



ბიულეტენი

სამეცნიერო ჟურნალის
„ქართული პოლიტიკა“,
სპეციალური გამოცემა



ეხატარინა ქარლავა

საჯარო სამსახურის რეფორმა
– სახელმწიფო პრიორიტეტი

2015 #19

სერია: საჯარო პოლიტიკა



მვირფასო მეგობრებო!

კარგი მმართველობა, ფართო საზოგადოებრივი ინტერესების გათვალისწინებით, სწორი, გონივრული გადაწყვეტილებების მიღება და მისი განხორციელების უზრუნველყოფაა. საჯარო ადმინისტრირების სფეროში სახელმწიფო, რეგიონული, უწყებრივი თუ ადგილობრივი მმართველობის დონეზე გადაწყვეტილებებს საჯარო მოხელეები იღებენ და იმაზე, თუ რამდენად აქტუალურ თემებს „წამოწვევენ“ ისინი განსახილველად, ზევრად და დამოკიდებული ქვეყნის მდგრადი პოლიტიკური და ეკონომიკური განვითარება. ჟურნალის სამეცნიერო რედაქცია მიესალმება და მხარს უჭერს თითოეული მოხელის მოსაზრებების, შეფასებების, დასკვნების სათანადოდ წარმოჩენას.

რედაქცია დადგენილი წესით გამოაქვეყნებს მათი ავტორობით მომზადებულ საჯარო გამოსვლების ტექსტებს - პარლამენტის სხდომებზე, სამთავრობო ან ადგილობრივ დონის მიხედვით, სამეცნიერო კონფერენციებზე, სემინარებზე; ასევე, რა თქმა უნდა, მათ მიერ გამოსაცემად მომზადებულ ცალკეულ სტატიებსა თუ წიგნებს.

ჩვენი მთავარი ამოცანაა, ნებისმიერი რანგის საჯარო მოხელის, პოლიტიკოსის არცერთი ღირებული, ინოვაციური, მეცნიერულად დასაბუთებული მოსაზრება ან მოვლენათა სიღრმისეული ანალიზი არ დარჩეს განხილვის, გასაჯაროების გარეშე, რადგან ამან, შეიძლება, სერიოზულად დააზარალოს როგორც სახელმწიფო, ისე საზოგადოებრივი ინტერესები. „ქართული პოლიტიკის“ რედაქცია ღია თანამშრომლობისთვის და მოგმართავთ სახელმწიფო მოხელეებს, პოლიტიკოსებს - ნუ მოერიდებით საკუთარი პოზიციის საჯაროდ დაფიქსირებას და გადმოაგზავნეთ სათანადოდ რედაქტირებული ნაშრომი შემდეგ ელექტრონულ მისამართზე: info@georgianpolitics.com.

გამოცემების ციფრული ვერსია საჯარო სამსახურის ბიუროს დახმარებით უსასყიდლოდ პერსონალურად მიეწოდებათ სახელმწიფო და საზოგადოებრივ-პოლიტიკურ ორგანიზაციებში დასაქმებულებს, საქმიანი წრეების წარმომადგენლებს, მეცნიერებს, წარჩინებულ სტუდენტებს. აგრეთვე ის განთავსდება ჟიული შარტავას სახელმწიფო პოლიტიკის და მართვის სადოქტორო სკოლის პოლიტიკური ლიტერატურის ბიბლიოთეკის ვებ-გვერდზე - www.politlibrary.ge.

ამჯერად რედაქცია ცალკე ბროშურის სახით გამოსცემს საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის ეკატერინე ქარდავას ნაშრომს „საჯარო სამსახურის რეფორმა - სახელმწიფო პრიორიტეტი“.

ყველამ ერთად შევუწყით ხელი „კარგი მმართველობის“ განხორციელებას საქართველოში.



ექატერინე ქარდავა
საჯარო სამსახურის
რეფორმა — სახელმწიფო
პრიორიტეტი



გამომცემელი: ქიული შარტავას სახელმწიფო
პოლიტიკის და მართვის საღონებორო სკოლა

საჯარო სამსახურის რეფორმა არის დემოკრატიული სახელმწიფოს მშენებლობის და ეფექტური მმართველობის განხორციელების მნიშვნელოვანი ელემენტი. საქართველოში საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება თანამედროვე გამოწვევების შესაბამისად ყოველთვის აქტუალური თემა იყო, თუმცა დაგეგმილი რეფორმატორული ნაბიჯები სისტემური ცვლილებების უზრუნველყოფის მიზნით წლების განმავლობაში ვერ ხორციელდებოდა და მხოლოდ ფრაგმენტულ ხასიათს ატარებდა.

2012 წლის არჩევნების შემდეგ ხელისუფლებამ გამოხატა ურყევი ნება საჯარო სამსახურის რეფორმის შესახებ და აღნიშნული მიზნის უზრუნველსაყოფად შეიქმნა უწყებათაშორისი საკოორდინაციო საბჭო, რომელსაც საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის შემუშავება დაევალა. ინიციატივას მხარს უჭერდა არასამთავრობო სექტორი და დონორი ორგანიზაციები (განსაკუთრებით აღსანიშნავია USAID, ევროკავშირის SIGMA, NATO PDP, GIZ -ის კონტრიბუცია). ინიციატივის წარმატებით განხორციელების მიზნით კონცეფციის მომზადებაში ჩაერთნენ საერთაშორისო ექსპერტები და საქართველოს აკადემიური სექტორის წარმომადგენლები; შეიქმნა სამუშაო ქვეჯგუფები, რომლებსაც დაევალათ სექტორულად განხორციელებინათ საჯარო სამსახურში არსებული პრობლემების მოძიება, იდენტიფიცირება, განზოგადება და თანამედროვე გამოწვევების შესაბამისი საჯარო სამსახურის რეფორმისათვის აუცილებელი საკითხების ფორმულირება. საკოორდინაციო საბჭოსა და ქვეჯგუფების მუშაობა წელიწადნახევრის განმავლობაში ინტენსიურად

მიმდინარეობდა. აღნიშნულ პროცესს კოორდინაციას უწევდა საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაცია.

პირველ ეტაპზე განზოგადებულ იქნა საჯარო სამსახურის მიმართ არსებული გამოწვევები. დადგინდა, რომ საქართველოში აუცილებელი იყო ეფექტური და ეფექტიანი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება, რომელიც მერიტოკრატიულ პრინციპზე იქნებოდა დაფუძნებული და უზრუნველყოფდა პროფესიონალიზმის წახალისებას, ხელშეწყობასა და დაფასებას. საჯარო სამსახურის რეფორმა გრძელვადიან პერსპექტივაში უნდა წარმართულიყო სამართლებრივი და ინსტიტუციონალური გარემოს გაუმჯობესების გზით და უნდა შექმნილიყო სისტემა, სადაც არ იარსებებდა მიკერძოებულობა, არაეთიკური ქცევა და კორუფცია. გამართული და გამჭვირვალე საჯარო სამსახურის სისტემის ჩამოყალიბება მიჩნეულ იქნა სახელმწიფოსადმი მოსახლეობის ნდობის ამაღლების საფუძველად. მნიშვნელოვან გამოწვევად აღიარებულ იქნა საჯარო სამსახურის ისეთი სისტემის ჩამოყალიბება, სადაც პოლიტიკური და ადმინისტრაციული ნაწილი დასაქმებულებისა მკაფიოდ განსხვავდება ერთმანეთისაგან, როგორც ფუნქცია-მოვალეობების განხორციელების, ასევე პასუხისმგებლობის ხარისხის კუთხით. აუცილებელ მიზნად განისაზღვრა საქართველოში საჯარო სამსახურის ისეთი სისტემის შექმნა, რომელიც, საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით, უპასუხებდა ქვეყნის კონკრეტულ საჭიროებებს.

საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციაზე მუშაობის შედეგად საკოორდინაციო საბჭოსა და ქვეჯგუფების მიერ განზოგადებულ იქნა ის მნიშვნელოვანი პრობლემები,



რომელიც თანამედროვე საქართველოს საჯარო სამსახურის სისტემას აქვს. კერძოდ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში არსებული განმარტებები მეტად ბუნდოვნად და არასრულყოფილად იქნა მიჩნეული. გაურკვეველი იყო საჯარო სამსახურის ფარგლები, საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი კანონმდებლობის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე გავრცელების აუცილებლობა და საჭიროების ხარისხი; არასაკმარისად იყო ფორმულირებული საჯარო მოსამსახურის ცნება, სამსახურში მიღების წესები, რომლებიც ვერ უზრუნველყოფდა ამ პროცესში ნეპოტიზმისა და ფავორიტიზმისაგან აბსოლუტურ დაცვას; მოქმედი კანონმდებლობა არ შეიცავდა საჯარო თანამდებობათა უნიფიცირებული კლასიფიკაციის წესს, საჯარო მოხელეთა შორის კონკურენტუნარიანი გარემოს პირობებში

კარიერული ზრდის შესაძლებლობას; საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარებისათვის აუცილებელი სისტემის ჩამოყალიბებისათვის არ ქმნიდა საკმარის სამართლებრივ საფუძვლებს; ამასთან, მოქმედი კანონმდებლობა არ უზრუნველყოფდა საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთა უფლების დაცვის სამართლიან მექანიზმებს; არ შეიცავდა დისციპლინური წარმოების მარეგულირებელ წესებს და საჯარო მოხელეთა უფლებებისა და მოვალეობების მკაფიო სამართლებრივ ჩარჩოს. არსებული სიტუაციის ანალიზის შედეგად ყველაზე მძიმე მოცემულობას წარმოადგენდა საჯარო სამსახურის და თავად საჯარო მოხელის პოლიტიკური ზეგავლენისაგან დაცვის გარანტიების არარსებობა, საჯარო მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლების არასამართლიანი წესები და საჯარო სამსახურში მოტივაციის თანამედროვე მიდგომების არარსებობა.

სწორედ ეს იდენტიფიცირებული პრობლემები და ასევე ზემოაღნიშნული გამოწვევები ერთობლიობაში გარდაუვალს ხდიდა კონკრეტული ნაბიჯების გადადგმის აუცილებლობას საჯარო სამსახურის რეფორმირების მიზნით. კონცეფციაზე მომუშავე ჯგუფებისა და საკოორდინაციო საბჭოს მიერ მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება საჯარო სამსახურის რეფორმის ათი ძირითადი მიმართულებით განხორციელების აუცილებლობის შესახებ. ამასთან, უნდა მომხდარიყო “საჯარო სამსახურის შესახებ” ახალი კანონის პროექტის შემუშავება და არა მოქმედ კანონში ცვლილებების პროექტისა, ვინაიდან 1997 წელს მიღებულ მოქმედ კანონში ფრაგმენტული ცვლილებების განხორციელება ვერ უზრუნველყოფდა საჯარო სამსახურის ერთიან სისტემურ რეფორმას.



ყოველივე ზემოაღნიშნული საფუძვლად დაედო საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის შემუშავებას, რომელიც საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცდა 2014 წლის 19 ნოემბერს. კონცეფციის შინაარსი ემყარება თანამედროვე დასავლეთის წამყვანი ქვეყნების გამოცდილებას საჯარო სამსახურის რეფორმის შესახებ და მოიცავს 10 ძირითად კატეგორიას, რომლის შესაბამისადაც უნდა განხორციელდეს საქართველოში საჯარო სამსახურის რეფორმა. ეს კატეგორიებია:

1. **საჯარო სამსახურის განმარტება** - აღწერილია საჯარო სამსახურის კანონმდებლობის ძირითადი ამოცანები. იდენტიფიცირებულია ის პრინციპული მიდგომა, რომლის შესაბამისადაც უნდა განისაზღვროს საჯარო სამსახურის ცნება და გაიმიჯნოს საჯარო სამსახური სხვა სახის საქმიანობისგან.

2. **საჯარო სამსახურის საზღვრები** - მოცემულია თანამდებობების ის კატეგორია, რომელზეც ვრცელდება საჯარო სამსახურის კანონმდებლობა, ასევე ის პოზიციები, რომლებიც სხვა კანონმდებლობის რეგულირების ქვეშ იმყოფება. ასევე, ფორმულირებულია საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი კანონმდებლობის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე გავრცელების აუცილებლობა და ფარგლები.

3. **საჯარო სამსახურის მართვის, კოორდინაციისა და ზედამხედველობის ცენტრალიზებული სისტემა** - მოცემულია სამთავრობო უწყებებს შორის საჯარო სამსახურის მართვასთან დაკავშირებული ინფორმაცია. კერძოდ, საჯარო სამსახურის, როგორც ერთიანი სისტემის მართვისა და კოორდინაციის, განმახორციელებელ უწყებად მიჩნეულია საჯარო სამსახურის ბიურო.

4. **კლასიფიკაციის სისტემა** - მოცემულია კრიტერიუმები, რომელთა საშუალებით შესაძლებელია საჯარო სამსახურის თანამდებობების სისტემისა და ჰორიზონტალური და ვერტიკალური თანამდებობრივი გადაადგილებების მართვა. ამასთან, ხაზგასმითაა წარმოჩენილი საჯარო სამსახურში არსებულ თანამდებობათა კლასიფიკაციის უნიფიცირებული წესის აუცილებლობა.

5. **ანაზღაურების სისტემა** - აღწერილია ფულადი და არაფულადი ანაზღაურების სქემა, რომელიც შესაბამისობაშია კლასიფიკაციის სისტემასთან. დეტალურადაა ფორმულირებული ის მიდგომები, რაზეც უნდა დამყარდეს საჯარო სამსახურის სისტემაში თანამდებობრივი სარგოების რეფორმირება.

6. საჯარო სამსახურში მიღება - აღწერილია საჯარო სამსახურში მიღების გზები და პირობები (მათ შორის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, გამოსაცდელი ვადა, ა.შ.) აღნიშნულ პროცესებში ნეპოტიზმისა და ფავორიტიზმისაგან თავის დაზღვევის მიზნით, წარმოჩენილია სერტიფიცირების აუცილებლობა.

7. საჯარო მოხელეების მართვა - აღწერილია ადამიანური რესურსების მართვის მთლიანი ციკლის რეგულაციები სამსახურში აყვანიდან გათავისუფლებამდე, მათ შორის, შეფასება, თანამდებობრივი გადაადგილება, დაწინაურება, პენსიაზე გასვლის დაგეგმვა და სხვა პროცესები, რომელთა მიზანია საჯარო სამსახურის პოტენციალის გაზრდა ადამიანური რესურსების მართვის თვალსაზრისით.

8. საჯარო მოხელეების უფლება-მოვალეობები - აღწერილია საჯარო მოხელეების უფლებები, ვალდებულებები, აგრეთვე, მოცემულია ინფორმაცია დისციპლინური წარმოებისა და სახდელეების შესახებ.

9. სწავლება და კვალიფიკაციის ამაღლება - მოცემულია ინფორმაცია საჯარო მოხელეების შესაძლებლობების განვითარებასთან დაკავშირებით. ხაზგასმულია პროფესიული განვითარების ერთიანი სისტემის დანერგვის აუცილებლობის საკითხი.

10. თანასწორობა საჯარო სამსახურში - აღწერს თანასწორობის უზრუნველყოფისა და მონიტორინგის საშუალებებს (მაგალითად, სამსახურში აყვანისა და დაწინაურების პროცესში, ასევე სამუშაო გარემოსა და გადაწყვეტილებების მიღების თვალსაზრისით).



საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის იმპლემენტაცია დაევალა საჯარო სამსახურის ბიუროს, რომელიც, ამავე კონცეფციის თანახმად, საჯარო სამსახურის სისტემის მართვისა და კოორდინაციის უწყებად იქნა მიჩნეული.

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

თავდაპირველად მთავრობის ადმინისტრაციისა და საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მოხდა იდენტიფიცირება იმ პროექტებისა, რომლებიც უნდა განხორციელებულიყო საკანონმდებლო რეგულაციების შექმნის გზით და გაიმიჯნა



აღნიშნული საქმიანობა იმ ტექნიკური ნაბიჯებისგან, რომლებიც შესაძლებელი იყო, გადაგვედგა კონკრეტული საკანონმდებლო რეგულირების გარეშე. მაგალითად, საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი ახლებური ნორმების არარსებობის გამო შეუძლებელი იყო სერთიფიცირების ჩატარება, მოტივაციის თანამედროვე სისტემის დანერგვან, თუნდაც, შეფასების სისტემის დანერგვა. სწორედ ამიტომ გადაუდებელ აუცილებლობას წარმოადგენდა ახალი კანონის პროექტის შემუშავება, რომელსაც უნდა შეექმნა მყარი სამართლებრივი საფუძველი საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციით გათვალისწინებული სხვადასხვა აქტივობის განხორციელების უზრუნველსაყოფად.

2014 წლის დეკემბერში შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი, რომელშიც ჩართულნი იყვნენ როგორც საჯარო სამსახურის

ბიუროს, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს წარმომადგენელი, ასევე ქართველი და უცხოელი ექსპერტი. სამუშაო ჯგუფის საქმიანობას ინტელექტუალური და ტექნიკური კუთხით მხარს უჭერდა ევროკავშირის წარმომადგენლობა, ასევე ნატოს პროფესიული განვითარების პროგრამა. ჩვენი ერთობლივი ხუთთვიანი მუშაობის შედეგად თავდაპირველად შეიქმნა კანონპროექტის პირველადი ვერსია, რომელიც გასაცნობად წარედგინა საზოგადოებას. მოეწყო რვა საჯარო განხილვა სხვადასხვა ფოკუს ჯგუფებთან მათი შენიშვნებისა და რეკომენდაციების გაზიარების მიზნით. აღნიშნული საჯარო განხილვები ჩატარდა არასამთავრობო სექტორთან, სამთავრობო უწყებების წარმომადგენლებთან, თვითმმართველობის წარმომადგენლებთან, აკადემიურ სექტორთან, სასამართლო ხელისუფლების წარმომადგენლებთან, საჯარო სამართლის იურიდიული პირების წარმომადგენლებთან, ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელ პირებთან საჯარო სამსახურში და, რაც მთავარია, დონორ ორგანიზაციებთან. განხილვები მიმდინარეობდა დისკუსიის რეჟიმში, რაც ხშირ შემთხვევაში გვამლევდა შესაძლებლობას, უფრო კარგად წარმოგვეჩინა ახალი კანონპროექტით გათვალისწინებული სიახლეები და ადეკვატურად მიგველო ჩვენი პარტნიორების რჩევები და რეკომენდაციები კანონპროექტის შინაარსთან დაკავშირებით.

წარმატებული საჯარო განხილვების დასრულების შემდეგ კიდევ ერთხელ დამუშავდა კანონპროექტის ტექსტი, გადაიხედა მთელი რიგი ახლებური სამართლებრივი ინსტიტუტები და საბოლოო პროექტი 2015 წლის 3



ივლისს წარედგინა საქართველოს მთავრობას. მთავრობის მიერ პროექტის მოწონების შედეგად კანონპროექტი გადაგზავნილ იქნა საქართველოს პარლამენტში, რომელმაც 2015 წლის 27 ოქტომბერს მესამე მოსმენით მიიღო კანონი “საჯარო სამსახურის შესახებ”.

აუცილებლად მიმაჩნია, ორიოდ სიტყვით ყურადღება გავამახვილო იმ სიახლეებზე, რასაც ამკვიდრებს ახალი კანონი “საჯარო სამსახურის შესახებ”. უპირველეს ყოვლისა აღსანიშნავია, რომ კანონმა შექმნა მყარი სამართლებრივი საფუძველი, რომელზეც უნდა დაშენდეს შემდგომ საჯარო სამსახურის სისტემა. იგი გვამლევს შესაძლებლობას, საქართველოში ჩამოყალიბდეს თანამედროვე დასავლური სტანდარტის შესაბამისი საჯარო სამსახურის სისტემა.

ყველაზე დიდი მიღწევა, რომელსაც ახალი კანონის შინაარსით ვიღებთ, არის საჯარო სამსახურში პოლიტიკური და ადმინისტრაციული საქმიანობის ურთიერთგამიჯვნა. აღნიშნული სიახლე ეფუძნება კანონის მიერ

საჯარო სამსახურისა და სახელმწიფო სამსახურის ურთიერთგამიჯვნის აუცილებლობის წარმოჩენას.

ახალი კანონი “საჯარო სამსახურის შესახებ” ახლებურად წარმოადგენს საჯარო სამსახურის სისტემას და მკაფიოდ ასხვავებს ერთმანეთისაგან სახელმწიფო სამსახურსა და საჯარო სამსახურს. სახელმწიფო სამსახურად მოიაზრებს შრომით ურთიერთობას საქართველოს სახელმწიფოსა და ავტონომიური რესპუბლიკების იმ დაწესებულებებში, რომლებიც კანონმდებლობის საფუძველზე ახორციელებენ საკანონმდებლო, აღმასრულებელ და სასამართლო ხელისუფლებას, სახელმწიფო ზედამხედველობას და კონტროლს, ხოლო საჯარო მოსამსახურედ მიიჩნევენ სახელმწიფო სამსახურში დასაქმებულ იმ პირებს, რომელთა სამართლებრივი სტატუსი და უფლებამოსილება განსაზღვრულია შესაბამისი საკანონმდებლო აქტით. ამასთანავე, კანონი შეიცავს დეტალურ ჩამონათვალს პოლიტიკური თანამდებობის პირებისა, რომელთა საქმიანობაც არ ითვლება საჯარო სამსახურად.

საჯარო სამსახურად მიჩნეულია ასევე საქმიანობა ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებებში და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული კატეგორიის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში (გამონაკლისს წარმოადგენს კულტურულ, საგანმანათლებლო-სამეცნიერო, სასპორტო, რელიგიურ და წევრობაზე დაფუძნებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, რომლებშიც საქმიანობაც არ ჩაითვლება საჯარო სამსახურად). სახელმწიფო სამსახურიდან საჯარო სამსახურის გამოყოფა აუცილებელია იმისათვის, რომ საჯარო სამსახური



თავისუფალი იყოს საკანონმდებლო, მართლმსაჯულებისა და პოლიტიკური შინაარსის საქმიანობის განხორციელებისგან. ამ ლოგიკით საკანონმდებლო ორგანოში დეპუტატის საქმიანობა ნიშნავს სახელმწიფო სამსახურს, ხოლო პარლამენტის აპარატის საქმიანობა - საჯარო სამსახურს; სასამართლო ხელისუფლებაში მოსამართლის საქმიანობა ნიშნავს სახელმწიფო სამსახურს, ხოლო სასამართლოს აპარატის საქმიანობა - საჯარო სამსახურს; აღმასრულებელ ხელისუფლებაში მინისტრისა და მოადგილეების საქმიანობა ნიშნავს სახელმწიფო სამსახურს, ხოლო სამინისტროს აპარატის საქმიანობა - საჯარო სამსახურს; თვითმმართველობაში მერის, გამგებლისა და საკრებულოს წევრის საქმიანობა ნიშნავს პოლიტიკურ საქმიანობას, ხოლო თვითმმართველობის აპარატის საქმიანობა - საჯარო სამსახურს.

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

საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელეების გარდა საქმიანობენ შრომითი ხელშეკრულებითა და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები, რომელთა სამართლებრივი სტატუსი და მათზე ახალი კანონის მოქმედების წესი დეტალურად არის რეგულირებული.

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

კანონპროექტით ასევე ხდება ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების ინსტიტუტის

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

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

გარდა ზემოაღნიშნულისა, ახლებურად წესრიგდება საჯარო სამსახურში მიღების წესი. პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობისათვის დადგინდება აუცილებელი დოკუმენტების წარდგენის ვალდებულება, მათ შორის, სერტიფიკატის, რომელიც წარმოადგენს პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დასაქმების მსურველთა (გარდა მოქმედი და ყოფილი პროფესიული საჯარო მოხელისა) აუცილებელი ზოგადი

უნარების/ცოდნის დამადასტურებელ დოკუმენტს და რომლის გაცემაც მოხდება მხოლოდ სერტიფიცირების წარმატებით გავლის შედეგად, რაც უზრუნველყოფს საჯარო სამსახურში დასაქმების გამჭვირვალობის გაზრდას და გამორიცხავს ნეპოტიზმს.

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

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

პროფესიულ საჯარო მოხელეთა კონკურსის ჩატარების უზრუნველსაყოფად საჯარო დაწესებულებაში შეიქ-

მნება საკონკურსო კომისია, რომლის თავმჯდომარე დაინიშნება საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის მიერ. დაწესებულების ხელმძღვანელს ადარ ექნება უფლებამოსილება, იყოს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე. გამჭვირვალობის უზრუნველყოფის მიზნით, ბიუროს უფროსის დავალებით, ბიუროს წარმომადგენელს უფლება ექნება, დაესწროს მიმდინარე კონკურსს ნებისმიერ საჯარო დაწესებულებაში. სიახლეს წარმოადგენს ასევე პროფესიული საჯარო მოხელის სტატუსის არმქონე პირის პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე სავალდებულოდ გამოსაცდელი ვადით (12 თვე) მიღება. ყოველივე ზემოაღნიშნული სიახლე საკონკურსო პროცედურების სიახლეების თაობაზე კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს საჯარო სამსახურში ჩასატარებელი კურსების პოლიტიკური გავლენისაგან განთავისუფლებისკენ გადადგმულ ნაბიჯს. კერძოდ, სერთიფიცირება და საკონკურსო კომისიების დაკომპლექტების ახლებური წესი ფაქტიურად გამორიცხავს ყოველგვარ ფავორიტიზმს და ნეპოტიზმს აღნიშნულ პროცესში და დაწესებულების ხელმძღვანელის ჩარევის შესაძლებლობას საკადრო საკითხებში პოლიტიკური თუ სუბიექტური შეხედულებების მიხედვით.

ახალი კანონი მთელ რიგ სამართლებრივ რეგულაციებს აწესებს პროფესიული საჯარო მოხელის კარიერის მართვის, მათ შორის, პროფესიული საჯარო მოხელის გადაყვანის, მოხელის კარიერული განვითარების, დროებითი ფუნქციის დაკისრების, მობილობის წესისა და პირობების შესახებ. კარიერის მართვის ზემოხსენებული ინსტრუმენტების დანიშნულებას წარმოადგენს სახელმწიფოს მხრიდან პროფესიულ საჯარო მოხელეზე ზრუნვის ვალდებულება.

ამ მხრივ საინტერესოა გადაყვანის ინსტიტუტი, რომელიც, პროფესიული საჯარო მოხელის ინტერესებისა და ასევე საჯარო ინტერესებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია, განხორციელდეს იმავე რანგისა და თანამდებობის შესატყვისი ფუნქციურად სხვა უფლებამოსილებების დაკისრების გზით იმავე საჯარო დაწესებულებაში ან მის სისტემაში. ამისი საფუძველი შეიძლება იყოს პროფესიული საჯარო მოხელის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო შესაბამისი სამუშაო პირობების შექმნა, ასევე საჯარო დაწესებულების ორგანიზაციული უზრუნველყოფა.

კანონი ახლებურად განსაზღვრავს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციისა და შერწყმის წესს, თითოეული ამ სამართლებრივი მოვლენის შინაარსსა და მიზანს. რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციისა და შერწყმის პროცესში პროფესიული საჯარო მოხელეების ინტერესების დაცვის მიზნით გათვალისწინებულია მობილობის ინსტიტუტი. საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია და შერწყმა ხდება საფუძველი შემცირებული პროფესიული საჯარო მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში მობილობით გადაყვანისა მისი თანამდებობის ეკვივალენტურ ან უფრო დაბალ თანამდებობაზე. ასევე გათვალისწინებულია რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციისა და შერწყმის საფუძველზე გათავისუფლებული პროფესიული საჯარო მოხელეების რეზერვში ჩარიცხვის წესიც, თუ მობილობით მათი გადაყვანა ვერ ხერხდება. პროფესიული საჯარო მოხელის რეზერვში ყოფნის ზღვრულ ვადად დგინდება 2 წელი და განისაზღვრება ზემოაღნიშნული საფუძველით, რეზერვში ჩარიცხული პირებისათვის 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს გადახდის ვალდებულება. ამასთან, რეზერვში

ჩარიცხულ პროფესიულ საჯარო მოხელეს უფლება ენიჭება, მონაწილეობა მიიღოს საჯარო სამსახურში გამოცხადებულ დახურული კონკურსებში.

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

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

ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს პროპორციული დამატებითი შესვენებით.

ასევე დგინდება წახალისების ფორმები პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შედეგების შესაბამისად მადლობის გამოცხადების, ფულადი ჯილდოს მიცემის ან ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოვებით.

მნიშვნელოვან სიახლეს წარმოადგენს კანონით განსაზღვრული დისციპლინურ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული წარმოების წესი. განმარტებულია დისციპლინური გადაცდომა, წარმოების მიზანი, პრინციპები და დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩამდენი პირის უფლებები და მოვალეობები. დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძვლებად მიჩნეულია პროფესიული საჯარო მოხელის განცხადება ან/და საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის ვალდებულება. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელ ერთეულად განისაზღვრება საჯარო დაწესებულების სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეული, ხოლო საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ენიჭება ასევე უფლებამოსილება, საჭიროების შემთხვევაში, შექმნას დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისია. კანონი განსაზღვრავს მძიმე და მსუბუქი დისციპლინური გადაცდომის სახეებს და აწესებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგ ზომებს: გაფრთხილება, წერილობითი საყვედური, თანამდებობრივი სარგოს დაკავება 10%-დან 50%-მდე ერთიდან 6 თვემდე ვადით და სამსახურიდან გათავისუფლება. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული იქნება მხოლოდ მძიმე დისციპლინური გადაცდომისათვის.

ახალი კანონი “საჯარო სამსახურის შესახებ” შეიცავს პროფესიული საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების აბსოლუტურ და დისკრეციულ საფუძვლებს; განსაზღვრავს თითოეული მათგანის შინაარსს და დისკრეციული საფუძვლების შემთხვევაში გადაწყვეტილების მიღების შესაბამის წესს. პროფესიული საჯარო მოხელის განცხადება გათავისუფლების შესახებ არ იქნება მისი სამსახურიდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლების საფუძველი. დაწესებულების ხელმძღვანელს უფლება არ ექნება აღნიშნულ შემთხვევაში გაათავისუფლოს პირი სამსახურიდან განცხადების რეგისტრაციიდან 14 სამუშაო დღის გასვლამდე. პირადი განცხადების საფუძველზე პროფესიული საჯარო მოხელის დაუყოვნებლივ გათავისუფლება შესაძლებელი იქნება მხოლოდ მის მიერ შესაბამისი მოთხოვნის წარდგენის შემთხვევაში, თუ აღნიშნული საფრთხეს არ შეუქმნის საჯარო დაწესებულების ნორმალურ ფუნქციონირებას.

კანონი შეიცავს როგორც კონკურსში მონაწილე პირის, ასევე პროფესიული საჯარო მოხელის, შრომითი და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებებით დასაქმებული პირების უფლების დაცვის სამართლებრივ საფუძვლებს. კონკურსში მონაწილე პირს ენიჭება უფლება, მიმართოს სასამართლოს საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით; ხოლო პროფესიულ საჯარო მოხელეს ენიჭება უფლებამოსილება, სამსახურებრივ საკითხებზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება, გაასაჩივროს საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში სასამართლოში სარჩელის შეტანამდე ზემდგომ ორგანოში

ადმინისტრაციული წესით გასაჩივრების ვალდებულების დაწესების მიზანია სამოხელეო-სამართლებრივი დავების განხილვაროგორც მიზანშეწონილობის, ასევე კანონიერების გადამოწმების გზით. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა უფლების დაცვა გათვალისწინებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით; ხოლო ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა უფლების დაცვა - ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით.

მოკლედ ფორმულირებული ეს სიახლეები, რომელსაც ახალი კანონი “საჯარო სამსახურის შესახებ” ამკვიდრებს, ამოქმედდება 2017 წლის 1 იანვრიდან. კანონის ამოქმედების თარიღად 2017 წლის 1 იანვრის მიჩნევა განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ მხოლოდ საკანონმდებლო სიახლეებითა და საფუძვლებით საჯარო სამსახურის რეფორმის იმპლემენტაცია სრულად ვერ განხორციელდებოდა. დამატებით საჭიროა მთელი რიგი რეფორმატორული ტექნიკური ნაბიჯების გადადგმა და განხორციელება, რომელიც, საკანონმდებლო ცვლილებების პარალელურად, ჩვენს ქვეყანაში შექმნის ერთიანი საჯარო სამსახურის ახალ სისტემას. ამ მიზნით, 2016 წლის განმავლობაში მთავრობის მიერ შესამუშავებელი და დასამტკიცებელია მთელი რიგი კანონქვემდებარე აქტებისა, რომლებიც კანონის სრულად ამოქმედებასთან ერთად უნდა შევიდეს ძალაში; და ჩასატარებელია ისეთი მნიშვნელოვანი ღონისძიებები, როგორცაა საჯარო დაწესებულებათა ფუნქციური ანალიზი და საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთა ტრენინგები ახალი კანონის შინაარსისა და პრინციპების უკეთ შესწავლის და პრაქტიკაში დაუბრკოლებლად განხორციელების მიზნით.



აღნიშნულიდან გამომდინარე, საჯარო სამსახურის ბიურომ საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციასთან ერთად დაიწყო მთელი რიგი ტექნიკური სამუშაოები საჯარო სამსახურის მთლიანი სისტემის ამპროცესებისთვის მომზადების მიზნით. 2015 წლის ბოლომდე განხორციელდება სამინისტროების ფუნქციური ანალიზი; იქმნება საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთა სამუშაო აღწერილობები ერთიანი სტანდარტის შესაბამისად, რომლის მონაცემებზე დაყრდნობითაც შეიქმნება მომავალ წელს საჯარო მოხელეთა ერთიანი რანგირების უნიფიცირებული კლასიფიკატორი.

აქტიურად მიმდინარეობს და 2016 წლის განმავლობაში განხორციელდება ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემის დანერგვა საჯარო დაწესებულებებში, რომლებშიც მოხდება საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთა მონაცემების ასახვა და რომლის მეშვეობითაც განხორციელდება ადამიანური რესურსების მართვის მნიშვნელოვანი პროცესები ელექტრონულად კანონის ამოქმედებისთანავე.



პარალელურ რეჟიმში საჯარო სამსახურის ბიურო ატარებს ტრენინგებს და 2016 წლის განმავლობაში გააგრძელებს საჯარო მოხელეთა გადამზადებას საჯარო სამსახურის ეთიკის, მამხილებელთა დაცვის, ადამიანური რესურსების მართვის, შეფასებისა და სხვა მნიშვნელოვანი თემატიკის ირგვლივ. მიზნობრივად გადამზადდება ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი პირები და მენეჯერები იმ საკითხებში, რომლებიც სიახლეების სახით ფორმულირებულია ახალი კანონის მიერ.

საჯარო სამსახურის ერთიანი მიუკერძოებელი, სამართლიანი და გამჭვირვალე სისტემის დასაწერად ხორციელდება მთელი რიგი სამართლებრივი და ტექნიკური პროექტები საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის რისკების შემცირების მიზნით; ინერგება თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემა; იქმნება საზოგადოების საჯარო სამსახურში მიმდინარე პროცესებში აქტიურად მონაწილეობისათვის აუცილებელი პლატფორმები.

საჯარო სამსახურის რეფორმის განხორციელების გზაზე საქართველოს ხელისუფლება აქტიურად თანამშრომლობს არასამთავრობო სექტორთან და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან. 2012 წლის არჩევნებიდან დღემდე საჯარო სამსახურის ბიურო ეცნობა სხვა ქვეყნების გამოცდილებას საჯარო სამსახურის რეფორმის საკითხებზე და ატარებს საქართველოში მთელ რიგ სემინარებსა და კონფერენციებს ჩვენი საუკეთესო პრაქტიკის საერთაშორისო მასშტაბით წარმოჩენის მიზნით.

ყოველივე ზემოაღნიშნული კიდეც ერთხელ ხაზს უსვამს ხელისუფლების ურყევ ნებას, განხორციელდეს საჯარო სამსახურის რეფორმა ჩვენს ქვეყანაში თანამედროვე გამოწვევების შესაბამისად. ამასთან, საჯარო სამსახურის რეფორმის წარმატებულად დაგვირგვინებისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს თითოეული მოქალაქის, საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირის, არასამთავრობო სექტორის და დონორი ორგანიზაციების ჩართულობას. ერთიანი, მიუკერძოებელი, სამართლიანი და პოლიტიკისაგან თავისუფალი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება ქვეყნის წინსვლის და ევროპულ და ევროატლანტიკურ სივრცეში ინტეგრაციის მნიშვნელოვანი წინაპირობაა. ვფიქრობთ, რომ სწორი, თანმიმდევრული და სამართლებრივ ჩარჩოებში მოქცეული რეფორმატორული ნაბიჯებით შევქმნით თანამედროვე, მიმზიდველ, პროფესიულ და სამართლიან საჯარო სამსახურს, რომლის მიმართაც აუცილებლად იარსებებს ნდობა საზოგადოების მხრიდან, და ისიც აქტიურად ჩადგება ხალხისა და ქვეყნის ღირსეულ სამსახურში.

ავტორის მოკლე ბიოგრაფია

ეკატერინე ქარდავა
დაბადების თარიღი:
1980 წლის 27 აპრილი

განათლება

დაამთავრა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი. სწავლობდა ზაარლანდის უნივერსიტეტში იურიდიულ ფაკულტეტზე.

2003-2004 წლებში, ბერლინის პარლამენტის სტიპენდიის ფარგლებში, სამეცნიერო მივლინებით იმყოფებოდა ბერლინის ჰუმბოლტის უნივერსიტეტში.

2002-2005 წლებში იყო ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის ასპირანტი.

2005-2006 წლებში სამეცნიერო მივლინებით იმყოფებოდა ბერლინის ჰუმბოლტის უნივერსიტეტში.

2005-2012 წლებში იყო ბერლინის ჰუმბოლტის უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი.

2006 წლის თებერვლიდან არის ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიულ მეცნიერებათა კანდიდატი.

2012 წლის თებერვალში მიენიჭა ბერლინის ჰუმბოლტის უნივერსიტეტის სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხი.

პროფესიული საქმიანობა

2004-2005 წლებში იყო საქართველოს შსს-ს პოლიციის აკადემიის უფროსი მასწავლებელი.

2009 წლიდან 2013 წლის სექტემბრამდე საქართველოს კულტურისა და ძეგლთა დაცვის სამინისტროში ეკავა იურიდიული დეპარტამენტის სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამმართველოს უფროსის თანამდებობა.

2015 წლიდან არის ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი.

2013 წლის დეკემბერში დაინიშნა სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსად.

არის ათობით სამეცნიერო ნაშრომისა და პუბლიკაციის ავტორი.

ენების ცოდნა

ფლობს გერმანულ, რუსულ, ინგლისურ და იტალიურ ენებს.

ოჯახური მდგომარეობა

ჰყავს მეუღლე და ერთი შვილი.

სარედაქციო ჯგუფი

ზურაბ ჯიბლაძე	პროექტის ავტორი და მთავარი რედაქტორი
მარინე ბუაჩიძე	პასუხისმგებელი რედაქტორი
ნათია ვადაჭკორია	მასმედიასთან ურთიერთობები
დალი ჯვარშიშვილი	ტექნიკური რედაქტორი
გია არაბული	მხატვრული რედაქტორი
გიორგი ჯიბლაძე	კონსულტანტი
ზაზა კირთაძე	ლოგისტიკის სპეციალისტი
ანდრო გაფრინდაშვილი	პროგრამისტი
გიორგი მახარაშვილი	პროგრამისტი

