

**საჯარო სამსახურის
ბიუროს 2019 წლის
საქმიანობის ანგარიში**

**CIVIL SERVICE BUREAU
ACTIVITY REPORT 2019**

სსიპ-საჯარო სამსახურის
ბიუროს 2019 წლის
საქმიანობის ანგარიში



1. საჯარო დაწესებულებების ფუნქციური ანალიზი.	4
2. ადამიანური რესურსების მართვა.	6
3. ეთიკა საჯარო სამსახურში.	10
4. საჯარო სამსახურის რეფორმის იმპლემენტაციის პროცესში მმართველობის ახალი გზების დანერგვის ხელშეწყობა	12
5. საჯარო სამსახურების ბიუროს ინსტიტუციური გაძლიერება . . .	14
6. საკანონმდებლო ცვლილებები და სასამართლოში მიმდინარე წარმოება	15
7. თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის შევსების სისტემის დახვეწა	16
8. თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მონიტორინგი	17
2019 წლის სტატისტიკა საჯარო სამსახურში	33

1. საჯარო დაწესებულებების ფუნქციური ანალიზი

„საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიებების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის, 2014 წლის 19 ნოემბრის N627 დადგენილების თანახმად, სახელმწიფო მმართველობის, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებსა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებს ეთხოვათ ფუნქციური ანალიზის თავიანთ დაწესებულებებში ჩატარება, რამაც საჯარო მმართველობის მიმდინარე რეფორმის ფარგლებში ფუნქციურ ანალიზს განსაკუთრებული მნიშვნელობა მიანიჭა.

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ფუნქციური ანალიზი

საჯარო სამსახურის ბიურომ, საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსთან თანამშრომლობითა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მხარდაჭერით, გააგრძელა ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის პროცესი.

2019 წლის იანვრის თვეში, ბიურომ, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მხარდაჭერით, უმასპინძლა გერმანულ ექსპერტს, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისათვის საქართველოს კონტექსტზე მორგებული ადგილობრივი თვითმმართველობის ადმინისტრაციებისათვის განკუთვნილი ინსტიტუციური და ორგანიზაციული მოწყობის გეგმის სარეკომენდაციო ხასიათის ნიმუშის მომზადების მიზნით. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ინსტიტუციური და ფუნქციური ანალიზის პირველ ეტაპზე, საჯარო სამსახურის ბიურომ განსაზღვრა შემდეგი ექვსი საპილოტე მუნიციპალიტეტი: სენაკი, ქუთაისი, ყაზბეგი, რუსთავი, გურჯაანი და დედოფლის-

ყარო. აღნიშნული მუნიციპალიტეტების ორგანოების საქმიანობის და ორგანიზაციული მოწყობის გაანალიზების მიზნით, ბიურომ შეიმუშავა კითხვარი, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას თვითმმართველობის ორგანოების მისია-მიზნების, ძირითადი და მხარდაჭერი ფუნქციების, დელეგირებული და ექსკლუზიური უფლებამოსილებების აღსრულების და მათზე დარგობრივი და სამართლებრივი ზედამხედველობის განხორციელების შესახებ. მიღებული მონაცემების განზოგადების საფუძველზე, შეიმუშავდა მუნიციპალიტეტების ორგანოების პროფილები და ორგანიზაციული მოწყობის პირველადი პრინციპები.

პირველადი მიგნებების გაანალიზებისა და შემდგომი ინტერვიუების დაგეგმვის მიზნით, 2019 წლის ივნისის თვეში, ბიურომ კვლავ უმასპინძლა გერმანულ ექსპერტს, ხოლო ივნისსა და ივლისში ფუნქციურ ანალიზზე მომუშავე გუნდმა ინტერვიუები ჩაატარა ექვსივე საპილოტე მუნიციპალიტეტში. შედეგად, მომზადდა აღნიშნული მუნიციპალიტეტების ინსტიტუციური და ფუნქციური ანალიზის პირველადი ანგარიშები.

აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების ფუნქციური ანალიზი

USAID-ის პროექტ „დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივის“ (GGI) მხარდაჭერით საჯარო სამსახურის ბიურომ, 2019 წლიდან დაგეგმა აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკების მთავრობების ინსტიტუციური და ფუნქციური ანალიზის პროცესი. საანგარიშო პერიოდში, წლის დასაწყისში შეიმუშავებული პირველადი მეთოდოლოგიისა და სამოქმედო გეგმის მიხედვით, განხორციელდა, სპეციალურად ამ მიზნით, ავტონომიურ რესპუბლიკებში თითოეული სამინისტროს და მათ დაქვემდებარებაში არსებული საჯარო დაწესებულების მიერ შევსებუ-

1. საჯარო დაწესებულებების ფუნქციური ანალიზი

ლი კითხვარების ანალიზი. ანალიზის შედეგად, საჯარო სამსახურის ბიურომ მოახდინა ინფორმაციის განზოგადება და პარტნიორ ორგანიზაციასთან შეთანხმებით, დაგეგმა ინტერვიუების ჩატარება 2020 წლის იანვრისა და თებერვლის თვეებში. ამასთანავე, ინსტიტუციური ანალიზის განხორციელებაში მეთოდური დახმარების მიზნით, USAID-ის პროგრამა GGI-ის მხარდაჭერით, მონვეულ იქნა საერთაშორისო ექსპერტი, რომელმაც საანგარიშო პერიოდში – 15-17 აპრილს, ტრენერთა ტრენინგი ჩაუტარა ბიუროში ფუნქციურ და ინსტიტუციურ ანალიზზე მომუშავე გუნდს, თემაზე: საჯარო დაწესებულებების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზი.

საჯარო სამართლის იურიდიული პირების ფუნქციური ანალიზი

საჯარო სამსახურის ბიურომ, საჯარო სამართლის იურიდიული პირების ფუნქციებისა და უფლებამოსილებების ანალიზის მიზნით, ფინანსთა სამინისტროსთან თანამშრომლობით შეადგინა კითხვარი და გაუგზავნა ყველა საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს. პირველ ეტაპზე, სამუშაო

პროცესში, ბიურომ საჯარო სამართლის იურიდიული პირების კატეგორიზაციისთვის შეიმუშავა კრიტერიუმების მატრიცა და მეთოდოლოგია შიდა გამოყენებისათვის.

შედეგად, საანგარიშო პერიოდში, კითხვარებიდან მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, საჯარო სამართლის იურიდიული პირები დაიყო კატეგორიებად და საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციასთან თანამშრომლობით, შემუშავდა „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონში შესატანი ცვლილებების პროექტი. ცვლილებების პროექტი ითვალისწინებს საჯარო სამართლის იურიდიული პირების კატეგორიებად დაყოფას, განსაზღვრავს მათი დაფუძნების საფუძვლებს და მათთან მიმართებით ადგენს საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი კანონმდებლობის გავრცელების საკითხებს. თითოეული საჯარო დაწესებულების მაღალი ინტერესის გათვალისწინებითა და ჩართულობის უზრუნველყოფის მიზნით, გაიმართა კანონში შესატანი ცვლილებების პროექტის განხილვები.

2. 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.

მიღება საჯარო სამსახურში

საანგარიშო პერიოდში, ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე (www.hr.gov.ge) გამოცხადდა 5582 ვაკანსია, აქედან 4061 იყო კონკურსი, 479 დახურული, 613 გამარტივებული, 388 სტაჟირება და 41 სხვა.

კონკურსის მონაწილე კანდიდატის უფლების დაცვისა და კონკურსის პირველ ეტაპზე კანდიდატის მიერ გაკეთებული განაცხადის ფორმალურ საკონკურსო მოთხოვნებთან შესაბამისობის გადამოწმების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიმართა 48 კანდიდატმა 106 კონკურსთან დაკავშირებით. საკონკურსო პირობების და განაცხადის შესაბამისობის გადამოწმების შემდგომ, ბიუროს რეკომენდაციით, კონკურსის შემდგომ ეტაპზე დაშვებულ იქნა 23 კანდიდატი 47 ვაკანსიაზე.

საკონკურსო ოქმების ანალიზი

კონკურსის მიმდინარეობის პროცესის შესწავლისათვის საჯარო სამსახურის ბიურომ საანგარიშო პერიოდში გამოცხადებული ღია და დახურული კონკურსების ოქმების გამოგზავნის მოთხოვნით 150 სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებას მიმართა. გამოთხოვილი ინფორმაციის შედეგად გაანალიზდა 928 ვაკანსიაზე გამოცხადებული კონკურსის დოკუმენტაცია. მიღებული დოკუმენტაციის განხილვისა და ანალიზის შედეგად გამოვლინდა რამდენიმე მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც საჭიროებს დახვეწას:

კანდიდატების შეფასების მეთოდოლოგია ბუნდოვანია. უმეტესწილად, კანდიდატების შეფასებისათვის გამოყენებულია მხოლოდ გასაუბრება, ზოგიერთ შემთხვევაში, გვხვდება ზეპირი დავალების კომპონენტიც, თუმცა, წერით დავალებას იშვიათ შემთხვევაში განსაზღვრავენ დაწესებულებები. ზეპირი დავალება, ძირითადად, გამოიხატება ფაქტობრივი ცოდნის შეფასებით, მოკლებულია ლოგიკურ მსჯელობას და საკითხის ინდივიდუალურად გადანწყვეტის შესაძლებლობას;

- სხვადასხვა სპეციფიკის ვაკანსიებზე შექმნილია ერთი და იგივე კომისია. შედეგად, სხვადასხვა ვაკანტური თანამდებობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, კომისია შესაძლოა იყოს მოკლებული შესაძლებლობას შეარჩიოს დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისი საუკეთესო კანდიდატი;
- ზოგიერთ ოქმში არ არის დეტალურად განვლილი ინფორმაცია კონკურსის ეტაპებისა და მიმდინარეობის შესახებ. კონკურსის ეტაპების მხოლოდ ჩამოთვლა, რომელიც შესაბამის დადგენილებაში ისედაც მითითებულია, არ იძლევა სრულყოფილ ინფორმაციას კონკურსის პროგრამის, პირობების, კანდიდატის შეფასების ფორმებისა და მეთოდების, კომისიის წევრების მსჯელობის და გადანწყვეტილების მიღების საფუძვლების შესახებ;
- რამდენიმე შემთხვევაში, არ იყო შედგენილი ოქმი, რომელიც განსაზღვრავს კონკურსის პირობებს, პროგრამას, ვადებს, კანდიდატის შეფასებისა და სხვა დეტალურ საკითხებს.

გასაუბრების მონიტორინგი

საჯარო სამსახურის ბიურომ განახორციელა საჯარო დაწესებულებებში კონკურსის დროს

მიმდინარე გასაუბრების ეტაპის მონიტორინგი. საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლები საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში დააკვირდნენ 14 სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებაში მოხელის ვაკანტური პოზიციისათვის ჩატარებულ გასაუბრებას – კონკურსის მეორე ეტაპს.

გასაუბრების მონიტორინგის პროცესში გამოვლინდა მნიშვნელოვანი საკითხები, რომელთა გაუმჯობესებაზე მუშაობის დაწყების შემთხვევაში, საჯარო დაწესებულებებში, საგრძნობლად დაიხვეწება გასაუბრების პროცესი:

- უმეტეს შემთხვევაში, წინასწარ არ არის შემუშავებული სტრუქტურირებული კითხვარი, რაც იწვევს კანდიდატის შეფასების პროცესში კომისიის წევრთა არათანაბარ ჩართულობას, კანდიდატთან გასაუბრების დროის არაეფექტიანად მართვას და გასაუბრების სპონტანურობას;
- გასაუბრების მიმდინარეობის პროცესში ნათლად არ იკვეთება ადამიანური რესურსების მართვის სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენლის როლი;
- გასაუბრების მიმდინარეობის პროცესში კანდიდატთან გასაუბრების ხანგრძლივობასთან მიმართებით გამოიკვეთა არაერთგვაროვანი და არასისტემური მიდგომა.

გამარტივებული კონკურსის გარეშე გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მონიტორინგი

საანგარიშო პერიოდში ბიუროს მიერ გადათვლილი სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებაში გამარტივებული საჯარო კონკურსის გარეშე გაფორმებული 1412 შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი, გამოიკვეთა სხვადასხვა ტიპის ხარვეზები, რომლების ძირითადად ეხებოდა შემდეგ ასპექტებს:

- შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ფუნქციებს, რომლებიც შესაბამისად პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ განხორციელებულ ფუნქციებს და არ ატარებდა დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების ხასიათს;
- ხელშეკრულებებში არ იყო დეტალურად აღწერილი შესასრულებელი ფუნქციები, რითიც

ვერ დგინდება რა სახის ფუნქციის შესრულება ევალუა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს;

- რიც შემთხვევაში ხელშეკრულებებში მითითებული პოზიცია ემთხვევა პროფესიული საჯარო მოხელის პოზიციის დასახელებას.

დამუშავებული შრომითი ხელშეკრულებებიდან ცენტრალური ხელისუფლების დონეზე გაფორმებულია 463 ხელშეკრულება, რეგიონულ დონეზე – 568, საერთო სასამართლოებში – 64, პარლამენტის აპარატში – 135, ხოლო, ავტონომიურ რესპუბლიკებში – 182.

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 43 საჯარო დაწესებულებაში განხორციელდა რეორგანიზაცია. წარმატებით განხორციელდა 52 მობილობა. მობილობის შეუძლებლობის გამო ამჟამად მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხულია 564 მოხელე. საანგარიშო პერიოდში რეზერვში ჩარიცხულ 23 საჯარო მოხელეს დაეკისრა დროებითი ფუნქციების შესრულება.

პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების სისტემის ხელშეწყობა

საანგარიშო პერიოდში საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ გაანალიზდა საჯარო დაწესებულებების მიერ 2018 წელს განხორციელებული სამუშაოს შეფასების შედეგები. 2018 წელს საჯარო დაწესებულებების მიერ დამტკიცებული თანამშრომელთა შეფასების მეთოდოლოგიის საფუძველზე შეფასდა ყველა საჯარო მოხელე, რომელიც ექვემდებარებოდა შეფასებას. შეფასების შედეგები საჯარო სამსახურის ბიუროს წარედგინა 2019 წლის 31 იანვრის ჩათვლით. 2018 წლის განმავლობაში შეფასებას დაექვემდებარა 11455 საჯარო მოხელე. მათგან საუკეთესო შეფასება მიიღო 5430 საჯარო მოხელემ, კარგი

შეფასება – 5850, დამაკმაყოფილებელი შეფასება – 165, ხოლო 10 მოხელე შეფასდა არადა-
მაკმაყოფილებლად.

2018 წელს საჯარო დაწესებულებებში შეფასებას შედეგად მოჰყვა მოხელეთა ნახალისება ფულადი ჯილდოს, მადლობის გამოცხადებისა და ფასიანი საჩუქრის გადაცემით. შეფასებული მოხელეებიდან 7433 მოხელემ მიიღო ფულადი ჯილდო, 502 მოხელეს გამოეცხადა მადლობა, ხოლო 43 მოხელეს გადაეცა ფასიანი საჩუქარი.

საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიურომ განაგრძო საჯარო დაწესებულებებში შეფასების სისტემური დანერგვის ხელშეწყობა. კერძოდ, საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და GIZ-ის პროგრამის „ადგილობრივი თვითმმართველობა სამხრეთ კავკასიაში“ მხარდაჭერით განხორციელდა პროექტი, თვითმმართველობებში თანამშრომლის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემის განვითარების ხელშეწყობისა და რეგიონში შეფასების სისტემასთან დაკავშირებული რეკომენდაციების გავრცელების მიზნით. პროექტის ფარგლებში საქართველოს თითოეული რეგიონიდან შეირჩა თვითმმართველობის ორგანოს ადამიანურ რესურსებზე პასუხისმგებელი 10 პირი.

პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების პროცესში უკუკავშირის პროცესის დახვეწისა და გაუმჯობესების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით, ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების წარმომადგენლებმა მონაწილეობა მიიღეს რთული საუბრების წარმართვის ტექნიკების კურსში, რომელსაც ორ ეტაპად გაუძღვნენ ბრიტანეთის დავების ეფექტიანი მოგვარების ცენტრის (CEDR) წარმომადგენლები და ადგილობრივი ექსპერტი.

ბიუროს ინიციატივითა და UNDP-ის ფინანსური მხარდაჭერით, შეფასების სისტემის პრაქტიკაში იმპლემენტაციის დროს გამოკვეთილი პრობლემების ანალიზისა და არსებული გამოწვევების განხილვის მიზნით, 2019 წლის თებერვალში მოეწყო ორდღიანი სამუშაო შეხვედრა ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების ადამი-

ანური რესურსების მართვის ერთეულების ხელმძღვანელების მონაწილეობით და დაიგეგმა სისტემის დახვეწის მიზნით განსახორციელებელი ცვლილებები.

პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემის პრაქტიკაში სწორად იმპლემენტაციის ხელშეწყობის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და გაეროს განვითარების პროგრამის UNDP ფინანსური მხარდაჭერით, შეიქმნა რამდენიმე ვიდეორგოლი შეფასების საკითხებთან დაკავშირებით.

პროფესიული განვითარების სისტემა საჯარო სამსახურში

პროფესიული განვითარების სისტემის ერთიანობის უზრუნველყოფის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის 2019 წლის 14 იანვრის ბრძანებით დამტკიცდა საჯარო დაწესებულების მოხელეთა პროფესიული განვითარების ყოველწლიური გეგმისა და ანგარიშის ფორმა, რომლის შესაბამისადაც თითოეულმა საჯარო დაწესებულებამ დაამტკიცა პროფესიული განვითარების ყოველწლიური გეგმა.

პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამა

პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამის ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროსა და საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს მიერ შემუშავდა და 2019 წლის 6 მარტს მიღებულ იქნა საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის ბრძანება „პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამის აკრედიტაციის დებულებისა და საფასურის დამტკიცების შესახებ“.

საბაზისო პროფესიული განვითარების პროგრამების ხარისხის კონტროლს უზრუნველყოფს საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, ხოლო პროგრამის აკრედიტაციის შესახებ საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს საჯარო სამ-

სახურის ბიუროს უფროსის ბრძანებით შექმნილი პროფესიული განვითარების პროგრამების აკრედიტაციის საბჭო. საანგარიშო პერიოდში განხორციელდა პროფესიული განვითარების პროგრამების 5 მიმწოდებლის მიერ შემუშავებული ტრენინგ-პროგრამების აკრედიტაცია.

2019 წლის განმავლობაში პროფესიული განვითარების გეგმების საფუძველზე, პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამა დაიგეგმა 1531 მოხელისათვის. პროფესიული განვითარების გეგმით გათვალისწინებულ საბაზისო პროგრამას დაესწრო I და II რანგის 96, ხოლო III და IV რანგის 200 მოხელე. ამ ეტაპზე, მიმდინარეობს 292 საჯარო მოხელის გადამზადება.

პროფესიული განვითარების დამატებითი პროგრამა

2019 წლის განმავლობაში პროფესიული განვითარების გეგმების საფუძველზე, 5190 მოხელისათვის დაიგეგმა პროფესიული განვითარების 1064 დამატებითი პროგრამა.

საანგარიშო პერიოდში პროფესიული განვითარების გეგმით განსაზღვრულ დამატებით პროგრამას დაესწერო 1589 საჯარო მოხელე. ამ ეტაპზე, მიმდინარეობს 332 საჯარო მოხელის გადამზადება. ყველაზე ხშირად განხორციელებული პროფესიული განვითარების დამატებითი პროგრამა ეხება შემდეგ თემატიკას:

- ✓ ადამიანური რესურსების მართვა
- ✓ პროექტების მართვა
- ✓ მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასება
- ✓ ადმინისტრაციული წარმოება
- ✓ სახელმწიფო შესყიდვები
- ✓ საზოგადოებასთან ურთიერთობა
- ✓ შიდა აუდიტი
- ✓ ეფექტური მართვის უნარები მუნიციპალიტეტებში
- ✓ კომუნიკაციის საკითხები
- ✓ საოფისე კომპიუტერული პროგრამები

ფორუმები და სამუშაო შეხვედრები

საანგარიშო პერიოდში საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით გაიმართა 5 HR ფორუმი,

2 სასწავლო ფორუმი და სამუშაო შეხვედრები, რომლებშიც მონაწილეობდნენ ცენტრალური ხელისუფლების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისა და გუბერნატორების ადმინისტრაციების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების, ასევე ტრენინგ-ცენტრების წარმომადგენლები, საერთაშორისო და ადგილობრივი ექსპერტები. HR და სასწავლო ფორუმების ფარგლებში განხილულ იქნა პროფესიულ საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების აკრედიტაციის საკითხები, პროფესიული სწავლების პროგრამები და ტრენინგ საჭიროებები, ასევე, შეფასების სისტემა, სისტემის ძირითადი გამოწვევები და სამომავლო ხედვები.

საჯარო და კერძო სექტორის პირველი ერთობლივი HR ფორუმი

საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით და აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მხარდაჭერით, საქართველოში პირველად გაიმართა საჯარო და კერძო სექტორის ერთობლივი HR ფორუმი.

ფორუმი ადამიანური რესურსების მართვის ციკლის ერთ-ერთ ელემენტს – შესრულებული სამუშაოს შეფასებას მიეძღვნა. ფორუმის ფარგლებში, მონაწილეებმა განიხილეს შეფასების მეთოდები, შეფასებასთან დაკავშირებული მთავარი გამოწვევები და შეფასების შედეგების მართვა. ღონისძიებას 100-მდე პირი ესწრებოდა, მათ შორის რეგიონებიდან მონწილეული ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები.

სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა

საანგარიშო პერიოდში სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის გაზაფხულისა და შემოდგომის ნაკადზე გამოცხადდა 13 651 ვაკანსია. 2019 წლის განმავლობაში სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში მონაწილეობდა 37 უნივერსიტეტი. გამოცხადებულ ვაკანსიაზე დარეგისტრირდა 1046 სტაჟირების მსურველი, აქედან 110 კურსდამთავრებულისა და 936 სტუდენტის სტატუსით. 1046 სტაჟიორიდან 942 სტაჟიორი დარეგისტრირდა თბილისის მასშტაბით გამოცხადებულ ვაკანსიებზე.

3. ეტიკა საჯარო სამსახურში

ეთიკის ელექტრონული კურსი

საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში, ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების გამოყენების ერთგვაროვანი პრაქტიკის დამკვიდრებისა და ეთიკის საკითხებში ცნობიერების ამაღლების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიურომ შეიმუშავა საჯარო სამსახურში ეთიკის ელექტრონული სასწავლო პლატფორმის კონცეფცია. კონცეფციით განისაზღვრა ელექტრონული კურსის მიზანი, ელექტრონული კურსის თემატიკა, ელექტრონული კურსის ხანგრძლივობა, სწავლების მეთოდოლოგია, სამიზნე აუდიტორია და კურსის მოდულები. გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) სამართლის პროგრამის მიერ გამოცხადებული ტენდერის საფუძველზე შერჩეულმა კომპანიამ, განახორციელა ელექტრონული კურსის პროგრამული უზრუნველყოფა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, 2019 წლის 2 და 3 მაისს, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ, გაიმართა სამუშაო შეხვედრა, რომელსაც დაესწრნენ საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვისა და შიდა აუდიტის თანამშრომლები. შეხვედრის შედეგად, შემუშავდა ეთიკის ელექტრონული სასწავლო მოდულის შინაარსის პირველადი ვარიანტი. ამ ეტაპზე, მიმდინარეობს ელექტრონული სისტემის დიზაინზე მუშაობა და შინაარსობრივი გამართვა.

გამოცდილების გაზიარება საჯარო სამსახურში ეთიკის საკითხებში

საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და საქართველოში გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის სააგენტოს (GIZ) მხარდაჭერით, „ევროპულ სტანდარტებთან სამხრეთ კავკასიის სამართლებრივი დაახლოების“ პროგრამის ფარგლებში, საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლებმა უკრაინელი და მოლდოველი პარტნიორებისთვის ჩაატარეს ოთხდღიანი გადამზადების კურსი საჯარო მოხელეთა ეთიკისა და ღირებულებების საკითხებზე. ქართულმა

მხარემ უცხოელ პარტნიორებს გაუზიარა თავისი გამოცდილება საჯარო სექტორში ეთიკისა და კორუფციის პრევენციის მიმართულებით, რათა, შემდგომში, პარტნიორებმა თავად განახორციელონ რეზიდენტ ქვეყნებში საჯარო მოხელეთა გადამზადება ხსენებული მიმართულებებით.

ტრენინგს, რომელიც 2019 წლის 11 მაისს დასრულდა, წინ უძღვოდა საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და GIZ-ის მხარდაჭერით გამართული საერთაშორისო მრგვალი მაგიდა რომლის ფარგლებშიც, უკრაინელმა და მოლდოველმა კოლეგებმა საჯარო სამსახურის ბიუროსთან ერთად, განიხილეს საჯარო სექტორში ეთიკის საკითხებთან დაკავშირებული გამოწვევები და მათი გადაწყვეტის გზები. დისკუსიას მოდერატორობას უწევდა საქართველოში GIZ-ის წარმომადგენელი და ბერლინის საჯარო ადმინისტრირების აკადემიის დირექტორი – ვოლფგანგ შიროკი.

ცნობიერების ამაღლება საჯარო სამსახურში ეთიკის საკითხებში

2019 წლის მარტის თვეში, ბიურომ, გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით, დაასრულა პროექტის – „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონსა და ანტიკორუფციულ მექანიზმებზე ცნობიერების ამაღლების გზით, საჯარო სამსახურის რეფორმის დანერგვის მხარდაჭერა“ – განხორციელება.

მასშტაბური პროექტი მიზნად ისახავდა საჯარო სამსახურის რეფორმისა და ანტიკორუფციული მექანიზმების შესახებ ცნობიერების ამაღლებას როგორც საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირებისათვის, ასევე სტუდენტებისა და ახალგაზრდა მკვლევარების, ასევე, არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და მედიის წარმომადგენლებისათვის. კერძოდ, პროექტის ფარგლებში დაიგეგმა და განხორციელდა ტრენინგები და სამუშაო შეხვედრები „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის სიახლეებსა და

3. ეტიკა საჯარო სამსახურში

ანტიკორუფციულ მექანიზმებზე, როგორც ცენტრალურ საჯარო უწყებებსა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებულ მოხელეთათვის, ასევე არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და მედიის წარმომადგენლისათვის. ტრენინგები გაიარა სულ 528 მონაწილემ.

მხილება საჯარო სამსახურში

2019 წლის განმავლობაში ბიუროს ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე (www.mkhileba.gov.ge) დაფიქსირდა სხვადასხვა საჯარო დანებსეუ-

ლების მისამართით მხილების 26 ფაქტი. გარდა ამისა, საანგარიშო პერიოდში, ბიუროში არ შემოსულა წერილი ეტიკისა და ქცევის ზოგადი წესების დარღვევასთან დაკავშირებით, თუმცა სხვადასხვა საჯარო დანებსეულებას მათი წერილობითი თხოვნის საფუძველზე გავუწიეთ ჩვენი კომპეტენციის ფარგლებში სამართლებრივი დახმარება და გავეცით რეკომენდაცია, როგორც ინტერესთა შეუთავსებლობის, ასევე დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე მიმდინარე წარმოებებთან დაკავშირებით.

4. საქართველოს სამსახურის რეფორმის იმპლემენტაციის პროცესში მმართველობის ახალი გზების დანერგვის ხელშეწყობა

საქართველოს სამსახურის რეფორმის მიმდინარეობის ამ ეტაპზე, რეფორმის იმპლემენტაციის ხელშეწყობისათვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მმართველობის ახალი გზებისა და მიდგომების დანერგვა. ამ მიზნით, საქართველოს ბიურო, გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP), დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-ისა და შვედეთის მთავრობის მხარდაჭერით 2019-2020 წლებში ახორციელებს პროექტს „საქართველოს სამსახურის რეფორმის იმპლემენტაციის პროცესში მმართველობის ახალი გზების დანერგვის ხელშეწყობა“. პროექტის ფარგლებში, საქართველოს ბიურომ უკვე განახორციელა შემდეგი აქტივობები:

საქართველო მოხელეთა ფორუმი

საქართველოს სამსახურის რეფორმის განხორციელების მხარდაჭერის მიზნით, საქართველოს ბიუროს ინიციატივით, საქართველო სამსახურში მიმდინარე რეფორმის პროცესში გამოცდილების უკეთ გაზიარებისა და მოხელეებს შორის უკეთესი კომუნიკაციის ხელშეწყობისათვის, დაფუძნდა მოხელეთა ფორუმი. 2019 წლის დეკემბერში, მოსამზადებელი პროცესისა და ფოკუს ჯგუფების დროს გამოვლენილი საჭიროებების საფუძველზე, ჩატარდა პირველი ფორუმი თემაზე – პროფესია საქართველო მოხელე. პროექტის განმავლობაში გათვალისწინებულია სულ 10 შეხვედრის ჩატარება.

პროფესიონალიზმის და ინოვაციების ნახალისება საქართველო სამსახურში

საქართველო მოხელეთა პროფესიული უნარების განვითარების სხვადასხვა სქემებისა და მეთოდების

გამოყენების ნახალისების, ასევე, სწრაფი და შეუქცევადი ტექნოლოგიური განვითარების, მომავალი უნარებისა და კომპეტენციების საჭიროებების დადგენის მიზნით, პროექტის ფარგლებში მოწვეულმა ადგილობრივმა ექსპერტმა ჩაატარა კვლევა საქართველო სამსახურში მენტორინგისა და ქოუჩინგის სისტემების შესახებ. 2019 წლის სექტემბერში მოხდა აღნიშნული კვლევის პრეზენტაცია, ასევე მომზადდა კვლევა მოტივაციის სისტემებთან დაკავშირებით, რომლის პრეზენტაცია მიმდინარე წლის ნოემბერში გაიმართა საქართველო დანერგვების წარმომადგენლებისათვის.

ამასთანავე, საქართველო სამსახურში მომავალი უნარებისა და სამუშაო ძალის დაგეგმვის შესახებ კვლევის განხორციელების მიზნით, საქართველო სამსახურის ბიუროს მიერ მოწვეულ იქნა ადგილობრივი და უცხოელი ექსპერტები, რომელთაც გამართეს სამუშაო შეხვედრა. პროექტის მიმდინარეობის ამ ეტაპზე მომზადებულია კვლევის პირველადი შედეგები.

ეფექტიანი მართვა და ლიდერობა სამინისტროებში

კეთილსინდისიერი და ეთიკური გარემოს გაძლიერების, ეფექტიანი მართვისა და ორგანიზაციული კულტურის განვითარების მიზნით, პროექტის ფარგლებში გათვალისწინებულია ლიდერობისა და მართვის შესახებ ტრენინგების ციკლის ჩატარება სამინისტროების ყველა პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელისა და მათი მოადგილეებისათვის. ჯამში, აღნიშნული აქტივობის ფარგლებში დაგეგმილია 15 სამდღიანი ტრენინგის ჩატარება 300 მოხე-

ლისათვის. საანგარიშო პერიოდში ჩატარდა 4 ტრენინგი, რომელსაც დაესწრო 68 საჯარო მოხელე. ამასთანავე, მენეჯმენტისა და ლიდერობის საკითხებზე საჯარო სამსახურში პირველად მომზადდა სახელმძღვანელო, რომელზეც ტრენინგთა ტრენინგის ფარგლებში გადამზადებულმა, მოქმედმა მენეჯერებმა იმუშავეს.

საჯარო მოხელის დღე

2019 წლის 19 დეკემბერს ჩატარდა საჯარო მოხელის დღისადმი მიძღვნილი ყოველწლიური ღონისძიება. კონფერენციის ფარგლებში გაიმართა მოდერირებული პანელური დისკუსია თემაზე – „მოხელის განვითარება, პროფესიული საქმიანობისა და პირადი ცხოვრების ბალანსი“. პანელის მომხსენებლები იყვნენ საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლები, სამინისტროებში დასაქმებული მოხელეები და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) წარმომადგენელი. გარდა ამისა, შემაჯამებელ ღონისძიებაზე გაიმართა პროექტის ფარგლებში შექმნილი ვიდეო რგოლის – „მოხელის დღე“ – პრეზენტაცია, რომელიც დაეთმო სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული პროფესიული საჯარო მოხელეების გამოცდილების გაზიარებას. ღონისძიების ფარგლებში ჩატარდა გამოფენა, სადაც წარმოდგენილი იყო სამინისტროებში დასაქმებული პროფესიული საჯარო მოხელეების ნამუშევრები.

საჯარო სამსახურის რეფორმის 5 წელი

2019 წლის 19 ნოემბერს, საჯარო სამსახურის ბიურომ, საქართველოს მთავრობასთან თანამშრომლობით, საჯარო სამსახურის რეფორმის 5 წლის იუბილესადმი მიძღვნილი კონფერენცია გამართა. ღონისძიების ფარგლებში, ბიურომ შეაჯამა საჯარო სამსახურის რეფორმის 5 წელი. კონფერენციას საქართველოს მთავრობის, საჯარო სამსახურის, დიპლომატიური კორპუსის, სამოქალაქო საზოგადოებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების 150-მდე წარმომადგენელი დაესწრო. ღონისძიების ფარგლებში გაიმართა მოდერირებული პანელური დისკუსიები შემდეგი თემების ირგვლივ: კარგი საჯარო მმართველობა, ადამიანური რესურსების მართვა და კეთილსინდისიერება საჯარო სამსახურში. პანელის მომხსენებლები იყვნენ საჯარო სამსახურში დასაქმებული პროფესიული საჯარო მოხელეები, ადგილობრივი და ევროკავშირის (SIGMA) ექსპერტები. ღონისძიებას მხარს უჭერდნენ გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP), დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-ის და შვედეთის მთავრობის, ასევე აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს პროექტის „დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივა“ (GDI) წარმომადგენლები და ევროკავშირი.

5. საჯარო სამსახურების ბიუროს ინსტიტუციური გაძლიერება

საჯარო სამსახურის ბიუროსა და ლიეტუვას მთავრობის ადმინისტრაციის თანამშრომლობით, ევროკავშირის მხარდაჭერით, 2018 წლის ნოემბრიდან, დაიწყო ევროპის სამეზობლო და პარტნიორობის ინსტრუმენტის ფარგლებში (ENPI) დაფინანსებული საჯარო სამსახურების დაძმობილების (Twinning) პროექტი – „საჯარო სამსახურის ბიუროს გაძლიერება საჯარო სამსახურის რეფორმის განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით“. პროექტის მიზანია საჯარო სამსახურის ბიუროს ინსტიტუციური და ადამიანური რესურსების შესაძლებლობების განვითარება საქართველოში საჯარო სამსახურის რეფორმის ეფექტიანი განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით.

პროექტის ფარგლებში, ლიეტუველმა ექსპერტებმა შეიმუშავეს ტრენინგ სქემები ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებისა და ზედა რგოლის მენეჯერებისთვის. შეიმუშავებული სქემები წარედგინა საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების წარმომადგენლებს სამუშაო შეხვედრის ფარგლებში. შედეგად, მომზადდა ტრენინგის მოდულები პრიორიტეტულ საკითხზე, რომლებიც გამოვლინდა საჯარო სამსახურის ბიუროსა და საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების აქტიური ჩართულობით. მოდულები შედგენილია შემდეგ საკითხებზე: საჯარო სამსახურში მიღება, ადაპტაცია (მენტორინგი) და გათავისუფლება; მოხელის შესრულებული სამუშაოს შეფასება; პროფესიული განვითარება და პროფესიული განვითარების საჭიროების შეფასება; პროფესიული ეთიკა, კორუფციის პრევენცია, გენდერული თანასწორობა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრა საჯარო სამსახურში; ცვლილებების მართვა, თანამედროვე ადამიანური რესურსების მართვის თეორია და მენეჯმენტის შესაძლებლობები; ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვა; წახალისება და

მოტივაცია; კონფლიქტის მართვა; წარმატებული ადამიანების მართვა.

ამასთანავე, ტრენინგ პროგრამები მომზადდა საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლების შესაძლებლობების გაძლიერების მიზნით. შედეგად, 2019 წლის განმავლობაში, საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლებმა გაიარეს ერთი ან რამდენიმე ტრენინგი შემდეგ თემებზე: ეფექტური ბიზნეს კომუნიკაცია, წარმატებული ადამიანების მართვა, საჯარო მმართველობის ევროპულ პრინციპებთან ჰარმონიზაცია, სტრატეგიული დაგეგმვა და მენეჯმენტი, პროექტის მენეჯმენტი.

გარდა ამისა, პროექტის ფარგლებში, ორი სასწავლო ვიზიტი განხორციელდა რუმინეთსა და ლიეტუვაში. მონაწილეები გაეცნენ რუმინეთის გამოცდილებას დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემის ფუნქციონირებისა და ინტერესთა კონფლიქტის პრევენციის საკითხებზე. ლიეტუვაში, სასწავლო ვიზიტის ფარგლებში, იმყოფებოდნენ საჯარო სამსახურის ბიუროს, თავდაცვის, საგარეო საქმეთა და იუსტიციის სამინისტროების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების წარმომადგენლები. მონაწილეები გაეცნენ ლიეტუვას გამოცდილებას ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში და დისკუსიები წარიმართა ისეთ აქტუალურ თემებზე, როგორცაა მართვის თანამედროვე მიდგომები, საჯარო მოხელეთა შესრულებული სამუშაოს შეფასება, პროფესიული განვითარება, შრომის ანაზღაურების სისტემა.

პროექტის ფარგლებში, საჯარო სამსახურის ბიუროს ეფექტიანი კომუნიკაციის მექანიზმების განვითარებისთვის ინფორმაციის ჯეროვანი მიწოდების უზრუნველსაყოფად, შემუშავდა რეკომენდაციები საჯარო სამსახურის ბიუროს საინფორმაციო ტექნოლოგიების სისტემის გაუმჯობესების მიზნით.

6. საკანონმდებლო ცვლილებები და სასამართლოში მიმდინარე წარმოება

2019 წლის განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადდა და საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცდა შემდეგი ნორმატიული აქტის პროექტი:

„თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის წარდგენის წესისა და იმ თანამდებობის პირთა თანამდებობრივი რეესტრის დამტკიცების შესახებ, რომელთათვისაც სავალდებულოა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის შევსება“ საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 29 მარტის N178 დადგენილება; ამავე დადგენილებით ძალადაკარგულად გამოცხადდა „თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის წარდგენის წესისა და იმ თანამდებობის პირთა თანამდებობრივი რეესტრის დამტკიცების შესახებ, რომელთათვისაც სავალდებულოა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის შევსება“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 12 თებერვლის N139 დადგენილება.

„საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში შევიდა ცვლილებები (2018

წლის 4 მაისს და მოგვიანებით 2019 წლის 4 აპრილს), რომლითაც დადგინდა დეკლარაციაში არაარსებითი ხასიათის დარღვევის ცნება და განისაზღვრა მათი შინაარსი და ფარგლები. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული ცვლილებების შემდეგ, ნათლად წარმოჩინდა კანონმდებლის ცალსახა დამოკიდებულება დეკლარაციაში არსებული დარღვევის მიმართ და მკაფიოდ განისაზღვრა ის კრიტერიუმები, რომლითაც გამარტივდა არსებითი ხასიათის დარღვევის იდენტიფიცირების შესაძლებლობები.

აღნიშნულმა საკანონმდებლო ცვლილებამ განაპირობა საქართველოს საერთო სასამართლოების მიერ ადრე ჩამოყალიბებული ერთგვაროვანი პრაქტიკის რადიკალური ცვლილება. კერძოდ, ბიუროს ის განკარგულებები, რომლებიც მიღებულ იქნა ზემოთ მითითებული ცვლილებების შემდეგ და გასაჩივრდა სასამართლოში, თავად სასამართლოს მიერ დატოვებულ იქნა ძალაში და შესაბამისად, მოსარჩევეებს უარი ეთქვათ სასარჩელო განცხადებების დაკმაყოფილებაზე.

7. თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის შევსების სისტემის დახვეწა

2019 წლიდან საჯარო სამსახურის ბიუროში დაიწყო მუშაობა დეკლარირების ერთიან ელექტრონულ სისტემაში ცვლილებების განხორციელების მიზნით. კერძოდ, საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით, მონაცემთა გაცვლის სააგენტოსთან თანამშრომლობით, განახლებული დეკლარირების ელექტრონული სისტემა ამოქმედდება 2020 წლის 1 მარტიდან.

თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების ელექტრონულ სისტემაში (www.declaration.gov.ge) განსახორციელებელი ცვლილებები მიზნად ისახავს, ერთი მხრივ, დეკლარაციაში ინფორმაციის შეტანის პროცესის გამარტივებას, ხოლო, მეორე მხრივ, „ელექტრონული დოკუმენტისა და ელექტრონული სანდო მომსახურების შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ რეგულაციებთან შესაბამისობას. კერძოდ, ინიცირებული მოთხოვნების მიხედვით:

- სისტემაში მომხმარებლის (დეკლარანტის) ავტორიზაცია შესაძლებელი იქნება ელექტრონული პირადობის მოწმობით;
- დეკლარაციის ჩაბარება შესაძლებელი იქნება მხოლოდ მისი კვალიფიციური ელექტრონული ხელმოწერით დამონშემების შემთხვევაში;
- დეკლარაციის შევსების პროცესში, თანამდებობის პირისა და მისი ოჯახის წევრის პირადი ნომრის მითითებისას მთელ რიგ გვერდებზე (უძრავი ქონება, მოძრავი ქონება (ავტოსატრანსპორტო საშუალება, ცეცხლსასროლი იარაღი), ინფორმაცია სანარმოების შესახებ, შემოსავლები, ხელშეკრულებები) განხორციელდება შესაბამისი ვებსერვისებიდან (სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო, საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო, შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტო, შემოსავლების სამსახური, ნოტარიუსთა პალატა) მიღებული ინფორმაციის დეკლარაციის შესაბამის მოდულში ინტეგრაცია.

8. თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მონიტორინგი

2019 წელს, „შესამოწმებელი თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მონიტორინგის ინსტრუქციის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 14 თებერვლის N81 დადგენილების შესაბამისად შემოწმებას დაექვემდებარა დეკლარაციის მონიტორინგის ელექტრონული სისტემის მიერ დეკლარაციების შემთხვევითი შერჩევით და დამოუკიდებელი კომისიის მიერ შერჩეული თანამდებობის პირების დეკლარაციები. დამოუკიდებელი კომისიის მიერ შეირჩა 297 თანამდებობის პირის დეკლარაცია, ხოლო ელექტრონული სისტემის მიერ შეირჩა, 310 დეკლარაცია. ჯამურად 2019 წლის განმავლობაში მონიტორინგს დაექვემდებარა 607 თანამდებობის პირი.

შედეგად, 607 თანამდებობის პირიდან მონიტორინგი განხორციელდა 596 დეკლარაცი-

აზე. 11 დეკლარანტზე მონიტორინგი არ დაწყებულა, რაც განპირობებული იყო „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ კანონში შეტანილი ცვლილებით, რომლის თანახმადაც დეკლარაციის შევსების ვალდებულების მქონე თანამდებობის პირთა სიიდან ამოღებულ იქნა მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ფრაქციის თავმჯდომარის მოადგილეები. შემოწმებული 596 დეკლარაციიდან დადებითად შეფასდა 237 თანამდებობის პირი, დაჯარიმდა – 254, ხოლო გაფრთხილებულ იქნა – 75. ასევე, სხვადასხვა საკანონმდებლო საფუძვლით მონიტორინგი შეწყდა 27 თანამდებობის პირზე, პროკურატურაში გადაიგზავნა 1 თანამდებობის პირის დეკლარაცია, სასამართლოს მიერ წარმოება შეჩერდა – 2 თანამდებობის პირზე.

LEPL CIVIL SERVICE BUREAU ACTIVITY REPORT 2019



1. Functional analysis of public authorities	20
2. Human resources management	22
3. Ethics in civil service	26
4. Supporting the introduction of new ways of governance in the process of implementation of civil service reform	27
5. Institutional strengthening of civil service	29
6. Legislative changes and ongoing court proceedings	30
7. Improvement of the system of filing asset declarations of public officials	31
8. Monitoring of asset declarations of public officials	32
Statistics in Civil Service 2019	33

1. FUNCTIONAL ANALYSIS OF PUBLIC AUTHORITIES

Pursuant to Article 3 of the Resolution N627 of the Government of Georgia, dated 19th November 2014 on the “Approval of Civil Service Reform Concept and a Number of Related Activities”, the public authorities, local self-government bodies and the Legal Entities of Public Law (LEPL) are required to undertake functional analysis of their respective authorities, granting the functional analysis particular importance in the context of the current reform.

Functional analysis of local self-government bodies

The Civil Service Bureau (CSB), in cooperation with the Ministry of Regional Development and Infrastructure of Georgia and with the support of the German International Cooperation Agency (GIZ), continued the process of functional and institutional analysis of local authorities.

In January 2019, the CSB, with the support of GIZ hosted a German expert to prepare the recommendations on the plan of institutional and organizational set-up for the local self-government administrations tailored to the Georgian context. In the first phase of institutional and functional analysis of local self-government bodies, the CSB identified the following six pilot municipalities: Senaki, Kutaisi, Kazbegi, Rustavi, Gurjaani and Dedoplistskaro. With the aim to analyze the organizational structure of the municipal bodies concerned, the CSB developed a questionnaire, which includes information on the mission and objectives of local self-government bodies, their core and support functions, enforcement of delegated and exclusive powers, as well as undertaking of the respective field and legal supervision on them.

Based on the generalization of the obtained data, the profiles of municipalities and the primary principles for their organizational set-up were developed.

In June 2019, the CSB hosted again a German expert to analyze the initial findings and plan further interviews, and in June and July, the functional analysis working group conducted interviews in all six pilot municipalities. As a result, preliminary reports on institutional and functional analysis of the municipalities concerned were prepared.

Functional Analysis of the Governments of the Autonomous Republics of Adjara and Abkhazia

With the support of the USAID Project “Good Governance Initiative” (GGI), the CSB has planned the process of the institutional and functional analysis of the governments of Autonomous Republics of Adjara and Abkhazia in 2019. Using the preliminary methodology and action plan developed at the beginning of the year, the analysis of questionnaires completed by each ministry and their respective subordinated bodies in both Autonomous Republics was undertaken within the reporting period. Based on the analysis the CSB has generalized obtained information and planned to conduct interviews in January and February 2020 in agreement with the partner organization. Moreover, in order to facilitate the institutional analysis process and with support of USAID GGI program, an international expert was invited to deliver a training of trainers (ToT) to the CSB team undertaking functional and institutional analysis within the reporting period, on April 15-17. The training topic was:

1. Functional analysis of public authorities

functional and institutional analysis of public authorities.

Functional analysis of legal entities of public law (LEPLs)

In order to analyze the functions and scope of powers of the LEPLs, the CSB, in cooperation with the Ministry of Finance, developed a questionnaire and sent it to all LEPLs. In the initial stage, the CSB has developed a criteria matrix and the methodology for internal use to categorize the LEPLs.

Based on the information received through the questionnaires during the reporting period,

the LEPLs were categorized and, in cooperation with the Government of Georgia, draft amendments to the Law of Georgia on Legal Entities of Public Law were developed. The draft amendment provides for the LEPL categorization, defines the grounds for their establishment and addresses the issues of application of civil service regulatory legislation towards them. In order to ensure the high interest and involvement of each public authority, the discussions of the draft amendments to the law were held.

2. HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

In accordance with the requirements of the Law of Georgia on “Civil Service” and for ensuring the uniformity of the national policy on human resources management in public authorities, the CSB, within its competence, continued to study the existing conditions and monitored the enforcement of the unified state policy with regards to human resources management in public authorities.

Recruitment in the civil service

During the reporting period, 5582 vacancies were announced on the website administered by the CSB (www.hr.gov.ge), of which 4061 were open competitions, 479 – closed competitions, 613 – simplified competitions, 388 internships and 41 others.

With the request to verify the candidate’s eligibility and the compliance of their applications with formal requirements at the first stage of the competition, 48 candidates applied to the CSB with regards to 106 competitions. Upon verification of the terms of the competition and the compliance of the application, the Bureau recommended that 23 candidates be admitted for the next round in case of 47 vacancies.

Competition protocol analysis

In order to review the competition process, the CSB requested from 150 different public authorities to submit open and closed competition protocols announced by them during the reporting period. As a result of the requested information, the competition documentation for 928 vacancies was analyzed. Review and analysis of the received documentation resulted in several important issues that need to be addressed:

The candidates’ evaluation methodology is vague. In most cases the candidates are only

interviewed for evaluation, and in some cases there is an oral assignment tasks and written assignments are rarely provided by the authorities. Oral assignments mainly imply the assessment of actual knowledge, lacks logical reasoning and the ability to decide individually;

- The same commission is valid for vacancies in different fields and subject matters. As a result, given the specificity of the various vacant positions, the evaluation commission may not be capable of selecting the best candidate to meet the established requirements;
- Some protocols do not provide detailed information on the stages and progress of the competition. Only listing of the stages of the competition that is already defined in the relevant resolution, does not provide comprehensive information on the competition program, conditions, forms and methods of candidate evaluation, the reasoning and the decision making by the commission members;
- In several cases, no protocol was made specifying the competition terms, program, deadlines, candidate evaluation and other detailed issues.

Interview monitoring

CSB has monitored the stage of the interview during the competition in public authorities. During the reporting period, the CSB representatives have observed interviews for vacant civil servant positions in 14 different public authorities – which is second stage of the competition.

Significant issues were identified during the interview monitoring process, which, after they are improved, will considerably improve the interview process in public authorities:

In most cases, a structured interview questions have not been drafted in advance, leading to unequal involvement of commission members in the evaluation process of candidates, ineffective time management during the interview with the candidate, and spontaneous nature of interviewing;

- The role of the representative of the human resources management structural unit is not clearly identified during the interview;
- Interview process with the candidate proved to be non-systemized and non-unified in terms of the length of interviews.

Monitoring of labor contracts signed without simplified competition

During the reporting period, the CSB checked the contents of 1412 labor contracts signed without holding simplified public competition in various public authorities that revealed various types of gaps, mainly related to the following aspects:

Functions defined by the labor contract that coincided with those performed by a professional civil servant and did not have a nature of complementary or non-permanent tasks;

- The functions to be performed were not detailed in the contracts, which makes it impossible to define what functions a person employed by the labor contract is going to perform;
- In some cases, the position indicated in the contract is the same as the position of a professional civil servant.

Of the reviewed labor contracts, 463 were signed at central government level, 568 at regional level, 64 at common courts, 135 at the Parliament and 182 at Autonomous Republics.

Professional civil servants mobility and reserve

The CSB, within its competence, was involved in the process of staff mobility due to

the reorganization, liquidation and / or mergers of public authorities resulting in staff reductions. During the reporting period, 43 public institutions were reorganized. Mobility was successfully implemented in 52 cases. Due to the lack of mobility, 564 employees are currently included on the reserve list. During the reporting period, 23 civil servants in the reserve were assigned temporary duties.

Professional civil servants performance appraisal system

During the reporting period, the CSB analyzed the results of the evaluation of the work carried out by public authorities in 2018. In 2018, all civil servants subject to evaluation were evaluated on the basis of the employee evaluation methodology adopted by the respective public authorities. The evaluation results were submitted to the CSB as of January 31, 2019. During 2018, 11455 public servants were evaluated. Of these, 5430 were rated best, 5850 were rated good, 165 were rated satisfactory and 10 were rated non-satisfactory.

Evaluation in public authorities in 2018 resulted in civil servants being given monetary awards, gratitude and paid gifts. Of the evaluated officials, 7433 employees received monetary awards, 502 employees received the letter of appreciation and 43 employees received valuable gifts.

During the reporting period, the CSB continued to support systematic implementation of performance appraisal in public authorities. In particular, with the initiative of the CSB and the support of the GIZ program Good Local Governance in South Caucasus a project was implemented to support the development of a system of performance appraisal of staff of self-governments and to provide recommendations related to the evaluation system in the region. Within the framework of the project 10 persons responsible for human resources of

the self-government authorities were selected from each region in Georgia.

With the view to refining and improving the feedback process during the civil servant appraisal, the CSB initiated and the United Nations Development Program (UNDP) supported the participation of human resources management units of central governmental authorities in the difficult negotiation skills course, a two-stage course that was led by the representatives of British Centre for Effective Dispute Resolution (CEDR) and a local expert.

In February 2019, with the initiative of the CSB and the financial support from UNDP, a two-day workshop was held with the participation of the heads of human resources management units of central public authorities and the activities for improving the system were outlined.

In order to facilitate the proper implementation of the performance appraisal system implemented by a professional civil servant, several video clips were created on the initiative of the CSB and with the financial support from UNDP.

Professional development system in civil service

In order to ensure the integrity of the professional development system, by the order of the Head of the Civil Service Bureau dated January 14, 2019, the annual plan and report form for the professional development of public servants was approved, based on which each public authority approved the annual professional development plan.

Basic professional development program

With the aim to ensure the quality of the Basic Professional Development Program, the CSB and the Ministry of Education, Science, Culture and Sport of Georgia have developed and on March 6, 2019 the Ministry of Education, Science, Culture and Sports of Georgia has issued the decree on "Approval of the

Provision and Fees for Accreditation of Professional Development Program for a Professional Civil Servant".

The quality control of professional development basic programs is ensured by the LEPL National Center for Educational Quality Enhancement, and the final decision on program accreditation is made by the Accreditation Board of Professional Development Programs established by the order of the head of CSB. During the reporting period, training programs developed by 5 providers of professional development programs were accredited.

Based on professional development plans for 2019, professional development basic program was planned for 1531 employees. The basic program provided by the professional development plan was attended by 96 I and II rank civil servants and 200 III and IV rank civil servants. At present, 292 civil servants are being retrained.

Advanced professional development program

Based on professional development plans for 2019, 1064 advanced professional development programs were planned for 5190 employees.

During the reporting period, 1589 civil servants were required to attend the advanced program specified in the professional development plan. At present, 332 civil servants are being retrained. The most commonly implemented professional development programs refer to the following topics:

- ✓ Human resources management
- ✓ Project management
- ✓ Performance evaluation
- ✓ Administrative proceedings
- ✓ Public procurement
- ✓ Public relations
- ✓ Internal audit
- ✓ Effective management skills in municipalities

2. Human resources management

- ✓ Communication issues
- ✓ MS Office pack

Forums and workshops

During the reporting period, 5 HR forums, 2 training forums and workshops were initiated by the Civil Service Bureau, involving representatives of human resources management structural units at the central government, local government and governors' administrations as well as training centers, international and local experts. The HR and training forums were used for discussing about the professional development accreditation of professional civil servants, vocational education programs and training needs, as well as the evaluation system, key system challenges and future visions.

The first joint HR forum of the public and private sectors

For the first time in Georgia, a joint public and private HR forum was held with

the initiative of the CSB supported by the US Agency for International Development (USAID).

The forum was dedicated to one element of the HRM cycle – the performance evaluation. At the forum, the participants discussed evaluation methods, key challenges associated with the evaluation and the issues of management of evaluation results. About 100 people attended the event, including human resources specialists from across the region.

State internship program

During the reporting period, 13 651 job openings were announced for the spring and autumn state internship programs. In 2019, 37 universities participated in the state internship program. Total of 1046 interns applied for a vacancy, out of which 110 were graduates and 936 were students. 942 out of 1046 interns registered for vacancies across Tbilisi.

3. ETHICS IN CIVIL SERVICE

Electronic course of ethics

In order to establish uniform practices in the public authorities of Georgia, to apply uniform ethical and behavioral practices and to raise awareness of ethics issues, the CSB has developed the concept of an electronic training platform for civil service ethics. The concept defined e-course purpose, e-course topics, e-course duration, teaching methodology, target audience and the course modules. The company selected on the basis of the tender announced by the GIZ Law Program has provided software support for the e-course. With this in mind, on May 2 and 3, 2019, the CSB held a workshop for HR and internal audit staff of public authorities. As a result of the workshop, an initial version of the content of the e-learning module was developed. At this stage, electronic system design and contextual work is underway.

Sharing of experience in civil service ethics

With the initiative of the CSB and the support of GIZ in Georgia, within the framework of the program “Legal Approximation of South Caucasus to European Standards”, the CSB staff conducted four-day training on civil servants’ ethics and values for Ukrainian and Moldovan Partners. The Georgian side has shared with foreign partners its experience in the field of ethics and corruption prevention in the public sector, so that the partners could further train the civil servants in the countries concerned in those areas.

The training that ended on May 11, 2019, was preceded by an international roundtable organized by the CSB with the support of GIZ, where Ukrainian and Moldovan colleagues, together with the CSB, discussed the challenges

of ethics in the public sector and ways to address them. The discussion was moderated by Wolfgang Schirock, GIZ Representative in Georgia and Director of the Berlin Academy of Public Administration.

Awareness raising in civil service ethics

In March 2019, the CSB, with the support of UNDP completed the implementation of the project “Supporting the Implementation of Public Service Reform by Raising Awareness on Georgia’s Law on Public Service and Anti-Corruption Mechanisms”.

The large-scale project aimed at raising awareness on civil service reform and anti-corruption mechanisms for both, civil servants, students and young researchers, as well as NGOs and the media representatives. Specifically, within the framework of the project trainings and workshops were planned and implemented on the novelties and anti-corruption mechanisms in the Law of Georgia on “Civil Service” for civil servants in central public authorities and local self-government bodies, as well as for NGOs and media representatives. 528 participants attended the trainings.

Whistleblowing in civil service

During 2019, 26 cases of whistleblowing various public authorities were registered on the website administered by the CSB (www.mkhileba.gov.ge). During the reporting period there were no letters on ethical violations and misconduct were received by the CSB; however, within our competence we provided legal support and recommendations to various public authorities upon their written request, related to conflict of interests, as well as a disciplinary violations.

4. SUPPORTING THE INTRODUCTION OF NEW WAYS OF GOVERNANCE IN THE PROCESS OF IMPLEMENTATION OF CIVIL SERVICE REFORM

At this stage of the civil service reform process, new ways and approaches to governance are particularly important to support the implementation of the reform. To this end, with the support of UNDP, the UK Aid and the Government of Sweden, in 2019-2020 the CSB is implementing a project “Supporting the Adoption of New Ways of Governance in the Implementation of Civil Service Reform”. Within the project, the CSB has already implemented the following activities:

Civil servants forum

To support the implementation of the civil service reform, the CSB initiated the civil servants forum to promote better exchange of experience and facilitate better communication among civil servants. In December 2019, after the preparatory process and based on the needs identified through the focus groups, the first forum was held on the topic Profession – Civil Servant. A total of 10 meetings are planned during the project.

Encouraging professionalism and innovation in civil service

In order to encourage the use of various schemes and methods for the development of civil servants’ professional skills, as well as determining the needs for rapid and irreversible technological development, future skills and competencies, a local expert invited within the project conducted a survey on civil service mentoring and coaching systems. The survey

findings were presented in September 2019; moreover, a study on incentive systems was presented to public authorities in November 2019.

In addition, local and foreign experts were invited by the CSB to a workshop to plan and conduct a research on future skills and workforce planning in the civil service. At this stage of the project, the initial results of the study are prepared.

Effective management and leadership in ministries

For the purpose of strengthening the integrity and ethical environment, effective management and development of organizational culture, the project will provide leadership and management training cycle for the heads and deputies of all primary structural units of the ministries. In total, 15 three-day trainings for 300 employees are planned as part of this activity. During the reporting period, 4 trainings were held and attended by 68 civil servants. In addition, in order to promote effective management and leadership, a manual will be developed for the first time in the civil service, addressing issues directly relevant to the civil service.

Civil servant day

On December 19, 2019, the annual event dedicated to Civil Servants Day was held. A moderated panel discussion was held on the topic “Civil servant development and balance

4. Supporting the introduction of new ways of governance in the process of implementation of civil service reform



between the professional and private life". The panel speakers were the CSB staff, the ministry officials and UNDP representatives. In addition, a video clip created within the framework of the project – "Civil Servant Day" was presented at the final event, dedicated to sharing the experience of professional civil servants employed in various public authorities. Within the framework of the event an exhibition was held, where the works of professional civil servants employed in the ministries were exhibited.

5 years of civil service reform

On November 19, 2019, the CSB, in cooperation with the Government of Georgia, held a conference dedicated to the 5th anniversary

of the civil service reform. At the event CSB summarized five years of civil service reform. The conference was attended by about 150 representatives of the Georgian government, civil service, diplomatic corps, civil society and international organizations. Moderated panel discussions were held on the following topics: good governance, human resources management and integrity in civil service. Professional civil servants, local and EU experts (SIGMA) were invited as the panel speakers. The event was supported by representatives of UNDP, UK Aid and the Government of Sweden, as well as representatives of the USAID GGI project and the European Union.

5. INSTITUTIONAL STRENGTHENING OF CIVIL SERVICE

In November 2018 the CSB, in cooperation with the Government of Lietuva and with the support of the European Union launched the Twinning Project “Strengthening the Civil Service Bureau to Enforce Civil Service Reform” under the European Neighbourhood and Partnership Instrument (ENPI). The project aims at building the institutional and human resources capacity of the CSB to facilitate effective implementation of civil service reform in Georgia.

As part of the project, Lithuanian experts have developed the training schemes for HR professionals and top managers. The developed schemes were presented to the representatives of human resources management units of public authorities on a workshop. As a result, training modules on priority issues have been developed, as they were identified through the active cooperation and involvement of CSB and public authorities’ human resources management units. The modules cover the following topics: recruitment, adaptation (mentoring) and dismissal from civil service; civil servant’s performance evaluation; professional development and professional development needs assessment; professional ethics, corruption prevention, gender equality, and the elimination of discrimination in the civil service; change management, modern human resource management theory and management opportunities; strategic management of human resources; incentives and motivation;

conflict management; successful people management.

In addition, training programs were developed to enhance the capacities of the CSB staff. As a result, during 2019, the CSB staff received one or more training on the following topics: effective business communication, successful people management, harmonization with the European principles of public administration, strategic planning and management, project management.

Moreover, two study visits to Romania and Lietuva were undertaken as part of the project. The participants learned about the Romanian experience on the functioning of the Declaration Monitoring System and the prevention of conflicts of interest. The representatives of the human resources management units of the CSB and the Ministries of Defense, Foreign Affairs and Justice participated in the study visit in Lietuva. Participants were introduced to Lietuva’s experience in human resources management. The subject matter discussions on thematic topics such as modern management approaches, performance evaluation of civil servants, professional development, and remuneration system were held.

Within the framework of the project, recommendations were developed to improve the information technology system of the Civil Service Bureau in order to ensure the delivery of appropriate information through effective communication tools.

6. LEGISLATIVE CHANGES AND ONGOING COURT PROCEEDINGS

In 2019, the CSB prepared and on 29 March 2019, the Government of Georgia adopted the normative act “Rules related to Asset declaration submission by the public officials and approval of the registry of public officials, for which the completion of asset declaration is mandatory” through the Resolution N178; The same resolution abolished the Resolution N139 of 12 February 2014 of the Government of Georgia on “The procedure for submitting asset declaration of public officials and approval of the official register of officials required to complete the asset declaration”.

Changes were made to the Law of Georgia on “Conflict of interest and corruption in civil service institutions” (on May 4, 2018 and later

on April 4, 2019), defining the term non-substantial breach in the declaration and its scope and application. It is noteworthy that after the above changes, the legislator’s unequivocal attitude towards the breach of the declaration was clearly demonstrated, as well as the criteria identified, which simplify the identification of a substantive breach.

The aforementioned legislative changes led to a radical change in the uniform practice established by the common courts in Georgia. In particular, the CSB decrees, which had been adopted following the above-mentioned changes and were appealed at courts, were upheld by the court and accordingly the plaintiffs were denied satisfaction of the claims.

7. IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF FILING ASSET DECLARATIONS OF PUBLIC OFFICIALS

Since 2019, the Civil Service Bureau has begun work to implement changes to the unified electronic declaration system. Specifically, with the initiative of the CSB and in cooperation with the Data Exchange Agency, the updated electronic declaration system will be in place from 1 March 2020.

The changes to the electronic system for filing asset declarations of public officials (www.declaration.gov.ge) aims at simplifying the process of filing information on the one hand, and on the other hand, ensuring the compliance with the regulations of the Georgian Law on “Electronic Documents and Electronic Trust Services”. Specifically, according to the initiated requirements:

- User (declarant) authorization in the system will be possible with an electronic ID;

- It will be possible to submit the declaration only if certified by the authorized electronic signature;
- When filling the declaration and indicating the personal identification numbers of a public official and his/her family members, the required information on a number of declaration pages (real estate, movable property (motor vehicle, firearm), enterprise information, income, contracts) will be provided and relevant information integrated into the respective declaration module from the respective web services (Public Service Development Agency, National Agency of Public Register, Service Agency of the Ministry of Internal Affairs, Revenue Service, Notary Chamber).

8. MONITORING OF ASSET DECLARATIONS OF PUBLIC OFFICIALS

Pursuant to the Resolution N81 of the Government of Georgia of 14 February 2017 on “Approval of the instruction of monitoring the asset declaration of public officials subject to examination”, the declarations randomly selected by the electronic monitoring system, as well as the declarations of public officials selected by the independent commission were examined in 2019. 297 declarations of public officials were selected by the independent commission and 310 declarations were selected by the electronic system. In 2019, 607 public officials were selected for monitoring in total.

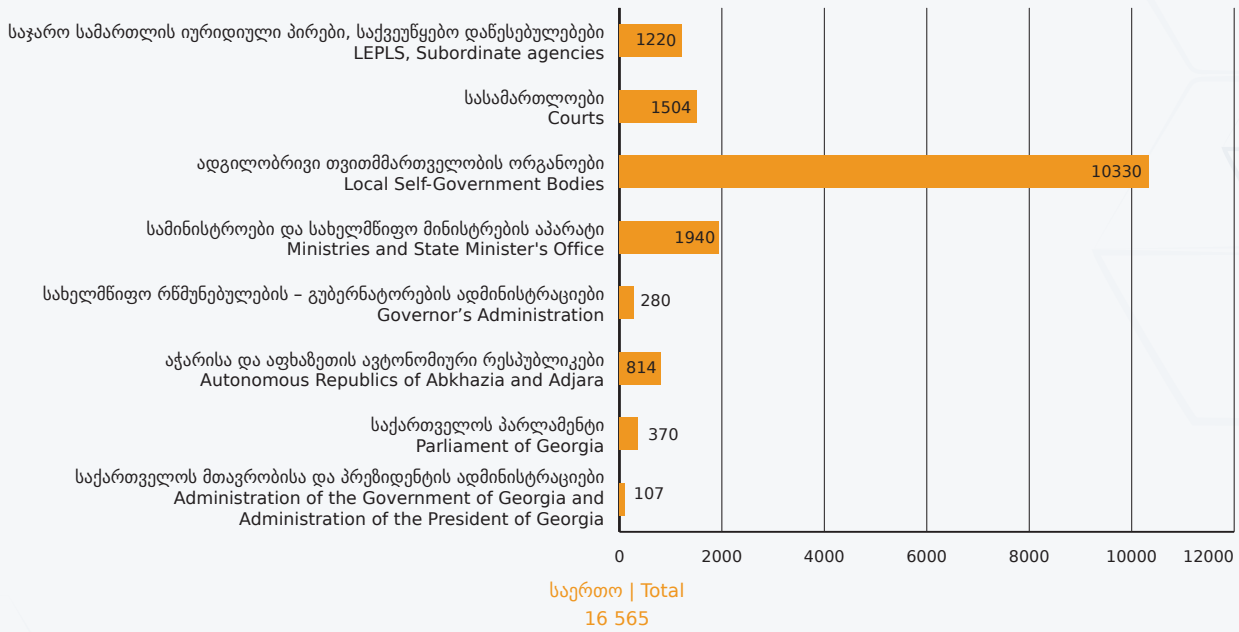
As a result, out of 607 public officials’ declarations selected, 596 declarations were monitored. There was no monitoring process

launched in case of 11 declarants, pursuant to changes made to the Law on “Conflict of interests and corruption in public authorities”, according to which the deputy chairpersons of the Municipal Council Faction were removed from the list of public officials with the obligation to submit the asset declaration. Of the 596 declarations examined, 237 public officials were assessed positively, 254 were fined and 75 were warned. Monitoring was suspended for 27 officials on various legislative grounds, the declaration of one public official was forwarded to the Prosecutor’s Office, and the proceedings were suspended by the court for 2 public officials.

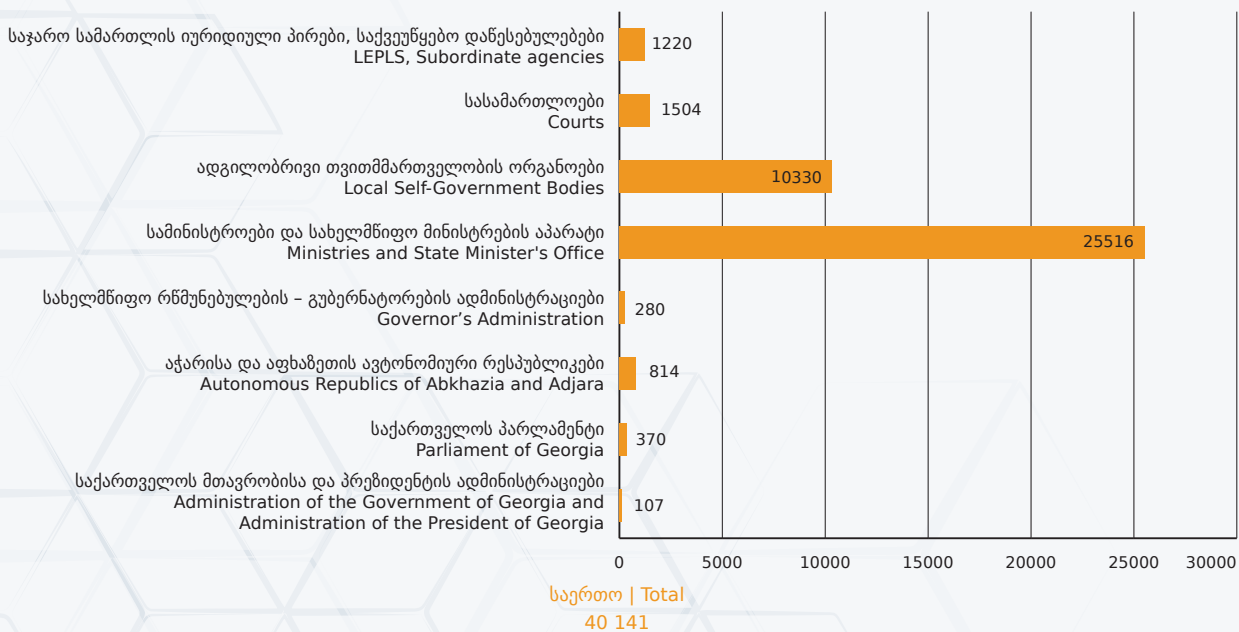
The background of the page features a light blue hexagonal pattern that is more prominent in the top and bottom corners, fading towards the center. A solid orange horizontal band is positioned in the upper middle section, containing the title text.

2019 წლის სტატისტიკა
საჯარო სამსახურში
STATISTICS IN CIVIL SERVICE 2019

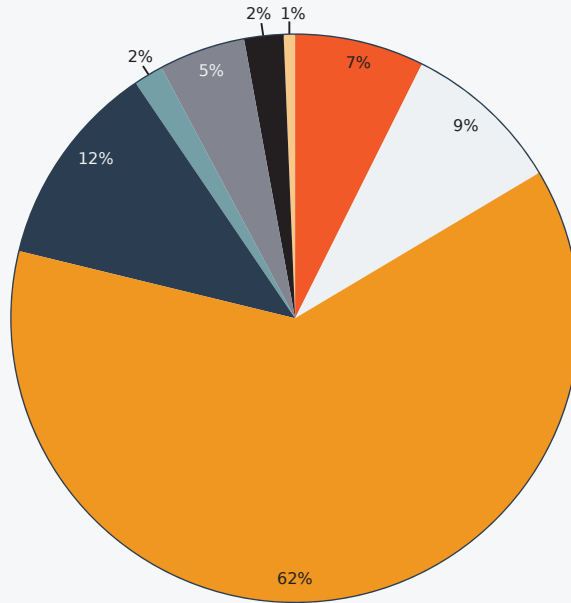
საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობებზე (I, II, III და IV რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა
Number of professional civil servants (I, II, III and IV rank)



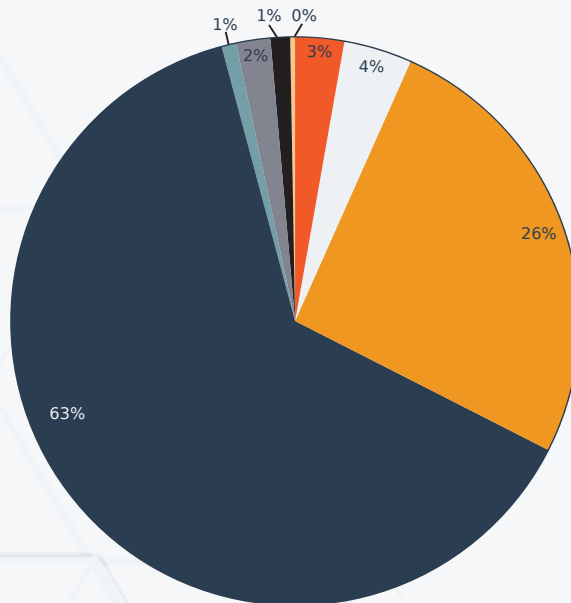
საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობებზე (I, II, III და IV რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of professional civil servants (I, II, III and IV rank) including the Ministry of Internal Affairs Employees



**პროფესიულ საჯარო მოხელეთა (I, II, III და IV რანგი) რაოდენობა
Number of professional civil servants (I, II, III and IV rank)**

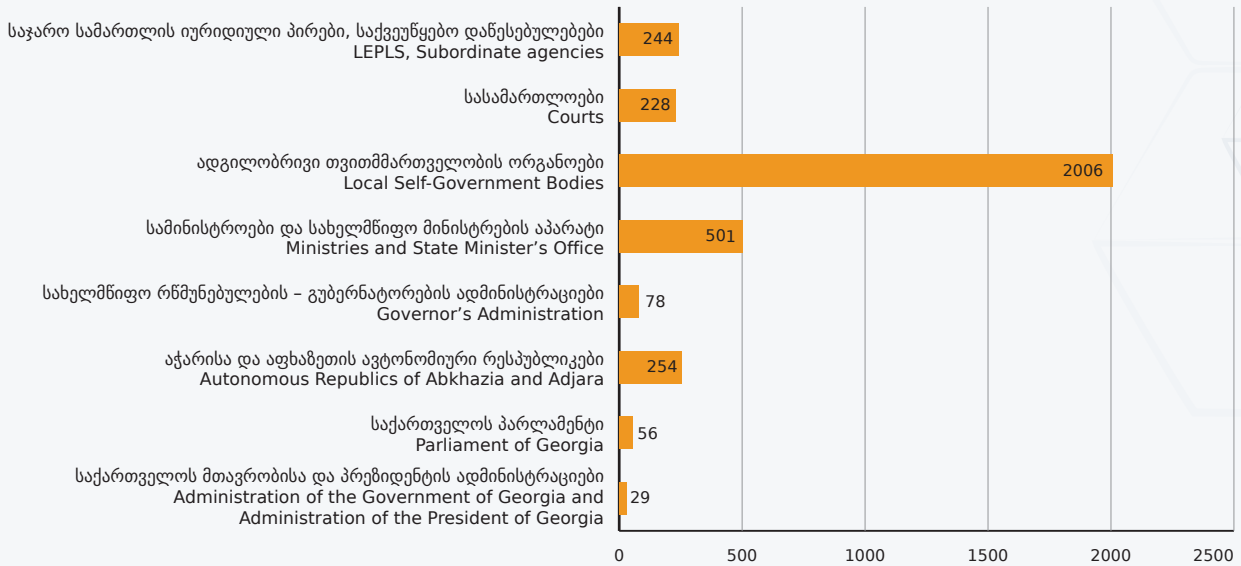


**პროფესიულ საჯარო მოხელეთა (I, II, III და IV რანგი) რაოდენობა
შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of professional civil servants (I, II, III and IV rank) including
the Ministry of Internal Affairs Employees**



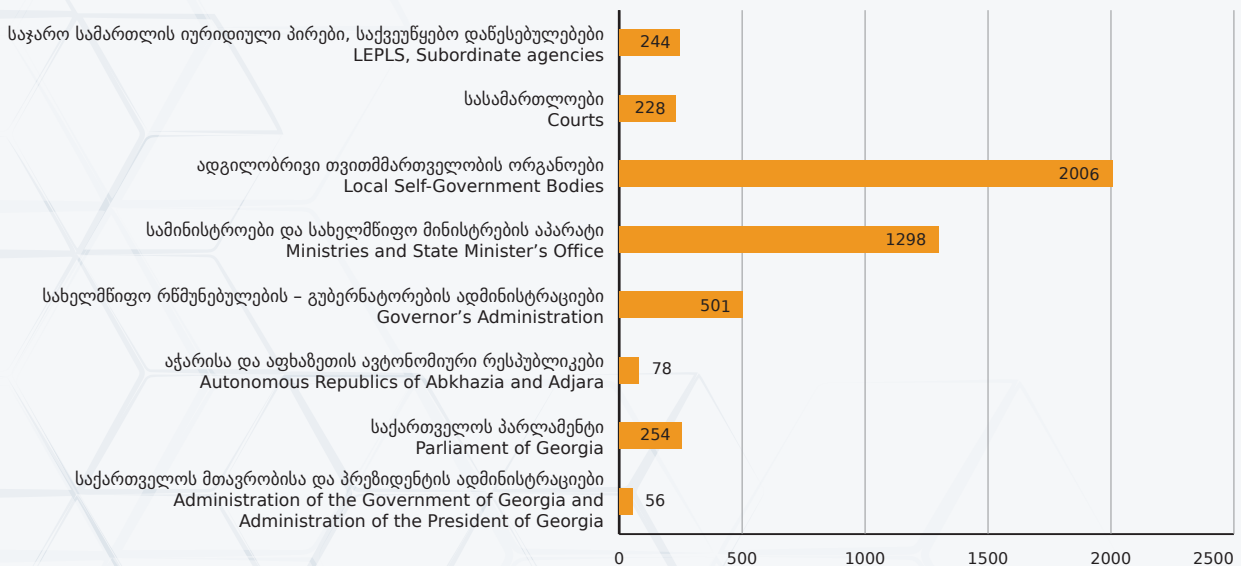
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები | LEPLS, Subordinate agencies
- სასამართლოები | Courts
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები | Local Self-Government Bodies
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი | Ministries and State Minister's Office
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები | Governor's Administration
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები | Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara
- საქართველოს პარლამენტი | Parliament of Georgia
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები | Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia

საჯარო სამსახურში I და II რანგის თანამდებობებზე დასაქმებულ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა
Number of professional civil servants (I and II rank)



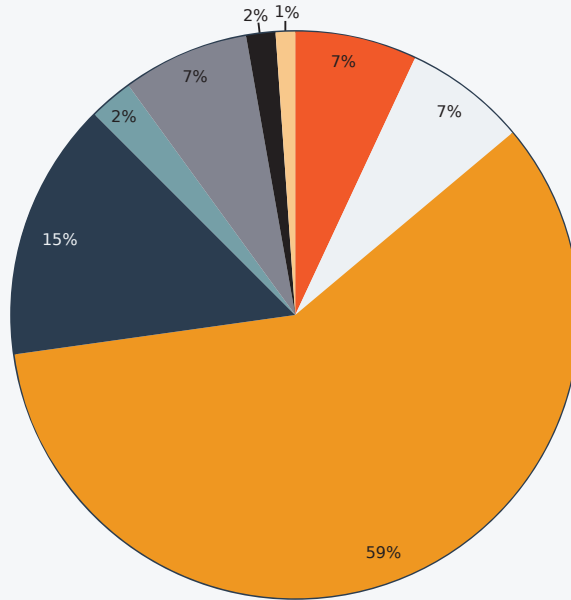
საერთო | Total
3396

საჯარო სამსახურში I და II რანგის თანამდებობებზე დასაქმებულ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of professional civil servants (I and II rank) including the Ministry of Internal Affairs Employees

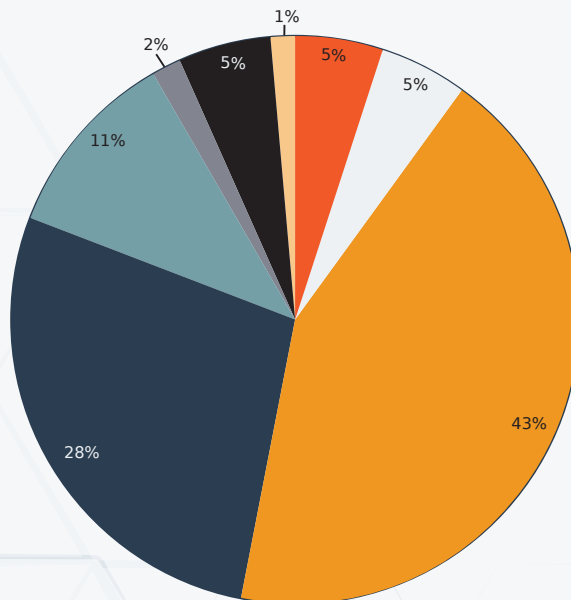


საერთო | Total
4193

**საჯარო სამსახურში I და II რანგის თანამდებობებზე დასაქმებულ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა
Number of professional civil servants (I and II rank)**

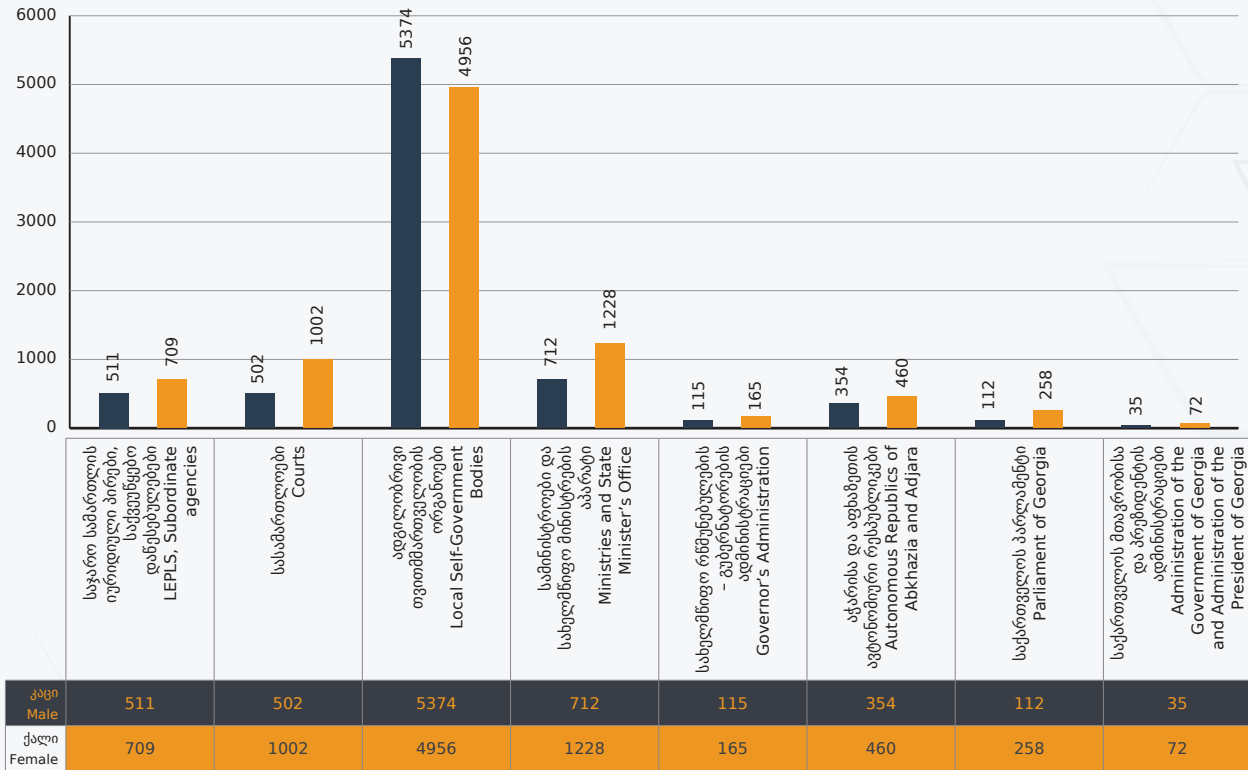


**საჯარო სამსახურში I და II რანგის თანამდებობებზე დასაქმებულ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of professional civil servants (I and II rank) including the Ministry of Internal Affairs Employees**

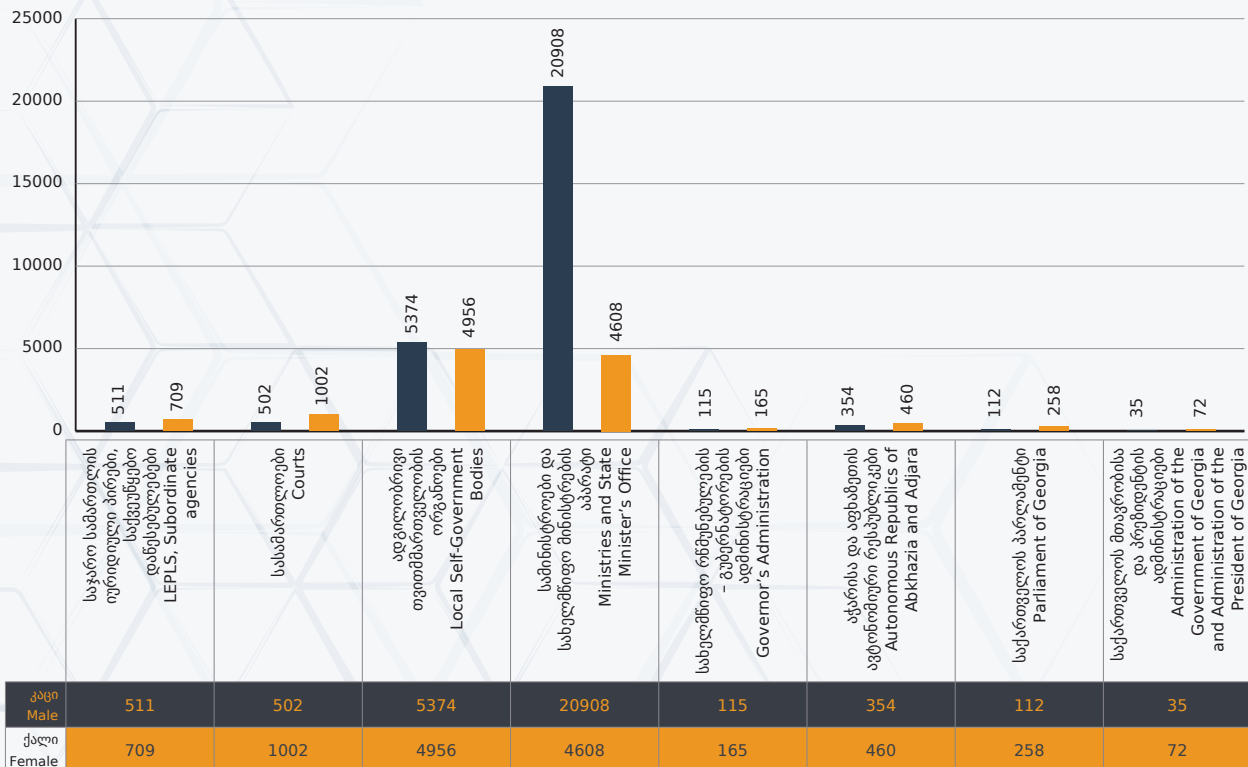


- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეყნებო დაწესებულებები | LEPLs, Subordinate agencies
- სასამართლოები | Courts
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები | Local Self-Government Bodies
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი | Ministries and State Minister's Office
- სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები | Governor's Administration
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები | Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara
- საქართველოს პარლამენტი | Parliament of Georgia
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები | Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia

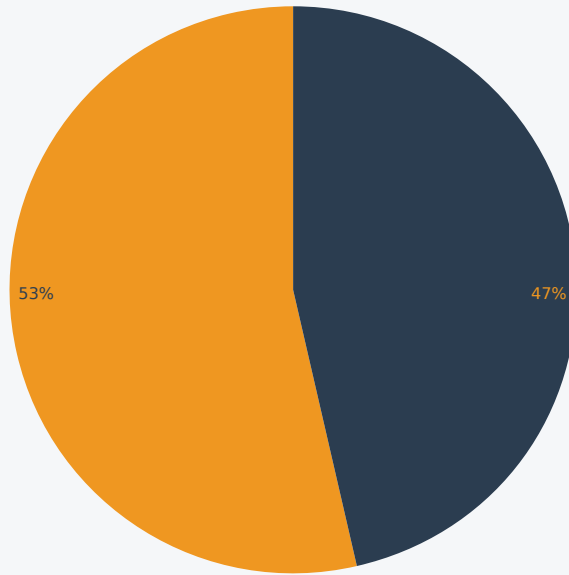
საჯარო სამსახურში პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობებზე (I, II, III და IV რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში
Number of male and female professional civil servants (I, II, III and IV rank)



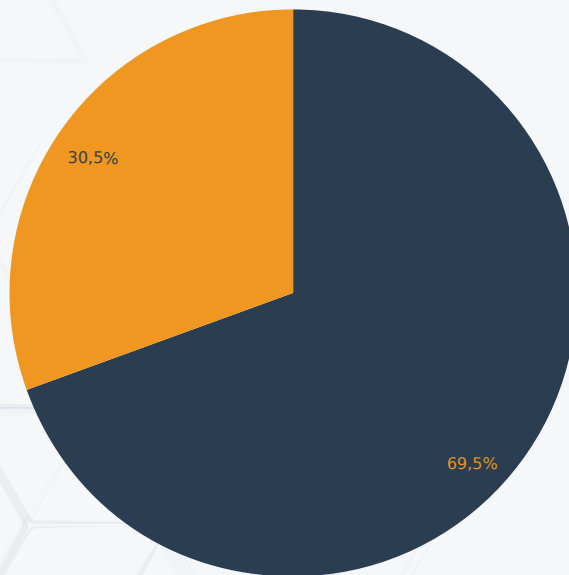
საჯარო სამსახურში პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობებზე (I, II, III და IV რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of male and female professional civil servants (I, II, III and IV rank) including the Ministry of Internal Affairs Employees



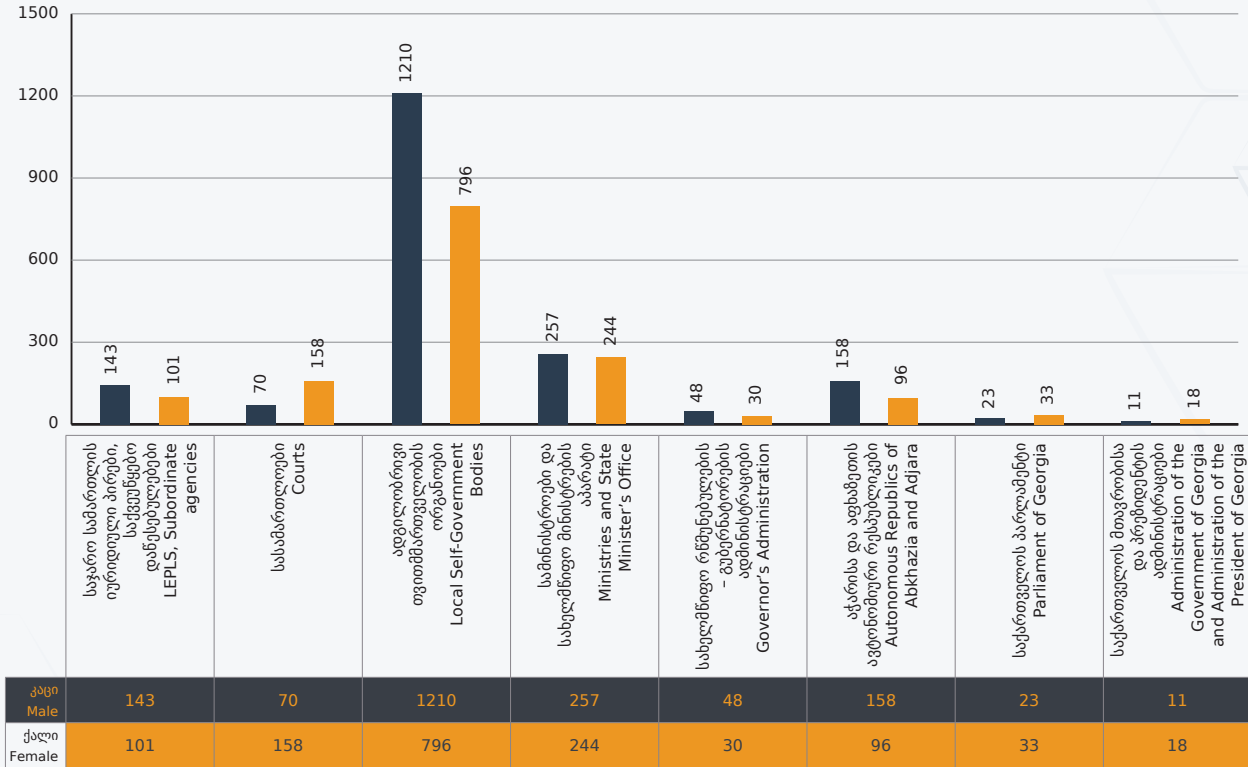
საჯარო სამსახურში პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობებზე (I, II, III და IV რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში
Number of male and female professional civil servants (I, II, III and IV rank)



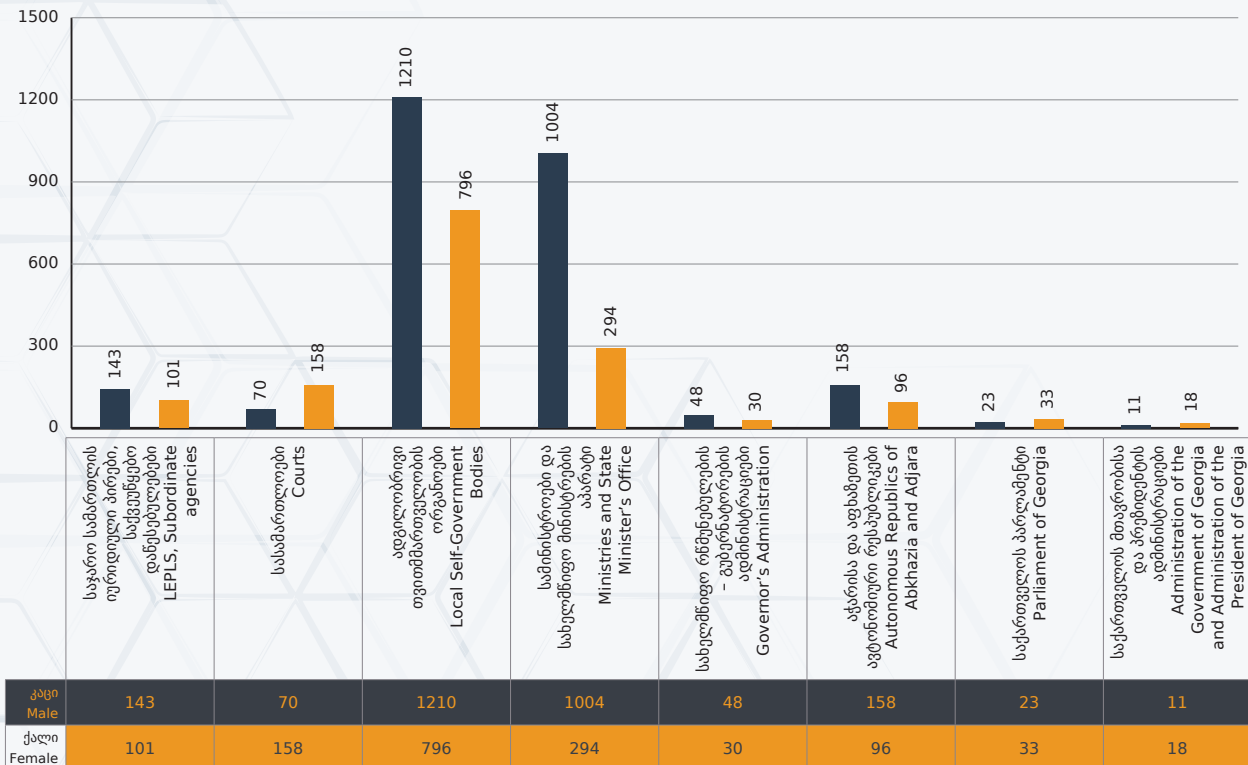
საჯარო სამსახურში პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობებზე (I, II, III და IV რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of male and female professional civil servants (I, II, III and IV rank) including the Ministry of Internal Affairs Employees



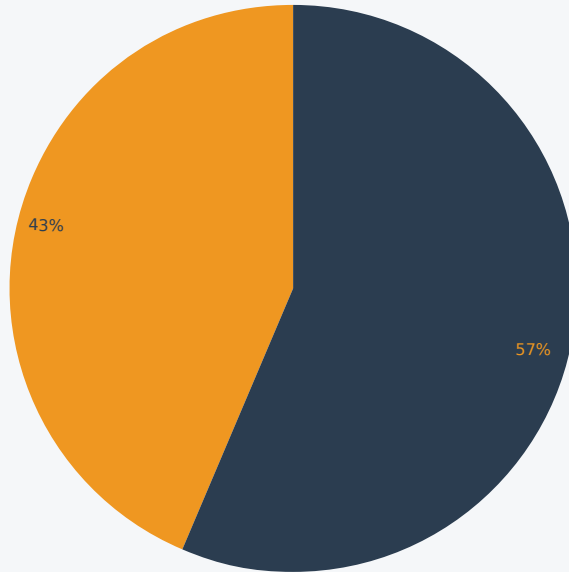
საჯარო სამსახურში პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობებზე (I და II რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში
Number of male and female professional civil servants (I and II rank)



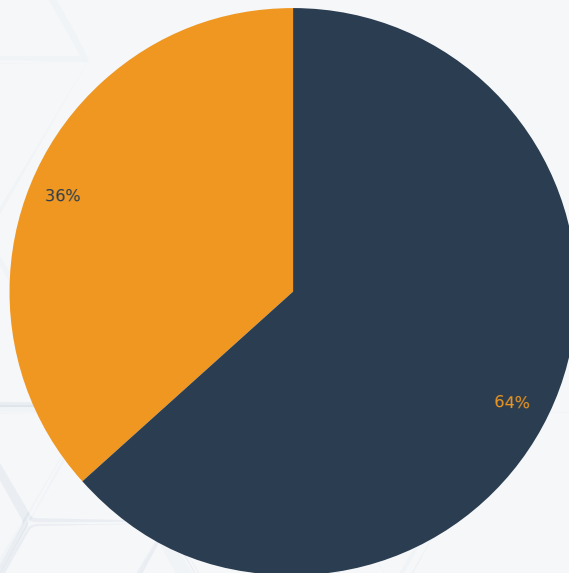
საჯარო სამსახურში პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობებზე (I და II რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of male and female professional civil servants (I and II rank) including the Ministry of Internal Affairs Employees



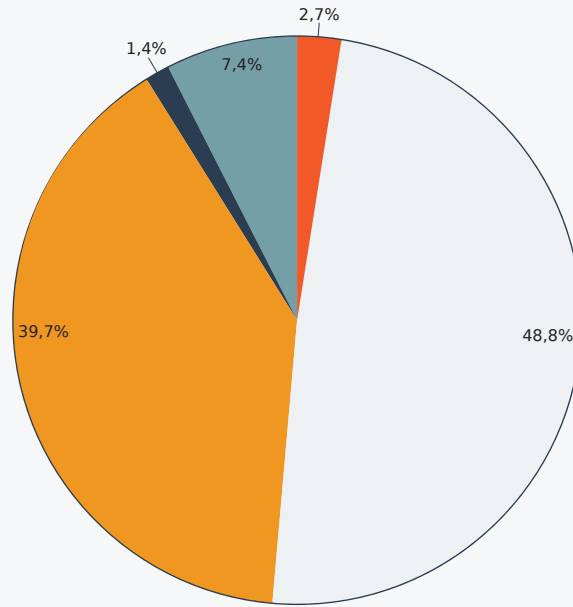
**საჯარო სამსახურში პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობებზე (I და II რანგი)
დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში
Number of male and female professional civil servants (I and II rank)**



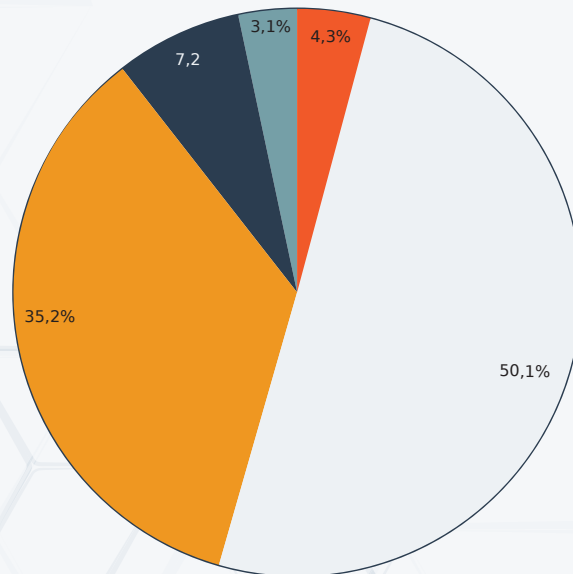
**საჯარო სამსახურში პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობებზე (I და II რანგი)
დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში შინაგან საქმეთა სამინისტროს
მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of male and female professional civil servants (I and II rank) including the
Ministry of Internal Affairs Employees**



საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის (I, II, III და IV რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით
Number of professional civil servants based on age group (I, II, III and IV rank)

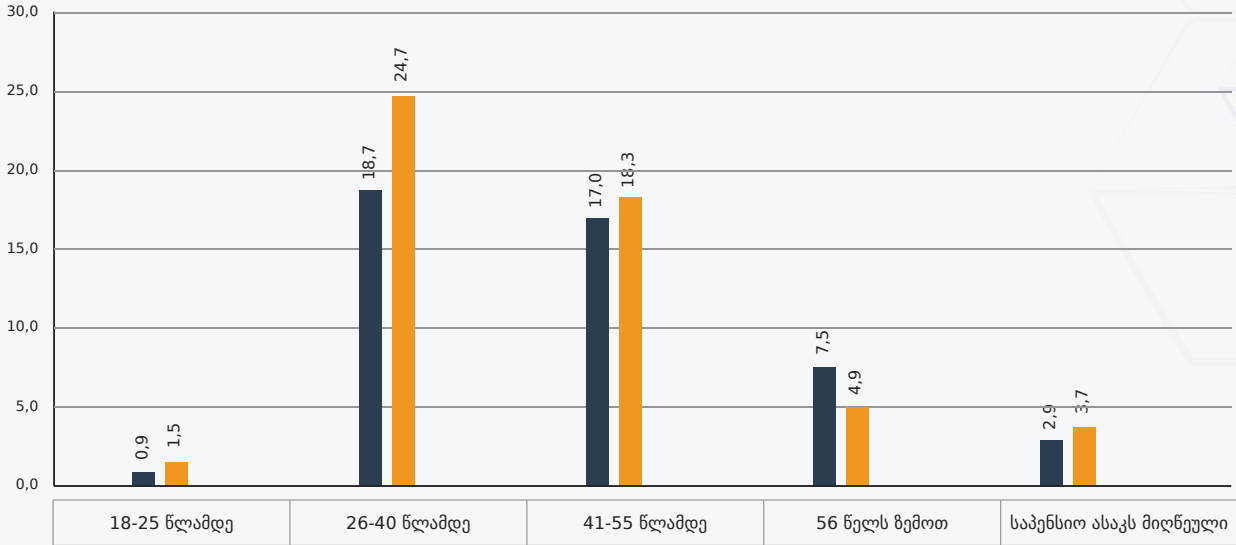


საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის (I, II, III და IV რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of professional civil servants based on age group (I, II, III and IV rank) including the Ministry of Internal Affairs Employees

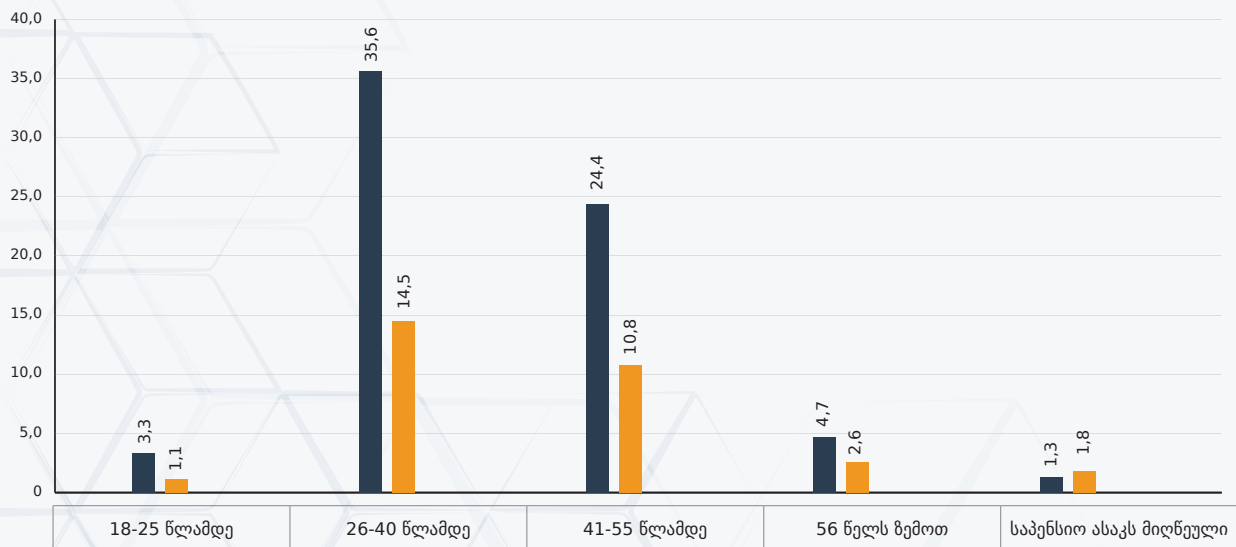


● 18-25 წლამდე ○ 26-40 წლამდე ● 41-55 წლამდე ● 56 წელს ზემოთ ● საპენსიო ასაკს მიღწეული

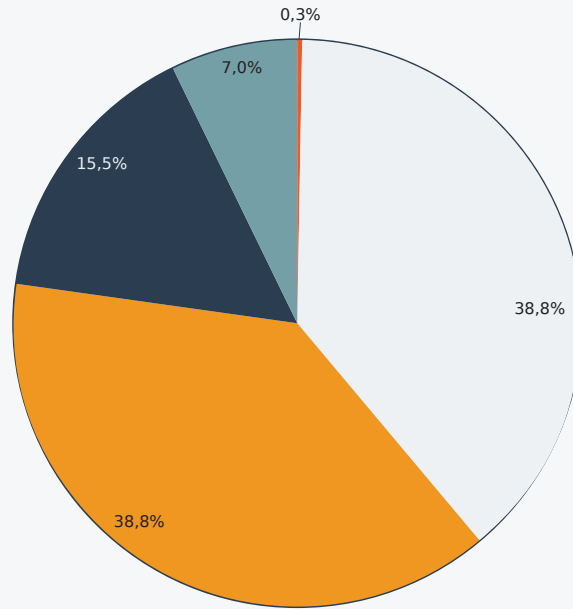
საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე (I, II, III და IV რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით გენდერულ ჭრილში
Number of male and female professional civil servants based on age group (I, II, III and IV rank)



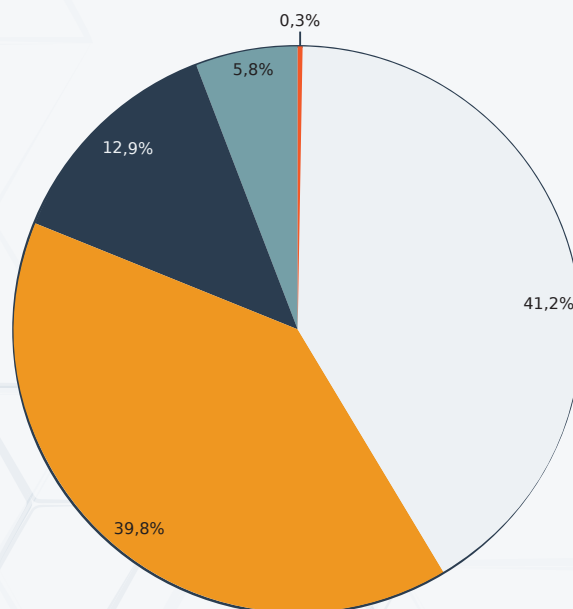
საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე (I, II, III და IV რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით გენდერულ ჭრილში შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of male and female professional civil servants based on age group (I, II, III and IV rank) including the Ministry of Internal Affairs Employees



საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე (I და II რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა ასაკობრივი ჯგუფის მიხედვით
Number of professional civil servants based on age group (I and II rank)

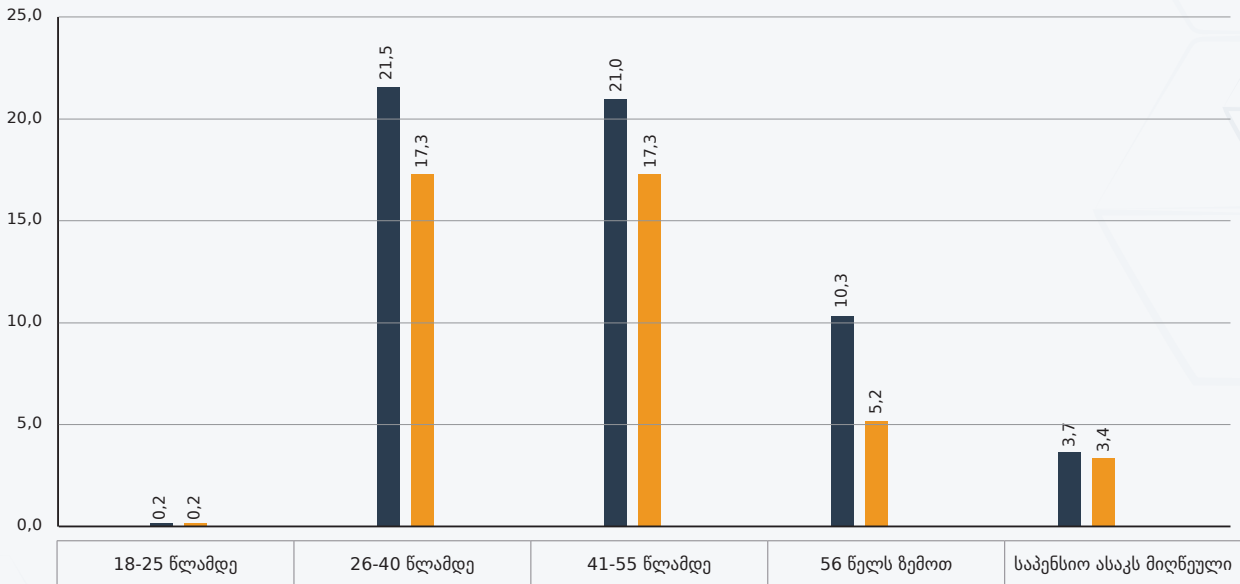


საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე (I და II რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა ასაკობრივი ჯგუფის მიხედვით შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of professional civil servants based on age group (I and II rank) including the Ministry of Internal Affairs Employees

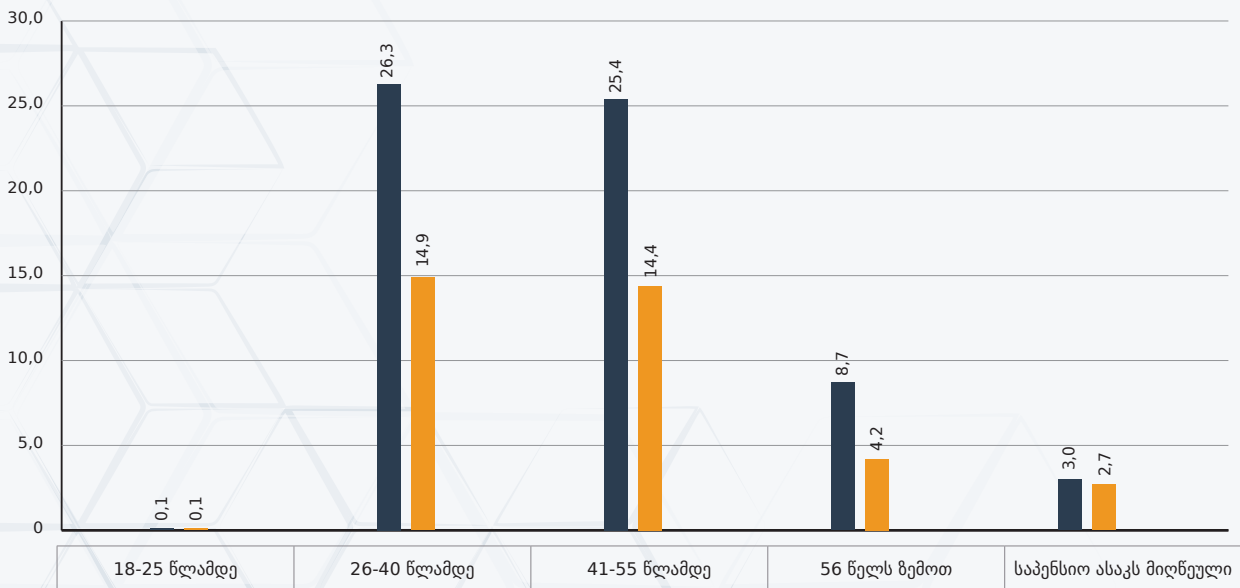


● 18-25 წლამდე ○ 26-40 წლამდე ● 41-55 წლამდე ● 56 წელს ზემოთ ● საპენსიო ასაკს მიღწეული

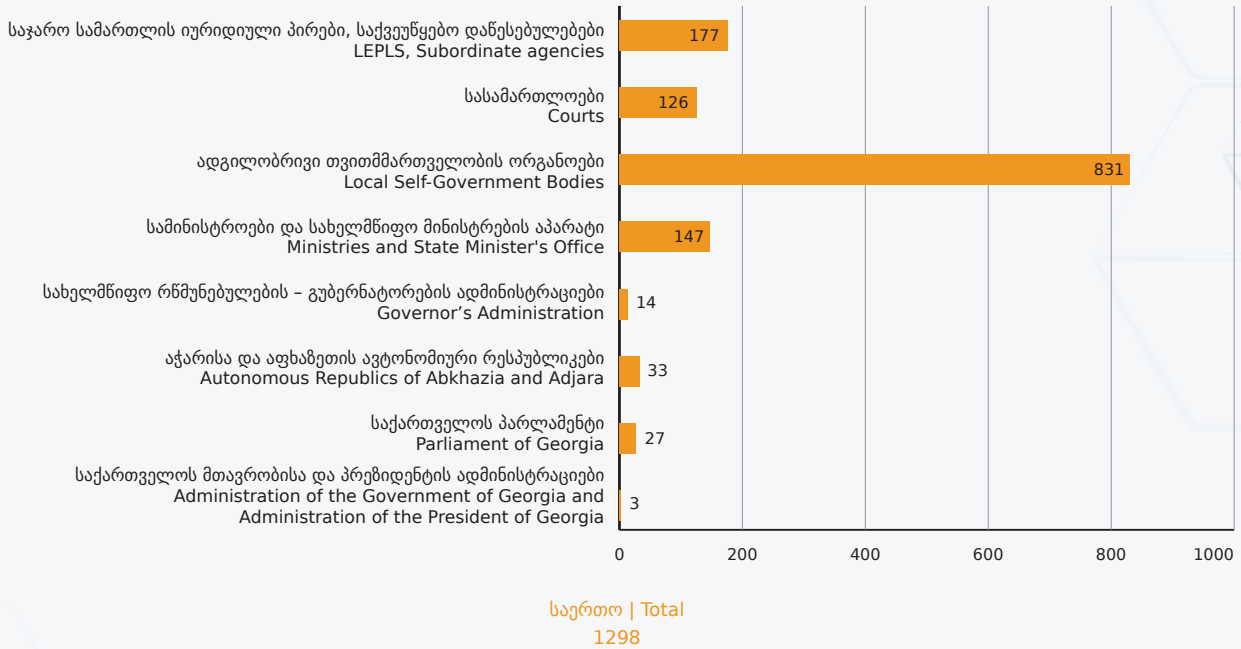
**საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე (I და II რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა ასაკობრივი ჯგუფის მიხედვით გენდერულ ჭრილში
Number of male and female professional civil servants based on age group (I and II rank)**



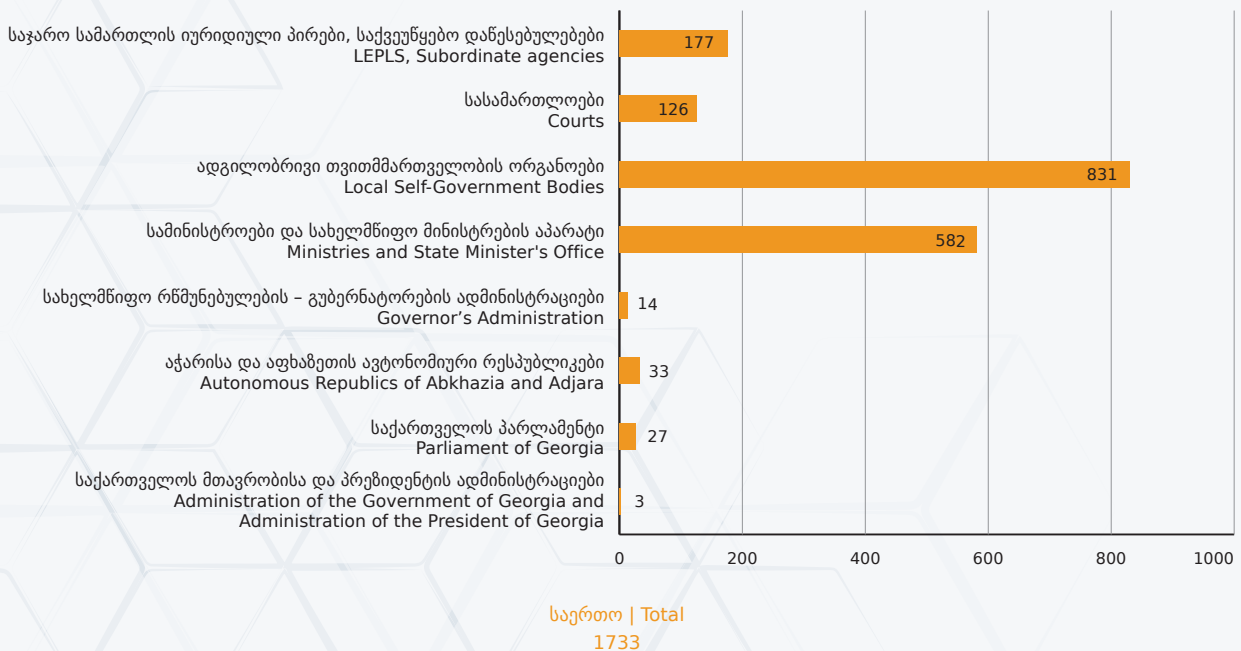
**საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე (I და II რანგი) დასაქმებულთა რაოდენობა ასაკობრივი ჯგუფის მიხედვით გენდერულ ჭრილში შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of male and female professional civil servants based on age group (I and II rank) including the Ministry of Internal Affairs Employees**



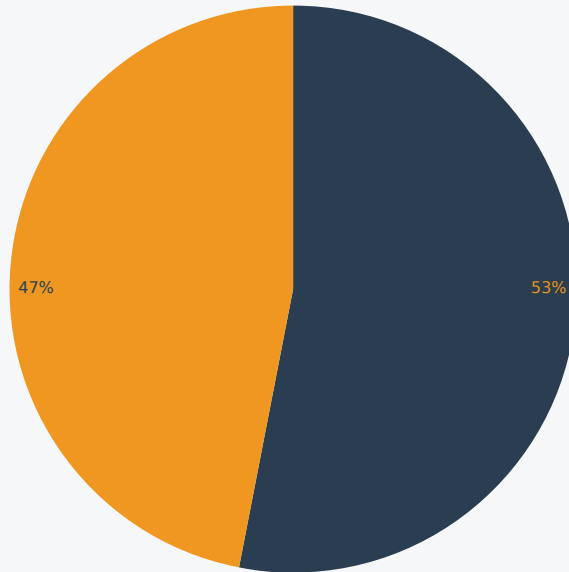
გამოსაცდელი ვადით დანიშნულ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა
Number of professional civil servants appointed on probation period



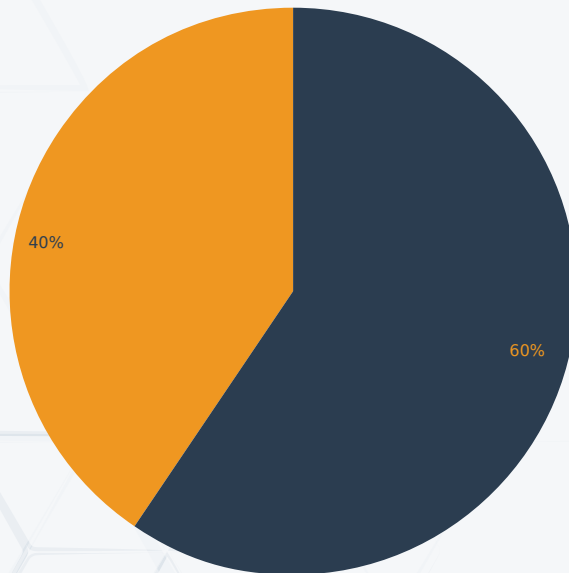
გამოსაცდელი ვადით დანიშნულ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა
შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of professional civil servants appointed on probation period
including the Ministry of Internal Affairs Employees



გამოსაცდელი ვადით დანიშნული პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში
Number of male and female professional civil servants appointed on probation period

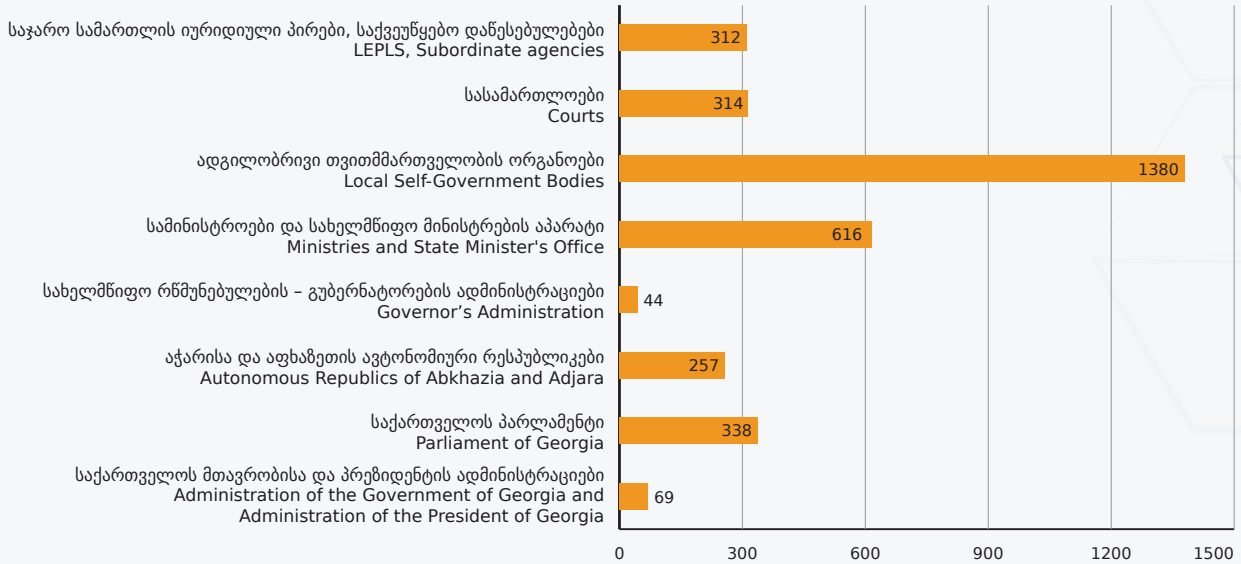


გამოსაცდელი ვადით დანიშნული პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of male and female professional civil servants appointed on probation period including the Ministry of Internal Affairs Employees



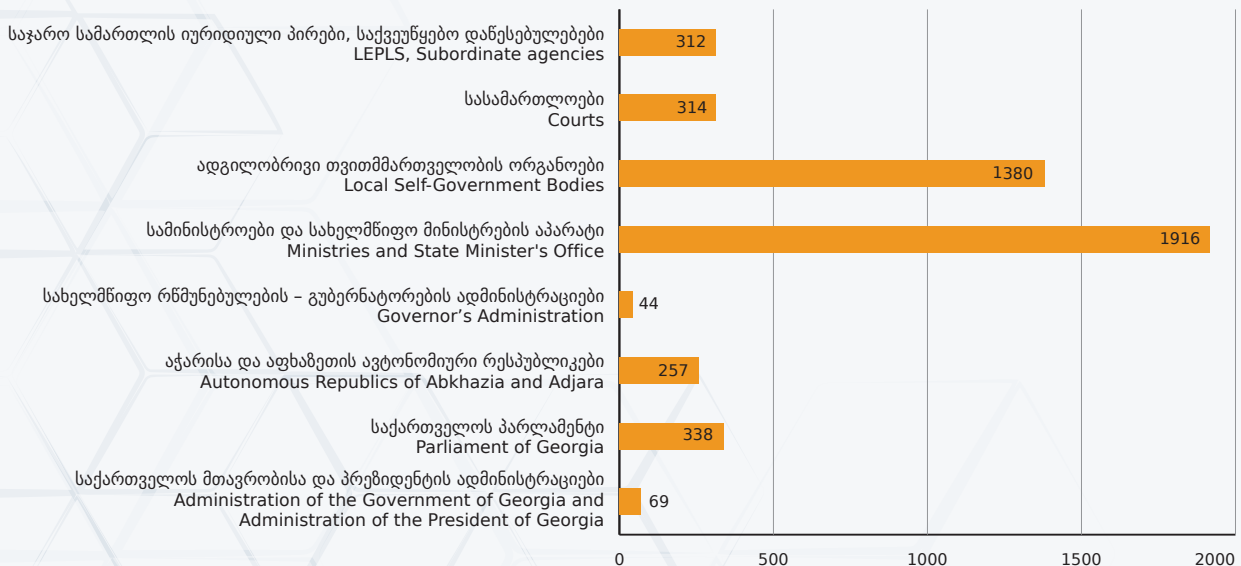
 კაცი  ქალი

შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა (დამხმარე ამოცანები) რაოდენობა
Number of labour contract employees (support functions)



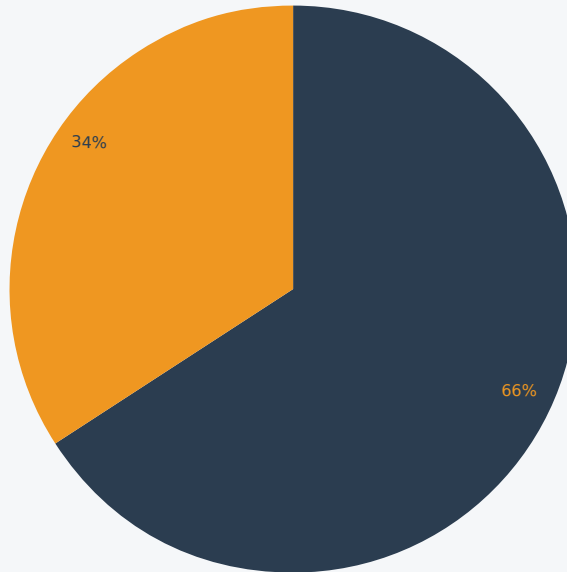
საერთო | Total
3330

შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა (დამხმარე ამოცანები) რაოდენობა
შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of labour contract employees (support functions)
including the Ministry of Internal Affairs Employees

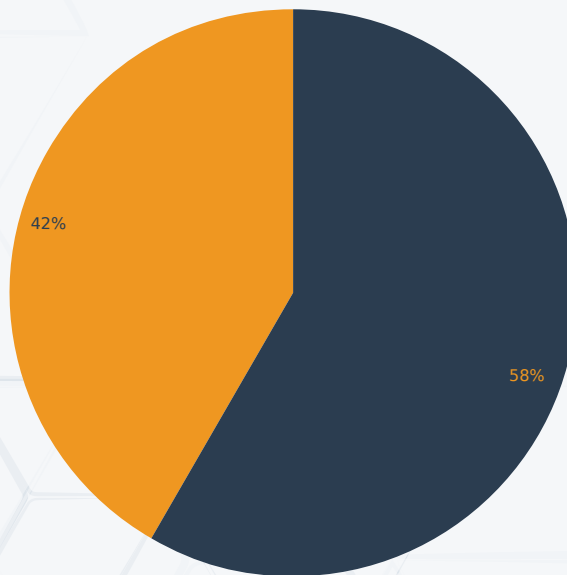


საერთო | Total
4630

**შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა (დამხმარე ამოცანები)
რაოდენობა გენდერულ ჭრილში
Number of male and female labour contract employees (support functions)**

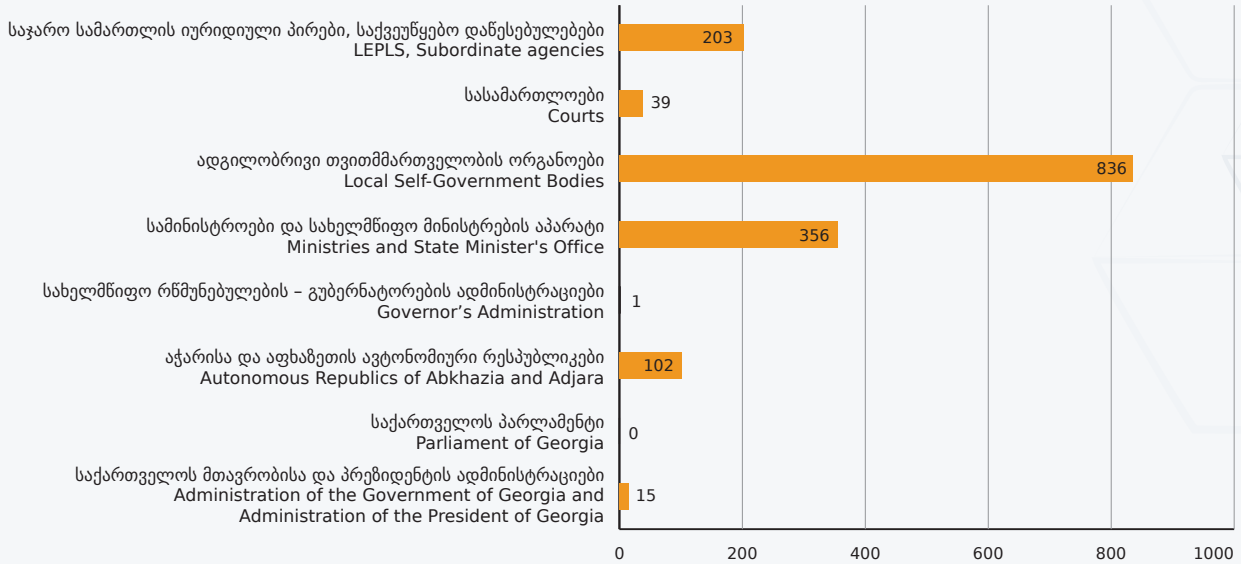


**შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა (დამხმარე ამოცანები) რაოდენობა
შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of labour contract employees (support functions)
including the Ministry of Internal Affairs Employees**



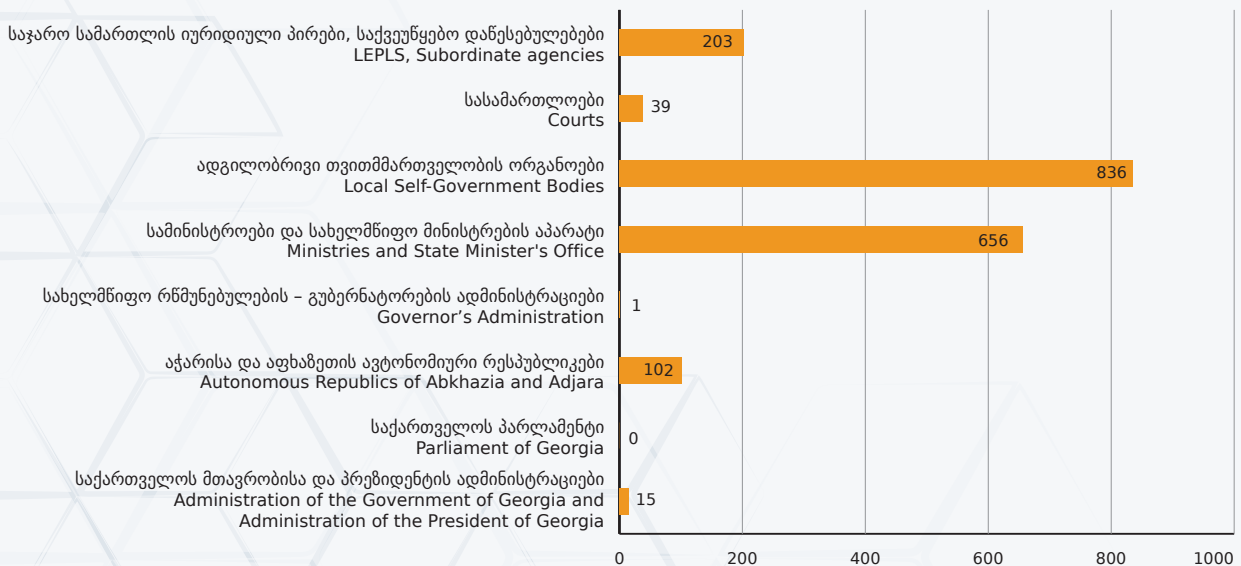
კაცი ქალი

შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა (არამუდმივი ამოცანები) რაოდენობა
Number of labour contract employees (temporary functions)



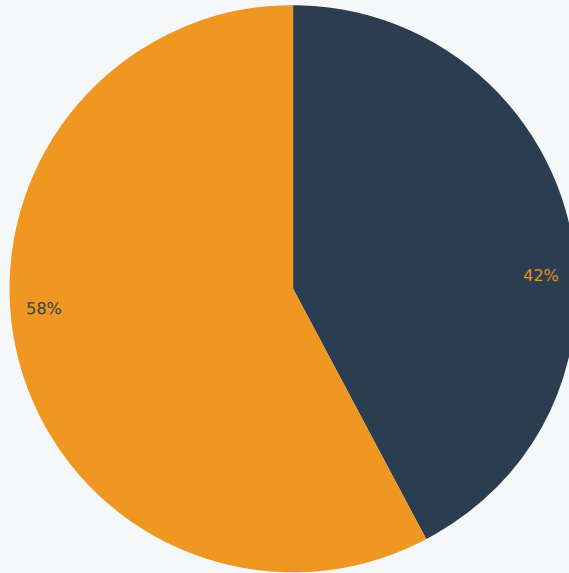
საერთო | Total
1890

შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა (არამუდმივი ამოცანები) რაოდენობა
შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of labour contract employees (temporary functions)
including the Ministry of Internal Affairs Employees

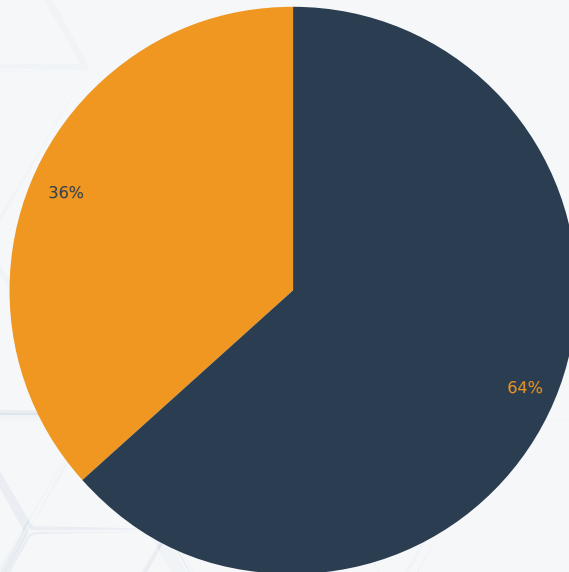


საერთო | Total
2190

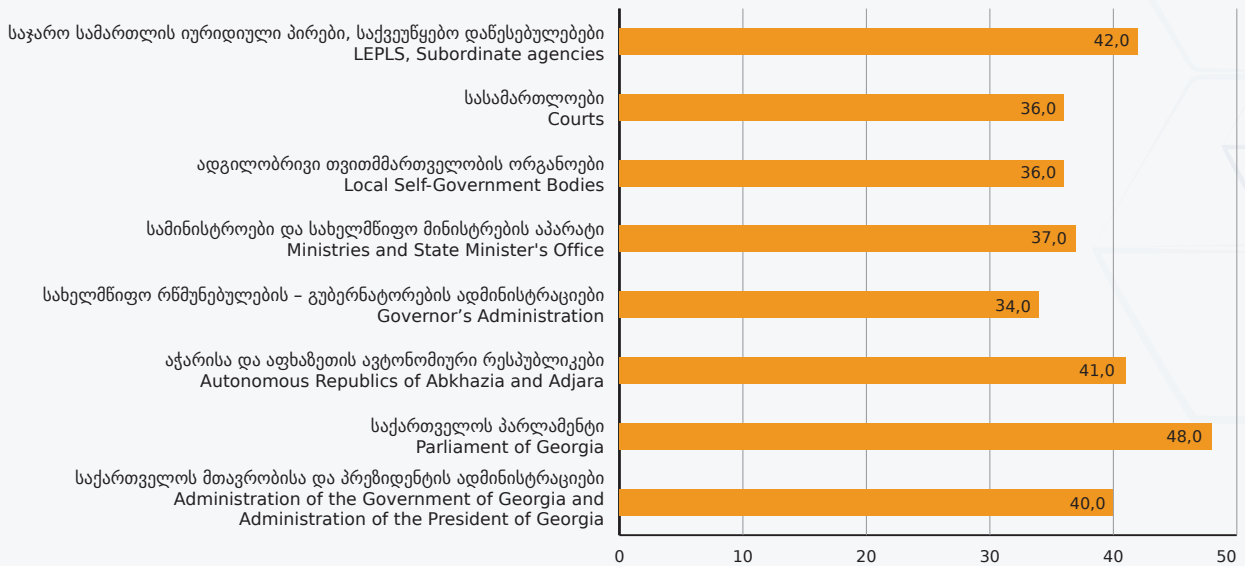
**შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა (არამუდმივი ამოცანები)
რაოდენობა გენდერულ ჭრილში
Number of male and female labour contract employees (temporary functions)**



**შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა (არამუდმივი ამოცანები)
რაოდენობა გენდერულ ჭრილში შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of male and female labour contract employees (temporary functions)
including the Ministry of Internal Affairs Employees**

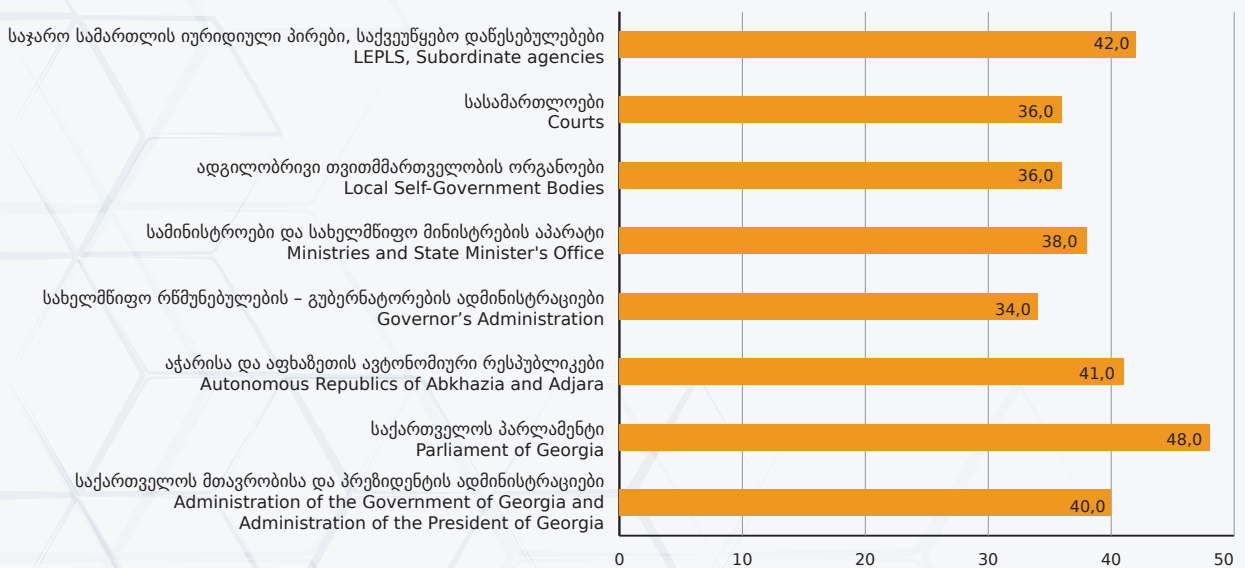


შრომითი ხელშეკრულებით (დამხმარე და არამუდმივი ამოცანები) დასაქმებულ პირთა საშუალო ასაკი
Average age of labour contract employees



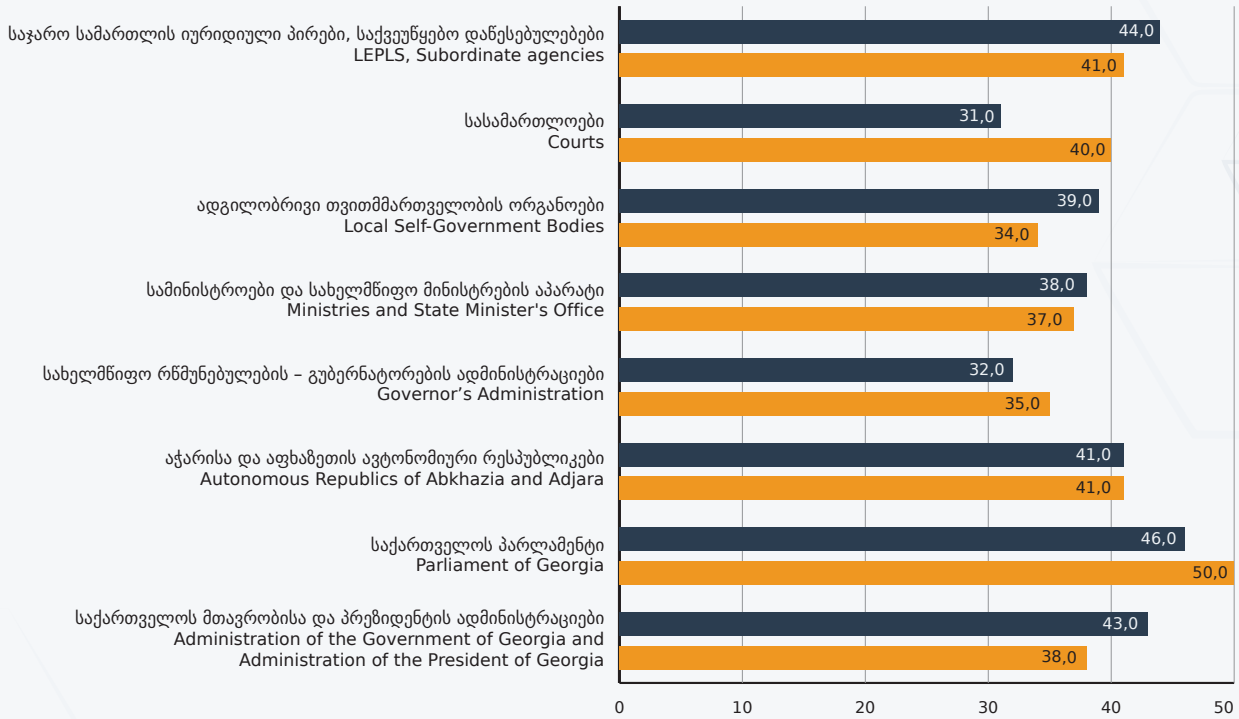
საერთო | Total
37

შრომითი ხელშეკრულებით (დამხმარე და არამუდმივი ამოცანები) დასაქმებულ პირთა საშუალო ასაკი შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Average age of labour contract employees including the Ministry of Internal Affairs Employees

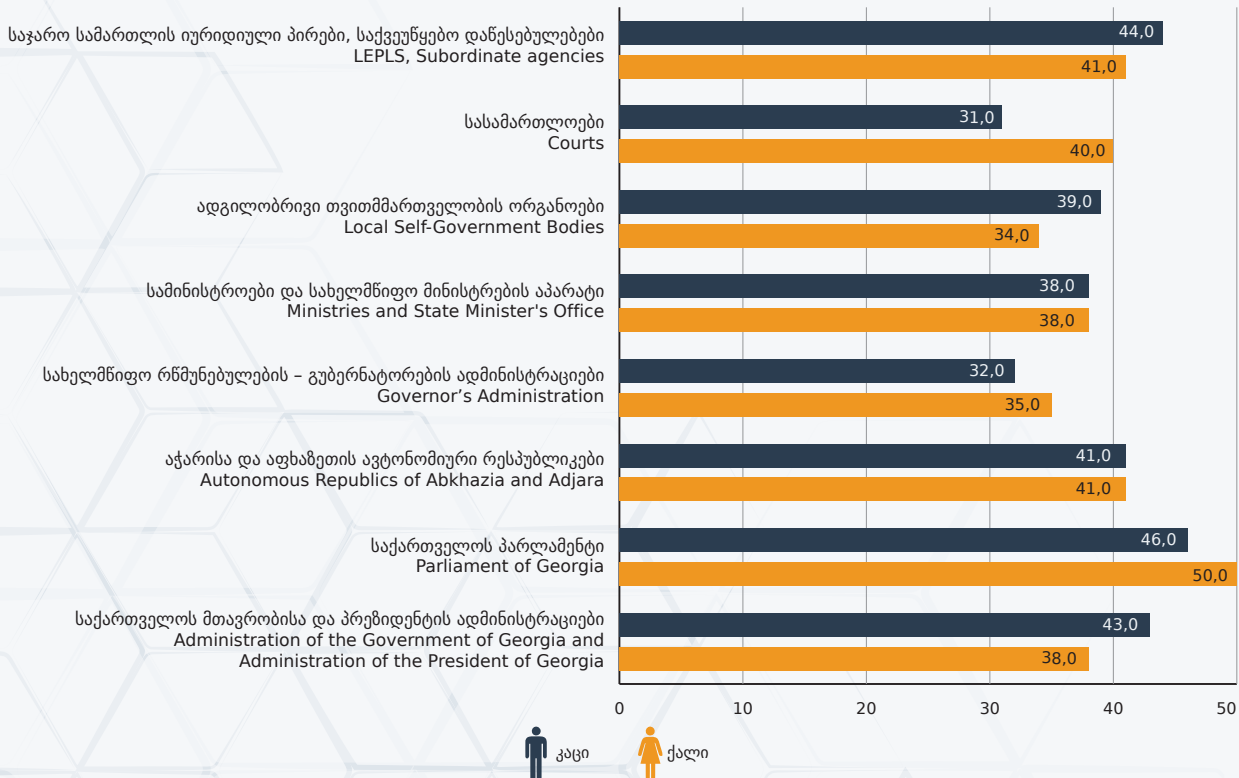


საერთო | Total
37

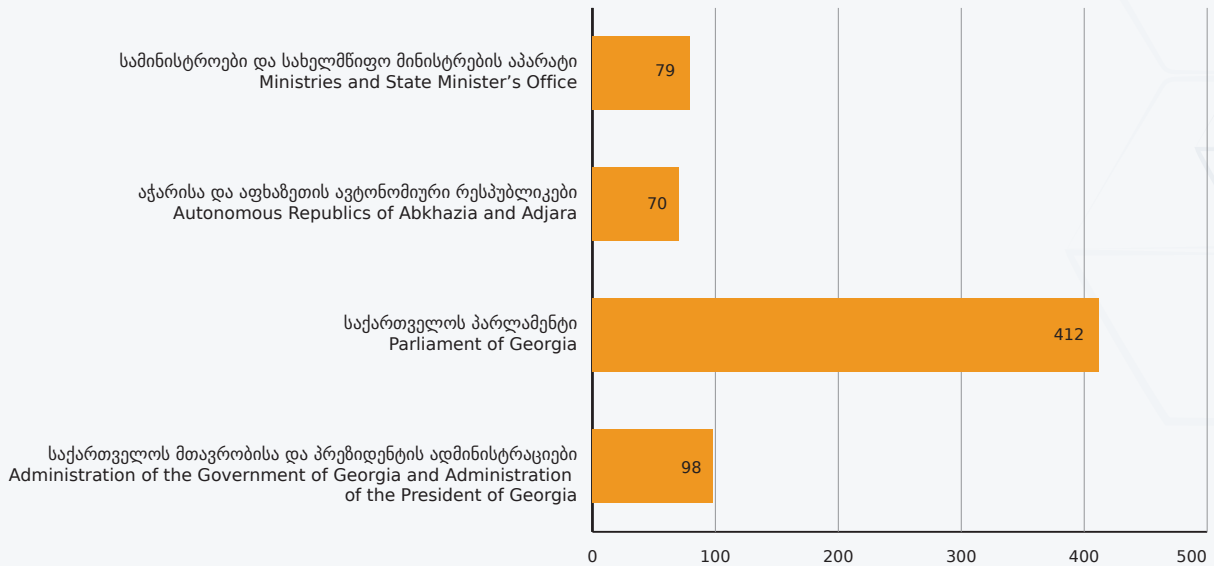
შრომითი ხელშეკრულებით (დამხმარე და არამუდმივი ამოცანები) დასაქმებულ პირთა საშუალო ასაკი გენდერულ ჭრილში
Average age of male and female labour contract employees



შრომითი ხელშეკრულებით (დამხმარე და არამუდმივი ამოცანები) დასაქმებულ პირთა საშუალო ასაკი გენდერულ ჭრილში შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Average age of male and female labour contract employees including the Ministry of Internal Affairs Employees

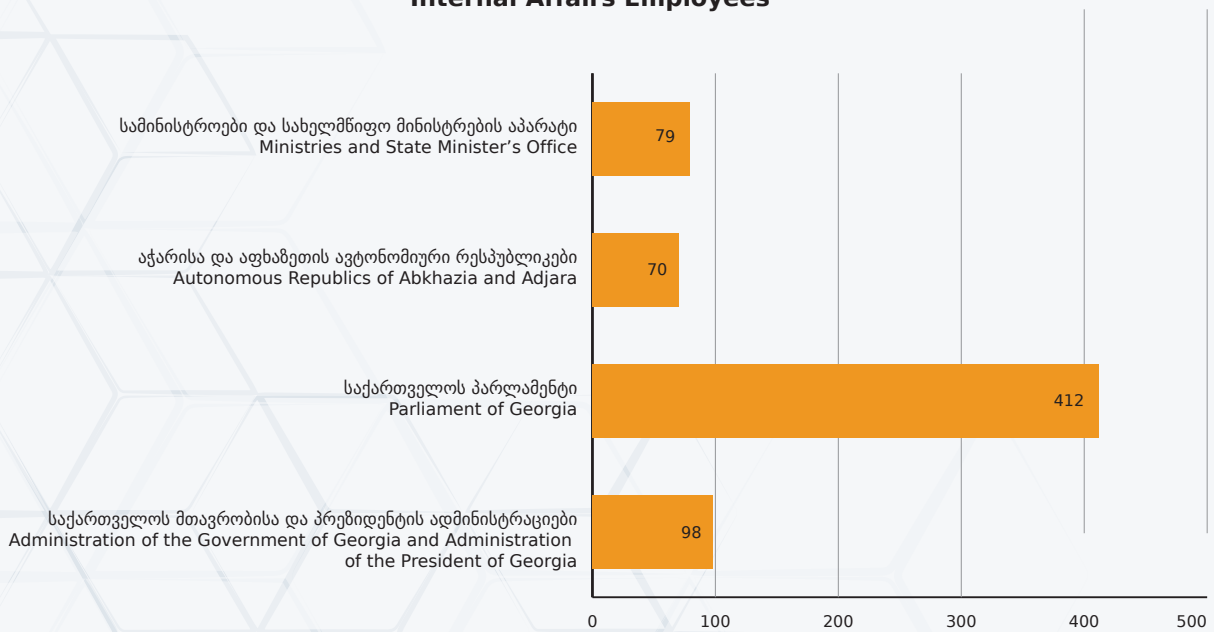


**ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა
Number of administrative contract employees**



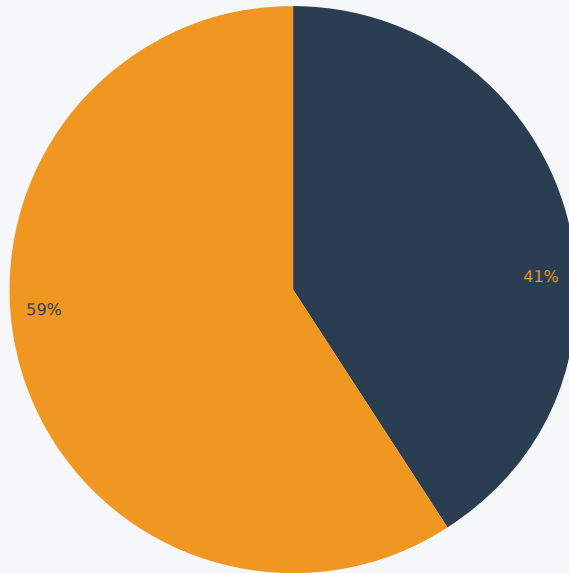
საერთო | Total
691

**ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა
შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of administrative contract employees including the Ministry of
Internal Affairs Employees**

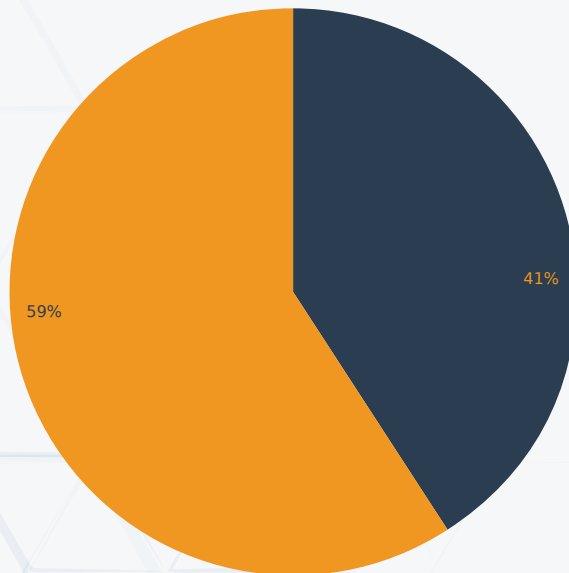


საერთო | Total
691

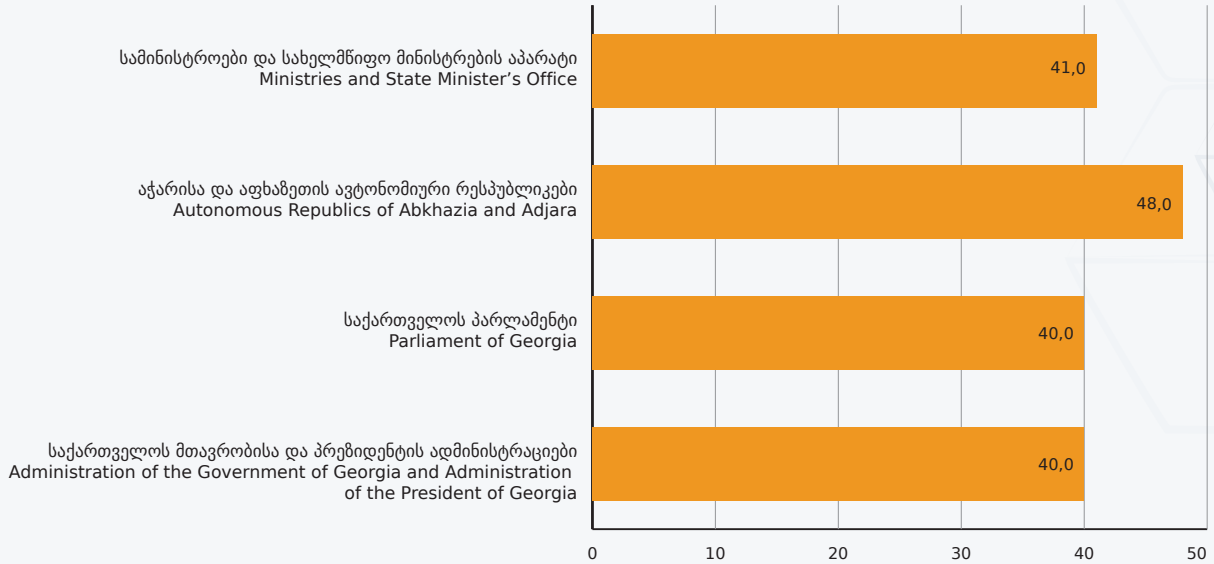
ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში
Number of male and female administrative contract employees



ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში
შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of male and female administrative contract employees
including the Ministry of Internal Affairs Employees

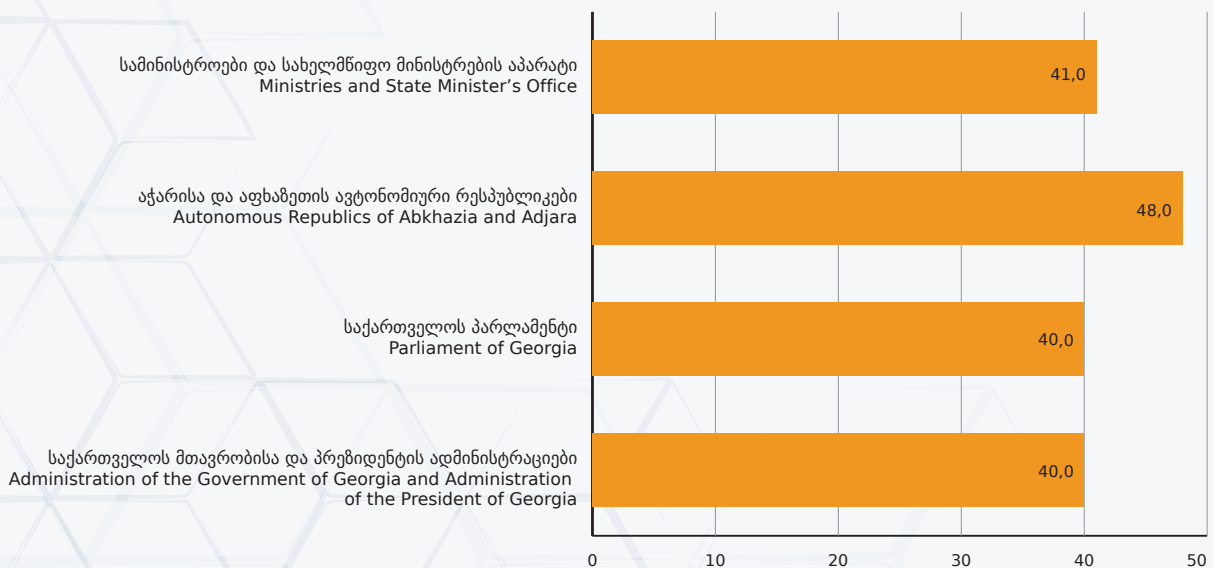


ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა ასაკი
Average age of administrative contract employees



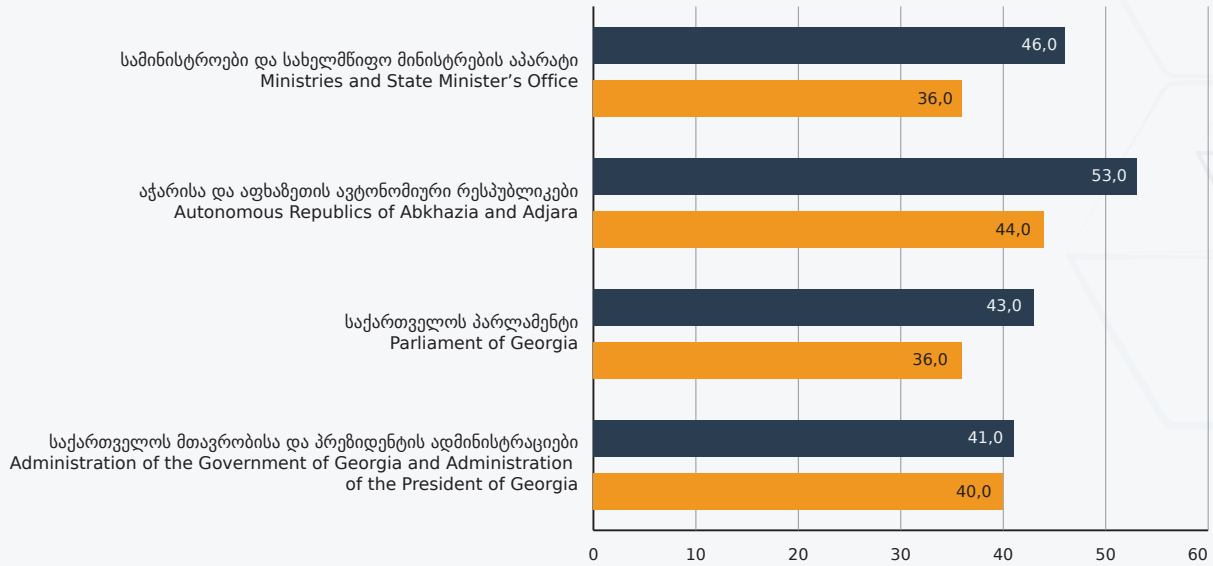
საერთო | Total
42

ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა ასაკი შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Average age of administrative contract employees including the Ministry of Internal Affairs Employees

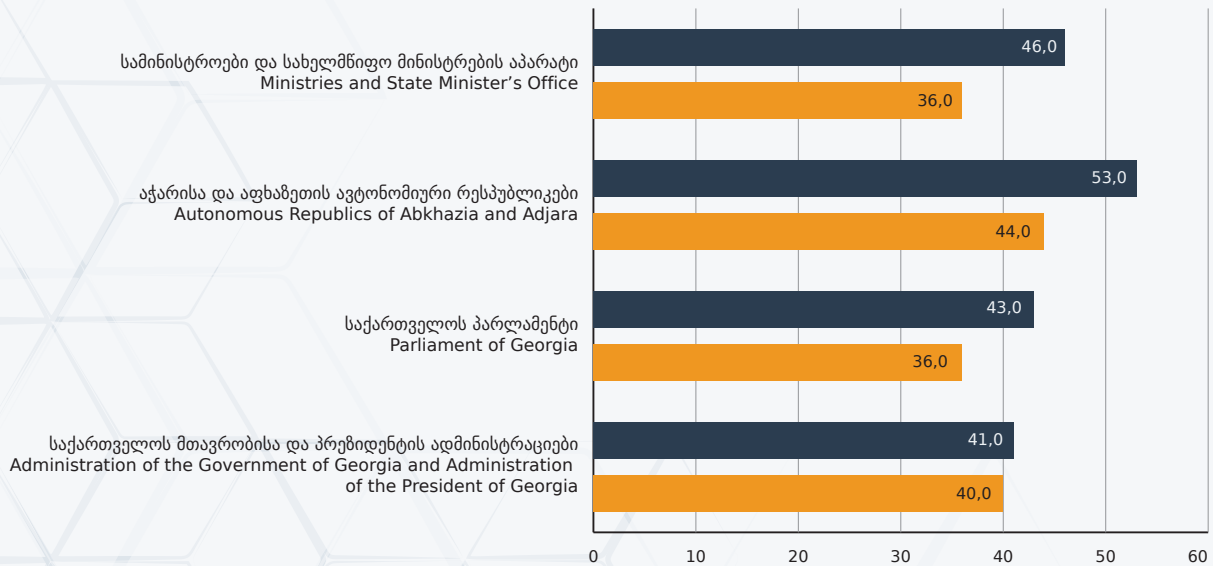


საერთო | Total
42

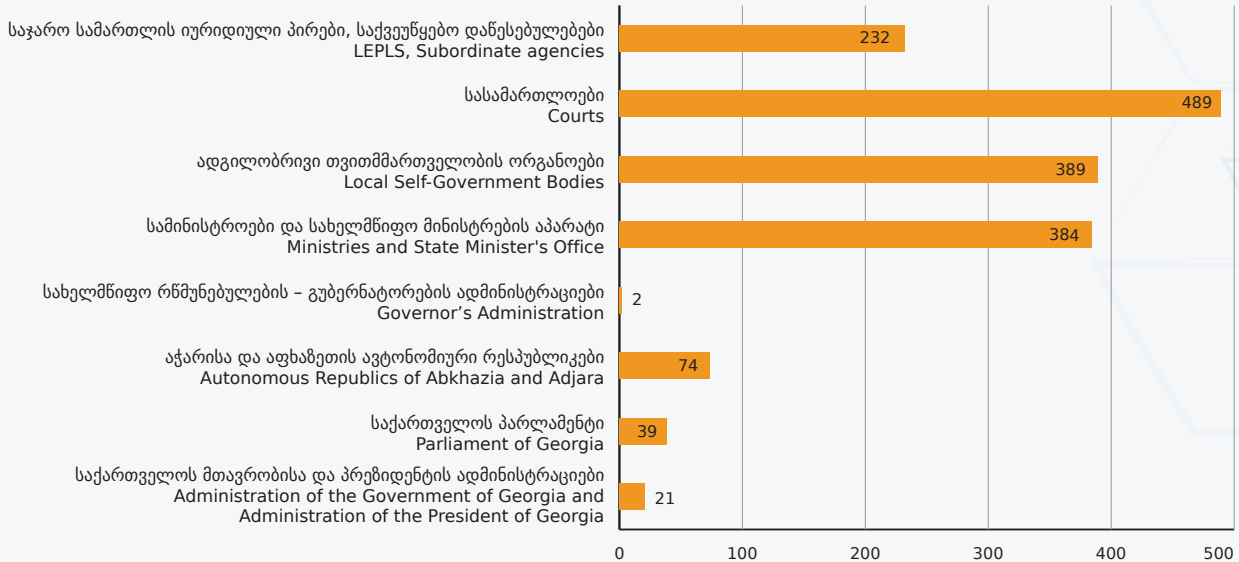
ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა ასაკი გენდერულ ჭრილში
Average age of male and female administrative contract employees



ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა ასაკი გენდერულ ჭრილში
შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Average age of male and female administrative contract employees
including the Ministry of Internal Affairs Employees

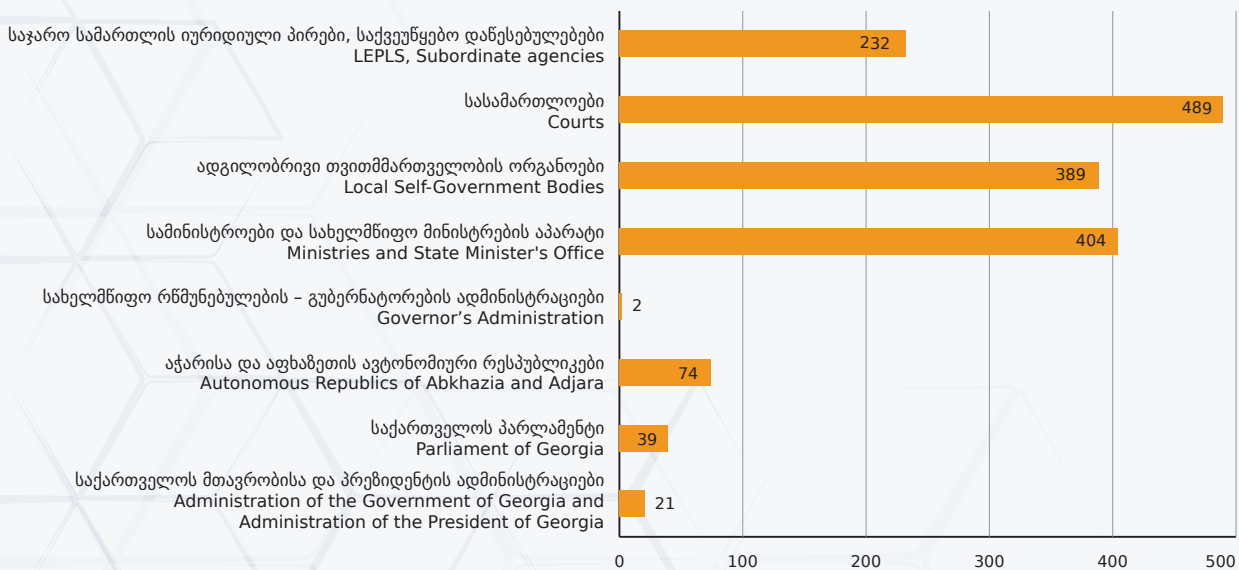


წლის მანძილზე არსებული სტაჟიორების რაოდენობა
Number of interns in the civil service



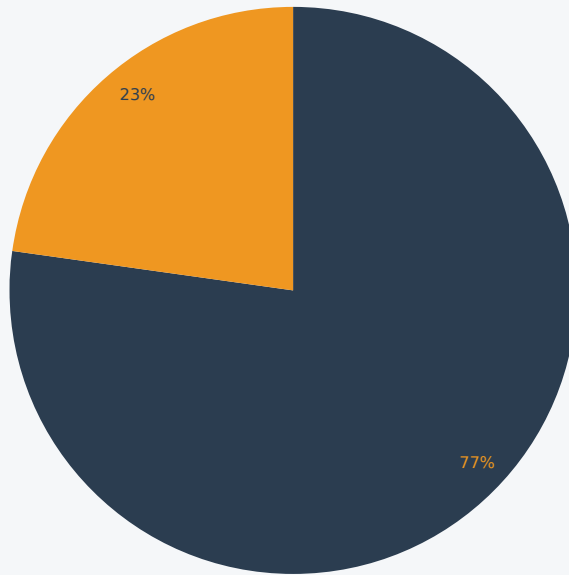
საერთო | Total
1630

წლის მანძილზე არსებული სტაჟიორების რაოდენობა
შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of interns in the civil service including the Ministry of Internal Affairs

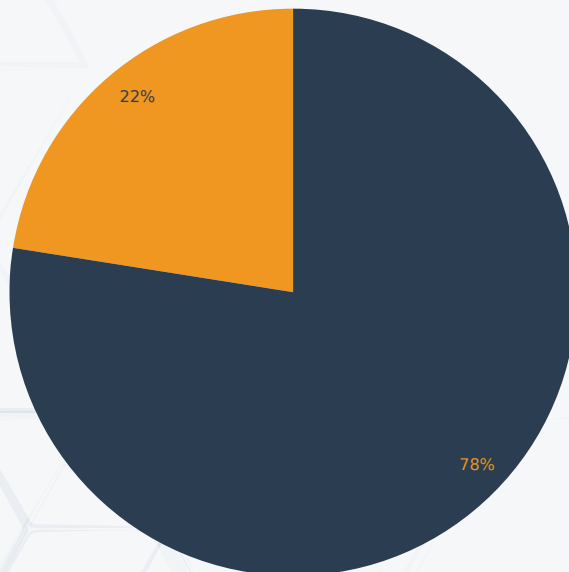


საერთო | Total
1650

წლის მანძილზე არსებული სტაჟიორების რაოდენობა
Number of interns in the civil service



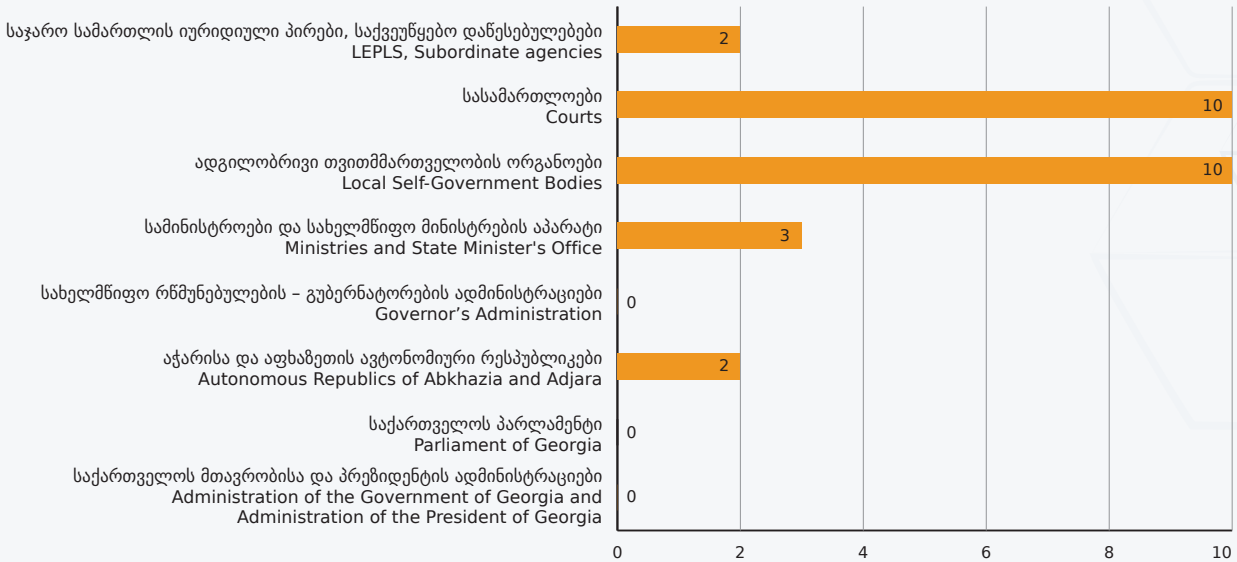
წლის მანძილზე არსებული სტაჟიორების რაოდენობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of interns in the civil service including the Ministry of Internal Affairs



კაცი ქალი

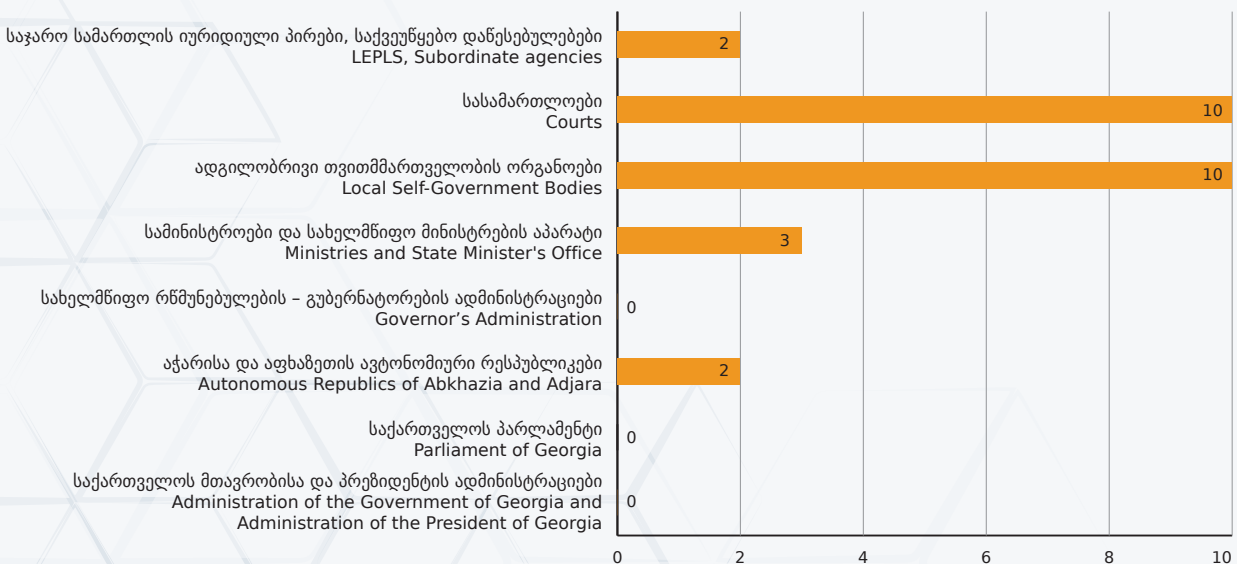


სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში დასაქმებულ სტაჟიორთა რაოდენობა
Number of interns employed under state internship



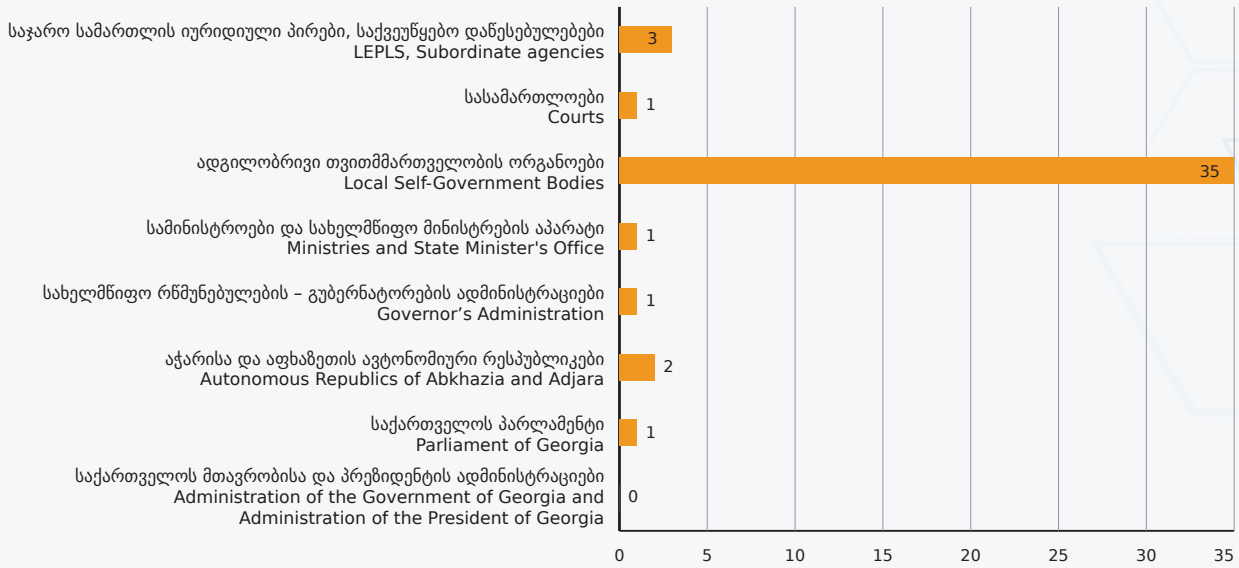
საერთო | Total
27

სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში დასაქმებულ სტაჟიორთა რაოდენობა
შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of interns employed under state internship
including the Ministry of Internal Affairs



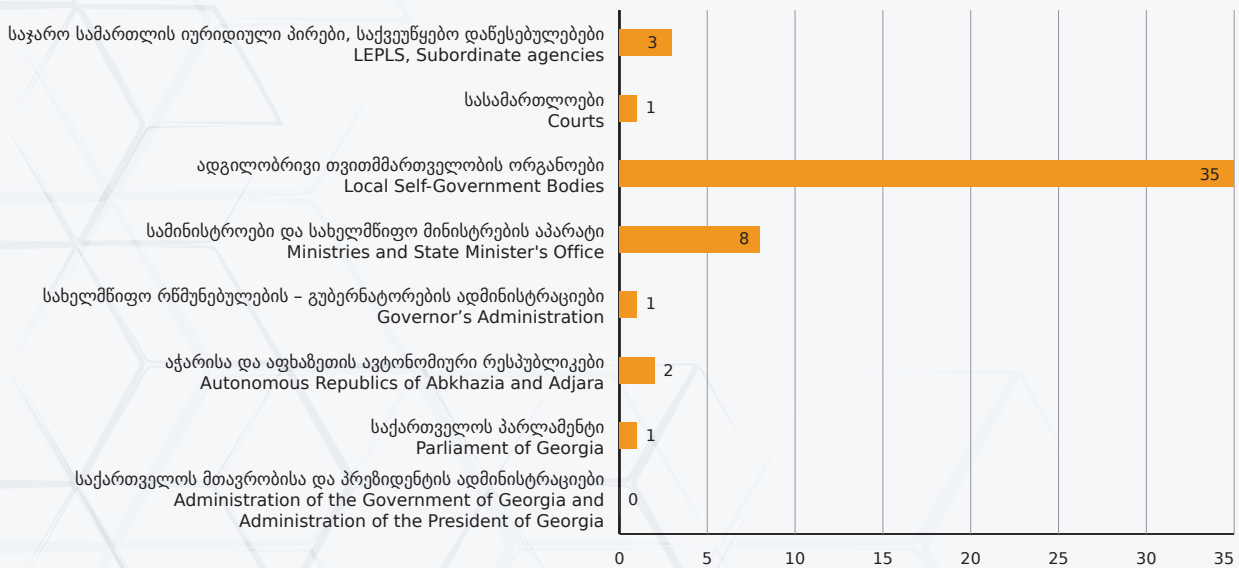
საერთო | Total
27

საჯარო სამსახურში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა
Number of professional civil servants with disabilities



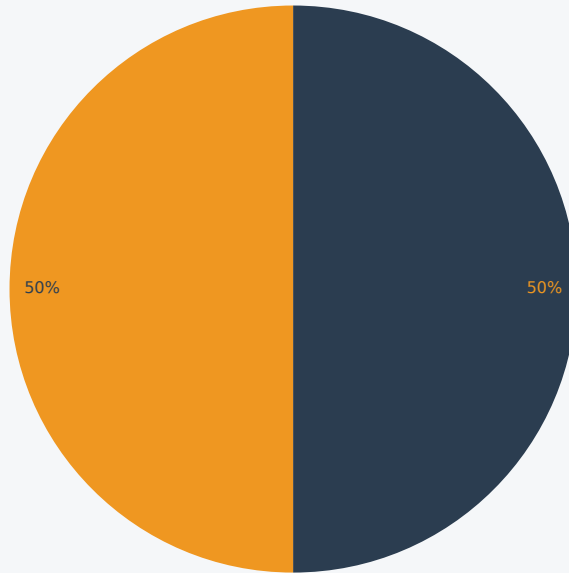
საერთო | Total
44

საჯარო სამსახურში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of professional civil servants with disabilities including the Ministry of Internal Affairs Employees

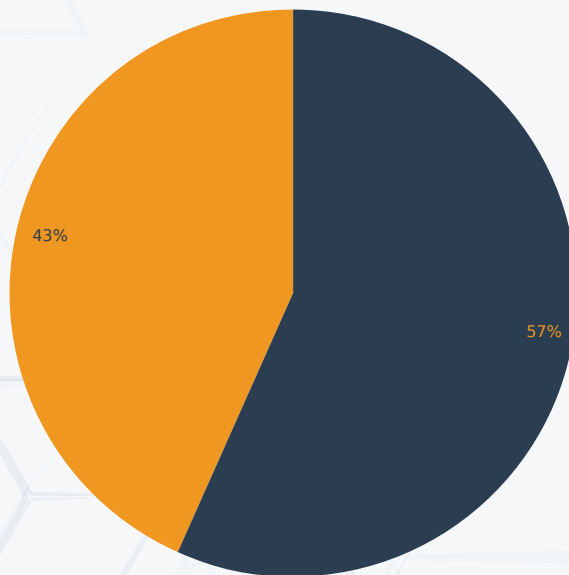


საერთო | Total
51

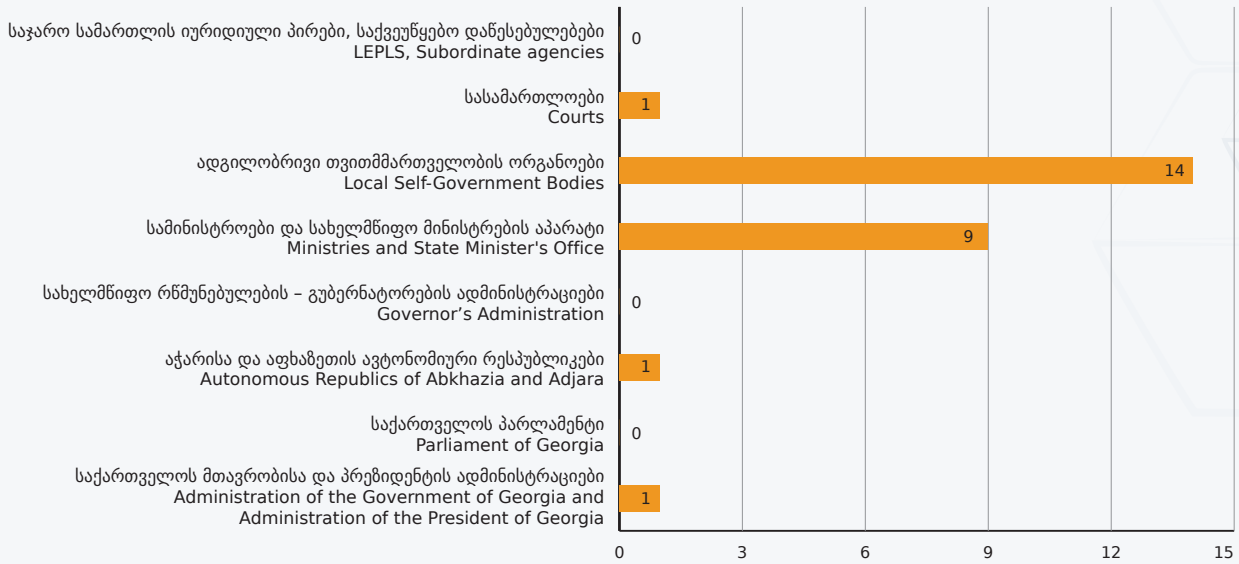
საჯარო სამსახურში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა
Number of professional civil servants with disabilities



საჯარო სამსახურში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of professional civil servants with disabilities including the Ministry of Internal Affairs Employees

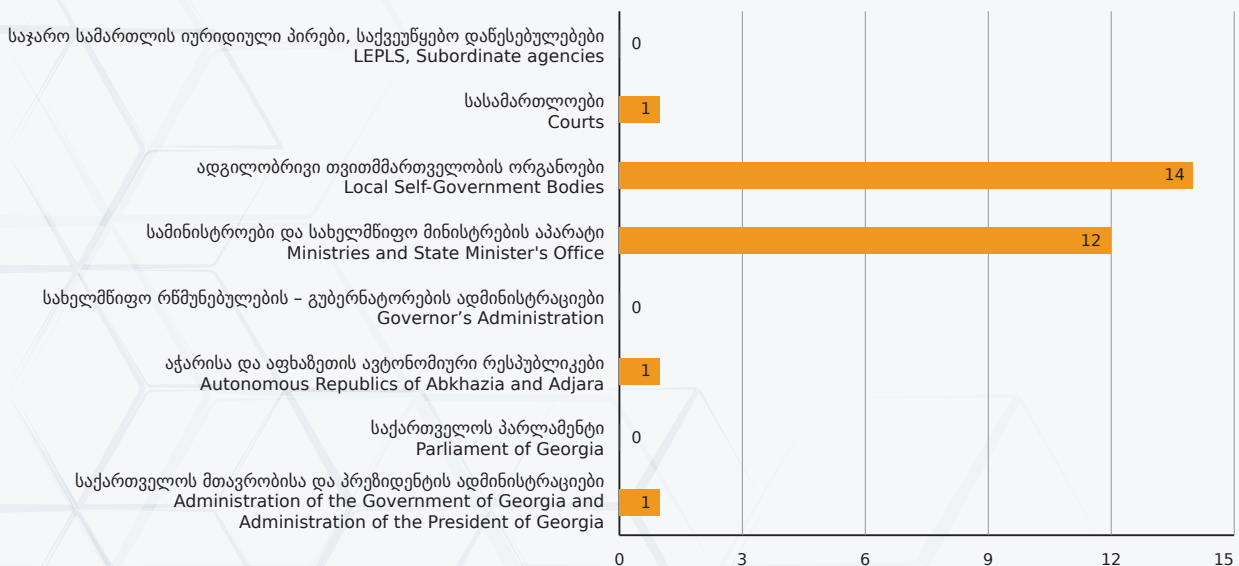


შებლდული შესაძლებლობების მქონე ხელშეკრულებით დასაქმებულ თანამშრომელთა რაოდენობა
Number of contract employees with disabilities



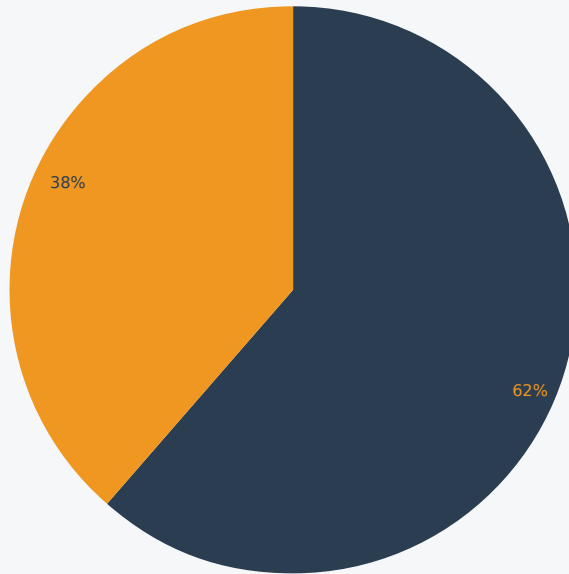
საერთო | Total
26

შებლდული შესაძლებლობების მქონე ხელშეკრულებით დასაქმებულ თანამშრომელთა რაოდენობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of contract employees with disabilities including the Ministry of Internal Affairs Employees

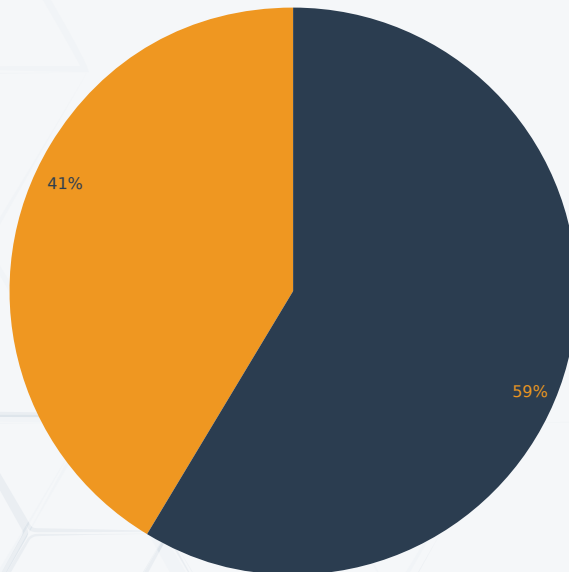


საერთო | Total
29

შებდული შესაძლებლობების მქონე ხელშეკრულებით დასაქმებულ თანამშრომელთა რაოდენობა
Number of contract employees with disabilities



შებდული შესაძლებლობების მქონე ხელშეკრულებით დასაქმებულ თანამშრომელთა რაოდენობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით
Number of contract employees with disabilities including the Ministry of Internal Affairs Employees



 კაცი  ქალი



კლასის მქონე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა (I, II, III და IV რანგი) რაოდენობა Number of professional civil servants (I, II, III and IV rank) with class	საერთო Total	%
I კლასი / Class	1630	9,8
II კლასი / Class	20	0,1
III კლასი / Class	22	0,1
IV კლასი / Class	143	0,9
V კლასი / Class	74	0,4
VI კლასი / Class	177	1,1
VII კლასი / Class	5	0,0
VIII კლასი / Class	7	0,0
XI კლასი / Class	49	0,3
X კლასი / Class	21	0,1
XI კლასი / Class	2	0,0
XII კლასი / Class	130	0,8
საერთო Total	2280	13,8

კლასის მქონე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა (I, II, III და IV რანგი) რაოდენობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით Number of professional civil servants (I, II, III and IV rank) with class including the Ministry of Internal Affairs Employees	საერთო Total	%
I კლასი / Class	1630	9,8
II კლასი / Class	20	0,1
III კლასი / Class	22	0,1
IV კლასი / Class	143	0,9
V კლასი / Class	74	0,4
VI კლასი / Class	177	1,1
VII კლასი / Class	5	0,0
VIII კლასი / Class	7	0,0
XI კლასი / Class	49	0,3
X კლასი / Class	21	0,1
XI კლასი / Class	2	0,0
XII კლასი / Class	130	0,8
საერთო Total	2280	13,8



დახურული კონკურსის საფუძველზე 1 წელზე მეტი ვადით შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შემთხვევების რაოდენობა: The number of labour contract employees (with experience more than 1 year) appointed based on closed competition:	საერთო Total	კაცი Male	ქალი Female
	61	31	30

რეორგანიზაციის შედეგად: Based on reorganization:	საერთო Total
წლის მანძილზე განხორციელებული შიდა მობილობის რაოდენობა: Number of internal mobility during the year:	383
იგივე რანგისა და კატეგორიის თანამდებობაზე გადაყვანილ მოხელეთა რაოდენობა Number of employees transferred to same rank and category	520
უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანილ თანამშრომელთა რაოდენობა Number of employees transferred to a lower position	66

რეორგანიზაციის შედეგად შემცირებულ მოხელეთა რაოდენობა: Number of employees dismissed based on reorganization:	საერთო Total	კომპენსაციის ჯამური ოდენობა Total sum of compensation
რომლებმაც მიიღეს 1 თვიანი კომპენსაცია Received 1 month compensation	15	17750
რომლებმაც მიიღეს 3 თვიანი კომპენსაცია Received 3 month compensation	203	854303
საერთო Total	218	872053

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების საფუძველზე: On the basis of overtime work:	საერთო Total
დამატებითი დასვენების დროის გამოყენების შემთხვევების რაოდენობა Number of additional vacation time use	1412
დანამატის გამოყენების შემთხვევების რაოდენობა Number of granting bonuses	1669
საერთო Total	3081



მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლებულ თანამშრომელთა რაოდენობა Number of dismissed professional civil servants	საერთო Total
რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან შერწყმის საფუძველზე On the basis of reorganization, liquidation or merging	224
დისციპლინური გადაცდომის საფუძველზე On the basis of disciplinary misconduct	16
შეფასების შედეგების საფუძველზე On the basis of evaluation results	1
გამოსაცდელ ვადაში შეფასების შედეგების საფუძველზე Based on the results of the evaluation within the probationary period	0
„საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნების დარღვევის საფუძველზე On the basis of breaching the requirement of the Law of Georgia on Conflict of Interest and Corruption in Public Service	1
პირადი განცხადების საფუძველზე Based on a personal statement	1032
სხვა Other	306
საერთო Total	1580

წლიური გადინების მაჩვენებელი Annual turnover rate	საერთო Total %	კაცი Male	ქალი Female
I, II, III და IV რანგი I, II, III and IV ranks	6,3	5,6	2,8
I და II რანგი I and II ranks	4,5	0,0	0,0

წლიური გადინების მაჩვენებელი შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით Annual turnover rate including the Ministry of Internal Affairs Employees	საერთო Total %	კაცი Male	ქალი Female
I, II, III და IV რანგი I, II, III and IV ranks	5,6	4,1	3,2
I და II რანგი I and II ranks	4,5	0,0	0,0



დანიშნულებიდან 1 წელზე ნაკლებ ვადაში მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შემთხვევების რაოდენობა: Number of dismissing employee less than 1 year after appointment	საერთო Total
პირადი განცხადების საფუძველზე Based on a personal statement	72
დანესებულების ინიციატივით Based on the initiative of the institution	0
საერთო Total	72

უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის: Illegally dismissed employee:	საერთო Total
სამსახურში აღდგენის რაოდენობა Restoring at work	13
გაცემული კომპენსაციის რაოდენობა The amount of compensation	118662

დისციპლინური გადაცდომების რაოდენობა შემდეგი საფუძვლების მიხედვით: Number of disciplinary misconduct on the following grounds:	საერთო Total
სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შეუსრულებლობა Deliberate or negligent failure to perform official duties	174
საჯარო დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების განზრახ ან გაუფრთხილებლობით შექმნა Damaging the property of the public authority or deliberate or negligent creation of such threat	32
ეთიკის ნორმების, ქცევის ზოგადი წესების უგულებელყოფა ან დარღვევა, რომელიც მიმართულია მოხელისა და საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ, მიუხედავად იმისა, სამსახურშია იგი ჩადენილი თუ სამსახურის გარეთ Disregarding or violating of the ethical norms and general rules of conduct that aim at discrediting a civil servant and a public institution, committed at or outside the work	77
საერთო Total	283



გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების რაოდენობა Number of disciplinary measures applied	საერთო Total
გაფრთხილება Warning	182
საყვედური Reprimand	95
თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკავება 1-დან 6 თვემდე ვადით Withholding 10-50 percent of remuneration from 1 to 6 months	33
სამსახურიდან გათავისუფლება Dismissal	16
საერთო Total	326

მხილების განცხადებების რაოდენობა: Number of whistleblowing:	საერთო Total
www.mkhileba.gov.ge-ის საშუალებით Through www.mkhileba.gov.ge	5
სხვა წყაროს საშუალებით Through other channels	20
საერთო Total	25

საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი/მოადგილე გენდერულ ჭრილში Head/Deputy of the Public Institution	კაცი Male	ქალი Female
დაწესებულების ხელმძღვანელი Head of the Public Institution	85,2	14,8
ხელმძღვანელის მოადგილე Deputy Head of the Public Institution	81,9	18,1

საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი/მოადგილე გენდერულ ჭრილში შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით Head/Deputy of the Public Institution including the Ministry of Internal Affairs Employees	კაცი Male	ქალი Female
დაწესებულების ხელმძღვანელი Head of the Public Institution	85,2	14,8
ხელმძღვანელის მოადგილე Deputy Head of the Public Institution	81,6	18,4



პორიზონტალური გადაყვანა Horizontal transfer	საერთო Total
საჯარო მოხელის ინიციატივით Based on the employee initiative	16
საჯარო დაწესებულების ინიციატივით Based on the initiative of the institution	51

სამსახურიდან გათავისუფლების რაოდენობა გენდერულ ჭრილში Number of dismissals	საერთო Total	კაცი Male	ქალი Female
საჯარო მოხელის ინიციატივით Based on the employee initiative	1032	660	372
საჯარო დაწესებულების ინიციატივით Based on the initiative of the institution	131	48	83
საერთო Total	1163	708	455

სამსახურიდან გათავისუფლების რაოდენობა გენდერულ ჭრილში შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეების ჩათვლით Number of dismissals including the Ministry of Internal Affairs Employees	საერთო Total	კაცი Male	ქალი Female
საჯარო მოხელის ინიციატივით Based on the employee initiative	1619	1187	432
საჯარო დაწესებულების ინიციატივით Based on the initiative of the institution	709	554	155
საერთო Total	2328	1741	587

პროფესიული განვითარების მიზნით შვებულებაში გასულ მოხელეთა რაოდენობა Number of vacations for professional development	კაცი Male	ქალი Female
ანაზღაურებადი შვებულება Paid leave	50.6	49.4
ანაზღაურების გარეშე შვებულება Unpaid leave	47.6	52.4
რეზერვი Reserve	61.1	38.9

გამოცხადებულ ვაკანსიაზე გაკეთებული განაცხადების რაოდენობა გენდერულ ჯრილში რანგის, განათლების დონის და სპეციალობის მიხედვით
Number of applications based on gender, by rank, education level and specialty

გამოცხადებულ ვაკანსიაზე განაცხადების რაოდენობა Number of applications to vacancy announcements	კაცი Male	ქალი Female
სულ Total	41,8	57,1
I რანგი / Rank	56,2	43,2
II რანგი / Rank	49,4	49,8
III რანგი / Rank	40,5	58,7
IV რანგი / Rank	39,8	58,2

განათლების დონე Education level	კაცი Male	ქალი Female	საერთო Total %
უმაღლესი განათლება High education	46,9	53,1	42,1
ბაკალავრი Bachelor	35,2	64,8	42,7
მაგისტრი Master	41,9	58,1	6,0
პროფესიული Professional	38,6	61,4	2,1
სრული ზოგადი Complete general	64,1	35,9	7,1
საშუალო Secondary	57,1	42,9	0,0

სპეციალობა Specialty	კაცი Male	ქალი Female	საერთო Total %
აგარული Agricultural	63,8	36,2	0,9
არქიტექტურა Architecture	54,0	46,0	4,6
ბიზნესის ადმინისტრირება Business Administration	43,7	56,3	4,7
ეკონომიკური Economic	48,7	51,3	15,0
ინჟინერია Engineering	58,0	42,0	4,5



სპეციალობა Specialty	კაცი Male	ქალი Female	საერთო Total %
სამართალმცოდნე Lawyer	35,2	64,8	55,3
კომპიუტერული მეცნიერებები Computer Science	60,7	39,3	0,5
მარკეტინგი/საზოგადოებასთან ურთიერთობა/ჟურნალისტი Marketing / Public Relations / Journalist	26,3	73,7	1,5
ფინანსები Finance	48,3	51,7	6,0
საჯარო მმართველობა Public administration	45,5	54,5	2,4
საერთაშორისო ურთიერთობები International relations	41,3	58,7	2,3
სოციალური მეცნიერებები Social Sciences	28,2	71,8	2,4

გამოცხადებული ვაკანსიებისთვის მოთხოვნილი ენები Languages demanded for announced vacancies	საერთო Total %%
1 ენა 1 language	74,5
2 ენა 2 languages	23,8
3 ენა და მეტი 3 languages and more	1,6
ინგლისური English	73,1
რუსული Russian	23,3
გერმანული German	1,9
ფრანგული French	0,8
აზერბაიჯანული Azerbaijani	0,6
სომხური Armenian	0,2

სამუშაო გამოცდილება Work experience	min	max
	1 წელი 1 year	7 წელი 7 years