

საჯარო სამსახურის ბიუროს 2015 წლის ანგარიში



საჯარო სამსახურის ბიუროს 2015 წლის ანბარიში

თბილისი
2015

სარჩევი

1. სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროსა და საჯარო სამსახურის რეფორმის შესახებ	4
2. საჯარო სამსახურის შესახებ ახალი კანონის შემუშავება და მიღება	6
3. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონიდან გამომდინარე სიახლეები და ინფორმაცია ძირითადი ინსტიტუტების შესახებ	7
4. ფუნქციური ანალიზის მიმდინარეობა	11
5. ადამიანური რესურსების მართვა	12
5.1. HR ფორუმი	12
5.2. eHRMS	13
5.3. სამუშაოს აღწერილობები	13
5.4. ფარდობითი ღირებულების დადგენა	14
5.5. შეფასების სისტემის დანერგვა	14
6. დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის განვითარება, მამხილებელთა დაცვის საკითხები	14
7. ეთიკის კოდექსი	16
8. პროფესიული განვითარება	16
9. სტაჟირება	17
10. სტატისტიკა	18



2015 წლის განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიუროს აქტიური მხარდაჭერისა და საჯარო სამსახურის განვითარების პროცესში შეტანილი წვლილისათვის, მსურს, განსაკუთრებული მადლობა გადაუხადო NATO-საქართველოს სამეკავშირეო ოფისსა და მისი პროფესიული განვითარების პროგრამას (PDP), ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID), დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივას (GGI), ევროკავშირის წარმომადგენლობას საქართველოში, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ტექნიკური დახმარების სამსახურს (SIGMA), გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებას (GIZ), გაეროს განვითარების პროგრამას (UNDP), შვედეთის მთავრობას და გაეროს ქალთა ორგანიზაციას (UN WOMEN).

*ეკატერინე ქარდავა,
საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი*

1. სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროსა და საჯარო სამსახურის რეფორმის შესახებ

საქართველოს მთავრობის ინიციატივით ხორციელდება საჯარო ადმინისტრირების რეფორმა, რომლის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს საჯარო სამსახურის რეფორმა. აღნიშნული რეფორმის სახელმძღვანელო დოკუმენტი – საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფცია – დამტკიცდა საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 19 ნოემბრის №627 დადგენილებით.

საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის შინაარსი დაფუძნებულია პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტის დანერგვაზე და გულისხმობს, ისეთი რეგულაციების შემოღებას, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს პოლიტიკური გავლენისაგან საჯარო სამსახურის გათავისუფლება და სამართლიანი კარიერული ზრდის სისტემის ფორმირება.

კონცეფციით გათვალისწინებული რეფორმის წარმატებით იმპლემენტაციის მიზნით, საჯარო სამსახურის, როგორც ერთიანი სისტემის მართვისა და კოორდინაციის განმახორციელებელ უწყებად აღიარებულ იქნა საჯარო სამსახურის ბიურო, როგორც დამოუკიდებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომლის მისიაა საქართველოს საჯარო სამსახურის ერთიანი პოლიტიკის განხორციელების ხელშეწყობა და პროფესიული, კარიერულ პრინციპზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის განვითარება, კანონმდებლობის დახვეწის, ეფექტიანი და



გამჭვირვალე მმართველობისა და ეთიკური სტანდარტების დანერგვის, აგრეთვე, ანტიკორუფციული პოლიტიკის მხარდაჭერის გზით.

საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციით გათვალისწინებული ღონისძიებების შესრულებისა და ბიუროს ადამიანური რესურსების გაძლიერების მიზნით, 2015 წლის დასაწყისში რეორგანიზებულ იქნა სსიპ საჯარო სამსახურის ბიურო. კერძოდ, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საჯარო სამსახურის ბიუროს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 20 თებერვლის №181 დადგენილებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 3 თებერვალის №31 დადგენილებით ცვლილება შევიდა ბიუროს დებულებაში, რის საფუძველზეც შეიქმნა საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვისა და საჯარო სამსახურში ინსტიტუციური მოწყობისა და პრაქტიკის განზოგადების დეპარტამენტები, ასევე, დაემატა ბიუროს უფროსის მოადგილის მეორე საშტატო ერთეული და ბიუროს წლიური ბიუჯეტი გაორმაგდა.

2015 წლის განმავლობაში ბიურო აქტიურად მუშაობდა საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებაზე და განსაკუთრებით უნდა აღინიშნოს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის მომზადების პროცესი, რომელიც 2015

წლის 27 ოქტომბერს დასრულდა საქართველოს პარლამენტის მიერ აღნიშნული კანონის დამტკიცებით, ასევე, ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების ფუნქციური ანალიზის პროექტი, რომლის შედეგებზეც მნიშვნელოვნად დამოკიდებულია საჯარო სამსახურში კლასიფიკაციისა და ანაზღაურების ერთიანი სისტემის ჩამოყალიბება, საჯარო სამსახურის თანამდებობებისათვის სამუშაო აღწერილობების შექმნისა და მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემის დანერგვის მიზნით წინ გადადგმული ნაბიჯები, ადამიანური რესურსების მართვის, ეთიკისა და მამხილებელთა დაცვის საკითხებს მიძღვნილი არაერთი ტრენინგი და კონფერენცია, დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის დანერგვისათვის შექმნილი შესაბამისი სამართლებრივი საფუძველი, ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების მომწესრიგებელი ნორმები, სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა და სხვა.

შესაბამისად, უნდა აღინიშნოს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებით დაიწყო საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის წარმატებული იმპლემენტაცია და გაგრძელდება 2016 წლის განმავლობაშიც, იმისათვის რომ მომზადდეს აუცილებელი ნიადაგი 2017 წლის 1 იანვრიდან ახალი კანონის პრაქტიკული ამოქმედებისათვის.



2. საჯარო სამსახურის შესახებ ახალი კანონის შემუშავება და მიღება

2014-2015 წლების განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიურო აქტიურად მუშაობდა საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის იმპლემენტაციის მიზნით. დამტკიცდა სამოქმედო გეგმა და აღებულ იქნა მთელი რიგი რეფორმატორული ნაბიჯების გადადგმის ვალდებულება არაერთი საერთაშორისო ორგანიზაციის წინაშე.

გადაუდებელ აუცილებლობას წარმოადგენდა ახალი კანონის პროექტის შემუშავება, რომელსაც უნდა შეექმნა მყარი სამართლებრივი საფუძველი საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციით გათვალისწინებული სხვადასხვა აქტივობის განხორციელების უზრუნველსაყოფად.

2014 წლის დეკემბერში შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი, რომელშიც ჩართული იყო, როგორც საჯარო სამსახურის ბიუროს, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციისა და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს წარმომადგენელი, ასევე ქართველი და უცხოელი ექსპერტი. სამუშაო ჯგუფის საქმიანობას, ინტელექტუალური და ტექნიკური კუთხით, მხარს უჭერდა OECD SIGMA, ასევე, ნატოს პროფესიული განვითარების პროგრამა. ერთობლივი ხუთთვიანი მუშაობის შედეგად, თავდაპირველად, შეიქმნა კანონპროექტის სტრუქტურა და ხუთი თავი, რომელიც 2015 წლის 7 აპრილს საჯარო სამსახურის ბიუროს ორგანიზებითა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მხარდაჭერით

წარედგინა სახელმწიფო უწყებების იურიდიული დეპარტამენტების წარმომადგენლებს. კანონპროექტთან დაკავშირებული მოსაზრებებისა და რეკომენდაციების განხილვის მიზნით.

კანონპროექტის დასრულებული ვერსია პირველად NATO-საქართველოს პროფესიული განვითარების პროგრამის (PDP) მხარდაჭერით, განხილულ იქნა არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან. შეხვედრას ასევე ესწრებოდა საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის უფროსი, ქალბატონი მაია ცქიტიშვილი.

ასევე PDP მხარდაჭერით, 2015 წლის 17 ივნისს, საჯარო სამსახურის ბიურომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის პირველადი ვერსია წარუდგინა ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების წარმომადგენლებს. რიგით მეორე საჯარო განხილვას ესწრებოდნენ საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის, საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსა და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები.

2015 წლის 18 ივნისს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის პრეზენტაცია მოეწყო უზენაეს სასამართლოში, უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარისა და საერთო სასამართლოების წარმომადგენლების ჩართულობით.

USAID-ის პროგრამის „დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივა“ (GGI) მხარდაჭერით, ახალი კანონის პროექტი საჯარო სამსახურის ბიურომ გააცნო ასევე აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის





მთავრობის წარმომადგენლებსა და საკონსტიტუციო სასამართლოს თანამშრომლებს, ხოლო 2015 წლის 22 ივნისს პროექტი წარუდგინა საჯარო უწყებების ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ხელმძღვანელებს, რომლებთან საჯარო განხილვაც დაფინანსდა NATO-საქართველოს პროფესიული განვითარების პროგრამის (PDP) მიერ.

საჯარო დისკუსიების შედეგად წარმოდგენილი შენიშვნა-რეკომენდაციების გათვალისწინებით განახლებული კანონპროექტი, 2015 წლის 26 ივნისს USAID-ის პროგრამის „დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივა“ (GGI) მხარდაჭერით, განმეორებით წარდგენილ იქნა არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან და მთლიანობაში, 8 საჯარო განხილვის შემდეგ გადაეგზავნა საქართველოს პარლამენტს.

კანონპროექტის პირველი პლენარული განხილვა 2015 წლის 23 ივლისს გაიმართა, ხოლო საბოლოოდ, საქართველოს პარლამენტმა საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბერს დაამტკიცა.

კანონი სრულად ამოქმედდება 2017 წლის 1 იანვრიდან და მიზნად ისახავს პოლიტიკურ ნეიტრალიტეტზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურისა და პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტის ჩამოყალიბებას, საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა კატეგორიებისა და მათი სამართლებრივი სტატუსის მკაფიო გამიჯვნას, საჯარო სამსახურის ბიუროს ფუნქციურ გაძლიერებას რეფორმის იმპლემენტაციის პროცესის წარმატებისათვის, პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემის შემოღებას, გამართული საჯარო სამსახურ-

რის სისტემის ჩამოყალიბებას, რომელიც მერიტოკრატულ პრინციპზე იქნება დაფუძნებული და უზრუნველყოფს პროფესიონალიზმის წახალისებას, ხელშეწყობასა და დაფასებას.

3. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონიდან გამომდინარე სიახლეები და ინფორმაცია ძირითადი ინსტიტუტების შესახებ

საჯარო სამსახურის ბიუროს 2015 წლის წლიურ ანგარიშში განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალ კანონს და მისგან გამომდინარე ძირითად სიახლეებს, ვინაიდან აღნიშნული კანონის მიღებით ხდება მერიტოკრატისა და კარიერის პრინციპზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის სისტემის დამკვიდრება და აუცილებელია საჯარო მოსამსახურეთა და მთლიანად საზოგადოების ინფორმირება იმ ძირითად ინსტიტუტებზე, რომლებიც 2017 წლიდან სრულად დაიწყებენ ფუნქციონირებას.

აღსანიშნავია, რომ კანონმა შექმნა მყარი სამართლებრივი საფუძველი, რომელზეც უნდა დაშენდეს შემდგომ საჯარო სამსახურის სისტემა. იგი გვაძლევს შესაძლებლობას საქართველოში ჩამოყალიბდეს თანამედროვე, დასავლური სტანდარტის შესაბამისი საჯარო სამსახურის სისტემა.

ყველაზე დიდი მიღწევა, რომელსაც ახალი კანონის შინაარსით ვიღებთ, არის საჯარო სამსახურში პოლიტიკური და ადმინისტრაციული საქმიანობის ურთიერთგამიჯვნა. აღნიშნული სიახლე ეფუძნება კანონის მიერ საჯარო სამსახურისა და სახელმწიფო სამსახურის ურთიერთგამიჯვნის აუცილებლობის წარმოჩენას.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონი ახლებურად წარმოადგენს საჯარო სამსახურის სისტემას და მკაფიოდ ასხვავებს ერთმანეთისაგან სახელმწიფო სამსახურსა და საჯარო სამსახურს. სახელმწიფო სამსახურად მოიაზრებს შრომით ურთიერთობას საქართველოს სახელმწიფოსა და ავტონომიური რესპუბლიკების იმ დაწესებულებებში, რომლებიც კანონმდებლობის საფუძველზე ახორციელებენ საკანონმდებლო, აღმასრუ-

ლებელ და სასამართლო ხელისუფლებას, სახელმწიფო შედამხედველობას და კონტროლს, ხოლო სახელმწიფო მოსამსახურედ მიიჩნევს სახელმწიფო სამსახურში დასაქმებულ იმ პირებს, რომელთა სამართლებრივი სტატუსი და უფლებამოსილება განსაზღვრულია შესაბამისი საკანონმდებლო აქტით. ამასთანავე, კანონი შეიცავს დეტალურ ჩამონათვალს პოლიტიკური თანამდებობის პირებისა, რომელთა საქმიანობაც არ ითვლება საჯარო სამსახურად.

საჯარო სამსახურად მიჩნეულია საქმიანობა სახელმწიფო სამსახურში (გარდა კანონის მე-4 მუხლით განსაზღვრული პირების მიერ განხორციელებული საქმიანობისა, რომლებიც დაკავშირებულია პოლიტიკურ, საკანონმდებლო და სასამართლო ხელისუფლების განხორციელებასთან). ასევე, საქმიანობა ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებებში და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული კატეგორიის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში (გამონაკლისს წარმოადგენს კულტურული, საგანმანათლებლო-სამეცნიერო, სასპორტო, რელიგიური და წევრობაზე დაფუძნებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, რომლებში საქმიანობაც არ ჩაითვლება საჯარო სამსახურად). სახელმწიფო სამსახურიდან საჯარო სამსახურის გამოყოფა აუცილებელია იმისათვის, რომ საჯარო სამსახური თავისუფალი იყოს საკანონმდებლო, მართლმსაჯულებისა და პოლიტიკური შინაარსის საქმიანობის განხორციელებისგან.

კანონით გათვალისწინებულ მნიშვნელოვან სიახლეს წარმოადგენს საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტის ჩამოყალიბება. პროფესიულ საჯარო მოხელედ მიიჩნევა პირი, რომელიც უვადოდ ინიშნება საჯარო სამსახურის საშტატო თანამდებობაზე და ახორციელებს სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკების, ადგილობრივი თვითმმართველობის და საჯარო სამართლის იურიდიული პირების საჯარო-სამართლებრივ უფლებამოსილებებს, როგორც მის ძირითად პროფესიულ საქმიანობას და ამის სანაცვლოდ იღებს შესაბამის ანაზღაურებას და სამართლებრივ და სოციალურ გარანტიებს.

საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელეების გარდა საქმიანობენ შრომითი ხელშეკ-

რულებითა და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები, რომელთა სამართლებრივი სტატუსი და მათზე ახალი კანონის მოქმედების წესი დეტალურად არის რეგულირებული.

შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს საჯარო სამსახურის განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, ენიჭებათ საჯარო დაწესებულების დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების შესრულების უფლებამოსილება. მათ მიერ საჯარო სამსახურის პრინციპების დარღვევა იწვევს დისციპლინურ პასუხისმგებლობას, წარმოდგენილი კანონპროექტის შესაბამისად. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა მიღება საჯარო სამსახურში განხორციელდება გამარტივებული კონკურსის საფუძველზე.

კანონპროექტით ასევე ხდება ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების ინსტიტუტის შემოღება, რაც გულისხმობს, რომ სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირს უფლება ექნება, თავისი შეხედულებისამებრ, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობებით, დარგობრივ/სექტორული რჩევების მიცემის, ინტელექტუალურ-ტექნიკური დახმარების ან/და ორგანიზაციულ-მენეჯერული ფუნქციების შესრულების მიზნით, საჯარო სამსახურში აიყვანოს პირი ადმინისტრაციული ხელშეკრულების საფუძველზე, როგორც წესი, უკონკურსოდ.

საჯარო სამსახურის მართვის სისტემის გაძლიერება უზრუნველყოფს საჯარო სამსახურის რეფორმის წარმატებით იმპლემენტაციას და საჯარო სამსახურის სფეროს მარეგულირებელი აქტების შესრულების კონტროლს. შესაბამისად, წარმოდგენილი კანონპროექტით იზრდება ბიუროს ფუნქციები და ბიუროს უფროსს ენიჭება რეკომენდაციების გაცემის უფლებამოსილება, ხოლო ბიუროს უფროსის დამოუკიდებლობის მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრს ენიჭება უფლებამოსილება, ბიუროს უფროსი დანიშნოს 5 წლის ვადით და კანონითვე განისაზღვრება მისი გათავისუფლების საფუძველები.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, ახლებურად წესრიგდება საჯარო სამსახურში მიღების წესი. პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობისათვის დადგინდება აუცილებელი დოკუმენტების წარდგენის ვალდებულება და მათ შორის, სერტიფიკა-

ტის, რომელიც წარმოადგენს პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დასაქმების მსურველთა (გარდა მოქმედი და ყოფილი პროფესიული საჯარო მოხელისა) აუცილებელი ზოგადი უნარების/ცოდნის დამადასტურებელ დოკუმენტს და რომლის გაცემაც მოხდება მხოლოდ სერტიფიცირების წარმატებით გავლის შედეგად, რაც უზრუნველყოფს საჯარო სამსახურში დასაქმების გამჭვირვალობის გაზრდას და გამორიცხავს ნეპოტიზმს.

პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნა განხორციელდება მხოლოდ კონკურსის წესით. პროფესიული საჯარო მოხელის მეოთხე (ყველაზე დაბალი) რანგისთვის გათვალისწინებულ თანამდებობაზე დანიშვნა მოხდება ღია კონკურსის საფუძველზე, რომელში მონაწილეობის უფლება ექნება სერტიფიკატის მქონე ყველა პირს. ხოლო შემდგომი რანგის (მესამე, მეორე, პირველი) თანამდებობაზე პროფესიული საჯარო მოხელის კარიერული განვითარება განხორციელდება დახურული კონკურსის საფუძველზე, რაც გულისხმობს კანდიდატის შერჩევას საჯარო სამსახურის სისტემაში დასაქმებული პირებიდან, გარდა ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისა.

მაღალი რანგის თანამდებობაზე პროფესიული საჯარო მოხელის დანიშვნა ღია კონკურსის წესით განხორციელდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დახურული კონკურსი ვერ გამოავლენს შესაბამის კანდიდატს ან იარსებებს ბიუროს მიერ გაცემული დასაბუთებული დასკვნა საჯარო სამსახურის სისტემის შიგნით მოთხოვნილი კვალიფიკაციის მქონე კანდიდატის არარსებობის შესახებ, რაც დადგინდება ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემის მონაცემებზე დაყრდნობით.

პროფესიულ საჯარო მოხელეთა კონკურსის ჩატარების უზრუნველსაყოფად საჯარო დაწესებულებაში შეიქმნება საკონკურსო კომისია, რომლის თავმჯდომარე უმაღლესი რანგის საჯარო მოხელეებიდან დაინიშნება საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის მიერ. დაწესებულების ხელმძღვანელს აღარ ექნება უფლებამოსილება იყოს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე. გამჭვირვალობის უზრუნველყოფის მიზნით, ბიუროს უფროსის დავალებით, ბიუროს წარმომადგენელს უფლება ექნება, დაესწროს მიმდინარე კონკურსს ნებისმიერ საჯარო დაწესებულებაში. სიახლეს წარმოადგენს ასევე,

პროფესიული საჯარო მოხელის სტატუსის არ მქონე პირის პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე სავალდებულოდ გამოსაცდელი ვადით (12 თვე) მიღება. ყოველივე ზემოაღნიშნული სიახლე საკონკურსო პროცედურების სიახლეების თაობაზე კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს საჯარო სამსახურში ჩასატარებელი კონკურსების პოლიტიკური გავლენისაგან განთავისუფლებისკენ გადადგმულ ნაბიჯს. კერძოდ, სერტიფიცირება და საკონკურსო კომისიების დაკომპლექტების ახლებური წესი ფაქტობრივად გამორიცხავს ყოველგვარ ფავორიტიზმს და ნეპოტიზმს, დაწესებულების ხელმძღვანელის ჩარევის შესაძლებლობას საკადრო საკითხებში პოლიტიკური თუ სუბიექტური შეხედულებების მიხედვით.

ახალი კანონი მთელ რიგ სამართლებრივ რეგულაციებს აწესებს პროფესიული საჯარო მოხელის კარიერის მართვის, მათ შორის, პროფესიული საჯარო მოხელის გადაყვანის, მოხელის კარიერული განვითარების, დროებითი ფუნქციის დაკისრების, მობილობის წესისა და პირობების შესახებ. კარიერის მართვის ზემოხსენებული ინსტრუმენტების დანიშნულებას წარმოადგენს სახელმწიფოს მხრიდან პროფესიულ საჯარო მოხელეზე ზრუნვის ვალდებულება. ამ მხრივ, საინტერესოა, გადაყვანის ინსტიტუტი, რომელიც პროფესიული საჯარო მოხელის ინტერესებისა და ასევე, საჯარო ინტერესებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია განხორციელდეს იმავე რანგისა და თანამდებობის შესატყვისი ფუნქციურად სხვა უფლებამოსილებების დაკისრების გზით, იმავე საჯარო დაწესებულებაში ან მის სისტემაში. ამის საფუძველი შეიძლება იყოს, პროფესიული საჯარო მოხელის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო შესაბამისი სამუშაო პირობების შექმნა, ასევე, საჯარო დაწესებულების ორგანიზაციული უზრუნველყოფა.

კანონი ახლებურად განსაზღვრავს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციისა და შერწყმის წესს, თითოეული ამ სამართლებრივი მოვლენის შინაარსსა და მიზანს. რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციისა და შერწყმის პროცესში პროფესიული საჯარო მოხელეების ინტერესების დაცვის მიზნით, გათვალისწინებულია მობილობის ინსტიტუტი. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია და შერწყმა ხდება საფუძველი შემცირებული პროფესიული საჯარო მოხელის სხვა საჯარო დაწე-

სებულებაში მობილობით გადაყვანის მისი თანამდებობის ექვივალენტურ ან უფრო დაბალ თანამდებობაზე. ასევე, გათვალისწინებულია რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციისა და შერწყმის საფუძველზე გათავისუფლებული პროფესიული საჯარო მოხელეების რეზერვში ჩარიცხვის წესიც, თუ მობილობით მათი გადაყვანა ვერ ხერხდება. პროფესიული საჯარო მოხელის რეზერვში ყოფნის ბღვრულ ვადად დგინდება 2 წელი და განისაზღვრება ზემოაღნიშნული საფუძვლით, რეზერვში ჩარიცხული პირებისათვის 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს გადახდის ვალდებულება. ამასთან, რეზერვში ჩარიცხულ პროფესიულ საჯარო მოხელეს უფლება ენიჭება მონაწილეობა მიიღოს საჯარო სამსახურში გამოცხადებულ დახურულ კონკურსებში.

პროფესიული საჯარო მოხელის კარიერული განვითარების მიზნით, მოქმედი კანონმდებლობისაგან განსხვავებით, განისაზღვრება პროფესიული საჯარო მოხელის ყოველწლიური სავალდებულო შეფასების ვალდებულება, რომლითაც დგინდება წახალისებისა და ადეკვატური კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებები. საჯარო სამსახურის მიზნებიდან გამომდინარე, საჯარო დაწესებულების გამართული ფუნქციონირების უზრუნველყოფისათვის, განხორციელდება პროფესიული საჯარო მოხელეების პროფესიული შესაძლებლობების განვითარება საჯარო სამსახურის მიერ შეთავაზებული კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამებში უსასყიდლო მონაწილეობით. ამასთან, რეგულირდება საჯარო სამსახურის სისტემის გარეთ კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობა და საჯარო დაწესებულების მხრიდან, ხელშეწყობის მიზნით, განსახორციელებელი უფლებამოსილებები.

ახალი კანონი დეტალურად განსაზღვრავს პროფესიული საჯარო მოხელეების უფლებებს, მოვალეობებსა და შესაბამის გარანტიებს. ახლებურად წესრიგდება პროფესიული საჯარო მოხელის სახელფასო დანამატის გაცემის წესი და პირობები. პროფესიული საჯარო მოხელის დანამატი შესაძლებელია გაიცეს მხოლოდ უშუალო უფროსის დავალებით, შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს და განსაკუთრებით საპასუხისმგებლო ფუნქციური დატვირთვის ასანაზღაურებლად. პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო, მისი სურვილის შესაბამისად, შესაძლებე-

ლია ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს პროპორციული დამატებითი შესვენებით.

ასევე, დგინდება წახალისების ფორმები პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შედეგების შესაბამისად მადლობის გამოცხადებით, ფულადი ჯილდოს მიცემით და ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოებით.

მნიშვნელოვან სიახლეს წარმოადგენს კანონით განსაზღვრული დისციპლინურ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული წარმოების წესი. განმარტებულია დისციპლინური გადაცდომა, წარმოების მიზანი, პრინციპები და დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის უფლებები და მოვალეობები. დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველზე მიჩნეულია პროფესიული საჯარო მოხელის განცხადება ან/და საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის ვალდებულება. დისციპლინური წარმოების განმხორციელებელ ერთეულად განისაზღვრება საჯარო დაწესებულების სამსახურებრივი ინსპექტირების განმხორციელებელი სტრუქტურული ერთეული, ხოლო საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ასევე, ენიჭება უფლებამოსილება, საჭიროების შემთხვევაში, შექმნას დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისია. კანონი განსაზღვრავს მძიმე და მსუბუქი დისციპლინური გადაცდომის სახეებს და აწესებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგ ზომებს: გაფრთხილება, წერილობითი საყვედური, თანამდებობრივი სარგოს დაკავება 10%-დან 50%-მდე ერთიდან ნ თვემდე ვადით და სამსახურიდან გათავისუფლება. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული იქნება მხოლოდ მძიმე დისციპლინური გადაცდომისათვის.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონი შეიცავს პროფესიული საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების აბსოლუტურ და დისკრეციულ საფუძველებს. განსაზღვრავს თითოეული მათგანის შინაარსს და დისკრეციული საფუძველების შემთხვევაში გადაწყვეტილების მიღების შესაბამის წესს. პროფესიული საჯარო მოხელის განცხადება გათავისუფლების შესახებ არ იქნება მისი სამსახურიდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლების საფუძველი. დაწესებულების ხელმძღვანელს უფლება არ ექნება, აღნიშნულ შემთხვევაში, გაათავისუფლოს პირი სამსახურიდან განცხადების რეგისტრაციიდან 14 სამუშაო დღის გასვლამდე. პირადი განცხადების

საფუძველზე პროფესიული საჯარო მოხელის და-
უყოვნებლივ გათავისუფლება შესაძლებელი იქნება
მხოლოდ მის მიერ შესაბამისი მოთხოვნის წარდ-
გენის შემთხვევაში, თუ აღნიშნული საფრთხეს არ
შეუქმნის საჯარო დაწესებულების ნორმალურ ფუნქ-
ციონირებას.

კანონი შეიცავს როგორც კონკურსში მონაწილე
პირის, ასევე, პროფესიული საჯარო მოხელის, შრო-
მითი და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებებით
დასაქმებული პირების უფლების დაცვის სამართ-
ლებრივ საფუძველს. კონკურსში მონაწილე პირს
ენიჭება უფლება, მიმართოს სასამართლოს საქარ-
თველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსით
დადგენილი წესით. ხოლო, პროფესიულ საჯარო მო-
ხელეს ენიჭება უფლებამოსილება სამსახურებრივ
საკითხებზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილე-
ბა, აგრეთვე ქმედება, გაასაჩივროს საქართველოს
ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი
წესით. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში, სასამართლო-
ში სარჩელის შეტანამდე ზემდგომ ორგანოში ადმი-
ნისტრაციული წესით გასაჩივრების ვალდებულების
დაწესების მიზანია სამოხელეო-სამართლებრივი
დავების განხილვა, როგორც მიზანშეწონილობის,
ასევე, კანონიერების გადამოწმების გზით. შრომი-
თი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა უფლების
დაცვა გათვალისწინებულია სამოქალაქო საპროცე-
სო კოდექსით დადგენილი წესით; ხოლო, ადმინის-
ტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა
უფლების დაცვა – ადმინისტრაციული საპროცესო
კოდექსით დადგენილი წესით.

4. ფუნქციური ანალიზის მიმდინარეობა

„საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის
დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერ-
თი ღონისძიების შესახებ“ საქართველოს მთავრო-
ბის 2014 წლის 19 ნოემბრის №627 დადგენილების
მე-3 მუხლის შესაბამისად, სახელმწიფო მმართვე-
ლობის, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგა-
ნოებსა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებს
ეთხოვათ თავიანთი დაწესებულებების ფუნქციური
ანალიზის განხორციელება, ხოლო ბიუროს დაევა-
ლა რეფორმის კონცეფციის იმპლემენტაციის პრო-
ცესის კოორდინაცია.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, USAID-ის პროგ-
რამის „დემოკრატიული მმართველობის ინიციატი-
ვა“ (GGI) და NATO – საქართველოს პროფესიული
განვითარების პროგრამის (PDP) მხარდაჭერით,
დაიგეგმა ფუნქციური ანალიზის პროექტის პირვე-
ლი ფაზის განხორციელება ცენტრალურ საჯარო
უწყებებში, რაც უზრუნველყოფს საჯარო სექტორში
შემავალი თითოეული ერთეულის ჩართვას ერთიან
მართვის სისტემაში და ხელს შეუწყობს საჯარო სამ-
სახურის სისტემის ერთიანობას და ეფექტურ ფუნქ-
ციონირებას. კერძოდ, შემუშავდა ცენტრალურ სა-
ჯარო უწყებებში ფუნქციური ანალიზის ჩატარების
საპროექტო წინადადება და წარედგინა დონორს,
რომლის საფუძველზეც შეირჩა ორი უცხოელი ექს-
პერტი. ასევე, ცენტრალურ საჯარო უწყებებში ფუნ-
ქციური ანალიზის ჩატარების მიზნით, ბიუროს მიერ



მოხდა პროექტის ძირითადი გუნდის იდენტიფიცირება და საჯარო სამსახურის ბიუროს სტრუქტურას დაემატა ინსტიტუციური მოწყობისა და პრაქტიკის განზოგადების დეპარტამენტი.

2015 წლის მაისის ბოლოს ექსპერტების მონაწილეობით ჩატარდა ტრენინგები და სამუშაო შეხვედრები, ბიუროს მიერ იდენტიფიცირებული პროექტის ძირითადი გუნდისათვის; ტრენინგებს ასევე ესწრებოდნენ მთავრობის ადმინისტრაციის, ფინანსთა სამინისტროსა და ადგილობრივი საკონსულტაციო კომპანიის წარმომადგენლები. ამასთანავე, საერთაშორისო ექსპერტებმა განიხილეს ყველა ცენტრალური საჯარო უწყების დებულება, შეიმუშავეს ფუნქციური ანალიზის ჩატარებისათვის აუცილებელი პირველადი მეთოდოლოგია და სამოქმედო გეგმა. იმის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნული პროცესის განხორციელება მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული თითოეული უწყების ჩართულობაზე, 2015 წლის 9 ივლისს, ბიუროს ორგანიზებით, გაიმართა შეხვედრა ცენტრალური საჯარო უწყებების პოლიტიკის შემუშავებაში მონაწილე პირებისა და ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტების წარმომადგენლებისათვის, ფუნქციური ანალიზის განხორციელების მეთოდოლოგიის და სამოქმედო გეგმის გაცნობის მიზნით.

უცხოელი ექსპერტების ვიზიტის შედეგად, შემუშავდა ფუნქციური ანალიზის ზოგადი მეთოდოლოგია, პროექტის ძირითადი გუნდის მიერ შემუშავდა სპეციალური კითხვარი და დაეგზავნა თითოეულ საჯარო დაწესებულებას. პროცესის მნიშვნელობის, ასევე შემუშავებული კითხვარის შევსების შესახებ დეტალური ინფორმაციის მიწოდების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსმა და მისმა მოადგილეებმა, პირადად გამართეს ინდივიდუალური შეხვედრები თითოეულ სამინისტროში მინისტრის მოადგილეებთან. ამავე მიზნით, 28 ივლისს, საჯარო სამსახურის ინიციატივით, HR ფორუმის ფარგლებში, გაიმართა შეხვედრა საჯარო უწყებების ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ხელმძღვანელებთან.

პირველი ფაზის დასასრულისთვის, სამინისტროებისა და სახელმწიფო მინისტრების აპარატებიდან მიღებული ინფორმაციის ანალიზისა და ინდივიდუალური ინტერვიუების საშუალებით დაზუს-



ტებული ინფორმაციის განზოგადების საფუძველზე, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ შემუშავდა რეკომენდაციები ცენტრალური საჯარო უწყებების ერთიანი და ერთგვაროვანი სტრუქტურულ-ორგანიზაციული მოწყობის შესახებ. აღნიშნული დოკუმენტი საბოლოო სახით ჩამოყალიბდება მას შემდეგ, რაც 2016 წლის განმავლობაში ფუნქციური ანალიზის პროექტი გაგრძელდება ადგილობრივი თვითმმართველობისა და საჯარო სამართლის იურიდიული პირების დონეზე და საბოლოო შედეგები ხელმისაწვდომი გახდება 2016 წლის დასრულებამდე.

5. ადამიანური რესურსების მართვა

5.1. HR ფორუმი

საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და NATO-საქართველოს პროფესიული განვითარების პროგრამის (PDP) მხარდაჭერით, დაინერგა და სისტემატურად ტარდება ადამიანური რესურსების მართვის წარმომადგენლების ფორუმი. ფორუმში მონაწილეობას იღებენ, როგორც სამინისტროების ცენტრალური აპარატების, ასევე სსიპ-ებისა და ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენლები.

ფორუმის თემების განსაზღვრა ხდება აქტუალური საკითხებიდან და საჯარო სამსახურის სფეროსთან დაკავშირებული სიახლეებიდან. შესაბამისად, 2015 წლის განმავლობაში ჩატარდა შემდეგი 5 ფორუმი:



- 13 მარტი – ეძღვნებოდა საჯარო დაწესებულებებში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული პროგრამის დანერგვის საკითხს;
- 8 აპრილი – განხილულ იქნა ბიუროს მიერ შემუშავებული სამუშაოს აღწერილობების ფორმა;
- 19 ივნისი – ფორუმის მონაწილეებს წარედგინათ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი;
- 28 ივლისი – შეთანხმდა სამუშაოს აღწერილობებისა და eHRMS დანერგვის ვადები, ფორუმის მონაწილეებს წარედგინათ ფუნქციური ანალიზის მეთოდოლოგია;
- 16 ოქტომბერი – განხილულ იქნა საკანონმდებლო ცვლილებების შედეგად თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის წარდგენასთან დაკავშირებული ახალი რეგულაციები და 2016 წელს ადამიანური რესურსების მართვის კუთხით განსახორციელებელი ვალდებულებები.

5.2. eHRMS

2015 წლის განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიუროს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი აქტიურად მუშაობდა საჯარო უწყებებში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემის დანერგვასა და განვითარებაზე.

2015 წლის დეკემბრისთვის eHRMS დანერგილია 18 სამინისტროში (საქართველოს თავდაცვის სამინ-

ისტროში მიმდინარეობს დანერგვის პროცესი), სამინისტროების დაქვემდებარებაში მყოფ 30 სსიპ-ში, 11 დამოუკიდებელ სსიპ-ში, აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკების 5 უწყებაში და 18 მუნიციპალიტეტში. საჯარო სამსახურის ბიუროს ორგანიზებით შედგა 2 შეხვედრა ცენტრალური უწყებებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების წარმომადგენლებთან, სადაც განხილული იყო ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემის დანერგვის საკითხები.

eHRMS დახვეწისა და განვითარების მიზნით, ბიუროს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მიერ შემუშავდა სამუშაოს აღწერილობის ფორმა და ერთ-ერთი მოდულის სახით დაემატა ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონულ პროგრამებს.

ამჟამად მიმდინარეობს მუშაობა ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული პროგრამის განვითარებასა და დახვეწაზე, კატალოგების უნიფიცირების მიმართულებით.

5.3. სამუშაოს აღწერილობები

საჯარო სამსახურის ბიუროს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მიერ განხორციელდა სამუშაოს ანალიზისა და სამუშაოს აღწერილობის პროექტი, რომლის ფარგლებშიც მოხდა არსებული სამუშაო აღწერილობის ფორმისა და სამუშაოს ანალიზის კითხვარის განახლება. შემუშავდა ინსტრუქცია სამუშაოს ანალიზის ფორმის შესავსებად, ასევე, შეიქმნა დამხმარე სახელმძღვანელო ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებისათვის, სამუშაოს ანალიზის პროცესის წარმართვისა და სამუშაოს აღწერილობების შესაქმნელად.

საჯარო სამსახურის ბიუროს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის

მიერ შემუშავდა სამუშაოს აღწერილობის ტრენინგის მოდული. ტრენინგი ჩატარდა სამინისტროს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურებს, ვისაც არ ჰქონდა სამუშაოს აღწერილობების შექმნის გამოცდილება – სულ 11 სამინისტრო და 1 საქვეუწყებო დაწესებულება.

5.4. ფარდობითი ღირებულების დადგენა

პროფესიულ საჯარო მოხელეთა თანამდებობების დასახელებისა და მათი იერარქიულ რანგებში განაწილების მიზნით, განხორციელდა საჯარო სამსახურში არსებულ თანამდებობათა ფარდობითი ღირებულების დადგენის პროექტი. პროექტის ფარგლებში საჯარო სამსახურის ბიუროს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომლები სამინისტროების სხვადასხვა დეპარტამენტების წარმომადგენლებთან ატარებდნენ ჯგუფურ შეხვედრებს ფარდობითი ღირებულების კითხვარის შესავსებად. ამ ეტაპზე აღნიშნული პროექტი განხორციელდა 16 სამინისტროში და მიმდინარეობს მუშაობა დარჩენილ საჯარო უწყებებთან.

5.5. შეფასების სისტემის დანერგვა

საჯარო სამსახურის ბიურომ მოხელისა და მის მიერ შესრულებული სამუშაოს სისტემის დანერგვის მიზნით ჯერ კიდევ 2014 წელს დაიწყო აქტიური მომზადება. USAID-ის ფინანსური მხარდაჭერით ჩატარდა კვლევა, რის საფუძველზეც შემუშავდა მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების შესაფერისი მოდელი და ბიუროს ხედვა 2014 წლის 25 დეკემბერს წარედგინა საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციას. აღნიშნული პროექტი გაგრძელდა 2015 წელსაც, რომლის ფარგლებშიც უცხოელი ექსპერტის მიერ შემუშავდა შეფასების განხორციელების მეთოდოლოგია და ტრენინგის მოდული საჯარო დაწესებულების მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებული პირებისათვის. უშუალოდ ტრენინგების ჩატარებას და მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებული პირების გადამზადებას ბიურო გეგმავს 2016 წლის განმავლობაში.

6. დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის განვითარება, მამხილებელთა დაცვის საკითხები

თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის ამსახველი დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის დანერგვის ვალდებულება საქართველოს მთავრობას ალებული აქვს არაერთი საერთაშორისო ორგანიზაციის წინაშე. შესაბამისად, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადდა „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემასთან დაკავშირებული ცვლილების პროექტი. კანონში ცვლილებებს წინ უძღვოდა სამუშაო ჯგუფის მიერ გაწეული საქმიანობა და საერთაშორისო ექსპერტის მიერ მომზადებული რეკომენდაციები, რომელიც აისახა აღნიშნული სამუშაო ჯგუფის ანგარიშში და 2015 წლის 4 თებერვალს წარედგინა ანტიკორუფციულ საბჭოს. ანტიკორუფციული საბჭოს თავმჯდომარის დავალებით, შეიქმნა უწყებათაშორისი სამუშაო ჯგუფი მონიტორინგის განხორციელების კონკრეტული მოდელის შერჩევისა და საკანონმდებლო ცვლილებების პროექტის მომზადების მიზნით. შედეგად, 2015 წლის 29 ივლისის ანტიკორუფციული საბჭოს სხდომაზე, საბოლოოდ მოხდა დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის მოდელის შერჩევა და „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილებების პროექტზე შეთანხმება. კანონპროექტი საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებულ იქნა 2015 წლის 27 ოქტომბერს. ცვლილების მიზანია თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის სამართლებრივი საფუძვლების ჩამოყალიბება და ბიუროსათვის მონიტორინგის განხორციელების უფლებამოსილების მინიჭება, რაც ხელს შეუწყობს დეკლარაციაში შეტანილი ინფორმაციის სისწორის დადგენას.

ცვლილებების მიხედვით, მონიტორინგის მიზნებისთვის დეკლარაციების შერჩევის პროცესი წარმართება გამჭვირვალედ დამოუკიდებელი კომისიის მიერ, რომელშიც არ შევლენ საჯარო მოსამსახურეები; შერჩეული დეკლარაციების სია წლის და-

მხილება საჯარო სამსახურში

მამხილებელთა ინსტიტუტი მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში კანონიერებისა და სამართლიანობის დასაბამად

პრეზად

საწყისში პროაქტიულად გამოქვეყნდება ბიუროს მიერ, ხოლო თავად მონიტორინგი წარიმართება შევსებულ დეკლარაციებში ასახული ინფორმაციის სისწორის სხვადასხვა ელექტრონულ ბაზებში გადამოწმების, დეკლარანტის მიერ ბიუროში წარდგენილი ან/და სხვა წერილობითი მტკიცებულებების გადამოწმების, ასევე საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-16-მე-19 მუხლებით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული ორგანოების ურთიერთდახმარების ვალდებულების შესრულების გზით, კონფიდენციალობის პრინციპის დაცვით. მონიტორინგის შედეგები და ბიუროს მიერ დაკისრებული სანქციები, ასევე გამოქვეყნდება პროაქტიულად, გამჭვირვალობის უზრუნველყოფის მიზნით.

მონიტორინგის არადაამაკმაყოფილებელი შედეგის შემთხვევაში, ბიუროს უფროსის მიერ თანამდებობის პირს დაეკისრება სანქცია – 1000 ლარი ჯარიმის სახით. ხოლო, ქონებრივ დეკლარაციაში განზრახ არასრული ან არასწორი მონაცემების შეტანის შესახებ გონივრული ეჭვის არსებობის შემთხვევაში, შესაბამისი დეკლარაცია და წარმოების მასალები შემდგომი რეაგირებისათვის გადაეგზავნება შესაბამის სამართალდამცავ ორგანოს.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, 2015 წლის განმავლობაში ბიურო აქტიურად მუშაობდა მამხილებელთა დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით. შესაბამისად, გაეროს განვითარების პროგრამისა (UNDP) და შვედეთის მთავრობის ფინანსური მხარდაჭერით, 2015 წლის დასაწყისში დაიგეგმა და წარმატებით განხორციელდა პროექტი „მამხილებელთა დაცვის ინსტიტუტის გაძლიერება საქართველოში“, რომლის ფარგლებში შემუშავდა სახელმძღვანელო „მამხილებელთა დაცვის შესახებ“, სამინისტროებსა და სახელმწიფო მინისტრის აპარატებში მოეწყო საინფორმაციო შეხვედრები,

მომზადდა მამხილებელთა უფლებების ამსახველი ბუკლეტები და ვიდეო რგოლი.

2015 წლის 7 აპრილს საჯარო სამსახურის ბიუროს ორგანიზებით მოეწყო მრგვალი მაგიდა, რომლის მიმდინარეობისას მამხილებელთა დაცვის საკითხებზე ბიუროს წარმომადგენლებმა მრგვალი მაგიდის წევრებს გააცნეს პროექტის შედეგები, წარუდგინეს საინფორმაციო მასალები და ვიდეო რგოლი.

ამავე პროექტის ფარგლებში, 2015 წლის 30 ივნისს, საჯარო სამსახურის ბიუროსა და ასტანის საჯარო სამსახურის რეგიონული ჰაბის ორგანიზებით, ქალაქ ბათუმში გაიმართა ორდღიანი კონფერენცია – „ანტიკორუფცია და კეთილსინდისიერება – ასტანის საჯარო სამსახურის რეგიონული ჰაბის მონაწილე ქვეყნების გამოცდილება (საქართველოს მაგალითი)“, რა დროსაც მოხდა „მამხილებელთა დაცვის შესახებ“ სახელმძღვანელოს პრეზენტაცია.

ასევე, 2015 წლის განმავლობაში, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადდა „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში განსახორციელებელი ცვლილებების პროექტი, რომელიც ეხებოდა საჯარო სამსახურში მხილებისა და მამხილებლის დაცვასთან დაკავშირებული სამართლებრივი რეგულაციების კიდევ უფრო მეტად დახვეწას. აღნიშნული ცვლილებები საქართველოს პარლამენტმა მიიღო 2015 წლის 27 ოქტომბერს, რომლის მიხედვით შესაძლებელია მხილება განხორციელდეს ელექტრონულად, სსიპ – საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის მეშვეობით www.mkhileba.gov.ge და ევრეთწოდებული „წითელი ღილაკის“ მეშვეობით, რომლებიც მამხილებლისათვის უზრუნველყოფენ საჯარო სამსახურის სფეროში სამართალდარღვევის ფაქტებზე ეფექტური რეაგირების შესაძლებლობას.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ელექტრონულ ვებგვერდზე მამხილებლის

მიერ წარმოდგენილი ინფორმაცია შეუფერხებლად მიეწოდება შესაბამისი დაწესებულების ხელმძღვანელს, შიდა კონტროლის ან/და სამსახურებრივი ინსპექტირების განმხორციელებელი სტრუქტურული ერთეულის უფლებამოსილ პირს, დაწესებულების მიერ საამისოდ განსაზღვრული ელექტრონული ფოსტის მისამართზე.

7. ეთიკის კოდექსი

საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის თანახმად, ბიურო ვალდებულია კოორდინაცია გაუწიოს საჯარო სამსახურში ეთიკის კოდექსის შემუშავებისა და მისი პრაქტიკაში დანერგვის პროცესს. შესაბამისად, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების GIZ-ის მხარდაჭერით, მოხდა ეთიკის კოდექსზე მომუშავე ჯგუფის ფორმირება, საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების მომწესრიგებელი ერთიანი ნორმატიული აქტის – კოდექსის შემუშავების მიზნით. აღნიშნული კოდექსი მოიცავს საჯარო სამსახურში ქცევის დეტალურ მოწესრიგებას და გავრცელდება ყველა საჯარო მოხელეზე, თუმცა ეთიკის ზოგადი პრინციპების მოქმედების ქვეშ მოექცევიან საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული სხვა პირებიც, მათ შორის პოლიტიკური თანამდებობის პირებიც.

ეთიკისა და ქცევის ზოგად წესებზე მომუშავე ჯგუფის მიერ პროექტის პირველადი ვერსია წარდგენილ იქნა საჯარო სამსახურის ბიუროში და გაიმართა რამდენიმე სამუშაო შეხვედრა პრაქტიკოსი მოხელეებისა და ექსპერტების რეკომენდაციებისა და შენიშვნების განხილვის მიზნით.

ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების პროექტი საბოლოო სახით ჩამოყალიბდება 2016 წლის დეკემბერში, რის შემდეგაც დაგეგმილია მისი საჯაროდ განხილვა საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებული პირების, არასამთავრობო ორგანიზაციების, საერთაშორისო და ადგილობრივი ექსპერტების ჩართულობით.

8. პროფესიული განვითარება

2015 წელი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იყო ბიუროსთვის იმითაც, რომ dbb Academy-ს ექსპერტებთან თანამშრომლობითა და გერმანიის საერ-

თაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მხარდაჭერით დასრულდა მუშაობა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების შესახებ სახელმძღვანელოს შექმნაზე, რომელიც 2015 წლის 29 მაისს წარედგინა ცენტრალური და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების წარმომადგენლებს.

სახელმძღვანელო შეიცავს არაერთ საგარჯიმოს, ინსტრუქციასა და სიტუაციურ ანალიზს, რომელიც მოითხოვს მკითხველის ჩართულობას. მოცემული სახელმძღვანელო განსაკუთრებულია იმიტომაც, რომ შემუშავებულია ინტერაქტიული მეთოდით, საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირების, არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და აკადემიური სექტორის წარმომადგენლების ჩართულობით.



ეთიკის სახელმძღვანელოს შემუშავების შემდგომ საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ დაიგეგმა ტრენინგების ციკლი ეთიკისა და მამხილებელთა დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით, როგორც ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების, ასევე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების, საჯარო სამართლის იურიდიული პირების, საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციისა და საქარ-

თველოს პარლამენტის აპარატის თანამშრომელთათვის.

ტრენინგები ტარდებოდა საჯარო სამსახურის ბიუროს ორგანიზებით, ბიუროსა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) ერთობლივი პროექტის ფარგლებში, dbb Academy-ს ექსპერტების მიერ გადამზადებული და სერტიფიცირებული ტრენინგების მიერ, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის ორგანიზაციის, (GIZ), NATO-საქართველოს პროფესიული განვითარების პროგრამისა (PDP) და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის განვითარების პროგრამის (UNDP) რეგიონალური და ადგილობრივი განვითარების ხელშეწყობის პროექტის ფინანსური მხარდაჭერით.

პროექტის ფარგლებში ეთიკისა და მამხილებელთა დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით გადამზადდა 500 საჯარო მოხელე.

აღნიშნული ტრენინგები ჩატარდა ეროვნული ანტიკორუფციული სტრატეგიის განხორციელების სამოქმედო გეგმის ვალდებულების ფარგლებში, რომელიც ითვალისწინებდა ყველა ცენტრალური და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მინიმუმ ორი წარმომადგენლის დატრენინგებას ეთიკისა და მამხილებელთა დაცვის საკითხებში.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, საჯარო სამსახურის ბიუროს ორგანიზებითა და გაერთიანებული ერების ქალთა ორგანიზაციის UNWOMEN მხარდაჭერით 2015 წლის 18 დეკემბერს გენდერისა და თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებით გაიმართა ტრენინგი, რომელსაც ესწრებოდნენ სამინისტროების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის ხელმძღვანელები.



9. სტაჟირება

საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ინიციატივით, დამტკიცდა „საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ“ სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №410 დადგენილება, რომელიც მიზნად ისახავს, მაღალი აკადემიური მოსწრების სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისათვის საჯარო მოხელისათვის



აუცილებელი პროფესიული უნარ-ჩვევების შექმნის შესაძლებლობის მიცემას. დადგენილების მიხედვით, ყველა სახელმწიფო უწყება, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო და საჯარო სამართლის იურიდიული პირი ვალდებულია, შტატით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე ფაქტობრივად დასაქმებულთა არანაკლებ 10 % მიიღოს სტაჟიორად ყოველ ექვს თვეში ერთხელ.

2015 წლის მანძილზე სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა განხორციელდა ორ ნაკადად: გაზაფხულის და შემოდგომის ნაკადი. სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში მონაწილეობა მიიღო 1556-მა სტუდენტმა და კურსდამთავრებულმა, რომლებმაც სტაჟირება გაიარეს სხვადასხვა საჯარო უწყებებში.

საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით განხორციელდა „საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ“ დადგენილებაში ცვლილებების შეტანა, რის შემდგომაც პროგრამაში ჩაერთო კიდევ ორი უნივერსიტეტი (გორის

და ზუგდიდის), ასევე დაიხვეწა სტაჟირების პროგრამის პროცედურული მხარე. ამასთანავე, მიუხედავად იმისა, რომ სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა არ

ითვალისწინებს სტაჟიორთა დასაქმებას, ბიუროში არსებული ინფორმაციით, სტაჟირების გავლის შემდგომ, დასაქმდა 53 სტაჟიორი.

10. სტატისტიკა

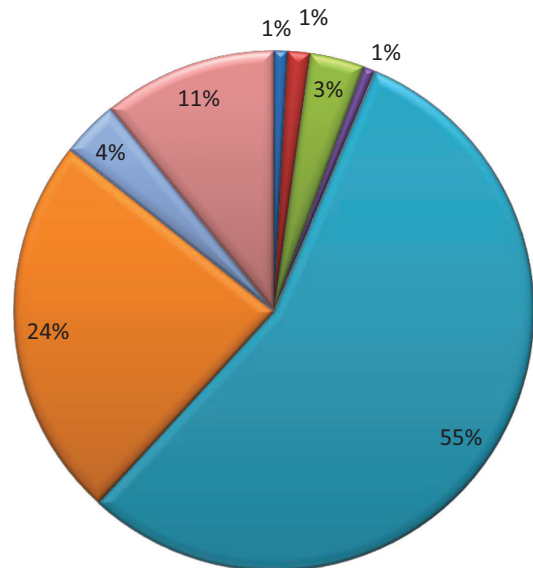
საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა	
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	447
საქართველოს პარლამენტი	745
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	1802
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	272
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები	29519
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	12684
სასამართლოები	1886
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები	5754

ჯამი: 53109

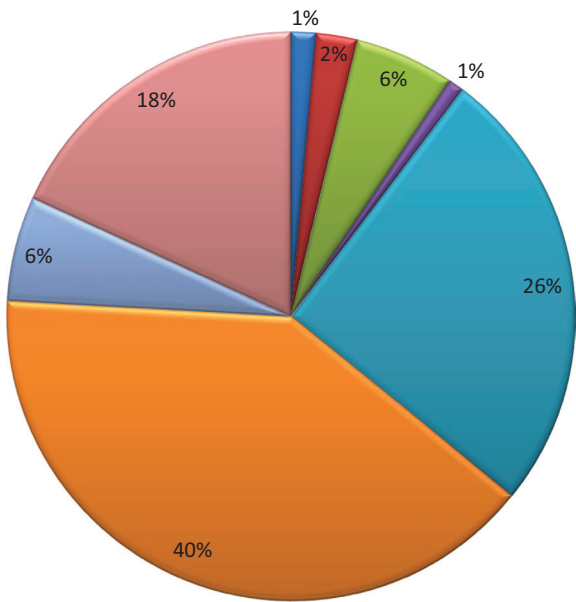
საჯარო სექტორში ფაქტობრივად დასაქმებულთა პროცენტული გადანაწილება უწყებების მიხედვით:

- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები
- საქართველოს პარლამენტი
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სასამართლოები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები

ჯამი: 53109



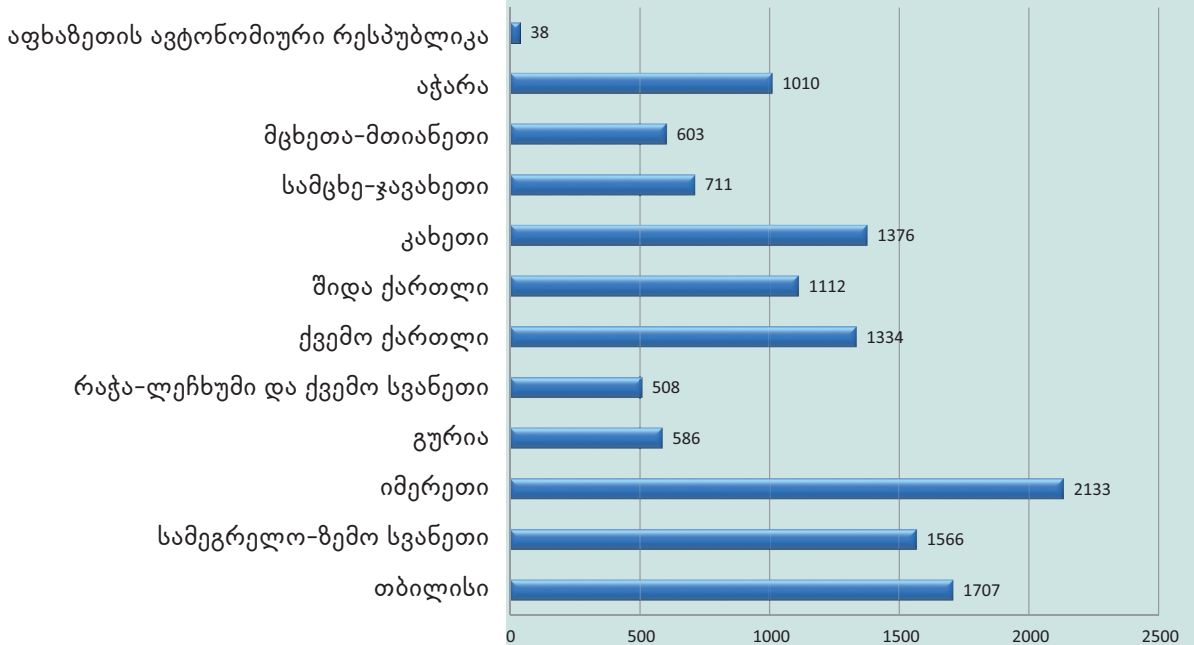
გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს თანამშრომელთა გამოკლებით ვიღებთ შემდეგ სურათს (ვინაიდან მათი საერთო რიცხვია 21426):



- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები
- საქართველოს პარლამენტი
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები
- სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები
- სასამართლოები
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები

ჯამი: 31683

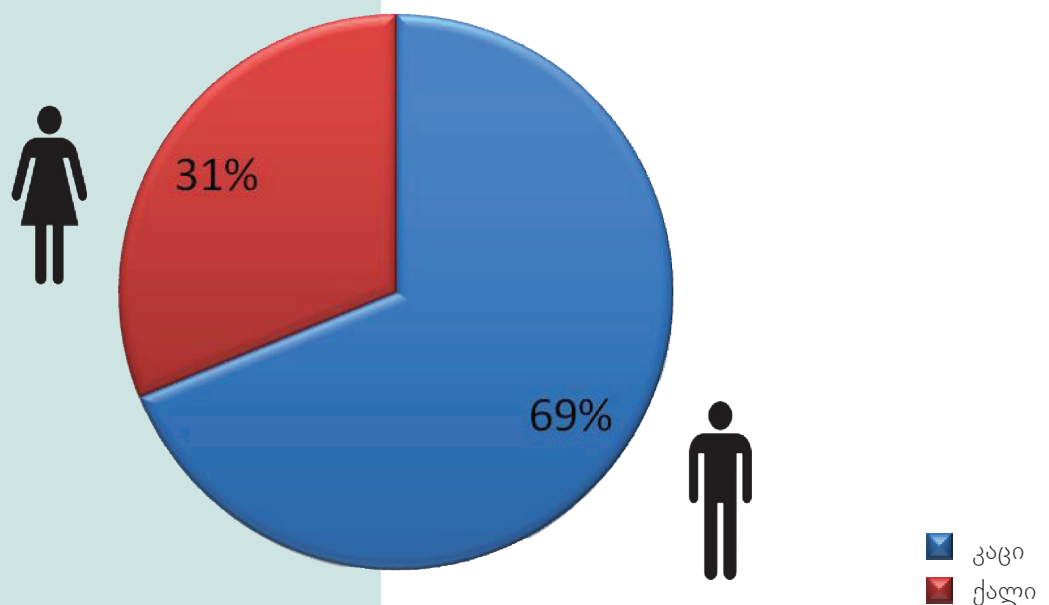
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში ფაქტობრივად დასაქმებულთა ჯამია 12684, ისინი შემდეგნაირად ნაწილდებიან რეგიონებზე:



საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა გენდერულ ჭრილში

საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში	კაცი	ქალი
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	234	213
საქართველოს პარლამენტი	317	428
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	1162	640
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	144	128
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები	22405	7114
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	7371	5313
სასამართლოები	775	1111
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები	4150	1604
ჯამი	36558	16551

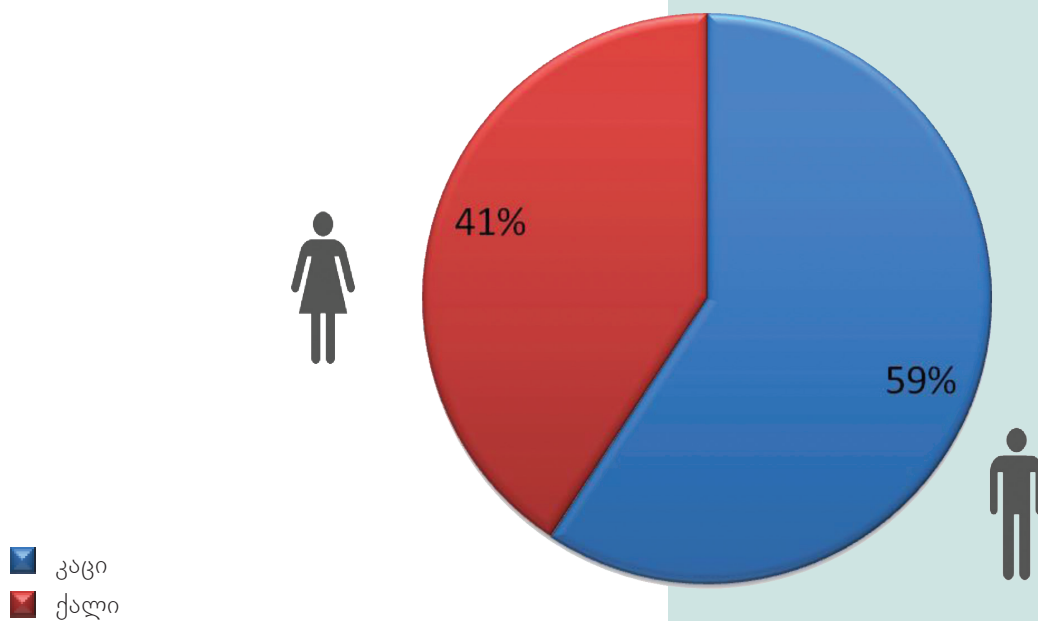
საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა გენდერულ ჭრილში



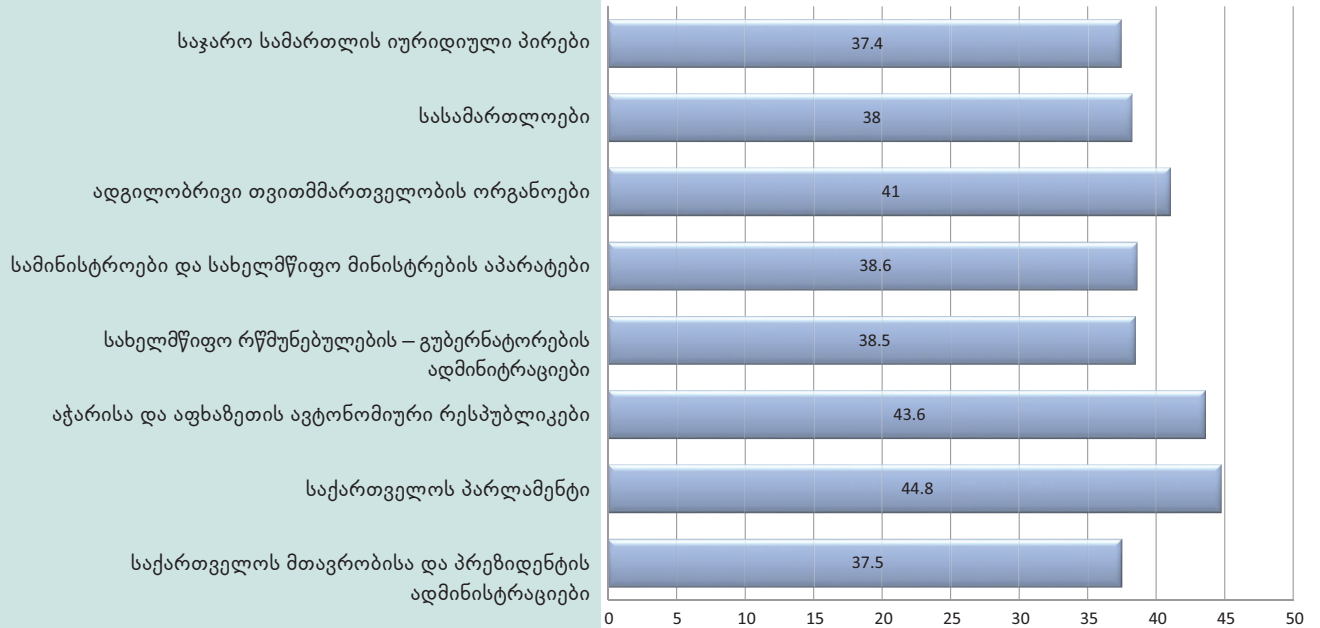
გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს თანამშრომელთა გამოკლებით ვიღებთ შემდეგ სურათს (ვინაიდან მათი საერთო რიცხვია 21426)

საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში	კაცი	ქალი
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	234	213
საქართველოს პარლამენტი	317	428
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	1162	640
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	144	128
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები	4620	3473
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	7371	5313
სასამართლოები	775	1111
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები	4150	1604
ჯამი	18773	12910

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს თანამშრომელთა გამოკლებით ვიღებთ შემდეგ სურათს (ვინაიდან მათი საერთო რიცხვია 21513):



საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საშუალო ასაკი, 2015 წლის მონაცემებით, შეადგენს 40 წელს.



საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საშუალო ასაკი, 2015 წლის მონაცემებით, შეადგენს 40 წელს.



საჯარო სექტორში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე თანამშრომელთა რაოდენობა	
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	1
საქართველოს პარლამენტი	0
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	9
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები	22
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	77
სასამართლოები	1
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები	2
ჯამი	112

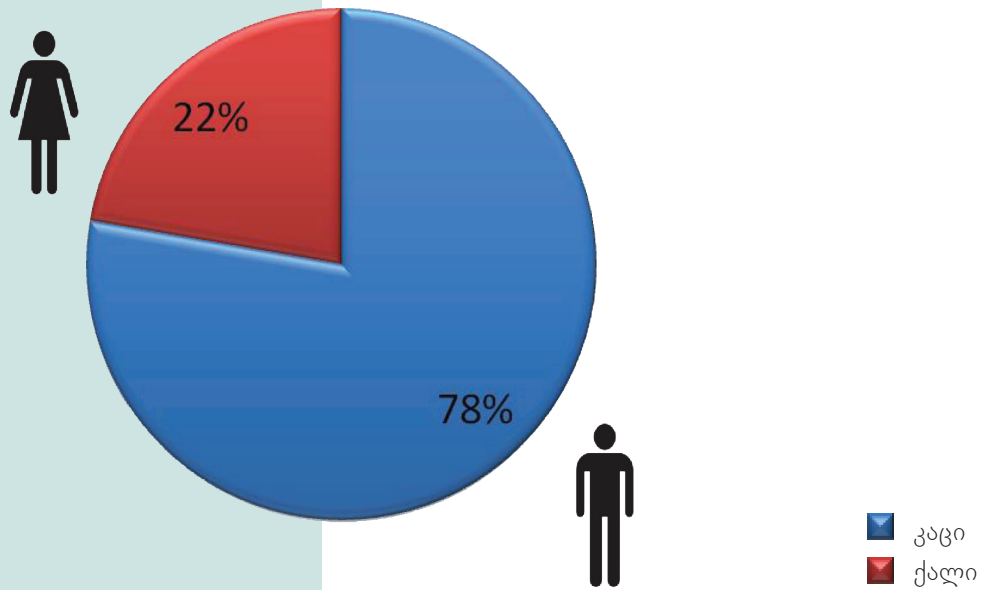
საჯარო სექტორში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებულთა რაოდენობა

საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	36
საქართველოს პარლამენტი	71
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	220
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	58
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები	1745
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	1316
სასამართლოები	143
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები	745
ჯამი	4334

საჯარო სამსახურში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა გენდერულ ჭრილში

საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში	კაცი	ქალი
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	21	15
საქართველოს პარლამენტი	35	36
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	163	57
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების	48	10
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები	1348	397
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	1036	280
სასამართლოები	87	56
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები	631	114
ჯამი	3369	965

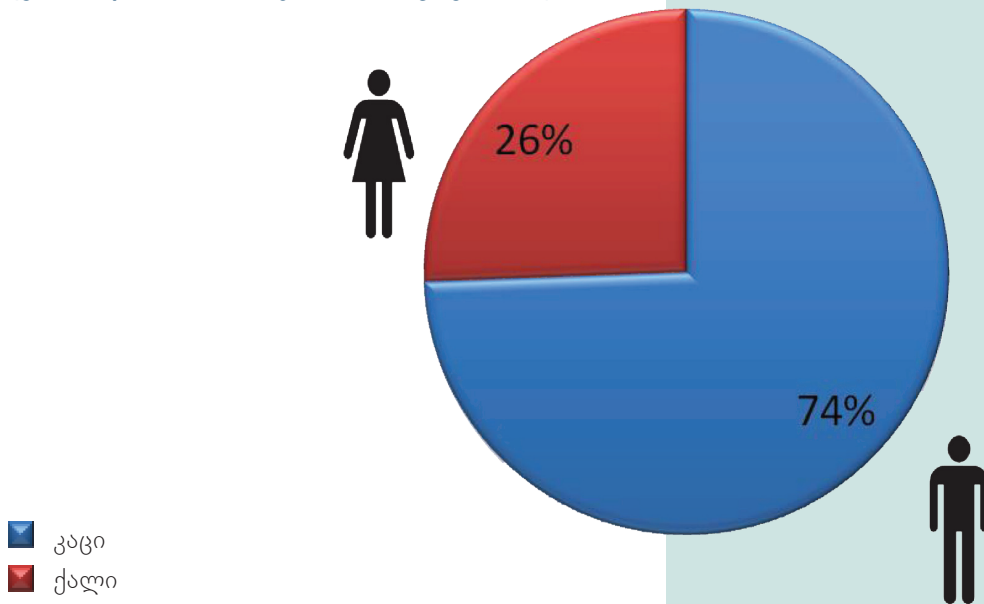
საჯარო სამსახურში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა გენდერულ ტრილში



საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებულთა გამოკლებით ვიღებთ შემდეგ სურათს (ვინაიდან მათი საერთო რიცხვია 718):

საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ტრილში	კაცი	ქალი
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	21	15
საქართველოს პარლამენტი	35	36
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	163	57
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	48	10
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები	670	357
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	1036	280
სასამართლოები	87	56
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები	631	114
ჯამი	2691	925

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებულთა გამოკლებით ვიღებთ შემდეგ სურათს (ვინაიდან მათი საერთო რიცხვია 718):



საჯარო სექტორში სტაჟიორთა რაოდენობა

საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	20
საქართველოს პარლამენტი	53
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	24
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები	280
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	205
სასამართლოები	351
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები	188
ჯამი	1121

საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ინიციატივით შემუშავებულ სტაჟირების სახელმწიფო მიზნობრივ პროგრამაში ჩართულ სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა რაოდენობა

1553

