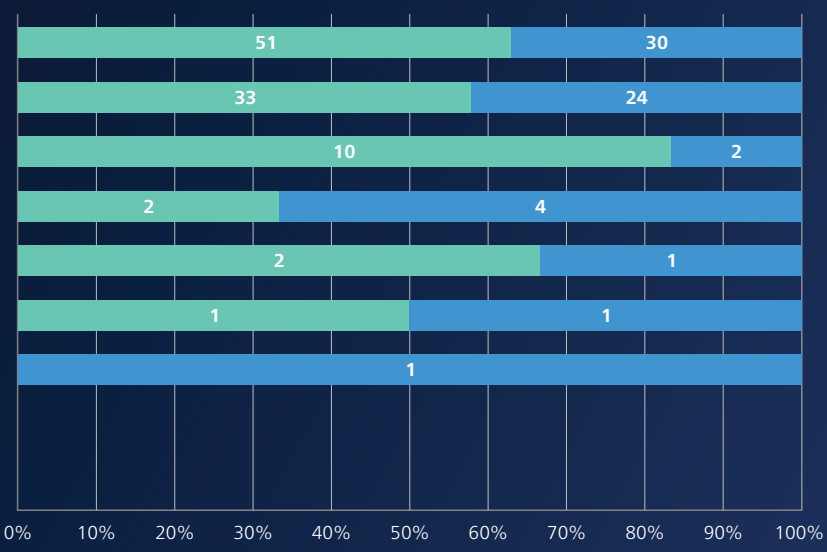
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
საქართველოს პარლამენტი
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები



### საჯარო სამსახურში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირობითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში

სასამართლოები

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
საქართველოს პარლამენტი
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები







### პროფესიული განვითარების მიზნით შვებულაში გასულ მოხელეთა რაოდენობა ანაზღაურებადი შვებულება

სამინისტროები და სახელმწიფო  
მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)

ადგილობრივი თვითმმართველობის  
ორგანოები

საჯარო სამართლის იურიდიული პირები,  
საქვეყნეუბო დანესებულებები,  
რესურსცენტრები

სასამართლოები

საქართველოს პარლამენტი

აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური  
რესპუბლიკები

საქართველოს მთავრობისა და  
პრემიერდენტის ადმინისტრაციები

სახელმწიფო რწმუნებულების -  
გუბერნატორების ადმინისტრაციები

საქართველოს შინაგან საქმეთა  
სამინისტრო

**საერთო**

მამრობითი	მდედრობითი	საერთო
48	77	125
36	77	113
6	4	10
1	3	4
0	2	2
0	2	2
0	0	0
0	0	0
0	0	0
91	165	256





### პროფესიული განვითარების მიზნით შვებულააში გასულ მოხელეთა რაოდენობა ანაზღაურების გარეშე შვებულაა

სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
სასამართლოები
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეყნეუბო დანესებულებები, რესურსცენტრები
საქართველოს პარლამენტი
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
საქართველოს მთავრობისა და პრემიერდენტის ადმინისტრაციები
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
<b>საერთო</b>

მამრობითი	მდედრობითი	საერთო
1	6	7
4	2	6
1	2	3
0	1	1
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
6	11	17





### მოსელის თანამდებობიდან გათავისუფლებულ თანამშრომელთა სარჩელების რაოდენობა

- ადგილობრივი თვითმმართველობის  
ორგანოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო  
მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური  
რესპუბლიკები
- საქართველოს პარლამენტი
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები,  
საქვეყნეულო დანესებულებები,  
რესურსცენტრები
- სახელმწიფო რწმუნებულების -  
გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს მთავრობისა და  
პრემიერდენტის ადმინისტრაციები
- სასამართლოები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა  
სამინისტრო
- საერთო**

სარჩელების საერთო რაოდენობა	დაკმაყოფილებული სარჩელების რაოდენობა
24	4
4	2
1	0
1	0
1	0
0	0
0	0
0	0
0	0
31	6



**თქვენს უწყებაში უკანონოდ  
გათავისუფლებული მოხელის:**

აღდგენის რაოდენობა თქვენსავე უწყებაში	აღდგენის რაოდენობა სხვა დაწესებულებაში	სამსახურში აღდგენის საფუძველზე გაცემული თანხის საერთო ოდენობა	
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები	2	0	124447
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	2	0	41163
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	4	0	3295
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0	0	0
სასამართლოები	0	0	0
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0	0	0
საქართველოს პარლამენტი	0	0	0
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0	0	0
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	0	0	0
<b>სააერთო</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>168905</b>





### მხილების განცხადებების რაოდენობა WWW.MKHILEBA.GOV.GE-ის საშუალებით

სამინისტროები და სახელმწიფო  
მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)

საჯარო სამართლის იურიდიული პირები,  
საქვეყნეულო დანესებულებები,  
რესურსცენტრები

სასამართლოები

საქართველოს მთავრობისა და  
პრეზიდენტის ადმინისტრაციები

საქართველოს პარლამენტი

სახელმწიფო რწმუნებულების -  
გუბერნატორების ადმინისტრაციები

ადგილობრივი თვითმმართველობის  
ორგანოები

აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური  
რესპუბლიკები

საქართველოს შინაგან საქმეთა  
სამინისტრო

**საერთო**

<b>სარჩელების საერთო რაოდენობა</b>	
	<b>6</b>
	<b>3</b>
	<b>0</b>
	<b>0</b>
	<b>0</b>
	<b>0</b>
	<b>0</b>
	<b>0</b>
	<b>0</b>
	<b>9</b>



## ზეგანაკვეთური საფუძავს შხსრულავის საფუძველზე

ადგილობრივი თვითმმართველობის  
ორგანოები

სამინისტროები და სახელმწიფო  
მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)

სასამართლოები

სახელმწიფო რწმუნებულების -  
გუბერნატორების ადმინისტრაციები

საჯარო სამართლის იურიდიული პირები,  
საქვეუწყებო დაწესებულებები

აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური  
რესპუბლიკები

საქართველოს მთავრობისა და  
პრემიერდენტის ადმინისტრაციები

საქართველოს პარლამენტი

საქართველოს შინაგან საქმეთა  
სამინისტრო

**საერთო**

დამატებითი დასვენების დროის გამოყენების შემთხვევების რაოდენობა	დანამატის გამოყენების შემთხვევების რაოდენობა
1041	300
100	238
8	62
2	9
0	812
0	1
0	6
0	0
0	0
<b>1151</b>	<b>1428</b>



## რეორგანიზაციის შედეგად შემცირებულ მოხელეთა რაოდენობა

რომლებმაც მიიღეს 1 თვიანი კომპენსაცია	კომპენსაციის ჯამური ოდენობა
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	7440
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0
სასამართლოები	0
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0
საქართველოს პარლამენტი	0
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები	0
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	0
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	0
<b>საერთო</b>	<b>7440</b>

რომლებმაც მიიღეს 3 თვიანი კომპენსაცია	კომპენსაციის ჯამური ოდენობა
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	174724
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	111496
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	27720
სასამართლოები	0
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0
საქართველოს პარლამენტი	0
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები	0
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	0
<b>საერთო</b>	<b>313940</b>





### იმ მოხელეთა რაოდენობა, რომლებმაც უარი განაცხადეს რეზერვში ჩარიცხვაზე

მაშრობითი	მდედრობითი	საერთო
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	4	12
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	1	1
სასამართლოები	0	0
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0	0
საქართველოს პარლამენტი	0	0
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0	0
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები	0	0
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0	0
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	0	0
<b>საერთო</b>	<b>5</b>	<b>13</b>





## რეორგანიზაციის შედეგად

იმავე რანგისა და კატეგორიის თანამდებობაზე გადაყვანილ თანამშრომელთა რაოდენობა დაწესებულების შიგნით	უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანილ თანამშრომელთა რაოდენობა დაწესებულების შიგნით
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	354
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	51
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	19
სასამართლოები	4
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები	1
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0
საქართველოს პარლამენტი	0
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	0
<b>საერთო</b>	<b>429</b>

უფრო მაღალ თანამდებობაზე კონკურსის გზით გადაყვანილ თანამშრომელთა რაოდენობა დაწესებულების შიგნით	სხვა ორგანიზაციაში იმავე რანგისა და კატეგორიის თანამდებობაზე გადაყვანილ მოხელეთა რაოდენობა
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	84
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	26
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	21
სასამართლოები	0
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები	0
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0
საქართველოს პარლამენტი	0
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	0
<b>საერთო</b>	<b>131</b>





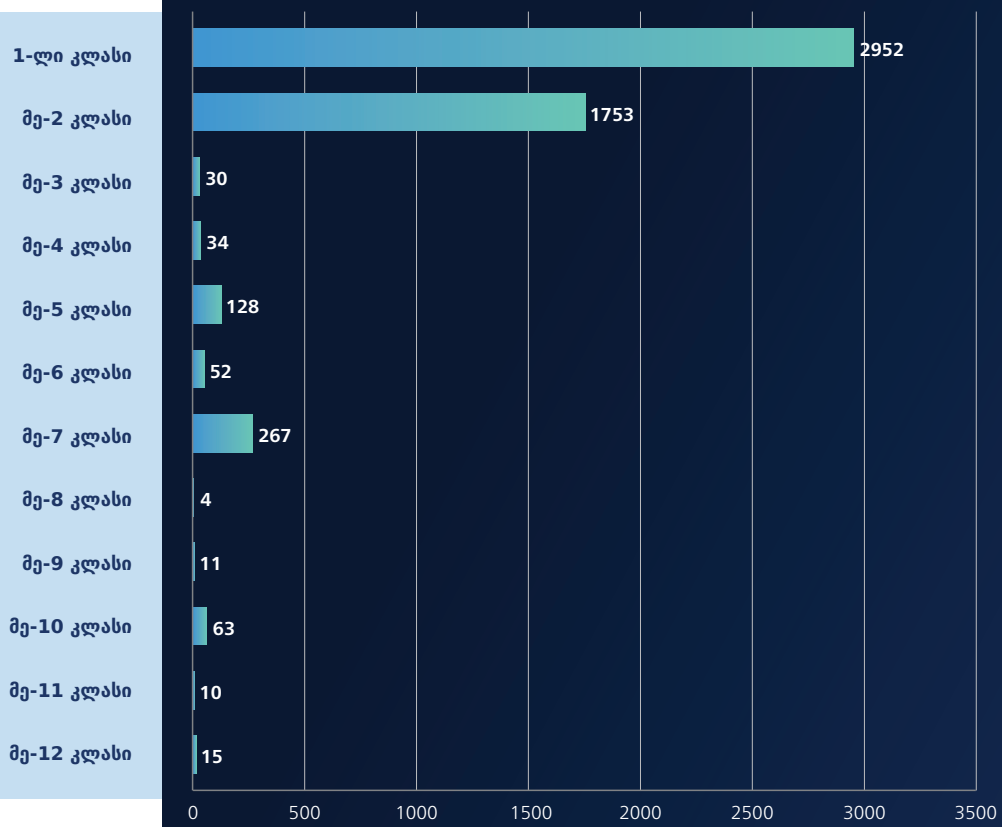
## რეორგანიზაციის შედეგად

სხვა ორგანიზაციაში უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანილ თანამშრომელთა რაოდენობა	
	0
	0
	0
	0
	0
	0
	0
	0
	0
	0
<b>საერთო</b>	<b>0</b>

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	
სასამართლოები	
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეყნებო დაწესებულებები	
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	
საქართველოს პარლამენტი	
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	
<b>საერთო</b>	

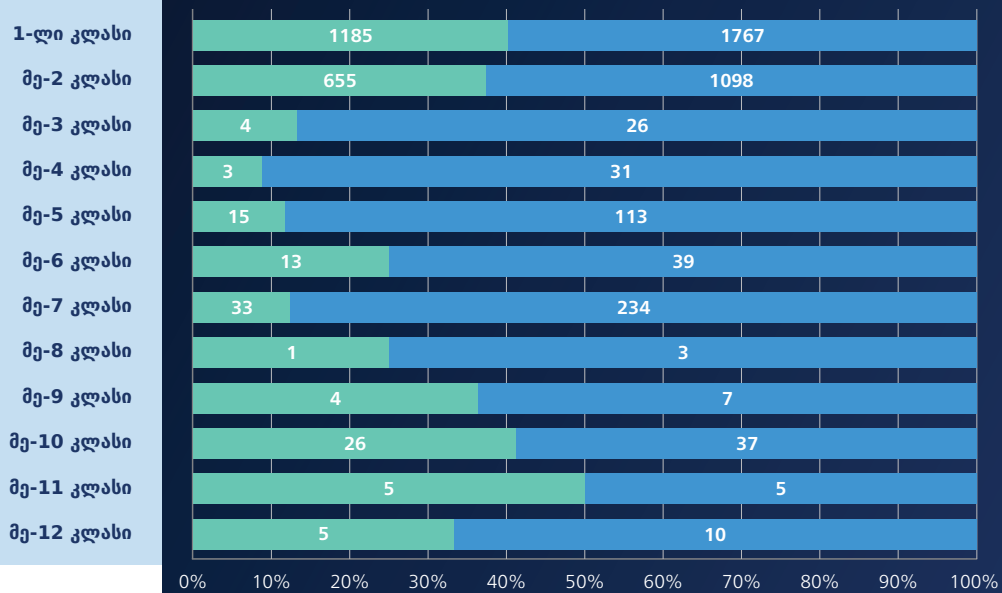


### კლასის მეორე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა (I, II, III და IV რანგი) რაოდენობა



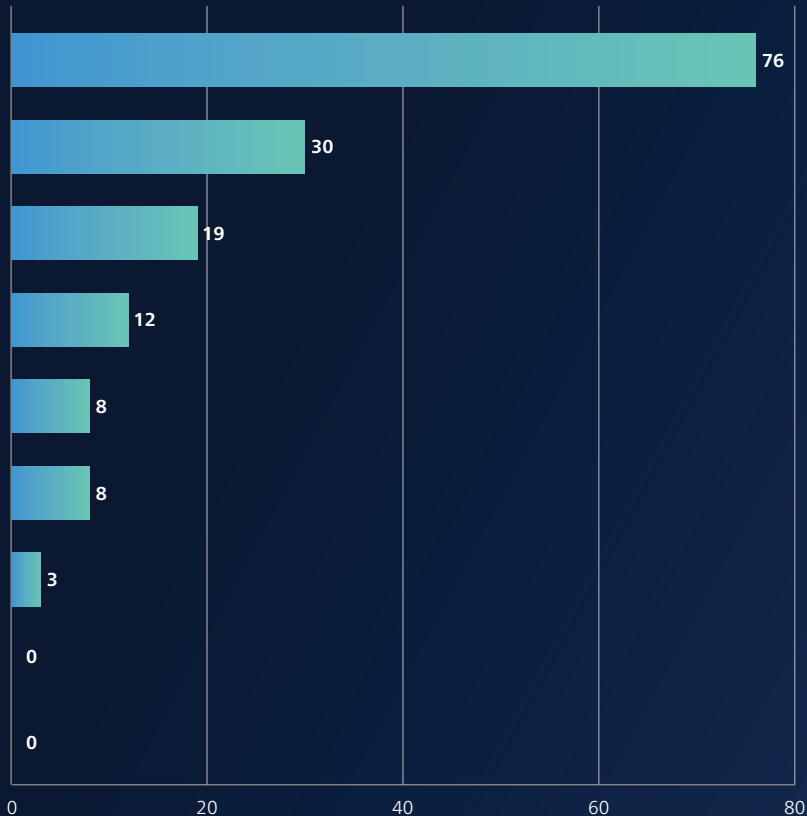
ჯამური რაოდენობა: **5319**

### კლასის მეორე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა (I, II, III და IV რანგი) რაოდენობა გენდერულ ჭრილში



### დახურული კონკურსის საფუძველზე 1 წელზე მეტი ვადით შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შემთხვევების რაოდენობა

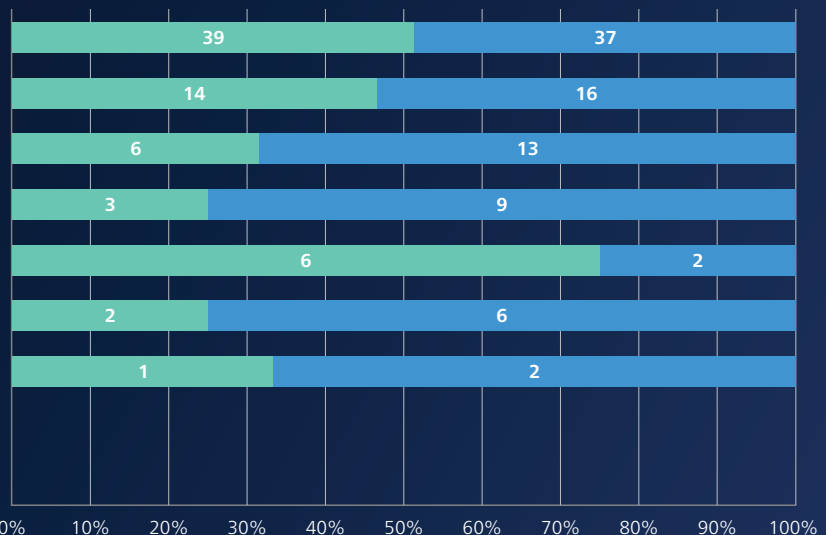
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სასამართლოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- საქართველოს მთავრობისა და პრემიერდენტის ადმინისტრაციები
- საქართველოს პარლამენტი
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები



ჯამური რაოდენობა: **156**

### დახურული კონკურსის საფუძველზე 1 წელზე მეტი ვადით შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შემთხვევების რაოდენობა

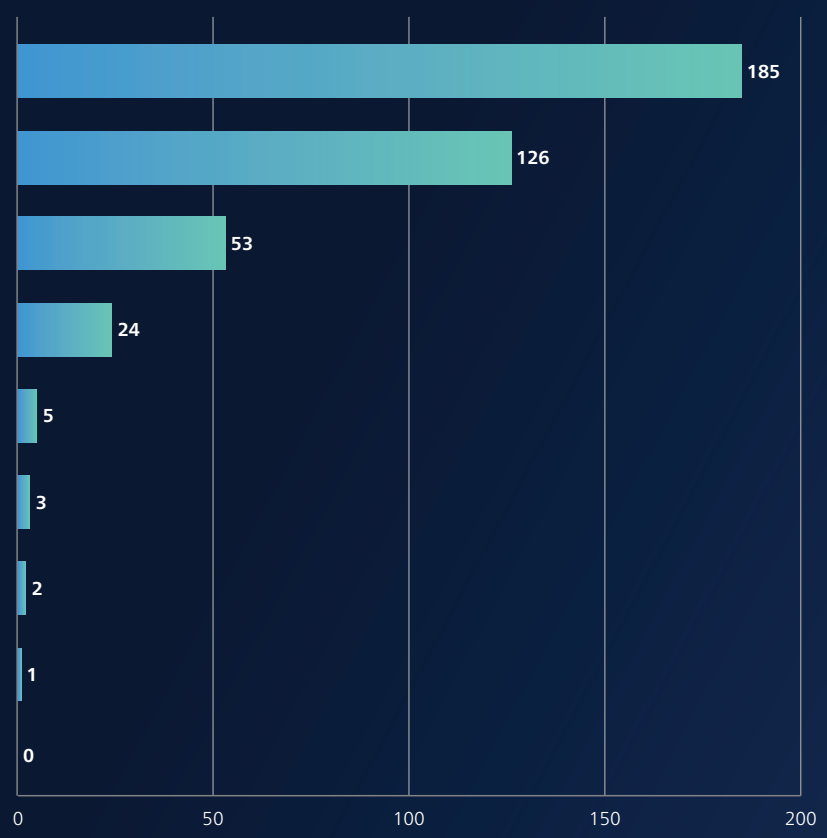
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სასამართლოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- საქართველოს მთავრობისა და პრემიერდენტის ადმინისტრაციები
- საქართველოს პარლამენტი
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები





### ჰორიზონტალური გადაყვანა

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სასამართლოები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- საქართველოს პარლამენტი
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო



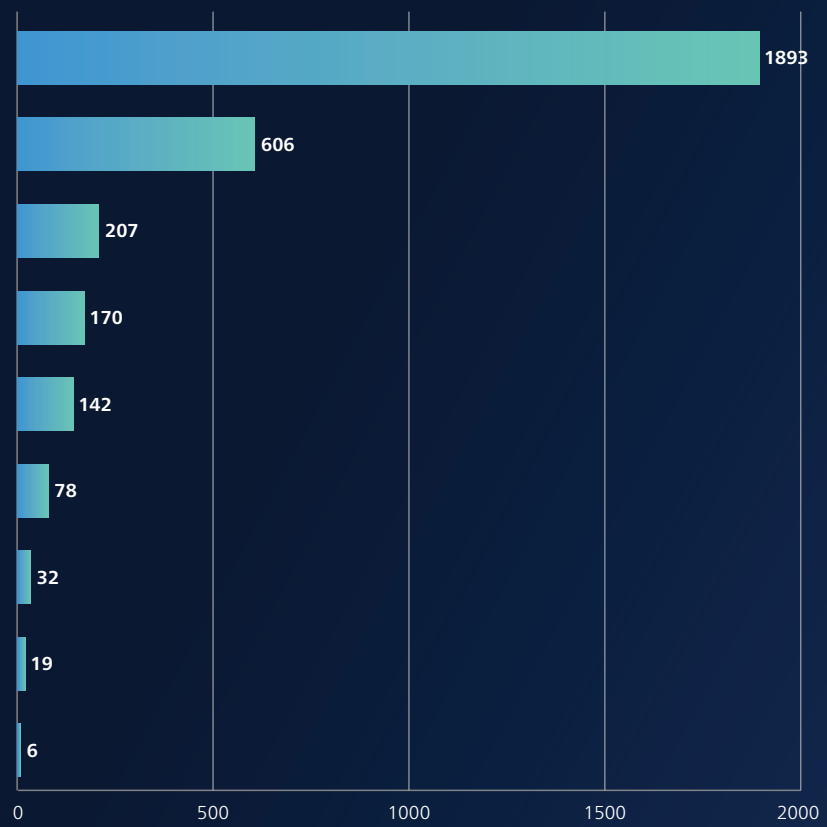
ჯამური რაოდენობა: **399**





## მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლებულ თანამშრომელთა რაოდენობა

- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სასამართლოები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს პარლამენტი
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები



ჯამური რაოდენობა: **3153**      ჯამური რაოდენობა შსს გარეშე: **1260**

- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები
- სასამართლოები
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- საქართველოს პარლამენტი
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები

	საჯარო დაწესებულების ინიციატივით	საჯარო მოხელის ინიციატივით
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	217	1676
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	102	504
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	27	180
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რესურსცენტრები	22	148
სასამართლოები	0	142
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	8	70
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები	4	28
საქართველოს პარლამენტი	3	16
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0	6
<b>საერთო (შსს გარეშე)</b>	<b>166</b>	<b>1094</b>
<b>საერთო (შსს ჩათვლით)</b>	<b>383</b>	<b>2770</b>



## მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლებულ თანამშრომელთა რაოდენობა საჯარო დანახაბულების ინიციატივით

მაპრობითი	მდედრობითი	მენეჯერული თანამდებობა (I და II რანგები)	
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	183	34	6
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	64	38	23
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები	16	6	3
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	14	13	8
საქართველოს პარლამენტი	2	1	0
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები	2	2	1
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0	8	1
სასამართლოები	0	0	0
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0	0	0
<b>საერთო (შსს გარეშე)</b>	<b>98</b>	<b>68</b>	<b>36</b>
<b>საერთო (შსს ჩათვლით)</b>	<b>281</b>	<b>102</b>	<b>42</b>

## საჯარო მოხელის ინიციატივით

მაპრობითი	მდედრობითი	მენეჯერული თანამდებობა (I და II რანგები)	
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	1529	147	12
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	296	208	126
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები	94	54	20
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	81	99	46
სასამართლოები	53	89	8
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	46	24	22
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები	13	15	7
საქართველოს პარლამენტი	9	7	3
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	5	1	1
<b>საერთო (შსს გარეშე)</b>	<b>597</b>	<b>497</b>	<b>233</b>
<b>საერთო (შსს ჩათვლით)</b>	<b>2126</b>	<b>644</b>	<b>245</b>



### დისციპლინური გადაცდომების რაოდენობა შემდეგი საფუძვლების მიხედვით

სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შეუსრულებლობა	საჯარო დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შექმნა
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	8
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები	5
სასამართლოები	1
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	1
საქართველოს პარლამენტი	0
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	2
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	0
<b>საერთო</b>	<b>17</b>

ეთიკის ნორმების, ქცევის ზოგადი წესების უგულებელყოფა ან დარღვევა, რომელიც მიმართულია მოხელისა და საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ, მიუხედავად იმისა, სამსახურშია იგი ჩადენილი თუ სამსახურის გარეთ	საერთო
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	162
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები	23
სასამართლოები	13
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)	13
საქართველოს პარლამენტი	11
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	6
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	3
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო	0
<b>საერთო</b>	<b>231</b>







### წლიური გადინების მაჩვენებელი

მამრობითი	მდედრობითი	მენეჯერული თანამდებობა (I და II რანგები)	საერთო
12%	7%	9%	9%
9%	6%	9%	8%

საერთო (შსს გარეშე)

საერთო (შსს ჩათვლით)



