მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის HR

განყოფილების მიერ 2021 წელში გაწეული მუშაობის ანგარიში

თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის HR განყოფილებას საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში დასაქმების საკითხებზე დაეწერა 11 განცხადება, ყველა მათგანი იქნა განხილული და გაეცა შესაბამისი პასუხი.

ზემდგომი ორგანოებიდან, არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან და მოქალაქეებისგან მიმდინარე საკითხებზე შემოვიდა 23 წერილი, ყველა მათგანს გაეცა სათანადო პასუხი და გადაეგზავნა შესაბამის უწყებას/ადრესატს. მომზადდა პასუხი 16 შიდა დოკუმენტზე.

საანგარიშგებო პერიოდში, განყოფილების მიერ მომზადდა 301 ბრძანება პირად შემადგენლობაზე (სამსახურში მიღება, გადაყვანა, მივლინება, შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება-შეწყვეტა, ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება, სამსახურიდან გათავისუფლება, წახალისება, მოვალეობის დაკისრება, შვებულება, საავადმყოფო ფურცელზე გასვლა და დაბრუნება), 15 შრომითი ხელშეკრულება და გაიცა 30 ცნობა სამუშაო ადგილისა და თანამდებობრივი სარგოს შესახებ.

სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის 2021 წლის გაზაფხული-შემოდგომის ნაკადისათვის სტაჟირების ბაზების ფორმირების მიზნით, HR-განყოფილების მიერ დამუშავდა და სსიპ -საჯარო სამსახურის ბიუროს გადაეგზავნა ინფორმაცია მერიაში არსებული სტრუქტურული ერთეულების საჭიროების მიხედვით სტაჟიორთა სავალდებულო კვოტის შესახებ. აღნიშნული პროგრამის ფარგლებში, ვაკანსიებზე რეგისტრაცია ხორციელდება სტაჟირების საიტის - www. stajireba.gov.ge.-ს მთავარ გვერდზე არსებული აქტივაციის პანელის დახმარებით. თუმცა აღნიშნული პროგრამის ფარგლებში მერიას სტაჟიორი არ ჰყოლია.

საქართველოს კანონის „ბავშვის უფლებათა კოდექსი“-ს ამოქმედებასთან დაკავშირებით, მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2020 წლის 31 ივლისის N308 დადგენილებით, „თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხის დამტკიცების, პროფესიულ საჯარო მოხელეთა თანამდებობრივი რანგებისა და თანამდებობრივი სარგოების ოდენობის განსაზღვრის შესახებ“ 2017 წლის 22 დეკემბრის N193 დადგენილებაში, მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად შეტანილი იქნა ცვლილება და მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის დაქვემდებარებაში შეიქმნა ბავშვის დაცვისა და მხარდაჭერის განყოფილება. აღნიშნული სტრუქტურული ერთეული დაკომპლექტებულია „ბავშვის უფლებათა კოდექსი“-ს 96-ე მუხლის მე-6 პუნქტის შესაბამისად, რომლითაც განისაზღვრა ასევე ბავშვის კეთილდღეობასა და უფლებრივ მდგომარეობაზე მომუშავე მოხელეთა პროფილი. განყოფილების სტრუქტურის ორგანიზაციული მოწყობიდან გამომდინარე, არსებული სტრუქტურული ერთეული წარმოდგენილია 6 საშტატო ერთეულით, მათ შორის ერთი სოციალური მუშაკით. თითოეული პოზიციისათვის, განყოფილების მიერ გაიწერა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები მთავრობის დადგენილების შესაბამისად და შეიქმნა სამუშაო აღწერილობები. არსებულ ვაკანსიებზე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შესარჩევად, თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ 2021 წლის 16 ივნისს გამოცხადდა ღია კონკურსი, რომლის შედეგადაც საშტატო ერთეულების ნაწილი (სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი, ბავშვის დაცვის ინსპექტორი და ფსიქოლოგი) შეივსო და 3 პროფესიული მოხელე დაინიშნა მერიაში არსებულ ვაკანტურ პოზიციებზე, ხოლო პოზიციების ნაწილი დარჩა ვაკანტური. კონკურსის შედეგები საჯარო სამსახურის ბიუროს ინსტრუქციების თანახმად ასახული იქნა ბიუროს ადმინისტრირებულ ვებ-გვერდზე ([www.HR.gov.ge](http://www.HR.gov.ge)).

კონკურსის შედეგების გათვალისწინებით, დამდგარი საჭიროებებიდან გამომდინარე, მერიამ 2021 წლის 23 დეკემბერს, ვაკანტურ პოზიციებზე კვლავ გამოაცხადა ღია კონკურსი, რომელიც პროცედურებისა და კანონით დადგენილი ვადების გამო გადავიდა მომდევნო წელში და დასრულდა 2022 წელს.

„პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის N220 დადგენილების შესაბამისად, HR-განყოფილებამ შეიმუშავა და მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანებით დაამტკიცა მერიის მოხელეთა მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების წესი, რომლის მიხედვითაც საჯარო მოხელეთა მიერ 2021 წელში შესრულებული სამუშაოს შეფასების მეთოდად განისაზღვრა შეფასება შესრულებული სამუშაოსა და კომპეტენციების მიხედვით შემდეგი თანაფარდობით: შესრულებული სამუშაო -60%, კომპეტენციები - 40%, წელიწადში ერთხელ, წლის ბოლოს. ამავე დადგენილების მიხედვით, გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელე ექვემდებარება შეფასებას კვარტალში ერთხელ. წლის განმავლობაში ეტაპობრივად განხორციელდა წინა წელს გამოცხადებული კონკურსის შედეგად დანიშნულ იმ მოხელეთა კვარტალური შეფასებები, რომელნიც პირველად იქნენ დანიშნული საჯარო სამსახურში. ასევე, განყოფილების მიერ განხორციელდა მერიის საჯარო მოხელეთა მიერ შესრულებული სამუშაოს წლიური შეფასების შედეგების ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემა eHRMS-ში ასახვა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლის შესაბამისად.

„პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ“  საქართველოს მთავრობის №242  დადგენილების მე-4 მუხლის მეოთხე პუნქტის შესაბამისად, HR-განყოფილების მიერ შემუშავდა და საჯარო სამსახურის ბიუროში იქნა წარდგენილი  ინფორმაცია პროფესიული განვითარების ყოველწლიური გეგმით გათვალისწინებული  პროგრამების თაობაზე, კონკურსის შედეგად დანიშნულ მოხელეთა საჭიროებების გათვალისწინებით.

„პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ“  საქართველოს მთავრობის №242  დადგენილებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულების მიზნით, 2021 წლის 25 იანვარს სსიპ საჯარო აუდიტის ინსტიტუტთან გაფორმდა ორი ხელშეკრულება სატრენინგო მომსახურების გაწევის შესახებ და საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამის **პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების განვითარების კურსი** გაიარა მერიის ხუთმა სპეციალისტმა, ხოლო **მენეჯერული უნარები** ორმა პირველი რგოლის მენეჯერმა. ასევე, 2021 წლის 21 დეკემბერს, გაფორმებული იქნა ხელშეკრულება საჯარო აუდიტის ინსტიტუტთან და მერიის ჯანდაცვისა და სოციალური უზრუნველყოფის განყოფილების თანამშრომლებმა გაიარეს ტრენინგი თემაზე **„შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებები და მათთან კომუნიკაციის ეტიკეტი“**,ინსტიტუტთანთანამშრომლობის ფარგლებში დატრენინგდნენ მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის თანამშრომლები. ერთმა მოხელემ წარმატებით დაასრულა საჯარო სექტორში აუდიტორული მომსახურების გაწევის უფლების მოპოვების მსურველ პირთა სერტიფიცირების საკვალიფიკაციო კურსი და მიიღო შესაბამისი სერტიფიკატი. 2021 წლის 05 ოქტომბერს შპს „სამართლისა და მართლმსაჯულების ტრენინგ-ცენტრთან“ გაფორმებული ხელშეკრულების ფარგლებში მერიის იურისტმა გაიარა სასწავლო კურსი თემაზე „შრომითი უფლებები კერძო და საჯარო სამართალში“.

ა(ა)იპ მუნიციპალური სერვისების განვითარების სააგენტოს პროექტის „საქართველოს მუნიციპალიტეტებში ერთიანი ელექტრონული სერვისების დანერგვა და განვითარება“ ფარგლებში, თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტის მერია, 2021 წლის 14 დეკემბრიდან თანამშრომლობს სააგენტოსთან და დღეს უკვე სარგებლობს ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემით MSDA. საანგარიშო წლის განმავლობაში, მერიის თანამშრომელთა ინფორმირებულობისა და აღნიშნული პროგრამის შესაძლებლობების გაცნობის მიზნით სისტემატიურად ტარდებოდა ტრენინგები, რომელსაც ორგანიზებას უწევდა HR განყოფილება, აქტიურად თანამშრომლობდა სააგენტოს წარმომადგენლებთან და ტრენერებთან, ამუშავებდა და აწვდიდა საჭირო ინფორმაციას.

HR - განყოფილება სისტემატიურად უწევს კონსულტაციებს მერიის თანამშრომლებს მათ სამსახურეობრივ მდგომარეობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, ახდენს მერიის თანამშრომელთა პირადი საქმეებისა და საკადრო მოძრაობის ასახვას ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემა eHRMS-ში და გამუდმებით მუშაობს მის სრულყოფაზე პროგრამაში დამატებული ფუნქციონალური ცვლილებების შესაბამისად. ასევე, სისტემატიურად თანამშრომლობს საჯარო სამსახურის ბიუროსთან და აწვდის როგორც კანონით დადგენილ, ასევე მათ მიერ მოთხოვნილ ინფორმაციებს.

20 იანვარი, 2022 წელი

მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის HR

განყოფილების მიერ 2022 წელში გაწეული მუშაობის ანგარიში

თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის HR განყოფილებას საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში დასაქმების საკითხებზე დაეწერა 14 განცხადება, ყველა მათგანი იქნა განხილული და გაეცა შესაბამისი პასუხი.

ზემდგომი ორგანოებიდან, არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან და მოქალაქეებისგან მიმდინარე საკითხებზე შემოვიდა 21 წერილი. ყველა მათგანს გაეცა სათანადო პასუხი და გადაეგზავნა შესაბამის უწყებას/ადრესატს. მომზადდა პასუხი 16 შიდა დოკუმენტზე.

საანგარიშგებო პერიოდში, განყოფილების მიერ მომზადდა 456 ბრძანება პირად შემადგენლობაზე (სამსახურში მიღება, გათავისუფლება, გადაყვანა, მივლინება, შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება-შეწყვეტა, ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება, სამსახურიდან გათავისუფლება, წახალისება, მოვალეობის დაკისრება, შვებულება, საავადმყოფო ფურცელზე გასვლა და დაბრუნება, თანამდებობრივი სარგოს ცვლილება), 35 შრომითი და 106 ადმინისტრაციული ხელშეკრულება, გაიცა 23 ცნობა სამუშაო ადგილისა და თანამდებობრივი სარგოს შესახებ.

საქართველოს 2023 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ საქართველოს კანონის 24-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, საბაზო თანამდებობრივი სარგოს ცვლილების საფუძველზე რამაც თავისთავად გამოიწვია არსებული ხელფასების ცვლილება, განყოფილების მიერ მომზადდა საკითხი „თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტის მერიის საშტატო ნუსხის დამტკიცების, პროფესიულ საჯარო მოხელეთა თანამდებობრივი რანგებისა და თანამდებობრივი სარგოების ოდენობის განსაზღვრის შესახებ“ მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 22 დეკემბრის N193 დადგენილებაში საჭირო ცვლილებების შეტანის შესახებ, ახალი თანამდებობრივი სარგოები, მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად აისახა მერიის საშტატო ნუსხაში, რის შემდგომაც მომზადდა შესაბამისი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტები თითოეული მოხელის შრომის ანაზღაურების შესახებ.

სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის 2022 წლის გაზაფხული-შემოდგომის ნაკადისათვის სტაჟირების ბაზების ფორმირების მიზნით, HR-განყოფილების მიერ დამუშავდა და სსიპ -საჯარო სამსახურის ბიუროს გადაეგზავნა ინფორმაცია მერიაში არსებული სტრუქტურული ერთეულების საჭიროების მიხედვით სტაჟიორთა სავალდებულო კვოტის შესახებ. აღნიშნული პროგრამის ფარგლებში, ვაკანსიებზე რეგისტრაცია ხორციელდება სტაჟირების საიტის - www. stajireba.gov.ge.-ს მთავარ გვერდზე არსებული აქტივაციის პანელის დახმარებით. თუმცა აღნიშნული პროგრამის ფარგლებში, ისევე როგორც წინა წელს მერიას სტაჟიორი არ ჰყოლია.

თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტის მერიის მასშტაბით არსებულ ვაკანსიებზე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შესარჩევად, მერიის მიერ 2021 წლის 23 დეკემბერს და 2022 წლის 21 ივნისს გამოცხადდა ღია, ხოლო 2022 წლის 27 ივლისს შიდა კონკურსი, რომლის შედეგადაც 14 პროფესიული მოხელე დაინიშნა სხვადასხვა პოზიციაზე, ხოლო ერთი მათგანი დაწინაურდა. კონკურსის შედეგები საჯარო სამსახურის ბიუროს ინსტრუქციების თანახმად ასახული იქნა ბიუროს ადმინისტრირებულ ვებ-გვერდზე ([www.HR.gov.ge](http://www.HR.gov.ge)).

განყოფილება აქტიურად იყო ჩართული და მთელი წლის განმავლობაში მონაწილეობდა საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ორგანიზებული ტრენინგების ციკლში რომელიც ეხებოდა შეფასების სისტემის დახვეწას და გაუმჯობესებას. შედეგად, მიღებული რეკომენდაციების გათვალისწინებით, დამუშავდა და მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანებით დამტკიცდა მერიის მოხელეთა მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების წესის ახალი რედაქცია. ასევე, განყოფილების მიერ განხორციელდა მერიის საჯარო მოხელეთა მიერ შესრულებული სამუშაოს წლიური შეფასების შედეგების ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემა eHRMS-ში ასახვა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლის შესაბამისად.

„პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ“  საქართველოს მთავრობის №242  დადგენილების მე-4 მუხლის მეოთხე პუნქტის შესაბამისად, HR-განყოფილების მიერ შემუშავდა და საჯარო სამსახურის ბიუროში იქნა წარდგენილი  ინფორმაცია პროფესიული განვითარების ყოველწლიური გეგმით გათვალისწინებული  პროგრამების თაობაზე, კონკურსის შედეგად დანიშნულ მოხელეთა საჭიროებების გათვალისწინებით.

„პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ“  საქართველოს მთავრობის №242  დადგენილებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულების მიზნით, 2022 წლის 08 სექტემბერს და 05 ოქტომბერს სსიპ საჯარო აუდიტის ინსტიტუტთან გაფორმდა ორი ხელშეკრულება სატრენინგო მომსახურების გაწევის შესახებ და საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამის **პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების განვითარების კურსი** გაიარა მერიის ორმა სპეციალისტმა, ხოლო **მენეჯერული უნარები** ერთმა პირველი რგოლის მენეჯერმა. ასევე, 2022 წლის 06 ივნისს გაფორმებული ხელშეკრულების ფარგლებში, ინსტიტუტთან თანამშრომლობით დატრენინგდნენ მერიის ზედამხედველობისა და ინფრასტრუქტურის სამსახურების თანამშრომლები სამშენებლო დავების კუთხით; ინსტიტუტთანთანამშრომლობის ფარგლებში დატრენინგდნენ მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის თანამშრომლებიც. ასევე, 2022 წლის 02 ივნისის ხელშეკრულების საფუძველზე, მერიის HR განყოფილების სპეციალისტმა წარმატებით გაიარა სტრატეგიული HR კურსი, რომელიც გამიზნულია პრაქტიკოსი არმ სპეციალისტებისათვის და მოიპოვა შესაბამისი სერტიფიკატი. ელექტრონული ტენდერის შედეგად, შემფასებელთა და ექსპერტთა პროფესიული განვითარების ცენტრის სერტიფიკაციის ორგანოს მიერ ორგანიზებულ სერტიფიკაციის სქემაში ჩაერთო, ორი მოდული წარმატებით გაიარა და შესაბამისი კვალიფიკაცია - მატერიალური მოძრავი ქონებისა და უძრავი ქონების შემფასებლის წოდება მიიღო ერთმა მოხელემ.

„პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 22 მაისის N242 დადგენილების მოთხოვნა ეხება ყველა საჯარო დაწესებულებას და თვითმმართველობის ორგანოს, ქვემო ქართლში სახელმწიფო რწმუნებულის ინიციატივით, რეგიონის მუნიციპალიტეტებს შორის გაფორმდა შეთანხმება (მემორანდუმი) და HR განყოფილების მიერ გატარდა ყველა საჭირო ზომა/პროცედურა სატრენინგო მომსახურების ინტერმუნიციპალური შესყიდვისათვის. 2022 წლის 16 ნოემბერს, ელექტრონული ტენდერის შედეგად სსიპ ზურაბ ჟვანიას სახელობის სახელმწიფო ადმინისტრირების სკოლას შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ფარგლებში, საჯარო დაწესებულებაში (მერიაში) კონკურსის შედეგად პირველად დანიშნულმა 12 პროფესიულმა საჯარო მოხელემ გაიარა პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამის ტრენინგ-მოდულები **„მოხელის მენეჯერული უნარები“ (5 პირი)** და **„პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების განვითარების კურსი“ (7 პირი).**

HR - განყოფილება სისტემატიურად უწევს კონსულტაციებს მერიის თანამშრომლებს მათ სამსახურეობრივ მდგომარეობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, ახდენს მერიის თანამშრომელთა პირადი საქმეებისა და საკადრო მოძრაობის ასახვას ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემა eHRMS-ში და გამუდმებით მუშაობს მის სრულყოფაზე პროგრამაში დამატებული ფუნქციონალური ცვლილებების შესაბამისად. ასევე, სისტემატიურად თანამშრომლობს საჯარო სამსახურის ბიუროსთან და აწვდის როგორც კანონით დადგენილ, ასევე მათ მიერ მოთხოვნილ ინფორმაციებს.