



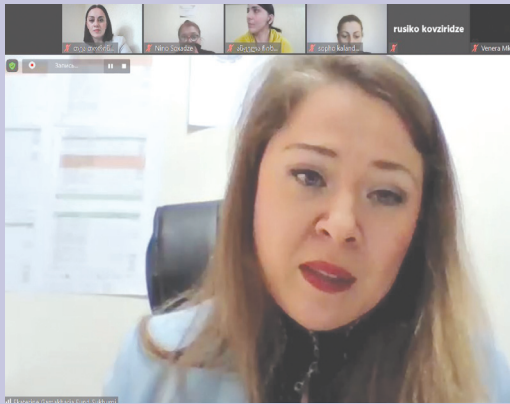
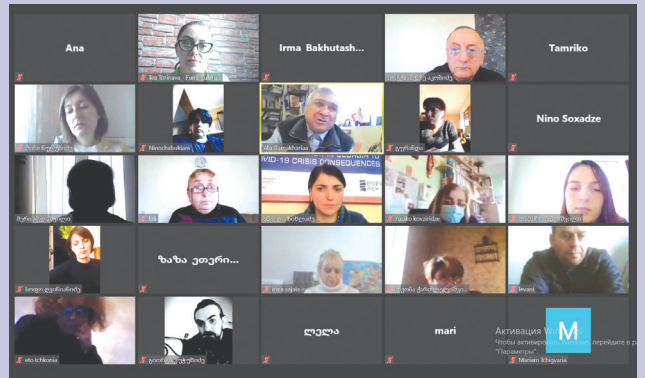
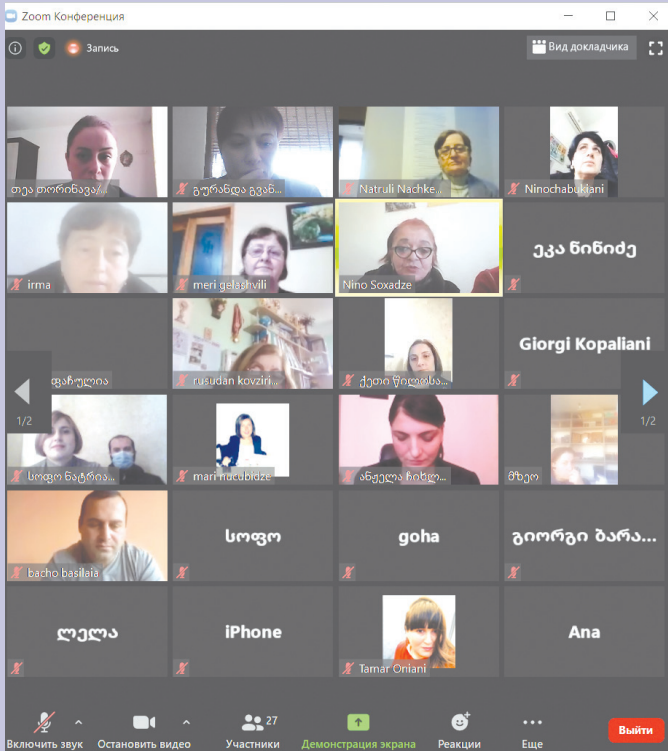
ევროკავშირი
საქართველოსთვის
The European Union for Georgia



**საჯარო მმართველობის
რეფორმის (PAR)
საბგაო რუკის
მონიტორინგი
დასავლეთ საქართველოს
8 მუნიციპალიტეტში**

ანგარიში N3

სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ფორუმის შეხვედრები და ტრენინგები



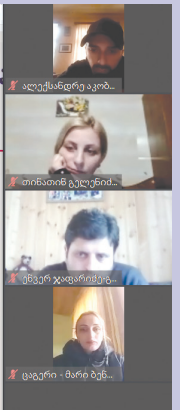
რესურსების მოძიების წყარო, სახეები და მეთოდები

რესურსების წყარო

- სპონსორი (მაგ. ბიზნეს კომპანიები/ზანკები)
- მეცენატი (მაგ. მდიდარი ფიზიკური პირი)
- დონორი (მაგ. საერთაშორისო/ადგილობრივი არასამთავრობო ორგ-ბი..)

რესურსების სახეები

- გრანტი /შემოწირულობა (ფულადი/ მატერიალური სახის, ტექნიკური, აღჭურვილობა, ინფორმაცია..)



2. ორგანიზაციის და მისი მენეჯმენტის თვითშეფასება:

SWOT - ანალიზის გამოყენება.

ორგანიზაციის ძლიერი და სუსტი მხარეების ანალიზი შექმნის რეალურ წარმოდგენას ორგანიზაციაზე, მის შესაძლებლობებსა და პერსპექტივებზე.

<p>სიძლიერე</p> <p>კომუნიკაბელურობა მიზანდასახულობა</p>	<p>სისუსტე</p> <p>წყრის უნარები დროის მართვა</p>
SWOT	
<p>შესაძლებლობა</p> <p>კვალიფიკაციის ამაღლება არაფორმალური განათლების გაცდულება (ტრენინგობა)</p>	<p>საფრთხე</p> <p>კონკურენცია შრომის ბაზარზე რეგულაციების ცვლილება</p>

A vertical strip of Zoom meeting thumbnails on the right side of the SWOT diagram. It shows several small video windows of participants, including one labeled 'Tea Torinava - F...' and another 'Alu Gembashvili'.

საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) საგზაო რუკის მონიტორინგი დასავლეთ საქართველოს 8 მუნიციპალიტეტში ანგარიში N3

ვანი, თერჯოლა, ბაღდათი, ხონი,
ამბროლაური, ცაგერი, ლანჩხუთი, ოგურგეთი

გამოცემაზე მუშაობდნენ:

კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“
მენარმე ქალთა ფონდი
იმერეთის მხარის მეცნიერთა კავშირი „სპექტრი“

პროექტის დირექტორი:
ალლა გამახარია
(კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“)

პროექტის კოორდინატორები:
თეა თორინავა
(კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“)
მერი გელაშვილი
(მენარმე ქალთა ფონდი)
ქეთევან ცხაკაია
(იმერეთის მხარის მეცნიერთა კავშირი „სპექტრი“)

რედაქტორი - ლალი შენგელია
დამკაბადონებელი - ლია კოსტავა

ანგარიში დაიბეჭდა პროექტის „გურიის,
იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის
სამოქალაქო საზოგადოების
ორგანიზაციების საერთო ფორუმი
საჯარო მმართველობის რეფორმის
საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“
ფარგლებში

ეს პუბლიკაცია შექმნილია ევროკავშირის
მხარდაჭერით.

მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია
კულტურულ-ჰუმანიტარული
ფონდი „სოხუმი“ და, შესაძლოა, რომ
იგი არ გამოხატავდეს ევროკავშირის
შეხედულებებს.

ს ა რ ჩ ე ვ ი

ადგილობრივ თვითმმართველობებში საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) განხორციელების პროგრესის შეფასება - მესამე მონიტორინგის კონსოლიდირებული ანგარიში _____	6
1. შესავალი _____	6
2. მონიტორინგის მიზანი და მეთოდოლოგია _____	8
3. მონიტორინგის მიზნები - პროგრესის და არსებული ხარვეზების შეფასება _____	9
3.1. გამჭვირვალობა _____	9
3.2. ეფექტიანობა _____	13
3.3. ინკლუზიურობა/მონაწილეობა _____	17
4. დასკვნა და რეკომენდაციები _____	22

ადგილობრივ დონეზე საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) საგზაო რუკის განხორციელების მესამე მონიტორინგის ანგარიში

ვანის მუნიციპალიტეტი _____	29
შესავალი _____	30
გამჭვირვალობა _____	31
ეფექტიანობა _____	33
ინკლუზიურობა _____	35
დასკვნა და რეკომენდაციები _____	37
თერჯოლის მუნიციპალიტეტი _____	39
შესავალი _____	40
გამჭვირვალობა _____	41
ეფექტიანობა _____	43
ინკლუზიურობა _____	43
დასკვნა და რეკომენდაციები _____	48
ბაღდათის მუნიციპალიტეტი _____	51
შესავალი _____	52
გამჭვირვალობა _____	53
ეფექტიანობა _____	55
ინკლუზიურობა _____	57
დასკვნა და რეკომენდაციები _____	59

ხონის მუნიციპალიტეტი _____	61
შესავალი _____	62
გამჭვირვალობა _____	63
ეფექტიანობა _____	65
ინკლუზიურობა _____	67
დასკვნა და რეკომენდაციები _____	69
ამბროლაურის მუნიციპალიტეტი _____	71
შესავალი _____	72
გამჭვირვალობა _____	73
ეფექტიანობა _____	75
ინკლუზიურობა _____	77
დასკვნა და რეკომენდაციები _____	79
ცაგერის მუნიციპალიტეტი _____	81
შესავალი _____	82
გამჭვირვალობა _____	83
ეფექტიანობა _____	85
ინკლუზიურობა _____	88
დასკვნა და რეკომენდაციები _____	91
ღანჩუთის მუნიციპალიტეტი _____	93
შესავალი _____	94
გამჭვირვალობა _____	95
ეფექტიანობა _____	96
ინკლუზიურობა _____	98
დასკვნა და რეკომენდაციები _____	100
ოზურგეთის მუნიციპალიტეტი _____	103
შესავალი _____	104
გამჭვირვალობა _____	105
ეფექტიანობა _____	107
ინკლუზიურობა _____	109
დასკვნა და რეკომენდაციები _____	112
პითხვარი _____	114

ადგილობრივ თვითმმართველობებში საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) განხორციელების პროგრესის შეფასება

მესამე მონიტორინგის კონსოლიდირებული ანგარიში

ლიზი სოფრომაძე

ადგილობრივი თვითმმართველობის ექსპერტი
ა(ა)იპ რეგიონის განვითარების ცენტრი

1. შესავალი

სწორი და ეფექტური სახელმწიფო მართვა ხელს უწყობს და აძლიერებს დემოკრატიული სახელმწიფოს მშენებლობას. მართვის ეფექტურობას კი განაპირობებს ხელისუფლების მიერ შემუშავებული პოლიტიკის დოკუმენტები, სტრატეგიები და ქვეყნის განვითარების გეგმები. დემოკრატიული მართვისა და კარგი მმართველობის პრინციპების მიხედვით საჯარო პოლიტიკისა და ხელისუფლების გადანყვეტილებების მიღების პროცესში სამოქალაქო საზოგადოებისა და სხვადასხვა აქტორის მონაწილეობას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება.

სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობა პოლიტიკის დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესში განიხილება დემოკრატიული მმართველობის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ ელემენტად. საზოგადოების ჩართულობა ზრდის ნდობას პოლიტიკური სისტემის მიმართ და მთავრობის ლეგიტიმურობას.

სამოქალაქო მონიტორინგი წარმოადგენს სამოქალაქო სექტორის საჯარო პოლიტიკის განხორციელების პროცესში მონაწილეობის ერთ-ერთ მძლავრ ინსტრუმენტს, არასამთავრობო ორგანიზაციების საქმიანობის ძირითადი ნაწილი ან თავიდან ბოლომდე მიმართულია ამა თუ იმ სფეროს მონიტორინგისკენ, ან აუცილებლად შეიცავს მონიტორინგის კომპონენტს.

საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) წარმატებით განხორციელება ფუნდამენტურ როლს თამაშობს საქართველოს ევროკავშირში ინტეგრაციის გზაზე. „საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ თანახმად, ქვეყანამ უნდა განახორციელოს სიღრმისეული რეფორმები საჯარო მმართველობისა და საჯარო სამსახურის მიმართულებით.

საჯარო მმართველობის რეფორმის გეგმა ადგილობრივი თვითმმართველობის კომპონენტში ითვალისწინებს ორ ამოცანას:

- თვითმმართველობების გაძლიერების მიზნით, მათი უფლებამოსილებების გაფართოება;
- ადგილობრივ თვითმმართველობებში ელექტრონული სერვისების ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესების მიზნით, მუნიციპალიტეტებში ელექტრონული სერვისების ეტაპობრივი განვითარება და გაუმჯობესება.

ადგილობრივი თვითმმართველობის გაძლიერების აუცილებელი კომპონენტია მუნიციპალიტეტებში ელექტრონული სერვისების ეტაპობრივი განვითარება და გაუმჯობესება. სწორედ ამ საკითხს ეხმიანება რეფორმის 2019-2020 წლების სამოქმედო გეგმა.

იმისათვის, რომ საჯარო მმართველობის რეფორმა (PAR) ეფექტურად განხორციელდეს ადგილობრივ დონეზე, მნიშვნელოვანია სამოქალაქო საზოგადოების მეტი ჩართულობა გამჭვირვალე, ანგარიშვალდებული, ინკლუზიური ადგილობრივი მართვის უზრუნველსაყოფად.

ადგილობრივ დონეზე საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) ჯეროვანი განხორციელების ხელშესაწყობად და ასევე გამჭვირვალე, ეფექტიანი, ანგარიშვალდებული და ინკლუზიური ადგილობრივი მართვის უზრუნველსაყოფად, კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“ მენარმე ქალთა ფონდთან და იმერეთის მხარის მეცნიერთა კავშირ „სპექტრთან“ პარტნიორობით, ევროკავშირის მხარდაჭერით ახორციელებს პროექტს „გურიის, იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“.

პროექტის მიზანია დასავლეთ საქართველოს - იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და გურიის 8 მუნიციპალიტეტში სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ფორუმის („ფორუმი“) შექმნის და გაძლიერების გზით, მათი აქტიური ჩართვა ადგილობრივ თვითმმართველობებში საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელების მონიტორინგის პროცესში.

ადგილებზე საჯარო მმართველობის რეფორმის გატარების პროცესში სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებსა და ადგილობრივი თვითმმართველობის სტრუქტურულ დანაყოფებს შორის კოორდინაციის და თანამშრომლობის გაძლიერების მიზნით, ასევე მონიტორინგის შედეგად გამოვლენილი ხარვეზების ანალიზის და მათზე რეაგირების ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად, ყველა სამიზნე მუნიციპალიტეტში შეიქმნა რვა ინტერ-სექტორული სამუშაო ჯგუფი. სამუშაო ჯგუფი წარმოადგენს სამიზნე მუნიციპალიტეტებში საჯარო მმართველობის რეფორმის ჯეროვნად განხორციელების მიზნით შექმნილ პირველ საკოორდინაციო მექანიზმს, რომელმაც გააერთიანა ადგილობრივი ხელისუფლების, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების (მათ შორის „ფორუმის“ წევრების), მედიის და მონყვლადი ჯგუფების (შშმ პირები, მარტოხელა ქალები, ძალადობის მსხვერპლი ქალები, დევნილები, მრავალშვილიანი ოჯახები და ა.შ.) წარმომადგენლები (10-12 ადამიანი). მისი საქმიანობა და ფუნ-

ქციები განისაზღვრა შესაბამისი დებულებით და დამტკიცდა მუნიციპალიტეტების მიერ. აღსანიშნავია, რომ პროექტის მიმდინარეობისას, ადგილობრივ დონეზე ელექტრონული მართვის სისტემების გასაუმჯობესებლად, სამუშაო ჯგუფებმა შეიმუშავეს ადგილობრივი სამოქმედო გეგმები, რომლებიც სადღეისოდ განხილული, მიღებული და დამტკიცებულია ყველა სამიზნე მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ. პრობლემების გადაწყვეტის მიზნით, მათ მიერ შემუშავდა დეტალური ადვოკატირების სტრატეგიები. სამუშაო ჯგუფების აქტიური ადვოკატირების კამპანიას და ძალისხმევას რეაგირება მოჰყვა და გადაწყდა მონიტორინგის პროცესში გამოვლენილი არაერთი ხარვეზი და პრობლემა.

2. მონიტორინგის მიზანი და მეთოდოლოგია

წინამდებარე, რიგით მესამე მონიტორინგის მიზანია, მეორე მონიტორინგის საფუძველზე გამოვლენილი ხარვეზების აღმოსაფხვრელად შემუშავებული რეკომენდაციების შესრულების პროგრესის შეფასება; ადგილობრივ თვითმმართველობაში ელექტრონული მომსახურების გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის და ინკლუზიურობის ქრილში არსებული გამოწვევების იდენტიფიცირება და მათი გამოსწორების მიზნით შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება.

მონიტორინგი განხორციელდა 2021 წლის თებერვალში საქართველოს 8 მუნიციპალიტეტში, კერძოდ კი: ხონის, ბაღდათის, თერჯოლის, ვანის, ოზურგეთის, ლანჩხუთის, ცაგერისა და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტებში „სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმში“ გაერთიანებული 16 არასამთავრობო ორგანიზაციის მიერ.

ადგილობრივი ხელისუფლების მუშაობის ეფექტიანობის, გამჭვირვალობისა და ინკლუზიურობის ხარისხის შესწავლა განხორციელდა პროექტის პარტნიორების მიერ წინასწარ შემუშავებული მონიტორინგის კითხვარისა და მეთოდოლოგიის საფუძველზე, რომელიც შეფასების 29 სხვადასხვა კრიტერიუმსა და ინდიკატორს აერთიანებს.

ადგილობრივ თვითმმართველობებში საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) მიმდინარეობის შეფასება ხორციელდება მუნიციპალიტეტების ოფიციალური ვებგვერდების მონიტორინგის, ასევე ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებისგან გამოთხოვილი ინფორმაციის ანალიზის და მოქალაქეთა მონაწილეობის პრაქტიკის ადგილებზე დაკვირვების საფუძველზე. ინფორმაციის მოძიების და გადამოწმების დამატებით საშუალებებად გამოყენებულ იქნა მუნიციპალური ორგანოების წარმომადგენლებთან სატელეფონო კომუნიკაცია, პირადი შეხვედრები და ყველა ოფიციალური ონლაინ წყარო, რაც კონკრეტული საკითხის შეფასებისთვის საჭირო ინფორმაციას შეიცავდა.

მონიტორინგის განხორციელების მეთოდები:

- მუნიციპალიტეტის ოფიციალური ვებგვერდის შესწავლა;
- მონიტორინგის საკითხების მარეგულირებელი კანონმდებლობის, მუნიციპალიტეტების ნორმატიული აქტების და დებულებების გაანალიზება;
- საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვა;

- სატესტო მეილების გაგზავნა, სატელეფონო კომუნიკაცია და შეხვედრები მუნიციპალიტეტის შესაბამისი სამსახურების წარმომადგენლებთან - ინფორმაციის გადამოწმებისა და შევსების მიზნით;
- დაკვირვება ადგილობრივი პოლიტიკური დღის წესრიგის თემებზე.

მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდა, რომ მუნიციპალიტეტებში სახეზეა თვალსაჩინო პროგრესი საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელებაში. ადგილობრივი პოლიტიკური პროცესები გახდა შესამჩნევად გამჭვირვალე და ეფექტური, გაიზარდა მოქალაქეთა მონაწილეობის ხარისხი.

3. მონიტორინგის მიზნები - პროგრესის და არსებული ხარვეზების შეფასება

3.1. გამჭვირვალობა

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში გამჭვირვალობის ხარისხი შეფასდა შემდეგი ინდიკატორებისა და პარამეტრების საფუძველზე: რამდენად გამჭვირვალეა მუნიციპალიტეტში ვაკანსიების გამოცხადების პროცესი, განთავსებულია თუ არა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე საკრებულოსა და მერიის ორგანიზაციული სტრუქტურა და თანამდებობის პირთა და საჯარო მოხელეთა ბიოგრაფია და საკონტაქტო საჯარო ინფორმაცია, შეფასდა საჯარო ინფორმაციის ვებგვერდზე განთავსების ხარისხი და გაახლების ინტენსივობა, მაგალითად: იძებნება თუ არა ვებგვერდზე საკრებულოსა და მერიის სხდომებისა და შეხვედრების ოქმები, ცალკეული სამსახურების მუშაობის ანგარიშები, საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები, დებულებები და დადგენილებები, განთავსებულია თუ არა მუნიციპალიტეტის დამტკიცებული ბიუჯეტი, მისი შესრულების ანგარიშები და განხორციელებული ცვლილებები, განსაზღვრულია თუ არა მოქალაქეთა მიღების დღეები, ხელმისაწვდომია თუ არა ღია კონსულტაციები, არსებობს და ხელმისაწვდომია თუ არა ანტიკორუფციული სტრატეგია და გეგმები, საჯარო მოხელეთა ქცევის ეთიკის წესები და ნორმები.

წინამდებარე მონიტორინგის პროცესში შესწავლილ იქნა ადგილობრივი ხელისუფლების მხრიდან წინა მონიტორინგის დროს გამოვლენილ ხარვეზებზე რეაგირების ხარისხი და განხორციელებული ცვლილებები.



ვაკანსიის გამოცხადების საჯაროობა და ვადები

მესამე მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ მუნიციპალიტეტთა უმეტესობაში: ლანჩხუთის, ცაგერის, ბაღდათის, ვანისა და თერჯოლის მუნიციპალიტეტების ვებგვერდებზე დაცულია ვაკანსიის განთავსების ვადები და წესი. ხონის მუნიციპალიტეტის შემთხვევაში მიმდინარეობს ვებგვერდის რეორგანიზაცია, შესაბამისად, ემპირიულად მისი დათვალიერება ვერ მოხერხდა. ანალოგიურად, ამბროლაურის მუნიციპა-

ლიტეტიშიც მესამე მონიტორინგის პროცესში ამ კომპონენტის შეფასება ვერ მოხდა, მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლების ინფორმაციით, გამოცხადებული ვაკანსიები ვადის გასვლის შემდეგ ავტომატურ რეჟიმში იშლება ვებგვერდიდან. ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლები ადასტურებენ, რომ ვაკანსიის არსებობის დროს ვადებს იცავენ და საჯაროობაც უზრუნველყოფილია.

ოზურგეთმა მეორე მონიტორინგის შედეგად მითითებული რეკომენდაცია შეასრულა და ოფიციალურ ვებგვერდზე დაამატა ფუნქციონალი, სადაც ვაკანსიების გამოცხადება ხდება. ეს შედეგი მიუთითებს მუნიციპალიტეტის მიერ განხორციელებულ გარკვეულ პროგრესზე.

პანდემიიდან გამომდინარე, მუნიციპალიტეტთა უმრავლესობა გადასულია მუშაობის საგანგებო რეჟიმზე და ამ პერიოდში ახალი კადრების მოძიება არ ითვლება მიზანშეწონილად. შესაბამისად, განცხადებები ვაკანსიების შესახებ ვებგვერდზე არ დადებულია.



ადგილობრივი ხელისუფლების თანამდებობის პირთა ბიოგრაფიების და საკონტაქტო ინფორმაციის საჯაროობა

მეორე მონიტორინგის შემდეგ მნიშვნელოვანი პროგრესი შეინიშნება ინფორმაციის ვებგვერდზე განთავსების კუთხით. მუნიციპალიტეტებმა გაითვალისწინეს რეკომენდაციები და ვებგვერდზე წარმოდგენილია მუნიციპალიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა, ხელმისაწვდომია თანამდებობის პირების ბიოგრაფიები და საკონტაქტო ინფორმაცია - სატელეფონო ნომრები და ელექტრონული ფოსტის მისამართები. ასევე ვებგვერდზე განთავსებულია მათი უფლება-მოვალეობის ამსახველი დოკუმენტები.

ბაღდათის, ვანისა და თერჯოლის მუნიციპალიტეტებში მოხდა არსებული საკონტაქტო ინფორმაციის რევიზია და საჭიროებისამებრ მოქმედი საკონტაქტო ინფორმაციით ჩანაცვლება. მუნიციპალიტეტებში შეიქმნა და გამარტივდა მოქალაქეთა ელექტრონული კომუნიკაცია ადგილობრივ მოხელეებთან, შეიქმნა მოქალაქეთა მხრიდან კითხვის დასმის პანელები.

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში შეიქმნა და ამოქმედდა ონლაინ აპლიკაცია „ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ელექტრონული მენეჯერი“,¹ რომლის საშუალებითაც მოსახლეობას შეუძლია, მიიღოს ამომწურავი ინფორმაცია საკრებულოს ღონისძიებათა შესახებ და კითხვით მიმართოს საკრებულოს დეპუტატებს. ოზურგეთის, ამბროლაურისა და ცაგერის მუნიციპალიტეტების ვებგვერდებზეც ასევეა წარმოდგენილი საჭირო ინფორმაცია. არსებული ინფორმაცია კიდევ უფრო მეტად დაიხვეწა და გაახლდა. მაგალითად, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტმა დაამატა ორგანიზაციული სტრუქტურის გრაფიკული სქემა, სადაც შესაძლებელია ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების გაცნობა. ხონის მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის გაახლება ხდება, ახალი ფორმატი გაითვალისწინებს მონიტორინგის ანგარიშის რეკომენდაციებს.

¹ ხელმისაწვდომია შემდეგ ბმულზე:

https://lcmn.ge/?fbclid=IwAR3_gwMn6wqOrtkZVQqqIqUue8e88kw2vgmnr-L4XWjf9z1KoPZrvaSToyU



მოქალაქეების მიღების/ლია კონსულტაციების დღეები

ზოგადად, საგრძნობი პროგრესი შეინიშნება მოქალაქეთა მიღებისა და კონსულტაციების დღეებთან დაკავშირებით. თუმცა პრობლემებიც არსებობს, მაგალითად, ბაღდათის მუნიციპალიტეტში, მიუხედავად იმისა, რომ კონკრეტული დრო განერილი აქვთ ქალაქის მერს და საკრებულოს თავმჯდომარეს, ინფორმაცია მიღების დღეების შესახებ ვებპორტალზე არ იძებნება. **აშკარა პროგრესი ფიქსირდება ვანის მუნიციპალიტეტში:** წინა მონიტორინგისგან განსხვავებით, როდესაც მოქალაქეთა მიღების დღეები განერილი და გასაჯაროებული ჰქონდა მხოლოდ ქალაქის მერს, წარდგენილი რეკომენდაციის საპასუხოდ, **საკრებულოს თავმჯდომარის ბრძანებით, მოქალაქეთა მიღების დღეები და საათები განისაზღვრა მერიაშიც და საკრებულოშიც.** იმ მუნიციპალიტეტებს, რომლებიც თვლიან, რომ მოქალაქეებს შეზღუდული არ უნდა ჰქონდეთ შეხვედრები თანამდებობის პირებთან, არ გააჩნიათ შეხვედრაზე მოქალაქეთა ჩანერის მექანიზმები, რაც საგრძნობლად გაამარტივებდა მოქალაქეთა ნაკადის მართვას და შეამცირებდა მათი ლოდინის და რიგში დგომის დროს. ხონის მუნიციპალიტეტში საკმაოდ მონესრიგებულია მოქალაქეების მიღების/ლია კონსულტაციების საათები (განსაკუთრებით მერიაში), მაგრამ ვებგვერდზე შესაბამისი გრაფები უმეტესად ცარიელია. **ჩანერის ონლაინ სისტემის დანერგვაზე მუშაობა დაწყებულია მხოლოდ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში.**

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში პანდემიის პირობებში, პრევენციული ღონისძიებებიდან გამომდინარე, 2020 წლიდან მოქალაქეთა მიღება მერიაში აღარ ხდება, თუმცა მოქმედებს ცხელი ხაზის ნომერი, ასევე ელექტრონული პლატფორმები, რომელთა მეშვეობით მოქალაქეები შეუფერხებლად სარგებლობენ მუნიციპალური სერვისებით. მოპოვებული ინფორმაციით, მოქალაქეთა მიღება განახლდება პანდემიის დასრულებისთანავე, იმავე წესით.



საჯარო დოკუმენტების გამომქვეყნება

პროგრესი შეინიშნება ფინანსური დოკუმენტების გამოქვეყნების კუთხით. მნიშვნელოვნად მონესრიგდა ვებგვერდებზე ფინანსური ანგარიშების, დამტკიცებული ბიუჯეტის, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშების, წლიური ანგარიშის, შესყიდვის გეგმისა და სხვა ანგარიშების განთავსება.

ვანის მუნიციპალიტეტში მანამდე არ არსებობდა ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშების ატვირთვის პრაქტიკა. ვებგვერდზე ასევე არ იძებნებოდა შესყიდვის გეგმა და შესყიდვების ანგარიში. **ბოლო მონიტორინგის შედეგებმა აჩვენა, რომ აღნიშნული მიმართულებით პროგრესი შენარჩუნებულია.** ვებგვერდზე ინტენსიურად იტვირთება შუალედური ფინანსური ანგარიშები, ასევე ბიუჯეტის შესრულების ყოველკვარტალური ანგარიშები, შესყიდვების გეგმა და მისი შესრულების ანგარიში სამთვიანი შუალედებით. **ბაღდათის მუნიციპალიტეტში შუალედური ანგარიშების ატვირთვის პრაქტიკა საერთოდ არ არსებობდა, რასაც მოჰყვა შესაბამისი რეკომენდაციები და აღნიშნული ხარვეზი თანდათან გამოსწორდა.**

თერჯოლის მუნიციპალიტეტშიც არის მნიშვნელოვანი პროგრესი, მეორე მონიტორინგის შემდეგ 3, 6, 9 თვის, გასული წლის კვარტალური ანგარიშების გამოქვეყნება, მანამდე ეს პრაქტიკა არ იყო და დღეს ეს ინფორმაცია საიტზე განთავსებულია. ვებგვერდი მოიცავს უმეტეს სავალდებულო საჯარო ინფორმაციას. საკრებულოს სხდომების თარიღები და ოქმები ხელმისაწვდომია. ინფორმაცია ვრცელდება საკრებულოს ფეისბუქგვერდზეც და ვებგვერდზეც. ვებგვერდზე იძებნება სხდომების ოქმები. ხელმისაწვდომია საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები და დადგენილებები. ასევე განთავსებულია ცხელი ხაზის ნომერი. მიუხედავად იმისა, რომ მეორე ანგარიშის შემდეგ დაიწყო 3, 6 და 9 თვის ანგარიშების ატვირთვა, ვანის მუნიციპალიტეტში სხვადასხვა განყოფილების მიერ ჩატარებული საქმიანობების ანგარიშები დღემდე არ არის ატვირთული, რასაც იმით ხსნიან, რომ ძველი ვებგვერდი არ არის სათანადო ტევადობის. მაგრამ დადებითი ტენდენცია აშკარაა, სამუშაო ჯგუფის აქტიური ჩართულობით 2021 წლის ბიუჯეტში ჩაიდო თანხა ვებგვერდის განახლებისთვის, რაც ამ ხარვეზს სრულად შეავსებს და სრულყოფილად განთავსდება ყველა ტიპის ანგარიში. ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში, ვებპორტალის საკმაოდ მცირე მეხსიერების გამო, არსებობს გაგზავნილი ინფორმაციის დაკარგვის/წაშლის რისკი. მსგავსი გამოწვევა აქვს ცაგერის მუნიციპალიტეტსაც.



თვითმმართველობის ანტიკორუფციული ზომები

სამუშაო ჯგუფების აქტიური მონაწილეობით მიმდინარეობს მუნიციპალიტეტების ეთიკის კოდექსის და ანტიკორუფციული გეგმის შემუშავება. ბაღდათის მუნიციპალიტეტს არ ჰქონდა ანტიკორუფციული გეგმა და არც ეთიკის კოდექსი. ანტიკორუფციული მექანიზმის სახით მუნიციპალიტეტი დღემდე ხელმძღვანელობს „ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ კანონით“. აღნიშნული მიმართულებით ცვლილებები ჯერჯერობით არ იკვეთება. თუმცა, სამუშაო ჯგუფი გეგმავს ამ საკითხებზე საკონსულტაციო შეხვედრების გაგრძელებას შესაბამის უფლებამოსილ პირებთან.

ბაღდათის მუნიციპალიტეტში მნიშვნელოვანი შედეგი იკვეთება ეთიკის კოდექსთან დაკავშირებით. სამუშაო ჯგუფმა ინტენსიური მუშაობა დაიწყო ეთიკის კოდექსის დასამტკიცებლად. შეიქმნა საჯარო მოსამსახურეთა ქცევისა და ეთიკის ზოგადი წესების შესახებ დადგენილება, მიმდინარეობს კონსულტაციები და მზადდება დოკუმენტი საკრებულოზე დასამტკიცებლად. აღსანიშნავია, რომ იმ ფონზე, როცა სამიზნე მუნიციპალიტეტების უმრავლესობას არა აქვს ეთიკის კოდექსი, შეიძლება ითქვას, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტისთვის ეთიკის კოდექსზე მუშაობა მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯია.

ვანის მუნიციპალიტეტს ანტიკორუფციული გეგმები და ანტიკორუფციული დებულება არ ჰქონდა, ასევე არ გააჩნდა ეთიკის კოდექსი. სამუშაო ჯგუფის ინტენსიური მუშაობის შედეგად ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი პროგრესი ფიქსირდება: რეკომენდაციის მიხედვით, დაიწყო მუშაობა ეთიკის კოდექსზე, შემუშავდა დებულება. შესაბამისი პროცედურების გავლის შემდეგ უკვე მზა დოკუმენტი - „მუნიციპალი-

ტეტის ადგილობრივი თვითმმართველობის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა ეთიკის კოდექსი“ დამტკიცდა.²

აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული დოკუმენტის მიღება მუნიციპალიტეტისთვის წინ-გადადგმული ნაბიჯია გამჭვირვალობისა და ღიაობის თვალსაზრისით. ამ ეტაპზე სამუშაო ჯგუფი აგრძელებს ანტიკორუფციული დებულებისა და ანტიკორუფციული გეგმის შემუშავებას. ხონის მუნიციპალიტეტმა ანტიკორუფციული გეგმის შემუშავების ვალდებულება აიღო და შესაბამისი პუნქტი შეიტანა სამოქმედო გეგმაში. ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში საქმიანობის გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულების საკითხის მარეგულირებელი ანტიკორუფციული სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა არ არსებობს. არ არის დებულება ეთიკური ქცევის შესახებ. ხელმისაწვდომია მხოლოდ ფინანსური რეგულაციის დოკუმენტები. წინა მონიტორინგის მასალებით, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში მნიშვნელოვანი პროგრესია ანტიკორუფციული ზომების თვალსაზრისით. არსებობს გამჭვირვალობისა და კეთილსინდისიერების ამალგების 2019-2022 წლების სტრატეგია და 2019-2020 წლების სამოქმედო გეგმა; ის წარმოადგენს მუნიციპალიტეტის ანტიკორუფციულ დოკუმენტს. ამ ეტაპისთვის დამტკიცებულია სტრატეგიის მონიტორინგის ჩარჩო და შეფასების მეთოდოლოგია. არსებული პოზიტიური დინამიკის მანიშნებელია ის, რომ 2021 წლის მარტიდან იწყება კორუფციული რისკების შეფასების სისტემის დანერგვა. ფინანსური რეგულაციების კუთხით არსებული დოკუმენტაციები ასევე ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე. საჯარო მოხელის ქცევის წესები განსაზღვრულია რეგლამენტით, მაგრამ ცალკე დებულება ეთიკური ქცევის შესახებ ჯერ არ არის შემუშავებული, მიუხედავად იმისა, რომ დიალოგი ამ საკითხზე მუნიციპალიტეტში არსებობს.

3.2. ეფექტიანობა

თვითმმართველობებში ეფექტიანობის ხარისხის შეფასება მოხდა შემდეგი ინდიკატორებისა და პარამეტრების საფუძველზე: მოქალაქეებისთვის ელექტრონული მომსახურების ხელმისაწვდომობა, მოქალაქის მიერ ელექტრონულად წინადადებების, საჩივრებისა და პეტიციების წარდგენის შესაძლებლობა, შეფასდა, შეუძლია თუ არა მოქალაქეს შეხვედრაზე ელექტრონულად დარეგისტრირება, ასევე გაანალიზდა, როგორია წერილობით წარდგენილ მოთხოვნებზე პასუხების მიღების ინტენსივობა, არსებობს თუ არა მუნიციპალიტეტში მომსახურების შეფასების პრაქტიკა, ხორციელდება თუ არა მერიის სამსახურების მონიტორინგი (ვადები და ფორმა); ტარდება თუ არა ადგილობრივი მოხელეების კვალიფიკაციის ამალგების ღონისძიებები, ტარდება თუ არა ადგილობრივ საჯარო მოხელეთა საჭიროებათა კვლევა და აქვს თუ არა მუნიციპალიტეტს ამ კვლევის საფუძველზე შემუშავებული და დამტკიცებული პროფესიული განვითარების გეგმები.

² ხელმისაწვდომია შემდეგ ბმულზე: <https://vani.gov.ge/sajaro-mokheleta-etikis-kodeqsi/?fbclid=IwAR1ge4EB-UvavfSDwJ4c-RbUKtvu6qaYGVzNyXCejS6vzd-aZNIM8KE2bdU>



მოქალაქეთა მხრიდან წარდგენილ საჩივრებზე და წერილებზე რეაგირების ხარისხი

თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მესამე მონიტორინგის ანგარიშიდან ირკვევა, რომ მოქალაქეების წერილებსა და საჩივრებზე პასუხის გაცემის საშუალო რაოდენობა (რეაგირების, უკუკავშირის ხარისხი) შემდეგია: კანონით განსაზღვრული ვადა არის დარეგისტრირებიდან 10 დღე. შესაბამისად, ამ ვადაშივე ხდება უკუკავშირი. ეს პროცესი ელექტრონულ პროგრამაში ისეა დაპროგრამებული, რომ, პრაქტიკულად, არ იძლევა საშუალებას, წერილი უპასუხოდ დარჩეს, ან ვადა დაირღვეს. შემოდის ისეთი წერილებიც, რომელთა მიმართ რეაგირება და პასუხის გაცემა სასწრაფოა, შესაბამისად ხდება უკუკავშირიც. თერჯოლის მუნიციპალიტეტში სულ შემოსულია 8 საჩივარი, 3797 წერილი, გასული წერილი - 1739. ამასთან წერილების, საჩივრების რაოდენობის დათვლა რეგულარულად ხდება წლის ბოლოს და იგზავნება შესაბამის სამთავრობო უწყებებში.

ვანის მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა წერილებზე და საჩივრებზე პასუხების გაცემა ხდება ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის შესაბამისად დადგენილ ვადებში. ვანის მუნიციპალიტეტში 2020 წელს „e Dokument“-ით შემოსულია 71 წერილი, ხოლო MMS პროგრამით - 341 წერილი. შემოსული წერილები ანალიზდება შემოსვლისთანავე და ეგზავნება შესაბამის ადრესატს. პასუხის გაცემის ვადები დამოკიდებულია წერილში დასმული მოთხოვნის სირთულეზე. თუ ეს მოთხოვნა ვადებს, ამის შესახებ მოქალაქეებს ეგზავნებათ შუალედური პასუხები, რომ მიმდინარეობს მოკვლევა აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით.

ხონის მუნიციპალიტეტში ამ ეტაპზე წერილების/საჩივრების წარდგენა და პასუხების მიღება ელექტრონულად შესაძლებელია უფრო მერიის ელექტრონული ფოსტის საშუალებით khonismeria@yahoo.com. დახარისხებულია შემოსული და გასული კორესპონდენცია, სტატისტიკა ინარმოება გენდერულ ქრილში. იანვრიდან დღემდე ხონის მუნიციპალიტეტში შემოსულია 800-ზე მეტი კორესპონდენცია (384 ქალი, 420 კაცი) და გასულია 694 წერილი, ცხელ ხაზზე დარეკა 20-მა მოქალაქემ (9 ქალი და 11 კაცი).

ოზურგეთის, ბაღდათისა და ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში მონიტორინგის პროცესში აღინიშნა, რომ ადგილობრივი ხელისუფლების მხრიდან არ ხდება მიღებული წერილების, საჩივრების გაანალიზება და ანგარიშების მომზადება. ბაღდათში ინარმოება მხოლოდ სტატისტიკა. ბაღდათის მუნიციპალიტეტში არსებული პრაქტიკა მეორე მონიტორინგის დროსაც არსებობდა, ცვლილება ამ მიმართულებით არ არის.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში მესამე მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდა, რომ 2020 წელს მერიაში 11 ადმინისტრაციული საჩივარი შევიდა, ხოლო ცაგერის მუნიციპალიტეტში - 5, რომლებზეც მუნიციპალიტეტების მხრიდან პასუხის გაცემა მოხდა კანონის შესაბამის ვადებში.



მუნიციპალიტეტში განული მოსახურების მონიტორინგი და უფასოების მიქანიზმები

მუნიციპალიტეტების საქმიანობაში ჯერ კიდევ უმთავრეს გამოწვევად რჩება მონიტორინგის სისტემის არარსებობა. ამ ფონზე ვანის მუნიციპალიტეტში მონიტორინგის ფორმები არსებობს, თუმცა ეს მონიტორინგი არ არის სისტემური და ფრაგმენტულია.

მერიის სასახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების, მონიტორინგის ვადებისა და შესაბამისი ფორმების კუთხით მეორე მონიტორინგის შემდეგ ასევე არის პროგრესი: **თერჯოლის მუნიციპალიტეტში დაინერგა მერიის სამსახურების მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა**: ყოველ 3 თვეში ერთხელ ტარდება მერიის თანამშრომელთა მუშაობის მონიტორინგი; შეფასებისას გამოიყენება ქულობრივი სისტემა. მონიტორინგის სისტემა ბაღდათის მუნიციპალიტეტში არ არის დანერგილი. მუნიციპალიტეტი სარგებლობს აუდიტის მიერ მიღებული ანგარიშით და, შესაბამისად, სარგებლობს ამ ანგარიშში გამოყენებული ფორმებით და ვადებით. აუდიტის სამსახურს აქვს საკუთარი მუშაობის განრიგი და წლიური სამუშაო გეგმა, ასევე სამსახური ხელმძღვანელობს საკუთარი დებულებით, რომელიც ითვალისწინებს მერიის სამსახურებისათვის პერიოდული მონიტორინგის ჩატარებისა და ანგარიშების წარმოების ვალდებულებას.

ვანის მუნიციპალიტეტში არ არსებობს მუნიციპალური მომსახურების მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების პრაქტიკა.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტშიც არ არის მოქალაქეთა კმაყოფილების შეფასების სპეციალური ფორმები და სერვისების შეფასების პრაქტიკა; თუმცა მუნიციპალიტეტის ოფიციალური Facebook-გვერდის საშუალებით ნებისმიერ მოქალაქეს შეუძლია საკუთარი აზრის გამოხატვა. ანალოგიურად, ცაგერისა და ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტებს არ აქვთ მსგავსი პრაქტიკა, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ცაგერის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს და მერის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ მზად არიან, კონსულტაციების შემთხვევაში მსგავსი პრაქტიკა დანერგონ.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში მიწოდებული მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების, საჭიროებათა გამოვლენის მკაფიოდ სტრუქტურირებული ფორმები ჯერჯერობით არ არსებობს, თუმცა მზარდი ტემპებით მიდის პროგრესი. საჭირო ინტერაქციისთვის მანამდეც გამოიყენებოდა სოციალური ქსელი, პირადი შეხვედრები, გამოკითხვები. მათ შორის თავად საკრებულოს თავმჯდომარის სისტემატური ვიზიტები მოქალაქეთა პრობლემების ადგილზე შესასწავლად. **ბაღდათის მუნიციპალიტეტის შემთხვევაში ფიქსირდება მნიშვნელოვანი პოზიტიური პრეცედენტი - მეორე მონიტორინგის შემდეგ სოციალურ სამსახურთან შეიქმნა სოციალური მომსახურების პროგრამებით მოსახლეობის კმაყოფილების კვლევის ფორმა, რომლის შევსებაც შეუძლიათ მოქალაქეებს.** ამ ფორმით მიღებული ინფორმაციის ანალიზი იძლევა მოსახლეობის კმაყოფილების ხარისხის შეფასების განსაზღვრის შესაძლებლობას.

მეორე მონიტორინგის რეკომენდაციების შედეგად ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში დაწყებულია მუნიციპალური მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების პრაქტიკის დანერგვა და შემუშავებულია შეფასებისთვის საჭირო ფორმები.



თვითმმართველობაში საჯარო მოხალეთა პროფესიული განვითარება და კომპეტენციის ამაღლება

ცაგერის მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტში ჩადებულია მუხლი თანამშრომელთა სწავლება-კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, სახელფასო ანაზღაურების 1% ოდენობით, რაც თანხობრივად 7 000 ლარს შეადგენს. ბაღდათის მუნიციპალიტეტში ბოლო

წელს სწავლებაში ჩადებულია მოხელეთა სახელფასო ფონდის 1%, 17 000 ლარის ოდენობით, აქედან სწავლებისათვის უკვე გახარჯულია 9 000 ლარი. თერჯოლის მუნიციპალური ბიუჯეტიდან პროფესიულ განვითარებაზე გამოყოფილია ბიუჯეტის 1%, კერძოდ, 22 000 ლარი, აქედან 2020 წელს მხოლოდ 9 257 ლარი დაიხარჯა. პანდემიის გამო შემცირებული იყო ტრენინგების რაოდენობა. ხონის მუნიციპალიტეტში გამოიკვეთა, რომ კოვიდპანდემიის პირობებში ტრენინგების მონაწილეთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად შემცირებულია. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტს მიმდინარე წელს არ უსარგებლია დაშვებული 1%-ით და, შესაბამისად, არ დახარჯულა ბიუჯეტი პროფესიულ განვითარებაზე; პანდემიიდან გამომდინარე, 2020 წლისთვის არ მომხდარა ტრენინგის შესყიდვა, თუმცა გაიზარდა სხვადასხვა პროექტის ფარგლებში ტრენინგებში მონაწილეობის რაოდენობა.

სამიზნე მუნიციპალიტეტებში ჩატარდა მოხელეთა კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებების კვლევა და შემუშავდა პროფესიული განვითარების გეგმები. ვანის, ბაღდათისა და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტებში გაიმართა არაერთი შეხვედრა, ტრენინგი/ვორკშოპი, ასევე - მრგვალი მაგიდები და შეხვედრები თვითმმართველობის წარმომადგენლებსა და მოქალაქეებს შორის.

ბაღდათის, ოზურგეთის, ლანჩხუთისა და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტებს აქვთ თანამშრომელთა განვითარების გეგმები. განვითარების გეგმა ყოველწლიურად იქმნება მოხელეების საჭიროებათა კვლევის ანკეტებზე დაყრდნობით, რაც ავლენს პროფესიული განვითარების საჭიროებას მუნიციპალიტეტის პერსონალისთვის. გეგმა იტვირთება საჯარო ბიუროს ბაზაში. მსგავსი ტიპის კვლევა ტარდება წელიწადში ერთხელ.

თვითმმართველობების მიერ საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის გამოიყენება სხვადასხვა ინსტრუმენტი და მეთოდი; მუნიციპალიტეტებში პირველ ეტაპზე მოხდა ონლაინ შეხვედრების სისტემის გამართვა; დაინერგა როგორც სხვადასხვა სამსახურის გამოცდილების ერთმანეთთან გაზიარების პრაქტიკა, ასევე სხვადასხვა მუნიციპალიტეტის სამსახურებს შორის წარმატებული გამოცდილების გაზიარება. ბაღდათის მუნიციპალიტეტში გასული წლის განმავლობაში სხვა ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარების მიზნით ჩატარებულია ერთი შეხვედრა ელექტრონული საქმისწარმოების სისტემის დანერგვასთან დაკავშირებით. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენლის თქმით, პრაქტიკისა და გამოცდილების გაზიარება სამუშაო პროცესში მუდმივად ხდება სატელეფონო კონტაქტებითა და დისტანციური მართვის საშუალებების გამოყენებით.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში საკრებულოს თავმჯდომარე აქტიურად იყო ჩართული საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარების პროცესში. მოხდა წყალტუბოს გამოცდილების გაზიარება მონაწილეობითი ბიუჯეტირების საკითხებზე, რისთვისაც მოწვეული იყო ადგილობრივი ექსპერტი. ხონის მუნიციპალიტეტში თვითმმართველობის საქმიანობის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ჩართულობის კუთხით კვლავ გამოწვევად რჩება მონაწილეობითი ბიუჯეტირების საკითხი და, სამწუხაროდ, თემის გარშემო პოლიტიკური დიალოგის დაწყება ვერ ხერხდება.

3.3. ინკლუზიურობა/მონაწილეობა

მოქალაქეთა მონაწილეობა და ჩართულობა ადგილობრივი პოლიტიკის ფორმირების პროცესში თვითმმართველობის საფუძველია. ღია და კარგი მმართველობის მთავარი პრინციპია მოქალაქეებისა და ადგილობრივი ხელისუფლების თანამშრომლობის პრაქტიკა, კომუნიკაციის სიხშირე, ადგილობრივი პოლიტიკისა და პროგრამების განსაზღვრის პროცესში მოქალაქეთა ფართო სპექტრის მონაწილეობა, როცა ყველა მოწყვლად ჯგუფს აქვს ჩართულობის თანაბარი შესაძლებლობა, ქალები, ახალგაზრდები, შშმ პირები და ნებისმიერი მოწყვლადი ჯგუფები თავისუფლად ერთვებიან მართვის პროცესში და მათ მოსაზრებებს აქვს რეალური გავლენა ადგილობრივ პოლიტიკაზე.

წინამდებარე მონიტორინგის პროცესში ინკლუზიურობა შეფასდა შემდეგი ინდიკატორების საფუძველზე: რამდენად დაცულია მუნიციპალიტეტებში ინკლუზიურობის უზრუნველყოფის სტანდარტები, რამდენად ჩართულია მოქალაქეთა სხვადასხვა ჯგუფი ბიუჯეტისა და პროგრამების შემუშავების პროცესში და არსებობს თუ არა მათი მონაწილეობის უზრუნველყოფი რეგულაცია, მოქმედებს თუ არა მუნიციპალიტეტში მონაწილეობითი, სოციალური და გენდერული ბიუჯეტები; სარგებლობენ თუ არა მოქალაქეები მონაწილეობის არსებული მექანიზმებით (პეტიციის/საჩივრების წარდგენა, წერილების გაგზავნის სახით), მოქმედებს თუ არა ადგილებზე მოქალაქეთა მრჩეველთა, გენდერული თუ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა საბჭოები.



ინკლუზიურობის სტანდარტების დაცვა

მუნიციპალურ შენობებში შშმ პირთათვის ადაპტირებული გარემოს შექმნის თვალსაზრისით მეორე მონიტორინგის შემდგომ მნიშვნელოვანი პროგრესი არ შეინიშნება. ადმინისტრაციული შენობების უმრავლესობა არ არის ადაპტირებული შშმ პირთა საჭიროებებზე. ნაწილობრივ ადაპტირებულია ამბროლაურის, ლანჩხუთის, ოზურგეთის და ბაღდათის მუნიციპალიტეტების ადმინისტრაციული შენობები, რომლებშიც მოთავსებულია გარე პანდუსები, რაც იძლევა შშმ პირთათვის პირველ სართულზე წვდომის შესაძლებლობას.

პროგრესი შეინიშნება თერჯოლის მუნიციპალიტეტში, მეორე მონიტორინგის შემდეგ მუნიციპალიტეტმა დაიწყო მუშაობა პირველ სართულზე სპეციალური ადაპტირებული სივრცის მოწყობაზე.

ასევე პოზიტიური ცვლილება მოხდა ხონის მუნიციპალიტეტში, მერიის შენობა ადაპტირდა და შშმ პირებს დღეს თავისუფლად შეუძლიათ, ფიზიკურად მიმართონ მოქალაქეთა მისაღებს.

ვანის მუნიციპალიტეტში შშმ პირებისათვის პანდუსები მოწყობილია შესასვლელში, თუმცა თვითონ შენობის შიდა სივრცე არ არის ადაპტირებული.

მეორე მონიტორინგის ანგარიშის რეკომენდაციების შესაბამისად, სამიზნე მუნიციპალიტეტების უმრავლესობაში შეიქმნა შშმ პირთა საბჭოები. მაგალითად, ვანის მუნიციპალიტეტის მერის 2020 წლის 21 ივლისის №20 800 ბრძანებით დამტკიცდა შშმ

პირთა საკითხებზე მომუშავე საბჭოს შემადგენლობა. ბაღდათის მუნიციპალიტეტში არსებობს შშმ პირთა საბჭო, რომელსაც გააჩნია საკრებულოს მიერ დამტკიცებული დებულება. აღნიშნული დებულება შემუშავებულია შშმ პირთა უფლებების კონვენციისა და შშმ პირთა სოციალური დაცვის შესახებ საქართველოს კანონის საფუძველზე. აღნიშნული საბჭო მოქმედებს სწორედ ამ ცოდნაზე დაყრდნობით.

ამ მიმართულებით ცოდნა დროთა განმავლობაში კიდევ უფრო ღრმავდება, რასაც ხელს უწყობს არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ ორგანიზებული საინფორმაციო კამპანიები. მეორე მონიტორინგიდან დღემდე თერჯოლისა და ვანის მუნიციპალიტეტებში მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭოს, გენდერული თანასწორობის საბჭოს, შშმ პირთა საბჭოს და სხვა საბჭოების ან სამუშაო ჯგუფების საქმიანობაში პოზიტიური დინამიკა შესამჩნევია.

ასევე ცაგერში არსებული საზოგადოებრივი საბჭო, რომელიც სხვა დანარჩენი მონყვლადი ჯგუფების ინტერესების დაცვასთან ერთად, პასუხისმგებელია შშმ პირების ინტერესების დაცვასა და მათი საჭიროებების მიწოდებაზე გადაწყვეტილებების მიმღებებთან მეტად გააქტიურებულია და მის მუშაობაში პროგრესია, ეს ჯგუფი აქტიურადაა ჩართული მუნიციპალური პროგრამის შემუშავების პროცესშიც. ზემოაღნიშნული საბჭოების მუშაობის ფორმატი მუნიციპალიტეტის ეფექტიანი, გამჭვირვალე და ინკლუზიური მმართველობის გარანტი უნდა გახდეს.

მუნიციპალიტეტების უმრავლესობაში არ არსებობს მონყვლად ჯგუფებთან (ქალები, სოციალურად დაუცველები, იძულებით გადაადგილებული პირები, შშმ პირები სმენის, მხედველობის, გადაადგილების პრობლემით) ურთიერთობისთვის პასუხისმგებელი კონკრეტული პირი, გარდა ლანჩხუთის, ოზურგეთის და ცაგერის მუნიციპალიტეტებისა, თუმცა მოქალაქეებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირები ეხმარებიან მონყვლად ჯგუფებს ხელისუფლებასთან ურთიერთობაში.

ამ მიმართულებით პროგრესი დაფიქსირდა ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში, მერიაში წინა მონიტორინგის შემდეგ მოხდა სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან პასუხისმგებელი პირის გამოყოფა.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში მონყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირები გამოყოფილი არ არის, მაგრამ ამ საკითხებს კურირებს სოციალური სამსახური. ასევე მონყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებლობა აქვთ საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების სპეციალისტებს.

მესამე მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ მუნიციპალიტეტებში თარჯიმნის მომსახურება არ არსებობს, რადგანაც ამ ტიპის მომსახურების საჭიროებაც არ არის. ამ პერიოდში მხოლოდ ერთი შემთხვევა დაფიქსირდა, ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში თურქი ბიზნესმენის მომსახურება გახდა საჭირო.



მოქალაქეთა მონაწილეობის არსებული მექანძრეობის გამოყენების ხარისხი

აღნიშნულ მიმართულებაში პროგრესი გამოიკვეთა ვანის მუნიციპალიტეტში, სადაც მიმდინარეობს ვებგვერდის მოდერნიზაცია და მოქალაქეთა მონაწილეობის ფორმების გამოსაყენებლად ინერგება ახალი ფანჯარა, რაც თანდათანობით ხელს შეუ-

წყობს მოსახლეობის მიერ ელექტრონული სისტემების გამოყენებას. ასევე ბოლო მონიტორინგის პროცესში გაირკვა, რომ ვანის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანების №20556-ის საფუძველზე შეიქმნა მერიის სათათბირო ორგანო - სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭო.

ბოლო მონიტორინგით გამოიკვეთა ისიც, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტში არსებულ საბჭოებს დაემატა ახალგაზრდული მრჩეველთა საბჭო.

ასევე ბაღდათში მეორე მონიტორინგის შემდეგ შემუშავებული რეკომენდაციით შეიქმნა ნორმატიული, სამართლებრივი აქტი და სწორედ ამის საფუძველზე ხდება შპმ პირთა ჩართვა საკითხების მართვის პროცესში.

საგრძობი პროგრესი შეინიშნება სამოქალაქო ბიუჯეტის დანერგვის მიმართ მუნიციპალიტეტების მიერ გამოხატული ინტერესით. მაგალითად, ლანჩხუთს აქვს სოციალური, მონაწილეობითი და გენდერული ბიუჯეტი. თერჯოლაში ჯერ არ არის დანერგილი სამოქალაქო ბიუჯეტი, თუმცა დღეის მდგომარეობით უკვე დაგეგმილია მონაწილეობითი ბიუჯეტის დანერგვა 2021 წლისთვის. თერჯოლის მუნიციპალიტეტში მეორე მონიტორინგის შემდეგ შედარებით გაზრდილია მოწყვლადი ჯგუფების მონაწილეობა ადგილობრივ პროცესებში: საკრებულოს სხდომებზე სოციალური პროგრამების განხილვას ესწრებოდნენ დაინტერესებული პირები, რიგითი მოქალაქეები, სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები.

ხონის მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა ჩართულობის უზრუნველსაყოფად ელექტრონული რესურსების გამოყენების საკითხი არ არის საკმარისად პოპულარიზებული. ამის ნიშანია, რომ მერიაში 2020 წლის აგვისტოდან მესამე მონიტორინგის ანგარიშის მომზადების პერიოდისთვის არ დარეგისტრირებულა არცერთი ელექტრონული საჩივარი. ვებგვერდზე ელექტრონული პეტიციის ფანჯარის ამოქმედება და პეტიციის სისტემის დანერგვა 2021 წლის გაზაფხულზე იგეგმება ფონდი „სოხუმის“ მხარდაჭერით.

სამოქალაქო ბიუჯეტისთვის საგრძნობლად გაიზარდა თანხა ოზურგეთში (განისაზღვრა 300 000-მდე). ვანის მუნიციპალიტეტს დღემდე არა აქვს მონაწილეობითი (სამოქალაქო) ბიუჯეტი, აქედან გამომდინარე, ამ ბიუჯეტის პროცენტული წილიც არ არსებობს.

მუნიციპალიტეტების უმრავლესობას არ აქვს გენდერული ბიუჯეტი, თუმცა მის დანერგვაზე აქტიურად მუშაობენ პროექტის ფარგლებში შექმნილი სამუშაო ჯგუფები.



მუნიციპალიტეტების თანამშრომელთა გენდერული კომპოზიცია

მესამე მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ მუნიციპალიტეტებს უმრავლეს შემთხვევაში თანამშრომელთა გენდერული გადანაწილების სტატისტიკა არ აქვთ ვებგვერდზე წარმოდგენილი, მსგავსი სტატისტიკა იძებნება მხოლოდ ვანისა და ცაგერის მუნიციპალიტეტების ვებგვერდებზე.

რაც შეეხება მუნიციპალიტეტებში დასაქმებულთა გენდერულ გადანაწილებას, მნიშვნელოვანი ცვლილებები ამ კუთხით არ ვლინდება.

მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ მუნიციპალიტეტების განცხადებები ვაკანსიების შესახებ არ შეიცავს დისკრიმინაციულ მიდგომებს, თუმცა მუნიციპალიტეტების უმეტესობაში ახალი ვაკანსიები არც გამოცხადებულა.

მუნიციპალიტეტებში დასაქმებული ქალების პროცენტულ მაჩვენებელში მნიშვნელოვანი ცვლილებები არ მომხდარა. მაგალითად, თერჯოლის მუნიციპალიტეტში დასაქმებულთა 35% ქალია, უნდა აღინიშნოს, რომ მეორე მონიტორინგის შემდეგ მოხდა ცვლილება ამ საკითხის ღიაობის თვალსაზრისით: ვებგვერდზე გამოიყო გენდერული საბჭოს ველი. ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი ქალების პროცენტულ მაჩვენებელშიც ასევე არ არის ცვლილება; მერიაში მხოლოდ 20% უკავია ქალებს.

ვანის მუნიციპალიტეტში გენდერული პოლიტიკის დამკვიდრება მუნიციპალიტეტისთვის პრიორიტეტულია, თუმცა ეს მიდგომა გენდერულ მაჩვენებელზე არ არის ასახული. დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა წლის განმავლობაში 30.5%-ია. ბოლო მონიტორინგის პერიოდისთვის პროგრესი მინიმალურია: ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების რაოდენობა არის 31%, ხოლო ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფ ქალთა პროცენტული მონაცემი - 18.2%.

ბაღდათში დასაქმებულ ქალთა საერთო პროცენტული მაჩვენებელია 37.98%, ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფ ქალთა პროცენტული მონაცემი - 46.65%;

ხონის მუნიციპალიტეტში საჯარო სექტორში დასაქმებულთა შორის 63% ქალია, ხოლო წამყვან პოზიციაზე დასაქმებულთა შორის 52% ქალია. ამბროლაურში გენდერული გადანაწილება 50%-ით არის განსაზღვრული. ცაგერში დასაქმებულების 40% ქალია. მესამე მონიტორინგის დროს 2%-ითაა მომატებული პროცენტული ნიშნული საკრებულოში და შეადგენს 10%-ს, ხოლო მერიაში - 11%-ს.

ლანჩხუთში დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი მერიაში არის 54%, საკრებულოში - 78%; ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელია: მერია - 45%; საკრებულო - 20%. ამ კუთხით სურათი არ შეცვლილა. ოზურგეთის მერიაში დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა 38%-ს შეადგენენ ქალები, საკრებულოში კი - 45%. წინა ანგარიშების მიხედვით, ვებგვერდზე იძენებოდა გენდერის ნიშნით სეგრეგირებული მონაცემები. ამ კუთხით გარკვეული რეგრესი შეინიშნება. მოწოდებული ინფორმაციით, ვებგვერდის საინფორმაციო ველების შევსება გაგრძელდება. ოზურგეთში თანამდებობაზე მყოფ ქალთა პროცენტული მონაცემია 17%; მერიაში ხელმძღვანელ თანამდებობაზე ერთი ქალია. ელექტრონული მონაცემები არ განახლებულა 2019 წლის შემდეგ.



მონყვლადი ჯგუფების საციფიკური საჭიროებების ასახვა მუნიციპალურ ბიუჯეტში

მესამე მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტში მონყვლადი ჯგუფების საჭიროებების კვლევა გარკვეული პერიოდულობით ხორციელდება, როგორც პასუხისმგებელი პირების, ასევე სოციალური სამსახურის მიერ. საჭიროების კვლევის ანგარიში ხელმისაწვდომია მუნიციპალიტეტის სოციალურ სამსახურში.

პრაქტიკულად ყველა სამიზნე მუნიციპალიტეტში შექმნილია მოქალაქეთა მრჩეველთა და გენდერული საბჭოები, თუმცა გენდერული ბიუჯეტი მაინც სიახლეს წარმო-

ადგენს მუნიციპალიტეტებისთვის. გენდერული ბიუჯეტი მესამე მონიტორინგის შედეგად გვხვდება მხოლოდ ლანჩხუთისა და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტებში.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში გენდერულ ბიუჯეტთან დაკავშირებით, მონიტორინგში ჩართულ მოხელეთა შეფასებით, მეორე მონიტორინგის შემდეგ კიდევ უფრო დაიხვეწა მუშაობა. მართალია, მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტში არ არის ცალკე გენდერული პროგრამა, მაგრამ ცალკეულ ღონისძიებებსა და აქტივობებში გათვლილია გენდერული ასპექტები. სოციალური ბიუჯეტისათვის თანხა 2021 წელს გამოიყო 1 340 000 ლარი, რაც საერთო ბიუჯეტის 8,3%-ია. 2021 წელს დარეზერვებულია თანხა მონაწილეობითი ბიუჯეტირებისთვის და ჩატარებულია ცნობიერების ამაღლების კამპანია. მეორე მონიტორინგის შემდეგ შედარებით გაზრდილია მოწყვლადი ჯგუფების მონაწილეობა ადგილობრივ პროცესებში: საკრებულოს სხდომებზე სოციალური პროგრამების განხილვას ესწრებოდნენ დაინტერესებული პირები, რიგითი მოქალაქეები და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები.

ვანის მუნიციპალიტეტის საქმიანობაში ინკლუზიურობის ხელშეწყობა და საზოგადოების ჩართულობის ნახალისება მნიშვნელოვან ელემენტს წარმოადგენს. მუნიციპალიტეტს აქვს მუნიციპალური სოციალური პროგრამა, რომელიც ითვალისწინებს შშმ პირთა დახმარებას, თუმცა ვანის მუნიციპალიტეტს დღემდე არა აქვს გენდერული ბიუჯეტი, ასევე არ აქვს მონაწილეობითი (სამოქალაქო) ბიუჯეტი, მუნიციპალიტეტის სოციალური ბიუჯეტის პროცენტული წილი საერთო ბიუჯეტის 9.2%-ია.

ბაღდათის მუნიციპალიტეტში ჯერ კიდევ მეორე მონიტორინგმა აჩვენა, რომ მუნიციპალიტეტს აქვს გენდერული პროგრამები, რომელიც სხვადასხვა ქვეპროგრამაშია ჩაშლილი, თუმცა გენდერული ბიუჯეტი არ გააჩნია. მუნიციპალიტეტს ასევე არ აქვს მონაწილეობითი (სამოქალაქო) ბიუჯეტი. პირველიდან ბოლო მონიტორინგამდე ცვლილებები ამ მიმართულებით არ ფიქსირდება. სოციალური ბიუჯეტის წილი მთლიან ბიუჯეტში 2021 წელს შეადგენს 7.3%-ს.

ხონის მუნიციპალიტეტში ფუნქციონირებს სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭო, გენდერული საბჭო და სოციალურ საკითხებში მრჩეველთა საბჭო; მოხდა შშმ პირთა საბჭოს დებულების განახლება და მიმდინარეობს საბჭოს წევრთა შერჩევის პროცესი. ასევე აქტიურად მუშაობს პროექტის ფარგლებში შექმნილი სამუშაო ჯგუფი. ამ ეტაპზე მუნიციპალიტეტს არა აქვს გენდერული და მონაწილეობითი ბიუჯეტი. რაც შეეხება სოციალურ ბიუჯეტს, ის საკმაოდ მოცულობითია და პროცენტულად საერთო ბიუჯეტის 15%-ს შეადგენს, პროგრესია ბიუჯეტში გენდერული ასპექტების დანერგვის მიმართულებითაც. საბჭოს საქმიანობაში შეინიშნება პოზიტიური დინამიკა, რათა მოხდეს გენდერული ბიუჯეტირების სრულფასოვანი დანერგვა მუნიციპალიტეტში.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში არ არსებობს არც გენდერული და არც სამოქალაქო ბიუჯეტი, შესაბამისად, დღის წესრიგში რჩება აღნიშნული მიმართულებით შესაბამისი პასუხისმგებელი პირების ცნობიერების ამაღლების საკითხი.

ცაგერის მუნიციპალიტეტშიც მონაწილეობითი ბიუჯეტი არ არის, თუმცა არის სოციალური ბიუჯეტი, სოციალურ ბიუჯეტში ჩადებულია 385.000 ლარი.

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტს აქვს სოციალური, მონაწილეობითი, გენდერული ბიუჯეტი. გენდერული ბიუჯეტის წილი: 0,049% (5 000 ლარი), მონაწილეობითი ბიუჯე-

ტირება - 0,569% (69 900 ლარი), სოციალური პროგრამები - 5,49% (625 500 ლარი). ამ კუთხით არსებულ პროგრესზე მიუთითებს მონაწილეობითი ბიუჯეტის წარმატებული დანერგვა. შექმნილია ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის მონაწილეობითი ბიუჯეტის პორტალი: <https://idealanchkhuti.ge/>

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის სოციალური და ჯანდაცვის ბიუჯეტი 2021 წელს 1 670 000 ლარია და შეადგენს საერთო მუნიციპალური ბიუჯეტის 6,7%-ს. გენდერული ბიუჯეტი იყოფა ორ ნაწილად: გენდერული სტრატეგიის შემუშავებისათვის - 30 000 ლარი, ხოლო შესაბამისი განყოფილების გენდერზე ორიენტირებული აქტივობების განსახორციელებლად - 5 000 ლარი.

მონაწილეობითი ბიუჯეტი ოზურგეთში 2019 წელს იყო 150 000 ლარი. 2020 წელს - 300 000 ლარი, 2021 წელს ასევე - 300 000 ლარი, თუმცა, შესაძლებელია, განიცადოს კორექტირება ზრდისკენ. მონაწილეობითი ბიუჯეტი შეადგენს მთლიანი ბიუჯეტის დაახლოებით 4%-ს.

მიუხედავად იმისა, რომ ინკლუზიურობა ვანის და ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტებისთვის პრიორიტეტულია, არ არსებობს ნორმატიული აქტი, რომელიც ადგილობრივ დონეზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მოწყვლადი ჯგუფების ჩართვის შესაძლებლობას ოფიციალურად დაადასტურებს.

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში საინტერესო ინიციატივად შეიძლება ჩაითვალოს ონლაინ გამოკითხვა „რის გაკეთებას ისურვებდით თქვენს საცხოვრებელ ადგილას?“ რაც მოქალაქეების ჩართულობის/მონაწილეობის წამახალისებელ ღონისძიებას წარმოადგენს.

4. დასკვნა და რეკომენდაციები

სამოქალაქო ორგანიზაციების ფორუმის მიერ განხორციელებული მონიტორინგი შეიძლება შემდეგი სახით შეჯამდეს:

ბამჭვირვალობა

ვაკანსიის გამოცხადების საჯაროობა და ვადები ყველა მუნიციპალიტეტში დაცულია და ამ პერიოდში გაუმჯობესება მოხდა ოზურგეთში; ყველა მუნიციპალიტეტში ადგილობრივი ხელისუფლების თანამდებობის პირთა ბიოგრაფიებისა და საკონტაქტო ინფორმაცია გასაჯაროვდა, ამ პერიოდში აღნიშვნის ღირსია ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში ახალი ონლაინ აპლიკაციის „ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ელექტრონული მენეჯერი“ ამოქმედება.

ასევე სამოქალაქო ფორუმის მუშაობის შედეგად ვანის მუნიციპალიტეტში საკრებულოს თავმჯდომარის ბრძანებით მოქალაქეთა მიღების დღეები და საათები განისაზღვრა როგორც მერიაში და ასევე საკრებულოშიც. ჩანერის ონლაინ სისტემის დანერგვაზე მუშაობა დაწყებულია ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში.

საჯარო დოკუმენტების გამოქვეყნების თვალსაზრისით მიღწეული პროგრესი ნარ-

ჩუნდება ყველგან, თუმცა ორ მუნიციპალიტეტში ხონსა და ამბროლაურში ვებგვერდის რეორგანიზაციის მიმდინარეობის გამო ყველა კომპონენტის შემოწმება სრულყოფილად ვერ ხერხდება.

თვითმმართველობაში ანტიკორუფციული დოკუმენტების არარსებობა განსაკუთრებულად პრობლემატური იყო, თუმცა სამუშაო ჯგუფების აქტიური მონაწილეობით ამ მიმართულების გაძლიერება განსაკუთრებულ ხაზგასმას საჭიროებს. ამ ეტაპზე ვანის მუნიციპალიტეტში შემუშავებული და დამტკიცებულია „მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი თვითმმართველობის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა ეთიკის კოდექსი“. ბაღდათისა და ხონის მუნიციპალიტეტებში მიმდინარეობს ეთიკის კოდექსის და ანტიკორუფციული გეგმის შემუშავება. ეს უდაოდ ხელშესახები პროგრესია, თუმცა მხოლოდ გეგმების არსებობა არ არის საკმარისი და შემდგომი მონიტორინგის პროცესის დროს მოხდება შესაბამისი პრაქტიკის შეფასება.

ეფექტიანობა

ყველა მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა მხრიდან წარდგენილ საჩივრებსა და წერილებზე რეაგირება ხდება ვადების დაცვით, ასევე მუნიციპალიტეტთა უმრავლესობაში ხორციელდება შემოსული წერილებისა და საჩივრების ანალიზი, ხონის მუნიციპალიტეტი ახორციელებს წერილების სეგრეგაციას გენდერული ნიშნითაც. ამ მხრივ გამოწვევა რჩება ოზურგეთის, ბაღდათისა და ხონის მუნიციპალიტეტებში, სადაც ადგილობრივი ხელისუფლების მხრიდან არ ხდება მიღებული წერილების, საჩივრების გაანალიზება და ანგარიშების მომზადება. ბაღდათში ინარმოება მხოლოდ სტატისტიკა.

მუნიციპალიტეტების საქმიანობაში ჯერ კიდევ უმთავრეს გამოწვევად რჩება მონიტორინგის სისტემის არარსებობა. ამ მხრივ ვანის მუნიციპალიტეტში პროგრესია, არსებობს მონიტორინგის ფორმები, თუმცა ეს მონიტორინგი არ არის სისტემური და ფრაგმენტულია.

ბაღდათის მუნიციპალიტეტის შემთხვევაში ფიქსირდება მნიშვნელოვანი პოზიტიური პრეცედენტი - მეორე მონიტორინგის შედეგად სოციალურ სამსახურთან შეიქმნა სოციალური მომსახურების პროგრამებით მოსახლეობის კმაყოფილების კვლევის ფორმა, რომლის შევსებაც შეუძლიათ მოქალაქეებს. ამ ფორმით მიღებული ინფორმაციის ანალიზი იძლევა მოსახლეობის კმაყოფილების ხარისხის შეფასების განსაზღვრის შესაძლებლობას.

ცაგერის მუნიციპალიტეტის როგორც საკრებულოს, ასევე მერის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ მზად არიან, კონსულტაციების შემთხვევაში მსგავსი პრაქტიკა დაინერგონ.

მეორე მონიტორინგის რეკომენდაციების შედეგად ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში დაწყებულია მუნიციპალური მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების პრაქტიკის დანერგვა და შემუშავებულია შეფასებისთვის საჭირო ფორმები.

ყველა მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტშია გათვალისწინებული მოხელეთა გადამზადე-

ბის თანხები. თუმცა პანდემიის გამო შემცირებულია ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა. მაგალითად, ოზურგეთში საერთოდ არ მოხდა აღნიშნული თანხების გამოყენება. ყველა მუნიციპალიტეტში ჩატარდა მოხელეთა კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებების კვლევა და შემუშავდა პროფესიული განვითარების გეგმები. მუნიციპალიტეტებში მოხდა ონლაინ შეხვედრების სისტემის გამართვა; დაინერგა როგორც სხვადასხვა სამსახურის გამოცდილების ერთმანეთთან გაზიარების პრაქტიკა, ასევე სხვადასხვა მუნიციპალიტეტის სამსახურებს შორის წარმატებული გამოცდილების გაზიარების შესაძლებლობა. თუმცა ამ მიმართულებას განსაკუთრებული ყურადღება მაინც სჭირდება, რადგანაც პროფესიული განვითარებისა და კვალიფიკაციის კუთხით კვლავ მრავალი გამოწვევა აქვთ საჯარო მოხელეებს მუნიციპალიტეტებში.

ინკლუზიურობა

მუნიციპალურ შენობებში შშმ პირთათვის ადაპტირებული გარემოს შექმნის თვალსაზრისით მეორე მონიტორინგის შემდგომ მნიშვნელოვანი პროგრესი არ შეინიშნება. ადმინისტრაციული შენობების უმეტესობის შიდა სივრცე არ არის ადაპტირებული შშმ პირთა საჭიროებებზე. ნაწილობრივ ადაპტირებულია შენობის შესასვლელი, სადაც მოთავსებულია გარე პანდუსები, რაც იძლევა შშმ პირთა პირველ სართულზე წვდომის შესაძლებლობას.

პროგრესი შეინიშნება თერჯოლისა და ხონის მუნიციპალიტეტებში, მეორე მონიტორინგის შემდეგ დაიწყო მუშაობა პირველ სართულზე სპეციალური ადაპტირებული სივრცის მონყოფაზე.

მეორე მონიტორინგის რეკომენდაციების შესაბამისად, სამიზნე მუნიციპალიტეტების უმრავლესობაში შეიქმნა შშმ პირთა საბჭოები.

მუნიციპალიტეტების უმრავლესობაში არ არსებობს მონყვლად ჯგუფებთან (ქალები, სოციალურად დაუცველები, იძულებით გადაადგილებული პირები, შშმ პირები (სმენის, მხედველობის, გადაადგილების პრობლემით) ურთიერთობისთვის პასუხისმგებელი კონკრეტული პირი, გარდა ლანჩხუთის, ოზურგეთის და ცაგერის მუნიციპალიტეტებისა, თუმცა მოქალაქეებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირები ეხმარებიან მონყვლად ჯგუფებს ხელისუფლებასთან ურთიერთობაში.

სამოქალაქო ფორუმის ორგანიზაციების აქტიური მუშაობის შედეგად ხდება მუნიციპალიტეტებში არსებული მონაწილეობითი მექანიზმების გამოყენების პოპულარიზაცია და ახალი მექანიზმების დანერგვის ხელშეწყობა.

მაგალითად, გააქტიურდნენ მუნიციპალიტეტებში შექმნილი მრჩეველთა საბჭოები, ინერგება მონაწილეობითი, გენდერული და სოციალური ბიუჯეტირება. ხდება მონყვლად ჯგუფებთან პასუხისმგებელი პირების გამოყოფა და სხვა.

თუმცა ამ მიმართულებითაც არსებობს გამოწვევები. მაგალითად, ვანის, ხონისა და ბაღდათის მუნიციპალიტეტებში ჯერ არ არის დანერგილი არც მონაწილეობითი და არც გენდერული ბიუჯეტირება.

მესამე მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ მუნიციპალიტეტების უმრავლესობას თანამშრომელთა გენდერული გადანაწილების სტატისტიკა არ აქვს ვებგვერდზე წარმოდგენილი, მსგავსი სტატისტიკა იძებნება მხოლოდ ვანისა და ცაგერის მუნიციპალიტეტების ვებგვერდებზე.

რაც შეეხება მუნიციპალიტეტებში დასაქმებულთა გენდერულ გადანაწილებას, მნიშვნელოვანი ცვლილებები ამ კუთხით არ ფიქსირდება.

მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ მუნიციპალიტეტების განცხადებები ვაკანსიების შესახებ არ შეიცავს დისკრიმინაციულ მიდგომებს და ასევე **დასაქმებული ქალების პროცენტულ მაჩვენებელში მნიშვნელოვანი ცვლილებები არ მომხდარა.**

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში არ არსებობს არც გენდერული და არც სამოქალაქო ბიუჯეტი, შესაბამისად, დღის წესრიგში რჩება აღნიშნული მიმართულებით შესაბამისი პასუხისმგებელი პირების ცნობიერების ამაღლების საკითხი.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ფორუმის წევრი ორგანიზაციების და სამუშაო ჯგუფების აქტიური ადვოკატირების კამპანიისა და ძალისხმევის შედეგად შეინიშნება მნიშვნელოვანი პროგრესი თვითმმართველობებში გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის და ინკლუზიურობის თვალსაზრისით.

თუმცა, ამავდროულად, კვლავ რჩება გარკვეული გამოწვევები, რომლებიც მოითხოვს ჯეროვან, აქტიურ რეაგირებას და გამოსწორებას.

გამოვლენილი ხარვეზებისა და გამოწვევების აღმოფხვრისთვის მნიშვნელოვანია შემდეგი რეკომენდაციების განხორციელება:

მუნიციპალიტეტებისთვის გასათვალისწინებელი რეკომენდაციები

გამჭვირვალობის კუთხით

- მუნიციპალიტეტის საქმიანობის გამჭვირვალობის გაუმჯობესებისთვის აუცილებელია, მოხდეს ვებგვერდის რესურსების გამოყენება და ინფორმაციის პრო-აქტიული გამოქვეყნების წესების შესრულების მონიტორინგზე პასუხისმგებელი პირების გამოყოფა; ყველა აუცილებელი ინფორმაციის დროული განთავსება, ელექტრონული სერვისების მიწოდების ხარისხის და მოცულობის პერიოდული ანალიზი და ვებგვერდის მუშაობაზე ანგარიშის მოსმენა მერიასა და საკრებულოში;
- სასურველია, მოხდეს მუნიციპალიტეტში მიმდინარე პროცესების სისტემატური ანგარიშგება და შესაბამისი ანგარიშების მუნიციპალიტეტის ვებგვერდებზე განთავსება;

მონიტორინგი - დასკვნა და რეკომენდაციები

- საჭიროა საქმისწარმოების ერთიანი ელექტრონული სისტემის დანერგვა, რაც გააუმჯობესებს როგორც შიდა კომუნიკაციას, ასევე მუნიციპალიტეტის კომუნიკაციას გარე აქტორებთან;
- ვებგვერდის ფუნქციონირების სრულყოფისთვის, გამოვლენილი საჭიროებების საპასუხოდ, სასურველია, მოხდეს სათანადო ფინანსური და ადამიანური რესურსების გამოყოფა და მონიტორინგის სისტემის დანერგვა. ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნების სტანდარტების დაცვის, მომხმარებელთან ინტერაქტიული კომუნიკაციის სისტემის გამართვის უზრუნველყოფა;
- მნიშვნელოვანია ელექტრონული პეტიციის პოპულარიზაცია და მოქალაქეთა მოტივაცია ადგილობრივი ინიციატივებისთვის;
- მიზანშეწონილია შიდა სტრუქტურებს შორის გამოცდილების გაზიარების პრაქტიკის გაძლიერება;
- მნიშვნელოვანია, მუნიციპალიტეტში მოხდეს ანტიკორუფციული გეგმის, დებულების, ფინანსური რეგულაციების შემუშავება, რასაც ითვალისწინებს თვითმმართველობისთვის კანონით განსაზღვრული ვალდებულებები საქმიანობის გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულების მიმართულებით.

ეფექტიანობის კუთხით

- სასურველია, მოხდეს მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების მოქნილი სისტემის დანერგვა და არსებული პროგრესის განმტკიცება, ასევე სასურველია შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტების მომზადება;
- მნიშვნელოვანია, მოხდეს გენდერული პოლიტიკის რეალიზების კუთხით გაჩენილი პოზიტიური დინამიკის შენარჩუნება. რეკომენდებულია საჯარო მოხელეთა კომპეტენციის გაზრდა გენდერულ ბიუჯეტირებაზე, რაც შესაძლებელია შიდა რესურსების გამოყენებით. სპეციალიზებული ტრენინგები აღნიშნულ საკითხზე გაზრდის უფლებამოსილი პირების მოტივაციას, კომპეტენციას და შექმნის გენდერული ბიუჯეტის შექმნის წინაპირობას;
- მნიშვნელოვანია მუნიციპალიტეტებში მონაწილეობითი ბიუჯეტირების დანერგვის კუთხით აღებული კურსისა და სამოქალაქო ჯგუფებთან კონსტრუქციული თანამშრომლობის პოზიტიური პერსპექტივის რეალიზება, რაც განაპირობებს მოქალაქეთა მონაწილეობის/ჩართულობის თანამედროვე სტანდარტებს, ეფექტიან და მოქალაქეთა საჭიროებებზე ორიენტირებულ მართვას, დასაბამს მისცემს ადგილობრივ სოციალურ დღის წესრიგში ახალი და აქტუალური თემების, ახალი სამოქალაქო ლიდერების მოზილიზებას;
- რეკომენდებულია, მუნიციპალიტეტებში დაინერგოს სამოქალაქო ბიუჯეტირების სისტემა, რაც მნიშვნელოვნად გაზრდის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ინკლუზიურობის მაჩვენებელს მუნიციპალიტეტის საქმიანობაში;

- რეკომენდებულია, მუნიციპალიტეტში არსებობდეს მონიტორინგის სისტემა. ასევე მნიშვნელოვანია, მუნიციპალიტეტმა შექმნას მუნიციპალური მომსახურების შეფასების მექანიზმი, რაც მუნიციპალიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობის გაზომვის პროცესებს გაამარტივებს;
- სასურველია, მოხდეს ინკლუზიურობის გაზრდა და წარმატებული პრაქტიკის გაცნობა/პოპულარიზაცია.

ინკლუზიურობის კუთხით

- სასურველია, გაგრძელდეს დაწყებული დიალოგი ადგილებზე შესაბამისი სივრცის შექმნასთან დაკავშირებით და ადმინისტრაციული შენობების ადაპტირების პროექტების მომზადება. გამოინახოს რესურსები შშმ პირთათვის ადაპტირებული გარემოს შესაქმნელად - მათთვის შესაბამისი მომსახურების მიწოდების მიზნით;
- სასურველია, ადგილობრივ თვითმმართველობაში მოქალაქეთა მონაწილეობის კანონით გათვალისწინებულ ფორმებთან ერთად, დაინერგოს „სამოქალაქო ბიუჯეტის“ პროგრამები;
- სამოქალაქო ბიუჯეტირების დანერგვის კუთხით სასურველია, მომზადდეს ნიადაგი, რაც გულისხმობს სამოქალაქო სექტორთან თანამშრომლობას, კადრების მომზადებას. სასურველია, გამოინახოს რესურსი სამოქალაქო ბიუჯეტირების პროგრამის ინიცირებისთვის და სათანადო გამოცდილების მუნიციპალიტეტებთან თანამშრომლობა;
- სასურველია მონაწილეობითი ბიუჯეტის კომპონენტის განცალკევება ინფრასტრუქტურული პროგრამიდან და ცალკე დამოუკიდებელ პროგრამად შეტანა ბიუჯეტში, რაც მას გახდის ბევრად უფრო მრავალფეროვანს და მოქნილს, მოქალაქეთა საჭიროებებზე საპასუხოდ;
- მუნიციპალიტეტის შესაბამის სტრუქტურებს დაევალოთ: მონაწილეობითი ბიუჯეტის, სოციალური ბიუჯეტის გამიჯვნა-შედგენა, საერთო ბიუჯეტში გენდერული კომპონენტის გათვალისწინება და განთავსება ვებგვერდზე;
- რეკომენდებულია, მუნიციპალიტეტში შექმნას ნორმატიული აქტი, რომელიც ადგილობრივ დონეზე გადანყვეტილების მიღების პროცესში მონყვლადი ჯგუფების ჩართვის შესაძლებლობას ოფიციალურად დაადასტურებს;
- სასურველია, გადაიხედოს მოქალაქეთა ჩართულობის, კერძოდ კი მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭოს, გენდერული თანასწორობის საბჭოს და შშმ პირთა საბჭოს მონყვევის წესი. მნიშვნელოვანია აღნიშნული მექანიზმების მუშაობის ინტენსივობის ზრდა და შეხვედრების შესახებ მოქალაქეთა ფართო წრის დროული ინფორმირება;
- ოპტიმიზმის საფუძველს იძლევა სამოქალაქო ჩართულობის სხვადასხვა მექანიზმი - შშმ პირთა საბჭოს რეორგანიზაციის, გენდერული საბჭოს გააქტიურების ტენდენცია. თუმცა დასახვეწია მათი ანგარიშგება განუელ საქმიანობაზე.

რეკომენდაციები ცენტრალური ხელისუფლებისთვის

გამჭვირვალობის კუთხით

- სასურველია დეცენტრალიზაციის სტრატეგიის განხორციელების პროცესში მუნიციპალიტეტების გამჭვირვალობის გაზრდის მიზნით შესაბამისი საკანონმდებლო ინიციატივების განხორციელება;
- სასურველია მუნიციპალიტეტების გამჭვირვალობის ინდექსის პოპულარიზაცია და მისი საშუალებით მუნიციპალიტეტების შეფასება და ნახალისება.

ეფექტიანობის კუთხით

- სასურველია მუნიციპალური სერვისების მინიმალური სტანდარტის დაწესება და კანონმდებლობით განსაზღვრა;
- სასურველია მუნიციპალიტეტებში ადგილობრივი სტატისტიკის წარმოების ნახალისება;
- სასურველია მუნიციპალური სერვისების მონიტორინგისა და შეფასების სისტემების დანერგვის ნახალისება.

ინკლუზიურობის კუთხით

- სასურველია მუნიციპალიტეტებში ინკლუზიურობის სტანდარტის შემოღება და მისი მონიტორინგის სისტემატური განხორციელება;
- სასურველია მონაწილეობითი ბიუჯეტირების კანონმდებლობით განსაზღვრა, რაც მუნიციპალიტეტებს ამ პრაქტიკის დანერგვის გარკვეულ სტიმულს მისცემს.

ვანის მუნიციპალიტეტი

ადგილობრივ დონეზე საჯარო
მმართველობის რეფორმის (PAR)
საგზაო რუკის განხორციელების
მესამე მონიტორინგის ანგარიში

➤ შესავალი

წარმოდგენილი ანგარიში ასახავს პროექტის „გურიის, იმერეთის და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“ ფარგლებში შესრულებული მესამე მონიტორინგის შედეგებს. ანგარიში გამოკვეთს პირველიდან ბოლო მონიტორინგამდე ელექტრონული მმართველობის პრაქტიკის გაუმჯობესების პროცესში ვანის მუნიციპალიტეტში მიმდინარე ცვლილებების დინამიკას და გამოყოფს ჯერ კიდევ არსებული გამოწვევების გასანეიტრალებლად საჭირო აქტივობების დაგეგმვას.

მესამე მონიტორინგი ვანის მუნიციპალიტეტში 2021 წლის თებერვალში ჩატარდა, რომელსაც აწარმოებდა ორი ორგანიზაცია: არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი „თანადგომა“ და ა(ა)პი „მოქალაქეთა აქტიურობა ეფექტიანი მმართველობისა და სამართლიანობისათვის“.

მონიტორინგის მიზანი

მესამე მონიტორინგის მიზანია მუნიციპალიტეტში ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის კუთხით გამოვლენილი გამოწვევების დაძლევის მიღებული ცვლილებების შეფასება და დინამიურობის მაჩვენებლის გაზრდის მიზნით ახალი რეკომენდაციების შემუშავება.

მონიტორინგის მეთოდოლოგია

მონიტორინგის ფარგლებში რეფორმის მიმდინარეობის შეფასება ხორციელდებოდა მუნიციპალიტეტების ოფიციალური ვებგვერდების მონიტორინგის, ასევე ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებისგან გამოთხოვილი საჯარო ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე. ინფორმაციის გადამონმების დამატებით საშუალებებად გამოყენებულ იქნა მუნიციპალური ორგანოების წარმომადგენლებთან სატელეფონო კომუნიკაცია. მონიტორინგი დაიგეგმა იგივე მიმართულებებით: გამჭვირვალობა, ეფექტიანობა და ინკლუზიურობა.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➤ გამჭვირვალობა

გამჭვირვალობის მაღალი სტანდარტი მუნიციპალიტეტის საქმიანობაში ღიაობას, ყველა ტიპის ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობას გულისხმობს. გარდა ამისა, მუნიციპალიტეტი ანგარიშვალდებულია, საკუთარ მოქალაქეებს ჰქონდეთ ინფორმაცია ყველა მიმდინარე აქტივობაზე, სიახლეებზე.

გამჭვირვალობა ითხოვს შესაბამისი სტანდარტების დაცვას ვებგვერდზე გამოქვეყნებულ ვაკანსიებზე. წინა მონიტორინგის მასალებით ვანის მუნიციპალიტეტში ამ კუთხით ხარვეზი არ დაფიქსირებულა. აღსანიშნავია, რომ ვაკანსიის ვადებთან დაკავშირებით ყველა წესი დაცულია, რაც დასტურდება შესაბამისი ინდიკატორით.

რაც შეეხება ბოლო მონიტორინგს, საანგარიშო პერიოდში ვებგვერდზე იძებნება მერის 15 სექტემბრის N20 1052 ბრძანების საფუძველზე ჩატარებული დახურული კონკურსი ოთხ ვაკანსიაზე: ვაკანსიის გამოცხადება ხდება მუნიციპალიტეტის მერის მიერ გაცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის საფუძველზე, ყველა სტანდარტის დაცვით.

ხარვეზის არარსებობის ფონზე მუნიციპალიტეტში ამ მიმართულებით პოზიტიური პროგრესი შეინიშნება: მეტი თვალსაჩინოების მიზნით, შიდა, ღია და დახურული კონკურსის შემთხვევაში ბრძანებას ასევე აკრავენ მერიის საინფორმაციო დაფაზე, რაც მოქალაქეთა ხელმისაწვდომობის ხარისხს აუმჯობესებს. აღნიშნული ინიციატივა სამუშაო ჯგუფის რეკომენდაციით იქნა დანერგული.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის ორგანიზაციული სტრუქტურა სრულად გასწორდა, ჯერ კიდევ პირველი მონიტორინგის შემდეგ მითითებული რეკომენდაციის შესაბამისად, რაც გულისხმობს საკონტაქტო პირების, მათი სატელეფონო ნომრების, ელექტრონული მისამართის დამატებას მოვალეობების აღნიშვნით.

პროგრესი დღემდე შენარჩუნებულია. სამუშაო ჯგუფი აქტიურად არის ჩართული ვებგვერდის განახლების პროცესში. დადებითი ტენდენციების შესანარჩუნებლად მუშაობა გრძელდება.

ვანის მუნიციპალიტეტისთვის საკუთარ მოქალაქეებთან ანგარიშგების პროცესი უმნიშვნელოვანესი მახასიათებელია. ჯერ კიდევ მეორე, შუალედური მონიტორინგით გამოიკვეთა, რომ ვებგვერდზე იტვირთებოდა მხოლოდ დამტკიცებული ბიუჯეტი. არ არსებობდა ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშების ატვირთვის პრაქტიკა. ვებგვერდზე ასევე არ იძებნებოდა შესყიდვის გეგმა და შესყიდვების ანგარიში.

ბოლო მონიტორინგის შედეგებმა აჩვენა, რომ აღნიშნული მიმართულებით პროგრესი შენარჩუნებულია. სამუშაო ჯგუფის ჩართულობით, შესაბამისი რეკომენ-

დაციის გათვალისწინებით ვებგვერდზე ინტენსიურად იტვირთება შუალედური ფინანსური ანგარიშები, ბიუჯეტის შესრულების ყოველკვარტალური ანგარიში, შესყიდვების გეგმა შესაბამისი ანგარიშებით, სამთვიანი შუალედებით.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი შეივსო ასევე საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტებით, დადგენილებებით - ხარვეზი პირველი მონიტორინგის შედეგებმა გამოავლინა და სამუშაო ჯგუფის ჩართულობით მალევე გასწორდა.

სხვადასხვა განყოფილების მიერ ჩატარებული საქმიანობების ანგარიშები დღემდე არ არის ატვირთული, რასაც იმითი ხსნიან, რომ ძველი ვებგვერდი არ არის სათანადო ტევადობის. მაგრამ დადებითი ტენდენცია აშკარაა, სამუშაო ჯგუფის აქტიური ჩართულობით **2021 წლის ბიუჯეტში ჩაიდო თანხა ვებგვერდის განახლებისთვის, რაც ამ ხარვეზს სრულად შეავსებს და სრულყოფილად განთავსდება ყველა ტიპის ანგარიში.**

პროგრესი შეინიშნება მოქალაქეების მიღების დღეების და საათების განსაზღვრასთან დაკავშირებით, რაც წინა მონიტორინგების დროს ხარვეზის სახით გამოიკვეთა. მერიასა და საკრებულოში მიღების საათები განსაზღვრული ჰქონდა მხოლოდ მუნიციპალიტეტის მერს. რეკომენდაციის შესაბამისად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტებით მოხდა საკრებულოს თავმჯდომარის, მისი მოადგილის, კომისიის თავმჯდომარეების, მერის მოადგილეების მოქალაქეებთან ღია კონსულტაციების დღეებისა და საათების განსაზღვრა. მიღებული დადგენილებები ატვირთულია ვებგვერდზე.

ნებისმიერი მუნიციპალიტეტისთვის ანტიკორუფციული გეგმის არსებობა, ასევე ფინანსური რეგულაციების, ეთიკური ქცევის შესახებ დებულება გამჭვირვალობის ინდექსს მალლა სწევს. უნდა აღინიშნოს, რომ **მეორე მონიტორინგის შედეგებით** ანტიკორუფციული გეგმები და ანტიკორუფციული დებულება მუნიციპალიტეტს არ ჰქონდა, ასევე არ გააჩნდა ეთიკის კოდექსი. სამუშაო ჯგუფის ინტენსიური მუშაობის შედეგად ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი პროგრესი ფიქსირდება: რეკომენდაციის მიხედვით, დაიწყო მუშაობა ეთიკის კოდექსზე, შემუშავდა დებულება. შესაბამისი პროცედურების გავლის შემდეგ უკვე მზა დოკუმენტი - **„მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი თვითმმართველობის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა ეთიკის კოდექსი“** დამტკიცდა ვანის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს **2021 წლის 10 თებერვლის N27 3 განკარგულებით**. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული დოკუმენტის მიღება მუნიციპალიტეტისთვის წინგადადგმული ნაბიჯია გამჭვირვალობისა და ღიაობის თვალსაზრისით. ამ ეტაპზე სამუშაო ჯგუფი აგრძელებს მუშაობას ანტიკორუფციული დებულების, ანტიკორუფციული გეგმის შესამუშავებლად.

➤ ეფექტიანობა

- რა ცვლილებები ფიქსირდება ვანის მუნიციპალიტეტში ეფექტიანობის თვალსაზრისით, რამდენად დინამიურია პოზიტიური ტენდენციები მოქალაქეებთან ანგარიშგების, საჯაროობის მაღალი სტანდარტების დამკვიდრების კუთხით, რამდენად ეფუძნება ჩატარებული აქტივობები წინასწარ შემუშავებულ გეგმებს - აღნიშნულ საკითხებზე მნიშვნელოვან ინფორმაციას იძლევა მესამე მონიტორინგის ანგარიში.

ჯერ კიდევ მეორე მონიტორინგმა გამოკვეთა, რომ მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ჰქონდა შემუშავებული კვარტალური და საკრებულოს კომისიების წლიური სამუშაო გეგმები, თუმცა ეს გეგმები არ იყო ვებგვერდზე ატვირთული. აღნიშნული ხარვეზი მონიტორინგის პერიოდისთვის გამოსწორებულია და, შესაბამისად, პროგრესი სახეზეა. საკრებულოს თავმჯდომარის ბრძანებით დამტკიცებულია 2021 წლის პირველი კვარტალის სამუშაო გეგმა. ასევე საკრებულოს ბიუროს სხდომაზე დამტკიცდა საკრებულოს კომისიების წლიური სამუშაო გეგმები. აღნიშნული ინფორმაცია ატვირთულია ვებგვერდზე.

მუნიციპალიტეტების საქმიანობაში ჯერ კიდევ უმთავრეს გამოწვევად რჩება მონიტორინგის სისტემის არარსებობა. ამ ფონზე ვანის მუნიციპალიტეტში მონიტორინგის ფორმები არსებობს, თუმცა ეს მონიტორინგი არ არის სისტემური და ფრაგმენტულია. არსებობს მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის პრაქტიკა, რაც ხორციელდება მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ, შესაბამისი ფორმით და გეგმილ ვადებში. გარდა ამისა, საკრებულოს სხდომებზე ისმინება და ანალიზდება თითოეული სამსახურის მიერ განეული მუშაობა. ხორციელდება მონიტორინგი შესაბამისი დასკვნებით, რაც ხდება საკრებულოს სამუშაო გეგმის მიხედვით. მუნიციპალიტეტში პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასება ხდება „ვანის მუნიციპალიტეტის მერიის პროფესიულ საჯარო მოხელის შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ“ მუნიციპალიტეტის მერის 2021 წლის 2 თებერვლის N20 67 ბრძანებით დამტკიცებული წესის მიხედვით.

ჯერჯერობით ცვლილებები არ ფიქსირდება. თუმცა სამუშაო ჯგუფი ჩართულია პროცესებში, რომ მუნიციპალიტეტმა შეიმუშაოს მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის შესაბამისი ფორმა, რათა უფრო მკაფიო და ნათელი გახდეს ცალკეული სამსახურის საქმიანობის შეფასება ეფექტიანობის კუთხით.

მონიტორინგის შედეგებით იკვეთება, რომ მუნიციპალიტეტში არ არსებობს მუნიციპალური მომსახურების, მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების პრაქტიკა, არ არის შემუშავებული შეფასებისთვის საჭირო ფორმები. მუნიციპალური სერვისებით მოსახლეობის კმაყოფილების ხარისხის შეფასება და ამ სერვისების ეფექტიანობის განსაზღვრა საჭირო ფორმების შესაბამისად არ ხდება.

პროგრესის არარსებობის მიუხედავად, უფლებამოსილ პირთან ინტერვიუსას დაფიქსირდა, რომ ვებგვერდი არის განახლების პროცესში. განახლების შედეგად იქნება მრავალფუნქციური, მათ შორის სერვისების შეფასების კუთხითაც დაინერგება სი-ახლები.

წინა მონიტორინგებმა ხარვეზის სახით გამოკვეთა, რომ არ იყო განსაზღვრული თვის მანძილზე დღეების რაოდენობა მერიაში, საკრებულოში მოქალაქეებთან შეხვედრებისთვის. მეორე მონიტორინგის შემდეგ ეს ხარვეზი გამოსწორდა და მიღების დღეები ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტებით განისაზღვრა ყველა ხელმძღვანელი თანამდებობის პირისთვის: კვირაში ერთი დღე, თვეში ოთხი დღე.

ბოლო მონიტორინგის პერიოდისთვის პოზიტიურ დინამიკად შეიძლება ჩაითვალოს ის ფაქტი, რომ მიღების დღეები ჰქონდა მართო მუნიციპალიტეტის მერს. ამ ეტაპზე მიღების დღეები განსაზღვრული აქვს მერის მოადგილეებს, საკრებულოს თავმჯდომარეს, მოადგილეს და საკრებულოს კომისიის თავმჯდომარეებს.

მეორე მონიტორინგმა დაადასტურა, რომ მოქალაქეთა წერილებზე და საჩივრებზე პასუხების გაცემა ხდება ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის შესაბამისად და დადგენილ ვადებში. მუნიციპალიტეტში 2020 წელში „e Dokument“-ით შემოსულია 71 წერილი, ხოლო MMS პროგრამით - 341 წერილი. შემოსული წერილები ანალიზდება შემოსვლისთანავე და ეგზავნება შესაბამის ადრესატს. პასუხის გაცემის ვადები დამოკიდებულია წერილში დასმული მოთხოვნის სირთულეზე. თუ ეს მოითხოვს ვადებს, ამის შესახებ მოქალაქეებს ეგზავნებათ შუალედური პასუხები, რომ მიმდინარეობს მოკვლევა აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით.

მნიშვნელოვანი ცვლილებები ამ მიმართულებით არ შეინიშნება, სამუშაო ჯგუფის რეკომენდაციით ხდება წერილების გაანალიზება მოთხოვნების, დასმული პრობლემების შესაბამისად.

კადრების პროფესიული გადამზადება თვითმმართველობის პირდაპირი მოვალეობაა. ვანის მუნიციპალიტეტის მერიას და საკრებულოს აქვთ თანამშრომელთა განვითარების გეგმა. ამ კუთხით ხარვეზი არ დაფიქსირებულა და, შესაბამისად, ცვლილებაც არ არის დაგეგმილი. თანამშრომელთა განვითარების გეგმა ატვირთულია საჯარო ბიუროს ბაზაში. განვითარების გეგმას ეფუძნება პროფესიული ტრენინგები თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის. ბოლო წლის მანძილზე სულ მერიაში ტრენინგი გაიარა 8 საჯარო მოხელემ, საკრებულოში - სამმა, რომელიც დაფინანსდა მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ. მუნიციპალიტეტი აქტიურად იყენებს გარე რესურსებსაც.

ტენდენცია შენარჩუნებულია. ბოლო მონიტორინგმა აჩვენა, რომ, მიუხედავად პანდემიისა, ონლაინ ტრენინგები არ შეწყვეტილა და მუნიციპალიტეტის ყველა პირველადი და მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელებს ჰქონდათ ტრენინგებში მონაწილეობის მიღების საშუალება.

ტრენინგებში მონაწილე ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების პროცენტული მაჩვენებელი წლის მანძილზე შეადგენდა 17%-ს, ბოლო მონიტორინგის პერიოდში - 28%-ს. მაჩვენებელი მზარდია, რაც პოზიტიურ დინამიკაზე მიანიშნებს.

მუნიციპალიტეტისთვის კვლავაც პრიორიტეტულია სხვადასხვა განყოფილებასა და დეპარტამენტს შორის ანგარიშების წარდგენისა და ინფორმაციის გაცვლის პრაქტიკა. ბოლო მონიტორინგით დასტურდება, რომ ეს პრაქტიკა შენარჩუნებულია.

მონიტორინგის შედეგებით ირკვევა, რომ საქმიანობის ხარისხის გასაუმჯობესებლად და ცოდნის გასაღრმავებლად ადგილობრივი თვითმმართველობები, მათ შორის ვანის მუნიციპალიტეტი იყენებს სხვა მუნიციპალიტეტებთან გამოცდილების გაზიარების პრაქტიკას, მსგავსი ფორმატის შეხვედრები, ძირითადად, იმართებოდა გუბერნიაში. მიმდინარე წელს სულ აღრიცხულია ორი ასეთი შეხვედრა, რაც პანდემიით გამოწვეული ცვლილებებით არის განპირობებული. ამ მიზეზით ინფორმაციის გაცვლის კუთხით შეხვედრები სხვა ადგილობრივ თვითმმართველობებთან არ ჩატარებულა. სამწუხაროდ, ფიქსირდება, რომ აღნიშნული პრაქტიკა ონლაინ ფორმატით არ გაგრძელებულა, რაც დინამიკის მაჩვენებელს დაბლა სწევს.

➤ ინკლუზიურობა

აღნიშნული ანგარიში ადასტურებს, რომ ინკლუზიურობის კუთხით არსებული გამოწვევები ისევ აქტუალურია და ამ მიმართულებით მუშაობის გაგრძელების აუცილებლობა იკვეთება. მართალია, შშმ პირებისათვის პანდუსები მონყოილია შესასვლელში, ეს პირველი მონიტორინგის შედეგამაც აჩვენა, თუმცა თვითონ შენობის შიდა სივრცე არ არის ადაპტირებული. ამ მიმართულებით ცვლილებები არ არის.

ჯერ კიდევ მეორე შუალედურმა მონიტორინგმა გამოკვეთა, რომ ვანის მუნიციპალიტეტში საჯარო მოხელეებს აქვთ ცოდნა ინკლუზიურობის შესახებ და მოქმედებენ სახელმწიფოს მიერ მიღებული კანონმდებლობის შესაბამისად. მუნიციპალიტეტში შუალედური საანგარიშო პერიოდის დროს არ არსებობდა შშმ საკითხებზე მომუშავე საბჭო. ამ კუთხით მნიშვნელოვანი ცვლილება მოხდა. ვანის მუნიციპალიტეტის მერის 2020 წლის 21 ივლისის N20 800 ბრძანებით დამტკიცდა შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე საბჭოს შემადგენლობა.

ვებგვერდის მონიტორინგმა გამოკვეთა, რომ განცხადებებში მითითებული, კონკურსში მონაწილე პირების მიმართ დისკრიმინაციული შეზღუდვები არ ჩანს. ტენდენციები შენარჩუნებულია და უარყოფითი პრეცედენტი მონიტორინგის პერიოდში არ დაფიქსირებულა.

გენდერული პოლიტიკის დამკვიდრება მუნიციპალიტეტისთვის პრიორიტეტულია, თუმცა ეს მიდგომა გენდერულ მაჩვენებელზე არ არის ასახული. ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების რაოდენობის განსაზღვრისათვის რაიმე წესი შემოღებული არ არის. ვებგვერდზე გენდერული სტატისტიკის პოვნა შესაძლებელია, საიდანაც ვიგებთ, რომ დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა წლის განმავლობაში 30.5%-ია. ბოლო მონიტორინგის პერიოდისთვის პროგრესი მინიმალურია: ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების რაოდენობა არის 31%.

უფრო ჩაშლილი გენდერული მონაცემები აღმასრულებელ და საკანონმდებლო სივრცეში ასე გამოიყურება: მერიაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფ ქალთა პროცენტული მონაცემი არის 18.2% - 2 (11). საკრებულოში ხელმძღვანელ თანამდებო-

ბებზე მყოფ ქალთა პროცენტული მონაცემი - 11.7% - 2 (17). სტატისტიკა ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე <http://www.vani.gov.ge>

ვანის მუნიციპალიტეტის საქმიანობაში ინკლუზიურობა, ჩართულობა მნიშვნელოვან ელემენტს წარმოადგენს. შესაბამისად, ამ მიმართულებით არსებული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად მუნიციპალიტეტის მხრიდან აბსოლუტური მზაობა იკვეთება. მუნიციპალიტეტს აქვს მუნიციპალური სოციალური პროგრამა, რომელიც ითვალისწინებს შშმ პირთა დახმარებას, რომელიც მხოლოდ 18 წლამდე ასაკობრივ კატეგორიას ეხება. ასევე მუშაობს ერთჯერადი ფინანსური დახმარების პროგრამა მკვეთრად გამოხატული შშმ პირებისთვის, სოციალურ პროგრამებში განერილია ფენილკეტონურიით დაავადებული ბავშვებისთვის ყოველთვიური ფინანსური დახმარების განწესება, თუმცა მონიტორინგმა წარმოაჩინა, რომ **სხვა მოწყვლადი ჯგუფების დახმარების პროგრამები არ აქვთ და მათი სპეციფიკური საჭიროებების შესწავლა არ ხდება. პროგრესი ამ საკითხებთან დაკავშირებით არ იკვეთება.** მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირი მერიაში ოფიციალურად დანიშნული არ არის.

რამდენად ხელმისაწვდომია მოქალაქეთა მონაწილეობის, ჩართულობის უზრუნველყოფი ელექტრონული მომსახურებები: აქვთ თუ მოქალაქეებს პეტიციების, საჩივრების, წერილების დარეგისტრირებისა და შესაბამისი პასუხების მიღების შესაძლებლობა - აღნიშნულ საკითხზე ინფორმაციას მონიტორინგის შედეგები იძლევა. ვინაიდან ვებგვერდის მოდერნიზაცია მიმდინარეობს, ელექტრონულ გვერდზე მოქალაქეთა **მონაწილეობის ფორმების გამოსაყენებლად ახლა ინერგება ახალი ფანჯარა**, რომელიც ამ მიმართულებით არსებულ ხარვეზს მნიშვნელოვნად დააბალანსებს. ცვლილებები უკვე დაწყებულია და, შესაბამისად, შედეგები მომსახურების გამოყენების სტატისტიკაზე მიმდევრო ნელინადს უკვე ხელმისაწვდომი გახდება.

მუნიციპალიტეტს არა აქვს თარჯიმნის მომსახურების სერვისი. სოციალურად დაუცველები, იძულებით გადაადგილებული პირები (იგპ), შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ყველა მოქალაქისთვის არსებული საერთო მომსახურებით სარგებლობენ. **ცვლილებები ამ მიმართულებით არ იგეგმება. თარჯიმნის მომსახურების აუცილებლობა მუნიციპალიტეტში არ იკვეთება.**

პირველი მონიტორინგის შედეგებმა დაადასტურა, რომ მერიაში და საკრებულოში არსებობდა გენდერული საბჭო, შშმ პირთა საბჭო, რასაც დაემატა სამუშაო ჯგუფი, რომელიც შესაბამისი ბრძანებების საფუძველზეა შექმნილი. ბოლო მონიტორინგიდან ირკვევა, რომ პოზიტიური დინამიკა პროგრესირებადია. ბოლო მონიტორინგის პროცესში **ბრძანება N20 556-ის საფუძველზე შეიქმნა ვანის მუნიციპალიტეტის მერიის სათათბირო ორგანო - სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭო.**

აღნიშნული საბჭოების მუშაობის ფორმატი მუნიციპალიტეტის ეფექტიანი, გამჭვირვალე და ინკლუზიური მმართველობის გარანტი უნდა გახდეს.

ვანის მუნიციპალიტეტს დღემდე არა აქვს გენდერული ბიუჯეტი, ასევე არ აქვს მონაწილეობითი (სამოქალაქო) ბიუჯეტი, აქედან გამომდინარე, ამ ბიუჯეტების პროცენტული წილიც არ არსებობს. მუნიციპალიტეტს აქვს სოციალური ბიუჯეტი, რომლის პროცენტული წილი საერთო ბიუჯეტიდან 9.2%-ია.

მესამე მონიტორინგმა გამოკვეთა, რომ, მიუხედავად იმისა, რომ ინკლუზიურობა მუნიციპალიტეტისთვის პრიორიტეტულია, არ არსებობს ნორმატიული აქტი, რომელიც ადგილობრივ დონეზე გადანყვეტილების მიღების პროცესში მონყვლადი ჯგუფების ჩართვის შესაძლებლობას ოფიციალურად დაადასტურებს. პოზიტიური ცვლილებები ამ მიმართულებით შეინიშნება. სამუშაო ჯგუფი ცდილობს აღნიშნული ხარვეზის აღმოფხვრას. გარდა ამისა, მიმდინარეობს მუშაობა მერის წარმომადგენლებთან, რათა თავიანთ სამოქმედო ადმინისტრაციულ ერთეულებში ამჟამად მიმდინარე სოფლის მხარდაჭერის პროგრამებში პრიორიტეტების გადანყვეტილების პროცესში აქტიურად ჩართონ მონყვლადი ჯგუფები.

მონიტორინგით ირკვევა, რომ მუნიციპალიტეტში დანიშნულია საკონტაქტო პირი სამოქალაქო ორგანიზაციებთან, სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის: საკრებულოდან - სოფიკო ღვინიაიძე, ვანის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის მესამე რანგის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების საკითხებში, მერიიდან - ქრისტინა ფუტკარაძე, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, პიარის დამხმარე.

➤ დასკვნა და რეკომენდაციები

ვანის მუნიციპალიტეტში ჩატარებული ბოლო მონიტორინგის პოზიტიური ცვლილებები მეტწილად მუნიციპალიტეტში შექმნილი სამუშაო ჯგუფის სისტემატური მუშაობის შედეგია, რაც თვითმმართველობის წარმომადგენლებთან თანამშრომლობასა და კოორდინაციას ეფუძნება.

აღსანიშნავია, რომ ვებგვერდზე გასწორებულია რეკომენდაციით მითითებული ხარვეზების დიდი ნაწილი. ვანის მუნიციპალიტეტისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი მონაპოვარი ეთიკის კოდექსის შემუშავებაა, რომელიც საკრებულომ მონიტორინგის პერიოდში დაამტკიცა. აღნიშნული დოკუმენტის დამტკიცება მუნიციპალიტეტში ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის კომპონენტს მნიშვნელოვნად აუმჯობესებს.

დღესდღეობით არსებული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად მუნიციპალიტეტის მისამართით შემუშავებულია ახალი რეკომენდაციები, რაც გულისხმობს მონიტორინგის სისტემის გამართვას, გენდერული, მონაწილეობითი ბიუჯეტირების დანერგვას და სხვა კომპონენტების დამკვიდრებას ეფექტიანი მუნიციპალური მმართველობის ფორმირებისთვის.

- მიზანშეწონილია, მუნიციპალიტეტმა დანერგოს მონიტორინგის სისტემა, შეიმუშაოს მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის შესაბამისი ფორმა, ასევე უნდა არსებობდეს შეფასებისთვის საჭირო ფორმები მუნიციპალური სერვისებით მოსახლეობის კმაყოფილების ხარისხის განსაზღვრის მიზნით.
- გამჭვირვალობისა და ღიაობის ხარისხის გასაუმჯობესებლად, მიზანშეწონილია მუნიციპალიტეტმა შეიმუშაოს ანტიკორუფციული გეგმა.
- მიზანშეწონილია, გენდერული ბიუჯეტირების კუთხით მუნიციპალიტეტმა კონკრეტული ნაბიჯები გადადგას, საჯარო მოხელეთა გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება დააჩქარებს ცვლილებებს ამ მიმართულებით.
- სამოქალაქო ბიუჯეტირების დანერგვის კუთხით სასურველია, მომზადდეს ნიადაგი, რაც გულისხმობს სამოქალაქო სექტორთან თანამშრომლობას, კადრების მომზადებას.
- რეკომენდებულია, მუნიციპალიტეტში შეიქმნას ნორმატიული აქტი, რომელიც ადგილობრივ დონეზე გადანყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილე ფგუფების ჩართვის შესაძლებლობას ოფიციალურად დაადასტურებს.
- მიზანშეწონილია არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურების დანერგვა, საჭიროებების შესწავლის საფუძველზე.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტი

ადგილობრივ დონეზე საჯარო
მმართველობის რეფორმის (PAR)
საგზაო რუკის განხორციელების
მესამე მონიტორინგის ანგარიში

➤ შესავალი

წინამდებარე ანგარიში ასახავს თერაპიის მუნიციპალიტეტში განხორციელებული მესამე შუალედური მონიტორინგის შედეგებს, რომელიც ჩატარდა ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების - ა(ა)იპ ბავშვთა უფლებების დაცვისა და მოქალაქეობრივი აღზრდის კავშირი „ბავშვები საქართველოს მომავალი“ და „ქალები საქართველოს მომავლისათვის“ - მიერ, ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაცია კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმის“ დაკვეთით. მონიტორინგი ჩატარდა პროექტის „გურიის, იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“ ფარგლებში.

მოცემულ ეტაპამდე პროექტის ფარგლებში ჩატარდა ორი მონიტორინგი, რომელთა შედეგები, შესაბამისი რეკომენდაციებით, რეაგირებისთვის წარედგინა მუნიციპალიტეტს.

მონიტორინგის მიზანი

წინა მონიტორინგების შემდეგ მუნიციპალიტეტში დამდგარი პროგრესის შეფასება ცალკეული ინდიკატორების მიხედვით; მიღწეული შედეგების, პოზიტიური ტენდენციების და ასევე არსებული გამოწვევების დაფიქსირება.

კვლევის მეთოდოლოგია

მონიტორინგის დაწყებამდე შედგა მონიტორინგის გეგმა; მოხდა შეთანხმება მონიტორინგის ინსტრუმენტზე; კვლევის ექსპერტის რეკომენდაციით, არსებული პროგრესის და გამოწვევების გამოსავლენად, შეტანილ იქნა კორექტივები ინდიკატორების ფორმულირებაში და რიგითობაში. მონიტორინგი დაიგეგმა იგივე მიმართულებებით: გამჭვირვალობა, ეფექტიანობა და ინკლუზიურობა. მოხდა პროექტის განმარტებული გუნდის ინსტრუქტაჟი.

მონიტორინგის განხორციელების მეთოდი: მუნიციპალიტეტის ოფიციალური ვებგვერდის შესწავლა; მონიტორინგის საკითხების მარეგულირებელი კანონმდებლობის, მუნიციპალიტეტების ნორმატიული აქტების და დებულებების გაანალიზება; საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვა; სატესტო წერილების გაგზავნა, სატელეფონო კომუნიკაცია და შეხვედრები მუნიციპალიტეტის შესაბამისი სამსახურების წარმომადგენლებთან - ინფორმაციის გადამწმენისა და შევსების მიზნით; დაკვირვება ადგილობრივი პოლიტიკური დღის წესრიგის თემებზე.

სამუშაო დაიგეგმა პროექტის შესაბამისად, გათვალისწინებულ იქნა წინა მონიტო-

რინგის ანგარიში და რიგი საკითხების დაზუსტებისათვის მოხდა შეთანხმება მუნიციპალიტეტის შესაბამის პასუხისმგებელ პირებთან.

წინაპირობები და შეზღუდვები: მონიტორინგი ჩატარდა 2021 წლის თებერვალში. მონიტორინგი იყო გამჭვირვალე და მიღწეული იყო მაღალი ცნობადობა მონიტორინგის მიზნებზე, მეთოდებზე, ინსტრუმენტებზე. დაგეგმილი მონიტორინგის პერიოდში წარმოქმნილი ხელის შემშლელი ფაქტორები უკავშირდება კოვიდ-19-ის შეზღუდვებს, მაგრამ ამას არსებითი გავლენა მონიტორინგის პროცესზე არ ჰქონია. მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლებთან იყო საქმიანი კომუნიკაცია და ყველა კითხვასა თუ მოთხოვნაზე დროული რეაგირება და თანამშრომლობა.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➤ გამჭვირვალობა

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში დანერგილია ვაკანსიების შესახებ ონლაინ განცხადებების კანონმდებლობის შესაბამისად ვადების დაცვით გამოცხადება, ვაკანსიების შემთხვევაში ხელმისაწვდომობა და ღიაობა დაცულია. ინფორმაცია ვრცელდება ყველა ოფიციალურ გვერდზე, ასევე მერიის საინფორმაციო დაფაზეც იკვრება და იბეჭდება პრესაში. თუმცა მერიაში წინა მონიტორინგიდან დღემდე ახალი ვაკანსია არ გამოცხადებულა.

ხდება ვაკანსიის ვადების დაცვა. ხელმისაწვდომია ადგილზე არსებული შესაბამისი დოკუმენტები: საკონკურსო განაცხადი, კომისიის ოქმები, მიღებული გადაწყვეტილებები, ბრძანებები.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე წარმოდგენილია ინფორმაცია, რომელიც ასახავს ორგანიზაციულ სტრუქტურას, თანამდებობის პირების, მათი ბიოგრაფიების, უფლება-მოვალეობის და საკონტაქტო ინფორმაციის მითითებით (სატელეფონო ნომრები, ელექტრონული ფოსტა). ამ მიმართულებით წინა მონიტორინგის დროს გამოვლენილი ხარვეზების უმეტესობა გასწორებულია. კონკრეტულად, საკრებულოს წევრებმა (დეპუტატებმა) სრულყვეს საკონტაქტოები, გამოყვეს მოქალაქეთა მიღების დღეები. ვებგვერდზე, ველში - „ხელისუფლება“ - ჩამოშლილია ინფორმაცია საკრებულოს თავმჯდომარის, მოადგილის, საკრებულოს წევრების, ბიუროს, ფრაქციების, კომისიების, აპარატის თანამშრომელთა შესახებ.

ონლაინ ფინანსური ანგარიშების, დამტკიცებული ბიუჯეტის, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშების, წლიური ანგარიშის, შესყიდვის გეგმისა და ანგარიშის ვებგვერდზე ასახვის კუთხით ასევე არის მნიშვნელოვანი პროგრესი: მეორე მონიტორინგის შემდეგ მოხდა 3, 6, 9 თვის, გასული წლის კვარტალური ანგარიშების გამოქვეყნება. მანამდე ასეთი პრაქტიკა არ იყო და დღეს ეს ინფორმაცია საიტზე განთავსებული და ხელმისაწვდომია. მონაცემები იძებნება ვებგვერდზე ველში - „დოკუმენტების ბაზა“, „სიახლეები“ და ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს შეუძლია გაეცნოს. შესყიდვების გეგმა ასევე იძებნება საიტზე. გეგმაში შეტანილია ცვლილებები, რომლებიც ასახულია ვებგვერდზე. შესყიდვების გეგმის რეგისტრაციის ნომერია P200003266.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი მოიცავს უმეტეს სავალდებულო საჯარო ინფორმაციას. საკრებულოს სხდომების თარიღები, ოქმები ხელმისაწვდომია. ინფორმაცია ვრცელდება საკრებულოს ფეისბუქგვერდზეც და ვებგვერდზეც. ყოველი სხდომის წინ იდება ანონსები სხდომების თარიღზე, დღის წესრიგზე. თუმცა ზოგჯერ საკრებულოს სხდომის დღის წესრიგის წინასწარ მინოდება ონლაინ რეჟიმში ვერ ხერხდება. მიზეზი, ძირითადად, არის საკითხების მოულოდნელად, აუცილებლობით გამონვეული ცვლილებები. ამის საკომპენსაციოდ, საკრებულოს საინფორმაციო დაფაზე ყოველთვის არის სხდომის დღის წესრიგზე ინფორმაცია.

ვებგვერდზე იძებნება სხდომების ოქმები. **ხელმისაწვდომია საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები; დადგენილებები. მოცემულია ცხელი ხაზის ნომერი, რომლის საშუალებითაც მოქალაქეებს შეუძლიათ სხვადასხვა საკითხზე დაკავშირება.**

თუმცა არსებობს ხარვეზიც, მაგალითად - კომისიების, ბიუროს ოქმები მეორე მონიტორინგის შემდეგ არ შევსებულია. არსებული პრაქტიკით, ზოგიერთი სამსახურის ანგარიში ცალკე არ დევს. ინტეგრირებულია მერის/საკრებულოს თავმჯდომარის წლიურ ანგარიში.

მოქალაქეების მიღების/ღია კონსულტაციების საათები ადგილობრივ გადანყვეტილების მიმღებ პირებს ოფიციალურად გამოყოფილი აქვთ და ინფორმაცია მოიპოვება ვებგვერდზე. ყოველი ახალი მონიტორინგის შემდგომ სახეზეა პროგრესი: პირველ და მეორე მონიტორინგზე მხოლოდ ერთ დეპუტატს ჰქონდა მოქალაქეთა მიღების კონკრეტული დღეები მითითებული, ამჟამად მათი რიცხვი შეადგენს 12-ს. თუმცა პანდემიის გამო, საჭიროების შემთხვევაში, ყოველდღიურ რეჟიმში, სამუშაო საათებში, ძირითადად, ტელეფონით და ონლაინ ეკონტაქტებიან მოქალაქეებს. ოფლაინ მიმართვიანობა შემცირდა. **ვებგვერდზე დეპუტატებისთვის ცალკე ველი გამოყოფილი არ არის.** ვებგვერდის უფრო ეფექტურ ფუნქციონირებასთან დაკავშირებით მიდის მოლაპარაკება სამინისტროსთან, რომელიც მზადაა, თერჯოლა შეიყვანოს საპილოტე მუნიციპალიტეტების რიცხვში.

მუნიციპალიტეტში ნელი ტემპით მიდის მუშაობა **ანტიკორუფციული ზომების და რეგულაციების კუთხით. მეორე მონიტორინგის შემდეგ საკრებულოში აღნიშნული საკითხი განხილვის საგანი გახდა.** გადაწყდა, რომ პირველ ეტაპზე ადგილობრივი იურისტების მიერ დამუშავდეს ამ მიმართულებით არსებული საკანონმდებლობა და ჩატარდეს ტრენინგები. შემუშავდა საჯარო მმართველობის რეფორმის სამოქმედო გეგმის განხორციელების ხელშეწყობისთვის ელექტრონული სერვისების განვითარების 2020-2021 წლების სამოქმედო გეგმა, სადაც საკითხი ასეა ფორმულირებული: „საქართველოს ეროვნული ანტიკორუფციული სტრატეგიის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლება“. იგეგმება ექსპერტის მონვევა და წარმატებული მუნიციპალიტეტის (რომელიც შეირჩევა ექსპერტთან ერთად) გამოცდილების გაზიარება.

მერიის ათივე სამსახურს გააჩნია დებულება ეთიკური ქცევის შესახებ, რომელიც თვალსაჩინოდ არის გამოკრული საინფორმაციო დაფაზე.

➤ ეფექტიანობა

მუნიციპალიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობის ინდიკატორები საშუალებას გვაძლევს, გავზომოთ არსებული პროგრესი/რეგრესი.

ტრადიციულად, საკრებულოს აქვს წინასწარ შედგენილი გეგმა, რომელშიც გათვლილია სტანდარტული აუცილებელი საკითხები და რეგლამენტით არის განსაზღვრული საკრებულოს სხდომების ჩატარების რაოდენობა (თვეში ერთხელ), განსაზღვრულია სხვადასხვა ნორმატიული აქტების დადგენის დრო, თუმცა, სიტუაციიდან გამომდინარე, ტარდება რიგგარეშე სხდომებიც. თერჯოლის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში სულ 19 სხდომა გაიმართა, აქედან 9 - მორიგი და 10 - რიგგარეშე; ბიუროს სხდომა -18; კომისიებმა სულ 29 სხდომა გამართეს, ხოლო ფრაქციებმა - 15.

მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების, მონიტორინგის ვადებისა და შესაბამისი ფორმების კუთხით მეორე მონიტორინგის შემდეგ ასევე არის პროგრესი: დაინერგა მერიის სამსახურების მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა: ყოველ სამ თვეში ერთხელ ტარდება მერიის თანამშრომელთა მუშაობის მონიტორინგი; შეფასებისას გამოიყენება ქულობრივი სისტემა.

სხვადასხვა სამსახური გეგმის შესაბამისად წარდგება ანგარიშით საკრებულოს წინაშე, მეორე მონიტორინგის შემდეგ მოსმენილია 5 ანგარიში. შიდა მონიტორინგში ჩართულია შიდა აუდიტის სამსახური, რომელმაც შეამოწმა 3 სამსახური (იურიდიული, ადმინისტრაციული, ინფრასტრუქტურა), გამოყენებულია აუდიტის სამსახურის ფორმების შესაბამისი შემოწმების პროცედურები. 2021 წლის 3 თებერვალს საკრებულოს ბოლო სხდომაზე მოსმენილ იქნა სოციალური სამსახურის ანგარიში. ტექნიკური და ორგანიზაციული პრობლემების გამო ვებგვერდის მუშაობა შეჩერებული იყო 1 იანვრიდან 5 თებერვლამდე, ამიტომ 2021 წლის მასალები თებერვლის თვიდან ეტაპობრივად იტვირთება. ბიუჯეტის წლიურ შესრულებაზე ანგარიში საკრებულოს მომდევნო სხდომაზე განიხილება.

მუნიციპალიტეტში მიწოდებული მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების, საჭიროებათა გამოვლენის მკაფიოდ სტრუქტურირებული ფორმები ჯერჯერობით არ არსებობს, თუმცა მზარდი ტემპებით მიდის პროგრესი. საჭირო ინტერაქციისთვის მანამდეც გამოიყენებოდა სოციალური ქსელი, პირადი შეხვედრები, გამოკითხვები. მათ შორის თავად საკრებულოს თავმჯდომარის სისტემატური ვიზიტები მოქალაქეთა პრობლემების ადგილზე შესასწავლად.

წინა მონიტორინგთან შედარებით, გამოკითხვები მეტი ინტენსიურობით, ჩალრმავებით მიმდინარეობს, ჩატარდა ორი სოციალური პროგრამის („თერჯოლის მუნიციპალიტეტში რეგისტრირებული მარტოხელა მშობლის სოციალური დახმარების პროგრამა“ და „ბინის ქირით უზრუნველყოფის პროგრამა“) მონიტორინგი, გამოიკითხა პროგრამებში ჩართული ბენეფიციარები და მოქალაქეები, შეფასდა ეფექტიანობა, რომლის საფუძველზე პროგრამებში შევიდა ცვლილებები: მარტოხელა მშობლის დახმარების პროგრამაში ბენეფიციართა დაფინანსება გაიზარდა 20 ლარით; დაკმაყოფილდა მშობლების მოთხოვნა უფასო წრეებში ბავშვთა ჩართვის შესახებ; „ბინის

ქირით უზრუნველყოფის პროგრამის“ ბენეფიციარების თხოვნით ქირავნობის ვადა 6 თვის ნაცვლად გახდა ერთწლიანი. სამომავლოდ იგეგმება ყველა სოციალური პროგრამის მუდმივი მონიტორინგი, რათა გაიზარდოს მოქალაქეთა ჩართულობა, გაუმჯობესდეს მომსახურების სერვისი.

დღეების რაოდენობა თვის მანძილზე მერიაში, საკრებულოში შეხვედრებისთვის გამოყოფილია, მაგრამ პანდემიის პერიოდში იყო შეუზღუდავი დისტანციური კომუნიკაცია. საკრებულოს თავმჯდომარესთან მოქალაქეთა მიღება აღირიცხება (სულ 19 ვიზიტი). საკრებულოს სხვა ინსტანციებში მოქალაქეთა აღრიცხვა არ ხდება.

მერიაშიც კოვიდ-19-ის რეგულაციების გამო, ძირითადად, სჭარბობდა სატელეფონო მიმართვიანობა, რომლის აღრიცხვა არ ხერხდებოდა. ოფიციალურ მიღებაზე მოქალაქეთა მიმართვიანობის რაოდენობა იყო 352; მერთან შეხვედრაზე იმყოფებოდა 112; მოადგილესთან - 98; სხვადასხვა განყოფილებაში - 142.

მოქალაქეების წერილებსა და საჩივრებზე პასუხის გაცემის დღეების საშუალო რაოდენობა (რეაგირების, უკუკავშირის ხარისხი) შემდეგია: კანონით განსაზღვრული ვადა არის დარეგისტრირებიდან 10 დღე. შესაბამისად, ამ ვადაშივე ხდება უკუკავშირი. ეს პროცესი ელექტრონულ პროგრამაში ისეა დაპროგრამებული, რომ, პრაქტიკულად, არ იძლევა საშუალებას, წერილი უპასუხოდ დარჩეს, ან ვადა დაირღვეს. შემოდის ისეთი წერილებიც, რომელთა მიმართ რეაგირება და პასუხის გაცემა სასწრაფოა, შესაბამისად ხდება უკუკავშირიც. სულ შემოსულია 8 საჩივარი, 3797 წერილი, გასული წერილი - 1739. ამასთან წერილების, საჩივრების რაოდენობის დათვლა რეგულარულად ხდება წლის ბოლოს და იგზავნება შესაბამის სამთავრობო უწყებებში.

ადგილობრივი თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა: მეორე მონიტორინგის შემდეგ ჩატარდა 12 ტრენინგი: „EHMS მოდულის შესახებ“, „HR ფორუმი“, „ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემის განვითარება“, „თვითრეალიზაცია და პროფესიული განვითარება“, „იმერეთის რეგიონში შეფასების სისტემის გაძლიერება“, „საჯარო სამსახურში მოხელის დროებითი ტრანსფერის კონცეფციის განხილვა“, „ტრენინგი ადვოკატირების, ლობირების შესახებ“, „გენდერი პოლიტიკაში“, „ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის კუთხით თვითმმართველობების როლი და პრაქტიკა“, „ძალადობის პრევენცია და კონფლიქტების მართვის სწავლება ახალგაზრდულ ჯგუფში“. ტრენინგი გაიარა 56-მა სოფლის წარმომადგენელმა, მერიის 84-მა თანამშრომელმა.

მუნიციპალური ბიუჯეტიდან პროფესიულ განვითარებაზე გამოყოფილია ბიუჯეტის 1%, კერძოდ 22 000 ათასი ლარი, აქედან 2020 წელს მხოლოდ 9257 ლარი დაიხარჯა. პანდემიის გამო შემცირებული იყო ტრენინგების რაოდენობა.

ტრენინგებში მონაწილე ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების პროცენტული მაჩვენებელი (არსებული მონიტორინგის პერიოდისთვის და ბოლო წლის მანძილზე): 2020 წელს ტრენინგი გაიარა საკრებულოს თანამშრომლების 66%-მა, მერიის თანამშრომლების 0%-მა. მეორე მონიტორინგიდან დღემდე საკრებულოში

ტრენინგში მონაწილეთა ჩართულობამ შეადგინა 44%. ტრენინგი გაიარა მერიის თანამშრომლების 91%-მა.

თვითმმართველობების მიერ საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის გამოიყენება სხვადასხვა ინსტრუმენტი ან ტექნიკა; პირველ რიგში, მოხდა ონლაინ შეხვედრების სისტემის გამართვა; სხვადასხვა სამსახურის გამოცდილების გაცვლა სხვადასხვა მუნიციპალიტეტთან. ამ კუთხით სერიოზულ რესურსად დასახელდა ფონდი „სოხუმის“ პროექტი, რომელიც იძლევა ახალი ინსტრუმენტების დანერგვის პერსპექტივებს.

მერიაში თვეში ერთხელ ა(ა)იპ-ების ხელმძღვანელებთან, სამსახურის უფროსებთან, სოფლის რწმუნებულებთან ხდება ინფორმაციის გაცვლა. ამ შეხვედრების და ოფიციალური ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე იგეგმება სამომავლო გეგმა. დანერგვის პროცესშია ახალი ელექტრონული სისტემა, რომელიც კარგი ინსტრუმენტია საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის. ახალი ელექტრონული სისტემის დანერგვასთან დაკავშირებით მიმდინარეობს საკვალიფიკაციო ტრენინგები.

მუშაობა დაიწყო საკუთარი ინტერნეტ რადიოს, ტელევიზიის საკითხზე, ხდება საჭირო მონაცემების შეგროვება.

ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების კუთხით საინტერესო იყო გუბერნიის შეხვედრების ახალი რესურსი - საერთო სასაუბრო ონლაინ სივრცეში, რომელშიც თორმეტივე მუნიციპალიტეტის მერი და მისი მოადგილეები არიან ჩართული და ხდება სხვადასხვა საჭირობო საკითხის განხილვა და გამოცდილების გაზიარება. ანალოგიურად, თერჯოლის მუნიციპალიტეტის 19 სოფლის წარმომადგენელთათვისაც არის დანერგილი მსგავსი სასაუბრო სივრცე.

ფონდი „სოხუმის“ პროექტის „გურიის, იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“ ფარგლებში ჩატარებულ შეხვედრებზე საკრებულოს თავმჯდომარე აქტიურად იყო ჩართული საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარების პროცესში. მოხდა წყალტუბოს გამოცდილების გაზიარება მონაწილეობითი ბიუჯეტირების საკითხზე, რისთვისაც მონვეული იყო ადგილობრივი ექსპერტი.

➤ ინკლუზიურობა

წინა მონიტორინგის შემდეგ ადმინისტრაციულ შენობებში პანდუსების გამართვასთან დაკავშირებით რაიმე პოზიტიური ცვლილება არ მომხდარა. შენობის ძველი კონსტრუქცია შიდა პანდუსების გაკეთების საშუალებას არ იძლევა, თუმცა მუშაობა დაიწყო პირველ სართულზე სპეციალური ადაპტირებული სივრცის მოწყობაზე.

მერია და საკრებულოში მოპოვებული ინფორმაციით, ისინი საკმაოდ კარგად იცნობენ ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოს მიერ მიღებულ კანონმდებლობას. ამის დასტურია ის, რომ 14 სოციალური პროგრამიდან 5 ეხება შშმ პირებს. აქედან ერთი პროგრამა ახალია („შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის

შესახებ“). ხორციელდება თანამშრომლობა ა(ა)იპ „თერჯოლის ინვალიდთა ასოციაციასთან“ და მისი ლიდერები მონაწილეობენ ბიუჯეტის განხილვაში. უახლოეს ხანში დაგეგმილია შშმ პირთა საბჭოს შემადგენლობის განახლება, ერთი წევრი აუცილებლად იქნება შშმ პირი.

რთულია საუბარი, რამდენად არადისკრიმინაციულია მუნიციპალიტეტის განცხადებები ვაკანსიების შესახებ. ბოლო წლის მანძილზე ვაკანსია საერთოდ არ გამოცხადებულა.

თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების პროცენტულ მაჩვენებელში ცვლილებები არ მომხდარა. სულ 146 დასაქმებული საჯარო მოხელეა, აქედან 51 ქალი (35%) და 95 მამაკაცი (65%). თუმცა პირველი და მეორე მონიტორინგის შემდეგ მოხდა ცვლილება ამ საკითხის ღიაობის თვალსაზრისით: ვებგვერდზე გამოიყო გენდერული საბჭოს ველი, სადაც განთავსებულია გენდერული საბჭოს დებულება, შემადგენლობა. თუმცა სტატისტიკური მონაცემები არ იძებნება. საბჭოს წევრებზე ინფორმაციას არ ახლავს მათი საკონტაქტო მონაცემები.

ადგილობრივ თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე (მერი, მერის მოადგილე, საკრებულოს თავმჯდომარე, მოადგილე, კომისიის თავმჯდომარე) მყოფი ქალების პროცენტულ მაჩვენებელში ასევე არ არის ცვლილება; მერიაში არის 10 სამსახური, აქედან ხელმძღვანელ თანამდებობაზეა 8 მამაკაცი (80%) და 2 ქალი (20%). ასევე არსებობს 8 განყოფილება, ხელმძღვანელ თანამდებობაზე 2 ქალია (25%) და 6 მამაკაცი (75%). ვებგვერდზე მოცემული გენდერული სტატისტიკა ხელმისაწვდომი არ არის.

მუნიციპალიტეტში მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირები გამოყოფილი არაა, მაგრამ ამ საკითხებს კურირებს სოციალური სამსახური. ასევე მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებლობა აქვთ საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების სპეციალისტებს, მათი საკონტაქტო ინფორმაცია მითითებულია და საჭიროების შემთხვევაში მოქალაქეებს შეუძლიათ მიმართონ.

მუნიციპალიტეტში ხდება შემოსული განცხადებების განხილვა, რის შემდეგაც კონკრეტული ჯგუფი იგზავნება და განიხილავს ადგილზე მდგომარეობას (ჯგუფში მერიის თანამშრომლებთან ერთად არიან საკრებულოს წარმომადგენლებიც). ხორციელდება სპეციფიკური საჭიროების შესწავლა.

ასევე ჩატარდა კვლევა ფენილკეტონურიით და 18 წლამდე დიაბეტით დაავადებულთა ოჯახების ფინანსური დახმარების სოციალური პროგრამის ეფექტიანობის შესახებ, რამაც გარკვეულწილად ხელი შეუწყო ბენეფიციართა ჩართულობას. იკვეთება საკრებულოს და მერიის ერთობლივი მიდგომა: ხდება მოქალაქეთა ინიციატივების, წინადადებების განხილვა/ანალიზი და ფინანსური მხარდაჭერის შესაძლებლობის მოძიება ბიუჯეტში ასახვისთვის. ჩატარდა ორი პროგრამის კვლევა, რომლის საფუძველზე მართოსხელა დედების პროგრამის ბენეფიციარებს გაეზარდათ დაფინანსება 20 ლარით. ასევე დაკმაყოფილდა მათი წინადადება სკოლისგარეშე, უფასო სპორტულ წრეებში ბავშვთა ჩართვაზე. გამოიკვეთა მზადყოფნა და თანხმობა მონაწილეობით ბიუჯეტზე და ასახულია 2021 წლის ბიუჯეტში.

რამდენად ხელმისაწვდომია მოქალაქეთა მონაწილეობის უზრუნველყოფი ელექტრონული მომსახურებები - მონიტორინგით მიღებული ინფორმაციით, ვებგვერდზე მიმართვიანობა კვლავ არ არის, რაც გამონვეულია თვით ვებგვერდის რთული ტექნიკური მხარით. პეტიციები და საჩივრები ელექტრონულად არ შემოსულა. ბევრი მოქალაქე მიმართავს საკრებულოს/მერიას სოციალური ქსელის მეშვეობით, ასევე ოფიციალურ ელექტრონულ ფოსტაზე, სადაც რეაგირება დროულად ხდება.

საანგარიშო პერიოდში საკრებულოში საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნაზე 11 განცხადება დაფიქსირდა. ყველა დარეგისტრირებულ მოთხოვნას ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით გათვალისწინებულ ვადებში გაეცა პასუხი.

ვებგვერდის არაეფექტური ფუნქციონირების საკითხი განმარტებულ იქნა საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ: წლების წინ მოხდა მუნიციპალიტეტისთვის ვებგვერდების პლატფორმის შექმნა IDFI-ის მხარდაჭერით, ყველასთვის სტანდარტული ფორმატით. სატესტო რეჟიმი ამოიწურა და ვებგვერდებს დარჩათ ტექნიკური პრობლემები მართვის თვალსაზრისით. ამ ეტაპზე სამინისტრო გეგმავს რამდენიმე მუნიციპალიტეტში პილოტურ პროგრამას და მიღებულია პირობა თერჯოლის მუნიციპალიტეტის ჩასმასთან დაკავშირებით.

არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურება მუნიციპალიტეტში არ არის, არც საჭიროება დაფიქსირებულა. მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭოს, გენდერული თანასწორობის საბჭოს, შშმ პირთა საბჭოს; სხვა საბჭოების ან სამუშაო ჯგუფების საქმიანობაში პოზიტიური დინამიკა შესამჩნევია.

2020 წელს თერჯოლის მუნიციპალიტეტში გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი ფონდ „სოხუმთან“. მისი მხარდაჭერითა და ხელშეწყობით, საჯარო მმართველობის დანერგვის, მონაწილეობითი ბიუჯეტისა და ელექტრონული სერვისების განვითარების მიზნით შექმნილმა სამუშაო ჯგუფმა შეიმუშავა თერჯოლის მუნიციპალიტეტში საჯარო მმართველობის რეფორმის სამოქმედო გეგმის განხორციელების ხელშეწყობისთვის ელექტრონული სერვისების განვითარების 2020-2021 წლების სამოქმედო გეგმა. გეგმა საკრებულომ ოქტომბრის მორიგ სხდომაზე დაამტკიცა. ჯგუფმა, რომლის წევრებიც არიან საკრებულოს, მერიისა და ადგილობრივი საზოგადოებრივი ორგანიზაციების წარმომადგენლები, გამართა 6 შეხვედრა.

შეიქმნა ახალი სამუშაო ჯგუფი - არასამთავრობო ორგანიზაციასთან „LDA საქართველო“ გაფორმდა მემორანდუმი, რომელიც ითვალისწინებს მრჩეველთა საბჭოს წევრების გადამზადებას და სამოქალაქო საზოგადოების წევრების ჩართულობას ადგილობრივი თვითმმართველობის საქმიანობაში.

გენდერულ ბიუჯეტთან დაკავშირებით, მონიტორინგში ჩართულ მოხელეთა შეფასებით, მეორე მონიტორინგის შემდეგ კიდევ უფრო დაიხვეწა მუშაობა. მართალია, მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტში არ არის ცალკე გენდერული პროგრამა, მაგრამ, შესაბამისად, ცალკეულ ღონისძიებებსა და აქტივობებში გათვლილია გენდერული ასპექტები. სოციალური ბიუჯეტისათვის თანხა 2021 წელს გამოიყო 1 34 000 ლარი, რაც საერთო ბიუჯეტის 8,3%-ია. 2021 წელს დარეზერვებულია თანხა მონაწილეობითი

ბიუჯეტირებისთვის და ჩატარებულია ძალიან მიზამიმართული კამპანია საკითხის გარშემო ცნობიერების ამაღლებისთვის.

მეორე მონიტორინგის შემდეგ შედარებით გაზრდილია **მონყვლადი ჯგუფების მონაწილეობა ადგილობრივ პროცესებში**: საკრებულოს სხდომებზე სოციალური პროგრამების განხილვას ესწრებოდნენ დაინტერესებული პირები, რიგითი მოქალაქეები, ბიუჯეტის განხილვას ესწრებოდნენ ა(ა)იპ-ების წარმომადგენლები, მოქალაქეები.

ადგილობრივ თვითმმართველობაში სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის გამოყოფილია სპეციალისტი და, ზოგადად, მუნიციპალიტეტს აქვს ძალიან პოზიტიური დინამიკა საზოგადოებრივი სექტორის რესურსების გამოყენების თვალსაზრისით. პოზიტიურად ფასდება მუნიციპალიტეტში სამოქალაქო საზოგადოების ახალი ორგანიზაციების ჩამოყალიბების ტენდენცია, რომლის გაძლიერება ხდება ფონდი „სოხუმის“ პროექტის ფარგლებში. საკრებულოს თავმჯდომარის შეფასებით, ეს თანამშრომლობა არის კომფორტულიც, მომგებიანიც - წმინდა პრაგმატული თვალსაზრისით და საქმესაც წაადგება, ამიტომ მათი რეკომენდაციები არის მნიშვნელოვანი მუნიციპალიტეტის სამომავლო დღის წესრიგისა და განვითარებისთვის, ახალი შესაძლებლობებისთვის და აყალიბებს კოლექტიურ პასუხისმგებლობას.

➤ **დასკვნა და რეკომენდაციები**

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში ფონდი „სოხუმის“ დაკვეთით ჩატარებულმა მონიტორინგმა უჩვენა, რომ მუნიციპალიტეტში სახეზეა თვალსაჩინო პროგრესი საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელებაში. ადგილობრივი პოლიტიკური პროცესები გახდა შესამჩნევად გამჭვირვალე და ეფექტური, გაიზარდა მოქალაქეთა მონაწილეობის ხარისხი.

ობიექტური მიზეზების გამო ვერ მოხერხდა ვებგვერდის მოდერნიზაცია, მისი ხელმისაწვდომობის გამარტივების, მრავალფეროვნების და ელექტრონული სერვისების მიწოდების გაუმჯობესების კუთხით, მაგრამ არსებული რესურსების გამოყენებით მოხდა განთავსებული მასალის შევსება სავალდებულო ინფორმაციით, მონაცემების განახლება.

დაიწყო სერიოზული მუშაობა ანტიკორუფციული ზომების მექანიზმებზე. ანტიკორუფციული სტრატეგიის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლებისთვის იგეგმება ექსპერტის მოწვევა და წარმატებული მუნიციპალიტეტის გამოცდილების გაზიარება. გაზრდილია საჯარო შეხვედრების ჩატარების მასშტაბები, თანმიმდევრულად ინერგება საჭიროებათა გამოვლენის, პროგრამების შეფასების პრაქტიკა, რაც აისახა ახალ პროგრამებში. გაუმჯობესებულია მოხელეთა შეფასების სისტემა. წარმატებით ხდება სხვა მუნიციპალიტეტების პრაქტიკის გაზიარება და ეს ხდება არა ერთეული მოხელეების, არამედ გადაწყვეტილების მიმღები პირების, ოპერატიული სამსახურების, ადგილობრივი აქტიური სამოქალაქო ჯგუფების

ჩართვით. შეიმჩნევა სერვისების მიწოდებელი პროვაიდერი ორგანიზაციების რესურსების გამოყენების კუთხით არსებული წარმატებული პრაქტიკა. ხდება მონყვლადი ჯგუფების აქტიური ჩართვა მათთვის მნიშვნელოვანი ახალი პროგრამების ინიცირებაში.

გათვალისწინებულია რეკომენდაციების დიდი ნაწილი, მთლიანად, ან ნაწილობრივ. იმ ნაწილში, სადაც არ არის შესრულებული - შეინიშნება აქტიური პოლიტიკური დიალოგი: მაგალითად - ვებგვერდის თემა, შშმ პირთათვის ინფრასტრუქტურის გამართვა.

ჯერჯერობით ნაკლებია პრაქტიკა სქესის ნიშნით სეგრეგირებული მონაცემების შეგროვების კუთხით, ვებგვერდი არ ასახავს გენდერულ სტატისტიკას.

რეკომენდაციები

გამჭვირვალობა

- აუცილებელია, მუნიციპალიტეტში მიმდინარე პოზიტიური პროცესების, არსებული გამოწვევების უფრო სრულყოფილი ასახვისა და ელექტრონული მომსახურების გასაუმჯობესებლად გამოინახოს რესურსი ვებგვერდის რეორგანიზაციისა და თანამედროვე სტანდარტებით გამართვისთვის. დაინერგოს მის მუშაობაზე პერიოდული ანგარიშის წარდგენა პასუხისმგებელი პირების მხრიდან (დებულების შესაბამისად).
- საჭიროა, მოხდეს თვითმმართველობის პასუხისმგებელი პირების, სამსახურების წარმომადგენლების, სხვადასხვა საბჭოს წევრებზე მასალებში საკონტაქტო ინფორმაციის (ტელეფონი, ელფოსტა) დამატება; კომუნიკაციის ხელშეწყობისთვის მოქალაქეთა მიღების დღეების თვალსაჩინოდ წარმოჩენა ვებგვერდზე.
- მნიშვნელოვანია ელექტრონული პეტიციის პოპულარიზაცია და მოქალაქეთა მოტივაცია ადგილობრივი ინიციატივებისთვის.

ეფექტიანობა

- მნიშვნელოვანია, მოხდეს მუნიციპალიტეტში მიწოდებული მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების, მოქალაქეთა სხვადასხვა ჯგუფის საჭიროებების კვლევის კუთხით მიღწეული პროგრესის განმტკიცება; საამისოდ მკაფიოდ სტრუქტურირებული ფორმების შემუშავება და დანერგვა, შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტების მომზადება.

- მნიშვნელოვანია, მოხდეს გენდერული პოლიტიკის რეალიზების კუთხით გაჩენილი პოზიტიური დინამიკის შენარჩუნება: გენდერული ბიუჯეტირების კუთხით კვალიფიკაციის ამაღლება ადგილობრივ პერსონალში, გენდერული თანასწორობის გეგმასა და ბიუჯეტის დოკუმენტს შორის შესაბამისი „ბმის“ უზრუნველყოფა; გენდერული თანასწორობის პროგრამის ცალკე ჩამოყალიბება. აუცილებელია, უზრუნველყოფილი იყოს გენდერული სტატისტიკის ხელმისაწვდომობა ვებგვერდზე.
- მნიშვნელოვანია მუნიციპალიტეტში მონაწილეობითი ბიუჯეტირების დია, გამჭვირვალე პროცესის ხელშეწყობა და სამოქალაქო ჯგუფებთან კონსტრუქციული თანამშრომლობა მისი მაქსიმალური ეფექტიანობის მისაღწევად, რათა მოხდეს მისი რესურსის გამოყენება სოციალური უზრუნველყოფის და ინკლუზიური პროცესების დასაწერად. მაქსიმალურად მოხდეს მისი პოპულარიზაცია, პროექტის ადმინისტრირების წარმატებული პრაქტიკის გაცნობა.
- სასურველია, გამოიძებნოს რესურსები ანტიკორუფციული სტრატეგიის და სამოქმედო გეგმის შესამუშავებლად; განისაზღვროს მისი რეალიზების მოქნილი მექანიზმები.

ინკლუზიურობა

- საჭიროა, გაგრძელდეს ადგილობრივი დიალოგი შესაბამისი სივრცის შექმნაზე ადმინისტრაციულ შენობებში და გამოიძებნოს რესურსები შშმ პირთათვის ადაპტირებული გარემოს - შესაბამისი მომსახურების მისაწოდებლად.

გალდათის მუნიციპალიტეტი

ადგილობრივ დონეზე საჯარო
მმართველობის რეფორმის (PAR)
საგზაო რუკის განხორციელების
მესამე მონიტორინგის ანგარიში

➤ შესავალი

ხარისხიანი ელექტრონული მმართველობის სისტემის დანერგვა მუნიციპალიტეტებში საჯარო მმართველობის რეფორმის უმთავრესი სეგმენტია, რაც პირდაპირ უკავშირდება თვითმმართველობის ვალდებულებას, შექმნას მოქალაქეებისთვის ხელმისაწვდომი ერთიანი ონლაინ სივრცე, რომელიც გაზრდის მათ ჩართულობას მუნიციპალიტეტში მიმდინარე პროცესებში. წარმოდგენილი ანგარიში ფონდი „სოხუმის“ მიერ ჩატარებული საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის რეალიზების რიგით მესამე მონიტორინგის შედეგებს ასახავს და დაკვირვების შესაძლებლობას იძლევა, პირველი მონიტორინგიდან დღემდე რამდენად ხდება შემუშავებული რეკომენდაციების გათვალისწინება, რა ცვლილებები შეინიშნება, რა სახის დინამიკა არსებობს და რა გამოწვევებია დარჩენილი.

მესამე მონიტორინგი 2021 წლის თებერვალში ჩატარდა. მონიტორინგს ბალდათის მუნიციპალიტეტში აწარმოებდა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაცია ა(ა)იპ „თანასწორობა ახლა“.

მონიტორინგის მიზანი

მონიტორინგის მიზანია პირველიდან ბოლო მონიტორინგამდე რეკომენდაციით გათვალისწინებულ ცვლილებებზე დაკვირვება, მიღებული პროგრესის განსაზღვრა, შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება არსებული გამოწვევების დასაძლევად.

მონიტორინგის მეთოდოლოგია

ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის კუთხით თვითმმართველობის მუშაობის შესწავლა მოხდა წინასწარ შემუშავებული კითხვარების საფუძველზე. ინფორმაციის შესაგროვებლად შესწავლილ იქნა ბალდათის მუნიციპალიტეტის მერიისა და საკრებულოს ელექტრონული გვერდები, ფეისბუქგვერდები. ინფორმაციები გადა-მონმდა უფლებამოსილ პირებთან პირისპირ ინტერვიუს მეთოდით.

წინა მონიტორინგებისგან განსხვავებით, მუნიციპალიტეტის თანამშრომლებთან ინტერვიუები, ძირითადად, ონლაინ ფორმატით გაიმართა, რადგან ამ პერიოდში, პანდემიიდან გამომდინარე რეგულაციებით, პირისპირ შეხვედრები არ იყო ნებადართული. თუმცა ეს იყო მხოლოდ ფორმატის კორექცია, რომელსაც გავლენა არ მოუხდენია შინაარსზე. მთელი მონიტორინგის პროცესი წარიმართა პრობლემების გარეშე და დათქმულ ვადებში.

მონიტორინგი ჩატარდა სამი კომპონენტის გათვალისწინებით: გამჭვირვალობა, ეფექტიანობა, ინკლუზიურობა.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➤ გამჭვირვალობა

რამდენად გამჭვირვალეა ბალდათის მუნიციპალიტეტის საქმიანობა და გამჭვირვალობა როგორ აისახება ელექტრონულ გვერდზე: ხელმისაწვდომია თუ არა ონლაინ განცხადებები ვაკანსიების შესახებ? - ჯერ კიდევ მეორე მონიტორინგის შედეგებით, ონლაინ ვაკანსიებზე ხელმისაწვდომობის პრობლემა მუნიციპალიტეტში არ გამოკვეთილა. ვაკანსიები განთავსებული იყო როგორც www.hr.gov.ge პორტალზე, ასევე ბალდათის მუნიციპალიტეტის ელექტრონულ გვერდზე www.baghdati.gov.ge.

რაც შეეხება ბოლო მონიტორინგს, სამწუხაროდ, ამ კუთხით პროგრესის განსაზღვრა შეუძლებელია, რადგან მონიტორინგის პერიოდში ვებგვერდზე ვაკანსიის გამოცხადების პრეცედენტი არ ფიქსირდება. აღნიშნული ფაქტი განპირობებულია პანდემიიდან გამომდინარე შეზღუდვებით. მუნიციპალიტეტი გადასული იყო მუშაობის საგანგებო რეჟიმზე და ამ პერიოდში ახალი კადრების მოძიება არ ითვლება მიზანშეწონილად. შესაბამისად, განცხადებები ვაკანსიების შესახებ ვებგვერდზე არ დადებულა.

დაცულია თუ არა ვადები ვაკანსიის გამოცხადებისას - ამ მიმართულებით ცვლილებების შეფასება შეუძლებელია ვებგვერდზე ვაკანსიის არარსებობის გამო. თუმცა, თუ ვიხელმძღვანელებთ პირველი და მეორე მონიტორინგის შედეგებით, შეიძლება დავასკვნათ, რომ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ვაკანსიის გამოცხადება ხდებოდა ვადების სრული დაცვით. რამდენად არის შენარჩუნებული ეს ტენდენცია, ამის განსაზღვრა გართულებულია. თუმცა, წინა თვეების პრაქტიკა ადასტურებს, რომ ვაკანსიის გამოცხადებისას მუნიციპალიტეტი ეყრდნობა საქართველოს მთავრობის დადგენილებას საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ, რაც იძლევა ვაკანსიის გამოცხადების პროცესის სრულყოფილად ჩატარების შესაძლებლობას.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე განთავსებული ორგანიზაციული სტრუქტურა, თანამდებობის პირთა ბიოგრაფიების, საკონტაქტო ინფორმაციების მითითებით, გამჭვირვალობის ერთ-ერთი მთავარი მახასიათებელია. პირველი მონიტორინგის შედეგებმა კარგად გამოკვეთა ამ კუთხით დამატებითი ინფორმაციების განთავსების აუცილებლობა. შესაბამისი რეკომენდაციის გათვალისწინებით, აღნიშნული ხარვეზი სრულად გასწორდა. მომდევნო შუალედურმა მონიტორინგმა აჩვენა, რომ ნებისმიერ მოქალაქეს მისთვის სასურველ საჯარო პირთან დაკავშირება შეუძლია ვებგვერდზე განთავსებული ბიოგრაფიის მეშვეობით, სადაც მითითებულია საკონტაქტო პირის ელფოსტა და ტელეფონის ნომერი. ვებგვერდზე განთავსებულია ყველა ორგანიზაციული სტრუქტურა და ასევე იძებნება ყველა თანამდებობის პირის შესახებ ინფორმაცია. რაც შეეხება ბოლო მონიტორინგის შედეგებს, აღნიშნული ტენდენცია სრულად არის შენარჩუნებული და დამატებითი ინფორმაციის შევსების საჭიროება არ იკვეთება.

- რამდენად ქვეყნდება მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ფინანსური ანგარიშები, დამტკიცებული ბიუჯეტი, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, შესყიდვის გეგმა, შესაბამისი ანგარიშით - პირველმა მონიტორინგმა გამოკვეთა, რომ ბალდათის მუნიციპალიტეტში შუალედური ანგარიშების ატვირთვის პრაქტიკა საერთოდ არ არსებობდა, რასაც მოჰყვა შესაბამისი რეკომენდაციები. სამუშაო ჯგუფის წევრთა

აქტიური თანამშრომლობით, აღნიშნული ხარვეზი თანდათან გასწორდა. მნიშვნელოვანია, რომ პროგრესი დღემდე შენარჩუნებულია. ბოლო მონიტორინგმა აჩვენა, რომ ვებგვერდზე უკვე სისტემატურად ხდება შესაბამისი ანგარიშების წარდგენა სამთვიანი შუალედებით. რაც შეეხება შესყიდვების გეგმას, მისი განთავსება ხდება არა ვებგვერდზე, არამედ შესყიდვების სააგენტოს გვერდზე, რომელიც ასევე ხელმისაწვდომია ნებისმიერი დაინტერესებული მოქალაქისთვის. გარდა ამისა, ბიუჯეტის შესახებ სრული ინფორმაცია წარმოდგენილია ადგილობრივ ბეჭდურ მედიაში „ჩვენი გაზეთი“, რაც გარკვეული კატეგორიის მოქალაქეებისთვის ინფორმაციის წყაროს წარმოადგენს.

მონიტორინგის შედეგები საშუალებას იძლევა დადგინდეს, რამდენად ხელმისაწვდომია მოქალაქეებისთვის სხვადასხვა ტიპის საჯარო ინფორმაცია. მაგალითად, საკრებულოს და მერიის სხდომების თარიღი, დღის წესრიგი, ოქმები, ნორმატიული აქტები. პირველი მონიტორინგის შემდეგ ამ კუთხით ყველა ტიპის ხარვეზი გასწორებულია მითითებული რეკომენდაციის შესაბამისად. ვებგვერდზე განთავსებულია და მოქალაქეებისთვის ხელმისაწვდომია ყველა სახის ინფორმაცია. სამუშაო ჯგუფი აქტიურად თანამშრომლობს თვითმმართველობასთან არსებული პროგრესის შესანარჩუნებლად.

მოქალაქეებთან მუდმივი კომუნიკაცია გამჭვირვალობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ინდიკატორია. აქვთ თუ არა მოქალაქეების მიღების საათები მერს, მერის მოადგილეს, საკრებულოს თავმჯდომარეს, მოადგილეს, საკრებულოს დეპუტატებს - წინა მონიტორინგით მიღებული ინფორმაციით დადასტურდა, რომ მოქალაქეთა მიღების პერიოდულობა განსაზღვრულია შემდეგნაირად: კვირაში 2 დღე, 3 საათი. ბოლო მონიტორინგის პროცესში ცვლილება ამ კუთხით არ დაფიქსირებულა, რაც გამყარებულია შესაბამისი არგუმენტით: გარდა ოფიციალურად განსაზღვრული დროისა, თუკი თანამდებობის პირები ფიზიკურად იმყოფებიან ადგილზე, ნებისმიერ დღეს შეუძლიათ მოქალაქეების მიღება.

ანტიკორუფციული პოლიტიკა ადგილობრივ დონეზე გამჭვირვალე მმართველობის მთავარი მახასიათებელია. მონიტორინგის პროცესში ერთ-ერთი კითხვა სწორედ ამ კუთხით არსებული მდგომარეობის შეფასებას გულისხმობს. შესაბამის უფლებამოსილ პირთან პირისპირ ინტერვიუთი იკვეთება, რომ პირველი მონიტორინგიდან მეორე მონიტორინგის პერიოდში მუნიციპალიტეტს არ ჰქონდა ანტიკორუფციული გეგმა, ეთიკის კოდექსი. შესაბამისად, არ არსებობდა ამ სახის ინფორმაცია ვებგვერდზე. ანტიკორუფციული მექანიზმის სახით მუნიციპალიტეტი დღემდე ხელმძღვანელობს „ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ კანონით“. აღნიშნული მიმართულებით ცვლილებები ჯერჯერობით არ იკვეთება. თუმცა სამუშაო ჯგუფი გეგმავს ამ საკითხებზე საკონსულტაციო შეხვედრების გაგრძელებას შესაბამის უფლებამოსილ პირებთან.

მნიშვნელოვანი შედეგი იკვეთება ეთიკის კოდექსთან დაკავშირებით. აღსანიშნავია, რომ მეორე მონიტორინგის შემდგომი პერიოდიდან სამუშაო ჯგუფმა ინტენსიური მუშაობა დაიწყო ეთიკის კოდექსის დასამტკიცებლად. შეიქმნა საჯარო მოსამსახურეთა ქცევისა და ეთიკის ზოგადი წესების შესახებ დადგენილება, მიმდინარეობს კონსულტაციები და მზადდება დოკუმენტი საკრებულოზე დასამტკიცებლად. აღსანიშ-

ნავია, რომ იმ ფონზე, როცა სამიზნე მუნიციპალიტეტების უმრავლესობას არა აქვს ეთიკის კოდექსი, შეიძლება ითქვას, რომ ბალდათის მუნიციპალიტეტისთვის ეთიკის კოდექსზე მუშაობა მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯია.

➤ ეფექტიანობა

მუნიციპალიტეტის მუშაობის ეფექტიანობას მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს წინასწარ შემუშავებული სამუშაო გეგმა. - აქვს თუ არა საკრებულოს კვარტალური, ნახევარწლიანი, წლიური სამუშაო გეგმა? - პირველი მონიტორინგიდან მიღებულმა შედეგებმა გამოკვეთა ამ მიმართულებით ცვლილებების გატარების აუცილებლობა. ცვლილებების დინამიკა მომდევნო მონიტორინგის შედეგებმა დაადასტურა. სისტემატურად ხდება საკრებულოს კვარტალური, ნახევარწლიანი, წლიური სამუშაო გეგმის დამტკიცება.

აღნიშნული მიდგომა დღემდე შენარჩუნებულია და ცვლილებები არ იგეგმება, რადგან მიიჩნევა, რომ აღნიშნული სისტემა სრულად გამართულია და კორექციის აუცილებლობა არ იკვეთება.

მონიტორინგის სისტემის არარსებობა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ხარვეზია მუნიციპალიტეტების საქმიანობაში. კითხვაზე, აქვს თუ არა მერიას სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა, განსაზღვრულია თუ არა მონიტორინგის ვადები და შესაბამისი ფორმა? - გამოიკვეთა, რომ მონიტორინგის სისტემა ბალდათის მუნიციპალიტეტში არ არის დანერგილი და აღნიშნული ხარვეზის გამოსასწორებლად შესაბამისი რეკომენდაციაც გამოიყო. მეორე შუალედურმა მონიტორინგმა აჩვენა, რომ მუნიციპალიტეტი სარგებლობს აუდიტის მიერ მიღებული ანგარიშით და, შესაბამისად, სარგებლობს ამ ანგარიშში გამოყენებული ფორმებით და ვადებით. აუდიტის სამსახურს აქვს საკუთარი მუშაობის განრიგი და წლიური სამუშაო გეგმა, ასევე სამსახური ხელმძღვანელობს საკუთარი დებულებით, რომელიც ითვალისწინებს მერიის სამსახურებისათვის პერიოდული მონიტორინგის ჩატარებისა და ანგარიშების წარმოების ვალდებულებას. ვადები განსაზღვრულია ყოველი აუდიტორული შემოწმებისათვის და განერილია აუდიტის სამსახურის წლიური გეგმით. აუდიტის სამსახური ვალდებულია, წარმოებული შემოწმების შედეგები გააცნოს საკრებულოს <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4006551?publication>

ბოლო მონიტორინგი ადასტურებს, რომ ამ მხრივ პროგრესი არ შეინიშნება. მუნიციპალიტეტი ამ ეტაპზე აუდიტისგან მიღებულ ინფორმაციას იყენებს.

- არსებობს თუ არა მუნიციპალიტეტში მუნიციპალური მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასება და შემუშავებულია თუ არა შეფასებისთვის საჭირო ფორმები? - არც პირველ და არც მომდევნო საანგარიშო პერიოდში მუნიციპალიტეტს არ გააჩნდა შეფასების კონკრეტული მექანიზმი ან ფორმა. თუმცა ამ ეტაპზე ფიქსირდება მნიშვნელოვანი პოზიტიური პრეცედენტი - სოციალურ სამსახურთან შეიქმნა სოციალური მომსახურების პროგრამებით მოსახლეობის კმაყოფილების კვლევის ფორმა, რომლის შევსებაც შეუძლიათ მოქალაქეებს. ამ ფორმით მიღებული ინფორმაციის ანალიზი იძლევა მოსახლეობის კმაყოფილების ხარისხის შეფასების განსაზღვრის შესაძლებლობას.

მონიტორინგმა აჩვენა, რომ მოქალაქეებს ნებისმიერ თანამდებობის პირთან შეხვედრა შეუძლიათ უწყვეტად, სამუშაო დღეების განმავლობაში. თუმცა არსებობს ოფიციალურად მიღებისთვის დანესებული დღეებიც. ასეთი დღეების რაოდენობა თვის მანძილზე მერთან, მერის მოადგილესთან, საკრებულოს თავმჯდომარესთან, მის მოადგილესთან, დეპუტატთან - ჯამში შეადგენს თვეში 8 დღეს. **აღნიშნული მიმართულებით ცვლილება არ იგეგმება.**

ბალდათის მუნიციპალიტეტში წარმოებს მოქალაქეებისაგან შემოსული წერილებისა და საჩივრების სტატისტიკა, რომელიც ყოველწლიურად ანგარიშის სახით წარედგინება საკრებულოს. მონიტორინგის შედეგად იკვეთება, რომ მომზადებულ ანგარიშში გაანალიზებულია შემოსული საჩივრებისა და განცხადებების სტატისტიკა სამსახურების მიხედვით და რეაგირების ხარისხი. ასევე გაანალიზებულია პასუხგაუცემელი ან ვადაგადაცილებული კორესპონდენციის რაოდენობა. აღნიშნული პრაქტიკა მუნიციპალიტეტში მეორე მონიტორინგის დროსაც არსებობდა. **ცვლილება ამ მიმართულებით არ არის.**

შესრულებული სამუშაოს ხარისხი საჯარო მოხელეთა პროფესიონალიზმის პირდაპირპროპორციულია. შესაბამისად, ეფექტიანობას მეტწილად კომპეტენცია განსაზღვრავს. აქვს თუ არა ბალდათის მუნიციპალიტეტს თანამშრომელთა განვითარების გეგმა? - მონიტორინგმა დაადასტურა, რომ პროფესიული განვითარების გეგმა დამტკიცებულია 41 549 ბრძანებით. აღნიშნული გეგმის შედეგად, გასულ წელს გადამზადდა 12 საჯარო მოხელე. გარდა ამისა, პროგრესი ფიქსირდება ელექტრონული სტრუქტურისა და კუთხით, როდესაც საჯარო მოხელე წლიურ საბოლოო შეფასებას იღებს, შეფასების ოქმის ფორმაში განთავსებულია სპეციალური ველი, რომელიც ივსება უშუალოდ ხელმძღვანელისა და თავად მოხელის მიერ, შევსებისას ყურადღება გამახვილებულია, რა მიმართულებით უნდა განვითარდეს: რომელია სასურველი თემები, პროფესიული სწავლების მეთოდი, საჭირო რესურსი, ვადა და მოსალოდნელი შედეგები. ამის საფუძველზე ხდება საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების წლიური გეგმის შედგენა. აღნიშნული გეგმები ელექტრონულად ხელმისაწვდომი იქნება 2021 წლის ბოლომდე, რაც უკვე სერიოზული პროგრესის მანიშნებელია.

უფრო დეტალურად, როგორი სურათია საჯარო მოხელეთა დატრენინგების კუთხით, ამაზე ადგილობრივი თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა მიუთითებს. მონიტორინგით ვლინდება, რომ ბალდათის მუნიციპალიტეტში დეპუტატებისთვის, საკრებულოს, მერიის თანამშრომლებისთვის ბოლო წლის მანძილზე სულ 25 ტრენინგი ჩატარდა. მათ შორის იყო გარე რესურსები UNDP, PMC, გამოყენებული იყო შიდა რესურსებიც: საბაზისო და საჯარო აუდიტის ტრენინგები დაფინანსდა მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტიდან. სწავლებაში სახელფასო ფონდის 1%-ის ჩადების ვალდებულებამ მკვეთრად გაზარდა თვითმმართველობის წარმომადგენლებისთვის ტრენინგების რაოდენობა. მნიშვნელოვანია, რომ ბოლო წელს სწავლებაში ჩადებულია მოხელეთა სახელფასო ფონდის 1%, 17 ათასი ლარის ოდენობით, აქედან სწავლებისათვის უკვე გახარჯულია 9 ათასი ლარი.

ტრენინგებში მონაწილე თვითმმართველობის წარმომადგენელთა პროცენტული მაჩვენებელი ასე გამოიყურება: ბოლო წლის მანძილზე მოხელეთა საერთო რაოდენობის 12% გადამზადდა. მესამე მონიტორინგის პერიოდისთვის ტრენინგებში მონაწილეობა მიიღო საჯარო მოხელეთა 60%-მა, რაც გასულ წელთან შედარებით 48%-ით მეტია.

ბალდათის მუნიციპალიტეტში საქმიანობის ხარისხის გასაუმჯობესებლად გამოიყენება დაგეგმილი და დონორის მიერ შემოთავაზებული ტრენინგები, დანერგულია ინფორმაციის გაცვლა სხვადასხვა განყოფილებასა და დეპარტამენტს შორის. დანერგულია მონიტორინგი შიდა მომსახურებაში, მოცემული მიმართულებით ცვლილებები იგეგმება.

მუნიციპალიტეტში გასული წლის მანძილზე სხვა ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარების მიზნით ჩატარებულია ერთი შეხვედრა, ელექტრონული საქმისწარმოების სისტემის დანერგვასთან დაკავშირებით. ინტერვიუს შედეგად გამოიკვეთა, რომ უშუალოდ გამოცდილების გაზიარების მიზნით ორგანიზებულ შეხვედრას მუნიციპალიტეტებს შორის ადგილი არ ჰქონია. თუმცა, აქვე აღსანიშნავია, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენლის თქმით, პრაქტიკისა და გამოცდილების გაზიარება სამუშაო პროცესში მუდმივად ხდება სატელეფონო კონტაქტებითა და დისტანციური მართვის საშუალებების გამოყენებით.

➤ ინკლუზიურობა

ევროპულ სტანდარტებთან მიახლოებული ინკლუზიური მიდგომები მუნიციპალიტეტის საქმიანობაში გამჭვირვალობის და ეფექტიანობის მაჩვენებელს მალა სწევს. ამ კუთხით ბალდათის მუნიციპალიტეტში არსებულ სიტუაციას სრულად ასახავს მესამე მონიტორინგის შედეგები.

ადაპტირებულ გარემოსთან დაკავშირებით ცვლილებები არ არის გამოკვეთილი. მერიის/საკრებულოს შენობას აქვს გარე პანდუსი, რომელიც სტანდარტულად დასახვევია. საანგარიშო პერიოდისთვის ცვლილებები ამ საკითხს არ შეხებია.

აქვთ თუ არა მუნიციპალიტეტში (მერიაში, საკრებულოში) ცოდნა ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოს მიერ მიღებული კანონმდებლობის შესახებ? - მუნიციპალიტეტის წარმომადგენელთან ინტერვიუს დროს აღინიშნა, რომ მუნიციპალიტეტში არსებობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საბჭო, რომელსაც გააჩნია საკრებულოს მიერ დამტკიცებული დებულება. აღნიშნული დებულება შემუშავებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ საქართველოს კანონის საფუძველზე. აღნიშნული საბჭო მოქმედებს სწორედ ამ ცოდნაზე დაყრდნობით. ამ მიმართულებით ცოდნა დროთა განმავლობაში კიდევ უფრო ღრმავდება, რასაც ხელს უწყობს არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ ორგანიზებული საინფორმაციო კამპანიები.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე განთავსებული ვაკანსიების შესახებ განცხადების ტექსტის შეფასებისას არ იკვეთება რაიმე სახის დისკრიმინაციული შეზღუდვები. მაგალითად: ასაკი, შშმ პირები, რელიგიური და ეთნიკური ნიშნით განსხვავება. განცხადების წარმდგენი პირების შეზღუდვას რაიმე ნიშნით ადგილი არ ჰქონია. აღნიშნული ტენდენცია ბოლო მონიტორინგის პროცესშიც შენარჩუნებულია.

როგორ გამოიყურება ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების

პროცენტული მაჩვენებელი? - ხელმისაწვდომია თუ არა (ვებგვერდზე) გენდერული სტატისტიკა; - მიღებული შედეგებით დასტურდება, რომ მუნიციპალიტეტში დასაქმებულ ქალთა საერთო პროცენტული მაჩვენებელია 37.98%-ია. ვებგვერდზე გენდერული სტატისტიკა არ არსებობს. სამუშაო ჯგუფები აქტიურად მუშაობენ ამ მიმართულებით და შესაბამის უფლებამოსილ პირთან გასაუბრებისას დადასტურდა, რომ ამ ხარვეზის გამოსასწორებლად მუშაობა უკვე დაწყებულია, რაც დინამიკის ნიშნებს გულისხმობს.

რაც შეეხება ადგილობრივ თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი ქალების პროცენტულ მაჩვენებელს, შემდგენიარად არის გადანაწილებული: მერიაში ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფ ქალთა პროცენტული მონაცემია 46.65%; საკრებულოში ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფ ქალთა პროცენტული მონაცემი - 33.33%. აღნიშნული სტატისტიკა ელექტრონულად ხელმისაწვდომი არ არის.

- არის თუ არა მუნიციპალიტეტში მონყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირები? ხელმისაწვდომია თუ არა საჭიროებათა კვლევების ანგარიშები? - მონიტორინგმა აჩვენა, რომ მონყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირები არსებობენ, ესენი არიან როგორც მუნიციპალიტეტის სამტატო ნუსხით გათვალისწინებული საჯარო მოხელეები, ასევე სპეციალური ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები, რომლებიც ახორციელებენ კომუნიკაციას კონკრეტულ ჯგუფებთან საკუთარი პასუხისმგებლობის ფარგლებში.

მონყვლადი ჯგუფების საჭიროებების კვლევა მუნიციპალიტეტში ხორციელდება პერიოდულად, როგორც პასუხისმგებელი პირების, ასევე სოციალური სამსახურის მიერ. საჭიროებათა კვლევის ანგარიში ხელმისაწვდომია მუნიციპალიტეტის სოციალურ სამსახურში. საჭიროებათა კვლევის შესახებ ანგარიშები პასუხისმგებელ პირთა მიერ წარედგინება მუნიციპალიტეტის საკრებულოს. პროგრესი აღნიშნული მიმართულებით თვალსაჩინოა. მონიტორინგის პროცესში მიმდინარეობს სოციალურად დაუცველ პირთა საჭიროებათა კვლევები, რომელთაც მუნიციპალიტეტი ახორციელებს.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის შესწავლისას გამოიკვეთა, რომ ხელმისაწვდომია როგორც წერილების წარდგენის, ასევე პეტიციების, საჩივრების გრაფები. აღნიშნული ელექტრონული მომსახურებები ხელმისაწვდომი და მოქმედი. თუმცა მოქალაქეთა მიერ მათი პრაქტიკული გამოყენება არ ხდება. ირკვევა, რომ ელექტრონული მომსახურების მიღებას ისინი ამჯობინებენ მუნიციპალიტეტის ფეისბუქგვერდით კომუნიკაციას, ისევე როგორც სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენლები. უფრო მეტად ქმედითია მუნიციპალიტეტის ოფიციალური ელფოსტა, რომლის მეშვეობითაც ხდება ინფორმაციის გამოთხოვა სხვადასხვა დაინტერესებული პირის მხრიდან.

ვებგვერდის დიზაინის მოქნილობის გაზრდისათვის, ასევე სხვადასხვა ფუნქციის დამატების მიზნით, მიმდინარეობს მუშაობა.

აღსანიშნავია, რომ მუნიციპალიტეტთან თანამშრომლობის შედეგად, ბოლო პერიოდში ვებგვერდზე აქტიურად ქვეყნდება როგორც სიახლეები, ასევე საკრებულოს სხდომათა განრიგები და საჯარო ინფორმაცია.

რაც შეეხება არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურებას, ამის საჭიროება აქამდე არ გამოკვეთილა, ამ მიმართულებით ცვლილებები არ არის დაგეგმილი.

ჯერ კიდევ პირველი მონიტორინგის შედეგებში აისახა, რომ მერიაში და საკრებულოში არსებობს მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭო, გენდერული საბჭო, შშმ პირთა საბჭო, რაც მუნიციპალიტეტის საქმიანობაში ინკლუზიურობის ხარისხს მაღლა სწევს. პროგრესი ამ მიმართულებით შეიმჩნევა. ბოლო მონიტორინგით გამოიკვეთა, რომ აღნიშნულ საბჭოებს დაემატა ახალგაზრდული მრჩეველთა საბჭო.

ინკლუზიურობის ხარისხს ასევე მნიშვნელოვნად აუმჯობესებს მუნიციპალიტეტში გენდერული, სამოქალაქო ბიუჯეტირების არსებობა. ჯერ კიდევ მეორე მონიტორინგმა აჩვენა, რომ მუნიციპალიტეტს აქვს გენდერული პროგრამები, რომლებიც სხვადასხვა ქვეპროგრამაშია ჩაშლილი, თუმცა გენდერული ბიუჯეტი არ გააჩნია. შესაბამისად, ამ პროგრამების პროცენტული წილის განსაზღვრა შეუძლებელია. მუნიციპალიტეტს ასევე არ აქვს მონაწილეობითი (სამოქალაქო) ბიუჯეტი. პირველიდან ბოლო მონიტორინგამდე ცვლილებები ამ მიმართულებით არ ფიქსირდება. სოციალური ბიუჯეტის წილი მთლიან ბიუჯეტში 2021 წელს შეადგენს 7.3%-ს.

როგორ არეგულირებს მუნიციპალიტეტი გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილეობის უზრუნველყოფის ჩართვას, მონიტორინგიდან მიღებული ინფორმაციით ირკვევა, რომ მუნიციპალიტეტში მოქმედი შშმ პირთა საბჭოს დებულება ითვალისწინებს მათ აქტიურ ჩართულობას მონაწილად ჯგუფებთან დაკავშირებული საკითხების გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. მეორე მონიტორინგის შემდეგ შემუშავებული რეკომენდაციით შეიქმნა ნორმატიული, სამართლებრივი აქტი და სწორედ ამის საფუძველზე ხდება შშმ პირთა ჩართვა საკითხების მართვის პროცესში. ასევე მოქმედია გენდერული თანასწორობის საბჭოს დებულება, რომელიც ემსახურება აღნიშნული მიმართულების მონაწილეობის უზრუნველყოფის გაძლიერებას, მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების პროცესის გამარტივებას.

ბალდათის მუნიციპალიტეტში სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობის ფუნქცია შეთავსებული აქვს მერის მრჩეველს, რომელიც პასუხისმგებელია, რომ სამოქალაქო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა ეფექტიანად წარმართოს. ამ მიმართულებით პრაქტიკა უკვე დანერგილია და თანამშრომლობის პროცესი გამართულია.

➤ დასკვნა და რეკომენდაციები

დასკვნის სახით შეიძლება მკაფიოდ ითქვას, რომ ბალდათის მუნიციპალიტეტისათვის შემუშავებული რეკომენდაციების მნიშვნელოვანი ნაწილი გათვალისწინებულია და ხარვეზები გამოსწორებულია. მნიშვნელოვანია, რომ ვებგვერდზე უკვე სისტემატურად ხდება სხვადასხვა განყოფილების შუალედური ანგარიშების გამოქვეყნება. იძებნება ყველა ფორმის ნორმატიული აქტები და დებულებები. დამკვიდრებულია გენდერული სტატისტიკის წარმოება და ვებგვერდზე გამოქვეყნება. მუნიციპალიტეტი უკვე მუშაობს ეთიკის კოდექსის შექმნაზე, რაც მნიშვნელოვან პოზიტიურ ნაბიჯად შეიძლება შეფასდეს. პროგრესი შეიმჩნევა ინკლუზიურობის

სეგმენტში, რაც მუნიციპალიტეტში ახალგაზრდული მრჩეველთა საბჭოს შექმნას გულისხმობს.

პოზიტიური ცვლილებების პარალელურად დღემდე არსებობს გამოწვევები, რომლებიც შესაბამის რეკომენდაციებში აისახა. აღნიშნული რეკომენდაციების შესრულება დაეხმარება ბალდათის მუნიციპალიტეტს ეფექტიანი, გამჭვირვალე და ინკლუზიური მმართველობის მოდელის შექმნაში.

- ანტიკორუფციული პოლიტიკის გასატარებლად და გამჭვირვალობის ნიშნულის ასამაღლებლად რეკომენდებულია, მუნიციპალიტეტს ჰქონდეს გამართული მექანიზმი ანტიკორუფციული გეგმის სახით.
- მიზანშეწონილია შიდა სტრუქტურებს შორის გამოცდილების გაზიარების პრაქტიკის გაძლიერება: ანგარიშების ნარდგენის დაკანონება შესაბამისი ნორმატიული დადგენილებით. აღნიშნული პრაქტიკის დანერგვა ხელს შეუწყობს ანგარიშვალდებული პირების მხრიდან ინფორმაციის გაცემის პასუხისმგებლობის გაზრდას.
- რეკომენდებულია, მუნიციპალიტეტში დაინერგოს სამოქალაქო ბიუჯეტირების სისტემა, რაც მნიშვნელოვნად გაზრდის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ინკლუზიურობის მაჩვენებელს მუნიციპალიტეტის საქმიანობაში.
- რეკომენდებულია, მუნიციპალიტეტში არსებობდეს მონიტორინგის სისტემა. ასევე მნიშვნელოვანია, მუნიციპალიტეტმა შექმნას მუნიციპალური მომსახურების შეფასების მექანიზმი, რაც მუნიციპალიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობის გაზომვის პროცესებს გაამარტივებს.
- რეკომენდებულია საჯარო მოხელეთა კომპეტენციის გაზრდა გენდერულ ბიუჯეტირებაზე, რაც შესაძლებელია შიდა რესურსების გამოყენებით. სპეციალიზებული ტრენინგები აღნიშნულ საკითხზე გაზრდის უფლებამოსილი პირების მოტივაციას, კომპეტენციას და შექმნის გენდერული ბიუჯეტის შექმნის წინაპირობას.
- არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურების არარსებობა სასურველია, ეყრდნობოდეს ამ საკითხის მოკვლევას, რაც არგუმენტირებულად გაამყარებდა მუნიციპალიტეტის პოზიციას თარჯიმნის მომსახურებაზე და გამორიცხავდა დისკრიმინაციის ელემენტებს.

სონის მუნიციპალიტეტი

ადგილობრივ დონეზე საჯარო
მმართველობის რეფორმის (PAR)
საგზაო რუკის განხორციელების
მესამე მონიტორინგის ანგარიში

➤ შესავალი

წინამდებარე დოკუმენტში წარმოდგენილია ხონის მუნიციპალიტეტში განხორციელებული მესამე შუალედური მონიტორინგის შედეგები. მონიტორინგი ჩატარდა პროექტის „გურიის, იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“ ფარგლებში და სავსე სამუშაოები განხორციელდა ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების - დენილთა საინიციატივო ჯგუფის და ხონის განათლებისა და განვითარების ცენტრის „ედელვაისის“ - მიერ ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაცია კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმის“ დაკვეთით.

მოცემულ ეტაპამდე პროექტის ფარგლებში ჩატარდა ორი მონიტორინგი, რომელთა შედეგები, შესაბამისი რეკომენდაციებით, რეაგირებისთვის წარედგინა მუნიციპალიტეტს.

მონიტორინგის მიზანი

წინა მონიტორინგების შემდეგ მუნიციპალიტეტში დამდგარი პროგრესის შეფასება ცალკეული ინდიკატორების მიხედვით; მიღწეული შედეგების, პოზიტიური ტენდენციების და ასევე არსებული გამოწვევების დაფიქსირება.

მონიტორინგის მეთოდოლოგია

მონიტორინგის დაწყებამდე შედგა მონიტორინგის გეგმა; მოხდა შეთანხმება მონიტორინგის ინსტრუმენტზე; კვლევის ექსპერტის რეკომენდაციით, არსებული პროგრესის და გამოწვევების გამოსავლენად, შეტანილ იქნა კორექტივები ინდიკატორების ფორმულირებაში და რიგითობაში. მონიტორინგი დაიგეგმა იგივე მიმართულებებით: გამჭვირვალობა, ეფექტიანობა და ინკლუზიურობა.

მონიტორინგის განხორციელების მეთოდი: მონიტორინგი განხორციელდა ინფორმაციის გამოთხოვით, ინტერვიუებით პასუხისმგებელ პირებთან, მოხდა მუნიციპალიტეტის ოფიციალური ინტერნეტ პლატფორმების შესწავლა; მონიტორინგის საკითხების მარეგულირებელი კანონმდებლობის, მუნიციპალიტეტის ნორმატიული აქტების და დებულებების გაანალიზება; საკონტროლო ვიზიტები, დაკვირვება ადგილობრივი პოლიტიკური დიალოგის პროცესზე და პოლიტიკური დღის წესრიგის თემებზე.

წინაპირობები და შეზღუდვები: მონიტორინგი ჩატარდა 2021 წლის თებერვალში, კოვიდ-19-ით გამოწვეული შეზღუდვების პერიოდში და, შესაბამისად, იქონია გარკვეული გავლენა სამუშაო პროცესზე. მიუხედავად ამისა, მონიტორინგის მცდელობის

შედეგად მიღწეული იყო მაღალი ცნობადობა საქმიანობის მიზნებზე, მეთოდებზე, ინსტრუმენტებზე და არ წარმოქმნილა ხელის შეშლელი ფაქტორები. მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლებთან შედგა საქმიანი კომუნიკაცია.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➤ გამჭვირვალობა

მუნიციპალიტეტის საქმიანობის გამჭვირვალობას დიდწილად განსაზღვრავს, რამდენად ხელმისაწვდომია საჯარო ინფორმაცია, რამდენად ადვილია კომუნიკაცია მუნიციპალიტეტთან მოქალაქეებისთვის მნიშვნელოვან საკითხებზე.

მუნიციპალიტეტის საქმიანობის გამჭვირვალობის ერთ-ერთ ინდიკატორს წარმოადგენს მუნიციპალიტეტის მერიასა და საკრებულოში ვაკანსიის გამოცხადების, მის შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის საკითხი, ვაკანსიის პირობები. მოპოვებული ინფორმაციით, მერიისა და მონიტორინგის მოცემულ (მესამე) ეტაპზე ვაკანსიები არ ყოფილა.

საკრებულოსა და მერიაში ადმინისტრაციული სამსახურების უფროსების განმარტებით, მუნიციპალიტეტში დაცულია საჯარო ინფორმაციის გამოქვეყნების წესი, არსებობს სათანადო განკარგულებები და, საჭიროების შემთხვევაში, ოპერატიულად ხორციელდება კანონით დადგენილი პროცედურები ვაკანსიის გამოცხადების ვადებზე.

აღსანიშნავია, რომ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ორგანიზაციული სტრუქტურის, თანამდებობის პირების, მათი ბიოგრაფიების, უფლება-მოვალეობის და საკონტაქტო ინფორმაციის, სხვა სავალდებულო ინფორმაციის მითითების კუთხით დაწყებული პოზიტიური დინამიკა, რაც უკავშირდებოდა ვებგვერდის რეორგანიზაციას, შენედა. ადმინისტრაციული სამსახურის ხელმძღვანელის პირობა, რომ ვებგვერდის მოდერნიზაციის შემდეგ ყველა არსებული ხარვეზი, რომელიც წინა მონიტორინგის დროს იქნა დაფიქსირებული - გასწორდებოდა, ჯერჯერობით არ შესრულებულა. მოცემული პერიოდისთვის ვებგვერდი ისევ სატესტო რეჟიმში მუშაობს. მხოლოდ მერიის გვერდზე არის ერთეული მონაცემები, საკრებულოს გვერდი მთლიანად ცარიელია. მერის, მოადგილეების, სამსახურის უფროსების მონაცემებში არ არის საკონტაქტო ინფორმაცია, ტელეფონი, ელექტრონული ფოსტა. ვებგვერდზე არ არის ინფორმაცია მერის წარმომადგენლებზე. არ იძებნება 2021 წლის ბიუჯეტი (წინა წლების ბიუჯეტები ატვირთულია). არ არის ხელმისაწვდომი ინფორმაცია ორგანიზაციულ სტრუქტურაზე.

საკრებულოს აპარატის ადმინისტრაციული სამსახურის ხელმძღვანელის განცხადებით, ხდება ვებგვერდის ადმინისტრატორების გადამზადება და ყველა საჭირო ინფორმაცია ახალ ვებგვერდზე განთავსდება.

მონიტორინგით გამოვლინდა, რომ თითქმის არ არის ხელმისაწვდომი ონლაინ ფინანსური ანგარიშები, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში, შესყიდვის გეგმა. მერის ანგარიშის შესახებ ინფორმაცია გაუღერდა ფეისბუქით. მერიის საფინანსო სამსახურის ხელმძღვანელის განმარტებით, „მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის შესრულების 3, 6 და 9 თვის ანგარიშების გამოქვეყნება კანონის შესა-

ბამისად ხორციელდება 1 აპრილიდან. შესაბამისად, დაცულ ვადებში, კვარტალური ანგარიში გადაეგზავნება საკრებულოს და, იმავდროულად, გახდება საჯარო და ხელმისაწვდომი, განთავსდება ვებგვერდზე“.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი ასევე ძალიან შეზღუდულად მოიცავს საჯარო ინფორმაციას, მაგალითად - საკრებულოს სხდომების თარიღის, დღის წესრიგის, საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტების; დადგენილებების; საკრებულო/მერიის სხვადასხვა განყოფილების მიერ ჩატარებული საქმიანობის (კვარტალური, ნახევარწლიანი ან წლიური ანგარიშები) თაობაზე.

ვებგვერდზე მხოლოდ საკრებულოს სხდომების ოქმები იძებნება. არ არის დაანონსებული სხდომების დრო და დღის წესრიგი.

ცარიელია განყოფილება „მუნიციპალიტეტის საქმიანობის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტები“.

ხონის მუნიციპალიტეტში საკმაოდ კარგად არის მოწესრიგებული მოქალაქეების მიღების/ღია კონსულტაციების საათები (განსაკუთრებით მერიაში), მაგრამ ვებგვერდზე შესაბამისი გრაფები უმეტესად ცარიელია. ვებგვერდზე მითითებულია მხოლოდ მერთან მიღების ოფიციალური დღეები (სამშაბათი-ხუთშაბათი, 10:00 საათიდან). საკონტროლო ვიზიტებით დადასტურდა, რომ მერიაში მიღების დღეებში, მუნიციპალიტეტის მერი და მისი მოადგილეები ხვდებიან მოქალაქეებს და ისმენენ მათ საჭიროებებს.

უნდა ითქვას, რომ მუნიციპალიტეტის მერიაში სისტემატურად მიდის აღრიცხვა, დგება ნუსხა (დოკუმენტი), სადაც შეხვედრის მსურველ მოქალაქეთა მონაცემებია შეყვანილი.

რაც შეეხება მუნიციპალიტეტის საკრებულოს, მოქალაქეთა მიღების დღეები ოფიციალურად კვლავაც არ არის განსაზღვრული. გაკეთებული განმარტებით, საკრებულოს წევრები შეუზღუდავად ხვდებიან მოქალაქეებს, მაგრამ, გამომდინარე იქიდან, რომ არ წარმოებს აღრიცხვა, ძნელია ამ მიდგომის ეფექტიანობაზე საუბარი. არ შესრულებულა რეკომენდაცია - საკრებულოში მოქალაქეთა მიღების პროცედურებისა და დროის ოფიციალური განსაზღვრის თაობაზე.

მოქალაქეთა თვითმმართველობის სტრუქტურებთან კომუნიკაციის გამარტივებას კვლავაც უზრუნველყოფს ადგილობრივი „ცხელი ხაზი“, რომელიც არასამთავრობო ორგანიზაციის განათლებისა და განვითარების ცენტრ „ედელვაისის“ პროექტის ფარგლებში იყო ინიცირებული - შესაბამისი ტექნიკური და ადმინისტრაციული რესურსების უზრუნველყოფით.

მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ანტიკორუფციული ზომების კუთხით (ანტიკორუფციული გეგმები, ანტიკორუფციული დებულება, ფინანსური რეგულაციები, დებულება ეთიკური ქცევის შესახებ) მუნიციპალიტეტში პოზიტიური ცვლილებები ჯერაც არ მომხდარა, თუმცა არსებობს პოზიტიური დინამიკა: ვალდებულება, რომელიც მუნიციპალიტეტმა აიღო პროექტის სამუშაო ჯგუფის ინიციატივით და სამოქმედო გეგმაში შეიტანა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პუნქტი, სწორედ ანტიკორუფციული გეგმის შემუშავებაა. მიღებული განმარტების თანახმად, საკითხის ინიცირება და პოლიტიკური მხარდაჭერა მიმდინარე წელს უნდა განხორციელდეს.

➤ ეფექტიანობა

მუნიციპალიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობის ინდიკატორები საშუალებას გვაძლევს, გავზომოთ არსებული პროგრესი/რეგრესი.

წინა მონიტორინგების მიხედვით, მუნიციპალიტეტის **საკრებულოს არ ჰქონდა კვარტალური/ნახევარწლიანი/წლიური სამუშაო გეგმა**. ამ კუთხით პროგრესი კვლავაც არ შეინიშნება. ადმინისტრაციული სამსახურის ცნობით, ამ მიმართულებით მუშაობა იგეგმება.

მონიტორინგის შედეგად დადგინდა, რომ დანერგულია **მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა, მონიტორინგის ვადები და შესაბამისი ფორმა** - ამ მიმართულებით მუნიციპალიტეტში არსებობს შიდა კონტროლისა და აუდიტის სამსახური, რომელიც თავისი დებულების თანახმად, გეგმით განერილი აქტივობების მიხედვით საკმაოდ ეფექტურად მუშაობს. თუმცა აუდიტის დასკვნების ელექტრონულად გაცნობა შეუძლებელია.

ხონის მუნიციპალიტეტში **მუნიციპალური მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასება და შეფასებისთვის საჭირო ფორმების დანერგვა განსაზღვრულია** ხონის მუნიციპალიტეტის გამჭვირვალობისა და კეთილსინდისიერების ამაღლების 2019-2022 წლების სტრატეგიით, სადაც მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმები და ფორმები ცალსახად არის განერილი.

პროგრესი წინა მონიტორინგთან შედარებით გამოიხატება იმაში, რომ დოკუმენტის ძირითადი ნაწილის იმპლემენტაცია მოხდა (მოენყო მოქალაქეთა მისაღები, განხორციელდა ვებგვერდის მოდერნიზება, დაინერგა ცხელი ხაზი), მაგრამ ამ დრომდე მონიტორინგისა და შეფასების ნაწილი პრაქტიკაში არ ხორციელდება.

შეხვედრებისთვის გამოყოფილი დღეების რაოდენობა თვის მანძილზე მერიაში არის 8 დღე. საკრებულოში შეხვედრებისთვის დღეები ოფიციალურად კვლავაც არ განსაზღვრულია. პანდემიის პირობებში აპარატი, ძირითადად, დისტანციური რეჟიმით მუშაობს.

მუნიციპალიტეტში არის საკმაოდ მნიშვნელოვანი პროგრესი მოქალაქეებთან კომუნიკაციის თვალსაზრისით, რაც გამოიხატება იმაში, რომ ორგანიზაცია „ედელვასის“ თაოსნობით ფუნქციონირებს ცხელი ხაზი (ინიციატივა ფინანსურად უზრუნველყოფილ იქნა ფონდი „სოხუმის“ მცირე გრანტების ფარგლებში). პროექტის სამიზნე მეორე ორგანიზაციის „დევნილთა საინიციატივო ჯგუფის“ მიერ მოხდა ვებგვერდის ფუნქციონირების უზრუნველყოფა, სადაც შეიძლება ონლაინ ფორმატში დაკავშირება მუნიციპალიტეტის სამსახურებთან. მუნიციპალიტეტში განსაზღვრულია **მოქალაქეების წერილებზე და საჩივრებზე პასუხის გაცემის დღეების საშუალო რაოდენობა, 7-8 დღე. მათზე რეაგირების, უკუკავშირის საკითხში იყო მოლოდინი, რომ ვებგვერდის მოდერნიზება გაამარტივებდა არა მხოლოდ საჯარო ინფორმაციაზე წვდომას, არამედ ასევე საჩივრების წარდგენისა და პასუხის მიღების პროცედურებს და მოცულობას, თუმცა პროცესები სასურველი ტემპით არ წარიმართა.**

ამ ეტაპზე წერილების, საჩივრების წარდგენა და პასუხების მიღება ელექტრონულად შესაძლებელია უფრო მერიის ელექტრონული ფოსტის საშუალებით

khonismeria@yahoo.com. დახარისხებულია შემოსული და გასული კორესპონდენცია, სტატისტიკა ინარმოება გენდერულ ქრილში.

მონიტორინგით გამოვლინდა, რომ იანვრიდან დღემდე მერიაში შემოსულია 800-ზე მეტი კორესპონდენცია (384 ქალი, 420 კაცი), გასულია 694 წერილი. ცხელ ხაზზე დარეკა 20-მა მოქალაქემ (9 ქალი, 11 კაცი). შემოსული წერილების ანალიზის საფუძველზე ანგარიშების მომზადება არ ხდება, მაგრამ საქმისწარმოება საკმაოდ მონესრიგებული და სისტემატიზებულია და ხდება სეგრეგირება სქესის ნიშნით.

მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის ცნობით, უახლოეს დღეებში ვებგვერდზე ჩაშენდება „ელექტრონული პეტიციის“ ფანჯარა.

ხონის მუნიციპალიტეტს გააჩნია 2019 წელს შემუშავებული სტრატეგიული დოკუმენტი („მუნიციპალიტეტის მერიის გამჭვირვალობისა და კეთილსინდისიერების ამაღლების სტრატეგია“), სადაც პრიორიტეტულ საკითხთა შორის მითითებულია თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლება. არსებობს სტრატეგიის სამოქმედო გეგმა, სადაც განწერილია, რომ აღნიშნული პრობლემა 2020-2021 წლებში ეტაპობრივად მოგვარდება, მოხდება თანამშრომელთა გადამზადება საჭიროებების მიხედვით, მაგრამ მუნიციპალიტეტს არ განუხორციელებია კონკრეტული აქტივობები, რაც თანამშრომელთა განვითარების ხელშესაწყობად იქნებოდა მიმართული. მიზეზად კოვიდპანდემია და დაწესებული შეზღუდვები სახელდება. მერიაში აცხადებენ, რომ შემცირებული ბიუჯეტის ფონზე და არსებული შეზღუდვებიდან გამომდინარე, ამ ეტაპზე ვერ ხერხდება თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვა. ამ კუთხით გამოიკვეთა ნეგატიური დინამიკა. შესაბამისად, ადგილობრივი თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა მნიშვნელოვნად შემცირებულია.

რაც შეეხება 2020 წელს, მერიისა და საკრებულოს ხელმძღვანელი პირების და თანამშრომლებისთვის ჩატარდა 15-მდე ტრენინგი, უმრავლესობა ონლაინ რეჟიმში. ტრენინგების თემები: „ელექტრონული კურსი გენდერული თანასწორობის შესახებ“, „ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების გენდერული პოლიტიკის შეფასება“, „ოჯახის გაძლიერების სტრატეგია - მუნიციპალური სერვისების კონტექსტში“, „ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის კუთხით თვითმმართველობების როლი და პრაქტიკა“, „მიღწევები, გამოწვევები და მათზე რეაგირების შესაძლო გზები კოვიდ-19-ის პირობებში“, „სექსუალური შევიწროება“ და ა. შ.

2020 წლის აგვისტოდან დღემდე ტრენინგებში მონაწილეობა მერიისა და საკრებულოს 40-მდე თანამშრომელმა მიიღო (ჯამში - 28%). მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ კოვიდპანდემიის პირობებში ტრენინგების მონაწილეთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად შემცირებულია.

მონიტორინგის მოცემულ ეტაპზე ხონის მუნიციპალიტეტში არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის ახალი ინსტრუმენტი ან ტექნიკა საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის, თუ არ ჩავთვლით ონლაინ რეჟიმში ინფორმაციის გაცვლის და კოორდინაციის შედარებით მოქნილ სისტემას, რომელიც კოვიდპანდემიის პირობებში დაინერგა. მერიაში დანერგული ყოველკვირეული სამუშაო შეხვედრების რიცხვიც, უსაფრთხოების ზომების დასაცავად, მნიშვნელოვნად შემცირებულია.

თვითმმართველობებს შორის ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით გუბერნიაში ტარდება ტრადიციული საკოორდინაციო შეხვედრები. სიახლეს წარმოადგენს მუნიციპალიტეტის ჩართვა ადგილობრივი თვითმმართველობის ასოციაციის კონკურსში „საუკეთესო პრაქტიკა“, რითიც ხდება საუკეთესო გამოცდილების გაზიარება და ასევე საკუთარის წარმოჩენა.

➤ ინკლუზიურობა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის გაუმჯობესების კუთხით თვითმმართველობაში დიდი პროგრესი არ არის, თუმცა არსებობს პოზიტიური დინამიკა: მოხდა მერიის შენობის ადაპტირება და შშმ პირებს დღეს თავისუფლად შეუძლიათ, ფიზიკურად მიმართონ მოქალაქეთა მისაღებს. აღნიშნული დადებითი დინამიკა მიღწეულ იქნა პროექტის ფარგლებში შექმნილი სამუშაო ჯგუფის მიერ შედგენილი სამოქმედო გეგმით, რომელიც წარედგინა საკრებულოს და შემდგომ აისახა მუნიციპალიტეტის 2021 წლის სამოქმედო გეგმაში. თუმცა საკრებულოს შენობაზე პანდუსი ამ ეტაპზე ისევ არ არის დამონტაჟებული და შშმ პირთათვის შენობაში შესვლა ხელმისაწვდომი არაა.

ხონის მუნიციპალიტეტში 2015 წლიდან მოქმედებს შშმ პირთა საბჭო. საბჭოს დებულებაში 2020 წელს შევიდა ცვლილებები, რამაც ხელი უნდა შეუწყოს მის ქმედუნარიანობას. მონიტორინგის პირველ ეტაპზე, გარდა მოცემული მექანიზმისა, დანახული იყო ხონის მუნიციპალიტეტში არსებული სხვა ინსტიტუციური მექანიზმების - სოციალურ საკითხებში მრჩეველთა საბჭოს, გენდერული თანასწორობის საბჭოს გაძლიერების საჭიროება, ანგარიშგების პრაქტიკის აუცილებლობა. მონიტორინგის მოცემულ ეტაპზე ამ კუთხით შესამჩნევი პროგრესი არ შეინიშნება.

მუნიციპალიტეტის პასუხისმგებელ პირთა განმარტებით, პერსონალში არის ცოდნა ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოს მიერ მიღებული კანონმდებლობის შესახებ (საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ; კანონმდებლობა შრომის უფლებების შესახებ; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია), თუმცა ვერ ასახელებენ კონკრეტულ ღონისძიებებს ამ მიმართულებით (ტრენინგებს, კვალიფიკაციის ამაღლების ღონისძიებებს).

მონიტორინგის შედეგად გამოთხოვილი საჯარო ინფორმაცია ვაკანსიებთან დაკავშირებით არ შეიცავს დისკრიმინაციის ნიშნებს, მაგრამ წამახალისებელი და სამოტივაციო ნიშნები, მაგალითად, შშმ პირთა, ქალთა მონაწილეობისათვის - არ დაფიქსირებულია.

მონიტორინგით გამოვლინდა, რომ მუნიციპალიტეტის გენდერული საბჭოს მიერ ხდება გენდერული სტატისტიკის, მონაცემთა ბაზის პერიოდული განახლება. სტატისტიკის მიხედვით, მუნიციპალიტეტში სულ დასაქმებულია 902 თანამშრომელი, მათ შორის 566 ქალი. ხონის მუნიციპალიტეტში საჯარო სექტორში დასაქმებულთა შორის 63% ქალია. მონიტორინგის შედეგად ნათელი გახდა, რომ ხონის მუნიციპალიტეტის საჯარო სექტორში წამყვან პოზიციაზე დასაქმებულია 232 პირი, მათ შორის 120 არის ქალი. ხონის მუნიციპალიტეტში საჯარო სექტორში დასაქმებულთა შორის

52% ქალია. თვითმმართველობის პერსონალის გენდერულ სურათში არსებითი ცვლილებები არ მომხდარა. სამწუხაროდ, გენდერული სტატისტიკა ვებგვერდზე ხელმისაწვდომი არაა.

ხონის მუნიციპალიტეტში, როგორც საკრებულოში, ასევე მერიაში გამოყოფილი ოფიციალური პირი მოწყვლად ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის და შეძლებისდაგვარად მიდის მათი საჭიროებების მოკვლევა. საკითხი განსაკუთრებით აქტუალური იყო პანდემიის დაწყების შემდეგ. ამისთვის არ არსებობს მეთოდოლოგიური ცოდნა და სათანადოდ მომზადებული სპეციალისტები, არ ხდება შემთხვევების განზოგადება და მონაცემთა სისტემატიზება, თუ არ ჩავთვლით ამა თუ იმ პროგრამის ბენეფიციართა რაოდენობის გამოვლენას. არ ხდება ანგარიშების შედგენა. აღსანიშნავია, რომ ამ კუთხით არსებობს კარგი პრაქტიკა, როგორც იყო ფონდი „სოხუმის“ დახმარებით დევნილთა თემის გენდერული საჭიროებების შესწავლა და მის საფუძველზე საბიუჯეტო პროგრამის დანერგვა.

მოქალაქეთა ჩართულობის უზრუნველსაყოფად ელექტრონული რესურსების გამოყენების საკითხი არ არის საკმარისად პოპულარიზებული. ამის ნიშანია, რომ ხონის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2020 წლის აგვისტოდან დღემდე არ დარეგისტრირებულა არცერთი ელექტრონული საჩივარი. ვებგვერდზე ელექტრონული პეტიციის „ფანჯარა“ მხოლოდ 2021 წლის გაზაფხულზე იგეგმება.

შემოსული კორესპონდენცია: 2021 წელს - 800-ზე მეტი კორესპონდენცია (384 ქალი, 420 კაცი), მათი ნაწილი შემოვიდა ელექტრონულად, ნაწილი - ხელით (თანაფარდობა შესწავლილი არაა); გავიდა 694 წერილი. რაც შეეხება მოქალაქეთა დარეგისტრირებას შეხვედრაზე, მათი რაოდენობა შეადგენს 90-ს.

წინა მონიტორინგმა ცხადყო, რომ მუნიციპალიტეტში ოფიციალურად თარჯიმნის მომსახურება არ არის და მოცემული სერვისის საჭიროება არ არსებობს. მონიტორინგის აღნიშნულ ეტაპზე საკითხის მიმართ დამოკიდებულება არ შეცვლილა.

მუნიციპალიტეტში ფუნქციონირებს სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭო; გენდერული საბჭო; სოციალურ საკითხებში მრჩეველთა საბჭო; მოხდა შშმ პირთა საბჭოს დებულების განახლება და მიმდინარეობს საბჭოს პირთა შერჩევის პროცესი. აქტიურ საქმიანობას ეწევა პროექტის ფარგლებში შექმნილი სამუშაო ჯგუფი.

მუნიციპალიტეტს არა აქვს გენდერული და მონაწილეობითი ბიუჯეტი. როგორც განგვიმარტეს, ამის მიზეზია პანდემიის შედეგად შემცირებული ბიუჯეტი. რაც შეეხება სოციალურ ბიუჯეტს, ის საკმაოდ მოცულობითია და პროცენტულად საერთო ბიუჯეტის 15%-ს შეადგენს, რაც მილიონ ლარზე მეტია (წინა ბიუჯეტში იყო 12%). სოციალური ბიუჯეტის წილობრივი მაჩვენებელი საერთო ბიუჯეტთან მიმართებით, სხვა მუნიციპალიტეტებთან შედარებით, საკმაოდ მაღალია. აღსანიშნავია, რომ კოვიდ-19-ის პანდემიის პირობებში მუნიციპალიტეტების ბიუჯეტმა, მათ შორის სოციალურმა ბიუჯეტმა, განიცადა ცვლილებები. მიუხედავად ამისა, ცვლილება არ შეხებია სოციალურ პროგრამებს.

პროგრესია ბიუჯეტში გენდერული ასპექტების დანერგვის მიმართულებით. საბჭოს საქმიანობაში შეინიშნება პოზიტიური დინამიკა, რათა მოხდეს გენდერული ბიუჯეტირების სრულფასოვანი განხორციელება პრაქტიკაში.

მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ნორმატიული აქტი/რეგულაცია ადგილობრივ დონეზე გადანყვეტილების მიღების პროცესში მონყვლადი ჯგუფების ჩართვის ან მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების შესახებ ადგილობრივ დონეზე არ არსებობს. შშმ პირთა საბჭოს რეორგანიზაცია, საკრებულოს მესვეურთა აზრით, ამ საკითხს ადგილიდან დაძრავს.

მერიასა და საკრებულოში გამოყოფილია საკონტაქტო პირები სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის და მათ შესახებ ინფორმაცია არსებობს ვებგვერდზე.

➤ დასკვნა და რეკომენდაციები

ხონის მუნიციპალიტეტში სამიზნე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მიერ ფონდი „სოხუმის“ დაკვეთით ჩატარებული მონიტორინგით გამოვლინდა მუნიციპალიტეტში საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელების კუთხით არსებული მდგომარეობა წინა პერიოდთან შედარებით.

თვითმმართველობის საქმიანობის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ინკლუზიურობის უზრუნველყოფის კუთხით ხონის მუნიციპალიტეტში შეინიშნება გარკვეული წინსვლა, მაგრამ პროცესები ძალიან ნელა მიდის და, ძირითადად, შედეგი გამყარებულია პროექტის სამიზნე ორგანიზაციების მიერ განხორციელებული აქტივობებით.

არასაკმარისი ტემპით ხდება ონლაინ პეტიციის, მოქალაქეებთან ონლაინ კონსულტაციის სერვისის დანერგვა და არსებულ სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანა. ვებგვერდის პლატფორმა სათანადოდ გამოყენებული არ არის და ირღვევა მუნიციპალიტეტის მიერ აღებული ვალდებულებები საჯარო ინფორმაციის პროაქტიულად გამოყენების წესზე. არ ხდება ანგარიშგება ელექტრონული რესურსების მიწოდების და გამოყენების თვალსაზრისით.

ჯერჯერობით არ არის მიღებული ანტიკორუფციული გეგმა, ეთიკის კოდექსი. აგვიანებს სათანადო ნაბიჯები პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების სტრატეგიის და საკვალიფიკაციო თემების ნუსხის შემუშავების კუთხით. დასახვეწია საჭიროებათა გამოვლენის და პროგრამების ეფექტის შეფასების პრაქტიკა. თუმცა არსებობს ასეთ კვლევებზე დაფუძნებული სოციალური სერვისების ძალიან საინტერესო პრეცედენტები.

ოპტიმიზმის საფუძველს იძლევა სამოქალაქო ჩართულობის სხვადასხვა მექანიზმი - შშმ პირთა საბჭოს რეორგანიზაციის, გენდერული საბჭოს გააქტიურების ტენდენცია. თუმცა დასახვეწია მათი ანგარიშგება განუვლ საქმიანობაზე.

თვითმმართველობის საქმიანობის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ჩართულობის კუთხით კვლავ გამონწვევად რჩება მონაწილეობითი ბიუჯეტირების საკითხი და აგვიანებს თემის გარშემო პოლიტიკური დიალოგი.

ასევე, მიუხედავად რიგი მიზნობრივი პროგრამისა, არ არის ცალკე აღებული გენდერული ბიუჯეტი, რომელშიც მოხდება გენდერული პოლიტიკისთვის საჭირო ღონის-

ძიებების და საჭირო ხარჯების აღწერა და კონკრეტული პასუხისმგებლობის განსაზღვრა.

სოციალური ბიუჯეტის წილობრივი მაჩვენებელი წინა მონიტორინგის შემდეგ 12%-დან 15%-მდე გაიზარდა. მისასაღებელია, რომ კოვიდ-19 პანდემიის პირობებში სოციალურ პროგრამებს სეკვესტრი არ შეხებია.

წინა მონიტორინგის შემდეგ წარდგენილი იყო 11 რეკომენდაცია. მათგან 5 შეუსრულებელია, 5 ნაწილობრივ ან მთლიანად შესრულდა. მნიშვნელოვანი იყო შპმ პირებისთვის მერიაში ადაპტირებული გარემოს შექმნა.

მონიტორინგის საფუძველზე შესაძლებელია შემდეგი რეკომენდაციების წარდგენა:

მუნიციპალიტეტის საქმიანობის გამჭვირვალობის გაუმჯობესებისთვის -

- აუცილებელია, მოხდეს ვებგვერდის რესურსების გამოყენება და ინფორმაციის პროაქტიული გამოქვეყნების წესების შესრულების მონიტორინგზე პასუხისმგებელი პირების გამოყოფა; ყველა აუცილებელი ინფორმაციის დროული განთავსება, ელექტრონული სერვისების მიწოდების ხარისხის და მოცულობის პერიოდული ანალიზი და ვებგვერდის მუშაობაზე ანგარიშის მოსმენა მერიასა და საკრებულოში.

მუნიციპალიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად -

- საჭიროა, დაინერგოს მუნიციპალური მომსახურების შეფასება; სათანადო ფორმების შემუშავება და მათი გამოყენებით საჭიროებათა კვლევების, მოქალაქეთა კმაყოფილების შეფასების პრაქტიკის დანერგვა, ამ მიზნით პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების ღონისძიებების განხორციელება.

მუნიციპალიტეტში ადგილობრივი პროცესების ინკლუზიურობის, მოქალაქეთა მონაწილეობის გაუმჯობესებისთვის -

- მნიშვნელოვანია, დაინერგოს მოქალაქეთა ჩართულობის სხვადასხვა მექანიზმის, მათ შორის გენდერული თანასწორობის საბჭოს ანგარიშგება როგორც საკრებულოს, ასევე საზოგადოების წინაშე. მოხდეს სამოქმედო გეგმებით გათვალისწინებული საკითხების საბიუჯეტო მხარდაჭერის უზრუნველყოფა.
- სასურველია, გამოინახოს რესურსი სამოქალაქო ბიუჯეტირების პროგრამის ინიცირებისთვის. ამ პროცესში ხელშეწყობილ იქნას სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან და სათანადო გამოცდილების მუნიციპალიტეტებთან თანამშრომლობა.

ამგროლაურის მუნიციპალიტეტი

ადგილობრივ დონეზე საჯარო

მმართველობის რეფორმის (PAR)

საგზაო რუკის განხორციელების

მესამე მონიტორინგის ანგარიში

➤ შესავალი

ადგილობრივი ხელისუფლების მუშაობის ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის ხარისხის პროგრესის შესწავლის მიზნით ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში ჩატარდა რიგით მესამე მონიტორინგი.

მონიტორინგის მიზანი

მონიტორინგის მიზანს წარმოადგენდა ორი მონიტორინგის საფუძველზე გამოკვეთილი ხარვეზებისა და რეკომენდაციების შესრულების პროგრესი და დადებითი ტენდენციების გამოვლენა, ასევე არსებული გამოწვევების იდენტიფიცირება, რადგან კვლავ უწყვეტ რეჟიმში გაგრძელდეს საჯარო მმართველობის კუთხით წინ გადადგმული საქმიანი ნაბიჯები.

მონიტორინგი ჩატარდა თებერვალში, მიუკერძოებლად, გამჭვირვალედ და შედეგადად, წარმოჩინდა არასამთავრობო და სამთავრობო სექტორს შორის თანამშრომლობის დადებითი მახასიათებლები. მეორე მონიტორინგის პროცესში გამოვლენილი გარკვეული ხარვეზების გამოსწორების კუთხით მესამე მონიტორინგის დროს უკვე მცირედი პროგრესი შეინიშნება გარკვეული მიმართულებით. აქტიურად მუშაობს ადგილობრივ დონეზე შექმნილი სამუშაო ჯგუფი, რომელიც ყოველთვიურ შეხვედრებზე დღის წესრიგში აყენებდა ნაკისრ ვალდებულებებს, რაც მონიტორინგის ჩატარების შედეგად რეკომენდაციებში გაინერა და სამუშაო გეგმის სახე მიეცა. თუმცა არსებობს სერიოზული გამოწვევები, რომლებიც ჯერ კიდევ დღის წესრიგში დგას. მონიტორინგის პროცესში ირკვევა, რომ კოვიდ-19-ით გამოწვეულმა პანდემიამ შეაფერხა მიზანმიმართული საქმიანობა საჯარო მმართველობის რეფორმის სრულფასოვნად განხორციელების კუთხით რეგიონში და, კერძოდ, მუნიციპალიტეტში.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში მესამე მონიტორინგი ჩატარდა „რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის თვითმმართველობის რესურსცენტრის“ (ნ. სოხაძე) და „რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონალური ჰაბი - „აფხაზინტერკონტის“ (ქ. მუსერდიე) მიერ. კურატორი ორგანიზაცია იყო მენარმე ქალთა ფონდი.

მონიტორინგის მეთოდოლოგია

მეთოდოლოგია - მონიტორინგი ხელმძღვანელობდნენ წინასწარ შემუშავებული სპეციალური კითხვარით, რომელიც კითხვებთან ერთად მოიცავდა შეფასების ინდიკატორებს. ინფორმაციის შესაგროვებლად შესწავლილ იქნა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიისა და საკრებულოს ელექტრონული გვერდები. დამატებითი ინფორმაციის მისაღებად მოხდა სატელეფონო და პირდაპირი კომუნიკაციები სხვადასხვა სამსახურის წარმომადგენლებთან - როგორც აღმასრულებელ, ასევე საკანონმდებლო სისტემაში.

განუხლებილი თანამშრომლობისთვის მონიტორინგში ჩართული გუნდი მადლობას უხდის ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსა და მერიის წარმომადგენლებს.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➤ გამჭვირვალობა

მონიტორინგიდან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე იკვეთება, რომ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში გამჭვირვალობის კუთხით ძირითადი სტანდარტები დაცულია, თუმცა არის გარკვეული ხარვეზები ვებგვერდზე, აქტიურია ფეისბუქგვერდი, მოქალაქეებს ნაწილობრივ აქვთ საშუალება, ონლაინ ადევნონ თვალი მუნიციპალიტეტში მიმდინარე პროცესებს. რეკომენდაციების შესრულება-გათვალისწინება გააუმჯობესებს მუნიციპალიტეტში გამჭვირვალობის ხარისხს.

მესამე მონიტორინგის პროცესში თვითმმართველობის მუშაობის გამჭვირვალობის დასადგენად შემუშავებული იყო რამდენიმე კითხვა:

არის თუ არა ხელმისაწვდომი ონლაინ განცხადებები ვაკანსიების შესახებ? დაცულია თუ არა ვაკანსიის გამოცხადების ვადები?

ამ საკითხზე ინფორმაციის მისაღებად მიმოხილულ იქნა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი <http://ambrolauri.gov.ge/>. ინფორმაციის დასადასტურებლად, ვაკანსია არის თუ არა აქტიურ ფაზაში, შემოწმდა მითითებული ბმული <https://www.hr.gov.ge/>, თუმცა მესამე მონიტორინგის პროცესში ამ კომპონენტის შეფასება ვერ მოხდა, რადგან გამოცხადებული ვაკანსიები ვადის გასვლის შემდეგ ავტომატურ რეჟიმში იშლება. ზეპირი მოკვლევის საფუძველზე მუნიციპალიტეტში ადასტურებენ, რომ ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში ვადები დაცულია, რაც გათვალისწინებულია 10 დღით.

განთავსებულია თუ არა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ორგანიზაციული სტრუქტურა საკონტაქტო პირებით, მათი სატელეფონო ნომრების, ელექტრონული ფოსტის მითითებით და განსაზღვრული მოვალეობების აღნიშვნით?

ინფორმაციის მისაღებად მონიტორინგის ჯგუფის მიერ მიმოხილულ იქნა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი <http://ambrolauri.gov.ge/>. მოკვლეული მასალებით დასტურდება, რომ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე განთავსებულია ინფორმაცია სამსახურების სტრუქტურაზე, არსებობს მონაცემები ხელმძღვანელ პირებზე, რომელსაც დართული აქვს ელექტრონული ფოსტის მისამართები და საკონტაქტო ნომრები. უნდა აღინიშნოს, რომ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი არის დავირუსებული და search - საძიებო განყოფილებას უჭირს ფუნქციონირება.

ქვეყნდება თუ არა ონლაინ ფინანსური ანგარიშები?

- დამტკიცებული ბიუჯეტი;
- ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში;
- შესყიდვის გეგმა და ანგარიში.

<http://ambrolauri.gov.ge/sajaro-info.php?id=1> ვებგვერდის შესწავლისას ირკვევა, რომ გასული წლის ყველა ფინანსური ანგარიში და მიმდინარე წლის ბიუჯეტი გამოქვეყნებულია. აღნიშნული დოკუმენტის ნახვა ნებისმიერ ადამიანს შეუძლია ვებგვერდზე. ბოლო ანგარიში მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე იქებნება 02.03.21 თარიღით.

მოიცავს თუ არა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი საჯარო ინფორმაციას? მაგ., თანამდებობის პირების ბიოგრაფიები;

- საკრებულო/მერიის სხდომების დღის წესრიგი;
- საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები, დადგენილებები;
- სხვადასხვა განყოფილების ჩატარებული საქმიანობის (კვარტალური, ნახევარწლიანი ან წლიური) ანგარიშები.

მონიტორინგის ჯგუფის მუშაობის შედეგად დგინდება, რომ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე თანამდებობის პირების ბიოგრაფიები გამოქვეყნებულია, ასევე განთავსებულია სხდომების დღის წესრიგი, საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები, დადგენილებები და სხვა ყველა აღნიშნული ინფორმაცია. თუმცა წინასწარ, 10 დღით ადრე არ ხდება სხდომების თარიღის დაანონსება.

აქვთ თუ არა მოქალაქეების მიღების/ღია კონსულტაციების საათები და გამოქვეყნებულია თუ არა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე?

- მერს;
- მერის მოადგილეს;
- საკრებულოს თავმჯდომარეს;
- საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილეს;
- დეპუტატებს;
- დეპუტატების მოადგილეებს.

მესამე მონიტორინგის პროცესში გამოიკვეთა შემდეგი: იმისთვის, რომ მოქალაქის ლოდინის დრო შემცირდეს, მერია მუშაობს ონლაინ ჩანერის ელექტრონული სერვისის შექმნაზე. კონსულტაციების დღეები არ არსებობს, მოქალაქეს ნებისმიერ დღეს შეუძლია შეხვედეს მერს, საკრებულოს თავმჯდომარეს, დეპუტატს და ყველა თანამდებობის პირს კონსულტაციების მისაღებად. აღნიშნულის შესახებ მოქალაქეებს ინფორმაცია მიეწოდათ.

მიღებულია თუ არა მუნიციპალიტეტში ანტიკორუფციული ზომები?

ხელმისაწვდომია თუ არა ვებგვერდზე:

- ანტიკორუფციული გეგმები;
- ანტიკორუფციული დებულება;
- ფინანსური რეგულაციები;
- დებულება ეთიკური ქცევის შესახებ.

მონიტორინგის პროცესში შედგა ინტერვიუ შესაბამის სამსახურთან, რომლის ინფორმაციაზე დაყრდნობით დგინდება, რომ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში არ არის ანტიკორუფციული გეგმები, დებულება, ფინანსური რეგულაციები, დებულება ეთიკური ქცევის შესახებ.

ამბროლაურის მერია დღესდღეობით სარგებლობს მთავრობის დადგენილებით - „დებულება ეთიკური ქცევის“ შესახებ.

უნდა აღინიშნოს, რომ ამ მიმართულებით იგეგმება სამუშაო ჯგუფის გააქტიურება, რათა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტს დაეხმაროს აღნიშნული დოკუმენტაციების შემუშავებაში.

➤ ეფექტიანობა

ეფექტიანობის განსაზღვრა მონიტორინგის ერთ-ერთი სეგმენტია, რადგან საჯარო მმართველობის რეფორმა ერთგვარად ემყარება ამ კომპონენტის ხარისხს მუნიციპალიტეტში.

ეფექტიანობის განსაზღვრა მოხდა შემდეგ კითხვებზე დაყრდნობით:

აქვს თუ არა საკრებულოს კვარტალური/ნახევარწლიანი/წლიური სამუშაო გეგმა?

მონიტორინგის ჯგუფს გაეცა პასუხი, რომ საკრებულოს რეგლამენტის შესაბამისად, კვარტალური გეგმები გამოქვეყნებულია ვებგვერდზე განკარგულების სახით, რომელიც ფიქსირდება აღნიშნულ ბმულზე <http://ambrolauri.gov.ge/sajaro-info.php?id=2>

არსებობს თუ არა მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა, განსაზღვრულია თუ არა მონიტორინგის ვადები და შესაბამისი ფორმა?

მონიტორინგის ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუთი დასტურდება, რომ ხდება თანამშრომლების შეფასება - შუალედური ივნისში და წლის ბოლოს. სამსახურების უფროსების საქმიანობის შეფასებას აკეთებს მერი, რაც რეგულირდება საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ შემუშავებული ფორმებით და ხორციელდება საკრებულოს მიერ შემუშავებული განკარგულებით.

არსებობს თუ არა მუნიციპალიტეტში მუნიციპალური მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასება და შემუშავებულია თუ არა შეფასებისთვის საჭირო ფორმები?

უშუალო უკუკავშირი მოსახლეობის მხრიდან არ ხდება, თუმცა ფეისბუქგვერდის საშუალებით ნებისმიერ მოქალაქეს შეუძლია საკუთარი აზრის გამოხატვა. სპეციალური ფორმა ან მსგავსი მუშაობის პრაქტიკა მუნიციპალიტეტს არ გააჩნია.

დღეების რაოდენობა თვის მანძილზე მერიაში, საკრებულოში შეხვედრებისთვის:

- მერთან;
- მერის მოადგილესთან;
- საკრებულოს თავმჯდომარესთან;
- თავმჯდომარის მოადგილესთან;
- დეპუტატთან;
- განყოფილებების ხელმძღვანელებთან.

მიუხედავად სამუშაო ჯგუფის არაერთი რეკომენდაციისა, მოქალაქეთა მიღების კონკრეტული დღე(ები) არ განერილა, თუმცა საკითხი დაძრულია, მისულია შესაბამისი უწყებების ყურამდე და, ვფიქრობთ, უახლოეს მომავალში მიიღება გადაწყვეტილება.

მოქალაქეების წერილებზე და საჩივრებზე პასუხის გაცემის დღეების საშუალო რაოდენობა (რეაგირების, უკუკავშირის ხარისხი):

- წარმოებს თუ არა მოქალაქეთა წერილების, საჩივრების სტატისტიკა;
- ხდება თუ არა მოქალაქეებისგან შემოსული წერილების გაანალიზება და ანგარიშების მომზადება.

მესამე მონიტორინგის შედეგად დგინდება, რომ გასულ 2020 წელს მერიაში 11 ადმინისტრაციული საჩივარია შესული. შემოსულ საჩივარზე პასუხის გაცემა მოხდა კანონის შესაბამის ვადებში.

აქვთ თუ არა მუნიციპალიტეტებს თანამშრომელთა განვითარების გეგმა?

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტს თანამშრომელთა განვითარების გეგმა შემუშავებული აქვს. პირველადი სტრუქტურული ერთეულებიდან წერილობითი ფორმით გამოთხოვილ იქნა მიმართულებები, რის შესაბამისადაც მომზადდა გეგმა და აღნიშნული გეგმა დაამტკიცა საკრებულომ.

ადგილობრივი თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა:

- დეპუტატებისთვის, საკრებულოს, მერიის თანამშრომლებისთვის (რა რაოდენობის ტრენინგი ჩატარდა, ბოლო წლის მანძილზე).

ოთხმა საჯარო მოხელემ საბაზისო ტრენინგის მოდულები გაიარა 2020 წელს. კანონმდებლობიდან გამომდინარე, მუნიციპალური ბიუჯეტიდან პროფესიულ განვითარებაზე სახელფასო ფონდის 1% იხარჯება. ზურაბ ჟვანიას სახელობის სკოლასთან გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად, გადამზადდა ზემოთ აღნიშნული 4 მოხელე. თითოეულის გადამზადებაში განიკარგა 350 ლარი.

ტრენინგებში მონაწილე ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების პროცენტული მაჩვენებელი (არსებული მონიტორინგის პერიოდისთვის და ბოლო წლის მანძილზე)

ჩატარებული მონიტორინგის საფუძველზე დგინდება, რომ რეგიონში Covid-19 პანდემიით გამოწვეული მდგომარეობის გამო აღნიშნული აქტივობების რაოდენობა შემცირებულია მეორე მონიტორინგის მონაცემებთან შედარებით 30%-ით.

გამოიყენება თუ არა ადგილობრივი თვითმმართველობების მიერ რაიმე სახის ინსტრუმენტი ან ტექნიკა საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის (მაგალითად, ცოდნის მართვის კუთხით)?

- ვორკშოპები, ტრენინგები;
- ანგარიშები, ინფორმაციის გაცვლა სხვადასხვა განყოფილებასა და დეპარტამენტს შორის.

მერიის თათბირზე 15-20 წუთის განმავლობაში მიმდინარეობს პრეზენტაცია, რომლის დროსაც ხდება გამოცდილებისა და ცოდნის გაზიარება სხვადასხვა სამსახურს შორის. ასევე ცოდნის გაზიარებისთვის იყენებენ სატელეფონო და ელექტრონული ინფორმაციის გაზიარების მექანიზმებს.

რეგიონში Covid-19 პანდემიით გამოწვეული მდგომარეობის გამო აღნიშნული აქტივობების რაოდენობა შემცირებულია მესამე მონიტორინგის ჩატარების დროს.

გასული წლის მანძილზე რამდენი შეხვედრაა ჩატარებული სხვა ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით?

აღნიშნული ინფორმაციის რაოდენობრივი აღრიცხვა არ მიმდინარეობს, თუმცა ჩატარებული შეხვედრების ფოტომასალა სრულადაა განთავსებული ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის ფეისბუქგვერდზე.

➤ ინკლუზიურობა

მონიტორინგის შედეგად გამახვილდა ყურადღება, თუ როგორ გამოირჩევა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტი ინკლუზიურობის მექანიზმების შესრულების კუთხით. აღნიშნულ ველში თავს იყრის ინფორმაცია, რომელიც ხაზს უსვამს ინკლუზიურობის საკითხის პრიორიტეტულობას მუნიციპალიტეტში, მაგრამ ჯერ კიდევ ბევრი გამოწვევა და სამუშაო არსებობს ამ მიმართულებით.

არის თუ არა პანდუსები მერიის/საკრებულოს შენობებში?

შენობაზე დაკვირვებით დასტურდება, რომ ამბროლაურის თვითმმართველობაში აღნიშნული საკითხი მოგვარებულია. თუმცა შენობის შიდა პერიმეტრში გადაადგილება არ არის ადაპტირებული.

აქვთ თუ არა მუნიციპალიტეტში (მერიაში, საკრებულოში) ცოდნა ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოს მიერ მიღებული კანონმდებლობის შესახებ?

- საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ;
- კანონდებლობა შრომის უფლებების შესახებ;
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია.

შშმ პირებისთვის მოქმედებს მხოლოდ ერთი პროგრამა, ერთჯერადად წელიწადში 300 ლარი. მესამე წელია, არ მომხდარა შშმ პირებისთვის არსებული პროგრამის განახლება და მათგან უკუკავშირის მიღება, რაც გაირკვა მონიტორინგის ჩატარების დროს.

არადისკრიმინაციულია თუ არა მუნიციპალიტეტის განცხადებები ვაკანსიების შესახებ?

ვებგვერდზე არსებული ხარვეზებიდან გამომდინარე, ვერ მოხდა მაჩვენებლის შემოწმება. თუმცა აღსანიშნავია, რომ მონიტორინგის პროცესში აქტიური ვაკანსია არ ფიქსირდებოდა ზეპირი მოკვლევის თანახმად.

- როგორია ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი?
- ხელმისაწვდომია თუ არა (ვებგვერდზე) გენდერული სტატისტიკა?

50% არის განსაზღვრული, მიმდინარეობს სამუშაოები გენდერული სტატისტიკის ვებგვერდზე უმოკლეს დროში ასახვისათვის.

როგორია ადგილობრივ თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე (მერი, მერის მოადგილე, საკრებულოს თავმჯდომარე, მოადგილე, კომისიის თავმჯდომარე) მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელი?

მონაცემები ასეთია: საკრებულოში - 40%, მერიაში - 50%.

მიმდინარეობს სამუშაოები ვებგვერდზე გენდერული სტატისტიკის უმოკლეს დროში ასახვისათვის.

არის თუ არა მუნიციპალიტეტში მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირი:

- ქალები;
- სოციალურად დაუცველები;

- იძულებით გადაადგილებული პირები (იგპ);
- შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები (სმენის, მხედველობის, გადაადგილების პრობლემით);
- ხორციელდება თუ არა მონყვლადი ჯგუფების სპეციფიკური საჭიროებების შესწავლა? (ვის მიერ და რა პერიოდულობით)
- ხელმისაწვდომია თუ არა საჭიროებათა კვლევების ანგარიშები?

მესამე მონიტორინგის დროსაც ვლინდება, რომ კონკრეტული შტატი არ არსებობს, თუმცა ადმინისტრაციის სამსახურის ხელმძღვანელი იღებს ამ პირებს და ამისამართებს შესაბამის სამსახურებთან.

საჭიროებათა კვლევის ჩატარების პრაქტიკა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში არ არსებობს.

რამდენად ხელმისაწვდომია მოქალაქეთა მონაწილეობის უზრუნველყოფი ელექტრონული მომსახურებები (მიეთითოს მოქალაქეთა მიერ კონკრეტული მომსახურების გამოყენების რაოდენობა)

- წერილების წარდგენა;
- პეტიციები;
- საჩივრები;
- შეხვედრაზე დარეგისტრირება, პასუხის მიღება და ა. შ.

არსებობს მსგავსი ელექტრონული მომსახურების პლატფორმა: ვებგვერდზე არის ფანჯარა „მოითხოვე ინფორმაცია“, სადაც მოქალაქეებს წერილის ან სმს სახით ეგზავნებათ ინფორმაცია მათთვის საინტერესო თემებთან დაკავშირებით, თუმცა ამ მიმართულებით სამუშაო ამბროლაურის მუნიციპალიტეტს ჯერ კიდევ წინ აქვს.

ხელმისაწვდომია თუ არა არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურება?

მესამე მონიტორინგის პროცესის დროსაც მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლები აფიქსირებენ, რომ არ დგას აღნიშნულის საჭიროება ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში. თუმცა თანამშრომლები ფლობენ უცხო ენას და საჭიროების შემთხვევაში შეუძლიათ აღნიშნული მომსახურების განევა. შტატის არარსებობა, მათი აღნიშვნით, გამონვეულია იმით, რომ რეგიონში ქართულენოვანი მოსახლეობაა.

არის თუ არა მერიაში და საკრებულოში:

- მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭო;
- გენდერული საბჭო;
- შშმ პირთა საბჭო; სხვა საბჭოები ან სამუშაო ჯგუფები.

მუნიციპალიტეტში არის საბჭოები, რომლებიც შემდეგი ინტენსივობით ატარებენ შეხვედრებს: მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭო იკრიბება სამ თვეში ერთხელ, გენდერული საბჭო იკრიბება წელიწადში ერთხელ, შშმ პირთა საბჭო იკრიბება ექვს თვეში ერთხელ. წინასწარ (10 დღით ადრე) შეხვედრების დაანონსება არ ხდება.

მესამე მონიტორინგის პროცესში ვლინდება, რომ არასამთავრობო ორგანიზაციის ინიციატივით მერთან შეიქმნა ახალგაზრდული საბჭო. საბჭო შედგება 10 წევრისგან, აქედან 5 არის რაჭის ახალგაზრდული ასამბლეის წევრი.

სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ფორუმის ფარგლებში შექმნილი სამუშაო ჯგუფი იკრიბება თვეში ერთხელ.

აქვთ თუ არა მუნიციპალიტეტებს:

- გენდერული ბიუჯეტი? (მიუთითეთ საერთო ბიუჯეტიდან კონკრეტული ბიუჯეტის პროცენტული წილი %);
- მონაწილეობითი (სამოქალაქო) ბიუჯეტი? (მიუთითეთ საერთო ბიუჯეტიდან კონკრეტული ბიუჯეტის პროცენტული წილი %);
- სოციალური ბიუჯეტი? (მიუთითეთ საერთო ბიუჯეტიდან კონკრეტული ბიუჯეტის პროცენტული წილი %).

ამ მიმართულებით მონიტორინგის პროცესში ვერ გაირკვა ვერც ერთი მიმართულების ჩაშლა-გამიჯვნა კომპონენტურად ბიუჯეტში, შესაბამისად, დღის წესრიგში რჩება აღნიშნული მიმართულებით შესაბამისი უწყებების გადამზადების საკითხი.

მუნიციპალიტეტში მოქმედებს თუ არა ნორმატიული აქტი/რეგულაცია ადგილობრივ დონეზე გადანაცვების მიღების პროცესში მოწყვლადი ჯგუფების ჩართვის ან მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების შესახებ? თუ არ მოქმედებს, არის თუ არა გათვალისწინებული/განსაზღვრული მისი დანერგვა?

მუნიციპალიტეტის წარმომადგენელთან საუბრისას და ვებგვერდის მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ აღნიშნული საკითხი მუნიციპალიტეტში მიღწეულია, თუმცა საჭიროებს გადახედვას და სისრულეში მოყვანას.

არის თუ არა ადგილობრივ თვითმმართველობაში საკონტაქტო პირი სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის?

სამოქალაქო ორგანიზაციებთან ურთიერთობაზე პასუხისმგებელია მერიის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური. შეხვედრების ორგანიზება, ძირითადად, ხდება ადგილობრივი სამოქალაქო ორგანიზაციების ინიციატივით.

➤ დასკვნა და რეკომენდაციები

მენარმე ქალთა ფონდის ხელმძღვანელობით მესამე მონიტორინგი ჩაატარეს „რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონალური ჰაბი - „აფხაზინტერკონტის“ და „რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის თვითმმართველობის რესურსცენტრის“ წარმომადგენლებმა. მესამე მონიტორინგის მიღებული შედეგებით ვლინდება, რომ ნელი ტემპით მიდის გამოკვეთილი ხარვეზების დაძლევა საჯარო მმართველობის განხორციელების პროცესში გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის და ინკლუზიურობის თვალსაზრისით ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში. არ ფიქსირდება მნიშვნელოვანი ცვლილებები, თუმცა მიდის აქტიური მუშაობა და ჩანს მუნიციპალიტეტის მზაობა სამომავლოდ დაგეგმილი აქტივობების მიხედვით. აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ჯგუფის ეფექტური მუშაობით მუნიციპალიტეტმა დაამტკიცა **სამოქმედო გეგმა**, რომელიც მიმართული იქნება ელექტრონული სერვისების დანერგვისა და გააქტიურებისკენ. ვებგვერდის მუშაობის მხრივ კვლავ იკვეთება ხარვეზები, ჩაშენებული პანელი, რომლის საშუალებითაც ნებისმიერ დაინტერესებულ მოქალაქეს შესაძლებლობა აქვს, „მოითხოვოს ინფორმაცია“ და „დაგეგმოს მისი ბიუჯეტი“, არ მუშაობს ეფექტურად,

საჭიროა გაძლიერდეს მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი და დაინტერესებულ პირებს მარტივად შეეძლოს ელექტრონული სერვისით სარგებლობა. ბიუჯეტი არის ზოგადი, არ არის გამიჯნული სოციალური, გენდერული და მონაწილეობითი ბიუჯეტი, არ არის დოკუმენტი ეთიკის ქცევის შესახებ, არ არსებობს ანტიკორუფციული გეგმა-დებულება, თუმცა აღნიშნული საკითხების მოგვარებისთვის მუნიციპალიტეტში მიდის აქტიური კონსულტაციები.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში ჩატარებული მესამე მონიტორინგის შედეგად შემუშავებული რეკომენდაციები:

- ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში შესაბამის სამსახურებს დაევალოთ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის გამართული მუშაობის უზრუნველყოფა.
- შემუშავდეს და განთავსდეს ელექტრონულად მოსახლეობისთვის მერიისა და საკრებულოს საჯარო მოხელეების (თანამდებობის პირების) მიერ მოქალაქეთა მიღებისა და კონსულტაციების დღეები და საათები.
- მოქალაქეთა ნდობის გაზრდის და გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ელექტრონულად მოხდეს საჩივრებისა თუ წინადადებების გაანალიზება და შესაბამისი პასუხების გამოქვეყნება.
- მუნიციპალიტეტის შესაბამის სტრუქტურებს დაევალოთ: მონაწილეობითი ბიუჯეტის, სოციალური ბიუჯეტის გამიჯვნა-შედგენა, საერთო ბიუჯეტში გენდერული კომპონენტის გათვალისწინება და განთავსება ვებგვერდზე.
- შემუშავდეს მუნიციპალიტეტში ანტიკორუფციული დებულება და გეგმები, ფინანსური რეგულაციები და ეთიკის ქცევის დებულება, რაც ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველა დაინტერესებული პირისთვის ვებგვერდზე.
- შემუშავდეს მუნიციპალური მომსახურების შეფასებისთვის საჭირო ფორმები, მომსახურების შეფასების მექანიზმის შექმნით და შეფასებისთვის საჭირო ფორმების შემუშავება-დამტკიცებით.
- დაევალოთ მუნიციპალიტეტის შესაბამის სამსახურებს, შეიმუშაონ თანამშრომელთა განვითარების გეგმა ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა: ბიუჯეტირება, გენდერი, ინკლუზიურობა, ეფექტიანობა და შემუშავდეს გაცვლითი პროგრამები სხვა წარმატებულ მუნიციპალიტეტთან ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარების მიზნით.
- მნიშვნელოვანია, რომ პროგრამების შემუშავებას წინ უსწრებდეს შპმ პირების საჭიროებათა კვლევა, რათა შეიქმნას მათ საჭიროებებზე მორგებული პროგრამები.

ცაგერის მუნიციპალიტეტი

ადგილობრივ დონეზე საჯარო

მმართველობის რეფორმის (PAR)

საგზაო რუკის განხორციელების

მესამე მონიტორინგის ანგარიში

➤ შესავალი

ადგილობრივი ხელისუფლების მუშაობის ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის ხარისხის პროგრესის შესწავლის მიზნით ცაგერის მუნიციპალიტეტში ჩატარდა რიგით მესამე მონიტორინგი.

მონიტორინგის მიზანი

მონიტორინგის მიზანს წარმოადგენდა: პირველი და მეორე მონიტორინგების საფუძველზე გამოკვეთილი ხარვეზებისა და რეკომენდაციების შესრულების პროგრესი და დადებითი ტენდენციების გამოვლენა, ასევე არსებული დასაძლევნი გამოწვევების იდენტიფიცირება, რადგან კვლავ უწყვეტ რეჟიმში გაგრძელდეს საჯარო მმართველობის კუთხით წინ გადადგმული საქმიანი ნაბიჯები.

მონიტორინგის მეთოდოლოგია

მონიტორინგი ჩატარდა თებერვალში, მიუკერძოებლად, გამჭვირვალედ და შედეგინადად, წარმოჩინდა არასამთავრობო და სამთავრობო სექტორს შორის თანამშრომლობის დადებითი მახასიათებლები. მეორე მონიტორინგის პროცესში გამოვლენილ გარკვეულ ხარვეზებზე მესამე მონიტორინგის დროს უკვე პროგრესი შეინიშნება: აქტიურად მუშაობს ადგილობრივ დონეზე შექმნილი სამუშაო ჯგუფი, რომელიც ყოველთვიურ შეხვედრებზე დღის წესრიგში აყენებდა შესასრულებელ ნაკისრ ვალდებულებებს, რაც მონიტორინგის ჩატარების შედეგად რეკომენდაციებში გაინერა და სამუშაო გეგმის სახე მიეცა. თუმცა გამოწვევები ჯერ კიდევ დასაძლევია. მონიტორინგის პროცესში ირკვევა, რომ კოვიდ-19-ით გამოწვეულმა პანდემიამ დროში შეაფერხა რეგიონში და, კერძოდ, მუნიციპალიტეტში საჯარო მმართველობის რეფორმის სრულფასოვნად განსახორციელებელი მიზანმიმართული საქმიანობები.

ცაგერის მუნიციპალიტეტში მესამე მონიტორინგი განახორციელეს ადგილობრივი პარტნიორი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების - „ცაგერის ქალთა უფლებებისა და თანასწორობის ცენტრის“ (მ. სვანიძე) და „აქტიური მოქალაქე - ანგარიშვალდებული ხელისუფლება (მ. ლიპარტელიანი) წარმომადგენლებმა მენარმე ქალთა ფონდის კურატორობით.

მეთოდოლოგია - მონიტორინგები ხელმძღვანელობდნენ წინასწარ შემუშავებული სპეციალური კითხვარით, რომელიც მოიცავდა შეფასების ინდიკატორს. ინფორმაციის შესაგროვებლად შესწავლილ იქნა ცაგერის მუნიციპალიტეტის მერიისა და საკრებულოს ელექტრონული გვერდები. დამატებითი ინფორმაციის მისაღებად მოხდა სატელეფონო და პირდაპირი კომუნიკაციები სხვადასხვა სამსახურის წარმომადგენლებთან - როგორც აღმასრულებელ, ასევე საკანონმდებლო სისტემაში.

განუხლები თანამშრომლობისთვის მონიტორინგში ჩართული გუნდი მადლობას უხდის ცაგერის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსა და მერიის წარმომადგენლებს.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➤ გამჭვირვალობა

რამდენად გამჭვირვალეა მუნიციპალიტეტში მიმდინარე პროცესები ვაკანსიების გამოცხადების, განცხადებების მიღების, მოქალაქეთა ჩართულობის კუთხით. განთავსებულია თუ არა ვებგვერდზე ორგანიზაციული სტრუქტურა და საჯარო მოხელეთა საკონტაქტო ინფორმაციები; არსებობს თუ არა ონლაინ რეჟიმში საჩივრის ან წინადადების წარდგენის მექანიზმი; იტვირთება თუ არა მუნიციპალიტეტის ანგარიშები; დამტკიცებული ბიუჯეტი, ფინანსური ანგარიშები და რა პერიოდულობით - ამ საკითხებზე შეგროვებული ინფორმაციები ხაზს უსვამს მუნიციპალიტეტის მუშაობის გამჭვირვალეობას.

მესამე მონიტორინგის პროცესში თვითმმართველობის მუშაობის გამჭვირვალეობის დასადგენად კითხვებს წარმოადგენდა:

არის თუ არა ხელმისაწვდომი ონლაინ განცხადებები ვაკანსიების შესახებ? დაცულია თუ არა ვაკანსიის გამოცხადების ვადები?

მონიტორინგის ჯგუფის მიერ დეტალურად შესწავლილ იქნა ვებგვერდები: www.hr.gov.ge, www.jobs.ge, www.tsageri.gov.ge და საქართველოს მთავრობის დადგენილება საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ, ჩატარებული მონიტორინგის შედეგად დადგინდა, რომ სამივე მონიტორინგის ჩატარების პერიოდში ცაგერის მუნიციპალიტეტში ვაკანსია არ ჰქონიათ. შესაბამისად, ელექტრონულადაც არ გამოქვეყნებულა, თუმცა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე არსებობს შესაბამისი ველი, სადაც კანონით განსაზღვრულ ვადებში 10 დღე მარტივად ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისათვის გამოქვეყნებული ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში. ამ შემთხვევაში მუნიციპალიტეტი ხელმძღვანელობს დოკუმენტით „დადგენილება კონკურსის წესის შესახებ“.

განთავსებულია თუ არა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ორგანიზაციული სტრუქტურა საკონტაქტო პირებით, მათი სატელეფონო ნომრების, ელექტრონული ფოსტის მითითებით და განსაზღვრული მოვალეობების აღნიშვნით?

მოკვლეული ინფორმაციის საფუძველზე ირკვევა, რომ მესამე მონიტორინგის ჩატარებისას ორგანიზაციული სტრუქტურა საკონტაქტო პირების, მათი სატელეფონო ნომრების, ელექტრონული ფოსტების მითითებებით და განსაზღვრული მოვალეობების აღნიშვნით კიდევ უფრო სრულყოფილად არის განთავსებული ვებგვერდზე tsageri.gov.ge (აღსანიშნავია, რომ ამ დროის მონაცემებით თანამდებობრივი ცვლილებებიც არ ფიქსირდება).

ქვეყნდება თუ არა ონლაინ ფინანსური ანგარიშები?

- დამტკიცებული ბიუჯეტი;
- ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში;
- შესყიდვის გეგმა და ანგარიში.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის (www.tsageri.gov.ge), ფეისბუქგვერდის „ცაგერის მუნიციპალიტეტის“ და გაზეთ „ლეჩხუმის“ მიმოხილვით დგინდება, რომ აღნიშნული მონი-

ტორინგის ფარგლებში - დამტკიცებული ბიუჯეტი, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში გამჭვირვალეა და იძებნება დაინტერესების შემთხვევაში - tsageri.gov.ge/image/data/dokumentebi/45-is_danarti.pdf 2020 წლის 6 თვის ბიუჯეტის შესრულების ანგარიში დანართის ბოლო თარიღი 02/09/2020 წ., 2020 წლის 2 სექტემბრის საკრებულოს განკარგულება N45, ცაგერის მუნიციპალიტეტის 2020 წლის 6 თვის ბიუჯეტის შესრულების შესახებ, 2020 წლის 30 დეკემბრის N24 საკრებულოს დადგენილება ცაგერის მუნიციპალიტეტის 2021 წლის ბიუჯეტის დამტკიცების შესახებ.

გამოქვეყნებული 2020 წლის საკრებულოს წევრების, მერის ანგარიშები, შესყიდვის გეგმა და ანგარიში ვერ მოიძებნა ამ დროის მონაცემებით ვებგვერდზე, თუმცა ინფორმაციები მერისა და საკრებულოს მუშაობის შესახებ, განხორციელებულ საქმიანობებზე, პროექტებზე, სხვადასხვა პროგრამაზე, აქტივობაზე ყოველდღიურად ქვეყნდება ცაგერის მუნიციპალიტეტის ფეისბუქგვერდზე - თან ახლავს ფოტომასალა ან ვიდეოსიუჟეტი, რაც გამჭვირვალობის თვალსაზრისით წარმოქმნილ ხარვეზს ავსებს, ასევე შეუქდება მედიაპოლდინგ „კვირას“ მიერ.

მოიცავს თუ არა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი საჯარო ინფორმაციას? მაგ.:

- თანამდებობის პირების ბიოგრაფიები;
- საკრებულო/მერიის სხდომების დღის წესრიგი;
- საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები; დადგენილებები;
- სხვადასხვა განყოფილების მიერ ჩატარებული საქმიანობის (კვარტალური, ნახევარწლიანი ან წლიური ანგარიშები).

მობდა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის www.tsageri.gov.ge მიმოხილვა. ჩატარდა ინტერვიუები საკრებულოს აპარატის უფროსთან გოჩა მეგრელთან და მერიის აპარატის უფროსთან ზურაბ ხეცურიანთან. ყოველივე ამან დაგვანახა, რომ ამ ეტაპზე საკრებულოსა და მერიაში სხდომების თარიღი, დღის წესრიგი და მიღებული ოქმები ქვეყნდება საინფორმაციო დაფაზე. წინა მონიტორინგის პროცესის შემდეგ ამ კუთხით პროგრესი არ ფიქსირდება, პირიქით, გვაქვს მდგომარეობის გაუარესება. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ინფორმაციების განთავსება ხდება მუნიციპალიტეტის ფეისბუქგვერდზე. მიზეზად, თუ რატომ არ არის ამ ეტაპზე ეს ინფორმაციები განთავსებული ვებგვერდზე, სახელდება ვებგვერდის მოცულობის სიმცირე, რაც ავტომატურად შლის ინფორმაციებს. პრობლემის მოგვარებისთვის მიმდინარეობს მუშაობა.

აქვთ თუ არა მოქალაქეების მიღების/ღია კონსულტაციების საათები და გამოქვეყნებულია თუ არა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე?

- მერს;
- მერის მოადგილეს;
- საკრებულოს თავმჯდომარეს;
- საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილეს.

ვებგვერდის www.tsageri.gov.ge მიმოხილვით და ინტერვიუებით საკრებულოს აპარატის უფროსთან გოჩა მეგრელთან და მერიის აპარატის უფროსის მოადგილესთან მირზა ქომეთიანთან დგინდება, რომ ამ მიმართულებით პროგრესი თვალსაჩინოა, ვინაიდან განერილი და გამოკრულია საჯარო მოხელეთა მიერ მოქალაქეთა მიღების/ღია კონსულტაციების საათები. მერის, მერის მოადგილეების, აპარატის

ხელმძღვანელის, საკრებულოს თავმჯდომარის, მოადგილეებისა და საკრებულოს აპარატის უფროსის მიღებისა და კონსულტაციების დღეები და საათები განისაზღვრა: ყოველდღიურად 10 საათიდან 14 საათამდე. აღნიშნული გამოკრულია კაბინეტების შესასვლელებთან. ჯერ კიდევ არ არის გამოქვეყნებული მონიტორინგის ვებგვერდზე, თუმცა მონიტორინგის დროს ითქვა, რომ თვის ბოლომდე ეს პრობლემა მოგვარდება.

მიღებულია თუ არა მონიტორინგში ანტიკორუფციული ზომები?

ხელმისაწვდომია თუ არა ვებგვერდზე:

- ანტიკორუფციული გეგმები;
- ანტიკორუფციული დებულება;
- ფინანსური რეგულაციები;
- დებულება ეთიკური ქცევის შესახებ.

მონიტორინგის ჯგუფმა ინტერვიუ ჩაატარა ინსპექტირების სამსახურის უფროსთან დათუნა ლეთოდიანთან და საკრებულოს სამანდატო და ეთიკის კომისიის თავმჯდომარესთან თამაზ ჭაბუკიანთან. მონიტორინგში ეთიკის კოდექსის შექმნასთან დაკავშირებით შექმნილია ჯგუფი, რომელიც ახლო მომავალში სამუშაო ჯგუფთან კოორდინირებულად შეიმუშავებს დებულებას ეთიკური ქცევის შესახებ, რომელიც დამტკიცებისთანავე განთავსდება მონიტორინგის ვებგვერდზე. ხოლო ანტიკორუფციული გეგმები, ანტიკორუფციული დებულება, ფინანსური რეგულაციები, 2018 წლის 7 მარტის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის შესახებ N37 დადგენილებით და ცაგერის მონიტორინგის საკრებულოს დადგენილება N39-ით რეგულირდება. ამ კუთხითაც მიმდინარეობს აქტიური მუშაობა და სხვა გამოცდილ მონიტორინგითა პრაქტიკაზე დაყრდნობით იქნება მიღებული ცვლილებები ამ მიმართულებით.

➤ ეფექტიანობა

ეფექტიანობის განსაზღვრა მონიტორინგის ერთ-ერთი სეგმენტია, რადგან საჯარო მმართველობის რეფორმა ერთგვარად ემყარება ამ კომპონენტის ხარისხს მონიტორინგში.

ეფექტიანობის განსაზღვრა მოხდა შემდეგ კითხვებზე დაყრდნობით:

აქვს თუ არა საკრებულოს კვარტალური/ნახევარწლიანი/წლიური სამუშაო გეგმა?

მონიტორინგის ჯგუფმა შეისწავლა მონიტორინგის ვებგვერდი tsageri.gov.ge და გაესაუბრა საკრებულოს აპარატის უფროსს გოჩა მეგრელს, რის შედეგადაც დადგინდა, რომ 2020 წლის 2 სექტემბრის N52 საკრებულოს განკარგულებით კვარტალური ანგარიშები განთავსებულია, მესამე მონიტორინგის დროს განახლებული დოკუმენტი არ იძებნება, მიღებულია დასტური, რომ უახლოეს დღეებში განახლდება აღნიშნული.

არსებობს თუ არა მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა, განსაზღვრულია თუ არა მონიტორინგის ვადები და შესაბამისი ფორმა?

ინტერვიუ საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და საქმისწარმოების განყოფილების

უფროსთან თამარ დავითულიანთან - საკითხი უცვლელია, მსგავსი ფორმა მუნიციპალიტეტში არ იძებნება. ამ კუთხით იგეგმება სამუშაო ჯგუფის შეხვედრები კომპეტენტურ პირებთან, რათა მოხდეს საკითხის წინ წამოწევა, აღნიშნული ფორმების შემუშავება და დროში განერა.

არსებობს თუ არა მუნიციპალიტეტში მუნიციპალური მომსახურებით, მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასება და შემუშავებულია თუ არა შეფასებისთვის საჭირო ფორმები?

ჩატარდა ინტერვიუ საკრებულოს აპარატის უფროსთან გოჩა მეგრელთან და საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და საქმისწარმოების განყოფილების უფროსთან თამარ დავითულიანთან და დადგინდა, რომ მსგავსი პრაქტიკა არ გააჩნიათ, თუმცა მათთვის მისაღებია მოსახლეობის ნდობის ხარისხის გაზრდის კუთხით და საკითხზე აუცილებლად იმუშავებენ.

დღეების რაოდენობა თვის მანძილზე მერიაში, საკრებულოში შეხვედრებისთვის:

- მერთან;
- მერის მოადგილესთან;
- საკრებულოს თავმჯდომარესთან;
- თავმჯდომარის მოადგილესთან;
- დეპუტატთან;
- განყოფილებების ხელმძღვანელებთან.

მოხდა ვებგვერდზე tsageri.gov.ge დაკვირვება, გაიმართა ინტერვიუ საკრებულოს აპარატის უფროსთან. ასევე დაინიშნა შეხვედრა ცალკეული მოქალაქის სტატუსით, რის შედეგადაც დადგინდა, რომ მეორე მონიტორინგის დროს ცაგერის მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა მომსახურების ბიურო გაიხსნა გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მიერ განხორციელებული პროგრამის „კარგი მმართველობა ადგილობრივი განვითარებისთვის“ მხარდაჭერით. უკვე მესამე მონიტორინგის დროს საკრებულოს თანამდებობის პირებს აქვთ დადგენილი კვირაში 3 დღე მოქალაქეებთან შეხვედრებისთვის. მერიაში თანამდებობის პირებთან შეხვედრისთვის ყოველდღიურად განისაზღვრება 4 საათი. ელექტრონულად შეხვედრების რაოდენობა მონიტორინგის პროცესში არ ფიქსირდება, შეხვედრების მოთხოვნა ფიქსირდება მოქალაქეთა შეხვედრების ოთახში. ირკვევა, რომ კვირაში არის საშუალოდ 25-30 შეხვედრა.

მოქალაქეების წერილებზე და საჩივრებზე პასუხის გაცემის დღეების საშუალო რაოდენობა (რეაგირების, უკუკავშირის ხარისხი)

- წარმოებს თუ არა მოქალაქეთა წერილების, საჩივრების სტატისტიკა;
- ხდება თუ არა მოქალაქეებისგან შემოსული წერილების გაანალიზება და ანგარიშების მომზადება.

ინტერვიუ საკრებულოს აპარატის უფროსთან გოჩა მეგრელთან და საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და საქმისწარმოების განყოფილების უფროსთან თამარ დავითულიანთან: სტატისტიკა დათვლადია, ინფორმაცია მოძიებულ იქნა კანცელარიაში, სადაც ფიქსირდებოდა 5 საჩივარი, რაზედაც კანონით დადგენილ ვადაშია (8-10 დღე -

მერიაში; 10 დღე - საკრებულოში) პასუხები გაცემული (მაგ., მოქ. ნ. ო. განცხადება-საჩივარი დაენერა მერიის სოციალურ სამსახურს სახელმწიფო კანცელარიის მეშვეობით, დადგენილ ვადაში მომზადდა პასუხი და ფოსტით გაეგზავნა მოქალაქეს).

აქვს თუ არა მუნიციპალიტეტს თანამშრომელთა განვითარების გეგმა?

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის მიმოხილვის, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენელთან, საფინანსო-საბიუჯეტო სამსახურის უფროსთან **მამუკა ლეთოდიანთან** ინტერვიუს შედეგად დგინდება, რომ მსგავსი გეგმა თანამშრომელთა გადამზადების კუთხით მუნიციპალიტეტს არ გააჩნია, თუმცა ბიუჯეტში ჩადებულია მუხლი თანამშრომელთა სწავლება-კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, სახელფასო ანაზღაურების 1% ოდენობით, რაც თანხობრივად 7 000 ლარს შეადგენს.

ადგილობრივი თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა:

- **დეპუტატებისთვის, საკრებულოს, მერიის თანამშრომლებისთვის (რა რაოდენობის ტრენინგი ჩატარდა, ბოლო წლის მანძილზე);**

გაიმართა ინტერვიუ საკრებულოს აპარატის უფროსთან **გოჩა მეგრელთან** და საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და საქმისწარმოების განყოფილების უფროსთან **თამარ დავითულიანთან** და გაირკვა, რომ საკრებულოში ჩატარებულია 5 ტრენინგი: „ადამიანური რესურსების მართვა“; „ეკონომიკური განვითარება“; „ფინანსები“, „მყარი ნარჩენების მართვა“ და „საჯარო მმართველობა“. პანდემიიდან გამომდინარე, ყველა ტრენინგი ჩატარდა ონლაინ Zoom პლატფორმის გამოყენებით და დაფინანსება ხდებოდა ორგანიზატორების მიერ (tsageri.gov.ge/new/427-treningebi-moqalaeebisatvis-rachalechkhumisa-da-qvemo-svanetis-regionshi).

ტრენინგებში მონაწილე ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების პროცენტული მაჩვენებელი (არსებული მონიტორინგის პერიოდისთვის და ბოლო წლის მანძილზე)

საკრებულოს აპარატის უფროსთან **გოჩა მეგრელთან** და საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და საქმისწარმოების განყოფილების უფროსთან **თამარ დავითულიანთან** ინტერვიუებით დადგინდა, რომ **მესამე მონიტორინგის დროს პროცენტული მაჩვენებელი ასე ნაწილდება: 30% - საკრებულო, 35-40% - მერია.**

გამოიყენება თუ არა ადგილობრივი თვითმმართველობების მიერ რაიმე სახის ინსტრუმენტი ან ტექნიკა საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის (მაგალითად, ცოდნის მართვის კუთხით)?

- **ვორკშოპები, ტრენინგები;**
- **ანგარიშები, ინფორმაციის გაცვლა სხვადასხვა განყოფილებასა და დეპარტამენტს შორის.**

ინტერვიუ შედგა საკრებულოს აპარატის უფროსთან **გოჩა მეგრელთან** და მერიის აპარატის უფროსთან **ზურაბ ხეცურიანთან**. ამის შემდეგ დგინდება, რომ იმართება რეგულარული შეხვედრები, თათბირები, რაც აისახება შესაბამისი ოქმებით, თუმცა ონლაინ მათი განთავსება არ ხდება. პანდემიის პერიოდში Zoom-ის ფორმატით ჩატარდა ტრენინგები, ვორკშოპები, თუმცა ოფიციალური მონაცემები არსად არ ფიქსირდება, ეს ახსნეს იმით, რომ რეგიონში შედის 4 მუნიციპალიტეტი, თვეში ერთხელ

არის მხარის რწმუნებულებთან შეხვედრა, სადაც გამოცდილების გაზიარება და ანგარიშების წარდგენა ხდება.

გასული წლის მანძილზე რამდენი შეხვედრაა ჩატარებული სხვა ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით?

შედეგ ინტერვიუ რესურსების მართვის სამსახურის ხელმძღვანელთან მარია ბენდელიანთან და საკრებულოს აპარატის უფროსთან გოჩა მეგრელთან. შექმნილი პანდემიური მდგომარეობიდან გამომდინარე, შეხვედრების რაოდენობა და გაცვლითი პროგრამით დაგეგმილი ტრენინგებისა და შეხვედრების რაოდენობა გასულ წელთან შედარებით შემცირდა. ჩატარებული შეხვედრები, ძირითადად, ფეისბუქგვერდზე არის გამოქვეყნებული, წლის განმავლობაში ჩატარებულია ონლაინ შეხვედრები. მონიტორინგის ჯგუფის მიერ მოიძებნა ბოლო თვის 8 შეხვედრა.

➤ ინკლუზიურობა

არის თუ არა პანდუსები მერიის/საკრებულოს შენობებში?

შენობაზე დაკვირვებით ირკვევა, რომ აღნიშნული საკითხი შესრულებული არ არის, არსებული ადმინისტრაციული შენობები ისეა აშენებული, პანდუსების მოწყობას სჭირდება დამატებითი სახსრები, რომლის მოძიება ჯერჯერობთ ვერ მოხერხდა. თუმცა მერიის შენობის პირველ სართულზე მოეწყობა მოქალაქეთა შეხვედრების ოთახი, რომელიც ადაპტირებულია შშმ პირებისთვის.

აქვთ თუ არა მუნიციპალიტეტში (მერიაში, საკრებულოში) ცოდნა ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოს მიერ მიღებული კანონმდებლობის შესახებ?

- საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ;
- კანონმდებლობა შრომის უფლებების შესახებ;
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია.

მერიისა და საკრებულოს წარმომადგენლებთან ინტერვიუთი ირკვევა, რომ მერის ბრძანებით (2019 წლის იანვარში, ბრძანება N45) შექმნილია შშმ პირებთან მომუშავე კომისია. შესაბამისად, კანონის ცოდნა მათი მხრიდან უზრუნველყოფილია.

არადისკრიმინაციულია თუ არა მუნიციპალიტეტის განცხადებები ვაკანსიების შესახებ?

მონიტორინგის შედეგად შეფასებულია შაბლონური ვაკანსიის განცხადების ტექსტის ფორმა (2020 წლის პერიოდში ვაკანსიის გამოცხადება არ ფიქსირდება), სადაც ვაკანსიებში შემზღუდავი, დისკრიმინაციული ფრაზები არ ფიქსირდება.

როგორია ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი?

- ხელმისაწვდომია თუ არა (ვებგვერდზე) გენდერული სტატისტიკა;

www.tsageri.gov.ge მიმოხილვის და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენელთან ინტერვიუს შედეგად ირკვევა, რომ გენდერული სტატისტიკა ვებგვერდზე ხელმისაწვდომია, **დასახელებით:** მერიის თანამშრომლები კატეგორიებითა და გენდერულ ქრილში, რაც 40%-ით არის ფიქსირებული.

როგორია ადგილობრივ თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე (მერი, მერის მოადგილე, საკრებულოს თავმჯდომარე, მოადგილე, კომისიის თავმჯდომარე) მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელი?

ვებგვერდზე www.tsageri.gov.ge გენდერული სტატისტიკა ხელმისაწვდომია, მესამე მონიტორინგის დროს 2%-ით მომატებულია პროცენტული ნიშნული საკრებულოში - 10%-ს, ხოლო 11%-ს მერიაში შეადგენს.

არის თუ არა მუნიციპალიტეტში მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირი:

- ქალები;
- სოციალურად დაუცველები;
- იძულებით გადაადგილებული პირები (იგპ);
- შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები (სმენის, მხედველობის, გადაადგილების პრობლემით);
- ხორციელდება თუ არა მოწყვლადი ჯგუფების სპეციფიკური საჭიროებების შესწავლა? (ვის მიერ და რა პერიოდულობით);
- ხელმისაწვდომია თუ არა საჭიროებათა კვლევების ანგარიშები.

ინტერვიუები საკრებულოს აპარატის უფროსთან **გოჩა მეგრელთან** და მერიის აპარატის უფროსთან **ზურაბ ხეცურიანთან** და დადგინდა, რომ საკრებულოში არის ჯანდაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომისია, რომლის ხელმძღვანელ პირს ჩაუტარდა ტრენინგი მოწყვლადი ჯგუფების სპეციფიკური საჭიროებების შესწავლაზე.

მერიაში განისაზღვრა სოციალური მუშაკები: მათა გუგავა, მევლუდ მეშველიანი, რომლებსაც ასევე ჩაუტარდა ტრენინგები მოწყვლადი ჯგუფების სპეციფიკური საჭიროებების შესწავლის თაობაზე. **საჭიროებათა კვლევის ანგარიშები არ არის ხელმისაწვდომი.** მოკვლევამ აჩვენა შემდეგი: მიუხედავად იმისა, რომ მუნიციპალურ ბიუჯეტში ასახულია სოციალური პროგრამები, მაინც არ არის ბოლომდე და ზუსტად განერილი სოციალურ საჭიროებათა კვლევის მიგნებები.

რამდენად ხელმისაწვდომია მოქალაქეთა მონაწილეობის უზრუნველყოფი ელექტრონული მომსახურებები (მიეთითოს მოქალაქეთა მიერ კონკრეტული მომსახურების გამოყენების რაოდენობა);

- წერილების წარდგენა;
- პეტიციები;
- საჩივრები;
- შეხვედრაზე დარეგისტრირება;
- პასუხის მიღება და ა.შ.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე მთავარ ფანჯარაზე თვალსაჩინოდ დატანილია „შექმენი პეტიცია“, ანგარიში (tsageri.gov.ge/page/dasakhlebis-saerto-kreba, [/tsageri.gov.ge/page/samoqalaqi-sabcho](https://tsageri.gov.ge/page/samoqalaqi-sabcho), [/tsageri.gov.ge/page/skhdomebshi-monatsileoba](https://tsageri.gov.ge/page/skhdomebshi-monatsileoba), [/tsageri.gov.ge/page/angarishi](https://tsageri.gov.ge/page/angarishi), [/tsageri.gov.ge/page/118-sachivris-forma](https://tsageri.gov.ge/page/118-sachivris-forma)) ასევე არის მიმართვის ფორმები: განცხადების ფორმა, საჩივრის ფორმა, საკრებულოს სხდომებზე დასწრების მსურველთა რეგისტრაცია ელექტრონულად არ ფიქსირდება, თუმცა ინტერვიუმ საკრებულოს აპარატის უფროსთან **გორა მეგრელთან** და საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და საქმისწარმოების განყოფილების უფროსთან **თამარ დავითულიანთან** აჩვენა, რომ განცხადებები არსებობს. მოქალაქეების მიერ აღნიშნული სერვისებით გამოყენების სტატისტიკა ვებგვერდზე არ არის, მხოლოდ კანცელარიაში არის დაფიქსირებული საჩივრისა და განცხადებების სტატისტიკა.

ხელმისაწვდომია თუ არა არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურება?

მესამე მონიტორინგის დროსაც მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლები აფიქსირებენ, რომ არ დგას აღნიშნულის საჭიროება ცაგერის მუნიციპალიტეტში.

არის თუ არა მერიაში და საკრებულოში:

- მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭო;
- გენდერული საბჭო;
- შშმ პირთა საბჭო;
- სხვა საბჭოები ან სამუშაო ჯგუფები.

ადამიანური რესურსების სამსახურის სპეციალისტთან ინტერვიუთი და ვებგვერდებზე მოპოვებული ინფორმაციებით დგინდება, რომ (tsageri.gov.ge); (05.07. 2017 წ. ბრძანება №3/87 თებერვლის N 2-167 საკრებულოს განკარგულება 9-07 2017 წ. 1. ო №98 საკრებულოს დადგენილების 7-98/45) თანახმად, არის მერიის მრჩეველთა საბჭო, გენდერული საბჭო. არსებობს დროებითი საბჭოების შექმნის პრაქტიკა საჭიროებების შესაბამისად.

აქვთ თუ არა მუნიციპალიტეტებს:

- გენდერული ბიუჯეტი? (მიუთითეთ საერთო ბიუჯეტიდან კონკრეტული ბიუჯეტის პროცენტული წილი %);
- მონაწილეობითი (სამოქალაქო) ბიუჯეტი? (მიუთითეთ საერთო ბიუჯეტიდან კონკრეტული ბიუჯეტის პროცენტული წილი %);
- სოციალური ბიუჯეტი? (მიუთითეთ საერთო ბიუჯეტიდან კონკრეტული ბიუჯეტის პროცენტული წილი %).

კონკრეტულად: მონაწილეობითი ბიუჯეტი არ არის, თუმცა არის სოციალური ბიუჯეტი, რომელიც ცაგერის მუნიციპალიტეტმა პრიორიტეტად დაასახელა 2020 წელს, სოციალურ ბიუჯეტში ჩადებულია 385.000 ლარი. ბოლო ბიუჯეტის თარიღი 2020 წლის 30 დეკემბერი ფიქსირდება ვებგვერდზე. ბიუჯეტში კონკრეტულად არ არის დაყოფილი კომპონენტები.

მუნიციპალიტეტში მოქმედებს თუ არა ნორმატიული აქტი/რეგულაცია ადგილობრივ დონეზე გადამწყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილე ფაქტორების ჩართვის ან მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების შესახებ? თუ არ მოქმედებს, არის თუ არა გათვალისწინებული/განსაზღვრული მისი დანერგვა?

ჩატარდა ინტერვიუ სოციალური სამსახურის უფროსთან დავით ჩაკვეტაძესთან, არის სოციალური სამსახურის N25 დადგენილება და გაირკვა, რომ კულტურისა და სპორტის სამსახურს აქვს შშმ პირებისთვის განერილი სპეციალური პროგრამები, აპრილში ჩატარდება სპორტული შეჯიბრი შშმ პირების მონაწილეობით. ფუნქციონერებს ასაკობრივ, შშმ პირთა და უმწეოთათვის ორი სასადილო.

არის თუ არა ადგილობრივ თვითმმართველობაში საკონტაქტო პირი სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის?

საკრებულოში საკონტაქტო პირად დანიშნულია ეკა ბენდელიანი, აპარატის თანამშრომელი, მერიაში დანიშნულია სამოქალაქო ორგანიზაციებთან საკონტაქტო პირი ვასილ სალინაძე

➤ დასკვნა და რეკომენდაციები

ცაგერის მუნიციპალიტეტში პარტნიორი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მიერ მენარმე ქალთა ფონდის დაკვეთით ჩატარებული მონიტორინგით გამოიკვეთა მუნიციპალიტეტში საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელების კუთხით შექმნილი სურათი.

მუნიციპალიტეტში შეინიშნება გარკვეული წინსვლა თვითმმართველობის საქმიანობის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ინკლუზიურობის უზრუნველყოფის კუთხით, მაგრამ პროცესები მიდის ნელი ტემპით, რაც განპირობებულია ნაწილობრივ COVID-19 ვირუსით გამოწვეული მდგომარეობით. რეგიონში ამ მიმართულებით აქტიურად მუშაობს პროექტის ფარგლებში შექმნილი სამუშაო ჯგუფი, რომელშიც შედიან როგორც სამოქალაქო სექტორის, ასევე თვითმმართველობის წარმომადგენლები. მუნიციპალიტეტმა მეტი ეფექტურობისათვის დაამტკიცა სამოქმედო გეგმა, რაც ხელს შეუწყობს საჯარო მმართველობის განმტკიცებას და ელექტრონული სერვისების დანერგვას ცაგერის მუნიციპალიტეტში მცხოვრები მოსახლეობის ხელშესაწყობად.

მესამე მონიტორინგიდან ჩანს, რომ მუნიციპალიტეტში შექმნილია სპეციალური ჯგუფი, რომელიც აქტიურად მუშაობს ეთიკის კოდექსის შექმნისა და ანტიკორუფციული გეგმის შემუშავებაზე. განსაზღვრულია მოქალაქეთა მიღების საათები, არსებობს სივრცე, სადაც მოქალაქეებს შეუძლიათ შეხვდნენ მათთვის საჭირო საკითხებზე გადამწყვეტილების მიმღებ პირებს, თუმცა ეს საკითხი ბოლომდე კვლავ არ მოგვარებულია, რადგან ელექტრონულად ხელმისაწვდომი არ არის ვებგვერდზე.

დადებითი, შედეგიანი ცვლილებები არ შეინიშნება თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლების სტრატეგიის და საკვალიფიკაციო თემების ნუსხის შემუშავების თვალსაზრისით, არ არის წარმოჩენილი საბჭოების მუშაობის აქტიურობა და ეფექტიანობა, კვლავ გამონწვევად რჩება გენდერული, მონაწილეობითი და სოციალური ბიუჯეტირება.

ონლაინ პეტიციის, მოქალაქეებთან ონლაინ კონსულტაციის სერვისის ფუნქციონირება არ იძლევა დადებით მახასიათებლებს, რომლებიც სტანდარტებთან შესაბამისობაში იქნება. თუმცა აღსანიშნავია, რომ არსებობს ვებგვერდზე ჩაშენებული ფანჯარა, რომელიც იძლევა შესაძლებლობას, „შექმნა პეტიცია“, „მოითხოვო ინფორმაცია“.

ცაგერის მუნიციპალიტეტში მიმდინარეობს თანხების მოძიება პანდუსის საკითხის მოგვარებასთან დაკავშირებით.

წინა მონიტორინგით შედარებით პროგრესი შეინიშნება. ჩანს, მუნიციპალიტეტი პასუხისმგებლობით ეკიდება და მზადაა, იდგეს იმ მონინავე მუნიციპალიტეტებს შორის, რომლებსაც მაღალ დონეზე აქვთ ჩამოყალიბებული გამჭვირვალე, ეფექტიანი და ინკლუზიური მმართველობის სისტემა.

ცაგერის მუნიციპალიტეტში ჩატარებული მესამე მონიტორინგის შედეგად შეფუთავებული რეკომენდაციები:

- მოსახლეობისთვის ხელმისაწვდომი გახდეს მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ელექტრონულად მერიისა და საკრებულოს საჯარო მოხელეების (თანამდებობის პირების) მიერ მოქალაქეთა მიღებისა და კონსულტაციების დღეები და საათები.
- მოქალაქეთა ნდობის გაზრდის და გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად მოხდეს მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ელექტრონულად შემოსული საჩივრებისა თუ წინადადებების გაანალიზება და შესაბამისი პასუხების გამოქვეყნება.
- შემუშავდეს მუნიციპალიტეტში ანტიკორუფციული დებულება და გეგმები, ფინანსური რეგულაციები და ეთიკის ქცევის დებულება, რაც ვებგვერდზე ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველა დაინტერესებული პირისთვის.
- მუნიციპალიტეტის შესაბამის სტრუქტურებს დაევალოთ მონაწილეობითი ბიუჯეტის, სოციალური ბიუჯეტის, გენდერული ბიუჯეტის შედგენა და განთავსება ვებგვერდზე.
- შემუშავდეს მუნიციპალური მომსახურების შეფასებისთვის საჭირო ფორმები, მომსახურების შეფასების მექანიზმის შექმნით და შეფასებისთვის საჭირო ფორმების შემუშავება-დამტკიცებით.
- შემუშავდეს შშმ პირებზე მუნიციპალიტეტის შენობის ადაპტირების პროექტი, მოძიებულ იქნას თანხები და განხორციელდეს.
- დაევალოს მუნიციპალიტეტის შესაბამის სამსახურებს, შეიმუშაონ თანამშრომელთა განვითარების გეგმა ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა: ბიუჯეტირება, გენდერი, გამჭვირვალობა, ინკლუზიურობა, ეფექტიანობა და შემუშავდეს გაცვლითი პროგრამები სხვა ნარმატიულ მუნიციპალიტეტებთან ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარების მიზნით.

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტი

ადგილობრივ დონეზე საჯარო
მმართველობის რეფორმის (PAR)
საგზაო რუკის განხორციელების
მესამე მონიტორინგის ანგარიში

➤ შესავალი

კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“ პარტნიორ ორგანიზაციებთან, იმერეთის მეცნიერთა კავშირ „სპექტრთან“ და მენარმე ქალთა ფონდთან ერთად ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით ახორციელებს პროექტს „გურიის, იმერეთის და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი სახელმწიფო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგისთვის“.

პროექტი მიმართულია ადგილობრივ დონეზე საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) საგზაო რუკის იმპლემენტაციის ხელშეწყობისკენ, რისთვისაც შექმნილია დასავლეთ საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ფორუმი და გაძლიერებულია კონტროლი საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელების პროცესზე იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და გურიის 8 მუნიციპალიტეტში. ჩატარებულია მონიტორინგის რამდენიმე ეტაპი. მონიტორინგების ანგარიშების საფუძველზე შემუშავებული რეკომენდაციები წარდგენილია ადგილობრივი ხელისუფლებისთვის და ხდება მათი შესრულების ადვოკატირება.

მოცემული დოკუმენტი წარმოადგენს ლანჩუთის მუნიციპალიტეტში რიგით მესამე მონიტორინგის ანგარიშს. მონიტორინგი ჩატარდა 2021 წლის თებერვალში „საქართველოს სასოფლო დარბაზის“ და „ლანჩუთის საინფორმაციო ცენტრის მიერ“ - კურატორი ორგანიზაციის, იმერეთის მხარის მეცნიერთა კავშირ „სპექტრის“ ხელმძღვანელობით.

მონიტორინგის მიზანი

მონიტორინგის მიზანია საჯარო მმართველობის რეფორმით თვითმმართველობის მიმართ დასახული ამოცანების შესრულების საკითხში ლანჩუთის მუნიციპალიტეტში არსებული მდგომარეობის შესწავლა - ადგილობრივი ხელისუფლების მუშაობის ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის მიმართულებით; წინა მონიტორინგების შედეგებთან მიმართებით არსებული პროგრესის შეფასება; თვითმმართველობისთვის წარდგენილი რეკომენდაციების შესრულების საკითხის გამოვლენა.

მონიტორინგის მეთოდოლოგია

პროექტის პარტნიორების მიერ წინასწარ შემუშავდა მონიტორინგის ინსტრუმენტი, განისაზღვრა ინდიკატორები და ინფორმაციის მოძიების მეთოდები: დოკუმენტების შესწავლა, მუნიციპალიტეტის ელექტრონული პლატფორმების მიმოხილვა, დაკვირვება, სატელეფონო ინტერვიუები საკრებულოსა და მერიის პასუხისმგებელ პირებთან (კოვიდსიტუაციის გათვალისწინებით), საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვა.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➤ გამჭვირვალობა

1. მონიტორინგით ირკვევა, რომ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში ვაკანსიების შესახებ ონლაინ განცხადებების ხელმისაწვდომობა უზრუნველყოფილია, თუმცა ახალი ვაკანსიები არ არის. ბოლო ვაკანსიის თარიღია 16.11.2020, პოზიცია - „სოციალური და ჯანდაცვის სამსახურის ბავშვის უფლებების დაცვისა და მხარდაჭერის განყოფილების უფროსი“, გამომცხადებელი - ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის მერია.
2. ვაკანსიები ქვეყნდება საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით გათვალისწინებულ ვადებში.
3. მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ორგანიზაციული სტრუქტურის, თანამდებობის პირების, მათი ბიოგრაფიების, უფლება-მოვალეობის და საკონტაქტო ინფორმაციის (სატელეფონო ნომრები, ელექტრონული ფოსტა) მითითების კუთხით მდგომარეობა დამაკმაყოფილებელია. უმეტესი ინფორმაცია ამომწურავად არის მოცემული. განსაკუთრებული აღნიშვნის ღირსია ფონდი „სოხუმის“ მცირე გრანტების პროგრამით დაფინანსებული პროექტი, რომლის ფარგლებში ამუშავდა ახალი აპლიკაცია www.lcman.ge. სადაც განთავსებულია საკრებულოს წევრების, კომისიების და ფრაქციების, ასევე აპარატის წევრების სრული საკონტაქტო ინფორმაცია (ტელეფონი, ელფოსტა). აპლიკაცია უზრუნველყოფს საკრებულოს წევრებთან გამჭვირვალე და სრულყოფილ ინტერაქციას. აპლიკაციიდან შესაძლებელია საკრებულოს წევრებისთვის ონლაინ ფორმატში წერილის გაგზავნა და პასუხის მიღება. პლატფორმა უჩვენებს, რამდენი წერილი შემოვიდა, ვინ მიიღო, რამდენია ნაუკითხავი და ვის მიერ. მოცემულმა ინოვაციამ მუნიციპალიტეტის საქმიანობის გამჭვირვალეობის გაუმჯობესების საკითხში მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა.
4. აღსანიშნავია, რომ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე სისტემატურად ქვეყნდება ფინანსური ანგარიშები, დამტკიცებული ბიუჯეტი, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში, შესყიდვების გეგმა და ანგარიშები. განთავსებულია აუდიტის დასკვნა (მხოლოდ 2018, 2019 წლები). ხელმისაწვდომია მერის ყოველთვიური ანგარიში ბიუჯეტის შესრულების შესახებ. 2021 წლის ბოლო ანგარიში ბიუჯეტის შესრულების თაობაზე თარიღდება 2021 წლის 4 მარტით. ინფორმაცია ქვეყნდება კანონით გათვალისწინებული ნორმებისა და ვადების დაცვით. ვებგვერდზე ხდება ნორმატიული აქტების და სხვა დოკუმენტების პროექტის განთავსება და დაინტერესებულ პირებს შეუძლიათ, წინასწარ გაეცნონ მათ. საკრებულოს აპლიკაციაზე მოსახერხებელია სხდომების შესახებ ინფორმაციის მიღება, დღის წესრიგის გაცნობა, დარეგისტრირება.
5. მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი და აპლიკაცია www.lcman.ge მოიცავს ყველა მნიშვნელოვან საჯარო ინფორმაციას, მათ შორის: თანამდებობის პირების ბიოგრაფიები, საკრებულოს/მერიის სხდომების თარიღი, დღის წესრიგი, ოქმები; საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები; დადგენილებები. მეორე მონიტორინგის შემდეგ ჩამონათვალს დაემატა სხვადასხვა კომისიისა და განყოფილების მიერ განხორციელებული საქმიანობის კვარტალური, ნახევარწლიანი და წლიური ანგარიშები.

6. მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა მიღების და კონსულტაციის პირობები: 2021 წელს მოსახლეობასთან ურთიერთობა პანდემიის გამო ხორციელდება მხოლოდ ონლაინ საშუალებებით და ტელეფონით, გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა. ვიზიტების პანდემიამდელი გრაფიკი ვებგვერდზე განთავსებულია. უნდა აღინიშნოს, რომ ვებგვერდზე საკრებულოს თავმჯდომარის მიღების საათები ოთხშაბათის ნაცვლად შეიცვალა ყოველდღიური რეჟიმით.

შესამჩნევია, რომ მოქალაქეებთან ურთიერთობის საკითხში მდგომარეობა გაუარესდა პანდემიური შეზღუდვების გამო. ამ შეზღუდვების მოხსნის შემდეგ, პასუხისმგებელ პირთა განცხადებით, მოქალაქეებთან კომუნიკაცია დაუბრუნდება მეორე მონიტორინგისდროინდელ სტანდარტს, იმ უპირატესობით, რომ საკრებულოს თავმჯდომარეს მიღება ექნება ყოველდღე.

7. მუნიციპალიტეტში საქმიანობის გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულების საკითხის მარეგულირებელი ანტიკორუფციული სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა არ არსებობს. არ არის დებულება ეთიკური ქცევის შესახებ. ხელმისაწვდომია მხოლოდ ფინანსური რეგულაციის დოკუმენტები.

➤ ეფექტიანობა

1. მონიტორინგის მიხედვით, საკრებულოს გააჩნია კვარტალური/წლიური სამუშაო გეგმა. სხდომები ტარდება რეგლამენტის შესაბამისად. წლიური სამუშაო გეგმები გამოქვეყნებულია ვებგვერდზე და ხელმისაწვდომია. ამ კუთხით აქამდე არსებული პოზიტიური პრაქტიკა შენარჩუნებულია.

2. მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის კუთხით არსებული პრაქტიკა მდგომარეობს იმაში, რომ მერი ახდენს სამსახურების შეფასებას მათი ანგარიშის საფუძველზე. მონიტორინგის ვადები და შესაბამისი ფორმა განსაზღვრულია. შიდა აუდიტის სამსახური მერის ბრძანების შესაბამისად და კონკრეტულ ვადებში ახდენს მონიტორინგს. ამ საკითხში მდგომარეობა გაუმჯობესდა. შიდა აუდიტი მუშაობს დადგენილი გრაფიკის მიხედვით.

3. ლანჩხუთში მუნიციპალური მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასება არ არის დანერგული, არ მომხდარა შეფასებისთვის საჭირო ფორმების შემუშავება. ეს ხელს უშლის სერვისების ეფექტიანობის საკითხის განსაზღვრას, ახალი პროგრამების დანერგვას ან ძველი პროგრამების კორექტირებას.

4. მუნიციპალიტეტის მერიაში, საკრებულოში განსაზღვრულია დღეების რაოდენობა თვის მანძილზე მოქალაქეებთან შეხვედრებისთვის: მერთან - 4, მოადგილესთან - 21, სამსახურის უფროსებთან და განყოფილების გამგებთან - 21, საკრებულოს თავმჯდომარესთან - 4, მოადგილესთან - 21, საკრებულოს წევრებთან - 21 დღე.

2021 წელს მოსახლეობასთან ურთიერთობა პანდემიის გამო, გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა, ხდება მხოლოდ ონლაინ საშუალებებით და ტელეფონით. 2021 წელს ჯერჯერობით საკრებულოში შედგა სულ 25 სატელეფონო კომუნიკაცია. მერიაში ეს მაჩვენებელი აღრიცხული არ არის.

5. მოქალაქეების წერილებზე და საჩივრებზე პასუხის გაცემის დღეების საშუალო რაოდენობა (რეაგირების, უკუკავშირის ხარისხი): მერიაში საჯარო ინფორმაციაზე პასუხი მაქსიმუმ 10 დღეში გაიცემა (უფრო ხშირად - 4-5 დღე). პერსონალურ წერილებზე ან საჩივარზე პასუხი გაიცემა საშუალოდ 3 დღეში.

პროგრესი: საჩივრების და წერილების პროგრამა აქვს საკრებულოს - www.lcman.ge. მსგავსი აპლიკაცია მერიაში არ არსებობს. ვებგვერდზე არ არის ინფორმაცია ადმინისტრაციულ საჩივრებზე, ანუ მოქალაქე ელექტრონულად მის გაგზავნას ვებგვერდიდან ვერ მოახერხებს.

საკრებულოში მოქალაქეთა წერილების/საჩივრების სტატისტიკა ხორციელდება ავტომატურად საკრებულოს პროგრამა www.lcman.ge მეშვეობით. ამ ეტაპისთვის გაგზავნილია 43 წერილი, საკრებულოს წევრების მიერ ახლა პასუხგაუცემელია მხოლოდ 2 წერილი. 2021 წელს შესულია 57 წერილი.

მოქალაქეთა წერილების, საჩივრების სტატისტიკა ხდება, მაგრამ მონაცემები ასახავს მხოლოდ რაოდენობრივ მაჩვენებლებს. არ ხდება ანალიზი, რა საკითხებს ეხება წერილები, რა გამოწვევები აქვთ მოქალაქეებს.

6. მონიტორინგით გაირკვა, რომ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტს თანამშრომელთა განვითარების გეგმა გააჩნია და ის ყოველწლიურად იქმნება მოხელეების საჭიროებათა კვლევის ანკეტებზე დაყრდნობით, რომელიც ავლენს პროფესიული განვითარების საჭიროებებს პერსონალისთვის. გეგმა ატვირთულია საჯარო ბიუროს ბაზაში. კვლევა ტარდება წელიწადში ერთხელ.

7. ლანჩხუთის ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების კუთხით 2020 წელს მკაფიოდ გამოხატული რეგრესი დაფიქსირდა. პანდემიის პირობებში მკვეთრად შემცირდა ტრენინგების რაოდენობა. 2020 წელს სულ 12 ტრენინგი ჩატარდა. თემები: თვითმმართველობა; ადგილობრივი განვითარება; კომუნიკაცია; ბიუჯეტირების გენდერული საკითხები; შიდა ტურიზმის განვითარება; საკრებულოს წევრებისა და აპარატისთვის www.lcman.ge აპლიკაციის მართვის ტრენინგი და ა.შ. ტრენინგები, ძირითადად, დაფინანსებული იყო დონორი ორგანიზაციების მიერ. ბიუჯეტიდან არ მომხდარა პერსონალის პროფესიულ განვითარებაზე თანხის გამოყოფა.

8. მიღებული ინფორმაციით, 2020 წელს ტრენინგებში მონაწილეობდა საკრებულოს წევრების 100%, საკრებულოს აპარატი - 70%, მერიის სამსახურები - 45%. 2021 წელს თითქმის არ ჩატარებულა პანდემიის გამო. ჩატარდა მხოლოდ მუნიციპალური ა(ა)იპ-ების 10 თანამშრომლისთვის, „საქართველოს სასოფლო დარბაზის“ მიერ კომუნიკაციასა და რაოდენობრივი კვლევების მენეჯმენტში. ასევე ფონდი „სოხუმის“ მიერ თემაზე „მუნიციპალური გენდერული თანასწორობის სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა“.

9. ადგილობრივი თვითმმართველობების მიერ რაიმე სახის ინსტრუმენტი ან ტექნიკა საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის - მხოლოდ ნაწილობრივ გამოიყენება (მაგალითად, ცოდნის მართვის კუთხით). პრაქტიკაში დანერგილია ინფორმაციის გაცვლა სხვადასხვა განყოფილებას შორის.

10. გასული წლის მანძილზე სხვა ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით ჩატარებულია 2 შეხვედრა ოზურგეთისა და ჩოხატაურის მუნიციპალიტეტებთან. ამ კუთხით პანდემიის გამო მკაფიო რეგრესი შეინიშნება.

➤ ინკლუზიურობა

1. მოქალაქეთა ჩართულობისა და თანაბარი პირობების საკითხში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შშმ პირებისთვის სათანადო გარემოს. პირველ რიგში, ადმინისტრაციული შენობების პანდუსით უზრუნველყოფას. ამ მიმართულებით მუნიციპალიტეტში არანაირი პოზიტიური ცვლილება არ მომხდარა, რაც საკითხის მიმართ არასაკმარისი სენსიტიურობის მაჩვენებელია.

2. მონიტორინგით ჩანს, რომ მუნიციპალიტეტში (მერიაში, საკრებულოში) არ არის საკმარისი ცოდნა ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოს მიერ მიღებული კანონმდებლობის თაობაზე (საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ; კანონდებლობა შრომის უფლებების შესახებ; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია). თუმცა მუნიციპალიტეტის მიერ დანერგილ პროგრამებში არის შშმ პირთა სოციალური დაცვის პროგრამებიც.

3. მუნიციპალიტეტში განცხადებების ტექსტის და კრიტერიუმების შესწავლის საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ გამოცხადებული ვაკანსიები დისკრიმინაციის ნიშნებს არ შეიცავს, თუმცა არ შეიძლება საუბარი ქალების ან სხვა ჯგუფების პოზიტიური დისკრიმინაციის საკითხზე.

4. ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი მერიაში არის 54%, საკრებულოში - 78%; საკრებულოს აპარატი: 5 კაცი, 17 ქალი, საკრებულოს წევრები: 28 კაცი, 4 ქალი.

5. ადგილობრივ თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელია: მერია - 45%; საკრებულო - 20%. ამ კუთხით სურათი არ შეცვლილა. გენდერული სტატისტიკა ვებგვერდზე ხელმისაწვდომი არ არის. ზოგადად, მუნიციპალიტეტში არ არის დიდი პრაქტიკა სქესის ნიშნით დანაწევრებული მონაცემების შეგროვების კუთხით.

6. რამდენად არის მუნიციპალიტეტში მონყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირი: ისევე, როგორც წინა მონიტორინგის დროს, საკრებულოში - საკითხს კურირებს გენდერული საბჭოს ხელმძღვანელი; მერიაში - სოციალური სამსახურის სპეციალისტი.

წინა მონიტორინგისგან განსხვავებით, სადაც ცალსახად ითქვა, რომ არ ტარდება საჭიროებათა კვლევები, მოცემულ ეტაპზე სოციალური სამსახურის მეშვეობით ხდება სპეციფიკური საჭიროებების შესწავლა. სოციალურ პროგრამებში გათვალისწინებულია მონყვლადი ჯგუფების საჭიროებები. საჭიროებათა კვლევების სისტემატიზებული ანგარიშები ხელმისაწვდომი არ არის. მუნიციპალიტეტში გამოიყენება პარტნიო-

რი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების კვლევების მასალებიც, რომელსაც ხშირად ერთვის რეკომენდაციები ადგილობრივი სოციალური პოლიტიკის დაგეგმვის საკითხთან დაკავშირებით. ინერგება თვითმმართველობის სტრუქტურებში მონაცემთა შეგროვების კვალიფიკაციის ამაღლება („საქართველოს სასოფლო დარბაზის“ მიერ ა(ა)იპ-ების თანამშრომლების ტრენინგი).

მონყვლადი ჯგუფების საჭიროებათა ასახვის კუთხით მნიშვნელოვანია ლანჩხუთის ბიუჯეტში არსებული ძუძუს კიბოს დიაგნოზით ნაოპერაციევ ქალთა მხარდაჭერის პროგრამა; ძალადობის მსხვერპლ ქალთა დროებითი საცხოვრებლით უზრუნველყოფა, სოციალურად დაუცველ ბავშვთა ფსიქოსოციალური რეაბილიტაციის ცენტრ „იავნანას“ პროგრამა, იძულებით გადაადგილებულ პირთა შეშით უზრუნველყოფა, ძალადობის მსხვერპლთა ერთჯერადი დახმარება, ცელიაკით დაავადებულ ბავშვთა დახმარების პროგრამა, აუტისტური სპექტრის ბავშვთა დახმარების პროგრამა, რომლებიც, თავისთავად, დაფუძნებულია საჭიროებათა შესახებ ინფორმაციაზე, მაგრამ ეს ცოდნა არ არის საკმარისად სისტემატიზებული და თვითმმართველობის პერსონალს ჯერ კიდევ აკლია შესაბამისი გამოცდილება კვალიფიციური კვლევისა და ანალიზისთვის.

7. მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა მონაწილეობის უზრუნველმყოფი ელექტრონული მომსახურებების ხელმისაწვდომობის მაჩვენებელია მოქალაქეთა მიერ კონკრეტული სერვისების გამოყენების რაოდენობა, მაგალითად - წერილების წარდგენა, პეტიციები, საჩივრები, შეხვედრაზე დარეგისტრირება, პასუხის მიღება და ა.შ.

2021 წელს ორივე პლატფორმით www.lanchkhuti.gov.ge, www.lcman.ge 34) უზრუნველყოფილია წერილების წარდგენა (106), პეტიციები (0), საჩივრები (0), პასუხის მიღება გვერდებზე. თვითმმართველობის კოდექსის ცვლილების შემდეგ შეხვედრებზე, სხდომებზე დასწრებისთვის დარეგისტრირება საჭირო არ არის.

საკრებულოს შემთხვევაში პროგრესი სახეზეა, აუცილებელია www.lcman.ge-ის მსგავსი პროგრამის დანერგვა სრული უკუკავშირის მისაღწევად.

მისასალმებელია, რომ პეტიციების გრაფას აქვს დაწვრილებითი ინსტრუქცია. ამ ეტაპზე ვებგვერდზე იძებნება მხოლოდ ერთი პეტიცია.

8. ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურება მხოლოდ ერთ შემთხვევაში (თურქი ბიზნესმენის მომსახურება) გახდა საჭირო. საჭიროებას უზრუნველყოფს გუბერნიაში არსებული რესურსი.

9. მუნიციპალიტეტში ფუნქციონირებს მრჩეველთა საბჭო, გენდერული თანასწორობის საბჭო. დროებითი სამუშაო ჯგუფები 2021 წელს არ შექმნილა. მოქალაქეების ჩართვა საბჭოების მუშაობაში მინიმალურია. ხელის შემშლელი ფაქტორია მათი ინფორმირების დაბალი ხარისხი, რაც საბჭოს საქმიანობის ეფექტიანობაზეც ნეგატიურად აისახება. სხდომების ოქმები ქვეყნდება ვებგვერდზე. დროებითი სამუშაო ჯგუფიდან ვებგვერდზე ჩანს გრიგოლეთის სამუშაო ჯგუფი.

10. ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტს აქვს სოციალური, მონაწილეობითი, გენდერული ბიუჯეტი. გენდერული ბიუჯეტის წილი: 0,049% (5000 ლარი), მონაწილეობითი ბიუჯეტირება 0,569% (69900 ლარი), სოციალური პროგრამები - 5,49% (625500 ლარი).

ამ კუთხით არსებულ პროგრესზე მიუთითებს მონაწილეობითი ბიუჯეტის წარმატებული დანერგვა. შექმნილია ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის მონაწილეობითი ბიუჯეტების პორტალი: <https://idealanchkhuti.ge/>. პორტალზე დაწვრილებით არის აღწერილი, რა არის მონაწილეობითი ბიუჯეტი და როგორ ხორციელდება ის. სახეზეა ძალიან მოქნილი სისტემა იდეების წარდგენის, განხილვის, ხმის მიცემის თვალსაზრისით. ელექტრონული ხმის მიცემა, რომლის დროსაც ავტორიზაციაგავლილ ნებისმიერ მოქალაქეს შეუძლია, აირჩიოს მის მიერ მოწონებული სამი პროექტი, იძლევა საშუალებას, ეს პროცესები ძალიან დემოკრატიულად და სამართლიანად განხორციელდეს.

ლანჩხუთის მონაწილეობითი ბიუჯეტის კრიტერიუმები საშუალებას იძლევა მრავალფეროვანი, ინოვაციური ინიციატივების წარდგენისთვის სხვადასხვა სფეროში - შეუზღუდავად, რაც მას გამოარჩევს სხვა მუნიციპალიტეტებისგან.

11. მუნიციპალიტეტში არ მოქმედებს ნორმატიული აქტი/რეგულაცია ადგილობრივ დონეზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილეთა ფგუფების ჩართვის ან მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების შესახებ. საინტერესო ინიციატივად შეიძლება ჩაითვალოს ონლაინ გამოკითხვა „რის გაკეთებას ისურვებდით თქვენს საცხოვრებელ ადგილას?“ რაც მოქალაქეების ჩართულობის/მონაწილეობის წამახალი-სებელ ღონისძიებას წარმოადგენს.

12. ადგილობრივ თვითმმართველობაში, როგორც საკრებულოში, ასევე მერიაში არის საკონტაქტო პირი სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის. ამ კუთხით პროგრესს წარმოადგენს ის, რომ მერიაში წინა მონიტორინგის შემდეგ მოხდა პასუხისმგებელი პირის გამოყოფა.

➤ დასკვნა და რეკომენდაციები

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში ჩატარებული მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა საჯარო მმართველობის რეფორმის მიმდინარეობის კუთხით თვითმმართველობაში არსებული სიტუაცია, რომელმაც უჩვენა როგორც არსებული პროგრესი წინა მონიტორინგების მიერ გამოვლენილი გამოწვევების საპასუხოდ, ასევე შედარებით ნელი ტემპში ადგილობრივი მართვის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ჩართულობის სხვადასხვა საკითხში.

მისასალმებელია ვებგვერდის პროაქტიულობა და გამართულობა, ინოვაციური მობილური აპლიკაციების დანერგვა მოქალაქეების შეუფერხებელი ინფორმირებისათვის; აღსანიშნავია მუნიციპალიტეტის სამსახურების კონსტრუქციული თანამშრომლობა ინფორმაციის გამჭვირვალობის კუთხით - საკუთარი ვალდებულებების შესასრულებლად; მერიის სტრუქტურების სისტემატური ანგარიშგება ბიუჯეტის შესრულებაზე.

მიუხედავად ამისა, ვებგვერდის რესურსის მაქსიმალური ათვისებისთვის საკმაოდ ბევრი „ველის“ გადახალისება უნდა მოხდეს. საჭიროა რიგი ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის გამარტივება, რიგის - შევსება: მაგალითად - გენდერულად სეგრეგირე-

ბული მონაცემების წარმოდგენა. მისასალმებელია მონაწილეობითი ბიუჯეტირების ასეთი მზარდი ტემპით დანერგვა და მოქალაქეების აქტიურობა. საინტერესოა პრაქტიკა, რომ პროცესში სოფლის მცხოვრებლებიც არიან ჩართულნი და ეს პროგრამის კიდევ უფრო გაფართოების საჭიროებაზე მიუთითებს.

მუნიციპალიტეტში ჯერჯერობით ხარვეზებია ანტიკორუფციული ზომების უზრუნველყოფის; ქცევის კოდექსის შექმნის; პერსონალის საკვალიფიკაციო საჭიროებების იდენტიფიცირების შემდეგ მწყობრი სტრატეგიის შექმნის საკითხში, მისი საბიუჯეტო უზრუნველყოფის საკითხი; ასევე მუნიციპალიტეტის სტრუქტურების მხრიდან კვალიფიციურ მონაცემთა შეგროვების და დამუშავების, პროგრამების შეფასების, საჭიროებათა გამოვლენის კუთხით, რათა მოხდეს ამ მონაცემების გამოყენება გრძელვადიანი სერვისების დასაწარმოებლად. დღის წესრიგის აქტუალური თემა უნდა გახდეს შშმ პირთათვის თვითმმართველობის სივრცეში ადაპტირებული გარემოს შექმნა.

რეკომენდაციები

- საჭიროა ვებგვერდის რესურსის მაქსიმალური გამოყენება მოქალაქეთათვის ელექტრონული მომსახურების შეუფერხებლად მიწოდებისთვის: ინფორმაციის მიღება, ელექტრონული კომუნიკაცია, მონაწილეობა ადგილობრივ ინიციატივებში, განსაკუთრებით კოვიდსიტუაციის პირობებში.
- ძალიან მნიშვნელოვანია მოქალაქეების მეტი კომფორტისთვის ვებგვერდზე მარტივად მისაღწევად ადგილას განთავსდეს ინფორმაცია თანამდებობის პირების, სხვადასხვა სამსახურის წარმომადგენლების მხრიდან მოქალაქეთა მიღების და კონსულტაციის საათებზე.
- საჭიროა, მოხდეს მოქალაქეთა წერილების, საჩივრების შესწავლა-ანალიზი და პერიოდულად მომზადდეს შესაბამისი ანგარიში. უმნიშვნელოვანესია მონაცემების სქესის ნიშნით სეგრეგირება და სათანადო სტატისტიკის წარმოება.
- მნიშვნელოვანია, მოხდეს მოქალაქეთა წახალისება თვითმმართველობაში მონაწილეობის ფორმების გამოსაყენებლად. განსაკუთრებით ელექტრონული პეტიციის პოპულარიზაცია, რათა მოხდეს მისი უფრო აქტიური გამოყენება მოქალაქეთა ყველა ჯგუფის მოსაზიდად.
- მნიშვნელოვანია, მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ხელმისაწვდომი იყოს გენდერული სტატისტიკის ამსახველი მასალები.
- საჭიროა, ჩამოყალიბდეს მუნიციპალიტეტის პერსონალის საკვალიფიკაციო თემების ნუსხა და მოხდეს კანონით ნებადართული საბიუჯეტო რესურსის გამოყენება კვალიფიკაციის ამაღლების ღონისძიებებისთვის, განსაკუთრებით, საჭიროებათა მოკვლევის, მონაცემთა სისტემატიზების და ანალიზის მიმართულებით.

- მუნიციპალიტეტში სამოქალაქო ორგანიზაციების, კერძო პირების, პროფესიული ჯგუფების რესურსის გამოყენება მტკიცებულებებზე დაფუძნებული მონაცემების შესაგროვებლად.
- ანტიკორუფციული ზომების უზრუნველსაყოფად საჭირო საქმიანობის ორგანიზება: მულტიდისციპლინარული ჯგუფის შექმნა შესაბამისი სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის ჩამოსაყალიბებლად, პარტნიორი სამოქალაქო ორგანიზაციების რესურსის გამოყენება ამ მიმართულებით.
- მნიშვნელოვანია, შემუშავდეს ეთიკის კოდექსი და უზრუნველყოფილ იქნას მისი თვალსაჩინოობა ელექტრონულ პლატფორმებზე, საინფორმაციო დაფებზე.
- აუცილებელია, გამოიძებნოს სათანადო რესურსები მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციული შენობის პანდუსებით აღჭურვისთვის, გაკეთდეს სათანადო ადაპტირებული სივრცე შშმ პირებისთვის მომსახურების შეუფერხებლად მისაღებად.
- მნიშვნელოვანია მონაწილეობითი ბიუჯეტის წარმატებული პრაქტიკის მეტი პოპულარიზაცია და გავრცობა, პროგრამისთვის გამოყოფილი ასიგნებების ეტაპობრივი გაზრდა.

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტი

ადგილობრივ დონეზე საჯარო

მმართველობის რეფორმის (PAR)

საგზაო რუკის განხორციელების

მესამე მონიტორინგის ანგარიში

➤ შესავალი

პროექტი „გურიის, იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი სახელმწიფო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგისთვის“ მიმართულია ადგილობრივ დონეზე საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) საგზაო რუკის იმპლემენტაციის ხელშეწყობისკენ. ამ მიზნით მოხდა დასავლეთ საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის შექმნა და გაძლიერება, რათა უზრუნველყოს საზოგადოების ჩართულობა და კონტროლი იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და გურიის 8 მუნიციპალიტეტში, საჯარო მმართველობის რეფორმის მონიტორინგის პროცესში.

პროექტი ხორციელდება კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმის“ მიერ, მენარმე ქალთა ფონდთან და იმერეთის მეცნიერთა კავშირ „სპექტრთან“ პარტნიორობით, ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით. მოცემულ ეტაპზე ჩატარდა მონიტორინგის მესამე ეტაპი.

მოცემული დოკუმენტი წარმოადგენს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში 2021 წლის თებერვალში განხორციელებული მონიტორინგის ანგარიშს. მონიტორინგი ჩატარდა „განათლებისა და თანასწორობის ცენტრისა“ და „ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირის“ მიერ კურატორი ორგანიზაციის - იმერეთის მხარის მეცნიერთა კავშირ „სპექტრის“ მხარდაჭერით.

მონიტორინგის მიზანი

მონიტორინგის მიზანია საჯარო მმართველობის რეფორმის თვითმმართველობის მიმართ დასახული ამოცანების შესრულების საკითხში ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში არსებული მდგომარეობის შესწავლა ადგილობრივი ხელისუფლების მუშაობის ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის მიმართულებით; წინა მონიტორინგების შედეგებთან მიმართებით არსებული პროგრესის შეფასება; ასევე ოზურგეთის თვითმმართველობისთვის წარდგენილი რეკომენდაციების შესრულების საკითხის გამოვლენა.

კვლევის მეთოდოლოგია

პროექტის პარტნიორების მიერ წინასწარ შემუშავდა მონიტორინგის ინსტრუმენტი, განისაზღვრა ინდიკატორები და ინფორმაციის მოძიების მეთოდები: დოკუმენტების შესწავლა, მუნიციპალიტეტის ელექტრონული პლატფორმების მიმოხილვა, დაკვირვება, სატელეფონო ინტერვიუები საკრებულოსა და მერიის პასუხისმგებელ პირებთან (კოვიდსიტუაციის გათვალისწინებით), საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვა.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➤ გამჭვირვალობა

1. გამჭვირვალობის კუთხით მნიშვნელოვანია ვაკანსიების შესახებ ონლაინ განცხადებების ხელმისაწვდომობა. მეორე მონიტორინგისგან განსხვავებით, როცა ვებგვერდზე არ იყო გამოქვეყნებული განცხადებები, არის პროგრესი: ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე დაემატა ფუნქციონალი, სადაც არსებული ვაკანსიების გამოქვეყნება ხდება. ვაკანსიის ბოლო თარიღია 09 ივლისი 2020 წ. <http://ozurgeti.mun.gov.ge/?cat=86>.

2. წინა მონიტორინგის მსგავსად, ვაკანსიები ქვეყნდება საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით გათვალისწინებულ ვადებში.

3. მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ორგანიზაციული სტრუქტურის, თანამდებობის პირების, მათი ბიოგრაფიების, უფლება-მოვალეობის და საკონტაქტო ინფორმაციის (სატელეფონო ნომრები, ელექტრონული ფოსტა) მითითების კუთხით ყოველი მომდევნო მონიტორინგისთვის პროგრესი შესამჩნევია. მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე განთავსებულია ორგანიზაციული სტრუქტურა განახლებულ ფორმატში, რაც გულისხმობს გრაფიკულ სქემას, სადაც შესაძლებელია ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების გაცნობა, არის ყველა საჭირო საკონტაქტო ინფორმაცია, ტელეფონის ნომრები, ელექტრონული ფოსტა. მითითებული ველიდან დაუბრკოლებლად ხდება შეკითხვის გაგზავნა სასურველი ადრესატისთვის.

4. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში ფინანსური ანგარიშები, დამტკიცებული ბიუჯეტი, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიშები, შესყიდვის გეგმა და ანგარიში, ძირითადად, ქვეყნდება კანონით დადგენილი ნორმებისა და ვადების დაცვით. ანონსირებულია ანგარიშის წარდგენის ვადები. იძებნება 2021 და ყველა წინა წლის ბიუჯეტი, ბიუჯეტის შესრულების ანგარიშები.

მიუხედავად ამისა, ბოლო მონაცემები სრულყოფილი არაა. ამ ეტაპზე ვებგვერდზე იძებნება 2020 წლის ბიუჯეტის მხოლოდ პირველი კვარტალური ანგარიში (2020 წლის მარტი).

ვებგვერდზე ხელმისაწვდომია მერიის სამსახურების წლიური ანგარიშები.

ვებგვერდზე დანერგულია საინტერესო სიახლე „ონლაინ ბიუჯეტი“, როგორც ბიუჯეტის გამჭვირვალობის ინსტრუმენტი. განმარტებულია, რომ ბევრ მოქალაქეს უძნელდება ბიუჯეტის ტექსტურად წაკითხვა და მათთვის საინტერესოა პასუხი კითხვაზე: „სად მიდის ჩვენი ფული?!“ პროგრამა მოქალაქეებს საშუალებას აძლევს, გასაგები ენით გაეცნონ პასუხებს მათთვის საინტერესო კითხვებზე. მეორე მონიტორინგთან შედარებით, როცა ონლაინ ბიუჯეტი ხარვეზებით მუშაობდა, სიტუაცია მკვეთრად გამოსწორებულია.

5. მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი მოიცავს ყველა ძირითად მნიშვნელოვან საჯარო ინფორმაციას, მათ შორისაა - საკრებულო/მერიის სხდომების თარიღი, დღის წეს-

რიგი, ოქმები; საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები; დადგენილებები; ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სხდომების ბოლოს განთავსებული ოქმი თარიღდება 29.01.2021-ით. მოცემულია საკრებულოსა და მერიაში გასამართი ღონისძიებების ანონსი (მაგ., ამ ეტაპზე დაანონსებულია 23 თებერვალს საკრებულოს წევრების ანგარიშის მოსმენა). მარტივად იძებნება სხვადასხვა განყოფილების ჩატარებული საქმიანობის ანგარიშები. ასევე განთავსებულია აიპების წლიური ანგარიშებიც. დოკუმენტებს აქვს გადმოწერის ფუნქცია.

6. მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა მიღებისა და კონსულტაციის საკითხებზე პოზიტიურ ცვლილებას წარმოადგენს ის, რომ წინა მონიტორინგისთვის საკრებულოს წევრებს არ ჰქონდათ სტაბილური გრაფიკი მოქალაქეებთან შეხვედრისთვის. 2021 წლის 18 იანვრის განკარგულებით „ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამდებობის პირების მიერ მოქალაქეთა მიღების გრაფიკის დამტკიცების თაობაზე“, განისაზღვრა, რომ საკრებულოს წევრები მოქალაქეებს იღებენ კვირაში ერთი დღე, სრული სამუშაო საათის განმავლობაში, სათანადო გრაფიკით. გრაფიკის ნახვა შესაძლებელია შესაბამისი ბრძანების გადმოწერის შემთხვევაში.

მერიაში მოქალაქეთა მიღების სისტემა ოფიციალურად არ შეცვლილა (მიღება ხდება ყოველი კვირის ოთხშაბათს). პანდემიის პირობებში, პრევენციული ღონისძიებებიდან გამომდინარე, 2020 წლიდან მოქალაქეთა მიღება მერიაში აღარ ხდება, თუმცა მოქმედებს ცხელი ხაზის ნომერი, ასევე ელექტრონული პლატფორმები, რომელთა მეშვეობით მოქალაქეები შეუფერხებლად სარგებლობენ მუნიციპალური სერვისებით. მოპოვებული ინფორმაციით, მოქალაქეთა მიღება განახლდება პანდემიის დასრულებისთანავე, იმავე წესით.

ამ ეტაპისთვის ინფორმაცია მოქალაქეების მიღების და კონსულტაციების საათებზე ადგილობრივი თანამდებობის პირების - მერის, მერის მოადგილის, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე არ იძებნება ვებგვერდის სატესტო რეჟიმის გამო.

7. წინა მონიტორინგის მასალებით, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში მნიშვნელოვანი პროგრესია ანტიკორუფციული ზომების თვალსაზრისით. არსებობს გამჭვირვალობისა და კეთილსინდისიერების ამალგების 2019-2022 წლების სტრატეგია და 2019-2020 წლების სამოქმედო გეგმა; ის წარმოადგენს მუნიციპალიტეტის ანტიკორუფციულ დოკუმენტს (იხ. ბმული <http://ozurgeti.mun.gov.ge/?p=6251>). ამ ეტაპისთვის დამტკიცებულია სტრატეგიის მონიტორინგის ჩარჩო და შეფასების მეთოდოლოგია. არსებული პოზიტიური დინამიკის მანიშნებელია ის, რომ 2021 წლის მარტიდან იწყება კორუფციული რისკების შეფასების სისტემის დანერგვა. ფინანსური რეგულაციების კუთხით არსებული დოკუმენტაციები ასევე ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე.

საჯარო მოხელის ქცევის წესები განსაზღვრულია რეგლამენტით, მაგრამ ცალკე დებულება ეთიკური ქცევის შესახებ ჯერ არ არის შემუშავებული, მიუხედავად იმისა, რომ დიალოგი ამ საკითხზე მუნიციპალიტეტში არსებობს.

➤ ეფექტიანობა

1. მონიტორინგის წინა პერიოდის მსგავსად, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტს აქვს საკრებულოს მუშაობის წლიური გეგმა, ის განთავსებულია ვებგვერდზე და 2021 წლის 28 იანვრით თარიღდება. ამ კუთხით მანამდე არსებული კარგი პრაქტიკა შენარჩუნებულია.

2. რაც შეეხება მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკას, მუნიციპალიტეტის პასუხისმგებელი პირების განმარტებით, საამისო ღონისძიებები დაწესებულია ანტიკორუფციული სტრატეგიის ფარგლებში და ხორციელდება სამსახურების საქმიანობის ყოველთვიური და კვარტალური მონიტორინგი. ასევე ყოველწლიური ანგარიშგების სისტემის საშუალებით, რომლისთვისაც არსებობს სპეციალური ფორმა და განსაზღვრულია შესაბამისი ვადები. მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ვადების ფარგლებში ახორციელებს მერიის აუდიტის სამსახური, თუმცა აუდიტის დასკვნები ელექტრონულად არ არის ხელმისაწვდომი. ვებგვერდზე არსებული შესაბამისი ფანჯარა ცარიელია.

3. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში დაწყებულია მუნიციპალური მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების პრაქტიკის დანერგვა და შემუშავებულია შეფასებისთვის საჭირო ფორმები. მოსახლეობის კმაყოფილების ხარისხის შეფასება განხორციელდა „ღია მმართველობა პარტნიორობა“ სამოქმედო გეგმის ფარგლებში აღებული ვალდებულებით, თუმცა მეთოდი ჯერ მხოლოდ აპრობირების პროცესშია. შეფასება გასულ წელს განახორციელა „ინოვაციებისა და სამოქალაქო განვითარების ცენტრმა“ ოზურგეთის მერიასთან თანამშრომლობით. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ზოგიერთ სოფელში მოსახლეობა უკმაყოფილოა ნაგვის კონტეინერების სიმცირით. სერიოზულ პრობლემად დასახელდა ასევე მანანწალა ძაღლების არსებობა ქალაქში; სავალი გზის საფარის მდგომარეობა რამდენიმე სოფლის საუბნო გზებზე.

პროექტის დონორის, IRM რეკომენდაცია იყო, რომ *„თვითმმართველობამ არა მხოლოდ უნდა გამოავლინოს მოქალაქეთა კმაყოფილება, არამედ მოახდინოს რეაგირება და შესთავაზოს შესაბამისი ცვლილებები“*. მათი მხრიდან მუნიციპალიტეტს მიეცა რეკომენდაცია, რომ „სახელმწიფო მომსახურების შეფასების რეზულტატები იყოს გამოქვეყნებული და ხელისუფლებამ აიღოს იურიდიული პასუხისმგებლობა შეფასების შედეგების ასახვაზე“.

4. მონიტორინგით გამოვლინდა დღეების რაოდენობა თვის მანძილზე მერიაში, საკრებულოში შეხვედრებისთვის: როგორც ირკვევა - მერთან, მერის მოადგილეებთან, საკრებულოს თავმჯდომარესთან, თავმჯდომარის მოადგილესთან, დეპუტატებთან, განყოფილებების ხელმძღვანელებთან მოქალაქეთა მიღების ვადები განსაზღვრულია. მერიისა და საკრებულოს პასუხისმგებელ პირთა ინფორმაციით, ყოველ ოთხშაბათს დილის 10 საათიდან, მერი კურატორ მოადგილეებთან და სამსახურის უფროსებთან ერთად განიხილავს მოქალაქეთა საჭიროებებს და მათზე დროული რეაგირების დავალებებს გასცემს.

საკრებულოში პანდემიურ ვითარებაში მიმდინარეობს დისტანციური კომუნიკაცია. მაგალითად, საკრებულოს წევრის ანგარიშის პირდაპირი ტრანსლაცია, რომელიც

ამომრჩეველთან დაკავშირების საშუალებას იძლევა. ჩანაწერები განთავსებულია ვიდეოარქივში და მათი ნახვა შეუძლია ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს.

5. მონიტორინგით გამოვლინდა მუნიციპალიტეტში მოქალაქეების წერილებზე და საჩივრებზე პასუხის გაცემის დღეების საშუალო რაოდენობა და რეაგირების, უკუკავშირის ხარისხი. როგორც გაირკვა, მოქალაქეთა წერილების, საჩივრების სტატისტიკა არ ხდება და ასევე არ არის სისტემატიზებული მოქალაქეებისგან შემოსული წერილების ანალიზი და ანგარიშების მომზადება. მოქალაქეს წერილზე პასუხი გაცემა ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის ფარგლებში და აქვს საშუალება, ინფორმაცია მიიღოს როგორც ონლაინ რეჟიმში, ასევე პირდაპირი წესითაც. კანონის შესაბამისად, ინფორმაციის მიღება ხდება 3-10 დღეში. წერილები აისახება ელექტრონულ ფორმატში.

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში საჩივრის სტატისტიკის წარმოება არ ხდება. სახელდება მიზეზი: ვებგვერდზე ახალი დანერგულია ფანჯარა და მოქალაქეები ჯერ ნაკლებად სარგებლობენ. მომართვიანობის შემთხვევაში იგეგმება რეესტრის შექმნა. არის შესაძლებლობა, მოხდეს კითხვების დასმა საკრებულოს სხდომის პირდაპირი ეთერის დროს.

6. მუნიციპალიტეტში არსებობს თანამშრომელთა განვითარების გეგმა. პასუხისმგებელ პირთა განმარტებით, მისი შემუშავება წელიწადში ერთხელ, პროფესიული განვითარების საჭიროებათა გათვალისწინებით ხდება. ის ასახულია ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონულ ვებგვერდზე. მათივე ინფორმაციით, პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების სისტემა დაინერგა საჯარო სამსახურის ბიუროსთან შეთანხმებით, რომელიც ხორციელდება პროცედურების სრული დაცვით. ამ მხრივ წინა მონიტორინგების დროსაც დაფიქსირდა შესაბამისი მიდგომები; მოხელეების შესაფასებლად არსებობს სპეციალური ფორმები, რომლებიც თითოეულ თანამშრომელს მიენიშლება ელექტრონულად და პროცესს ადმინისტრირებას უწევს ადამიანური რესურსების განყოფილება.

7. მონიტორინგით გამოვლინდა ადგილობრივი თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა: მუნიციპალიტეტს მიმდინარე წელს არ უსარგებლია დაშვებული 1%-ით და, შესაბამისად, არ დახარჯულა ბიუჯეტი პროფესიულ განვითარებაზე; პანდემიიდან გამომდინარე, 2020 წლისთვის არ მომხდარა ტრენინგის შესყიდვა, თუმცა გაიზარდა სხვადასხვა პროექტის ფარგლებში ტრენინგებში მონაწილეობის რაოდენობა. თემები: საჯარო კომუნიკაცია COVID-19 პანდემიისას; ელექტრონული მმართველობა; ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი, საკოორდინაციო სემინარი - PLATFORMA; პრაქტიკოსთა IV საერთაშორისო ფორუმი უკრაინაში; OGP Local: ვებინარი - აღმოსავლეთ პარტნიორობის რეგიონის მიმოხილვა; საინფორმაციო-საგანმანათლებლო ვებინარი - მდგრადი განვითარების მიზნები; ღია მონაცემების განკარგვისა და გამოქვეყნების საკითხები; გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის ლოკალიზაცია.

8. ბოლო წლის მანძილზე თვითმმართველობაში გადამზადება გაიარა 170 პირმა (85%).

9. მონიტორინგისთვის მოწოდებული ინფორმაციით, საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის მუნიციპალიტეტში გამოყენებული ინსტრუმენტები და ტექნიკაა: რე-

გულარული შეხვედრები, ინფორმაციის გაცვლა განყოფილებებს შორის, ტრენინგები და ა.შ. თანამშრომელთა შეფასების სწორად წარმართვის უზრუნველყოფის მიზნით ჩატარდა რამდენიმე ტრენინგი და სწავლება. დაინერგა სხვადასხვა ახალი ელექტრონული მოდული. შიდა სამუშაო პროცესში გამოიყენება ელექტრონული საქმისწარმოება.

10. 2020 წელს ოზურგეთის მუნიციპალიტეტი შეუერთდა „ღია მმართველობა პარტნიორობის ადგილობრივ პროგრამას“, მსოფლიოს 53 ახალ წევრთან ერთად. პროგრამის ფარგლებში ხდება საუკეთესო პრაქტიკების გაზიარება. გარდა ამისა, საქართველოს სხვადასხვა მუნიციპალიტეტთან საერთაშორისო ორგანიზაციების, ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების, ცენტრალური, რეგიონული ხელისუფლების, თავად მუნიციპალიტეტების ინიციატივით იმართება შეხვედრები, რომლებშიც მონაწილეობენ მუნიციპალიტეტების პრაქტიკოსები. მაგ., ფოთი, აბაშა, სენაკი, ზუგდიდი საქმიანობაში იყენებს ოზურგეთში დანერგილ ჩართულობის ინოვაციურ მექანიზმებს, ასევე მიმდინარეობს მონაწილეობითი ბიუჯეტირების მოდელის - „იყავი თანამმართველი“ გადატანა-მულტიპლიცირება. ოზურგეთისა და ზუგდიდის მუნიციპალიტეტებს შორის გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი, რომელიც მრავალმხრივ თანამშრომლობას მოიცავს, მათ შორის ურთიერთპრაქტიკის გაზიარებას. ღია მმართველობის პარტნიორობის საკითხებზე OGP-ში ჩართული მუნიციპალიტეტების შეხვედრაზე, რომელიც ოზურგეთის ინიციატივით გაიმართა, მოხდა მიღებული პრაქტიკისა და გამოცდილების გაზიარება.

➤ ინკლუზიურობა

1. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში ცხოვრობს 2119 შშმ ადამიანი. მათ საჭიროებებში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს ადმინისტრაციულ შენობებში გადაადგილების ხელმისაწვდომობას. ამ ეტაპზე, ისევე როგორც წინათ, მერიისა და საკრებულოს შენობას აქვს მხოლოდ გარე პანდუსი. ეტლით მოსარგებლეთათვის გადაადგილება შესაძლებელია მხოლოდ პირველ სართულზე. სამწუხაროდ, ახალ ვებგვერდზე მანამდე არსებული გრაფა - „შშმ პირთა ადაპტირებული ინფრასტრუქტურის მონაცემების სერვისი“ - საერთოდ ამოღებულია.

2. წინა წლების მსგავსად, 2021 წლის ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის განათლების მუხლში არსებობს ქვეპროგრამები, რომლებიც მიმართულია ინკლუზიური განათლების კუთხით. მუნიციპალიტეტის საპასუხისმგებლო პირები მიიჩნევენ, რომ გარკვეული ცოდნა და უნარები ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოში არსებული კანონმდებლობის თაობაზე შესაბამისი სამსახურების წარმომადგენლებს გააჩნიათ, თუმცა არის მოცემულ საკითხებთან მიმართებაში მათი კომპეტენციის გაზრდის საჭიროება.

3. ანალიზის შედეგად არ გამოვლინდა მუნიციპალიტეტში ვაკანსიების გამოცხადების შემთხვევაში ასაკის, სქესის, შშმ-ს სტატუსის კუთხით დისკრიმინაციული განცხადებები. თუმცა არ გამოიყენება ვაკანსიების გამოცხადებისას, მაგალითად, ქალთა, შშმ პირთა მოზიდვის წამახალისებელი განცხადებები.

4. ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი წინა მონიტორინგთან მიმართებით არ შეცვლილა. მერიაში დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა 38%-ს შეადგენენ ქალები, 62%-ს - მამაკაცები. საკრებულოში კი 45%-ია ქალი და 55% - მამაკაცი. ახალ ვებგვერდზე გენდერული სტატისტიკა არ არსებობს. წინა ანგარიშების მიხედვით, ვებგვერდზე იძებნებოდა გენდერის ნიშნით სეგრეგირებული მონაცემები. ამ კუთხით გარკვეული რეგრესი შეინიშნება. მონოდებული ინფორმაციით, ვებგვერდის საინფორმაციო ველების შევსება გაგრძელდება.

5. თანამდებობაზე მყოფ ქალთა პროცენტული მონაცემია 17%; მერიაში ხელმძღვანელ თანამდებობაზე ერთი ქალია. ელექტრონული მონაცემები არ განახლებულა 2019 წლის შემდეგ.

6. მუნიციპალიტეტს ჰყავს მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირი, როგორც საკრებულოში, ასევე მერიაში. საჭიროებების შესწავლის პრაქტიკა მუნიციპალიტეტში ინერგება, მაგრამ შედეგები ელექტრონულად ხელმისაწვდომი არაა.

7. მოქალაქეთა მონაწილეობის ხელშემწყობი ელექტრონული მომსახურებების თაობაზე ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსა და მერიაში ნორმატიული აქტი არ არსებობს. შესაბამისად, არ წარმოებს სტატისტიკა. თუმცა ელექტრონული მომსახურების გამარტივებისთვის არსებობს ვებგვერდის მოხმარების ვიდეონსტრუქცია (ვებგვერდის ელექტრონული გზამკვლევი: <http://ozurgeti.mun.gov.ge/?page-id=5254>), რაც მოქალაქეს პლატფორმაზე ორიენტაციაში ეხმარება. ხელმისაწვდომია: ელექტრონული პეტიცია, პეტიციების რეესტრი, წერილების წარდგენა, შეხვედრაზე დარეგისტრირება. სულ წარდგენილია 17 ელექტრონული პეტიცია. პეტიციის რეესტრში 2020 წელს ახალი პეტიცია არ დაფიქსირებულა. მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე, მოქალაქეთა მონაწილეობის ფორმების გამოსაყენებლად განკუთვნილია შესაბამისი ველი/ფანჯარა.

განსაკუთრებული აღნიშვნის ღირსია სამოქალაქო ბიუჯეტის პროექტი „იყავი თანამმართველი“, რომელმაც მოქალაქეთა ჩართულობის მაქსიმალური მონაცემი (40%) აჩვენა და მუნიციპალიტეტში მზარდი პროგრესული დინამიკით ხორციელდება. <https://votes.oz.gov.ge/> გვერდზე იძებნება ყველა წარდგენილი პროექტი, არის მონაწილეობის კრიტერიუმები.

8. მუნიციპალიტეტში არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურების ხელმისაწვდომობა უზრუნველყოფილია გუბერნიის რესურსებით.

9. მუნიციპალიტეტში ფუნქციონირებს სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭო, გენდერული საბჭო, შშმ პირთა საბჭო; საკრებულოსთან არსებული საზოგადოებრივი დარბაზი, რჩეულთა საბჭო, ახალგაზრდული საკრებულო, ახალგაზრდული გენდერული საბჭო, სხვადასხვა სამუშაო ჯგუფი, მათ შორის საჯარო მმართველობის რეფორმის იმპლემენტაციის ხელშეწყობის სამუშაო ჯგუფი, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს „ღია მმართველობა საქართველოს 2019-2020 წლების სამოქმედო გეგმით“ გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულების მიზნით შექმნილი საკრებულოს დროებითი სამუშაო ჯგუფი.

ვებგვერდზე არის ინფორმაცია ზემოჩამოთვლილთგან ზოგიერთი მექანიზმის საქ-

მიანობაზე: დებულებები, გეგმები, ოქმები, ანგარიშები. უმეტესად არის ნევრების სია, საკონტაქტო ინფორმაცია. რიგ შემთხვევაში რთულია სასურველი ინფორმაციის მოძიება. მაგალითად, გენდერული საბჭოს დებულება, გეგმები, ანგარიშები იძებნება კატეგორიაში: <http://ozurgeti.mun.gov.ge/?cat=81> მუნიციპალიტეტის განვითარების გეგმა.

მოქალაქეების ჩართულობა საბჭოების საქმიანობაში, მონოდებული ინფორმაციით, არ არის საკმარისი. ერთ-ერთ გამოწვევად დასახელდა მათი სამოქალაქო ცნობიერების და აქტივიზმის ნაკლებობა, თვითონ საბჭოების ნაკლები მცდელობა, მეტად მოიზიდონ მოქალაქეთა ჯგუფები, რათა გამოიყენონ ეს მექანიზმები მათი ინტერესების მეტი წარმოჩენისთვის.

10. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის სოციალური და ჯანდაცვის ბიუჯეტი 2021 წელს 1 670 000 ლარია (წინა მონიტორინგის ანგარიშის მიხედვით, 2020 წელს იყო 1 800 000 ლარი) და შეადგენს საერთო მუნიციპალური ბიუჯეტის 6,7%-ს. გენდერული ბიუჯეტი იყოფა ორ ნაწილად: გენდერული სტრატეგიის შემუშავებისათვის - 30 000 ლარი, ხოლო შესაბამისი განყოფილების გენდერზე ორიენტირებული აქტივობების განსახორციელებლად - 5 000 ლარი.

მონაწილეობითი ბიუჯეტი ოზურგეთში 2019 წელს იყო 150 000 ლარი. 2020 წელს - 300 000 ლარი; 2021 წელს ასევე - 300 000 ლარი, თუმცა, მონოდებული ინფორმაციით, შესაძლებელია განიცადოს კორექტირება ზრდისკენ. ეს დაკავშირებულია პანდემიურ ვითარებაში ფისკალურ მდგომარეობასთან, მუნიციპალიტეტის მიერ საკუთარი შემოსავლების მობილიზებასთან. მონაწილეობითი ბიუჯეტი შეადგენს მთლიანი ბიუჯეტის დაახლოებით 4%-ს.

11. მუნიციპალიტეტში ჯერჯერობით არ მოქმედებს ნორმატიული აქტი/რეგულაცია ადგილობრივ დონეზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მონაცვლადი ჯგუფების ჩართვის ან მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების თაობაზე. ითქვას, რომ გათვალისწინებულია მისი დანერგვა. იგეგმება მონაცვლადი ჯგუფების საჭიროებათა კვლევა დონორებთან ერთად და მოხდება მოქალაქეთა მონაცვლადი ჯგუფების ჩართვა მტკიცებულებებზე დაყრდნობილი ინფორმაციების მოპოვებასა და მათ საფუძველზე საბიუჯეტო პროგრამების ინიცირებაში.

12. მუნიციპალიტეტის მერიასა და საკრებულოში არის საკონტაქტო პირები სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის. მონიტორინგით გამოვლინდა, რომ ოზურგეთში ამ საკითხში არის ძალიან კარგი გამოცდილება: „ღია მმართველობა პარტნიორობის“ ადგილობრივი პროგრამის ოფიციალური საკონტაქტო პირია საკრებულოს აპარატის უფროსი, რომელიც ასევე წარმოადგენს არასამთავრობო ორგანიზაციათა ფორუმის კოორდინატორს.

მუნიციპალიტეტებში სამოქალაქო ორგანიზაციებთან შეხვედრების გამართვის პრაქტიკას ხანგრძლივი ისტორია აქვს და ამჟამად მიმდინარეობს პროცესის ინსტიტუციონალიზაცია, მუნიციპალიტეტის ორგანიზებით და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ჩართულობით არაერთი ერთობლივი შეხვედრის ორგანიზება ხდება როგორც მერიის, ასევე არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლების მხრიდან.

➤ დასკვნა და რეკომენდაციები

მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა საჯარო მმართველობის რეფორმის მიმდინარეობის კუთხით ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში არსებული სიტუაცია, რომელმაც უჩვენა პროგრესი წინა მონიტორინგების მიერ გამოვლენილი გამოწვევების საპასუხოდ. გამოიკვეთა, რომ მოხდა ვებგვერდის რეორგანიზაცია და, მიუხედავად ხარვეზებისა (ვებგვერდი მუშაობს სატესტო რეჟიმში), მისი ფუნქციონალი ბევრად მოხერხებული გახდა მომხმარებლისთვის და უზრუნველყოფს მისთვის საჭირო ინფორმაციის შეუფერხებელ მიღებას. განსაკუთრებით საინტერესოა ვიზუალური ბიუჯეტის, ვებგვერდის მოხმარების ვიდეონსტრუქციის პრაქტიკა. ამით მიღწეულია მუნიციპალიტეტის საქმიანობის გამჭვირვალობის უფრო მაღალი საფეხური. ამის მიუხედავად, ზოგიერთი ინფორმაციის ხელმისაწვდომობისთვის სასურველი იქნებოდა მათი განთავსების უფრო ოპტიმალური „ველების“ მოძებნა. მისასალმებელია, რომ ვებგვერდის ადმინისტრაცია მომხმარებელს სთავაზობს თავის ხედვას ვებგვერდის გამართულობასთან დაკავშირებით.

გამოჩნდა, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში ბოლო წლების განმავლობაში დაინერგა ბევრი საინტერესო სიახლე. ძალიან შთამბეჭდავად გამოიყურება მონაწილეობითი ბიუჯეტირების წარმატებული პრაქტიკა, თუმცა ალბათ მომნიშვნელო სიტუაცია ბიუჯეტში ამ კომპონენტის ცალკე პროგრამად გადმოტანისთვის, რათა ის კიდევ უფრო მრავალფეროვანი გახდეს და დაიტვირთოს ახალი შინაარსით, მაგალითად, სოციალური დაცვის, განათლების, კულტურის თემებით და აისახოს ახალ პროექტებში.

გამოიკვეთა შესამჩნევი პროგრესი საჭიროებათა გამოვლენის, პროგრამების ეფექტის შესწავლის, ამ მიმართულებით არასამთავრობო ორგანიზაციების რესურსის გამოყენების კუთხით. იკვეთება ამ მიღწევების გამყარებისა და ინსტიტუციონალიზაციის საჭიროება.

გამოვლინდა ხარვეზი მოქალაქეთა წერილების, საჩივრების სიტემატიზაციისა და ანალიზის კუთხით. არ არის ხელმისაწვდომი აუდიტის დასკვნები. გარკვეულწილად შენედა პოზიტიური დინამიკა ანტიკორუფციული ზომების ხელშეწყობის თვალსაზრისით. პირველ რიგში, ეს შეეხება ეთიკის კოდექსის შექმნის საკითხს.

რეკომენდაციები

- საჭიროა, მოხდეს ვებგვერდის უფრო ეფექტური გამოყენების უზრუნველყოფა ინფორმაციის მოძიების გამარტივებისთვის, მაგალითად, გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის საკითხების გადმოტანა ცალკე ველში.
- საჭიროა, შეივსოს ვებგვერდის ველები მუნიციპალიტეტისთვის სავალდებულო პროაქტიურად გამოსაქვეყნებელი ინფორმაციით. მოხდეს ძველი მონაცემების შევსება/განახლება.

- საჭიროა, მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე გამარტივდეს და ხელმისაწვდომი გახდეს ინფორმაცია ადგილობრივი თანამდებობის პირების და სამსახურების მიერ მოქალაქეების მიღების/კონსულტაციების საათებზე და მიენოდოს მარტივად აღსაქმელი ფორმით. განსაკუთრებით მერიის სამსახურების მხრიდან. ასევე მოხდეს საკრებულოს დეპუტატების მიერ მოქალაქეთა მიღების არსებული გრაფიკის უფრო მარტივად მისაგნებ ადგილას განთავსება.
- საჭიროა, დაინერგოს მოქალაქეთა წერილების, საჩივრების სისტემატიზება, ანალიზი და ანგარიშების მომზადება სოციალურად მნიშვნელოვანი საკითხების ასახვისთვის.
- საჭიროა სხვა ანგარიშების პარალელურად აუდიტის დასკვნების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.
- საჭიროა, გაგრძელდეს პოზიტიური დინამიკა ანტიკორუფციული ზომების მიღების თვალსაზრისით; შემუშავდეს ეთიკური ქცევის კოდექსი.
- საჭიროა მუნიციპალიტეტის „კეთილსინდისიერების სტრატეგიის“ იმპლემენტაციის კუთხით მომუშავე ჯგუფი იყოს წარმომადგენლობითი, რაც გულისხმობს სხვადასხვა სექტორის მეტ ჩართულობას. ვებგვერდზე თვალსაჩინო იყოს მერიის სამსახურების მონიტორინგის გეგმა და მონიტორინგის შედეგები.
- მნიშვნელოვანია მომსახურების შეფასების ინდიკატორებზე მომუშავე ჯგუფის ჩამოყალიბება და მონაცემთა შეგროვების ფორმების და მეთოდოლოგიის განსაზღვრა მიღებული მონაცემების საფუძველზე არსებული სერვისების კორექტირების უზრუნველსაყოფად. თანმიმდევრულად მოხდეს ამ მიმართულებით სათანადო კვალიფიკაციის ამაღლება და მომსახურების ინსტიტუციონალიზაცია, შემცირდეს დამოკიდებულება პარტნიორი ორგანიზაციების საკვალიფიკაციო რესურსებზე.
- მნიშვნელოვანია 8 მონაწილეობითი ბიუჯეტის კომპონენტის განცალკევება ინფრასტრუქტურული პროგრამიდან და ცალკე დამოუკიდებელ პროგრამად შეტანა ბიუჯეტში, რაც მას გახდის ბევრად უფრო მრავალფეროვანს და მოქნილს, მოქალაქეთა საჭიროებებზე საპასუხოდ.

კითხვარი - მონიტორინგი N3

პროექტის „გურიის, იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“ ფარგლებში სამიზნე მუნიციპალიტეტების მერიებსა და საკრებულოებში საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის რეალიზების მონიტორინგისთვის

გამჭვირვალობა	როგორ ჩატარდება მონიტორინგი/რომელი დოკუმენტების შესწავლაა საჭირო?	მეორე მონიტორინგის მონაცემები/მაჩვენებლები	მონიტორინგის შედეგად მიღებული ინდიკატორები/მაჩვენებლები	მიღწეული პროგრესი მეორე მონიტორინგის შემდეგ თუ პროგრესი თვალსაჩინო არ არის, იგეგმება თუ არა ცვლილებები მოცემული მიმართულებებით? თუ კი, რა კუთხით?
1. ხელმისაწვდომია თუ არა ონლაინ განცხადებები ვაკანსიების შესახებ?	<p>ვებგვერდების მიმოხილვა:</p> <ul style="list-style-type: none"> - მუნიციპალიტეტების ვებგვერდი - www.hr.gov.ge - www.jobs.ge 		<p>დიახ/არა</p> <p>თუ არ არის ხელმისაწვდომი, მაშინ მიზეზებისა და იმის დასადგენად, თუ როგორ ხდება ვაკანსიების შესახებ განცხადების განთავსება შეიძლება ჩატარდეს ინდივიდუალური ინტერვიუ საკითხის მოკვლევის მიზნით</p>	

<p>2. დაცულია თუ არა ვაკანსიის გამოცხადების ვადები?</p>	<p>დოკუმენტების შესწავლა: - საქართველოს მთავრობის დადგენილება საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ; - მუნიციპალიტეტში საკადრო სტანდარტები/წესები (ამგვარის არსებობის შემთხვევაში)</p>		<p>დიახ/არა</p>	
<p>3. განთავსებულია თუ არა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ორგანიზაციული სტრუქტურა, თანამდებობის პირების, მათი ბიოგრაფიების, უფლება-მოვალეობის და საკონტაქტო ინფორმაციის მითითებით (სატელეფონო ნომრები, ელექტრონული ფოსტა)?</p>	<p>მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის მიმოხილვა</p>		<p>დიახ/არა</p> <p>თუ არ არის, ინტერვიუს დროს უნდა გაირკვეს, როგორ შეუძლია მოქალაქეს საკონტაქტო პირთან დაკავშირება</p>	

<p>4. ქვეყნდება თუ არა ონლაინ ფინანსური ანგარიშები? - დამტკიცებული ბიუჯეტი - ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში - შესყიდვის გეგმა და ანგარიში</p>	<p>მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის მიმოხილვა</p>		<p>დიახ/არა ბოლო ანგარიშის თარიღი თუ არა, მაშინ ინტერვიუს დროს უნდა გაირკვეს, სად შეუძლია საზოგადოებას იხილოს აღნიშნული ანგარიშები. მაგალითად, გაზეთი, ტელევიზია, რადიო და სხვა</p>	
<p>5. მოიცავს თუ არა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი საჯარო ინფორმაციას? მაგ.: - საკრებულო/მერიის სხდომების თარიღი, დღის წესრიგი, ოქმები; - საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები; - დადგენილებები; - სხვადასხვა განყოფილების ჩატარებული საქმიანობის (კვარტალური, ნახევარწლიანი ან წლიური) ანგარიშები</p>	<p>მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის მიმოხილვა</p>		<p>დიახ/არა ბოლო ინფორმაციის თარიღი</p>	

<p>6. აქვთ თუ არა მოქალაქეების მიღების/ღია კონსულტაციების საათები და გამოქვეყნებულია თუ არა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე?</p> <ul style="list-style-type: none"> - მერს - მერის მოადგილეს - საკრებულოს თავმჯდომარეს - საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილეს - დეპუტატებს - დეპარტამენტების მოადგილეებს 	<p>მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის მიმოხილვა</p> <p>თვითმმართველობის ცხელ ხაზზე დარეკვა</p>		<p>დიახ/არა</p> <p>პერიოდულობა: კვირაში რამდენი დღე? რამდენი საათი?</p>	
<p>7. მიღებულია თუ არა მუნიციპალიტეტში ანტიკორუფციული ზომები? ხელმისაწვდომია თუ არა ვებგვერდზე:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ანტიკორუფციული გეგმები, - ანტიკორუფციული დებულება, - ფინანსური რეგულაციები, - დებულება ეთიკური ქცევის შესახებ 	<p>ინტერვიუ თვითმმართველობის წარმომადგენლებთან</p>		<p>დიახ/არა</p> <p>დიახ/არა</p> <p>როდის განახლდა?</p>	

ეფექტიანობა	როგორ ჩატარდება მონიტორინგი/ რომელი დოკუმენტების შესწავლაა საჭირო?	მეორე მონიტორინგის მონაცემები	მონიტორინგის შედეგად მიღებული ინდიკატორები/ მაჩვენებლები	მიღწეული პროგრესი მეორე მონიტორინგის შემდეგ თუ პროგრესი თვალსაჩინო არ არის, იგეგმება თუ არა ცვლილებები მოცემული მართულებებით?
1. აქვს თუ არა საკრებულოს კვარტალური/ ნახევარწლიანი/ წლიური სამუშაო გეგმა?	მუნიციპალიტეტების ვებგვერდებზე არსებული ინფორმაციის მიმოხილვა ინტერვიუ მუნიციპალიტეტის წარმომადგენელთან		დიახ/არა	
2. არსებობს თუ არა მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა, განსაზღვრულია თუ არა მონიტორინგის ვადები და შესაბამისი ფორმა?	ინტერვიუ მუნიციპალიტეტის წარმომადგენელთან		დიახ/არა	

<p>3. არსებობს თუ არა მუნიციპალიტეტში, მუნიციპალური მომსახურებით, მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასება და შემუშავებულია თუ არა შეფასებისთვის საჭირო ფორმები?</p>	<p>- ინტერვიუ მუნიციპალიტეტის წარმომადგენელთან</p>		<p>დიახ/არა</p>	
<p>4. დღეების რაოდენობა თვის მანძილზე მერიაში, საკრებულოში შეხვედრებისთვის:</p> <ul style="list-style-type: none"> - მერთან - მერის მოადგილესთან - საკრებულოს თავმჯდომარესთან - თავმჯდომარის მოადგილესთან - დეპუტატთან - განყოფილებების ხელმძღვანელებთან 	<p>- ინტერვიუ მერიის, საკრებულოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის წარმომადგენლებთან</p> <ul style="list-style-type: none"> - შეხვედრის დანიშვნა ცალკეული მოქალაქის სტატუსით 		<p>დღეების რაოდენობა (ფაქტობრივი)</p>	
<p>5. მოქალაქეების წერილებზე და საჩივრებზე პასუხის გაცემის დღეების საშუალო რაოდენობა</p>	<p>- ინტერვიუ მერიის, საკრებულოს წარმომადგენლებთან</p> <p>დღეების საშუალო რაოდენობის გარკვევის მიზნით</p> <ul style="list-style-type: none"> - საჩივრის შეტანა ცალკეული მოქალაქისგან 		<p>დღეების რაოდენობა (ფაქტობრივი)</p>	

<p>6. აქვთ თუ არა მუნიციპალიტეტებს თანამშრომელთა განვითარების გეგმა?</p>	<p>- მუნიციპალიტეტების ვებგვერდებზე მოძიება - ინტერვიუ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენელთან</p>		<p>დიახ/არა</p>	
<p>7. ადგილობრივი თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა: - დეპუტატებისთვის, საკრებულოს, მერიის თანამშრომლებისთვის (რა რაოდენობის ტრენინგი ჩატარდა, ბოლო წლის მანძილზე)</p>	<p>- ინტერვიუ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენელთან</p>		<p>1. სულ ტრენინგების რაოდენობა 2. ტრენინგების რაოდენობა ბოლო წლის მანძილზე</p>	
<p>8. ტრენინგებში მონაწილე ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების პროცენტული მაჩვენებელი (არსებული მონიტორინგის პერიოდისთვის და ბოლო წლის მანძილზე)</p>	<p>- ინტერვიუ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენელთან</p>		<p>1. სულ მონაწილეთა პროცენტული მაჩვენებელი 2. ბოლო წლის მანძილზე ტრენინგებში მონაწილეთა %</p>	

<p>9. გამოიყენება თუ არა ადგილობრივი თვითმმართველობების მიერ რაიმე სახის ინსტრუმენტი ან ტექნიკა საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის (მაგალითად, ცოდნის მართვის კუთხით)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ვორკშოპები, ტრენინგები - ანგარიშები, ინფორმაციის გაცვლა სხვადასხვა განყოფილებასა და დეპარტამენტს შორის 	<p>- ინტერვიუ ადამიანური რესურსების სამსახურის წარმომადგენელთან</p>		<p>დიახ/არა</p> <ul style="list-style-type: none"> - თუ დიახ, რა სახის ინსტრუმენტები და ტექნიკა არსებობს ადგილზე: რეგულარული შეხვედრები, ინფორმაციის გაცვლა განყოფილებებს შორის, ტრენინგები? 	
<p>10. გასული წლის მანძილზე რამდენი შეხვედრაა ჩატარებული სხვა ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით?</p>	<p>- ინტერვიუ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენელთან</p>		<p>- შეხვედრების რაოდენობა</p>	

ინკლუზიურობა/ მონაწილეობა	როგორ ჩატარდება მონიტორინგი/ რომელი დოკუმენტების შესწავლაა საჭირო?	მეორე მონიტორინგის მონაცემები	მონიტო- რინგის შედეგად მიღებული ინდიკა- ტორები/ მაჩვენებლები	მიღწეული პროგრესი მეორე მონიტორინგის შემდეგ თუ პროგრესი თვალსაჩინო არ არის, იგეგმება თუ არა ცვლილებები მოცემული მიმართულებებით?
1. არის თუ არა პანდუსები მერიის/ საკრებულოს შენიშვნებში?	დაკვირვება		დიახ/არა თუ არა, რატომ?	
2. აქვთ თუ არა მუნიციპა- ლიტეტში (მერიაში, საკრებულოში) ცოდნა ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოს მიერ მიღებული კანონმდებლობის შესახებ? - საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ - კანონმდებლობა შრომის უფლებების შესახებ - შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია	ინტერვიუ მუნიციპა- ლიტეტის წარმომად- გენელთან		დიახ/არა თუკი დიახ, დაასახელეთ დოკუმენ- ტაციის, პროგრამის ჩამონათვალი	

<p>3. არადისკრი- მინაციულია თუ არა მუნიციპა- ლიტეტის განცხადებები ვაკანსიების შესახებ?</p>	<p>ვაკანსიის შესახებ განცხადების ტექსტის შეფასება</p>		<p>არის თუ არა განცხადებაში მითითებული კონკურსში მონაწილეობის შემზღვევით პირობები, (მაგალითად, ასაკი, სქესი, სტატუსი და ა.შ.)?</p>	
<p>4. როგორია ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი?</p>	<p>ინტერვიუ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომად- გენელთან</p>		<p>დასაქმებულ ქალთა საერთო პროცენტული მაჩვენებელი</p>	
<p>5. როგორია ადგილობრივ თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე (მერი, მერის მოადგილე, საკრებულოს თავმჯდომარე, მოადგილე, კომისიის თავმჯდომარე) მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელი?</p>	<p>ინტერვიუ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომად- გენელთან</p>		<p>ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი ქალთა საერთო პროცენტული მაჩვენებელი</p>	

<p>6. არის თუ არა მუნიციპალიტეტში მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირი:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ქალები - სოციალურად დაუცველები - იძულებით გადაადგილებული პირები (იგპ) - შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები (სმენის, მხედველობის, გადაადგილების პრობლემით)? 	<p>საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის წარმომადგენელი</p>		<p>დიახ/არა</p>	
<p>7. რამდენად ხელმისაწვდომია მოქალაქეთა მონაწილეობის უზრუნველყოფი ელექტრონული მომსახურებები (მიეთითოს მოქალაქეთა მიერ კონკრეტული მომსახურების გამოყენების რაოდენობა)</p> <ul style="list-style-type: none"> - წერილების წარდგენა - პეტიციები - საჩივრები - შეხვედრაზე დარეგისტრირება - პასუხის მიღება და ა.შ. 	<ul style="list-style-type: none"> - მუნიციპალიტეტების ვებგვერდზე ძიება - ინტერვიუ თვითმმართველობის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტთან 		<p>გთხოვთ დააკონკრეტოთ, რა ფორმებია ხელმისაწვდომი</p>	

<p>8. ხელმისაწვდომია თუ არა არაქართულ-ენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურება?</p>	<p>ინტერვიუ თვითმმართველობაში საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის წარმომადგენელთან</p>		<p>დიახ/არა თუ არა, რა მიზეზით?</p>	
<p>9. არის თუ არა მერიაში და საკრებულოში: - მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭო - გენდერული საბჭო - შშმ პირთა საბჭო - სხვა საბჭოები ან სამუშაო ჯგუფები</p>	<p>ინტერვიუ ადამიანური რესურსების სამსახურის წარმომადგენელთან</p>		<p>დიახ/არა დიახ/არა დიახ/არა</p>	
<p>10. აქვთ თუ არა მუნიციპალიტეტებს: - გენდერული ბიუჯეტი? - მონაწილეობითი (სამოქალაქო) ბიუჯეტი? - სოციალური ბიუჯეტი?</p>	<p>ინტერვიუ მერიის წარმომადგენელთან (ფინანსური განყოფილება) მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის მიმოხილვა</p>		<p>დიახ/არა დიახ/არა დიახ/არა ბოლო ბიუჯეტის თარიღი</p>	

<p>11. მუნიციპალიტეტში მოქმედებს თუ არა ნორმატიული აქტი/რეგულაცია ადგილობრივ დონეზე გადანყვეტილების მიღების პროცესში მონყველადი ჯგუფების ჩართვის ან მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების შესახებ? თუ არ მოქმედებს, არის თუ არა გათვალისწინებული/განსაზღვრული მისი დანერგვა?</p>	<p>ინტერვიუ მუნიციპალიტეტის წარმომადგენელთან</p>		<p>დიახ/არა თუკი დიახ, მიუთითეთ პროგრამებისა და დოკუმენტების ჩამონათვალი</p>	
<p>12. არის თუ არა ადგილობრივ თვითმმართველობაში საკონტაქტო პირი სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამეშაო ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის?</p>	<p>ინტერვიუ თვითმმართველობის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის სპეციალისტთან</p>		<p>დიახ/არა</p>	

შეხვედრა ვანის მუნიციპალიტეტში



შეხვედრა ამგროლაურის მუნიციპალიტეტში



შეხვედრა თერჯოლის მუნიციპალიტეტში



შეხვედრა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში



შეხვედრა ბაღდათის მუნიციპალიტეტში



შეხვედრა ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში



შეხვედრა ცაგარის მუნიციპალიტეტში



შეხვედრა ხონის მუნიციპალიტეტში



ჰანის მუნიციპალიტეტი



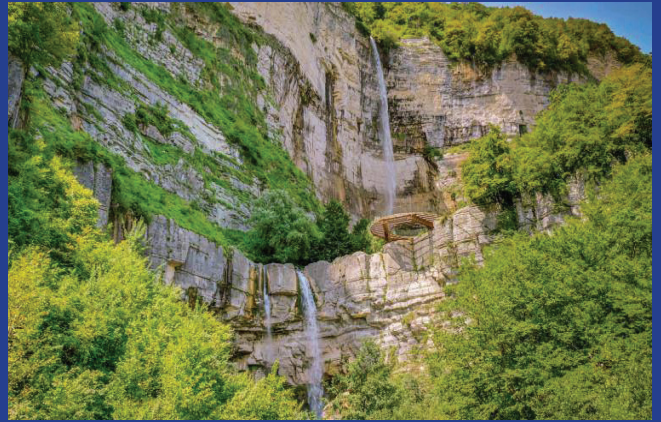
თერჯოლის მუნიციპალიტეტი



ბაღდათის მუნიციპალიტეტი



ხონის მუნიციპალიტეტი



ცაგერის მუნიციპალიტეტი



ამბროლაურის მუნიციპალიტეტი



ღანჩუთის მუნიციპალიტეტი



ოგურგეთის მუნიციპალიტეტი

