

პროფესიონალურ-ტექნიკური განვითარების სახელმწიფო მართვის მექანიზმების გამოყენების პრაქტიკა რეგიონალურ დონეზე და განსაზღვრულია მისი შინაარსის თავისებურებები, აგრეთვე პროფესიონალურ-ტექნიკური განათლების სისტემის მოდერნიზაციის პერსპექტივები ეროვნული ეკონომიკის განვითარებისათვის.

**საკვანძო სიტყვები:** სახელმწიფო მართვის მექანიზმები, პროფესიულ-ტექნიკური განათლება, რეგიონალური საბჭო პროფესიონალური განათლების საკითხებზე (პროფესიული განათლების დაინტერესებულ მხარეთა საბჭო)

**რეცენზენტი:** ვლადიმირ მოროზი, სახელმწიფო მართვის მეცნიერებათა დოქტორი, ეროვნული ტექნიკური უნივერსიტეტის „ხარკოვის პოლიტექნიკური ინსტიტუტის“ პედაგოგიკისა და ფსიქოლოგიის კათედრის პროფესორი.

**Грень Лариса**

**СОДЕРЖАНИЕ И ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

**Резюме**

Аннотация: В статье на основе нормативно-правовых документов проведен анализ становления и развития профессионально-технического образования в контексте системы образования Украины; определены особенности содержания и рассмотрена практика использования механизмов государственного управления развитием профессионально-технического образования на региональном уровне; рассмотрены перспективы модернизации системы профессионально-технического образования для развития национальной экономики.

**Ключевые слова:** механизмы государственного управления, профессионально-техническое образование, региональный совет по вопросам профессионального образования (Совет стейкхолдеров профессионального образования).

**Рецензент:** Владимир Мороз, доктор наук по государственному управлению, профессор кафедры педагогики и психологии управления социальными системами Национального технического университета «Харьковский политехнический».

**მელაძე ციალა**  
**„საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ“-ის ასპექტური**  
**ანალიზი**

პირველი საკანონმდებლო ჩარჩო, რომელმაც დაარეგულირა საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებული ურთიერთობები, საქართველოში მიღებულ იქნა 1997 წლის 31 ოქტომბერს.

დღეს მოქმედი კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ მიღებულია პარლამენტის მიერ 2015 წლის 27 ოქტომბერს. მასში ახლებურადაა მოწესრიგებული არაერთი მნიშვნელოვანი საკითხი, როგორცაა: საჯარო სამსახურის სტრუქტურა, საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირები, საჯარო სამსახურის პრინციპები, საჯარო სამსახურის საბჭოს დაკომპლექტების წესი, საჯარო სამსახურის ბიუროს ფუნქციები და სხვა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში განხორციელებული ცვლილების მიუხედავად, მიგვაჩნია რომ საჭიროა აღნიშნული კანონის მეტად სრულყოფა და დახვეწა. საჯარო სამსახური ერთნაირად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს მოქალაქეებისათვის, რაც დარღვეულია დახურული კონკურსების მეშვეობით. ასევე აუცილებელია არსებობდეს საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მეტი გარანტიები, რაც ამ ეტაპისთვის არაა შემუშავებული.

**საკვანძო სიტყვები:** საჯარო სამსახური. საკანონმდებლო ცვლილებები. რეფორმა. კანონმდებლობა.

*„ცუდი კანონებით, მაგრამ კარგი ჩინოვნიკებით ქვეყნის მართვა კიდევ შეიძლება, მაგრამ თუ ცუდი ჩინოვნიკებია, ვერავითარი კანონები ველარ გვიშველის“  
ოტო ფონ ბისმარკი*

პირველი საკანონმდებლო ჩარჩო, რომელმაც მოაწესრიგა საჯარო სამსახურის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი საფუძვლები, დაარეგულირა საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებული ურთიერთობები და

განსაზღვრა მოსამსახურის სამართლებრივი მდგომარეობა, საქართველოში მიღებულ იქნა 1997 წლის 31 ოქტომბერს.

დღეს მოქმედი კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ მიღებულია პარლამენტის მიერ 2015 წლის 27 ოქტომბერს. მასში ახლებურადაა მოწესრიგებული არაერთი მნიშვნელოვანი საკითხი, როგორცაა: საჯარო სამსახურის სტრუქტურა, საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირები, საჯარო სამსახურის პრინციპები, საჯარო სამსახურის საბჭოს დაკომპლექტების წესი, საჯარო სამსახურის ბიუროს ფუნქციები და სხვა.

აღნიშნულმა კანონმა ვერ შეძლო ზემოაღნიშნული მიზნის სრულად მიღწევა და ჩვენ შეგვიძლია ჩამოვთვალოთ ის ნაკლოვანებები, რომელიც გააჩნია მას ამ ეტაპზე, ესენია:

- პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნა განხორციელდება მხოლოდ კონკურსის წესით. პროფესიული საჯარო მოხელის მეოთხე (ყველაზე დაბალი) რანგისთვის გათვალისწინებულ თანამდებობაზე დანიშვნა გათვალისწინებულია ღია კონკურსის საფუძველზე, რომელში მონაწილეობის უფლება ექნება სერტიფიკატის მქონე ყველა პირს. ხოლო ზემდგომი რანგის (მესამე, მეორე, პირველი) თანამდებობაზე პროფესიული საჯარო მოხელის დაწინაურება განხორციელდება შიდა კონკურსის საფუძველზე, რაც გულისხმობს კანდიდატის შერჩევას საჯარო სამსახურის სისტემაში დასაქმებული პირებიდან, გარდა ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისა. მაღალი რანგის თანამდებობაზე პროფესიული საჯარო მოხელე დაინიშნება ღია კონკურსის წესით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შიდა კონკურსის წესით ვერ გამოვლინდება შესაბამისი კანდიდატი 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. ჩვენ მიგვაჩნია, რომ კონკურსი მესამე, მეორე და პირველი რანგის დასაკავებლად არ უნდა იყოს დახურული, ვინაიდან ეს ჩანაწერი ხელს შეუშლის სამართლიანი და კონკურენტუნარიანი გარემოს შექმნას საჯარო სისტემაში. ამ

კონკრეტულ შემთხვევაში ირღვევა ღიაობის პრინციპი და ვერ მოხდება კვალიფიციური კადრების მოზიდვა, რაც საბოლოო ჯამში უარყოფითად აისახება სისტემის მუშაობაზე.

- კანონი უშვებს შესაძლებლობას, სასამართლოს მიერ პირის სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონოდ აღიარების შემთხვევაში, არ მოხდეს სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულება. თუ სასამართლო მიიღებს გადაწყვეტილებას, პირის სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შესახებ და ამასთან დააკისრებს დაწესებულებას მისი აღდგენის ვალდებულებას, პირი ვერ შეძლებს აღდგეს თანამდებობაზე თუ საჯარო სამსახურის სისტემაში არ მოიძებნება სათანადო ან ტოლფასი თანამდებობა. ასეთ შემთხვევაში, ნაცვლად აღდგენისა, პირი ჩაირიცხება საჯარო სამსახურის რეზერვში და აუნაზღაურდება კომპენსაცია 6 თვის განმავლობაში. თუ შესაბამისი თანამდებობა ვერ აღმოჩნდება ვერც ამ ვადაში, პირს აღარ მიეცემა ანაზღაურება, ხოლო სასამართლო გადაწყვეტილება დარჩება აღუსრულებელი. მიგვაჩნია, რომ აღნიშნული ჩანაწერი არსებითად აუარესებს მოქმედი კანონის სტანდარტს, რომლის მიხედვითაც, სასამართლოს მიერ სამსახურიდან განთავისუფლების არაკანონიერად აღიარების შემთხვევაში, მოხელე ექვემდებარება დაუყოვნებლივ აღდგენას. სახელმწიფო ვალდებულია შექმნას ადამიანის სამართლებრივი დაცვის პროცედურული და ორგანიზაციული ნორმები.

- საყურადღებოა ის ფაქტი რომ დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და შერწყმის შედეგად, თანამშრომელთა შემცირების გადაწყვეტილებისათვის, არ მოითხოვება დასაბუთების შესაბამისი სტანდარტი, რაც გამორიცხავდა მოხელეთა უსაფუძლო განთავისუფლებას თანამდებობიდან. თავად გადაწყვეტილების მიღების პროცედურა, რომელსაც, შესაძლოა, პირის სამსახურიდან გათავისუფლება მოჰყვეს შედეგად, არ არის სათანადოდ გამჭვირვალე და სასურველი იქნებოდა ბიურო ჩართული ყოფილიყო უშუალოდ ამ პროცესში.

- აღნიშნული კანონის მე-10 თავი ითვალისწინებს დისციპლინურ პასუხისმგებლობას, ხოლო მისი დაწყების

საფუძვლებში ჩვენ არ გვხვდება მოქალაქეთა საჩივარი, რომლის აღნიშვნა აუცილებელია. საჯარო მოხელე მომსახურებას ხშირ შემთხვევაში სწორედ მოქალაქეებს უწევს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში შესული არაერთი მნიშვნელოვანი ცვლილების მიუხედავად, მიგვაჩნია რომ საჭიროა აღნიშნული კანონის მეტად დახვეწა. საჯარო სამსახური ერთნაირად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს მოქალაქეებისთვის, რაც დარღვეულია დახურული კონკურსების მეშვეობით. ასევე აუცილებელია არსებობდეს საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მეტი გარანტიები, რაც ამ ეტაპისთვის არაა შემუშავებული.

### **ლიტერატურა**

#### **References:**

1. devdariani d., „sajaro samsaxuris reforma“, informaciis ganviTarebis instituti, 2016, <https://idfi.ge/ge/analysis-of-civil-service-reform> (bolo gadamowmeba 17.02.12019)
2. „saqarTvelos kanoni sajaro samsaxuris Sesaxeb“, sakanonmdeblo macne, gv. 1, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=20> (bolo gadamowmeba 17.02.2019).
3. izoria I., korkelia k., kublaSvili k., xubua g., „saqarTvelos konstituciis komentarebi“, Tb., 2005, gv. 372.
4. demetraSvili a., kvaWaZe m., da sxvebi, „konstituciuri samarTlis saxelmZRvanelo“, Tb., 2005, gv. 332-359.
5. demetraSvili a., kobaxiZe i., „konstituciuri samarTali“, Tb., 2011, gv. 329-342.

**რეცენზენტი:** აკადემიკოსი არჩილ ფრანგიშვილი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი.

**Meladze Tsiala**

### **ASPECT ANALYSIS OF "LAW OF GEORGIA ON PUBLIC SERVICE"**

#### **Summary**

The first legislative framework that regulates the implementation of civil service, was adopted on 31 October 1997 in Georgia.