



საჯარო  
სამსახურის  
ბიურო

# საჯარო სამსახურის სისტემა ჰონკონგის სპეციალურ ადმინისტრაციულ რეგიონში

[www.csb.gov.ge](http://www.csb.gov.ge)

[www.declaration.ge](http://www.declaration.ge)

[www.hr.gov.ge](http://www.hr.gov.ge)

2011 წელი

# რეფორმის წინაპირობები

საჯარო სექტორის რეფორმა სამ ფაზად არის დაყოფილი. პირველი ფაზა ჯერ კიდევ იმ დროს დაიწყო, როდესაც ჰონკონგი ბრიტანეთის კოლონია იყო. 1980 წლისათვის ჰონკონგის ეკონომიკური წინსვლა შენედა. საჭირო გახდა რეფორმების გატარება, რაც დაიწყო კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლით. ამ პერიოდში ვრცელდებოდა ახალი საჯარო მენეჯმენტის პრინციპები მსოფლიოში (ხდებოდა ბიზნესში არსებული პრინციპების საჯარო სექტორში დანერგვა). ჰონკონგშიც სწორედ ამ პრინციპებზე დაყრდნობით გატარდა რეფორმები

# რეფორმის ძირითადი მიმართულებები

## პირველი ფაზა

- შეიქმნა *კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის დამოუკიდებელი კომისია* – ოცი წლის განმავლობაში აღნიშნული სააგენტო უზრუნველყოფდა საჯარო მოსამსახურეთა პატიოსნებას
- 1989 წელს შედგენილ იქნა *საჯარო სექტორის რეფორმის დოკუმენტი*, სადაც განისაზღვრა ძირითადი პრინციპები:
  - ✓ საჯარო ხარჯების სისტემატური კონტროლი
  - ✓ ბენეფიტებისა და ხარჯების სისტემატური შეფასება
  - ✓ მენეჯერების ანგარიშვალდებულება ხარჯებთან დაკავშირებით
  - ✓ პოლიტიკურ და აღმასრულებელ ფუნქციებს შორის ურთიერთობების სრულყოფა
  - ✓ საჯარო მოხელეთა მმართველობითი უნარების დახვეწა



# საჯარო სამსახური

## მეორე ფაზა (SERVING THE COMMUNITY)

- 1992 წლისათვის განხორციელდა. მნიშვნელოვნად დაიხვეწა საჯარო დაწესებულებებში მომსახურების სისტემა, მაგალითად, მოხდა საგადასახადო მომსახურების სისტემის სრულყოფა

## მესამე ფაზა (MANAGING FOR RESULTS)

- მთავრობამ ანალიზის საფუძველზე გადაწყვიტა, რომ საჭირო იყო მენეჯმენტის მეთოდების შეცვლა. შემოღებულ იქნა მიზანზე დაფუძნებული პროცესების (TMP) სისტემა. აღნიშნულის საფუძველზე საჯარო სამსახურში შემოღებულ იქნა იერარქია. უმღლეს დონეზე განისაზღვრებოდა პოლიტიკური მიზნები და მნიშვნელოვანი სფეროები, ქვედა დონეზე ხდებოდა მიზნის მისაღწევად პრაქტიკული ნაბიჯების შემუშავება და განხორციელება

# საჯარო სამსახური

- მთავარი აღმასრულებელი არის ჰონკონგის სპეციალური ადმინისტრაციული რეგიონის ხელმძღვანელი და იმავდროულად მთავრობის ხელმძღვანელი
- საჯარო სამსახური დაყოფილია პოლიტიკურად დანიშნულ თანამდებობის პირებად და საჯარო მოხელეებად. საჯარო მოხელეები დაყოფილნი არიან კლასებად და რანგებად
- პოლიტიკურად დანიშნული თანამდებობის პირები არიან:
  - ✓ წამყვანი თანამდებობის პირები (Principal Officials), მაგალითად, დეპარტამენტის მდივნები და ბიუროს უფროსები
  - ✓ მთავარი აღმასრულებლის ოფისის დირექტორი
  - ✓ დეპარტამენტის მდივნისა და ბიუროს დირექტორის მოადგილეები
  - ✓ პოლიტიკური ასისტენტები

# საჯარო სამსახურში მიღება

- საჯარო სამსახურში მიღება ხდება ღია და სამართლიანი კონკურსის საფუძველზე. მთავრობის მიზანია სამსახურში მიიღოს საუკეთესო კანდიდატი. სამსახურში მიღებისას დაუშვებელია დისკრიმინაცია სქესის, მატერიალური მდგომარეობის, ორსულობის, ასაკის, ოჯახური მდგომარეობის, რასის, შეზღუდული შესაძლებლობებისა და სხვა გარემოებათა გამო
- დაბალი რანგის (Basic Ranks) თანამდებობების შევსება ძირითადად ხდება ღია სისტემის საფუძველზე, თუმცა შესაძლებელია საჯარო სამსახურის სისტემაში მომუშავე პირთა გადმოყვანაც
- მაღალი რანგის (Promotion Ranks) თანამდებობების შევსება ხდება მიზნობრივად შესაფერისი სხვა კლასის თანამშრომლის გადმოყვანით ან სადაც ეს აუცილებელია, საჯარო სამსახურის გარედან მიღებით

# საჯარო სამსახურში მიღება

- დახურული კონკურსების შესახებ თანამშრომლები შიდა ცირკულარების მეშვეობით ხდებიან ინფორმირებულები, ხოლო ღია კონკურსი ცხადდება საჯარო სამსახურის ბიუროს (CSB) ვებ-გვერდზე. გამოქვეყნება, ასევე, შესაძლებელია იმ დაწესებულების ვებ-გვერდზე, სადაც არის ვაკანსია და გაზეთებში
- ყველა კანდიდატმა უნდა დააკმაყოფილოს მიღების ძირითადი მოთხოვნები. აპლიკანტები, რომლების აკმაყოფილებენ აღნიშნულ მოთხოვნებს გაივლიან შერჩევის პროცესს. აღნიშნული პროცესი შეიძლება მოიცავდეს წერილობით გამოცდას ან პროფესიულ ტესტს. წარმატებული კანდიდატები ამის შემდეგ გაივლიან გასაუბრებას. მიღების კომისია (Recruit Commission) არჩევს საუკეთესო კანდიდატს.
- 2008 წლის 1 სექტემბრის შემდეგ კანდიდატების შეფასება ხდება ძირითადი კანონის ცოდნაშიც

# საჯარო სამსახურში მიღება

- დაბალი რანგის თანამდებობებზე თავდაპირველად პირები ინიშნებიან 3 წლიანი გამოსაცდელი ვადით
- მაღალი რანგის თანამდებობებზე პირდაპირ დანიშნული პირები მიიღებიან 3 წლიანი ხელშეკრულებებით. აღნიშნული ხელშეკრულებების გაფორმება სავალდებულოა ამ პირების მუდმივად დანიშვნამდე
- არასაჯარო სამსახურებრივი ხელშეკრულებების სისტემას ვხვდებით 1999 წლიდან. ეს სისტემა მოქმედებს იმისათვის, რომ მოხდეს თანამშრომელთა აარამუდმივად, მოკლე ვადით მიღება



# საჯარო სამსახურიდან გასვლა

- როგორც წესი საჯარო სამსახურიდან წასვლა ხდება საპენსიო ასაკის მიღწევის შემთხვევაში
- საპენსიო ასაკად ძველი სქემით მიჩნეულია 55 წელი, ხოლო ახლით – 60 წელი

# ანაზღაურების სისტემა

ზოგადი პრინციპი – საჯარო მოხელის ხელფასი კონკურენციას უნდა უწევდეს კერძო სექტორში არსებულ ხელფასებს

- საჯარო მოხელეებისათვის ანაზღაურების მიცემა ხდება კლასებისა და რანგების მიხედვით. დღესდღეობით 12 საკვალიფიკაციო ჯგუფი არსებობს
- არსებობს დამატებითი ანაზღაურების სისტემაც:
  - ✓ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება
  - ✓ სამუშაოსთან დაკავშირებული დამატებითი ანაზღაურება (გაიცემა დამატებით ისეთი ფუნქციის შესრულებისას, რომელიც მოცემული რანგისა და კლასის მოხელეს არ ევალება)
  - ✓ დამატებითი ანაზღაურება შრომის საათების შეცვლისათვის
  - ✓ ანაზღაურება შრომისმოყვარეობისათვის
  - ✓ დამატებითი ანაზღაურება ცუდი ამინდის პირობებში მუშაობისათვის

# უფლებების დელეგირება

- დღეისათვის უფლებების დელეგირების გამოყენება ძირითადად ხდება ინფორმაციული ტექნოლოგიების განვითარების, შესაძლებლობების მართვის, გარემოს ჰიგიენის, დაცვის სამსახურისა და სხვა სფეროებში
- უფლებების დელეგირება უმეტეს შემთხვევაში ხდება მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე. მომსახურების შესყიდვა ხდება ტენდერის წესით
- უფლებების დელეგირებისას დეპარტამენტების მთავარ მიზანს წარმოადგენს იმ მომსახურების მიღება, რომლის განხორციელებაც თავად არ შეუძლიათ და ხარჯების შემცირება
- 2008 წლის ივლისისათვის ჰონკონგში გაფორმებული იყო 4339 უფლებების დელეგირების ხელშეკრულება, რომელთა მთლიანი ღირებულება წარმოადგენს 216 მილიარდ აშშ დოლარს (ყოველწლიური ხარჯი 42 მილიარდი აშშ დოლარი)

# ტრენინგები

ეფექტური და პასუხისმგებელი საჯარო სამსახურის შექმნის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიურო წყვეტს ტრენინგებთან და განვითარებასთან დაკავშირებულ საკითხებს. ტრენინგების პროგრამები და საკონსულტაციო სამსახურები მხარს უჭერს ბიუროებსა და დეპარტამენტებს საკუთარი ტრენინგებისა და განვითარების გეგმის შემუშავებაში



საჯარო  
სამსახურის  
ბიურო

# მადლობთ ყურადღებისთვის! საჯარო სამსახურის ბიურო

*გამჭვირვალე და ეფექტური საჯარო მმართველობა საქართველოში*

[www.csb.gov.ge](http://www.csb.gov.ge)

[www.declaration.ge](http://www.declaration.ge)

[www.hr.gov.ge](http://www.hr.gov.ge)

ბმენბმრეთ

