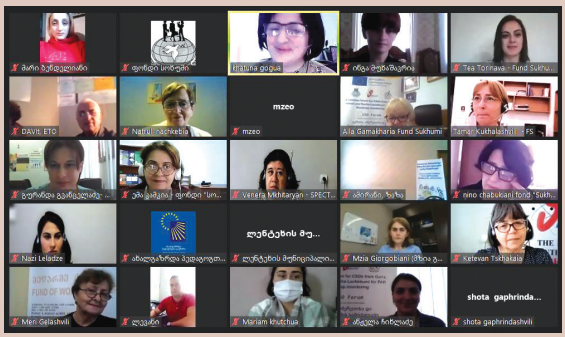
ევროკავშირი
საქართველოსთვის
The European Union for Georgia

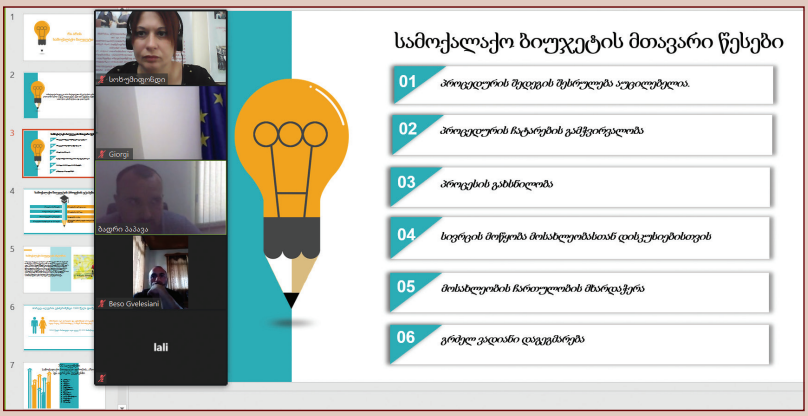
საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) საგზაო რუკის მონიტორინგი დასავლეთ საქართველოს 8 მუნიციპალიტეტში

ანგარიში N4

2021

სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ფორუმის შეხვედრები და ტრენინგები





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

ანგარიში N4

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

გამოცემაზე მუშაობდნენ:

კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“
მეწარმე 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
(მეწარმე ქალთა ფონდი)
ქეთევან ცხაკაია
(იმერეთის მხარის მეცნიერთა კავშირი „სპექტრი“)

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“, მეწარმე ქალთა ფონდი, იმერეთის მხარის მეცნიერთა კავშირი „სპექტრი“ და, შესაძლოა, რომ იგი არ გამოხატავდეს ევროკავშირის შეხედულებებს.

2021

ს ა რ ჩ ე ვ ი

ადგილობრივ თვითმმართველობებში საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) განხორციელების პროგრესის შეფასება - მეოთხე მონიტორინგის კონსოლიდირებული ანგარიში 6

1. შესავალი 6

2. მონიტორინგის მიზანი და მეთოდოლოგია 8

3. მონიტორინგის მიგნებები - პროგრესის და არსებული ხარვეზების შეფასება 9

3.1. გამჭვირვალობა 9

3.2. ეფექტიანობა 14

3.3. ინკლუზიურობა/მონაწილეობა 19

4. დასკვნა და რეკომენდაციები 24

ადგილობრივ დონეზე საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) საგზაო რუკის განხორციელების მეოთხე 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 45

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 76
დასკვნა და რეკომენდაციები 79

ცაგერის მუნიციპალიტეტი 81
შესავალი 82
გამჭვირვალობა 82
ეფექტიანობა 84
ინკლუზიურობა 86
დასკვნა და რეკომენდაციები 87

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტი 89
შესავალი 90
გამჭვირვალობა 91
ეფექტიანობა 92
ინკლუზიურობა 94
დასკვნა და რეკომენდაციები 96

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტი 99
შესავალი 100
გამჭვირვალობა 101
ეფექტიანობა 103
ინკლუზიურობა 105
დასკვნა და რეკომენდაციები 107

კითხვარი 110

ადგილობრივ თვითმმართველობებში საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) განხორციელების პროგრესის შეფასება

მეოთხე 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 ქვეყნის მშენებლობას. მართვის ეფექტურობას კი განაპირობებს ხელისუფლების მიერ შემუშავებული პოლიტიკის დოკუმენტები, სტრატეგიები და განვითარების გეგმები. დემოკრატიული მართვის და კარგი მმართველობის პრინციპების მიხედვით, საჯარო პოლიტიკისა და ხელისუფლების გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში სამოქალაქო საზოგადოების და სხვადასხვა აქტორების მონაწილეობას, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება.

სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობა პოლიტიკის დაგეგმვის და განხორციელების პროცესში, განიხილება დემოკრატიული მმართველობის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ ელემენტად. სწორედ ეს კომპონენტი ზრდის პოლიტიკური სისტემის მიმართ ნდობას და მთავრობის ლეგიტიმურობის ხარისხს.

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

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 მმართველობის და საჯარო სამსახურის გაძლიერების მიმართულებით.

ადგილობრივი თვითმმართველობის კომპონენტში საჯარო მმართველობის რეფორმის გეგმა ითვალისწინებს 2 ამოცანას:

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

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) ადგილობრივ დონეზე ეფექტურად განხორციელდეს, 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“**, მეწარმე 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 მონიტორინგების შედეგად გამოვლენილი ხარვეზების ანალიზის და მათზე რეაგირების ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად, ყველა სამიზნე მუნიციპალიტეტში შეიქმნა რვა ინტერსექტორული 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 მოწყვლადი ჯგუფების (შშმ პირები, მარტოხელა ქალები, ძალადობის მსხვერპლი ქალები, დევნილები, მრავალშვილიანი ოჯახები და ა.შ.) წარმომადგენლები (10-12 ადამიანი). მისი საქმიანობა და ფუნქციები განისაზღვრა შესაბამისი დებულებით, რომელიც დამტკიცდა მუნიციპალიტეტების მიერ. აღსანიშნავია, რომ პროექტის მიმდინარეობისას, ადგილობრივ დონეზე ელექტრონული მართვის სისტემების გასაუმჯობესებლად, სამუშაო ჯგუფებმა შეიმუშავეს ადგილობრივი სამოქმედო გეგმები, რომლებიც ამ ეტაპზე განხილული, მიღებული

და დამტკიცებულია ყველა სამიზნე მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ. პრობლემების გადაწყვეტის მიზნით, მომზადდა დეტალური ადვოკატირების სტრატეგიები. სამუშაო ჯგუფების აქტიური ადვოკატირების კამპანიას და ძალისხმევას რეაგირება მოჰყვა და გადაწყდა პროექტის ფარგლებში ჩატარებული მონიტორინგების პროცესში გამოვლენილი არაერთი ხარვეზი და პრობლემა.

2. მონიტორინგის მიზანი და მეთოდოლოგია

წინამდებარე, რიგით **მეოთხე მონიტორინგის მიზანია,** პირველი და ყველა მომდევნო მინიტორინგის საფუძველზე გამოვლენილი ხარვეზების აღმოსაფხვრელად შემუშავებული რეკომენდაციების შესრულების პროგრესის შეფასება; ადგილობრივ თვითმმართველობაში ელექტრონული მომსახურების გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის და ინკლუზიურობის ჭრილში არსებული გამოწვევების იდენტიფიცირება და მათი გამოსწორების მიზნით, შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება.

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

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

ადგილობრივ თვითმმართველობებში საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) მიმდინარეობის შეფასება ხორციელდება მუნიციპალიტეტების ოფიციალური ვებგვერდების მონიტორიგის, 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 საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელებაში, მუნიციპალიტეტებში სახეზეა თვალსაჩინო პროგრესი. **სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ფორუმის მიერ წარმოებულმა მონიტორინგმა** ადგილობრივი პოლიტიკური პროცესები გახადა შესამჩნევად გამჭვირვალე და ეფექტური, გაზარდა მოქალაქეთა მონაწილეობის ხარისხი.

3. მონიტორინგის მიგნებები - 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, 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 შეხვედების 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.

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

ვაკანსიის გამოცხადების საჯაროობა და ვადები

მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ ვაკანსიის გამოცხადების საჯაროობა და ვადები ძირითადად დაცულია ყველა მუნიციპალიტეტში: ბაღდათში, თერჯოლაში, ვანში, ხონში, ცაგერში, ამბროლაურში, ლანჩხუთსა და ოზურგეთში.

მონიტორინგიდან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე იკვეთება, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტში, გამჭვირვალობის კუთხით, ძირითადი სტანდარტები დაცულია. **დაცუ-**

ლია კანონმდებლობით განსაზღვრული ყველა ვადა: განთავსების, გადარჩევის, გასაჩივრების, გასაუბრების ეტაპის, კომისიის მიერ კანდიდატის წარდგენის და დანიშვნის. ვაკანსიის გამოცხადებიდან 3 თვის განმავლობაში სრულდება ყველა პროცედურა.

ხონის მუნიციპალიტეტში ამოქმედებულია ვებგვერდი, **მუნიციპალიტეტს აქვს ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნების წესი,** მაგრამ ამ ეტაპზე ვებგვერდსა და ფეისბუქ გვერდებზე ვაკანსიების შესახებ საჯარო ინფორმაცია არ არის განთავსებული, რადგან მიმდინარე პერიოდში ვაკანტური პოზიციები არ აქვთ.

მონიტორინგის მიხედვით, თერჯოლის მუნიციპალიტეტში დანერგილია ვაკანსიების შესახებ ონლაინ განცხადებების განთავსების კანონმდებლობით განსაზღვრული პრაქტიკა. ვაკანსიების არსებობის შემთხვევაში ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა და ღიაობა დაცულია. ბოლო ოთხი თვის მანძილზე საკრებულოში ახალი ვაკანსია არ გამოცხადებულა. რაც შეეხება მერიას, გამოცხადებული იყო ვაკანსია ტურიზმის განყოფილების ხელმძღვანელის პოზიციაზე.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში ჩატარებულმა მონიტორინგმა გამოავლინა, რომ 17 ივნისიდან ვებგვერდის - http://terjola.gov.ge/, ფუნქციონირება ოფიციალურად შეჩერებულია. შეიქმნა ახალი ვებგვერდი - https://terjolanews.ge/, ფონდი „სოხუმის“ დაფინანსებით და მერიის თანამონაწილეობით. მოწოდებული ინფორმაციით, მიმდინარეობს მუშაობა ვებგვერდის სატესტო რეჟიმით ჩართვაზე და მოხდება ყველა საჯარო ინფორმაციის ეტაპობრივად ატვირთვა.

როგორც ვანის, ასევე ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში, წინა მონიტორინგის რეკომენდაციებისა და „სამუშაო ჯგუფის“ აქტიური ჩართულობის შედეგად, მნიშვნელოვნად მოწესრიგდა საჯარო ინფორმაციის გამოქვეყნება. ამბროლაურში აღმოფხვრილია ხარვეზები, დატანილია ვაკანსიების ველი, კვლავ აქტიურად მუშაობს ფეისბუქ გვერდი, სადაც უწყვეტ რეჟიმში ხდება ყველა მიმდინარე სიახლის გავრცელება. ორივე მუნიციპლიტეტში, ვაკანსიის ვადებთან დაკავშირებით, ყველა წესი დაცულია. მეტი თვალსაჩინოებისა და საჯაროობის მიზნით, განცხადებები იტვირთება მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე.

მეოთხე მონიტორინგით ირკვევა, რომ ცაგერის მუნიციპალიტეტში ვაკანსიების შესახებ ონლაინ განაცხადების ხელმისაწვდომობა უზრუნველყოფილია. დგინდება, რომ წლის განმავლობაში მხოლოდ 2 ვაკანსია იყო გამოცხადებული. მუნიციპალიტეტი ამ მიმართულებით ხელმძღვანელობს დოკუმენტით -„დადგენილება კონკურსის წესის შესახებ.“

მონიტორინგის მასალების მიხედვით, როგორც ლანჩხუთის, ასევე, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტებში, **ვაკანსიები ქვეყნდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ ვადებში და მათ შესახებ, ინფორმაციის ელექტრონულად მიღებაც** შესაძლებელია, თუმცა ლანჩხუთში ვაკანსიები 2020 წლის შემდეგ არ გამოცხადებულა.

ადგილობრივი ხელისუფლების თანამდებობის პირთა ბიოგრაფიების და საკონტაქტო ინფორმაციის საჯაროობა

ბოლო მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ პირველი მონიტონგის საფუძველზე მომზადებული რეკომენდაციებისა და სამუშაო ჯგუფების აქტიური მუშაობის შედე-

გად, მნიშვნელოვნად მოწესრიგდა **ბაღდათის, ვანისა და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტების ვებგვერდებზე ინფორმაციის განთავსება და მოძიება.** ყველგან განთავსებულია ***ორგანიზაციული სტრუქტურა და იძებნება საკონტაქტო ინფორმაცია ყველა თანამდებობის პირის შესახებ.*** მოქალაქეს მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლებთან დაკავშირება შეუძლია, როგორც ელფოსტის, ასევე ტელეფონის საშუალებით. ეს ხარვეზები აღმოფხვრილ იქნა პირველი მონიტორინგის ჩატარების შემდეგ შემუშავებულ რეკომენდაციებზე დაყრდნობით. **აღნიშნული ტენდენცია სრულად არის შენარჩუნებული და დამატებითი ინფორმაციის შევსების საჭიროება არ იკვეთება.**

ხონში მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, ***რომ მერიის თანამდებობის პირების და სამსახურების ხელმძღვანელების შესახებ ინფორმაცია*** ვებგვერდზე დეტალურად არის განთავსებული. რაც შეეხება საკრებულოს, აქ ინფორმაცია სრულყოფილად არ არის წარმოდგენილი.

თერჯოლაში, პასუხისმგებელი პირების ინფორმაციით, მიმდინარეობს ახალი ვებგვერდის ამუშავება და ახლო მომავალში სრულად აიტვირთება ყველა საჭირო დოკუმენტაცია.

ცაგერის, ლანჩხუთისა და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტების ვებგვერდებზე მოკვლეული ინფორმაციის საფუძველზე დგინდება, რომ **ორგანიზაციული სტრუქტურის, თანამდებობის პირების, მათი ბიოგრაფიების, უფლება-მოვალეობის და საკონტაქტო ინფორმაციის (სატელეფონო ნომრები, ელფოსტა) მითითების კუთხით,** მდგომარეობა კვლავაც დამაკმაყოფილებელია.

შეუფერხებლად მუშაობს ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ძალისხმევით დანერგილი ინოვაციური პორტალი - www.lcman.ge, რომელზე გადასვლა შესაძლებელია მუნიციპალიტეტის ოფიციალური ვებგვერდიდანაც - www.lanchkhuti.gov.ge.

აღსანიშნავია, რომ აპლიკაცია გაფართოვდა და მისი საშუალებით, გარდა საკრებულოს წევრებისა, უკვე მერთან, მერის მოადგილესთან, სამსახურების, განყოფილებების უფროსებთან და მერის წარმომადგენლებთან დაკავშირება და მათგან პასუხის მიღებაც შესაძლებელია. პლატფორმა უჩვენებს: რამდენი წერილი შემოვიდა, ვინ მიიღო აღნიშნული წერილები, რამდენი კორესპონდენციაა წაუკითხავი და ვის მიერ.

მოქალაქეების მიღების/ღია კონსულტაციების დღეები

მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდა, რომ პირველი მონიტორინგის შემდეგ, **ბაღდათის, ხონისა და ვანის მუნიციპელიტეტებში საკრებულოს და მერიის სხდომების თარიღების, დღის წესრიგების, ოქმებისა და სხვადასხვა ნორმატიული აქტების** ხელმისაწვდომობა **მნიშვნელოვნად** გაიზარდა. **ამ კუთხით ყველა ტიპის ხარვეზი გასწორებულია მითითებული რეკომენდაციების შესაბამისად.** ვებგვერდზე განთავსებულია და მოქალაქეებისთვის ხელმისაწვდომია ყველა სახის ინფორმაცია. არსებული პროგრესის შესანარჩუნებლად, სამუშაო ჯგუფები აქტიურად თანამშრომლობენ ყველა მუნიციპალიტეტის თვითმმართველობასთან.

მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ მოქალაქეების მიღების/ღია კონსულტა-

ციების საათების შესახებ საკრებულოს არ აქვს გამოქვეყნებული ინფორმაცია ხონის მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე, თუმცა, როგორც საკრებულოს აპარატში აცხადებენ, მომზადებულია შესაბამისი ბრძანების პროექტი.

ვანის მუნიციპალიტეტში ყველა თანამდებობის პირს განსაზღვრული აქვს მიღების/კოსულტაციების დღეები და საათები, რაც „სამუშაო ჯგუფის" აქტიურობის შედეგია.

სამწუხაროდ, ამბროლაურში მეოთხე მონიტორინგის დროსაც სიტუაცია უცვლელია, მოქალაქების მიღების დრო არ არის განთავსებული ვებგვერდზე.

ცაგერის მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა მიღების და კონსულტაციების პირობები ჯერ კიდევ შეზღუდულია, კოვიდ სიტუაციებიდან გამომდინარე. ვებგვერდზე მოქალაქეთა მიღების საათები არ არის განთავსებული, თუმცა წინა მონიტორინგის დროს, „სამუშაო ჯგუფის" მუშაობის შედეგად, საკრებულოს თავმჯდომარესთან, მოადგილეებთან და საკრებულოს აპარატის უფროსთან მიღებისა და კონსულტაციების დღეები განისაზღვრა: ყოველდღიურად - 10 საათიდან 14 საათამდე. აღნიშნული გამოკრულია კაბინეტების შესასვლელებთან, რაც შეეხება დეპუტატებს, შეხვედრები დაგეგმილი და ორგანიზებული აქვთ თავიანთ თემებში.

ლანჩხუთისა და ოზურგეთის მუნიციპელიტეტებში ყველა საკითხი მოგვარებულია. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულო ყოველწლიურად ამტკიცებს საკრებულოს წევრების მიერ **მოქალაქეთა მიღების და შეხვედრის გრაფიკს**, რომელიც გამოქვეყნებულია მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე - http://ozurgeti.mun.gov.ge/?p=3035. პანდემიურ ვითარებიდან გამომდინარე, მიმდინარეობს დისტანციური კომუნიკაციაც, მაგალითად, საკრებულოს წევრის ანგარიშის პირდაპირი ტრანსლაცია, რომელიც ამომრჩეველთან დაკავშირების საშუალებას იძლევა. ჩანაწერები განთავსებულია ფუნქციონალ - „პრესცენტრის" ვიდეო-არქივში.

საჯარო დოკუმენტების გამოქვეყნება

პროექტის დასაწყისში გამოიკვეთა, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტში შუალედური ანგარიშების ატვირთვის პრაქტიკა საერთოდ არ არსებობდა, რასაც მოჰყვა შესაბამისი რეკომენდაციები. სამუშაო ჯგუფის წევრთა აქტიური თანამშრომლობით აღნიშნული ხარვეზი თანდათან გასწორდა. ანალოგიურად მოხდა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტშიც. ორივე მუნიციპალიტეტში პროგრესი შენარჩუნებულია: **ვებგვერდზე სისტემატიურად ქვეყნდება ფინანსური ანგარიშები, დამტკიცებული ბიუჯეტი, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში, შესყიდვების გეგმა და ანგარიშები**. ბიუჯეტის შესახებ სრული ინფორმაცია წარმოდგენილია ადგილობრივ ბეჭდურ მედიაში -„ჩვენი გაზეთი", რაც გარკვეული კატეგორის მოქალაქეებისთვის ინფორმაციის წყაროს წარმოადგენს. ასევე განთავსებულია ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის და წლიური ანგარიშები.

სამწუხაროდ, ხარვეზები აქვს, როგორც ხონის, ასევე თერჯოლის მუნიციპალიტეტების ვებგვერდებს, ჯერ კიდევ არ არის ატვირთული **ფინანსური ანგარიშები, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში, შესყიდვის გეგმა.** ინტერვიუს დროს მერიისა და საკრებულოს ადმინისტრაციული სამსახურების უფ-

როსებმა განმარტეს, რომ პროცესი დაწყებულია და ახალ საიტზე ყველა ინფორმაცია ეტაპობრივად განთავსდება.

ადგილობრივ მიმდინარე პროცესებზე ინფორმაციის ძირითადი წყაროა გაზეთი „თერჯოლა“, რომელიც მოქალაქეებს მუდმივად აწვდის ინფორმაციას არსებულ მდგომარეობაზე, როგორც ბეჭდვითი, ისე ელექტრონული პლატფორმის საშუალებით. პარალელურად, საზოგადოება ინფორმაციას იღებს საკრებულოს ფეისბუქ გვერდიდან და საინფორმაციო დაფების საშუალებით. ასევე, თემებში და სოფლებში 10-დან 16 სთ-მდე, მერის წარმომადგენლებთან მუდმივი კონტაქტია უზრუნველყოფილი.

ანალოგიურად ახლდება ვანის მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი, „სამუშაო ჯგუფის“ აქტიური ჩართულობით **2021 წლის ბიუჯეტში ჩაიდო თანხა ვებგვერდის განახლებისთვის, რაც ამ ხარვეზს სრულად შეავსებს და სრულყოფილად განთავსდება ყველა ტიპის ანგარიში.** უკვე მოხდა გვერდის მოდერნიზაცია და ამჟამად მიმდინარეობს შესყიდვების გეგმების და შესყიდვების ანგარიშების ატვირთვა. „სამუშაო ჯგუფის“ აქტიური ჩართულობით მოხდა ყველა საჯარო ინფორმაციის მიწოდება ვებგვერდზე გამოსაქვეყნებლად და უახლოეს დღეებში აიტვირთება.

ამ კუთხით, ლანჩხუთისა და ოზურგეთის მუნიციპალიტეტებში შენარჩუნებულია პოზიტიური დინამიკა, ყველა საჯარო ინფორმაცია ქვეყნდება კანონით გათვალისწინებული ნორმებისა და ვადების დაცვით. უნდა აღინიშნოს, რომ ოზურგეთში „ვიზუალური ბიუჯეტი“, რომელიც გამჭვირვალობის ერთ-ერთი ინსტრუმენტია, მესამე მონიტორინგის პერიოდში, საიტზე ჯერ კიდევ ხარვეზით მუშაობდა, მაგრამ მოცემულ ეტაპზე მიმდინარეობს მონაცემების დაზუსტება, ბაზაში განთავსებულია საცდელი ინფორმაციები და ფუნქცია გამართულია.

თვითმმართველობის ანტიკორუფციული ზომები

გამჭვირვალობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია **ანტიკორუფციული გეგმები და ანტიკორუფციული დებულება, ეთიკის კოდექსი,** რაც ბაღდათის, ვანისა და ცაგერის მუნიციპალიტეტებს არ გააჩნდათ პირველი მონიტორინგის ჩატარების დროს.

დღეს **სამივე მუნიციპალიტეტში არის პოზიტიური შედეგი,** კერძოდ, „სამუშაო ჯგუფების“ აქტიური მუშაობის შედეგად მუნიციპალიტეტებმა შეიმუშავეს და დაამტკიცეს ეთიკის კოდექსი და გამოაქვეყნეს ვებგვერდებზე.

ცაგერის მერია აქტიურად თანამშრომლობს ორგანიზაციასთან და უმოკლეს ხანში მომზადდება ანტიკორუფციული გეგმა.

მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ხონის მუნიციპალიტეტს არ აქვს მიღებული საკუთარი ანტიკორუფციული ზომები, გეგმები და დებულება; არ გააჩნია საკუთარი ფინანსური რეგულაციები; არ არსებობს ეთიკური ქცევის დებულება. მუნიციპალიტეტში ხელმძღვანელობენ ქვეყანაში არსებული ანტიკორუფციული ზომებითა და კანონმდებლობით და ზოგადი ფინანსური რეგულაციებით, 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 ინ-

ფორმაციის მიხედვით, საკითხის ინიცირება და პოლიტიკური მხარდაჭერა მიმდინარე წელს უნდა განხორციელდეს.

თერჯოლის **მუნიციპალიტეტში ნელი ტემპით, თუმცა მიდის მუშაობა ანტიკორუფციული ზომების და რეგულაციების დამკვირების კუთხით. აღნიშნული საკითხი აქტიური განხილვის საგანი გახდა და სამუშაო ჯგუფის ინიცირებით შემუშავდა საჯარო მმართველობის რეფორმის სამოქმედო გეგმის განხორციელების ხელშეწყობისათვის ელექტრონული სერვისების განვითარების 2020-2021 წლების სამოქმედო გეგმა.** რაც შეეხება დებულებას ეთიკური ქცევის შესახებ, მუნიციპალიტეტში აღნიშნული დოკუმენტი მიღებულია და თვალსაჩინოდ არის განთავსებული საინფორმაციო დაფებზე.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში პირველი მონიტორინგის რეკომენდაციის შესაბამისად **შეიქმნა ანტიკორუციული საბჭო, მომზადდა ანტიკორუფციული გეგმა, რომელიც უკვე განსახილველადაა გადაცემული საკრებულოსათვის. დამტკიცების შემდეგ დაიწყება მისი განხორციელება.** ასევე, სამუშაო ჯგუფის წევრების მიერ შემუშავდა ეთიკის დოკუმენტის სამუშაო ვერსია, რომელიც გადაცემულია მუნიციპალიტეტისთვის, მიმდინარეობს კონსულტაციები, განხილვები და მალე საკრებულოს მიერ მოხდება მისი დაამტკიცება, რაც მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯი იქნება ამბროლაურის მუნიციპალიტეტისათვის გამჭვირვალობის ხარისხის გაუმჯობესების კუთხით.

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში, წინა მონიტორინგების მასალებით, არ არსებობდა **ანტიკორუფციული დოკუმენტები**. ამ კუთხით სახეზეა პროგრესი - **შემუშავებულია მერიის ანტიკორუფციული დებულება, რომლის დამტკიცება უნდა მოხდეს უახლოეს მომავალში.**

ოზურგეთი ერთ-ერთი პირველი მუნიციპალიტეტია, რომელმაც მიიღო ანტიკორუფციული დოკუმენტი: „ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის კეთილსინდისიერებისა და გამჭვირვალობის სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა“. საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით შემუშავებულია სტრატეგიის მონიტორინგის ჩარჩო და შეფასების მეთოდოლოგია. ანტიკორუფციული საბჭოს წევრების სამუშაო შეხვედრის ტრანსლირება ხდება ონლაინ-ფორმატში და მოქალაქეებს აქვთ საშუალება, თვალი ადევნონ მათ საქმიანობას. ამ კუთხით პროგრესი თვალსაჩინოა.

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 ფირმა), ტარდება თუ არა ადგილობრივი მოხელეების კვალიფიკაციის ამაღლების ღონისძიებები, ტარდება თუ არა ადგილობრივ საჯარო მოხელეთა საჭიროებათა კვლევა და აქვს თუ არა მუნიციპალიტეტს ამ კვლევის საფუძველზე შემუშავებული და დამტკიცებული პროფესიული განვითარების გეგმები.

მოქალაქეთა მხრიდან წარდგენილ საჩივრებზე და წერილებზე რეაგირების ხარისხი

მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ ყველა მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა წერილებზე რეაგირების ვადები დაცულია.

ბაღდათის, ვანისა და ხონის მუნიციპალიტეტებში **იწარმოება მოქალაქეებისაგან შემოსული წერილებისა და საჩივრების სტატისტიკა და ყოველწლიურად ანგარიშის სახით წარედგინება საკრებულოს.** ასევე, ხდება პასუხგაუცემელი და ვადაგადაცილებული კორეპონდენციის გაანალიზება. ეს პრაქტიკა **მეორე მონიტორინგის** შემდეგ მიწოდებული რეკომენდაციების შედეგად დაინერგა. ამჟამად იკვეთება სიახლე - მუნციპალიტეტების ვებგვერდებს დაემატათ შესაბამისი ველი, სადაც დაფიქსირებულია საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნის და გაცემის სტატისტიკა. ხონის მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ჩაშენდა პეტიციის ფანჯარა, სადაც უკვე ფიქსირდება 21 დასრულებული და 2 მიმდინარე პეტიცია. ვანის **მუნიციპალიტეტში 2021 წელში „e Dokument"-ით შემოსულია 310 წერილი, ხოლო MMS პროგრამით - 894 წერილი.** ეს წინა მაჩვენებელთან შედარებით საკმაოდ გაზრდილია და მიუთითებს მოქალაქეთა აქტიურობის ზრდაზეც.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მიერ **მოქალაქეების წერილებსა და საჩივრებზე რეაგირების, უკუკავშირის პრაქტიკის** შესწავლამ აჩვენა, რომ მოქალაქის განცხადებაზე, საჩივარზე, წერილზე რეაგირება ხდება კანონით განსაზღვრულ ვადებში. მიუხედავად ამისა, შემოსული წერილების გაანალიზება და ანგარიშების მომზადება არ ხდება. ასევე, მოქალაქეთა წერილებისა და საჩივრების სტატისტიკა არ წარმოებს.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში პროექტის - **„ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის და საკრებულოს ანგარიშვალდებულებისა და გამჭვირვალობის ხარისხის ზრდის ხელშეწყობა თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენებით",** შედეგად მოსახლეობას შესაძლებლობა გაუჩნდა ნებისმიერ დროს, მარტივად და სწრაფად მიიღოს საჯარო ინფორმაცია, ასევე ონლაინ ჩაეწეროს ღონისძიებებზე, შეკითხვა დაუსვას ადგილობრივ ხელისუფლებას და დროულად მიიღოს მათგან პასუხი.

ცაგერის მერიის მოქალაქეთა საზოგადოებრივი ცენტრის მონაცემების მიხედვით საკრებულოში 95 წერილია შემოსული, რომელთაც პასუხი 10 დღის ვადაში გაეცათ, ხოლო მერიაში შესულია 47 წერილი. სამწუხაროდ, აღნიშნულის ელექტრონული აღრიცხვა არ ხორციელდება.

ლანჩხუთში გრძელდება ბოლო მონიტორინგით გამოვლენილი პოზიტიური პრაქტიკა - **მოქალაქეების წერილებსა და საჩივრებზე პასუხის დროული გაცემა. მონაცემთა აღრიცხვიანობის კუთხით,** საკრებულოში მოქალაქეთა წერილების/საჩივრების სტატისტიკა ავტომატურად ხორციელდება, საკრებულოს www.lcman.ge-პროგრამის მეშვეობით.

ოზურგეთი მონიტორინგის მასალებით ცხადი ხდება, რომ გრძელდება მოქალაქეებთან ონლაინ-კომუნიკაციის არსებული პრაქტიკა. სხდომების, ანგარიშების წარდგენის პირდაპირი ტრანსლაცია იძლევა ინტერაქტიური კომუნიკაციის საშუალებას.

აღსანიშნავია, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში საჩივრის აღრიცხვის წარმოება არ ხდება. მიღებული ინფორმაციით, მომართვიანობის შემთხვევაში იგეგმება რეესტრის შექმნა. ამ კუთხით არსებული მდგომარეობა არ შეცვლილა.

მუნიციპალიტეტში გაწეული მომსახურების მონიტორინგი და შეფასების მექანიზმები

მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ ყველა მუნიციპალიტეტში (ბაღდათის, ხონის, თერჯოლის, ვანის, ცაგერის, ამბროლაურის, ლანჩხუთისა და ოზურგეთის) **არსებობს მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის პრაქტიკა,** რაც ხორციელდება მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ, შესაბამისი ფორმით დაგეგმილ ვადებში. გარდა ამისა, საკრებულოს სხდომებზე ისმინება და ანალიზდება თითოეული სამსახურის მიერ გაწეული მუშაობა, თუმცა დამატებითი მონიტორინგის სისტემის არარსებობა ყველგან ხარვეზად რჩება. მიუხედვად იმისა, რომ ჯერ კიდევ მეორე მონიტორინგის შემდეგ მუნიციპალიტეტებს მიეცათ შესაბამისი რეკომენდაციები ამ კუთხით ცვლილებების გატარებისთვის, **ამ ეტაპზე, გარდა გარკვეული გამონაკლისებისა, მნიშვნელოვანი ცვლილებები არ განხორციელებულა.**

აღსანიშნავია, რომ მუნიციპალიტეტებში **არ არსებობს მუნიციპალური მომსახურების, მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების პრაქტიკა,** არ არის შემუშავებული შეფასებისთვის საჭირო ფორმები, თუმცა უკვე მიდის მუშაობა იმაზე, რომ მუნიციპალიტეტების ვებგვერდის განახლების შემდეგ ჩატარდეს ონლაინ გამოკითხვები მუნიციპალური მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების მიზნით.

ზემოთ აღნიშნული მიმართულებით, **ბაღდათის მუნიციპალიტეტში** შეიქმნა სოციალური სამსახურის მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების კვლევის ფორმა, რომლის შევსებაც შეუძლიათ მოქალაქეებს. სასურველია, მსგავსი პრაქტიკა დაინერგოს მუნიციპალიტეტის სხვა სამსახურებშიც.

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

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში არსებობს მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა, განსაზღვრულია მონიტორინგის ვადები და შესაბამისი ფორმები.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში ჩატარებული მონიტორინგებით ცხადი გახდა, რომ მოქალაქეთა მიერ სერვისების შეფასებისა და მათი საჭიროებების გამოვლენის შემდეგ, ადგილობრივ ბიუჯეტში გაჩნდა მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებებზე მორგებული ახალი პროგრამები.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში მონიტორინგის ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუს საფუძველზე დასტურდება, რომ თანამშრომლების შუალედური შეფასება ხორციელდება ივნისში, საბოლოო კი - წლის ბოლოს. რაც შეეხება სამსახურების უფროსებს, მათი საქმიანობის შეფასებებს აკეთებს მერი, რაც ხორციელდება საკრებულო განკარგულების საფუძველზე საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ შემუშავებული ფორმების საშუალებათ.

მონიტორინგის მოცემულ ეტაპზე ირკვევა, რომ „ლანჩხუთის საინფორმაციო ცენ-

ტრმა“ შეიმუშავა და განახორციელა მოსახლეობის მუნიციპალური სერვისებით კმაყოფილების ხარისხის კვლევა. შედეგები მიეწოდა მერიას. ასევე, „საქართველოს სასოფლო დარბაზი“ მერიის დაკვეთით აწარმოებს სოციალური პროგრამებით მოსახლეობის კმაყოფილების ხარისხის კვლევას. **აღსანიშნავია, რომ მოცემული პრაქტიკა დაინერგა წინა მონიტორინგის რეკომენდაციის გათვალისწინების შედეგად.**

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში დანერგილია **მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასება.** მოცემული აქტივობის განხორციელება დაიწყო სამოქმედო გეგმის - „ღია მმართველობა პარტნიორობა“, ფარგლებში.

თვითმმართველობებში საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარება და კომპეტენციის ამაღლება

მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდა, რომ **საჯარო მოხელეთა პროფესიულ განვითარებას ხელი შეუწყო** სახელფასო ფონდის 1%-ის სწავლებაში ჩადების ვალდებულებამ და მკვეთრად გაზარდა თვითმმართველობის წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა.

თითქმის ყველა მუნიციპალიტეტში დამტკიცებულია მოხელეთა პროფესიული განვითარების გეგმები. ამ გეგმებში მოცემულია თუ რა მიმართულებით უნდა განვითარდეს თითოეული მოხელე, განსაზღვრულია მათთვის სასურველი თემები, პროფესიული სწავლების მეთოდები, საჭირო რესურსები, ვადები და მოსალოდნელი შედეგები.

საჯარო მოხელეთა კვალიფიკაციის ხარისხის გასაუმჯობესებლად მუნიციპალიტეტები აქტიურად იყენებენ სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციების რესურსს, მათ მიერ შემოთავაზებული ტრენინგების სახით. **ასევე, პირველი მონიტორინგის რეკომენდაციის შედეგად მუნიციპალიტეტებში ინერგება ინფორმაციის გაცვლის პრაქტიკა, როგორც სხვადახვა განყოფილებასა და დეპარტამენტს შორის,** ასევე რეგიონში სხვადასხვა მუნიციპალიტეტებს შორის. აღნიშნული, ძირითადად, ხდება ერთობლივი შეხვედრების ორგანიზების გზით. **ხსენებული პროექტის ფარგლებში დაინერგა სხვადასხვა რეგიონის მუნიციპალიტეტებს შორის გამოცდილების გაზიარების პრაქტიკა.**

ბაღდათში, მიმდინარე ეტაპზე, მოხდა პროფესიული განვითარების პროგრამით გათვალისწინებული სავალდებულო საბაზისო სწავლების შესყიდვა მუნიციპალიტეტის 7 მოხელისათვის. დამატებით სამი მოხელე იწყებს სავალდებულო მენეჯერული პროგრამის შესწავლას. წინა მონიტორინგის შემდეგ მუნიციპალიტეტში ჩატარდა 23 ტრენინგი, როგორც მერიის, ასევე საკრებულოს თანამშრომლებისთვის, განხორციელდა მოხელეთა საერთო რაოდენობის 17%-ის გადამზადება. ახლახან მუნიციპალიტეტმა დანერგა სწავლების ახალი პრაქტიკა - „მენტორინგი“: დაწესებულებაში შემოსულ ახალ კადრს მენტორობას გარკვეული პერიოდი უწევს გამოცდილი კადრი, რომელიც პასუხისმგებელია ახალი თანამშრომლისთვის საბაზისო ინფორმაციის მიწოდებაზე.

მონიტორინგის პერიოდში ხონის მუნიციპალიტეტში მერიისა და საკრებულოს ხელმძღვანელი პირებისა და თანამშრომლებისთვის ჩატარდა 15-მდე ტრენინგი, უმრავლესობა - ონლაინ რეჟიმში. 2021 წლის იანვრიდან დღემდე, **ტრენინგებში მონაწილეობა მიიღო მერიისა და საკრებულოს** 20-მდე თანამშრომელმა - 28%-მა. მონიტო-

რინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ პანდემიის პირობებში ტრენინგების მონაწილეთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად შემცირდა.

თერჯოლის მერიაში არსებობს საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მიწოდებული თანამშრომელთა შეფასების მეთოდოლოგია, რომელიც საშუალებას იძლევა, გამოიკვეთოს თანამშრომელთა კვალიფიკაცია და არსებული გამოწვევები.

ვანის მუნიციპალიტეტის თანამშრომელთა განვითარების გეგმა არსებობს, თუმცა პანდემიის გამო მუნიციპალიტეტის 2021 წლის ბიუჯეტში ტრენინგების თანხა არ იქნა გათვალისწინებული. რაც შეეხება **პროფესიულ ტრენინგებს, თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის,** არასამთავრობო ორგანიზაციების ორგანიზებით, 2021 წლის დასაწყისიდან დღემდე, ონლაინ ტრენინგები გაიარა მერიის 11-მა საჯარო მოხელემ და საკრებულოს 5-მა საჯარო მოხელემ. ტრენინგებში მონაწილე ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების პროცენტული მაჩვენებელი ამ პერიოდამდე შეადგენდა 30%-ს. **მაჩვენებელი მზარდია, რაც პოზიტიურ დინამიკაზე მიანიშნებს.**

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში პანდემიით გამოწვეული მდგომარეობის გამო, ტრენინგების ჩატარებისა და დამსწრეთა რაოდენობა წინა მონიტორინგთან შედარებით შემცირდა. ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით, აღნიშნული პროექტის ფარგლებში ჩატარდა დებატები, თემაზე - **„ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში მიღწეული შედეგები, წარმატებული მაგალითების გაზიარება სხვა მუნიციპალიტეტებთან“.** აღნიშნულ დებატებში ამბროლაურის მუნიციპლიტეტის წარმომადგენლებს მიეცათ შესაძლებლობა გაცნობოდნენ ხონის მუნიციპალიტეტის პრაქტიკას პეტიციის შემუშავებასთან დაკავშირებით და ცაგერის მუნიციპალიტეტის მაგალითს ეთიკის კოდექსის მიღების შესახებ.

ცაგერის მუნიციპალიტეტში, გასული 4 თვის განმავლობაში სულ ჩატარებულია 10 ტრენინგი. საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით, ცაგერის მუნიციპალიტეტი მონაწილეობდა შეხვედრაში, სადაც მოხდა თბილისის საკრებულოს საქმიანობის წარმატებული პრაქტიკის გაზიარება. ცაგერის მუნიციპალიტეტის მერიისა და საკრებულოს ოფიციალური დელეგაცია და ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები იმყოფებოდნენ ესტონეთში, ადგილობრივი ხელისუფლების გამოცდილების გაზიარების მიზნით. აღნიშნული პროექტის ფარგლებში ჩატარდა დებატები თემაზე - **„ცაგერის მუნიციპალიტეტში მიღწეული შედეგები, წარმატებული მაგალითების გაზიარება სხვა მუნიციპალიტეტებთან“**. აღნიშნულ დებატებში ცაგერის მუნიციპლიტეტის წარმომადგენლებს მიეცათ შესაძლებლობა გაცნობოდნენ ხონის მუნიციპალიტეტის პრაქტიკას პეტიციის შემუშავებასთან დაკავშირებით და წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მაგალითს სამოქალაქო ბიუჯეტირების შესახებ.

ლანჩხუთის ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლებისთვის 7 ტრენინგი ჩატარდა. სამი ტრენინგი ჩაუტარდათ თანამდებობის პირებს. ტრენინგი ჩააატარა აუდიტის ინსტიტუტმა და დააფინანსა მუნიციპალიტეტმა.

ოზურგეთში, საკრებულოს წევრებისთვის, შესაბამისი ბრძანების საფუძველზე განისაზღვრა ჩასატარებელი ტრენინგები, რომელთაგანაც ჩატარდა 10 ტრენინგი, საკრე-

ბულოს აპარატის თანამშრომლებს ჩაუტარდათ 5 ტრენინგი, მთლიანობაში ჩატარებულია 30-ზე მეტი ონლაინ შეხვედრა და ტრენინგი.

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, როდესაც ყველა მოწყვლად ჯგუფს აქვს ჩართულობის თანაბარი შესაძლებლობა - ქალები, ახალგაზრდები, შშმ პირები და ნებისმიერი მოწყვლადი ჯგუფი თავისუფლად ერთვებიან მართვის პროცესში და მათ მოსაზრებებს აქვს ადგილობრივ პოლიტიკაზე რეალური გავლენა.

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

ინკლუზიურობის სტანდარტების დაცვა

მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ მუნიციპალიტეტების შენობების უმრავლესობას მოწყობილი აქვთ გარე პანდუსები, თუმცა შიდა სივრცე ადაპტირებული არ აქვთ.

ყველა მუნიციპალიტეტში, საჯარო მოხელეებს აქვთ ინფორმაცია **ინკლუზიურობასთან დაკავშირებით სახელმწიფოს მიერ დადგენილ სტანდარტების შესახებ.** მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდა, რომ ყველა მუნიციპალიტეტში მოქმედებს შესაბამისი დებულებით განსაზღვრული შშმ პირთა საბჭო. საბჭო მაქსიმალურად უზრუნველყოფს მუნიციპალიტეტების წარმომადგენელთა ცოდნის ამაღლებას ინკლუზიურობის საკითხებთან დაკავშირებით.

მონიტორინგმა აჩვენა, რომ არც ერთი მუნიციპალიტეტის ვაკანსიების განცხადების ტექსტი არ შეიცავდა რაიმე სახის დისკრიმინაციულ შეზღუდვებს.

მუნიციპალიტეტებში მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირები არიან, როგორც მუნიციპალიტეტის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული საჯარო მოხელეები, ასევე, შესაბამისი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები, რომ-

ლებიც ახორციელებენ კომუნიკაციას ინტერეს-ჯგუფებთან, საკუთარი პასუხისმგებლობის ფარგლებში.

ბაღდათის მუნიციპალიტეტში პირველი მონიტორინგის შემდეგ შემუშავებული რეკომენდაციის შესაბამისად დაიწყო მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებების პერიოდული კვლევა სოციალური სამსახურის მიერ. საჭიროებათა კვლევის ანგარიშები წარედგინება მუნიციპალიტეტის საკრებულოსაც.

მონიტორინგით ვლინდება, რომ არც ერთ მუნიციპალიტეტში არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურების საჭიროება **არ იკვეთება და შესაბამისად არც ერთ მუნიციპალიტეტს არ ყავს ცაკლე შტატით აყვანილი თარჯიმანი, თუმცა აღნიშნავენ, რომ საჭიროების შემთხვევაში, თანამშრომლებს შეუძლიათ არაქართულენოვან მოქალაქეს გაუწიონ მომსახურება.**

ხონის მუნიციპალიტეტში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის გაუმჯობესების კუთხით სიახლეები ინერგება - მიიღეს შშმ პირთა პირობების გაუმჯობესების სტრატეგიული დოკუმენტი და სამოქმედო გეგმა. ასევე, მოხდა **მერიის შენობის ადაპტირება და შშმ პირებს შეუძლიათ ისარგებლონ მოქალაქეთა მისაღებით.** აღნიშნული პოზიტიური ცვლილება მიღწეულ იქნა პროექტის ფარგლებში შექმნილი სამუშაო ჯგუფის ძალისხმევით. ასევე, მუნიციპალიტეტში **გამოყოფილია ოფიციალური პირი მოწყვლად ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის.** მერიაში მოწყობილია სივრცე, მოქალაქეთა მისაღები, სადაც მოწყვლად ჯგუფებს სათანადო კომპეტენციის მქონე პირი/სპეციალისტი ესაუბრება და უწევს კონსულტაციას.

მონიტორინგით გამოვლინდა, რომ თერჯოლის მუნიციპალიტეტში მოწყვლადი ჯგუფების სიების განახლება ხდება წელიწადში ერთხელ - ნოემბერში, მომდევნო წლის ბიუჯეტის მიღების წინ. არსებული პრაქტიკით, საჭიროებების შესწავლა ხდება მომართვიანობის შემთხვევაში.

საჭიროებათა კვლევის ჩატარების პრაქტიკა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში ამ დრომდე არ არსებობს.

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში შშმ პირებისთვის ხელმისაწვდომი გახდა პირველ სართულზე განთავსებული მომსახურების ცენტრი. ლანჩხუთის **მუნიციპალიტეტში არის მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირი:** საკრებულოში - საკითხს კურირებს გენდერული საბჭოს თავმჯდომარე; მერიაში - სოციალური სამსახურის სპეციალისტი. ასევე, სიახლეა - სოციალური სამსახურის მიერ ხორციელდება მოწყვლადი ჯგუფების ბენეფიციართა სპეციფიკური საჭიროებების შესწავლა.

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტშიც სიახლეა, კერძოდ, საკრებულოს გადაწყვეტილებით, ბიუჯეტში შევიდა მუხლი, რომელიც ითვალისწინებს შენობის ოპტიმალურ ადაპტირებას შშმ პირებისთვის. აღსანიშნავია, რომ მუნიციპალიტეტს ჰყავს **მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირი, როგორც საკრებულოში, ასევე მერიაში და** მუნიციპალიტეტში ინერგება მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებების შესწავლის პრაქტიკა.

მოქალაქეთა მონაწილეობის არსებული მექანიზმების გამოყენების ხარისხი

ამ მიმართულებით ყველა მუნიციპალიტეტში პირველი მონიტორინგის შემდგომ მნიშვნელოვანი პროგრესი ვლინდება - ბაღდათის მუნიციპალიტეტში **მიმდინარეობს მუშაობა ვებგვერდის გაუმჯობესებაზე, მას ემატება სხვადასხვა ფუნქციური ფანჯარა. ხონის ვებგვერდზე ჩაშენდა** ონლაინ პეტიცია, ასევე, მერის გადაწყვეტილებით, პეტიციის 1%-იანმა ზღვარმა დაიწია 0,5% -მდე. უკვე ფიქსირდება 21 დასრულებული და 2 მიმდინარე პეტიცია. **ანალოგიური სიახლე ინერგება თერჯოლისა და ვანის მუნიციპალიტეტების ვებგვერდებზე,** ასევე სიახლეა **ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში -** ფონდი სოხუმის გრანტის ფარგლებში შეიქმნა ელექტრონული მენეჯერი, რომლის საშუალებითაც მოქალაქეები პირდაპირ უკავშირდებიან საკრებულოსა და მერიის თანამშრომლებს. **ცაგერის მუნიციპალიტეტის** ვებგვერდს დაემატა ფანჯარა - ,,შექმენი პეტიცია", ასევე არსებობს ელექტრონული მიმართვის ფორმები: განცხადების ფორმა და საჩივრის ფორმა. **ბაღდათის მუნიციპალიტეტის** ვებგვერს დაემატება ველი - „შენი იდეა ქალაქის მერს", რაც საშუალებას მისცემს მოქალაქეებს ონლაინ ფორმატში წარადგინონ იდეები, რომლებიც მათ საჭიროებებს ასახავს.

მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ ყველა მუნიციპალიტეტში - ბაღდათში, ვანში, ხონში, ცაგერში, ამბროლაურში, თერჯოლაში, ლანჩუთსა და ოზურგეთში **არსებობს მოქალაქეთა მრჩეველთა, გენდერული, შშმ პირთა და სოციალ საკითხთა მრჩეველთა საბჭოები,** რაც მუნიციპალიტეტების საქმიანობაში ინკლუზიურობის მაღალ ხარისხს განაპირობებს. ბოლო მონიტორინგით გამოიკვეთა, რომ აღნიშნულ საბჭოებს დაემატათ **ახალგაზრდულ მრჩეველთა საბჭოებიც.**

ხონი მუნიციპალიტეტში მოხდა შშმ პირთა საბჭოს დებულების განახლება და მიმდინარეობს საბჭოს პირთა შერჩევის პროცესი. აქტიურ საქმიანობას ეწევა პროექტის ფარგლებში შექმნილი სამუშაო ჯგუფიც. რაც შეეხება სოციალურ ბიუჯეტს, ის საკმაოდ მოცულობითია და საერთო ბიუჯეტის 15%-ს შეადგენს.

წინა მონიტორინგის შემდეგ განახლდა **თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მერის სათათბირო ორგანოს - სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭოს საქმიანობაც,** დამტკიცდა მისი ახალი დებულება. ასევე, მერიაში ფუნქციონირებს რამდენიმე სამუშაო ჯგუფი: ფინანსური, ინფრასტრუქტურული და საჯარო მმართველობის რეფორმის იმპლემენტაციის ხელშემწყობი სამუშაო ჯგუფები.

2021 წლის 10 მაისს თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანებით შეიქმნა სამოქალაქო ბიუჯეტის საბჭო და განისაზღვრა მისი საქმიანობა. ასევე, დამტკიცდა შშმ პირთა საბჭოს სამოქმედო გეგმა.

ვანი მუნიციპალიტეტში ბოლო მონიტორინგის პერიოდში შეიქმნა მერიის სათათბირო ორგანო - სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭო. მუნიციპალიტეტში არსებობს „სამუშაო ჯგუფი", რომლის სამოქმედო გეგმაც დამტკიცებულია საკრებულოს მიერ და **მისი მუშაობის ფორმატი დღესდღეობით მუნიციპალიტეტის ეფექტიანი, გამჭვირვალე და ინკლუზიური მმართველობის გარანტიაა.**

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში ფუნქციონირებს მერის სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭო, გენდერული თანასწორობის საბჭო და რამდენიმე სამუშაო ჯგუფი. წინა მონიტო-

რინგთან შედარებით არის პროგრესი - **მერიაში შეიქმნა ახალგაზრდულ მრჩეველთა საბჭო.**

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში საქმიანობის აქტიურ ფაზაშია საჯარო მმართველობის რეფორმის იმპლემენტაციის ხელშეწყობის სამუშაო ჯგუფი.

მუნიციპალიტეტების თანამშრომელთა გენდერული კომპოზიცია

მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ უმრავლეს მუნიციპალიტეტებს თანამშრომელთა გენდერული გადანაწილების სტატისტიკა არ აქვთ ვებგვერდზე წარმოდგენილი. **მსგავსი სტატისტიკა ამ ეტაპზე იძებნება მხოლოდ ვანის მუნიციპალიტეტების ვებგვერდებზე,** თუმცა ამ ეტაპზე მიმდინარეობს ბაღდათის, ვანის, ცაგერის, ამბროლაურის მუნიციპალიტეტების ვებგვერდების განახლება, სადაც იგეგმება გენდერული სტატისტიკის განთავსდება.

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

მონიტორინგის პირველივე ანგარიშიდან გამოვლინდა, რომ მუნიციპალიტეტების განცხადებები ვაკანსიების შესახებ არ შეიცავენ რაიმე სახის დისკრიმინაციულ მიდგომებს.

ბაღდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში დასაქმებულთა 68% არის კაცი, ხოლო მერიაში ეს მაჩვენებელი აღწევს 60%-ს, ხოლო **ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელი, შემდეგნაირად არის გადანაწილებული:** მერიაში ქალი თანამშრომლებიდან ხელმძღვანელ პოზიციას იკავებს 31%, ხოლო საკრებულოში ხელმძღვანელ თანამდებობაზე 33.33% ქალია.

ხონის მუნიციპალიტეტში დასაქმებულთა 63% ქალია. ასევე, **წამყვან პოზიციაზე დასაქმებულთა** 52%-ია ქალი.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებულთა 32 % ქალია. ვანის თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების რაოდენობა 33%-ია. მერიაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფ ქალთა პროცენტული რაოდენობაა 18.2%, საკრებულოში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფ ქალთა პროცენტული მონაცემი კი - 11.7% .

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში დასაქმებულ ქალთა პროცენტი უდრის **40**%-ს, **წამყვან თანმდებობებზე ძირითადად დასაქმებული არიან კაცები, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ერთი კომისიის თავმჯდომარე ქალია.**

ცაგერის მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე გენდერული სტატისტიკა ხელმისაწვდომია - მაჩვენებელი პირველი ანგარიშის შემდეგ უცვლელია საკრებულოში -10%, ხოლო მერიაში - 11 %.

არ შეცვლილა ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში **დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი**, კერძოდ, მერიაში დასაქმებულთა 54%, ხოლო საკრებულოში დასაქმებულთა 78% არის ქალი. ასევე, უცვლელია ადგილობრივ **თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი ქალების** პროცენტული მაჩვენებელი: მერია - 54%, საკრებულო - 20%.

ოზურგეთში მონიტორინგის შედეგებით, ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებულ ქალთა საერთო პროცენტული მაჩვენებელი 83%-ია. მონიტორინგის შედეგად, ცხადი გახდა, რომ ადგილობრივ თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელი წინა მონიტორინგის სტატისტიკასთან შედარებით გაზრდილია 5%-ით.

მოწყვლადი ჯგუფების სპეციფიკური საჭიროებების ასახვა მუნიციპალურ ბიუჯეტში

მონიტორინგის შედეგად ვლინდება, რომ არც ერთ მუნიციპალიტეტს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მოქალაქეთა მონაწილეობის საკითხი არ აქვს ნორმატიული აქტით დარეგულირებული, თუმცა ამის მიუხედავად, ყველას აქვს სოციალური ბიუჯეტი. ასევე, ყველგან არის სამოქალაქო საზოგადოებასთან ურთიერთობაზე პასუხისმგებელი პირი.

ბაღდათის მუნიციპალიტეტს გენდერული ბიუჯეტი არ გააჩნია, თუმცა გენდერული კუთხით არის გათვალისწინებული ხარჯები, რაც ჩაშლილია სხვადასხვა ქვეპროგრამაში. მუნიციპალიტეტს არ აქვს სამოქალაქო ბიუჯეტი. ამ მხრივ ჯერ კიდევ არანაირი ცვლილება არ ფიქსირდება. სოციალური ბიუჯეტის წილი მთლიან ბიუჯეტში 2021 წელს შეადგენს 7.3%-ს.

ბაღდათის მოწყვლადი ჯგუფების გადაწყვეტილების პროცესში ჩართვასთან დაკავშირებით, დადგინდა, რომ აღნიშნული რეგულირდება მხოლოდ შშმ პირთა საბჭოს მიერ შესაბამისი აქტის საფუძველზე. ასევე, ამ საკითხს არეგულირებს მუნიციპალიტეტში შექმნილი გენდერული თანასწორობის საბჭოც, რომელიც ემსახურება შესაბამის ინტერესთა ჯგუფების გაძლიერებას. მოქალაქეთა მონაწილეობის გაზრდის მიზნით, ვებგვერდის გაუმჯობესების პროექტი მოიაზრებს საკრებულოსა და კომისიების სხდომების ონლიან ტრანსლირების ფუნქციის დამატებას, რაც ამ კუთხით საუკეთესო მექანიზმი იქნება.

ბაღდათის **მუნიციპალიტეტში სამოქალაქო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობს** მერის მრჩეველი. ამ მიმართულებით პრაქტიკა უკვე დანერგილია და თანამშრომლობის პროცესი გამართულია.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში ბიუჯეტის გენდერული პარამეტრებით შედგენის პრაქტიკა სუსტია, თუმცა **მონაწილეობითი ბიუჯეტი უკვე დანერგილია და შეადგენს 50000 ლარს, რაც საერთო ბიუჯეტის 3%-ია**. სოციალური ბიუჯეტი შეადგენს 1 მლნ 34 000 ლარს, რაც საერთო ბიუჯეტის 8,3%-ია. თერჯოლაში ინტერესთა ჯგუფებთან კომუნიკაციას უზრუნველყოფს საკრებულოს აპარატის უფროსი. რაც შეეხება მერიას, აქ აღნიშნულ საქმიანობას ითავსებენ გენდერული თანასწორობის საბჭოს წარმომადგენელი და მერიის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტი.

ვანის მუნიციპალიტეტს ჯერ არ აქვს მონაწილეობითი (სამოქალაქო) ბიუჯეტი, თუმცა მუნიციპალიტეტს აქვს სოციალური ბიუჯეტი, რომლის პროცენტული წილი საერთო ბიუჯეტის 9,2%-ია.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტი საქართველოს ადგილობრივი თვითმმართველობის

ეროვნულ ასოციაციასთან ერთად ამ ეტაპზე მუშაობს გენდერული ბიუჯეტის შემუშავებაზე. მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე არის ფანჯარა სახელწოდებით - **„დაგეგმე შენი ბიუჯეტი“, სადაც მოქალაქეებს შეუძლიათ მათი ინიციატივების გაჟღერება.**

ცაგერის მუნიციპალიტეტში პარტნიორი ორგანიზაცია პროექტის ფარგლებში ახორციელებს მონაწილეობითი და გენდერული ბიუჯეტირების საკითხებზე საინფორმაციო კამპანიას, ასევე, ამ მიმართულებით თანამშრომლობენ მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლებთან და შესაბამისი სამსახურებთან. ჩატარდა ტრენინგები, საჯარო სივრცეებში განთავსდა იდეების ყუთები, სადაც მოქალაქეებს შეუძლიათ ჩაყარონ თავიანთი იდეები.

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტს აქვს სოციალური, მონაწილეობითი და გენდერული ბიუჯეტიც. მთლიან ბიუჯეტთან მიმართებით გენდერული ბიუჯეტის წილია 0,049% (5000ლ), მონაწილეობითი ბიუჯეტირება - 0,569% (69900ლ), სოციალური პროგრამები - 5,49% (625500 ლ). პროგრესი მდგომარეობს იმაში, რომ გენდერული თანასწორობის პროგრამა ბიუჯეტში ასახულია დამოუკიდებელ პროგრამად. მონაწილეობითი ბიუჯეტირების პორტალის მოქნილი სისტემა საშუალებას იძლევა, ელექტრონულად მოხდეს იდეების წარდგენა, განხილვა და ხმის მიცემაც. იხ. https://idealanchkhuti.ge/ .

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში შესაძლებელია ელექტრონული პეტიციის წარდგენა, არსებობს პეტიციების რეესტრი. 2021 წელს შევიდა ორი პეტიცია, რომელიც რეაგირებისთვის გადაეცა მერიას. არის წერილების, საჩივრების ელექტრონულად წარდგენის შესაძლებლობა. შენარჩუნებულია სამოქალაქო ბიუჯეტირების - „იყავი თანამმართველი“, დადებითი დინამიკა, პროგრამა კვლავაც გამოირჩევა მოქალაქეთა ჩართულობით. ვებგვერდზე - https://votes.oz.gov.ge/, იძებნება ყველა წარდგენილი პროექტი, მარტივად არის ახსნილი მონაწილეობის კრიტერიუმები.

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტში სოციალური და ჯანდაცვის პროგრამების განსახორციელებლად გამოყოფილია 1,639000 ლარი და ის განაწილებულია 16 სხვადასხვა პროგრამაზე. მონიტორინგით ირკვევა, რომ მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია გენდერული ბიუჯეტი - სამოქალაქო ბიუჯეტირებისთვის გამოყოფილია 300,000 ლარი.

4. დასკვნა და რეკომენდაციები

სამოქალაქო ორგანიზაციების ფორუმის მიერ განხორციელებული მონიტორინგი შეიძლება შემდეგი სახით შეჯამდეს:

გამჭვირვალობა

ვაკანსიის გამოცხადების საჯაროობა და ვადები ყველა მუნიციპალიტეტში დაცულია და ამ პერიოდში გაუმჯობესება მოხდა ოზურგეთში. პირველი მონიტორინგის შემდეგ მნიშვნელოვანად გაუმჯობესდა ყველა მუნიციპალიტეტში საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა - ადგილობრივი ხელისუფლების თანამდებობის პირთა ბიოგრაფიები და საკონტაქტო ინფორმაცია განთავსდა ვებგვერდზე. ამ პერიოდში აღნიშვნის ღირსია ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში ახალი ონლაინ აპ-

ლიკაციის -„ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ელექტრონული მენეჯერი“, გაფართოების პროცესი და ასევე, ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში მსგავსი პრაქტიკის დანერგვა.

მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდა, რომ ბაღდათის, ხონისა და ვანის მუნიციპელიტეტებში საკრებულოს და მერიის სხდომების თარიღების, დღის წესრიგების, ოქმებისა და სხვადასხვა ნორმატიული აქტების ხელმისაწვდომობა **მნიშვნელოვნად** გაიზარდა პირველი მონიტორინგის შემდეგ. **ამ კუთხით ყველა ტიპის ხარვეზი გამოსწორებულია მითითებული რეკომენდაციების შესაბამისად.**

თვითმმართველობში ანტიკორუფციული დოკუმენტების არარსებობა განსაკუთრებულად პრობლემატური იყო, თუმცა სამუშაო ჯგუფების აქტიური მონაწილეობით ამ მიმართულების გაძლიერება განსაკუთრებულ ხაზგასმას საჭიროებს.

ეფექტიანობა

ყველა მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა მხრიდან წარდგენილ საჩივრებსა და წერილებზე რეაგირება ხდება ვადების დაცვით, ასევე, უმრავლეს მუნიციპალიტეტებში, ხორციელდება შემოსული წერილებისა და საჩივრების ანალიზი.

პროექტის დასაწყისში გამოიკვეთა, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტში შუალედური ანგარიშების ატვირთვის პრაქტიკა საერთოდ არ არსებობდა, რასაც მოყვა შესაბამისი რეკომენდაციები. სამუშაო ჯგუფის წევრთა აქტიური თანამშრომლობით აღნიშნული ხარვეზი თანდათან გამოსწორდა. ანალოგიურად მოხდა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტშიც. ორივე მუნიციპალიტეტში პროგრესი შენარჩუნებულია - **ვებგვერდზე სისტემატურად ქვეყნდება ფინანსური ანგარიშები, დამტკიცებული ბიუჯეტი, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში, შესყიდვების გეგმა და ანგარიშები**.

„სამუშაო ჯგუფის“ აქტიური ჩართულობით, **2021 წლის ბიუჯეტში ჩაიდო თანხა ვანის მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის განახლებისთვის, რაც ამ ხარვეზს შეავსებს და სრულყოფილად განთავსდება ყველა ტიპის ანგარიში.**

გამჭვირვალობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია **ანტიკორუფციული გეგმები, ანტიკორუფციული დებულება და ეთიკის კოდექსი,** რაც ბაღდათის, ვანისა და ცაგერის მუნიციპალიტეტებს არ გააჩნდათ პირველი მონიტორინგის ჩატარების დროს.

დღეს **სამივე მუნიციპალიტეტში არის პოზიტიური შედეგი,** კერძოდ, „სამუშაო ჯგუფების“ აქტიური მუშაობის შედეგად მუნიციპალიტეტებმა შეიმუშავეს და დაამტკიცეს ეთიკის კოდექსი და გამოაქვეყნეს ვებგვერდებზე.

ინკლუზიურობა

მონიტორინგის მოცემულ ეტაპზე ირკვევა, რომ „ლანჩხუთის საინფორმაციო ცენტრმა“ შეიმუშავა და განახორციელა მოსახლეობის მუნიციპალური სერვისებით კმაყოფილების ხარისხის კვლევა. შედეგები მიეწოდა მერიას. ასევე, „საქართველოს სა-

სოფლო დარბაზი“ მერიის დაკვეთით აწარმოებს სოციალური პროგრამებით მოსახლეობის კმაყოფილების ხარისხის კვლევას. **აღსანიშნავია, რომ მოცემული პრაქტიკა დაინერგა წინა მონიტორინგის რეკომენდაციის გათვალისწინების შედეგად.**

ასევე, პირველი მონიტორინგის რეკომენდაციის შედეგად მუნიციპალიტეტებში ინერგება ინფორმაციის გაცვლის პრაქტიკა, როგორც სხვადახვა განყოფილებასა და დეპარტამენტს, ასევე, რეგიონში სხვადასხვა მუნიციპალიტეტებს შორის. ეს ძირითადად ხდება ერთობლივი შეხვედრების ორგანიზების გზით. **ასევე, აღნიშნული პროექტის ფარგლებში დაინერგა სხვადასხვა რეგიონის მუნიციპალიტეტებს შორის გამოცდილების გაზიარების პრაქტიკა.**

ბაღდათის მუნიციპალიტეტში პირველი მონიტორინგის შემდეგ შემუშავებული რეკომენდაციის შესაბამისად სოციალური სამსახურის მიერ დაიწყო მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებების პერიოდული კვლევა.

ხონის მუნიციპალიტეტში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის გაუმჯობესების კუთხით სიახლეები ინერგება - მიიღეს შშმ პირთა პირობების გაუმჯობესების სტრატეგიული დოკუმენტი და სამოქმედო გეგმა. ასევე, მოხდა **მერიის შენობის ადაპტირება და შშმ პირებს შეუძლიათ ისარგებლონ მოქალაქეთა მისაღებით.**

პირველი მონიტორინგის შემდგომ მნიშვნელოვანი პროგრესი ვლინდება - ბაღდათის მუნიციპალიტეტში **მიმდინარეობს მუშაობა ვებგვერდის გაუმჯობესებაზე, კერძოდ, მას ემატება სხვადასხვა ფუნქციური ფანჯარა. ხონის მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ჩაშენდა** ონლაინ პეტიცია და მერის გადაწყვეტილებით, პეტიციის 1%-იანმა ზღვარმა დაიწია 0,5% -მდე. უკვე ფიქსირდება 21 დასრულებული და 2 მიმდინარე პეტიცია. **ანალოგიური სიახლე ინერგება თერჯოლისა და ვანის მუნიციპალიტეტების ვებგვერდებზე,** ასევე, სიახლეა **ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში -** ფონდი სოხუმის გრანტის ფარგლებში შეიქმნა ელექტრონული მენეჯერი, რომლის საშუალებითაც მოქალაქეები პირდაპირ უკავშირდებიან საკრებულოსა და მერიის თანამშრომლებს. **ცაგერის მუნიციპალიტეტის** ვებგვერდს დაემატა ფანჯარა - ,,შექმენი პეტიცია“ და არსებობს ელექტრონული მიმართვის ფორმები: განცხადების ფორმა და საჩივრის ფორმა. **ბაღდათის მუნიციპალიტეტის** ვებგვერს დაემატება ველი - „შენი იდეა ქალაქის მერს“, რაც საშუალებას მისცემს მოქალაქეებს ონლაინ ფორმატში წარადგინონ იდეები, რომლებიც მათ საჭიროებებს ასახავს.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას რომ **სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების, ფორუმის წევრი ორგანიზაციების** და **სამუშაო ჯგუფების აქტიური** ადვოკატირების კამპანიისა და ძალისხმევის შედეგად შეინიშნება მნიშვნელოვანი პროგრესი თვითმართველობებში გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის და ინკლუზიურობის თვალსაზრისით, თუმცა კვლავ რჩება გარკვეული გამოწვევები, რასაც სჭირდება პროექტის ფარგლებში მუნიციპალიტეტებში შექმნილი სამუშაო ჯგუფების მუშაობის გაგრძელება და მათი აქტივობების მხარდაჭერა.

მუნიციპალიტეტებისთვის გასათვალისწინებელი რეკომენდაციები:

გამჭვირვალობის კუთხით

- 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;
- სასურველია მოხდეს მუნიციპალიტეტში მიმდინარე პროცესების სისტემატური ანგარიშგება და შესაბამისი ანგარიშების მუნიციპალიტეტის ვებგვერდებზე განთავსება;
- საჭიროა საქმისწარმოების ერთიანი ელექტრონული სისტემის დანერგვა, რაც გააუმჯობესებს, როგორც შიდა კომუნიკაციას, ასევე, მუნიციპალიტეტის კომუნიკაციას გარე აქტორებთან;
- ვებგვერდის ფუნქციონირების სრულყოფისთვის სასურველია მეტი რესურსების მობილიზება, როგორც ფინანსური, ასევე, ადამიანური და წარმატებული პრაქტიკების გაზიარება;
- მნიშვნელოვანია ელექტრონული პეტიციის პოპულარიზაცია და მოქალაქეთა მოტივიაცია ადგილობრივი ინიციატივებისთვის;
- მიზანშეწონილია პროექტის ფარგლებში დაწყებული შიდა სტრუქტურებსა და სხვადასხვა მუნიციპალიტეტებს შორის გამოცდილების გაზიარების პრაქტიკის გაგრძელება.

ეფექტიანობის კუთხით

- სასურველია მოხდეს მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების მოქნილი სისტემის დანერგვა და კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით მუნიციპალური სერვისების გაუმჯობესება;
- სასურველია გაგრძელდეს გენდერულ ბიუჯეტირებაზე მუშაობა თითოეულ მუნიციპალიტეტში;
- მნიშვნელოვანია გაგრძელდეს მონაწილეობითი ბიჯეტირების პრაქტიკა და არსებული გამოცდილების სხვა მუნიციპალიტეტებში გაზიარება;
- რეკომენდირებულია მუნიციპალიტეტში არსებობდეს მონიტორინგის სისტემა. ასევე, მნიშვნელოვანია, მუნიციპალიტეტმა შექმნას მუნიციპალური მომსახურების შეფასების მექანიზმი, რაც გაამარტივებს მუნიციპალიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობის გაზომვის პროცესებს;
- სასურველია მოხდეს ინკლუზიურობის გაზრდა და წარმატებული პრაქტიკის გაცნობა/პოპულარიზაცია.

ინკლუზიურობის კუთხით

- სასურველია გაგრძელდეს მუნიციპალური სივრცეების შშმ პირებზე ადაპტირება;
- მნიშვნელოვანია მუნიციპალიტეტებში შექმნილი საბჭოების მუშაობის გააქტიურება და ინფორმაციის გაზიარების ხელშეწყობა, საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარების მიზნით;

ცენტრალური ხელისუფლებისთვის რეკომენდაციები:

გამჭვირვალობის კუთხით

- სასურველია დეცენტრალიზაციის სტრატეგიის განხორციელების პროცესში მუნიციპალიტეტების გამჭვირვალობის გაზრდის მიზნით, შესაბამისი სტანდარტების შემუშავება და შესაბამისი რესურსების მუნიციპალიტეტისთვის მიწოდება, როგორც მატერიალური, ასევე, საგანმანათლებლო პროგრამებით; თანამშრომლეთა ინფორმირებულობისა და უნარების გაძლიერება;
- სასურველია მუნიციპალიტეტების გამჭვირვალობის ინდექსის პოპულარიზაცია და მისი საშუალებით მუნიციპალიტეტების შეფასება და წახალისება.

ეფექტიანობის კუთხით

- სასურველია მუნიციპალური სერვისების მინიმალური სტანდარტის დაწესება და კანონმდებლობით განსაზღვრა;
- სასურველია მუნიციპალიტეტებში ადგილობრივი სტატისტიკის წარმოების დანერგვა და შესაბამისი მატერიალური და ადამიანური რესურსების გაძლიერება;
- სასურველია მუნიციპალური სერვისების მონიტორინგისა და შეფასების სისტემების დანერგვის წახალისება, შესაბამისი სასწავლო პროგრამების შემუშავება და მუნიციპალიტეტის საჯარო მოხელეების გადამზადება.

ინკლუზიურობის კუთხით

- სასურველია მუნიციპალიტეტებში ინკლუზიურობის შესახებ სასწავლო კურსების მომზადება და მათი საშუალებით მუნიციპალიტეტის საჯარო მოხელეების გადამზადება. ასევე, შესაბამისი მატერიალური და ფინანსური რესურსების გადაცემა მუნიციპალიტეტებისთვის;
- სასურველია მონაწილეობითი ბიუჯეტირების პრაქტიკის ანალიზი, მუნიციპალიტეტებს შორის გამოცდილების გაზიარების პრაქტიკის დამკვიდრება და ამ პრაქტიკის საკანონმდებლო უზრუნველყოფა;

ვანის მუნიციპალიტეტი

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

➢ შესავალი

ანგარიშში ასახულია პროექტის „გურიის, იმერეთის და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“ ფარგლებში შესრულებული მეოთხე მონიტორინგის შედეგები. წარმოდგენილია პირველიდან ბოლო მონიტორინგამდე ელექტრონული მმართველობის პრაქტიკის გაუმჯობესების პროცესში ვანის მუნიციპალიტეტში მიმდინარე ცვლილებების დინამიკა და საჭირო აქტივობები ჯერ კიდევ არსებული გამოწვევების საპასუხოდ.

ვანის მუნიციპალიტეტში მეოთხე მონიტორინგი 2021 წლის ივლისში ჩაატარა ორმა ორგანიზაციამ: „თანადგომა 2020“ და „მოქალაქეთა აქტიურობა ეფექტიანი მმართველობისა და სამართლიანობისათვის“.

მონიტორინგის მიზანი

ადგილობრივ დონეზე საჯარო მმართველობის რეფორმის გატარების ხელშეწყობისთვის, კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“ მეწარმე ქალთა ფონდთან და იმერეთის მხარის მეცნიერთა კავშირ „სპექტრთან“ პარტნიორობით, ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით, ახორციელებს პროექტს „გურიის, იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“. პროექტი, დასავლეთ საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის შექმნის და გაძლიერების გზით, უზრუნველყოფს საზოგადოების ჩართულობას და კონტროლს იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და გურიის 8 მუნიციპალიტეტში საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელების მონიტორინგის პროცესზე.

მეოთხე მონიტორინგის მიზანია მუნიციპალიტეტში ე**ფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის** კუთხით გამოვლენილი გამოწვევების დაძლევით მიღებული ცვლილებების შეფასება და ახალი რეკომენდაციების შემუშავება.

მონიტორინგის მეთოდოლოგია

მონიტორინგი განხორციელდა საქართველოს 8 მუნიციპალიტეტში, კერძოდ კი ხონის, ბაღდათის, თერჯოლის, ვანის, ოზურგეთის, ლანჩხუთის, ცაგერისა და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტებში, 2021 წლის 5-12 ივლისის პერიოდში. მონიტორინგის პროცესში აქტიურად ჩაერთო პროექტის ფარგლებში 2019 წლის ოქტომბერს ჩამოყალიბებული „სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ფორუმი“, რომელმაც გააერთიანა სამიზნე რეგიონებში სხვადასხვა პროფილის და განსხვავებულ თემატურ მიმართულებებზე მომუშავე 16 ორგანიზაცია.

ადგილობრივი ხელისუფლების მუშაობის ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინ-

კლუზიურობის ხარისხის შესწავლა მოხდა პროექტის პარტნიორების მიერ წინასწარ შემუშავებული მონიტორინგის მექანიზმის და კითხვარების საფუძველზე, რომელიც შეფასების 29 სხვადასხვა კრიტერიუმს და ინდიკატორს აერთიანებდა (იხ. დანართი №1 „კითხვარი“). რეფორმის მიმდინარეობის შეფასება ხორციელდებოდა მუნიციპალიტეტების ოფიციალური ვებგვერდების მონიტორინგის, ასევე ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებისგან გამოთხოვილი საჯარო 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, რომლებიც კონკრეტული საკითხის შეფასებისთვის საჭირო ინფორმაციას შეიცავდა.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➢ გამჭვირვალობა

გამჭვირვალობის მაღალი სტანდარტი მუნიციპალიტეტში მოიაზრებს იმას, თუ რამდენად გამჭვირვალეა მუნიციპალიტეტში მიმდინარე პროცესები ვაკანსიის გამოცხადების, განცხადებების მიღების, მოქალაქეთა ჩართულობის კუთხით; ვებგვერდზე განთავსებულია თუ არა 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 გამჭვირვალობას. მონიტორინგის პროცესში გამოკვეთილი მცირე ხარვეზების აღმოფხვრა, რაც საბოლოოდ რეკომენდაციებში აისახება, ხელს შეუწყობს გამჭვირვალობის პროცესის გაძლიერებას თვითმმართველობაში.

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. მეტი თვალსაჩინოებისა და საჯაროობის მიზნით განცხადებები იტვირთება მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე. შიდა კონკურსის, ასევე ღია და დახურული კონკურსის შემთხვევაში ბრძანება ასევე იკვრება მერიის საინფორმაციო დაფაზე.

ეს არის პროგრესი წინა მონიტორინგის რეკომენდაციების შემდეგ და „სამუშაო ჯგუფის“ აქტიური ჩართულობით.

რაც შეეხება ბოლო მონიტორინგს, საანგარიშო პერიოდში მუნიციპალიტეტის მერიაში ჩატარდა კონკურსი სამ ვაკანსიაზე, ესენია: პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ადმინისტრაციული და შესყიდვების სამსახურის მეორადი სტრუქტურული ერთეუ-

ლის, საქმისწარმოების და საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი; ბავშვის უფლებების დაცვის და მხარდაჭერის განყოფილების უფროსი, ბავშვის დაცვის ინსპექტორი, ამ ვაკანსიაზე კონკურსი ჩატარდა მეორედ, რადგან პირველი კონკურსი ჩაშლილად გამოცხადდა; ასევე ვაკანსია სივრცითი მოწყობის, ინფრასტრუქტურისა და არქიტექტურის სამსახურის, ინფრასტრუქტურის განყოფილების მეორე კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტის ვაკანტურ თანამდებობებზე, რომლებიც გამოცხადდა მუნიციპლიტეტის მერის 2021 წლის 24 თებერვლის N20 157 ბრძანების საფუძველზე (https://vani.gov.ge/brdzanebebi/). საკრებულოში ვაკანსია არ ყოფილა და კონკურსი არ ჩატარებულა.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის ორგანიზაციული სტრუქტურა სრულად გასწორდა, ჯერ კიდევ პირველი მონიტორინგის შემდეგ მითითებული რეკომენდაციის შესაბამისად, განთავსებული იყო საკონტაქტო პირების ბიოგრაფიები მათი სატელეფონო ნომრების, ელექტრონული მისამართის და მოვალეობების აღნიშვნით. ამ ეტაპზე ხდება ვებგვერდის მოდერნიზაცია - ყველა მონაცემის თავიდან ატვირთვა. **ამ პროცესში აქტიურად არის ჩართული „სამუშაო ჯგუფი", რათა შენარჩუნდეს არსებული დადებითი ტენდენცია.** ვებგვერდის მოდერნიზაციის პროცესი უახლოეს დღეებში საბოლოოდ დასრულდება.

საკუთარ მოქალაქეებთან ანგარიშგების პროცესთან დაკავშირებით მიმდინარეობს მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის განახლება -ადრე იტვირთებოდა მხოლოდ ბიუჯეტი, რაც განპირობებული იყო იმით, რომ ძველი ვებგვერდი არ იყო სათანადო ტევადობის. 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.** უკვე მოხდა გვერდის მოდერნიზაცია და ამჟამად მიმდინარეობს შესყიდვების გეგმების და შესყიდვების ანგარიშების ატვირთვა. „სამუშაო ჯგუფის" აქტიური ჩართულობით მოხდა ყველა საჯარო ინფორმაციის მიწოდება ვებგვერდზე გამოსაქვეყნებლად და უახლოეს დღეებში აიტვირთება ბიუჯეტი, შესრულების ანგარიშები, შესყიდვების გეგმები და მერიისა და საკრებულოს წევრების ანგარიშები კანონმდებლობით განსაზღვრული ვადების მიხედვით - შემდეგ ბმულზე https://vani.gov.ge/angarishebi-gatseuli-samushaos-shesakheb/

წინა მონიტორინგების რეკომენდაციების ადვოკატირების შედეგად შეინიშნება პროგრესი **მოქალაქეთა მიღების დღეების და საათების განსაზღვრასთან დაკავშირებით.** მუნიციპალიტეტში დადგენილი იყო მხოლოდ მუნიციპალიტეტის მერის მიღების საათები. ის, რომ დღეს ყველა თანამდებობის პირს განსაზღვრული აქვს მიღების/კოსულტაციების დღეები და საათები, „სამუშაო ჯგუფის" აქტიურობის შედეგია. მუნიციპალიტეტის მერიამაც და საკრებულომაც მიიღო ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტები და განსაზღვრა მიღების საათები, რაც შეგვიძლია ვიხილოთ შემდეგ ბმულზე https://vani.gov.ge/normatiuli-baza/

გამჭვირვალობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია **ანტიკორუფციული გეგმები**

და ანტიკორუფციული დებულება, ეთიკის კოდექსი, რაც მუნიციპალიტეტს არ გააჩნდა პირველი მონიტორინგის ჩატარების დროს. „სამუშაო ჯგუფის“ აქტიური მუშაობის შედეგად შემუშავდა დებულება და ვანის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2021 წლის 10 თებერვლის N27 3 განკარგულებით დამტკიცდა **,,მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი თვითმმართველობის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა ეთიკის კოდექსი“**

https://vani.gov.ge/normatiuli-baza/ აღნიშნული დოკუმენტის მიღება მუნიციპალიტეტისთვის წინგადადგმული ნაბიჯია გამჭვირვალობისა და ღიაობის თვალსაზრისით. ამ ეტაპზე „სამუშაო ჯგუფი“ აგრძელებს საქმიანობას ანტიკორუფციული დებულების, ანტიკორუფციული გეგმის შესამუშავებლად, რაც ჯგუფის სამუშაო გეგმაშიც არის გაწერილი.

➢ ეფექტიანობა

მუნიციპალიტეტის მუშაობის ეფექტიანობის განსაზღვრა მონიტორინგის ერთ-ერთი ძირითადი სეგმენტია. შესაბამისად, შეგროვილი ინფორმაციების საფუძველზე ირკვევა, რა ცვლილებები ფიქსირდება ვანის მუნიციპალიტეტში პირველი მონიტორინგიდან დღემდე, რა პოზიტიური ტენდენციები შეიმჩნევა, არის თუ არა მოქალაქეებთან ურთერთობის ონლაინ ფორმები ხელმისაწვდომი და რა საჭიროებს დახვეწას.

მონიტორინგიდან მიღებული ინფორმაციით ირკვევა, რომ **საკრებულოს შემუშავებული აქვს 2021 წლის მეორე კვარტლის სამუშაო გეგმა, რომელიც უკვე დამტკიცებულია და ატვირთულია მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე.** პროგრესი სახეზეა, რადგან ეს გეგმები არსებობდა, მაგრამ არ იტვირთებოდა შესაბამის ველში. **საკრებულოს ბიუროს სხდომაზე დამტკიცდა საკრებულოს კომისიების წლიური სამუშაო გეგმებიც -** ინფორმაცია ატვირთულია ვებგვერდზე (https://vani.gov.ge/sakrebulos-samushao-gegma/).

ეფექტიანობის განმსაზღვრელია გამართული მონიტორინგის სისტემა, რაც ამ ეტაპზე, „სამუშაო ჯგუფის“ აქტიური მუშაობის მიუხედავად, არ არის - მიზეზად სახელდება მონიტორინგის ჩატარებისათვის არასაკმარისი უნარები და სპეციალიტების მოსაწვევად არასაკმარისი ფინანსები. ამ ეტაპზე 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 დაგეგმილ ვადებში. გარდა ამისა, საკრებულოს სხდომებზე ისმინება და ანალიზდება თითოეული სამსახურის მიერ გაწეული 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. მუნიციპალიტეტის მერიასა და საკრებულოს წინადადებით მიმართეს

პარტნიორი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა - თანამედროვე მოთხოვნათა შესაბამისად, მონიტორინგის ახალი ფორმების შემუშავებისა და პრაქტიკაში დანერგვის კუთხით ერთობლივი მუშაობის თაობაზე.

მონიტორინგის შედეგებით იკვეთება, რომ მუნიციპალიტეტში **არ არსებობს მუნიციპალური მომსახურების, მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების პრაქტიკა,** არ არის შემუშავებული შეფასებისთვის საჭირო ფორმები. თუმცა უკვე მიდის მუშაობა იმაზე, რომ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის განახლების შემდეგ ჩატარდეს ონლაინ გამოკითხვა მუნიციპალური მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასების შესახებ.

თუკი პროექტის დასაწყისში არ იყო განსაზღვრული დღეების რაოდენობა მერიაში და საკრებულოში მოქალაქეებთან შეხვედრებისთვის, პროგრესად შეიძლება ჩაითვალოს ის, რომ დაწესდა მიღების დღეები მერთან, მერის მოადგილეებთან, საკრებულოს თავმჯდომარესთან, მოადგილესთან და კომისიის თავმჯდომარეებთან, რაც განისაზღვრა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტებით. ყველა ხელმძღვანელი თანამდებობის პირისთვის დღეების რაოდენობა შეადგენს: კვირაში ერთ დღეს, თვეში ოთხ დღეს.

მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა ისიც, რომ მოქალაქეთა წერილებზე და საჩივრებზე პასუხების გაცემა ხდება ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის შესაბამისად და დადგენილ ვადებში. **მუნიციპალიტეტში 2021 წელში „e Dokument"-ით შემოსულია 310 წერილი, ხოლო MMS პროგრამით - 894 წერილი.** ეს წინა მაჩვენებელთან შედარებით საკმაოდ გაზრდილია და მიუთითებს მოქალაქეთა აქტიურობის ზრდაზეც. რაც შეეხება პასუხის გაცემის ვადებს, ეს დამოკიდებულია წერილში დასმული მოთხოვნის სირთულეზე - თუ მოითხოვს ვადებს, ამის შესახებ მოქალაქეებს ეგზავნებათ შუალედური პასუხები, რომ მიმდინარეობს მოკვლევა აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით. პოზიტიური ცვლილებაა ის, რომ „სამუშაო ჯგუფის" მითითების შემდეგ ხდება წერილების გაანალიზება მოთხოვნების შესაბამისად, საჩივრების სტატისტიკა და ანგარიშების მომზადება საქმისწარმოების განყოფილების მიერ.

კადრების პროფესიული გადამზადების საკითხი თვითმმართველობის პირდაპირი მოვალეობაა. მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ მუნიციპალიტეტის თანამშრომელთა განვითარების გეგმა დგება თანამშრომელთა შეფასების შედეგების საფუძველზე. თუმცა, სამწუხაროდ, პანდემიის გამო მუნიციპალიტეტის 2021 წლის ბიუჯეტში არ იქნა გათვალისწინებული და ჩადებული ტრენინგებისათვის თანხა. პარტნიორი ადგილობრივი ორგანიზაციებიდან მუნიციპალიტეტის მერიის საფინანსო-საბიუჯეტო სამსახურს მიეცა მითითება, რომ 2022 წლის ბიუჯეტში აუცილებლად იქნას გათვალისწინებული ტრენინგებისათვის კანონით განსაზღვრული თანხა.

რაც შეეხება **პროფესიულ ტრენინგებს თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის,** 2021 წლის დასაწყისიდან დღემდე ონლაინ ტრენინგები გაიარა მერიის 11-მა საჯარო მოხელემ და საკრებულოს 5-მა საჯარო მოხელემ.

ტრენინგებში მონაწილე ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების პროცენტული მაჩვენებელი ამ პერიოდამდე შეადგენდა 30%-ს. **მაჩვენებელი მზარდია, რაც პოზიტიურ დინამიკაზე მიანიშნებს.**

მონიტორინგით დასტურდება, რომ მუნიციპალიტეტისთვის კვლავაც პრიორიტეტულად რჩება **სხვადასხვა განყოფილებასა და დეპარტამენტს შორის ანგარიშების წარდგენისა და ინფორმაციის გაცვლის პრაქტიკა,** რაც დამკვიდრდა მეორე მონიტორინგის რეკომენდაციების ლობირების შემდეგ.

სხვა მუნიციპალიტეტებთან გამოცდილების გაზიარების პრაქტიკის კუთხით დადგინდა, რომ **საქმიანობის ხარისხის გასაუმჯობესებლად და ცოდნის გასაღრმავებლად** ცალკეული შეხვედრები არ იგეგმება, ეს, ძირითადად, ხდება გუბერნიაში შეხვედრების დროს და წელს მხოლოდ ორჯერ მოეწყო. ფიქსირდება მსგავსი პრქატიკის დანერგვის აუცილებლობა მუნიციპალურ დონეზე, რაც ხელს შეუწყობს მუნიციპალიტეტებს შორის საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარებას.

➢ ინკლუზიურობა

მონიტორინგის ეს ბლოკი მოიცავს ინფორმაციებს: რამდენად **არის დაცული მუნიციპალიტეტში ინკლუზიურობის საკითხი,** არის თუ არა პანდუსები მერიის/საკრებულოს შენობებში, როგორია ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული და თანამდებობებზე მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელი.

რაც შეეხება **პანდუსების საკითხს,** ვანის მუნიციპალიტეტში მხოლოდ ნაწილობრივ არის მოგვარებული - პანდუსი მხოლოდ მერიის/საკრებულოს შენობის შესასვლელშია მოწყობილი. შენობის კონსტრუქციიდან გამომდინარე, ამ ეტაპზე მობილური გადაადგილების დანერგვა განსაკუთრებულ სირთულეებთან არის დაკავშირებული. ამ მიმართულებით ცვლილებები არ არის.

მონიტორინგის შედეგად იკვეთება, რომ **ვანის მუნიციპალიტეტში ინკლუზიურობის შესახებ** საჯარო მოხელეები ფლობენ გარვეულ ცოდნას და მოქმედებენ სახელმწიფოს მიერ მიღებული კანონმდებლობის შესაბამისად. არსებობს შშმ პირთა საბჭო, რომელიც დამტკიცდა მერის 2020 წლის 21 ივლისის N20 800 ბრძანებით.

მონიტორიგის პროცესში შესწავლილ იქნა, რამდენად **არის არადისკრიმინაციული მუნიციპალიტეტის განცხადებები ვაკანსიების შესახებ** - ვებგვერდზე https://vani.gov.ge/ განთავსებულია განცხადებები ვაკანსიის შესახებ და ტექსტის შეფასებისას რაიმე სახის დისკრიმინაციული შეზღუდვები არ იკვეთება.

რამდენად პრიორიტეტულია მუნიციპალიტეტისთვის გენდერული ბალანსის დაცვა, **რო-**

გორია ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი? - ამ საკითხზე ინფორმაციის მოსაძიებლად გამოყენებულ იქნა შეხვედრები ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების წარმომადგენელთან. მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე დასტურდება, რომ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების რაოდენობა 33%-ია. წინა მონიტორინგთან შედარებით პროგრესი მინიმალურია: ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების რაოდენობა იყო 31%, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების რაოდენობის განსაზღვრისათვის რაიმე წესი შემოღებული არ არის. გენდერული სტატისტიკა ვებგვერდის მოდერნიზაციის დასრულების შემდგომ იქნება ხელმისაწვდომი.

იმასთან დაკავშირებით, **თუ როგორია ადგილობრივ თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელი,** მონიტორინგის შედეგად შემდეგი მონაცემები მივიღეთ: მერიაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფ ქალთა პროცენტული რაოდენობაა 18.2% - 2 (11), საკრებულოში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფ ქალთა პროცენტული მონაცემი კი - 11.7% - 2 (17). სტატისტიკა ამ ეტაპზე არ არის ხელმისაწვდომი ვებგვერდის განახლების პროცესის გამო.

მონიტორინგის შედეგებით, შშმ პირთათვის **ადაპტირებული ინფრასტრუქტურის გამართვის,** კერძოდ, პანდუსების მოწყობის მხრივ სურათი არსებითად უცვლელია. ეს საკითხი ვანის მუნიციპალიტეტში მხოლოდ ნაწილობრივ არის მოგვარებული, რაც იმას გულისხმობს, რომ პანდუსი მერიის/საკრებულოს შენობის შესასვლელშია მოწყობილი. შენობის კონსტრუქციის გამო მობილური გადაადგილების დანერგვა განსაკუთრებულ სირთულეებთან არის დაკავშირებული. რაც შეეხება მოწყვლად ჯგუფებთან (ქალები, სოციალურად დაუცველები, შშმ პირები) კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელ პირებს, მუნიციპალიტეტში კონკრეტული პირი გამოყოფილი არ არის. მუნიციპალიტეტში შექმნილია გენდერული თანასწორობის საბჭო, არის გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი, ასევე შეიქმნა შშმ პირთა საბჭო, მერიასა და საკრებულოში სოციალურ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირები. გამომდინარე აქედან, კონკრეტული მოწყვლადი ჯგუფების პრობლემებზე რეაგირება ამ მექანიზმით ხდება, **თუმცა კონკრეტული მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროების შესწავლა მუნიციპალიტეტში არ ხორციელდება. პროგრესი ამ საკითხთან დაკავშირებით არ იკვეთება.**

მონიტორინგის შედეგად **დადგინდა, რომ მოქალაქეთა მონაწილეობის, ჩართულობის უზრუნველყოფის მიზნით ხდება არსებული ელექტრონული მომსახურებების გაუმჯობესება,** კონკრეტულად, ვებგვერდის მოდერნიზაციის შემდეგ მოქალაქეებს შეეძლებათ ონლაინ რეჟიმში განახორციელონ პეტიციების ხელმოწერები, ასევე გვერდს ექნება ონლაინ კითხვა-პასუხის რეჟიმიც. ინერგება სიახლე - ვებგვერდზე იქნება ფანჯარა „დაგეგმე ბიუჯეტი“, რომლის მეშვეობითაც მოსახლეობას საშუალება ექნება, ბიუჯეტის შემუშავების დროს ხმა მისცეს მისთვის სასურველ პროგრამებს. ცვლილებები უკვე დაწყებულია და, შესაბამისად, შედეგები მომსახურების გამოყენების სტატისტიკაზე მომდევნო წელიწადს უკვე ხელმისაწვდომი გახდება.

თარჯიმნის მომსახურების სერვისთან დაკავშირებით მონიტორინგის დროს დაფიქსირდა, რომ ამის საჭიროება მუნიციპალიტეტში არ არის, რადგან სხვა ეროვნების ადამიანები, ეთნიკური ჯგუფები მუნიციპალიტეტში არ ცხოვრობენ.

მონიტორინგის შედეგებით დასტურდება, რომ ჯერ კიდევ პირველი მონიტორინგის დროს მუნიციპალიტეტში არსებობდა გენდერული თანასწორობის საბჭო, ასევე ვანის მუნიციპალიტეტის მერის 2020 წლის 21 ივლისის N20 800 ბრძანებით შექმნილია შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე საბჭო. ბოლო მონიტორინგიდან ირკვევა, რომ პოზიტიური დინამიკა პროგრესირებადია. ბოლო მონიტორინგის პროცესში ბრძანება N20 556-ის საფუძველზე შეიქმნა მერიის სათათბირო ორგანო - სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭო. მუნიციპალიტეტში არსებობს „სამუშაო ჯგუფი", რომლის სამოქმედო გეგმაც დამტკიცებულია საკრებულოს მიერ და **მისი მუშაობის ფორმატი დღესდღეობით მუნიციპალიტეტის ეფექტიანი, გამჭვირვალე და ინკლუზიური მმართველობის გარანტია.**

როგორც მეოთხე მონიტორინგიდან დგინდება, **ვანის მუნიციპალიტეტს დღემდე არა აქვს გენდერული ბიუჯეტი, არც მონაწილეობითი (სამოქალაქო) ბიუჯეტი,** აქედან გამომდინარე, ამ ბიუჯეტების პროცენტული წილიც არ არსებობს. მუნიციპალიტეტს აქვს სოციალური ბიუჯეტი, რომლის პროცენტული წილი საერთო ბიუჯეტის 9.2%-ია. მნიშვნელოვნია ამ კუთხით შესაბამისი ნაბიჯების გადადგმა. **პოზიტიური ცვლილებები ამ მიმართულებით შეინიშნება**. „სამუშაო ჯგუფი" მუშაობს აღნიშნული ხარვეზის აღმოსაფხვრელად. კონკრეტულად, კი ჯგუფის სამოქმედო გეგმაში გაწერილია გაცვლითი შეხვედრები იმ მუნიციპალიტეტში, ვისაც ეს ბიუჯეტები აქვს დანერგილი.

არსებული მონიტორინგის შედეგად გამოკვეთა, მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობს **ნორმატიული აქტი, რომელიც ადგილობრივ დონეზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მოწყვლადი ჯგუფების ჩართვის შესაძლებლობას ოფიციალურად დაადასტურებს.** მუნიციპალიტეტში არსებული „სამუშაო ჯგუფის" აქტიურობის შედეგად ვებგვერდის მოდერნიზაციის პროცესი მოიაზრებს საკრებულოს და კომისიების სხდომების ონლაინ ტრანსლირების ფუნქციის დამატებას, რაც ამ კუთხით საუკეთესო მექანიზმი იქნება. გარდა ამისა, „სამუშაო ჯგუფმა" აქტიურად იმუშავა მერის წარმომადგენლებთან, რომლებიც თავიანთ სამოქმედო ადმინისტრაციულ ერთეულებში უზრუნველყოფენ მოწყვლადი ჯგუფების ჩართვას ამჟამად მიმდინარე სოფლის მხარდაჭერის პროგრამებში პრიორიტეტების გამოკვეთის პროცესში.

მონიტორინგმა აჩვენა, რომ მუნიციპალიტეტში დანიშნულია საკონტაქტო პირი სამოქალაქო ორგანიზაციებთან, სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის: საკრებულოდან - სოფიკო ღვინიანიძე, 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

ფონდი „სოხუმის" ხელმძღვანელობით ვანის მუნიციპალიტეტში სამიზნე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მიერ ჩატარებული მონიტორინგით გამოვლინდა მიღწეული პროგრესი საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელების კუთხით.

მონიტორინგში ასახულ პერიოდში შეინიშნება გარკვეული წინსვლა თვითმმართვე-

ლობის საქმიანობის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ინკლუზიურობის უზრუნველყოფის მხრივ, რაც მეტწილად მუნიციპალიტეტში შექმნილი „სამუშაო ჯგუფის“ სისტემატური მუშაობის შედეგია და თვითმმართველობის წარმომადგენლებთან თანამშრომლობასა და კოორდინაციას ეფუძნება.

წინა მონიტორინგების შედეგად შემუშავებული რეკომენდაციების გათვალისწინებით ვებგვერდზე გასწორებულია ხარვეზების დიდი ნაწილი. ვანის მუნიციპალიტეტისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი მონაპოვარია ეთიკის კოდექსის შემუშავება, რომელიც საკრებულომ მონიტორინგის პერიოდში დაამტკიცა. მიღწევად უნდა ჩაითვალოს მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის მოდერნიზაციისთვის ბიუჯეტში თანხის გამოყოფაც.

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

რეკომენდაციები

- *ბიუჯეტში მოსახლეობის საჭიროებების ასახვისთვის მიზანშეწონილია, მუნიციპალიტეტმა შეიმუშაოს შეფასებისთვის საჭირო ფორმები, რაც გამოავლენს მუნიციპალური სერვისებით მოსახლეობის კმაყოფილების ხარისხს.*
- *მიზანშეწონილია, დანერგოს მონიტორინგის სისტემა, შემუშავდეს მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის შესაბამისი ფორმა, რაც აამაღლებს ანგარიშვალდებულებისა და გამჭვირვალობის ხარისხს.*
- *გადასახედია კადრების პროფესიული გადამზადების საკითხი, რაც თვითმმართველობის პირდაპირი მოვალეობაა. 2022 წლის ბიუჯეტში აუცილებლად იქნას გათვალისწინებული ტრენინგებისათვის კანონით განსაზღვრული თანხა.*
- *გამჭვირვალობისა და ღიაობის ხარისხის გასაუმჯობესებლად მიზანშეწონილია, მუნიციპალიტეტმა შეიმუშაოს ანტიკორუფციული გეგმა.*
- *მიზანშეწონილია, მოხდეს საჯარო მოხელეთა გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება გენდერული ბიუჯეტირების კუთხით, რაც ხელს შეუწყობს ამ მიმართულებით ცვლილებების დანერგვას.*
- *სასურველია, მომზადდეს ნიადაგი სამოქალაქო ბიუჯეტირების დანერგვისთვის, რაშიც უნდა მოიაზრებოდეს სამოქალაქო სექტორთან თანამშრომლობა და კადრების აღჭურვა შესაბამისი უნარ-ჩვევებით.*

თერჯოლის მუნიციპალიტეტი

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

➢ შესავალი

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში, პროექტის „გურიის, იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“ ფარგლებში, ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაცია კულტურულ-ჰუმანიტა-რული ფონდი „სოხუმის“ დაკვეთით ჩატარდა მეოთხე შუალედური მონიტო-რინგი.

მონიტორინგის შედეგები წარმოდგენილია წინამდებარე დოკუმენტში და მასში შესული მასალები ეფუძნება ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოების ორ-განიზაციების - ბავშვთა უფლებების დაცვისა და მოქალაქეობრივი აღზრდის კავშირი „ბავშვები საქართველოს მომავალი“ და „ქალები საქართველოს მომავ-ლისათვის“ - მიერ მოპოვებულ მტკიცებულებებს.

მოცემულ ეტაპამდე პროექტის ფარგლებში სამი მონიტორინგი ჩატარდა. მათ შედეგად მიღებული რეკომენდაციები შესაბამისი რეაგირებისთვის წარედგინა ადგილობრივ თვითმმართველობას.

მონიტორინგის მიზანი

მონიტორინგის მოცემული ეტაპის მიზანი - წინა მონიტორინგების შემდეგ მუნიცი-პალიტეტში დამდგარი პროგრესის შეფასება ცალკეული ინდიკატორების მიხედვით; მიღწეული შედეგების, პოზიტიური ტენდენციების და, პარალელურად, არსებული გამოწვევების გამოვლენა; შესაბამისი რეკომენდაციების მომზადება შემდგომი რეა-გირებისათვის.

კვლევის მეთოდოლოგია - მონიტორინგის დაწყებამდე, ტრადიციულად, შედგა მო-ნიტორინგის გეგმა; პარტნიორებს შორის შეჯერდა მონიტორინგის ინსტრუმენტი.

მონიტორინგი დაიგეგმა იგივე მიმართულებებით: გამჭვირვალობა, ეფექტიანობა და ინკლუზიურობა.

მონიტორინგის განხორციელების მეთოდები: მონიტორინგის ფარგლებში განხორცი-ელდა მუნიციპალიტეტის ოფიციალური ვებგვერდის შესწავლა; მუნიციპალიტეტის საქმიანობის მარეგულირებელი კანონმდებლობის, ნორმატიული აქტების და დებუ-ლებების, განკარგულებების გაანალიზება; გამოთხოვილ იქნა საჯარო ინფორმაციე-ბი; გაიგზავნა სატესტო მეილები.ინფორმაციის გადამოწმებისა და შევსების მიზნით შედგა კომუნიკაცია მუნიციპალიტეტის შესაბამისი სამსახურების წარმომადგენლებ-თან (პანდემიის რეჟიმის გათვალისწინებით, საქმიანობის ნაწილი განხორციელდა ონ-ლაინ ფორმატით).

მონაცემთა დამუშავების პერიოდში გათვალისწინებულ იქნა წინა მონიტორინგის ანგარიში. რიგი საკითხების დაზუსტებისთვის შედგა კომუნიკაცია მუნიციპალიტეტის შესაბამის პასუხისმგებელ პირებთან.

წინაპირობები და შეზღუდვები: მონიტორინგი ჩატარდა 2021 წლის ივლისში. მონიტორინგის პროცესი იყო მაქსიმალურად გამჭვირვალე, რამაც განაპირობა მაღალი ცნობადობა მონიტორიგის მიზნებზე, მეთოდებზე, ინსტრუმენტებზე.

მონიტორინგის პროცესზე კოვიდ-19-ის შეზღუდვებს არსებითი გავლენა არ ჰქონია. მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლებისგან ყველა კითხვასა თუ მოთხოვნაზე იყო დროული რეაგირება და თანამშრომლობის სულისკვეთება.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➢ გამჭვირვალობა

მონიტორინგის მიხედვით, თერჯოლის მუნიციპალიტეტში დანერგილია ვაკანსიების შესახებ ონლაინ განცხადებების კანონმდებლობის შესაბამისად, ვადების დაცვით გამოცხადების პრაქტიკა. ვაკანსიების შემთხვევაში ინფორმაციებზე ხელმისაწვდომობა და ღიაობა დაცულია. მესამე მონიტორინგიდან დღემდე საკრებულოში ახალი ვაკანსია არ გამოცხადებულა და, შესაბამისად, საიტზეც განცხადება არ ატვირთულა. რაც შეეხება მერიას, გამოცხადებული იყო ვაკანსია ტურიზმის განყოფილების ხელმძღვანელის პოზიციაზე: 28.06-08.07-ის ჩათვლით.

მუნიციპალიტეტში ჩატარებული მონიტორინგით 17 ივნისიდან ვებგვერდის http://terjola.gov.ge/ ფუნქციონირება ოფიციალურად შეჩერებულია. შეიქმნა ახალი ვებგვერდი https://terjolanews.ge/, ფონდი „სოხუმის“ დაფინანსებით და მერიის თანამონაწილეობით. მოწოდებული ინფორმაციით, მიმდინარეობს მუშაობა ვებგვერდის სატესტო რეჟიმით ჩართვაზე და მოხდება ყველა საჯარო ინფორმაციის ეტაპობრივად ატვირთვა.

პასუხისმგებელი პირების ინფორმაციით, ახლო მომავალში ახალი ვებგვერდი სრულად გაიმართება და აიტვირთება ორგანიზაციული სტრუქტურა, თანამდებობის პირების, მათი ბიოგრაფიების, უფლება-მოვალეობის და საკონტაქტო ინფორმაციის მითითებით (მოცემულ ეტაპზე გვერდზე არანაირი ინფორმაცია არ იძებნება).

ვებგვერდის ფუნქციონირების ხარვეზები, რა თქმა უნდა, ართულებს მოქალაქეთა კომუნიკაციას თვითმმართველობის სტრუქტურებთან. ამ ეტაპზე, მიღებული ცნობით, მოქალაქეს საკონტაქტო პირთან დაკავშირება შეუძლია მერის წარმომადგენლების დახმარებით ან უშუალოდ პირადად მიმართვით, ასევე მერიის ფეისბუქგვერდზე მიმოწერის გამოყენებით.

ონლაინ ფინანსური ანგარიშების, დამტკიცებული ბიუჯეტის, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშების, წლიური ანგარიშის, შესყიდვის გეგმისა და

ანგარიშის მუნიციპალიტეტის ელექტრონულ პლატფორმებზე ასახვის კუთხით არაფუნქციონირებადი ვებგვერდის პირობებში, რა თქმა უნდა, არსებობს სერიოზული შეფერხებები, თუმცა მუნიციპალიტეტში მოძებნილია ალტერნატიული საშუალება: ძირითადი დოკუმენტები, დამტკიცებული ბიუჯეტი გამოქვეყნებულია საკანონმდებლო მაცნეზე.

ადგილობრივ პროცესებზე ინფორმაციის ძირითადი წყაროა გაზეთი „თერჯოლა", რომელიც მოქალაქეებს მუდმივად აწვდის ინფორმაციას მიმდინარე მოვლენებზე, როგორც ბეჭდვითი, ისე ელექტრონული პლატფორმის საშუალებით. პარალელურად, საზოგადოება ინფორმაციას იღებს საკრებულოს ფეისბუქგვერდიდან; საინფორმაციო დაფების საშუალებით. მუდმივი კონტაქტის საშუალება ეძლევათ მერის წარმომადგენლებთან თემებში და სოფლებში 10-დან 16 სთ-მდე.

ვებგვერდის უფუნქციობის გამო, მოქალაქეები მოკლებულნი არიან ბევრ **სავალდებულო საჯარო ინფორმაციას: საკრებულოს სხდომების თარიღები,** ანონსები სხდომების დღის წესრიგზე, **ოქმები და ა.შ.**

წინა პერიოდისგან განსხვავებით**, ხელმისაწვდომი არ არ საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები; დადგენილებები და ა.შ., რაც ამ მიმართულებით არსებული რეგრესის ნიშანია.** საკრებულოს სხდომების ოქმები და მიღებული განკარგულებები ინახება საკრებულოში, ყველა ნორმატიული აქტი, დადგენილებები ქვეყნდება საკანონმდებლო მაცნეში, მაგრამ მოქალაქეები ნაკლებად სარგებლობენ ამ პლატფორმით.

ყოველი ახალი მონიტორინგის შემდგომ თერჯოლაში შეინიშნებოდა პროგრესი იმ კუთხით, რომ მოქალაქეების მიღების/ღია კონსულტაციების საათები ოფიციალურად გამოყოფილი ჰქონდა სულ უფრო და უფრო მეტ ადგილობრივ დონეზე გადაწყვეტილების მიმღებ პირს და ამის თაობაზე ინფორმაცია მოიპოვებოდა ვებგვერდზე.

კოვიდ-19-ის პანდემიის დაწყების შემდეგ მოქალაქეებთან კომუნიკაცია დამოკიდებული ხდება არსებულ შეზღუდვებზე. თვითმმართველობის პასუხისმგებელი პირები მოქალაქეებს ყოველ სამუშაო დღეს, სამუშაო საათებში შეუზღუდავად იღებენ, რაც განპირობებულია მოქალაქეთა საჭიროებებით.

წინა მონიტორინგების დროს აღნიშნული იყო, რომ **მუნიციპალიტეტში ნელი ტემპით მიდის მუშაობა ანტიკორუფციული ზომების და რეგულაციების კუთხით. აღნიშნული საკითხი აქტიური განხილვის საგანი გახდა და შემუშავდა საჯარო მმართველობის რეფორმის სამოქმედო გეგმის განხორციელების ხელშეწყობისათვის ელექტრონული სერვისების განვითარების 2020-2021 წლების სამოქმედო გეგმა.**

რეალური პრაქტიკული ნაბიჯები ამ კუთხით არ გადადგმულა, თუმცა აქტიური დიალოგი საკითხზე გრძელდება და ფიგურირებს ადგილობრივ პოლიტიკურ დღის წესრიგში. საკითხი დომინირებს ელექტორნული სერვისების განვითარების 2020-2021 წლების სამოქმედო გეგმაში, განიხილებოდა სამუშაო ჯგუფის სხდომებზე მაისში

და ივნისში, ასევე გახდა მსჯელობის საგანი ივლისში გამართულ მრგვალ მაგიდაზე, სადაც კიდევ ერთხელ გაჟღერდა წინადადება, დაიგეგმოს და განხორციელდეს ადგილობრივი იურისტების მიერ საინფორმაციო შეხვედრები, როგორც საჯარო მოხელეებისთვის, ისე მოქალაქეებისთვის და განხორციელდეს დაგეგმილი ტრენინგები მოწვეული სპეციალისტების მიერ.

რაც შეეხება დებულებას ეთიკური ქცევის შესახებ, მუნიციპალიტეტში ეს დოკუმენტი მიღებულია და თვალსაჩინოდ არის გამოკრული საინფორმაციო დაფებზე.

➢ ეფექტიანობა

ჩატარებული მონიტორინგით მოხდა თერჯოლის მუნიციპალიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასება შერჩეული ინდიკატორების მიხედვით. მათი საშუალებით გაზომილ იქნა მიღწეული პროგრესი და ჯერ კიდევ არსებული ხარვეზები.

საკრებულოს სამუშაო გეგმით გათვლილია აუცილებელი სტანდარტული საკითხები და რეგლამენტით არის განსაზღვრული საკრებულოს სხდომების რაოდენობა (თვეში ერთხელ), მიუხედავად ამისა, პერიოდულად იმართება რიგგარეშე სხდომებიც. საკრებულოში მესამე მონიტორინგიდან დღემდე ჩატარებულია 6 სხდომა. აქედან გეგმიური - 4, რიგგარეშე - 2. საკრებულოს საინფორმაციო დაფაზე ხდება სხდომების დღის წესრიგზე ინფორმაციის განთავსება.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში არსებობს მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა, განსაზღვრულია მონიტორინგის ვადები და შესაბამისი ფორმები.

მონიტორინგით ცხადი ხდება, რომ მუნიციპალიტეტში ჯერაც არ არის შემუშავებული მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასებისათვის საჭირო სპეციალური ფორმა. ინფორმაციის მიღება ხდება კრებებზე, რომელიც ადგილობრივ თვითმმართველობაში პერიოდულად ტარდება. განიხილება ის საქმიანობა, რაც მუნიციპალიტეტში განხორციელდა. აღნიშნულ კრებებზე მოსახლეობა გამოთქვამს კმაყოფილებას თუ უკმაყოფილებას.

წინა მონიტორინგებით ცხადი გახდა, რომ მოქალაქეთა მიერ მიწოდებული სერვისების შეფასების და საჭიროებათა გამოვლენის შემდეგ ადგილობრივ ბიუჯეტში შევიდა მოქალაქეთა ყველაზე მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებებზე მორგებული ახალი პროგრამები. მოცემულ პერიოდში მონიტორინგი არ ჩატარებულა. მიდის დიალოგი სოციალური პროგრამის მუდმივი მონიტორინგის საჭიროებაზე, რათა გაიზარდოს მოქალაქთა ჩართულობა, გაუმჯობესდეს მომსახურების სერვისის ხარისხი.

მონიტორინგით ცხადი ხდება, რომ **დღეების რაოდენობა თვის მანძილზე მერიაში, საკრებულოში შეხვედრებისთვის გამოყოფილია.** პანდემიის ფორსმაჟორულ პირობებში ვერ ხერხდება კომუნიკაციის ჩვეული რეჟიმის შენარჩუნება. ცხადია, რომ მოქალაქეების მიმართვიანობა გაზრდილია, თუმცა აღრიცხვა არ ხდება, მოქალაქეები

ეკონტაქტებიან საკრებულოს ნებისმიერ მუშაკს სხვადასხვა გზით - ტელეფონით, ფოსტით, ადგილზე მიღებით, ამიტომ აღრიცხვა ვერ ხერხდება.

მოქალაქეების წერილებზე და საჩივრებზე რეაგირების, უკუკავშირის ხარისხის შესწავლამ უჩვენა, რომ მოქალაქის განცხადებაზე, საჩივარზე, წერილზე რეაგირება ხდება კანონით განსაზღვრულ ვადებში (ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის წარმოების ვადებია 10 დღიდან სამ თვემდე) და ყოველთვის დაცულია.

მერიაში მოპოვებული ინფორმაციით, მონიტორინგის პერიოდში არცერთი წერილი თუ საჩივარი ვადადარღვევით არ დაფიქსირებულა. მიუხედავად ამისა, შემოსული წერილების გაანალიზება და ანგარიშების მომზადება არ ხდება. მოქალაქეთა წერილების, საჩივრების სტატისტიკა არ წარმოებს. კანცელარიის ცნობით, მერიაში მესამე მონიტორინგის შემდეგ შემოსულია 3 საჩივარი. საკრებულოში საჩივრებზე მომართვიანობა არ ყოფილა. შემოსული იყო 11 განცხადება, პასუხის გაცემა მოხდა ვადების დაცვით.

მონიტორინგის ფარგლებში შესწავლილ იქნა საკითხი, აქვთ თუ არა მუნიციპალიტეტს თანამშრომელთა განვითარების გეგმა: მერიაში არსებობს თანამშრომელთა საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მოწოდებული შეფასების მეთოდოლოგია, რომელიც საშუალებას იძლევა, გამოიკვეთოს თანამშრომელთა კვალიფიკაცია და არსებული გამოწვევები. შესაბამისად, ხდება თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლება საჭიროებების და პროფილების მიხედვით. ადამიანური მართვის სამსახური მოხელეთა შეფასებას ახორციელებს წელიწადში ერთხელ, შეფასება ხდება ქულობრივად. ქულათა მაღალი მაჩვენებლის შემთხვევაში მოხელეს კლასი ენიჭება, ხოლო დაბალი შეფასებიდან გამომდინარე გადის სწავლებას. ამ საკითხთან დაკავშირებით გამოყოფილია მთლიანი ბიუჯეტის 1%. გასულ წელს ტრენინგ-სწავლებების გეგმა არსებობდა, 2021 წელს კი მისი განახლება არ მომხდარა. მოცემულ ეტაპზე მიდის დიალოგი, რათა ჩატარებული მოკვლევის საფუძველზე შეიქმნას საჭირო ტრენინგებისა და კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსების ჩამონათვალი, თანამშრომელთა განვითარებების გეგმა ცალკეული განყოფილებისა და სამსახურების მიხედვით.

ადგილობრივი თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა: წინა მონიტორინგის ჩატარების შემდეგ ადგილობრივი თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობაა: მერია - 4; საკრებულო - 6. თემები: „ძალადობის პრევენცია და ძალადობის მსხვერპლის დახმარება“; „საჯარო მმართველობის რეფორმა (PAR) და გენდერული ბიუჯეტი“ (ფონდი ,,სოხუმი“); „ადგილობრივი მუნიციპალიტეტების გაძლიერება პროექტის მომზადების კუთხით“ (იმერეთის განვითარების ცენტრი); „პროგრამული ბიუჯეტირება“ (ადგილობრივ თვითმმართველ ფინანსისტთა ასოციაცია); „კოვიდ-19 პანდემიის ფსიქოანალიტიკური ანთროპოლოგია“; კვლევების პრეზენტაცია და დისკუსია „დავის გადაწყვეტის ალტერნატივები საჯარო სამსახურში“; „ციფრული და დისტანციური მმართველობა - თანამედროვე გამოწვევები“; HR ფორუმი.

თანამდებობის პირთა მონაწილეობით ტრენინგები ბოლო ერთი წლის მანძილზე არ ყოფილა. მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტიდან თანამშრომელთა პროფესიული განვითარებისათვის გამოყოფილია 4500 ლარი (საერთო ბიუჯეტის 1%), დაიხარჯა 320 ლარი. ტრენინგებში მონაწილე ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების პროცენტული მაჩვენებელი ბოლო წლის მანძილზე: საკრებულო - 45%. მერია - 91,2 %.

გამოიყენება თუ არა ადგილობრივი თვითმმართველობების მიერ რაიმე სახის ინსტრუმენტი ან ტექნიკა საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის ან ცოდნის მართვის კუთხით - მონიტორინგში ჩართული პასუხისმგებელი პირების შეფასებით, მუშაობის ხარისხის გაუმჯობესებას ხელი შეუწყო ელექტრონული სისტემის ახალი მოდულების დანერგვამ. eHRMS სისტემაში დამატებულია ახალი მოდულები: 1. შეფასების მოდული; 2. პროფესიული განვითარების მოდული; 3. რეპორტ კონსტრუქტორის მოდული. პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შუალედური შეფასებები ასახულია eHRMS სისტემაში.

ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით მუნიციპალიტეტის მერმა მესამე მონიტორინგის შემდეგ მონაწილეობა მიიღო სამხარეო ადმინისტრაციის მიერ ორგანიზებულ 6 ონლაინ შეხვედრაში, რაც საუკეთესო საშუალებაა იმისთვის, რომ ერთმანეთს საკუთარი გამოცდილება და პოზიტიური პრაქტიკა გაუზიარონ.

➢ ინკლუზიურობა

მოქალაქეთა ინკლუზიური ჯგუფების თვითმმართველობაში მონაწილეობის კუთხით ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხია შშმ პირთათვის თანაბარი და მათზე ადაპტირებული გარემოს შექმნა. ამ კუთხით წინა მონიტორინგების შემდეგ პროგრესი არ იკვეთება: ადმინისტრაციულ შენობებში პანდუსების გამართვასთან დაკავშირებით რაიმე პოზიტიური ცვლილება არ მომხდარა. გრძელდება საუბარი პირველ სართულზე სპეციალური ოთახის მოწყობაზე, სადაც ეტლით მოსარგებლეთ საშუალება ექნებათ, ელექტრონულად დაუკავშირდნენ ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლებს.

როგორც მონიტორინგი უჩვენებს, მუნიციპალიტეტის პერსონალის აზრით, მერიაში, საკრებულოს სხვადასხვა სამსახურში წარმოდგენილ მოხელეებს აქვთ ცოდნა ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოს მიერ მიღებულ კანონმდებლობაზე. თუმცა ამის შემოწმების ბერკეტები ამ ეტაპისთვის არ არსებობს. თემის მიმართ სენსიტიური დამოკიდებულების გამოხატულებად მიაჩნიათ სოციალურ პროგრამებში შშმ პირთა დაცვისთვის 5 პროგრამის არსებობა, სოციალური პაკეტის გაზრდა. აღსანიშნავია, რომ იგეგმება კონკრეტულად ამ საკითხებზე მომუშავე შტატის დამტკიცება.

რამდენად არადისკრიმინაციულია მუნიციპალიტეტის განცხადებები ვაკანსიების შესახებ: წარმოდგენილი ვაკანსიის ტექსტი არ შეიცავს დისკრიმინაციის ნიშნებს.

ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი უჩვენებს, რომ საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ პოსტის დატოვების შემდეგ შემცირდა გადაწყვეტილების მიმღებ ქალთა რიცხვი.

რაც შეეხება მერიას, აქ დასაქმებულია 143 საჯარო მოხელე. აქედან 46 ქალია - 32%, 97 კაცი -68%. წინა მონიტორიგის შემდეგ საჯარო მოხელე ქალთა პროცენტული მაჩვენებელი შემცირებულია 3%-ით.

ვებგვერდის უმოქმედობა მიუწვდომელს ხდის გენდერულ მონაცემებს. ხშირად ისმოდა დაპირება, რომ მერიის ვებგვერდი მალე ამუშავდება სატესტო რეჟიმში და ეტაპობრივად მოხდება მასზე ინფორმაციის განთავსება, მათ შორის გენდერული სტატისტიკიაც.

საკითხი - **არის თუ არა მუნიციპალიტეტში მოწყვლად ჯგუფებთან (ქალები, სოციალურად დაუცველები, იძულებით გადაადგილებული პირები (იგპ), შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები (სმენის, მხედველობის, გადაადგილების პრობლემით) კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირი,** ხორციელდება თუ არა მოწყვლადი ჯგუფების სპეციფიკური საჭიროებების შესწავლა; ხელმისაწვდომია თუ არა საჭიროებათა კვლევების ანგარიშები - მონიტორინგით გამოვლინდა, რომ მოწყვლადი ჯგუფების სიების განახლება ხდება წელიწადში ერთხელ - ნოემბერში, მომდევნო წლის ბიუჯეტის მიღების წინ. არსებული პრაქტიკით, საჭიროებების შესწავლა ხდება მომართვიანობის შემთხვევაში. თუმცა არსებობს პრაქტიკაც: 3 დეპუტატის (ღვანკითი, გოგნი, სიქთარვა) ინიციატივით მოხდა მათ სოფლებში მოწყვლადი ჯგუფების სპეციფიკური საჭიროებების შესწავლა, შემუშავდა სტატისტიკა. თუმცა ანგარიშები ხელმისაწვდომი არ არის.

მოქალაქეთა მონაწილეობის ყველაზე ეფექტიანი საშუალება ელექტრონული სერვისების არსებობაა, ვებგვერდის გაჩერების გამო კი არ არის ხელმისაწვდომი მოქალაქეთა მონაწილეობის უზრუნველმყოფი ელექტრონული მომსახურებები: წერილების წარდგენა, პეტიციები, საჩივრები, შეხვედრაზე დარეგისტრირება, პასუხის მიღება ვებგვერდის საშუალებით. წერილის წარდგენა, ასევე პასუხის დაბრუნებაც შესაძლებელია მერიის ელექტრონული ფოსტის საშუალებით. ფუნქციონირებს მერიის ცხელი ხაზი.

ვებგვერდის „ჩაშვების“ შემდეგ იგეგმება როგორც არსებული წესის აღდგენა, ისე ახალი სერვისების დანერგვა, მათ შორის აღსანიშნავია ელექტრონული პეტიციის პრაქტიკა, სადაც მოხდება ხონის მუნიციპალიტეტის გამოცდილების გაზიარება.

ისევე, როგორც წინა მონიტორინგის დროს, არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურება მუნიციპალიტეტში არ არის. ეს განმარტებულია იმით, რომ არ დგას ამის საჭიროება.

მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭოს, გენდერული თანასწორობის საბჭოს, შშმ პირთა საბჭოს; სხვა საბჭოების ან სამუშაო ჯგუფების საქმიანობაში პოზიტიური დინამიკა შესამჩნევია.

მესამე მონიტორინგიდან დღემდე გენდერული საბჭოს სხდომა არ ჩატარებულა. თავმჯდომარის წასვლის შემდეგ გენდერული საბჭოს შემადგენლობაში ცვლილება შევიდა. საკრებულოს დადგენილება N13 07/06/2021 ატვირთულია „საკანონმდებლო მაცნეში".

წინა მონიტორინგის შემდეგ განახლდა თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მერის სათათბირო ორგანოს - სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭოს საქმიანობა (10 წევრი) და დამტკიცდა მისი დებულება **(ბრძანება Nბ28.282114114)**. აღნიშნული საბჭოს პირველი სხდომა გაიმართა 28/05/2021(ოქმი N1). სხდომა ჩატარდა მერის ინიციატივით და არასამთავრობო ორგანიზაციის **„ადგილობრივი დემოკრატიის სააგენტოს" (LDA GEORGIA)** ორგანიზებით.

მერიაში ფუნქციონირებს რამდენიმე სამუშაო ჯგუფი: ფინანსური, ინფრასტრუქტურული, საჯარო მმართველობის რეფორმის იმპლემენტაციის ხელშემწყობი სამუშაო ჯგუფი, რომლის მიერ მესამე მონიტორინგიდან დღემდე ჩატარდა 3 სხდომა, 1 მრგვალი მაგიდა.

2021 წლის 10 მაისს გამოიცა თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანება 28.28211309. თერჯოლის მუნციპალიტეტის სამოქალაქო ბიუჯეტის საბჭოს შექმნისა და საქმიანობის წესის დამტკიცების შესახებ.

საბჭოს შემადგენლობაში შედიან მერიის კვალიფიციური მუშაკები, რაც იძლევა იმის საშუალებას, რომ დებულებით გათვალისწინებული მოთხოვნები, ადგილიდან წამოსული წინადადებები და ინიციატივები შეფასდეს პროფესიულად და სამართლიანად, მხარდაჭერილ იქნას მოსახლეობისთვის ყველაზე პრიორიტეტული წინადადებები და პროექტები. 2021 წლის 25 მაისს ჩატარდა საბჭოს პირველი სხდომა, დამტკიცდა დებულება და გასახარჯი თანხის რაოდენობა - 50 ათასი ლარი. საბჭოს თავმჯდომარედ არჩეულ იქნა საფინანსო განყოფილების გამგე.

საბჭოების სხდომების და სამუშაო ჯგუფების მუშაობის შესახებ სისტემატურად იდება ინფორმაცია მერიის ფეისბუქგვერდზე, როგორც ანონსის სახით, ასევე მათი ჩატარების შესახებ ინფორმაცია.

წინა მონიტორინგების მასალებით, შშმ პირთა საბჭოს საქმიანობაში არის შესამჩნევი პროგრესი. 16/04/2021 დამტკიცდა სამოქმედო გეგმა - განკარგულება Nგ.29.29211063.

მუნიციპალიტეტში ბიუჯეტის გენდერული პარამეტრებით შედგენის პრაქტიკა სუსტია. არ არის ცალკე გამოყოფილი გენდერული პროგრამა.

მონაწილეობითი ბიუჯეტი უკვე დანერგილია და შეადგენს 50000 ლარს, რაც საერთო ბიუჯეტის 3%-ია.სოციალური ბიუჯეტი შეადგენს 1 მლნ 34 000 ლარს, რაც საერთო ბიუჯეტის 8,3%-ია. მუნიციპალიტეტის წლიური ბიუჯეტის ბოლო ცვლილების თარიღია 30/06/2021.

ადგილობრივ თვითმმართველობაში სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობაში გრძელდება პოზიტიური დინამიკა მოქალაქეთა კეთილდღე-

ობის დაცვაზე მიმართული საქმიანობის უზრუნველსაყოფად. ასევე პოზიტიურია სამოქალაქო საზოგადოების ახალ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის დინამიკა და გააზრებულია მათი მნიშვნელობა მუნიციპალიტეტის სოციალურ პოლიტიკაში. ამ სეგმენტთან კომუნიკაციას საკრებულოში უზრუნველყოფს საკრებულოს აპარატის უფროსი. რაც შეეხება მერიას, აქ ამ საქმიანობას ითავსებენ გენდერული თანასწორობის საბჭოს წარმომადგენელი და მერიის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტი.

➢ დასკვნა და რეკომენდაციები

4.1. დასკვნა

თერჯოლის მუნიციპალიტეტში საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელების საკითხში ფონდი „სოხუმის“ დაკვეთით ჩატარებულმა მონიტორინგმა უჩვენა, რომ მუნიციპალიტეტში შენარჩუნებულია ადგილობრივი პოლიტიკური პროცესების პოზიტიური დინამიკა, მაგრამ ამ ეტაპზე არსებობს სერიოზული გამოწვევა იმ კუთხით, რომ ჯერჯერობით ვერ მოხერხდა მოდერნიზებული ვებგვერდის ამოქმედება და ეს სერიოზულად აფერხებს მოქალაქეებისთვის ელექტრონული მომსახურების მიწოდებას და წარმოშობს ხარვეზებს თვითმმართველობის საქმიანობის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ინკლუზიურობის თვალსაზრისით.

ჯერჯერობით სათანადო მასშტაბებს ვერ მიაღწია ანტიკორუფციული ზომების მექანიზმების დანერგვამ. დიალოგი ანტიკორუფციული სტრატეგიის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლებასა და წარმატებული მუნიციპალიტეტის გამოცდილების გაზიარებაზე არ ასახულა კონკრეტულ ღონისძიებებში.

არსებობს საჭიროებათა გამოვლენის, პროგრამების შეფასების ადგილობრივი პრაქტიკა, რაც პერიოდულად აისახება ახალ პროგრამებში, თუმცა ამ პროცესების მეტი ინსტიტუციონალიზაციისთვის აუცილებელია უფრო გამართული მეთოდოლოგიის დანერგვა: სათანადო ფორმების შემუშავება; სპეციალისტების კვალიფიკაციის ამაღლება; შესაბამისი ანგარიშების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.

მნიშვნელოვანი პროგრესია საჯარო მოხელეთა შეფასების სისტემის გამართვის კუთხით, თუმცა აუცილებელია სამოქმედო გეგმის დროული განახლება.

არსებული მდგომარეობით, მონიტორინგის წინა ეტაპების რეკომენდაციების სხვა ნაწილიც საჭიროებს სათანადო რეაგირებას, კერძოდ ვებგვერდის სათანადო გამართვის, შშმ პირთათვის ადაპტირებული სოციალური ინფრასტრუქტურის უზრუნველყოფის, ანტიკორუფციული სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავების საკითხში.

მნიშვნელოვანი პროგრესია მოქალაქეთა მონაწილეობის და ეფექტიანი მმართველობის თვალსაჩინო კომპონენტის - მონაწილეობითი ბიუჯეტირების დანერგვის საკითხში და ამ კუთხით ძალიან ღირებულია სამოქალაქო საზოგადოების ადგილობრივი ორგანიზაციების, ხელისუფლების ერთიანობა; სხვა მუნიციპალიტეტების პრაქტიკის გაცნობა და ადგილობრივ რეალობაზე მისი წარმატებული ადაპტირება.

მონიტორინგის შედეგების გათვალისწინებით შემუშავდა რეკომენდაციები.

4.2. რეკომენდაციები

თვითმმართველობის საქმიანობის და ადგილობრივი პროცესების გამჭვირვალობისთვის

- *სასიცოცხლოდ აუცილებელია მოდერნიზებული ვებგვერდის დაუყოვნებელი ამოქმედება. ვებგვერდზე ყველა სავალდებულო ინფორმაციის დროული განთავსება; მოცემულ კომპონენტზე პასუხისმგებელი პირის გამოყოფა - სავალდებულო სამუშაოს სათანადო აღწერილობით და სისტემატური ანგარიშგების სისტემის დანერგვა.*
- *სასურველია ვებგვერდის სრული დატვირთვით ამოქმედების პარალელურად მოხდეს ელექტრონული მომსახურების პუპოპულარიზაცია ალტერნატიულ პლატფორმებზე. აქტიურად იქნას გამოყენებული ადგილობრივი მედია, საინფორმაციო დაფები, მერის წარმომადგენლის ინსტიტუტი.*

თვითმმართველობის საქმიანობის ეფექტიანობისთვის

- *თვითმმართველობის საქმიანობის ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვანია მუნიციპალური მომსახურების შეფასების ფორმების შემუშავება, მუნიციპალიტეტის პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება და პროგრამების გავლენის შესწავლა; მოქალაქეთა კმაყოფილების ხარისხის, მათი საჭიროებების გამოვლენა პროგრამების კორექტირების ან ახალი პროგრამების დანერგვისთვის. სასურველია ანგარიშგების სისტემის შექმნა და მათი ფართო საზოგადოებისთვის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.*

თვითმმართველობის საქმიანობის ინკლუზიურობისთვის

- *საჭიროა ელექტრონული პეტიციის დანერგვის თაობაზე დაწყებული დიალოგის გაგრძელება და სათანადო ორგანიზაციული და სტრუქტურული ბაზის შექმნა საკითხის აქტიურ ფაზაში გადასაყვანად.*
- *მნიშვნელოვანია, დროულად მოხდეს ანტიკორუფციული სტრატეგიის და სამოქმედო გეგმის შემუშავება, დაინერგოს მისი რეალიზების ეფექტიანი მექანიზმები.*
- *აუცილებელია გენდერული ბიუჯეტის დანერგვა; გენდერული თანასწორობის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის განახლება; ორიენტაცია ბიუჯეტში გენდერული პროგრამის ცალკე გამოყოფაზე და მის ფინანსურ უზრუნველყოფაზე.*

ბაღდათის მუნიციპალიტეტი

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

➢ შესავალი

ანგარიში ასახავს პროექტის „გურიის, იმერეთის და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“ ფარგლებში შესრულებული მეოთხე მონიტორინგის შედეგებს. ანგარიშში ნაჩვენებია ცვლილებები პირველიდან მეოთხე, ბოლო მონიტორინგამდე ბაღდათის მუნიციპალიტეტში ელექტრონული მმართველობის პრაქტიკის გაუმჯობესების კუთხით და ჯერ კიდევ არსებული გამოწვევები.

მეოთხე მონიტორინგი ბაღდათის მუნიციპალიტეტში 2021 წლის ივლისში ჩაატარა ორმა ორგანიზაციამ: „თანასწორობა ახლა“ და „სამოქალაქო სპექტრი - თანასწორობა“.

მონიტორინგის მიზანი

ადგილობრივ დონეზე საჯარო მმართველობის რეფორმის გატარების ხელშეწყობისთვის, კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“, მეწარმე ქალთა ფონდთან და იმერეთის მხარის მეცნიერთა კავშირ „სპექტრთან“ პარტნიორობით, ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით, ახორციელებს პროექტს „გურიის, იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“. პროექტის მიზანია, დასავლეთ საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის შექმნის და გაძლიერების გზით, უზრუნველყოს საზოგადოების ჩართულობა და კონტროლი საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელების მონიტორინგის პროცესზე იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და გურიის 8 მუნიციპალიტეტში.

მეოთხე მონიტორინგის შედეგად შეფასდა მუნიციპალიტეტში ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის კუთხით გამოვლენილი გამოწვევების დაძლევით მიღებული ცვლილებები და შემუშავდა ახალი რეკომენდაციები დინამიურობის მაჩვენებლის გაზრდის მიზნით.

მონიტორინგის მეთოდოლოგია

მონიტორინგი განხორციელდა საქართველოს 8 მუნიციპალიტეტში, კერძოდ კი ხონის, ბაღდათის, თერჯოლის, ვანის, ოზურგეთის, ლანჩხუთის, ცაგერისა და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტებში 2021 წლის 5-12 ივლისის პერიოდში. მონიტორინგის პროცესში აქტიურად ჩაერთო პროექტის ფარგლებში 2019 წლის ოქტომბერს ჩამოყალიბებული „სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმი“, რომელმაც გააერთიანა სამიზნე რეგიონებში სხვადასხვა პროფილის და განსხვავებულ თემატურ მიმართულებებზე მომუშავე 16 საზოგადოებრივი ორგანიზაცია.

ადგილობრივი ხელისუფლების მუშაობის ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის ხარისხის შესწავლა მოხდა პროექტის პარტნიორების მიერ წინასწარ

შემუშავებული მონიტორინგის მექანიზმის და კითხვარების საფუძველზე, რომელიც შეფასების 29 სხვადასხვა კრიტერიუმს და ინდიკატორს აერთიანებდა (იხ. დანართი №1 „კითხვარი“). რეფორმის მიმდინარეობის შეფასდა მუნიციპალიტეტების ოფიციალური ვებგვერდების მონიტორინგის, ასევე ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებისგან გამოთხოვილი საჯარო 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, რომელიც კონკრეტული საკითხის შეფასებისთვის საჭირო ინფორმაციას შეიცავდა.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➢ გამჭვირვალობა

მონიტორინგიდან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე იკვეთება, რომ ბაღდათის მუნიციალიტეტში გამჭვირვალობის კუთხით ძირითადი სტანდარტები დაცულია, მოდერნიზაციას გადის და აქტიურია ვებგვერდი, ასევე აქტიურია საკრებულოს და მერიის ფეისბუქგვერდები და მოქალაქეებს აქვთ საშუალება, ონლაინ ადევნონ თვალი მუნიციპალიტეტში მიმდინარე პროცესებს და გაეცნონ სიახლეებს.

რამდენად გამჭვირვალეა მუნიციპალიტეტის საქმიანობა და ეს როგორ აისახება ვებგვერდზე, **ხელმისაწვდომია ონლაინ განცხადებები ვაკანსიების შესახებ და დაცულია თუ არა ვაკანსიის გამოცხადების ვადები.** ამ საკითხზე ინფორმაციის მისაღებად მიმოხილულ იქნა მუნიციპალიტის ვებგვერდი www.baghdati.gov.ge და გაირკვა, რომ მესამე მონიტორინგის შემდეგ ისევე როგორც hr.gov.ge-ზე, მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე განთავსებული იყო ორი ვაკანსია, რომელიც ამ ეტაპზე დასრულებული და, შესაბამისად, დაარქივებულია (ნახვა შესაძლებელია ბმულზე https://www.baghdati.gov.ge/vakansiebi/).

ასევე დგინდება, რომ **მუნიცპალიტეტში დაცულია კანონმდებლობით განსაზღვრული ყველა ვადა:** განთავსების, გადარჩევის, გასაჩივრების, გასაუბრების ეტაპის, კომისიის მიერ კანდიდატის წარდგენის და დანიშვნის. ვაკანსიის გამოცხადებიდან 3 თვის განმავლობაში სრულდება ყველა პროცედურა. ვაკანსიის გამოცხადებისას საქართველოს მთავრობის 215 დადგენილების შესაბამისად 41 166 (18.02.2021) და 41 469 (25.05.2021) ბრძანების საფუძველზე დადგინდა მოხელეთა დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. შიდა კონკურსის ტიპის დამატებამ უფრო მოქნილი გახადა მოხელის კარიერული დაწინაურების სქემა, რაც არის წინგადადგმული ნაბიჯი.

ვებგვერდზე განთავსებულია **ყველა ორგანიზაციული სტრუქტურა და იძებნება ინფორმაცია ყველა თანამდებობის პირის შესახებ.** მოქალაქეს საკონტაქტო პირთან დაკავშირება შეუძლია ვებგვერდზე განთავსებული ბიოგრაფიის მეშვეობით, სადაც მითითებულია საკონტაქტო პირის ელფოსტა და ტელეფონის ნომერი. ეს ხარვეზები აღმოფხვრილ იქნა პირველი მონიტორინგის ჩატარების შემდეგ შემუშავბულ რეკო-

მენდაციებზე დაყრდნობით. **აღნიშნული ტენდენცია სრულად არის შენარჩუნებული და დამატებითი ინფორმაციის შევსების საჭიროება არ იკვეთება.**

გამჭვირვალობის ერთ-ერთი მთავარი მახასიათებელია ის, **რამდენად ქვეყნდება მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ფინანსური ანგარიშები, დამტკიცებული ბიუჯეტი, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, შესყიდვის გეგმა, შესაბამისი ანგარიშით -** პროექტის დასაწყისში გამოიკვეთა, რომ მუნიციპალიტეტში შუალედური ანგარიშების ატვირთვის პრაქტიკა საერთოდ არ არსებობდა, რასაც მოჰყვა შესაბამისი რეკომენდაციები. სამუშაო ჯგუფის წევრთა აქტიური თანამშრომლობით აღნიშნული ხარვეზი თანდათან გასწორდა. პროგრესი შენარჩუნდა მესამე მონიტორინგის ჩათვლით. თუმცა ამ ეტაპზე გვერდზე იძებნება მხოლოდ 2021 წლის ბიუჯეტი, რაც ასევე ხელმისაწვდომია საიტზე: matsne.gov.ge. გარდა ამისა, ბიუჯეტის შესახებ სრული ინფორმაცია წარმოდგენილია ადგილობრივ ბეჭდურ მედიაში „ჩვენი გაზეთი“, რაც გარკვეული კატეგორის მოქალაქეებისთვის ინფორმაციის წყაროს წარმოადგენს. განთავსებულია 2020 წლის ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის და წლიური ანგარიში. შესყიდვების გეგმა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე განთავსებული არ არის. არ იძებნება მიმდინარე წლის ბიუჯეტის შესრულების 3 თვის ანგარიში, რომელიც მუნიციპალიტეტს წარედგინა 2021 წლის მარტის ბოლოს. ამის მიზეზად სახელდება გვერდის მოდერნიზაცია, რაც ჯერ კიდევ არ დასრულებულა.

რაც შეეხება საკრებულოს და მერიის სხდომების თარიღს, დღის წესრიგს, ოქმებს და ნორმატიული აქტებს და მათი ხელმისაწვდომობა მოქალაქეებისათვის. მონიტორინგის შედეგად დადგინდა, რომ **ამ კუთხით ყველა ტიპის ხარვეზი გასწორებულია მითითებული რეკომენდაციების შესაბამისად.** ვებგვერდზე განთავსებულია და მოქალაქეებისთვის ხელმისაწვდომია ყველა სახის ინფორმაცია. სამუშაო ჯგუფი აქტიურად თანამშრომლობს თვითმმართველობასთან არსებული პროგრესის შესანარჩუნებლად. მიუხედავად იმისა, რომ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის განახლება ამ ეტაპზე ჯერ კიდევ არ არის დასრულებული, ეს ინფორმაციები შესაბამის ველზე უკვე ატვირთულია.

აქვთ თუ არა მოქალაქეების მიღების საათები მერს, მერის მოადგილეს, საკრებულოს თავმჯდომარეს, მოადგილეს, საკრებულოს დეპუტატებს? გამჭვირვალობის ამ მაჩვენებელთან დაკავშირებით დადგინდა, რომ მოქალაქეთა მიღების პერიოდულობა განსაზღვრულია შემდეგნაირად: კვირაში 2 დღე, 3 საათი. ასევე ფიქსირდება, რომ გარდა ოფიციალურად განსაზღვრული დროისა, თუკი თანამდებობის პირები ფიზიკურად იმყოფებიან ადგილზე, ნებისმიერ დღეს შეუძლიათ მოქალაქეების მიღება.

რამდენად ინერგება მუნიციპალიტეტში **გამჭვირვალობა ანტიკორუფციულ ზომებთან დაკავშირებით, მიღებულია თუ არა მუნიციპალიტეტში შესაბამისი ზომები და რამდენად ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: ანტიკორუფციული გეგმები, დებულება, დებულება ეთიკური ქცევის შესახებ - ეს ის საკითხებია,** რომელთა დარეგულირებაც ადგილობრივ დონეზე გამჭვირვალე მმართველობის მთავარი მახასიათებელია. ამ კუთხით მუნიციპალიტეტში არის პოზიტიური შედეგი, კერძოდ „სამუშაო ჯგუფმა“ შეიმუშავა ეთიკის კოდექსი, რომელიც დაამტკიცა საკრებულომ და გამოქვეყნდა

ოფიციალურ ვებგვერდზე https://www.baghdati.gov.ge/baghdathis-munitsipalitetis-sajaro-mosamsakhuretha-ethikis-kodeqsi/

ანტიკორუფციული დებულების სამუშაო ვერსიაც უკვე შექმნილია და უახლოეს პერიოდში დამტკიცდება. შეიძლება ითქვას, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტისთვის ანტიკორუფციულ დებულებაზე მუშაობა მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯია.

➢ ეფექტიანობა

მონიტორინგში განსაკუთრებულ ადგილს იკავებს მუნიციპალიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობის განსაზღვრა. მოკვლეული მასალებით დასტურდება, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტს აქვს შესაბამისი სამუშაო სტრუქტურა, რაც განსაზღვრავს საკუთარ მოქალაქეებთან ეფექტიანი თანამშრომლობის შესაძლებლობას.

ეფექტიანობას ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია ის, აქვს თუ არა მუნიციპალიტეტს წინასწარ შემუშავებული **კვარტალური, ნახევარწლიანი, წლიური სამუშაო გეგმა** - ამ კუთხით ცვლილებების დინამიკა შეიძლება პოზიტიურად მივიჩნიოთ. მიუხედავად იმისა, რომ გეგმების დამტკიცება სისტემატურად ხდებოდა, ისინი არ იყო განთავსებული ვებგვერდზე. ეს ხარვეზი მეორე მონიტორინგის შემდეგ გასწორდა. **აღნიშნული მიდგომა დღემდე შენარჩუნებულია, სრულად გამართულია და კორექციის აუცილებლობა არ იკვეთება.**

როგორც სხვა სამიზნე მუნიციპალიტეტებში, მონიტორინგის სისტემის არარსებობა აქაც ხარვეზად რჩება. მიუხედვად იმისა, რომ ჯერ კიდევ მეორე მონიტორინგის შემდეგ მუნიციპალიტეტს მიეცა შესაბამისი რეკომენდაცია ამ კუთხით ცვლილებების გატარებისთვის**, ამ ეტაპზეც არ არსებობს მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა.** მონიტორინგმა გამოკვეთა, რომ მუნიციპალიტეტი სარგებლობს აუდიტის მიერ მიღებული ანგარიშით, ამ ანგარიშში გამოყენებული ფორმებით და ვადებით, გააჩნია საკუთარი სამუშაო გეგმა და დებულება, რომლის მიხედვითაც გათვალისწინებულია მერიის სამსახურების მონიტორინგის ჩატარება. **ბოლო მონიტორინგი ადასტურებს, რომ ამ მხრივ პროგრესი არ შეინიშნება. მუნიციპალიტეტი ამ ეტაპზე აუდიტისგან მიღებულ ინფორმაციას იყენებს.**

ეფექტიანობისათვის არანაკლებ მნიშვნელოვანია **მოსახლეობის კმაყოფილების დონის შეფასება.** შეგვიძლია აღვნიშნოთ, რომ პირველი და მეორე მონიტორინგის რეკომენდაციების შედეგად, უკვე მესამე მონიტორინგის დროს გამოვლინდა, რომ შეიქმნა სოციალური სამსახურის მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების კვლევის ფორმა, რომლის შევსებაც შეუძლიათ მოქალაქეებს. ეს ტენდენცია დღესდღეობითაც ნარჩუნდება. თუმცა სასურველია, მსგავსი პრაქტიკა დაინერგოს მუნიციპალიტეტის სხვა სამსახურებშიც.

მერიისა და საკრებულოს უფლებამოსილი პირების ინტერვიუირებით და თანამდებობის პირებთან პირისპირ შეხვედრებიდან მიღებული ინფორმაციებით ირკვევა, **რომ დღეების რაოდენობა თვის მანძილზე მერიაში, საკრებულოში მოქალაქეებთან შეხვედრებისთვის** გეგმის თანახმად, დადგენილია კვირაში ორი დღე, რაც

თვეში რვა დღეს შეადგენს. თუმცა, ასევე ირკვევა, რომ ნებისმიერ თანამდებობის პირთან შეხვედრა მოქალაქეებს შეუძლიათ უწყვეტად, სამუშაო დღეების განმავლობაში.

ეფექტიანობის კიდევ ერთი სერიოზული მაჩვენებელი უკავშირდება მოქალაქეების მიერ შემოსულ წერილებს. მონიტორინგით იკვეთება, რომ **იწარმოება მოქალაქეებისაგან შემოსული წერილებისა და საჩივრების სტატისტიკა და ყოველწლიურად ანგარიშის სახით წარედგინება საკრებულოს.** ასევე ხდება პასუხგაუცემელი და ვადაგადაცილებული კორეპონდენციის გაანალიზება. ეს პრაქტიკა მეორე მონიტორინგის შემდეგ მიწოდებული რეკომენდაციების შედეგად დაინერგა. ამჟამად იკვეთება სიახლე - მუნციპალიტეტის ვებგვერდს მოდერნიზაციის დროს დაემატა შესაბამისი ველი, სადაც დაფიქსირებულია საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნის და გაცემის სტატისტიკა - https://www.baghdati.gov.ge/sajaro-inphormatsiis-mothkhovnis-gatsemis-statistika/. ბმულზე ამჯერად შესაძლებელია 2021 წლის იანვარი-ივნისის სტატისტიკის ნახვა. ესეც ეფექტიანობისა და გამჭვირვალობის საუკეთესო მაჩვენებელია.

ეფექტიანობის განმსაზღვრელად შეიძლება ჩაითვალოს შემდეგი ფაქტორი: შემუშავებული აქვს თუ არა მუნიციპალიტეტს პოლიტიკა, რომელიც მოიაზრებს საჯარო მოხელეთა პროფესიონალიზმის ამაღლებას. **აქვს თუ არა ბაღდათის მუნიციპალიტეტს თანამშრომელთა განვითარების გეგმა? -** ამ მიმართულებით მონიტორინგის დროს გამოვლინდა, რომ პროფესიული განვითარების გეგმა დამტკიცებულია 41 549 ბრძანებით. მიმდინარე ეტაპზე მოხდა პროფესიული განვითარების პროგრამით გათვალისწინებული სავალდებულო საბაზისო სწავლების შესყიდვა მუნიციპალიტეტის 7 მოხელისათვის. დამატებითი სამი მოხელე იწყებს სავალდებულო მენეჯერული პროგრამის შესწავლას.

მერიაში განხორციელდა ორი მოხელის კარიერული წინსვლა, რაც გამოიხატება მოხელის რანგის ამაღლებაში. გარდა ამისა, პროგრესი ფიქსირდება ელექტრონული სტრუქტურიზაციის 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 იმაზე, რა მიმართულებით უნდა განვითარდეს: რომელია სასურველი თემები, პროფესიული სწავლების მეთოდი, საჭირო რესურსი, ვადა და მოსალოდნელი შედეგები. **ამ მიდგომების არსებობა უკვე სერიოზული პროგრესის მანიშნებელია.**

საჯარო მოხელეთა დატრენინგების კუთხით არსებული სიტუაციის მხრივ მონიტორინგმა აჩვენა, რომ სახელფასო ფონდის 1%-ის სწავლებაში ჩადების ვალდებულებამ მკვეთრად გაზარდა თვითმმართველობის წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა. წინა მონიტორინგის შემდეგ მუნიციპალიტეტში ჩატარდა 23 ტრენინგი, როგორც მერიის, ასევე საკრებულოს თანამშრომლებისთვის. მოხდა მოხელეთა საერთო რაოდენობის 17%-ის გადამზადება.

საჯარო მოხელეთა კვალიფიკაციის ხარისხის გასაუმჯობესებლად მუნიციპალიტეტი აქტიურად იყენებს სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციის რესურსს, მათ მიერ შემოთავაზებული ტრენინგების სახით. დანერგილია ინფორმაციის გაცვლა სხვადახ-

ვა განყოფილებასა და დეპარტამენტს შორის. ეს, ძირითადად, ხდება ერთობლივი შეხვედრების ორგანიზების გზით. ახლახან მუნიციპალიტეტმა დანერგა სწავლების ახალი პრაქტიკა „მენტორინგი". მისი არსი ასეთია: დაწესებულებაში შემოსულ ახალ კადრს მიუჩენენ გამოცდილ კადრს, რომელიც პასუხისმგებელია მისი კვალიფიკაციის დონის ამაღლებაზე.

რაც შეეხება შეხვედრათა რაოდენობას **გასულ წელს სხვა ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის ან გამოცდილების გაზიარების მიზნით -** მონიტორინგის შედეგად მივიღეთ შემდეგნაირი სურათი: უშუალოდ პრაქტიკის გაზიარების მიზნით მუნიციპალიტეტში შეხვედრა არ ჩატარებულა. თუმცა ნარჩუნდება წინა მონიტორინგზე გამოკვეთილი პრაქტიკა, გამოცდილების გაზიარება სამუშაო პროცესში მუდმივად ხდება სატელეფონო კონტაქტებითა და დისტანციური მართვის საშუალებების გამოყენებით. **ამ კუთხით მუნიციპალიტეტისათვის აუცილებელია შესაბამისი სტრატეგიის შემუშავება.**

➢ ინკლუზიურობა

მონიტორინგით განისაზღვრა ფოკუსირება ისეთ მნიშვნელოვან ელემენტზე, როგორიც არის ინკლუზიურობა. აღნიშნულ ბლოკში თავს იყრის ინფორმაციები, რომლებიც ხაზს უსვამს ინკლუზიურობის საკითხის პრიორიტეტულობას, მაგრამ ჯერ კიდევ ბევრი გამოწვევა არსებობს ამ მიმართულებით.

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

იმასთან დაკავშირებით, რამდენად აქვთ მუნიციპალიტეტში ცოდნა ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოს მიერ მიღებული კანონმდებლობის შესაბამისად – ფიქსირდება, რომ მუნიციპალიტეტში არის შესაბამისი დებულებით დამტკიცებული შშმ პირთა საბჭო. საბჭო მაქსიმალურად უზრუნველყოფს მუნიციპალიტეტის წარმომადგენელთა ცოდნის ამაღლებას ინკლუზიურობის საკითხებზე. სხვა სახის ცვლილება ამ მიმართულებით არ შეინიშნება.

ვაკანსიების შესახებ განცხადების ტექსტის შეფასებისას არ ვლინდება რაიმე სახის დისკრიმინაციული შეზღუდვები. განცხადების წარმდგენი პირების შეზღუდვას მისი სქესის, სტატუსის ან რაიმე სხვა ნიშნით ადგილი არ ჰქონია. ეს ფიქსირდებოდა წინა მონიტორინგის დროს და **აღნიშნული ტენდენცია ბოლო მონიტორინგის პროცესშიც შენარჩუნებულია.** თუმცა აქვე უნდა დაფიქსირდეს, რომ არ გამოქვეყნებულა ქალთა თუ შშმ პირთა მოსაზიდი ან წამახალისებელი განცხადებები.

როგორ გამოიყურება ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი? ხელმისაწვდომია თუ არა (ვებგვერდზე) გენდერული სტატისტიკა? - ამ კითხვებთან მიმართებაში დასტურდება, რომ საკრებულოში დასაქმებულთა 68% არის კაცი, ხოლო მერიაში ეს მაჩვენებელი აღწევს 60%-ს. გამომდინარე აქედან, კვლავ დაბალ ზღვარზე რჩება დასაქმებულ ქალთა მაჩვენებელი.

მესამე მონიტორინგის რეკომენდაციების შედეგად მუშავდა აღნიშნული სტატისტიკა, რაც განთავსდება მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე, მისი მოდერნიზაციის დასრულების შემდეგ.

რაც შეეხება ადგილობრივ თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი ქალების პროცენტულ მაჩვენებელს, შემდეგნაირად არის გადანაწილებული: მერიაში ქალი თანამშრომლებიდან ხელმძღვანელ პოზიციას (სამსახურის უფროსი, განყოფილების უფროსი) იკავებს 31%. მერი, მოადგილე, საკრებულოს თავმჯდომარე - ყველა არის მამაკაცი. საკრებულოში ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფ ქალთა პროცენტული მონაცემია 33.33%. **აღნიშნული სტატისტიკა ელექტრონულად ხელმისაწვდომი არ არის,** მაგრამ განახლებულ საიტზე იქნება გენდერული სტატისტიკა.

მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირების კუთხით წინა მონიტორინგისგან განსხვავებით რაიმე ცვლილება არ განხორციელებულა. მუნიციპალიტეტში მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირები არიან როგორც მუნიციპალიტეტის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული საჯარო მოხელეები, ასევე სპეციალური ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები, რომლებიც ახორციელებენ კომუნიკაციას კონკრეტულ ჯგუფებთან, საკუთარი პასუხისმგებლობის ფარგლებში.

მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებების კვლევა მუნიციპალიტეტში ხორციელდება პერიოდულად, მხოლოდ სოციალური სამსახურის მიერ. საჭიროებათა კვლევის ანგარიში ხელმისაწვდომია მუნიციპალიტეტის შესაბამის სამსახურში. საჭიროებათა კვლევის შესახებ ანგარიშები პასუხისმგებელ პირთა მიერ წარედგინება მუნიციპალიტეტის საკრებულოს. **პროგრესი აღნიშნული მიმართულებით თვალსაჩინოა. მუნიციპალიტეტი ახორციელებს სოციალურად დაუცველ პირთა საჭიროებათა კვლევებს.** სასურველია, ეს პრაქტიკა დაინერგოს სხვა სამსახურების მიერაც.

მონიტორინგის დროს გამოიკვეთა, რომ **მიმდინარეობს მუშაობა ვებგვერდის დიზაინის მოქნილობის გაზრდისა და სხვადასხვა ფუნქციონალის შემატების მიზნით.** მუნიციპალიტეტში შექმნილი „სამუშაო ჯგუფის“ აქტიური თანამშრომლობის შედეგად ბოლო პერიოდში ვებგვერდზე. აქტიურად ქვეყნდებოდა როგორც სიახლეები, ასევე საკრებულოს სხდომათა განრიგები და საჯარო ინფორმაცია. ვებგვერდის განახლების შემდეგ ხელმისაწვდომი იქნება **წერილების წარდგენის და პეტიციების** გრაფები, დაემატება შესაბამისი ველი „შენი იდეა ქალაქის მერს“, რაც საშუალებას მისცემს მოქალაქეებს, ონლაინ ფორმატში წარადგინონ იდეები, რომლებიც მათ საჭიროებებს ასახავს. სასურველია, ამ მომსახურებების პრაქტიკული გამოყენების ინიცირების კუთხით თვითმმართველობამ განახორციელოს აქტიური საინფორმაციო კამპანია, რადგან ირკვევა, რომ ელექტრონული მომსახურების მიღებას მოქალაქეები ამჯობინებენ მუნიციპალიტეტის ფეისბუქგვერდით კომუნიკაციას.

არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურების საჭიროება **აქამდე არ გამოკვეთილა და ამ მიმართულებით ცვლილებები არ არის დაგეგმილი.**

ჯერ კიდევ პირველი მონიტორინგის შედეგებში აისახა, **რომ მერიაში და საკრებულო-**

ში არსებობს მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭო, გენდერული საბჭო, შშმ პირთა საბჭო, რაც მუნიციპალიტეტის საქმიანობაში ინკლუზიურობის ხარისხს მაღლა სწევს. ბოლო მონიტორინგით გამოიკვეთა, რომ აღნიშნულ საბჭოებს დაემატა ახალგაზრდულ მრჩეველთა საბჭო. ცვლილება იკვეთება იმ კუთხით, რომ მერიაში ახლახან დაკომპლექტდა სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭოს ახალი შემადგენლობა.

ინკლუზიურობის ხარისხის კიდევ ერთი მაჩვენებელია მუნიციპალიტეტში გენდერული და მონაწილეობითი ბიუჯეტის არსებობა, რა კუთხითაც მონიტორინგის ფარგლებში შემდეგი სურათი მივიღეთ: მუნიციპალიტეტს გენდერული ბიუჯეტი არ გააჩნია. თუმცა არის გათვალისწინებული ხარჯები გენდერული კუთხით, რაც ჩაშლილია სხვადასხვა ქვეპროგრამაში. არ არსებობს ცოდნა გენდერული ბიუჯეტირების კუთხით. ასევე მუნიციპალიტეტს არ აქვს სამოქალაქო ბიუჯეტი. ამ კუთხით ჯერ კიდევ არანაირი ცვლილება არ ფიქსირდება. სოციალური ბიუჯეტის წილი კი მთლიან ბიუჯეტში 2021 წელს შეადგენს 7.3%-ს.

მოწყვლადი ჯგუფების გადაწყვეტილების პროცესში ჩართვასთან დაკავსირებით დადგინდა, რომ შესაბამისი აქტით ეს რეგულირდება მხოლოდ შშმ პირთა საბჭოს მიერ, ასევე ამ საკითხს აკონტროლებს მუნიციპალიტეტში შექმნილი გენდერული თანასწორობის საბჭოც, რომელიც ემსახურება აღნიშნული მიმართულების მოწყვლადი ჯგუფების გაძლიერებას, მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების პროცესის გამარტივებას. გვერდის მოდერნიზაციის პროცესი ასევე მოიაზრებს საკრებულოს და კომისიების სხდომების ონლიან ტრანსლირების ფუნქციის დამატებას, რაც ამ კუთხით საუკეთესო მექანიზმი იქნება.

ბაღდათის **მუნიციპალიტეტში სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობის ფუნქცია შეთავსებული აქვს** მერის მრჩეველს, რომელიც პასუხისმგებელია სამოქალაქო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის ეფექტიანად წარმართვაზე. ამ მიმართულებით პრაქტიკა უკვე დანერგილია და თანამშრომლობის პროცესი გამართულია.

➢ დასკვნა და რეკომენდაციები

დასკვნის სახით შეიძლება მკაფიოდ ითქვას, რომ ბაღდათის მუნიციპალიტეტისათვის შემუშავებული რეკომენდაციების მნიშვნელოვანი ნაწილი გათვალისწინებულია და ხარვეზები აღმოფხვრილია. მნიშვნელოვანია, რომ აქტიურად მიმდინარეობს გვერდის მოდერნიზაციის საკითხი, რომელსაც ექნება არაერთი გაუმჯობესებული ფუნქცია. პროგრესად უნდა ჩაითვალოს ის, რომ მუნიციპალიტეტში უკვე შემუშავდა და დამტკიცდა საჯარო მოსამსახურეთა ქცევის ეთიკის კოდექსი, შემუშავების პროცესშია ანტიკორუფციული დებულება.

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

რეკომენდაციები

- *მუნიციპალიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობის გაზომვისათვის მნიშვნელოვანია, მუნიციპალიტეტში არსებობდეს მონიტორინგის სისტემა, რისთვისაც სასურველია შეიქმნას მუნიციპალური მომსახურების შეფასების მექანიზმი.*
- *სასურველია, სოციალური სამსახურის მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების კვლევის ფორმა განხორციელდეს მუნიციპალიტეტის სხვა სამსახურებშიც.*
- *სასურველია, ვაკანსიების გამოცხადების დროს დაფიქსირდეს ქალთა, შშმ პირთა მოსაზიდი წამახალისებელი განცხადებები, რაც ამ ჯგუფებიდან დასაქმებულთა სტატისტიკის მატებას შეუწყობს ხელს.*
- *რეკომენდებულია მუნიციპალიტეტმა შეიმუშაოს შიდა სტრუქტურებს შორის გამოცდილების გაზიარების სტრატეგია, რაც ხელს შეუწყობს ანგარიშვალდებული პირების მხრიდან ინფორმაციის გაცემის პასუხისმგებლობის გაზრდას.*
- *მუნიციპალიტეტის საქმიანობაში გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ინკლუზიურობის მაჩვენებელის გაზრდის მიზნით რეკომენდებულია დაინერგოს სამოქალაქო ბიუჯეტირების სისტემა.*
- *მნიშვნელოვანია საჯარო მოხელეთა კომპეტენციის გაზრდა გენდერულ ბიუჯეტირებაზე, რაც შესაძლებელია შიდა რესურსების გამოყენებით. სპეციალიზებული ტრენინგები აღნიშნულ საკითხზე გაზრდის უფლებამოსილი პირების მოტივაციას, კომპეტენციას და შექმნის გენდერული ბიუჯეტის დანერგვის წინაპირობას.*
- *აუცილებელია მუნიციპალიტეტმა განახორციელოს საინფორმაციო კამპანია, რათა მოქალაქეებმა გააააქტიურონ ონლაინ წერილების წარდგენა, პეტიციების სისტემის გამოყენება და წინადადებების შემუშავება ვებგვერდის შესაბამისი ველის „შენი იდეა ქალაქის მერს“ მეშვეობით.*

ᲮᲝᲜᲘᲡ ᲛᲣᲜᲘᲪᲘᲞᲐᲚᲘᲢᲔᲢᲘ

ᲐᲓᲒᲘᲚᲝᲑᲠᲘᲕ ᲓᲝᲜᲔᲖᲔ ᲡᲐᲯᲐᲠᲝ ᲛᲛᲐᲠᲗᲕᲔᲚᲝᲑᲘᲡ ᲠᲔᲤᲝᲠᲛᲘᲡ (PAR) ᲡᲐᲒᲖᲐᲝ ᲠᲣᲙᲘᲡ ᲒᲐᲜᲮᲝᲠᲪᲘᲔᲚᲔᲑᲘᲡ ᲛᲝᲗᲮᲔᲔ ᲛᲝᲜᲘᲢᲝᲠᲘᲜᲒᲘᲡ ᲐᲜᲒᲐᲠᲘᲨᲘ

➢ შესავალი

ანგარიში წარმოადგენს პროექტის „გურიის, იმერეთის და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“ ფარგლებში შესრულებული მეოთხე მონიტორინგის შედეგებს. ანგარიში გამოკვეთს პირველიდან ბოლო მონიტორინგამდე ელექტრონული მმართველობის პრაქტიკის გაუმჯობესების პროცესში ხონის მუნიციპალიტეტში მიმდინარე ცვლილებების დინამიკას და გამოყოფს ჯერ კიდევ არსებული გამოწვევების გასანეიტრალებლად საჭირო აქტივობების დაგეგმვას. მეოთხე მონიტორინგი ხონის მუნიციპალიტეტში 2021 წლის ივლისში ჩატარდა ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების - დევნილთა საინიციატივო ჯგუფის და ხონის განათლებისა და განვითარების ცენტრის „ედელვაისის“ - მიერ ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაცია კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმის“ დაკვეთით.

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

მონიტორინგის მიზანი

ადგილობრივ დონეზე საჯარო მმართველობის რეფორმის გატარების ხელშეწყობისთვის, კულტურულ-ჰუმანიტარული ფონდი „სოხუმი“, მეწარმე ქალთა ფონდთან და იმერეთის მხარის მეცნიერთა კავშირ „სპექტრთან“ პარტნიორობით, ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით, ახორციელებს პროექტს „გურიის, იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით”. აღნიშნული პროექტი გამიზნულია, დასავლეთ საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის შექმნის და გაძლიერების გზით, უზრუნველყოს საზოგადოების ჩართულობა და კონტროლი იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და გურიის 8 მუნიციპალიტეტში საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელების მონიტორინგის პროცესზე.

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

მონიტორინგის მეთოდოლოგია

მონიტორინგი განხორციელდა საქართველოს 8 მუნიციპალიტეტში, კერძოდ კი ხონის, ბაღდათის, თერჯოლის, ვანის, ოზურგეთის, ლანჩხუთის, ცაგერისა და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტებში, 2021 წლის 5-12 ივლისის პერიოდში. მონიტორინგის

პროცესში აქტიურად ჩაერთო პროექტის ფარგლებში, 2019 წლის ოქტომბერს ჩამოყალიბებული „სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ფორუმი“, რომელმაც გააერთიანა სამიზნე რეგიონებში სხვადასხვა პროფილის და განსხვავებულ თემატურ მიმართულებაზე მომუშავე 16 ორგანიზაცია.

ადგილობრივი ხელისუფლების მუშაობის ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის ხარისხის შესწავლა მოხდა პროექტის პარტნიორების მიერ წინასწარ შემუშავებული მონიტორინგის მექანიზმის და კითხვარების საფუძველზე, რაც შეფასების 29 სხვადასხვა კრიტერიუმს და ინდიკატორს აერთიანებდა (იხ. დანართი №1, „კითხვარი“). რეფორმის მიმდინარეობის შეფასება ხორციელდებოდა მუნიციპალიტეტების ოფიციალური ვებგვერდების მონიტორინგის, ასევე ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებისგან გამოთხოვილი საჯარო 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, რომელიც კონკრეტული საკითხის შეფასებისთვის საჭირო ინფორმაციას შეიცავდა.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➢ გამჭვირვალობა

მუნიციპალიტეტის საქმიანობის გამჭვირვალობის მაჩვენებელია, თუ რამდენად გამჭვირვალეა მუნიციპალიტეტში მიმდინარე პროცესები ვაკანსიის გამოცხადების, განცხადებების მიღების, მოქალაქეთა ჩართულობის კუთხით; ვებგვერდზე განთავსებულია თუ არა ორგანიზაციული სტრუქტურა და საჯარო მოხელეთა საკონტაქტო ინფორმაციები; არსებობს თუ არა ონლაინ რეჟიმში საჩივრის ან წინადადების წარდგენის მექანიზმი; იტვირთება თუ არა მუნიციპალიტეტის ანგარიშები, დამტკიცებულ ბიუჯეტი, ფინანსური ანგარიშები და რა პერიოდულობით. მონიტორინგის პროცესში გამოკვეთილი მცირე ხარვეზების აღმოფხვრა, რომელიც საბოლოოდ რეკომენდაციებში აისახება, ხელს შეუწყობს გამჭვირვალობის პროცესის გაძლიერებას თვითმმართველობაში.

მუნიციპალიტეტის საქმიანობის გამჭვირვალობის ერთ-ერთ ინდიკატორს წარმოადგენს მუნიციპალიტეტის მერიასა და საკრებულოში **ვაკანსიების გამოცხადების, მათ შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის საკითხი, ვაკანსიის პირობები.** მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ამ ეტაპზე ვებგვერდსა და ფეისბუქგვერდებზე ვაკანსიების შესახებ საჯარო ინფორმაცია არ არის განთავსებული. როგორც მერიისა და საკრებულოს ადმინისტრაციული სამსახურების უფროსებმა განგვიმარტეს, მიმდინარე წელს ჯერჯერობით ვაკანტური პოზიციები არ აქვთ.

მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ამოქმედებულია ვებგვერდი, მუნიციპალიტეტს აქვს ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნების წესი, მაგრამ ამ ეტაპზე ვებგვერდსა და ფეისბუქგვერდებზე ვაკანსიების შესახებ საჯარო ინფორმაცია არ არის

განთავსებული, რადგან მიმდინარე პერიოდში ვაკანტური პოზიციები არ აქვთ. **ვაკანსიების გამოცხადების ვადებთან** დაკავშირებით მოქმედებს საჯარო ინფორმაციის გამოქვეყნების წესი და, საჭიროების შემთხვევაში, ოპერატიულად განხორციელდება კანონით დადგენილი პროცედურები, რაც რეგულირდება ხონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 28 მარტის №61 დადგენილებით და ხონის მუნიციპალიტეტის მერის 12/11/2018, ბრძანებით №391412.

მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, **რომ მერიის თანამდებობის პირების და სამსახურების ხელმძღვანელების შესახებ ინფორმაცია** ვებგვერდზე დეტალურად არის წარმოდგენილი. რაც შეეხება საკრებულოს, აღნიშნული ინფორმაცია სრულყოფილად არ არის წარმოდგენილი. უნდა აღინიშნოს, რომ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ორგანიზაციული სტრუქტურის, თანამდებობის პირების ბიოგრაფიების, უფლება-მოვალეობის და საკონტაქტო ინფორმაციის, სხვა სავალდებულო ინფორმაციის მითითების კუთხით დაწყებული პოზიტიური დინამიკა, რაც უკავშირდებოდა ვებგვერდის რეორგანიზაციას, შენელდა. ადმინისტრაციული სამსახურის ხელმძღვანელის პირობა, რომ ვებგვერდის მოდერნიზაციის შემდეგ წინა მონიტორინგის დროს დაფიქსირებული ყველა ხარვეზი გასწორდებოდა, ჯერჯერობით არ შესრულებულა.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ჯერ კიდევ არ არის ატვირთული **ონლაინ ფინანსური ანგარიშები, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში, შესყიდვის გეგმა.** როგორც მერიის საფინანსო სამსახურის ხელმძღვანელმა განმარტა, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6 და 9 თვის ანგარიშების გამოქვეყნება კანონის შესაბამისად ხორციელდება 1 აპრილიდან. შესაბამისად, დაცულ ვადებში, კვარტალური ანგარიში გადაეგზავნება საკრებულოს და იმავდროულად გახდება საჯარო და ხელმისაწვდომი, განთავსდება ვებგვერდზე. ამ კუთხით მნიშვნელოვანია აქტიური მონიტორინგის განხორციელება.

ვებგვერდი შეზღუდულად მოიცავს საჯარო ინფორმაციას - **საკრებულოს სხდომების ჩატარების თარიღი, დღის წესრიგი, საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები, დადგენილებები, ანგარიშები საკრებულო/მერიის სხვადასხვა განყოფილების მიერ ჩატარებული საქმიანობის თაობაზე.** ვებგვერდზე მხოლოდ საკრებულოს სხდომების ოქმები იძებნება. არ არის დაანონსებული სხდომების დრო და დღის წესრიგი. ცარიელია განყოფილება „მუნიციპალიტეტის საქმიანობის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტები“. ინტერვიუს პროცესში მერიისა და საკრებულოს ადმინისტრაციული სამსახურების უფროსებმა განმარტეს, რომ პროცესი დაწყებულია და ახალ საიტზე ყველა ინფორმაცია ეტაპობრივად განთავსდება.

ხონის მუნიციპალიტეტში **მოწესრიგებულია მოქალაქეების მიღების/ღია კონსულტაციების საათები (განსაკუთრებით მერიაში),** მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ინფორმაცია მოქალაქეების მიღების/ღია კონსულტაციების საათების შესახებ გამოქვეყნებულია.

რაც შეეხება საკრებულოს, აღნიშნული ინფორმაცია არ არის გამოქვეყნებული, თუმცა, როგორც საკრებულოს აპარატში აცხადებენ, მომზადებულია ბრძანების პროექტი. საკონტროლო ვიზიტებით დადასტურდა, რომ მერიაში მიღების დღე-

ებში, მუნიციპალიტეტის მერი და მისი მოადგილეები ხვდებიან მოქალაქეებს და ისმენენ მათ საჭიროებებს. ამის დასტურია ასევე ნუსხა (დოკუმენტი), რომელიც კვირის განმავლობაში იქმნება მერიაში და სადაც შეხვედრის მსურველ მოქალაქეთა მონაცემებია მოყვანილი. საკრებულოში, გამომდინარე იქედან, რომ არ არის განსაზღვრული მოქალაქეთა მიღების კონკრეტული დღეები, ძნელი დასაზუსტებელია, რამდენად დაცულია მოქალაქეთა უფლებები და ეძლევა თუ არა საშუალება მათ, რომ შეკითხვებზე პასუხები უშუალოდ საკრებულოს წევრებისაგან მოისმინონ. თუმცა საკრებულოს წევრებმა აღნიშნეს, რომ ეს დღეები თავისუფალია და ისინი ყოველდღე მზად არიან მოქალაქის მისაღებად და დღემდე ამ პრაქტიკით მუშაობენ. არ შესრულებულა წინა მონიტორინგების დროს შემუშავებული რეკომენდაცია - საკრებულოში მოქალაქეთა მიღების პროცედურებისა და დროის ოფიციალური განსაზღვრის თაობაზე.

ანტიკორუფციულ ზომებთან დაკავშირებით, მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ მუნიციპალიტეტს არ აქვს მიღებული საკუთარი ანტიკორუფციული ზომები, გეგმები, დებულება. არ გააჩნია საკუთარი ფინანსური რეგულაციები. არ არსებობს ეთიკური ქცევის დებულება. მუნიციპალიტეტში ხელმძღვანელობენ ქვეყანაში არსებული ანტიკორუფციული ზომებითა და კანონმდებლობით, ფინანსური რეგულაციებით. 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 არსებული პროგრესის გაზომვის საშუალებას გვაძლევს.

წინა მონიტორინგების მიხედვით, მუნიციპალიტეტის **საკრებულოს არ ჰქონდა კვარტალური/ნახევარწლიანი/წლიური სამუშაო გეგმა.** მონიტორინგის შედეგად დადგინდა, რომ არაფერი შეცვლილა. ადმინისტრაციულ სამსახურში აცხადებენ, რომ საკითხზე მუშაობა წლის განმავლობაში დაიწყება.

მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა - აუდიტის შეფასება და კონტროლი გეგმის მიხედვით ხორციელდება. იდება შესაბამისი დასკვნები და რეკომენდაციები. პროცესი რეგულირდება ხონის მუნიციპალიტეტის აუდიტისა და შიდა კონტროლის სამსახურის 2019 წლის სამუშაო გეგმით (ხონის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანება №39 1640, 28/12/2018). ხონის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის დებულებით (ხონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დადგენილება №55, 2018 წლის 28 თებერვალი).

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 გაწერილი. პროგრესი წინა მონიტორინგთან შედარებით არ გამოიხატება, დოკუმენტის ძირითადი ნაწილის იმპლემენტაცია კვლავ რჩება იმ დონეზე, რომ მოეწყო 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 განსაზღვრულა. მონიტორინგის შედეგად დადგინდა, რომ მერიაში მოქალაქეთა მიღების დღეები არ შემცირებულა, თუმცა პანდემიის პირობებში შეიზღუდა მოქალაქეთა გადაადგილება საჯარო დაწესებულებებში. გადაუდებელი აუცილებლობიდან გამომდინარე, მოქალაქეებს კვირაში ორი დღის განმავლობაში იღებს როგორც მერი, ასევე მერის მოადგილეები. პანდემიის პირობებში კი აპარატი, ძირითადად, მუშაობის დისტანციურ რეჟიმზეა გადასული.

მონიტორინგის შედეგად დადგინდა, **რომ მუნიციპალიტეტში არის მნიშვნელოვანი პროგრესი მოქალაქეებთან კომუნიკაციის თვალსაზრისით,** რაც გამოიხატება ვებგვერდის გამართულობასა და ცხელი ხაზის ამოქმედებაში. დახარისხებულია შემოსული და გასული კორესპონდენცია, სტატისტიკა დათვლილია გენდერულ ჭრილში. წერილების, საჩივრების წარდგენა და პასუხების მიღება ელექტრონულად შესაძლებელია მერიის ელექტრონული ფოსტის khonismeria@yahoo.com საშუალებით. ასევე განახლდა ვებგვერდი და მოქალაქეებს შეუძლიათ ონლაინ გაგზავნონ საკუთარი წინადადებები. მუნიციპალიტეტში ამოქმედდა ცხელი ხაზი - სამუშაო დღეებში 09:00 -18:00 საათებში მოქალაქეთა შეკითხვებს გადამზადებული სპეციალისტები პასუხობენ და კვალიფიციურ რჩევებს აძლევენ. ვებგვერდზე ჩაშენდა პეტიციის ფანჯარა, სადაც უკვე ფიქსირდება 21 დასრულებული და 2 მიმდინარე პეტიცია. მონიტორინგის დროს მივიღეთ ინფორმაცია, რომ იანვრიდან დღემდე მერიაში შემოსულია 800-ზე მეტი კორესპონდენცია (ავტორთაგან 384 ქალია, 420 კაცი), გასულია 694 წერილი. ცხელ ხაზზე დარეკა 20-მა მოქალაქემ (9 ქალი, 11 კაცი), რაც ცხადყოფს, რომ საქმისწარმოება მოწესრიგებული და სისტემატიზებულია.

რაც შეეხება მუნიციპალიტეტებს თანამშრომელთა განვითარების გეგმას, ეს სტრატეგიული დოკუმენტი არსებობს, მაგრამ მონიტორინგის შედეგად დადგინდა, რომ მდგომარეობა უცვლელია: არსებობს გეგმა, მაგრამ მუნიციპალიტეტს არ განუხორციელებია თანამშრომელთა განვითარების ხელშესაწყობისკენ მიმართული კონკრეტული აქტივობები. მიზეზად კოვიდპანდემია და დაწესებული შეზღუდვები სახელდება. შესაბამისად, ადგილობრივი თვითმმართველობების წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა მნიშვნელოვნად შემცირებულია.

მერიისა და საკრებულოს ხელმძღვანელი პირებისა და თანამშრომლებისთვის მონიტორინგის პერიოდში ჩატარდა 15-მდე ტრენინგი, უმრავლესობა - ონლაინ რეჟიმში.

2021 წლის იანვრიდან დღემდე **ტრენინგებში მონაწილეობა მიიღო მერიისა და საკრებულოს** 20-მდე თანამშრომელმა - 28%-მა. მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ კოვიდპანდემიის პირობებში ტრენინგების მონაწილეთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად შემცირდა.

მონიტორინგმა გამოავლინა, რომ კოვიდპანდემიის პირობებში **ინფორმაციისა და გამოცდილების გადაცემა-გაზიარების ინსტრუმენტებმა** მნიშვნელოვნად იკლო. შემცირდა მერიაში დანერგილი ყოველკვირეული სამუშაო შეხვედრების რიცხვიც. **თვითმმართველობებს შორის ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით** გუბერნიაში ტარდება ტრადიციული საკოორდინაციო შეხვედრები. პრაქტიკულად მესამე მონიტორინგის დროს არსებული სურათი შეცვლილი არ არის - ამ მიმართულებით რაიმე სიახლე არ დანერგილა.

➢ ინკლუზიურობა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის გაუმჯობესების კუთხით თვითმმართველობაში ფიქსირდება პროგრესი, კონკრეტულად - მესამე მონიტორინგის შემდგომ მიიღეს შშმ პირთა პირობების გაუმჯობესების სტრატეგიული დოკუმენტი და სამოქმედო გეგმა, სადაც გაწერილია რიგი ღონისძიებები. მოხდა **მერიის შენობის ადაპტირება და შშმ პირებს დღეს თავისუფლად შეუძლიათ ფიზიკურად მიმართონ მოქალაქეთა მისაღებს.** აღნიშნული პოზიტიური ცვლილება 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 დამონტაჟებულა და შშმ პირთათვის შენობაში შესვლა ხელმისაწვდომი არ არის.

აქვთ თუ არა მუნიციპალიტეტში (მერიაში, საკრებულოში) ცოდნა ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოს მიერ მიღებული კანონმდებლობის შესახებ - ამ კითხვის პასუხად გაირკვა, რომ ხონის მუნიციპალიტეტის მერიაში მუშაობს იურისტთა გუნდი და არის სპეციალური განყოფილება, სადაც კომპეტენციები გადანაწილებულია. საკრებულოშიც მუშაობს სპეციალისტი, რომლის გამოცდილება და კვალიფიკაცია შესაბამისობაშია დებულებით მოთხოვნილ პირობებთან.

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

რაც შეეხება იმას, თუ **როგორია ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებულ ქალთა პროცენტული მაჩვენებელი,** წინა მონიტორინგის შემდგომ სურათი არ შეცვლილა. მუნიციპალიტეტის გენდერული საბჭოს მიერ ხდება გენდერული სტატისტიკის, მონაცემთა ბაზის პერიოდული განახლება. სტატისტიკის მიხედვით, მუნიციპა-

ლიტეტში დასაქმებულია 902 თანამშრომელი, მათ შორის - 566 ქალი. ხონის მუნიციპალიტეტის საჯარო სექტორში დასაქმებულთა 63% ქალია.

საჯარო სექტორში წამყვან პოზიციაზე დასაქმებულია 232 პირი, მათ შორის 120 არის ქალი. საჯარო სექტორში დასაქმებულთა შორის 52% ქალია. თვითმმართველობის პერსონალის გენდერული სურათი არსებითად არ შეცვლილა. სამწუხაროდ, გენდერული სტატისტიკა ვებგვერდზე ხელმისაწვდომი არ არის.

მონიტორინგით დგინდება, რომ საკრებულოში და მერიაში **გამოყოფილია ოფიციალური პირი მოწყვლად ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის.** მერიაში მოწყობილია სივრცე, მოქალაქეთა მისაღები, სადაც მოწყვლად ჯგუფებს სათანადო კომპეტენციის მქონე პირი, სპეციალისტი ესაუბრება და უწევს კონსულტაციას.

მოქალაქეთა ჩართულობის უზრუნველსაყოფად ელექტრონული რესურსების გამოყენების კუთხით მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა დადებითი დინამიკა. ეს ეხება ონლაინ პეტიციას. მუნიციპალიტეტში მერის გადაწყვეტილებით, 1%-იანმა ზღვარმა დაიწია და გახდა 0,5%. ვებგვერდზე ჩაშენდა პეტიციის ფანჯარა, სადაც უკვე ფიქსირდება 21 დასრულებული და 2 მიმდინარე პეტიცია.

წინა **მონიტორინგმა ცხადყო, რომ მუნიციპალიტეტში ოფიციალურად თარჯიმნის მომსახურება არ არის და მოცემული სერვისის საჭიროებაც არ არსებობს.** 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 **არ აქვს გენდერული და მონაწილეობითი ბიუჯეტი.** როგორც განგვიმარტეს, ამის მიზეზია შემცირებული ბიუჯეტი. რაც შეეხება სოციალურ ბიუჯეტს, საკმაოდ მოცულობითია და საერთო ბიუჯეტის 15%-ს შეადგენს.

მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ **ნორმატიული აქტი/რეგულაცია ადგილობრივ დონეზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მოწყვლადი ჯგუფების ჩართვის ან მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების შესახებ** ადგილობრივ დონეზე არ არსებობს. ადგილობრივი ხელისუფლება ხელმძღვანელობს ორგანული კანონით „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსით“.

საზოგადოებასთან ურთიერთობის მიმართულებით მერიაში მუშაობს საქმისწარმოებისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტი, ასევე საკრებულოშიც არის შესაბამისი კადრი: საკრებულოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტი.

➢ დასკვნა და რეკომენდაციები

დასკვნა

ფონდი „სოხუმის“ ხელმძღვანელობით ხონის მუნიციპალიტეტში სამიზნე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მიერ ჩატარებული მონიტორინგით გამოვლინდა მიღწეული პროგრესი საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელების კუთხით.

მიღებული შედეგებით, მონიტორინგში ასახულ პერიოდში ხონის მუნიციპალიტეტში შეინიშნება გარკვეული წინსვლა თვითმმართველობის საქმიანობის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ინკლუზიურობის უზრუნველყოფის მხრივ, მაგრამ პროცესი ძალიან ნელა მიდის და, ძირითადად, შედეგი გამყარებულია პროექტის სამიზნე ორგანიზაციების მიერ განხორციელებული აქტივობებით. განსაკუთრებულ პროგრესად შეიძლება ჩაითვალოს პეტიციის ფანჯრის ჩაშენება მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე და მისი პოპულარიზაცია ადგილობრივ თემში.

არასაკმარისი ტემპით ხდება ვებგვერდის განახლება, პლატფორმა სათანადოდ გამოყენებული არ არის და ირღვევა მუნიციპალიტეტის მიერ აღებული ვალდებულებები საჯარო ინფორმაციის გამოყენების წესზე.

დასახვეწია საჭიროებათა გამოვლენის და პროგრამების ეფექტის შეფასების პრაქტიკა. ჯერჯერობით არ არის მიღებული ანტიკორუფციული გეგმა, ეთიკის კოდექსი.

თვითმმართველობის საქმიანობის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ჩართულობის კუთხით კვლავ გამოწვევად რჩება მონაწილეობითი ბიუჯეტირების საკითხი. არ არის ცალკე აღებული გენდერული ბიუჯეტი, რომელშიც მოხდება გენდერული პოლიტიკისთვის საჭირო ღონისძიებების და საჭირო ხარჯების აღწერა.

რეკომენდაციები

მონიტორინგის საფუძველზე შესაძლებელია შემდეგი რეკომენდაციების წარდგენა:

- *საჭიროა, განხორციელდეს სასტარტო რეჟიმში არსებული ვებგვერდის სრულფასოვანი ფუნქციონირების სტანდარტების დაცვის სისტემატური მონიტორინგი და ანგარიშგება; მოხდეს ვებგვერდზე ყველა აუცილებელი ინფორმაციის დროული განთავსება, ელექტრონული სერვისების მიწოდების ხარისხის და მოცულობის პერიოდული ანალიზი და ვებგვერდის მუშაობაზე ანგარიშის მოსმენა მერიასა და საკრებულოში.*
- *მნიშვნელოვანია, დროულად იქნეს მიღებული გადაწყვეტილება საკრებულოში მოქალაქეთა მიღების პროცედურებისა და დროის ოფიციალური განსაზღვრის თაობაზე.*

- *საჭიროა, დაინერგოს მუნიციპალური მომსახურების შეფასება; მოხდეს სათანადო ფორმების შემუშავება და მათი გამოყენებით საჭიროებათა კვლევის, მოქალაქეთა კმაყოფილების შეფასების პრაქტიკის დანერგვა, ამ მიზნით პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების ღონისძიებების განხორციელება.*
- *სასურველია, მუნიციპალიტეტში არსებობდეს ეთიკური ქცევის კოდექსი, ანტიკორუფციული დებულება*
- *სასურველია, გამოინახოს რესურსი სამოქალაქო ბიუჯეტირების პროგრამის ინიცირებისთვის. ამ პროცესში ხელი შეეწყოს თანამშრომლობას სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან და სათანადო გამოცდილების მუნიციპალიტეტებთან.*

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტი

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

➢ შესავალი

საჯარო მმართველობა დადგენილი წესრიგის უზრუნველყოფის მექანიზმია და მისი მთავარი თვისება, კოლექტიური გადაწყვეტილებების მიღებისა და აღსრულების უნარია. აღსანიშნავია, რომ პოლიტიკური სისტემა გულისხმობს, როგორც მმართველობის მექანიზმებსა და სახელმწიფო ინსტიტუტებს, ასევე იმ სტრუქტურებს და პროცესებსაც, რომელთა მეშვეობით სახელმწიფო ურთიერთობს საზოგადოებასთან.

საჯარო-პოლიტიკური მმართველობა განსაზღვრავს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროს, მმართველობის შინაარსს, მის ხასიათს, დანიშნულებასა და ფორმას. საჯარო-პოლიტიკური მმართველობის პროცესი მოიცავს მთელ საზოგადოებას, ზოგადად საზოგადოებრივ ურთიერთობებს. იმისათვის, რათა საჯარო-პოლიტიკური მმართველობა იყოს ეფექტიანი და საბოლოო ჯამში წარმატებული, მის დაგეგმარებაში აუცილებლად უნდა იყოს გათვალისწინებული ეფექტიანობის, გამჭვირვალობისა და ინკლუზიურობის შეფასების მაღალი სტანდარტი, სწორედ ამ მიზნებს ემსახურებოდა პროექტი, რომლის ფარგლებშიდაც განხორციელდა მონიტორინგი ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში.

ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის ხარისხის პროგრესის შესწავლის მიზნით ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში ჩატარდა რიგით მეოთხე მონიტორინგი.

მონიტორინგის მიზანი

მონიტორინგის მიზანს წარმოადგენდა: - ოთხჯერ განხორციელებული მონიტორინგის საფუძველზე გამოვლენილი ხარვეზებისა და რეკომენდაციების შესრულების პროგრესის შეფასება და დადებითი ტენდენციების შემუშავება, ასევე არსებული დასაძლევი გამოწვევების იდენტიფიცირება, რადგან კვლავ, უწყვეტ რეჟიმში გაგრძელდეს საჯარო მმართველობის რეფორმის კუთხით მუნიციპალური საქმიანობების განვითარება.

მონიტორინგის პროცესი განხორციელდა **"რაჭა -ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის თვითმმართველობის რესურს ცენტრის" (ნ.სოხაძე)** და **„რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონალური ჰაბი - „აფხაზინტერკონტის"(ქ.მუსერიძე)** მიერ, 2021 წლის ივლისის თვეში „მეწარმე ქალთა ფონდის" კურატორობით.

სხვადასხვა დროს ოთხჯერ გამჭვირვალედ განხორციელებული მონიტორინგის შედეგები გვაძლევს დაკვირვების და შეფასების შესაძლებლობას, თუ როგორი დინამიკით ხდებოდა საჯარო მმართველობის რეფორმის მხრივ არსებული მდგომარეობის შეცვლა უკეთესობისკენ პირველი მონიტორინგიდან - საბოლოო მონიტორინგამდე.

მონიტორინგის მეთოდოლოგია

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

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

მიღებული შედეგების ანალიზი

➢ გამჭვირვალობა

მუნიციპალიტეტი ანგარიშვალდებულია მოქალაქეებს მიაწოდოს ინფორმაცია დისტანციურად ყველა მიმდინარე სიახლესა თუ პროგრამებზე, რაც უზრუნველყოფს გამჭვირვალობის პროცესს.

აღსანიშნავია, რომ მონიტორინგის განხორციელების პროცესში გამოიკვეთა, გამჭვირვალობის კუთხით წინა პერიოდთან შედარებით მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის მუშაობის პროგრესი, აღმოფხვრილია ხარვეზები, დატანილია ვაკანსიების ველი, კვლავ აქტიურად მუშაობს ფეისბუქგვერდი, სადაც უწყვეტ რეჟიმში ხდება ყველა მიმდინარე სიახლის გავრცელება, რომელიც მიმდინარეობს ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში, ვაკანსიების განთავსების ვადები კანონის შესაბამისად არის დაცული, რაც დასტურდება შესაბამისი ინდიკატორით აღნიშნულ ბმულზე http://ambrolauri.gov.ge; (https://www.hr.gov.ge/.

პირველი ჩატარებული მონიტორინგის შემდეგ, მომდევნო მონიტორინგების პროცესში, **მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე, ორგანიზაციული სტრუქტურა, საკონტაქტო პირებით, მათი სატელეფონო ნომრების, ელექტრონული ფოსტის მითითებით და განსაზღვრული მოვალეობების აღნიშვნით** უფრო და უფრო უმჯობესდება და გამართული ხდება. მეოთხე მონიტორინგის ჩატარებისას შეიმჩნევა დადებითი ტენდენციის შენარჩუნება, ყველა ინფორმაცია სისრულეშია მოყვანილი და ხილულია, რასაც აქტიურად ადევნებენ თვალყურს სამუშაო ჯგუფის წევრები.

http://ambrolauri.gov.ge/sajaro–info.php?id=1შესწავლისას ირკვევა, რომ თვითმმართველი ორგანოს მიერ **დამტკიცებული ბიუჯეტი; ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში; შესყიდვის გეგმა და ანგარიში იძებნება05.31.21თარიღით,აღსანიშნავია, რომ მონიტორინგის შემდეგ ინტენსიურად იტ-**

ვირთება ყველა შუალედური ანგარიში, რისი ნახვაც შეუძლია ნებისმიერ დაინტერესებულ ვიზიტორს საიტზე.

მონიტორინგით ირკვევა, რომ ძირითადი სავალდებულო საჯარო ინფორმაციები განთავსებულია საიტზე (http://ambrolauri.gov.ge/page–t.php?id=63), კონკრეტულად კი, თანამდებობის პირების ბიოგრაფიები; სხდომების დღის წესრიგი; საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები და დადგენილებები. ასევე აქტიურად ხდება თანამდებობის პირების ანგარიშების შესახებ ინფორმაციების განთავსება. თუმცა კვლავ არ ხდება 10 დღით ადრე, საკრებულოს სხდომების თარიღის დაანონსება; მეოთხე მონიტორინგის დროსაც სიტუაცია უცვლელია, მოქალაქების მიღების დრო არ არის ელექტრონულად განთავსებული ვებგვერდზე. „სამუშაო ჯგუფი“ მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლებთან აქტიურად თანამშრომლობდა, რომ განსაზღვრულიყო მოქალაქეებთან შეხვედრისათვის კონკრეტული ვიზიტის დღეები, რაც არაეფექტური გამოდგა. მიზეზი კი აღმოჩნდა მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლების უარი აღნიშნულთან დაკავშირებით, რადგან ისინი თვლიან, რომ მოქალაქეებთან მუდმივი კომუნკაცია გამჭვირვალობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინდიკატორია და თუ ისინი ადგილზე იქნებიან, მზაობას გამოთქვამენ მოქალაქეებს შეხვდნენ ნებისმიერ დროს.

ადგილობრივ დონეზე ანტიკორუფციული პოლიტიკა მთავარი მახასიათებელია გამჭვირვალე მმართველობისა. მონიტორინგის მიხედვით ამ კუთხითაც ხდება არსებული მდგომარეობის შეფასება მუნიციპალიტეტში. პირველი მონიტორინგიდან დღემდე არ იძებნება ვებგვერდზე ანტიკორუფციული გეგმა და ეთიკის კოდექსი, თუმცა ამ კუთხით არის წინ გადადგმული ნაბიჯი, პარტნიორი ოგანიზაციის „რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონალური ჰაბი- „აფხაზინტერკონტის“ მიერ აღნიშნული პროექტის, მცირე გრანტის **„ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში, თვითმმართველობის დამატებითი რეგულაციების დოკუმენტების შემუშავება და დანერგვა“ (ფაზა -2) ფარგლებში** შეიქმნა ანტიკორუციული საბჭო, მომზადდა ანტიკორუფციული გეგმა, რომელიც უკვე გადაცემულია განსახილველად და სისრულეში მოსაყვანად ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის შესაბამისი სამსახურის წარმომადგენლებისთვის. ამ დრომდე ეთიკური ქცევის შესახებ მთავრობის დადგენილების დოკუმენტით სარგებლობდა მუნიციპალიტეტი, თუმცა უკვე „სამუშაო ჯგუფის“ წევრების მიერ შემუშავდა დოკუმენტის სამუშაო ვერსია ეთიკის ქცევის შესახებ, რომელიც ასევე გადაცემულია მუნიციპალიტეტისთვის, მიმდინარეობს კონსულტაციები განსახილველად და დასამტკიცებლად საკრებულოს მიერ, რაც მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯი იქნება ამბროლაურის მუნიციპალიტეტისათვის გამჭვირვალობის ხარისხის გაუმჯობესების კუთხით.

➢ ეფექტიანობა

რა პოზიტიური ცვლილებია ეფექტიანობის კუთხით ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში, პროგრესი უფრო თვალსაჩინოა თუ რეგრესი?!

მეოთხე მონიტორინგი იძლევა საშუალებას მკვეთრად დავინახოთ არსებული სურათი თავისი განვითარების ეტაპებით.

საკრებულოს რეგლამენტის შესაბამისად კვარტალური გეგმები გამოქვეყნებულია ვებგვერდზე განკარგულების სახით, რომელიც იძებნება აღნიშნულ ბმულზე http://ambrolauri.gov.ge/sajaro–info.php?id=2 . მონიტორინგის ჯგუფის განმარტებით ამ მხრივ კვლავ შენარჩუნებულია დადებითი ტენდენცია. თუმცა აღსანიშნავია, რომ ვებგვერდის სიმცირიდან გამომდინარე ხშირად ხდება დოკუმენენტების წაშლა.

არსებობს თუ არა მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა, განსაზღვრულია თუ არა მონიტორინგის ვადები და შესაბამისი ფორმა? - მონიტორინგის ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუთი დასტურდება, რომ თანამშრომლების შეფასება ხდება ივნისში შუალედურად და წლის ბოლოს. რაც შეეხება სამსახურების უფროსებს, მათი საქმიანობის შეფასებებს აკეთებს მერი, რაც რეგულირდება საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ შემუშავებული ფორმებით და ხორციელდება საკრებულოს მიერ განკარგულებით. ამ ეტაპზე, COVID-19 პანდემიით გამოწვეული მდგომარეობის გამო შეფასება ხდება წლის ბოლოს. „სამუშაო ჯგუფის“ მხრიდან არის რეკომენდაცია, შემუშავდეს მოსახლეობის კმაყოფილების შესაფასებლად სპეციალური ანონიმური ფორმები, თუმცა ამაზე იყო პასუხი, რომ უკუკავშირისთვის მოსახლეობა იყენებს მუნიციპალიტეტის ფეისბუქ-პლატფორმის კომენტარების ველს.

მიუხედავად “სამუშაო ჯგუფის“ არა ერთი რეკომენდაციისა, მოქალაქეთა მიღების კონკრეტული დღე(ები) არ გაწერილა, მიღება ხდება ყოველდღიურ რეჟიმში. თუმცა კოვიდ პანდემიიდან გამომდინარე ძირითადად მუნიციპალიტეტი მუშაობს დისტანციურად. აღნიშნულ პროექტში ჩართული ადგილობრივი ორგანიზაციის „რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის თვითმართველობის რესურს ცენტრის“ მიერ მცირე გრანტების ფარგლებში (რომელიც დაფინასებულია ფონდი „სოხუმის“ მიერ) განხორციელდა პროექტი: **„ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის და საკრებულოს ანგარიშვალდებულებისა და გამჭვირვალობის ხარისხის გაზრდა თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენებით“,**რომლის შედეგად მოსახლეობას შესაძლებლობა ექნება ნებისმიერ დროს, მარტივად და ნებისმიერი ადგილიდან მიიღოს საკრებულოში და მერიაში არსებული საჯარო ინფორმაცია, ონლაინ ჩაეწეროს ღონისძიებებზე, შეკითხვა დაუსვას ადგილობრივ ხელისუფლებას და დადგენილ ვადაში მიიღოს მისგან პასუხი მათთვის მნიშვნელოვან საკითხებზე.

შემოსულ საჩივარზე პასუხის გაცემა ხდება კანონით დადგენილ ვადებში. კითხვების რაოდენობაზე ინფორმაცია ვერ მოგვაწოდეს, რადგან მონიტორინგის დროს თვითმმართველობა კოვიდ პანდემიით შექმნილი ვითარებიდან გამომდინარე გადასული იყო ონლაინ სამუშაო რეჟიმზე. უნდა აღინიშნოს, რომ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე განთავსებული ფანჯარა „მოითხოვე ინფორმაცია“ ამ დროისთვის გააქტიურებულია, სადაც მოქალაქეებს და დაინტერესებულ პირებს შეუძლიათ მიიღონ მუნიციპალურ პროგრამებზე ნებისმიერი სახის საჯარო ინფორმაცია (აღნშნული შექმნილია ააიპ. LDA Georgia-ას მიერ განხორციელებული პროექტის ფარგლებში).

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტს თანამშრომელთა განვითრების გეგმა აქვს შემუშავებული. პირველადი სტრუქტურული ერთეულებიდან წერილობითი ფორმით გამოთხოვილ იქნა საჭიროებები, რის შესაბამისადაც მომზადდა გეგმა, რომელიც დამტკიცებული იქნა საკრებულოს მიერ. აღსანიშნავია, რომ COVID-19 პანდემიით გამოწვეული მდგომარეობის გამო ტრენინგების ჩატარებისა და დასწრების რაოდენობა წინა მონიტორინგთან შედარებით მნიშვნელოვნად შემცირდა.

მონიტორინგის მოცემულ ეტაპზე საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის, არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის ახალი ინსტრუმენტი ან ტექნიკა, თუ არ ჩავთვლით ზეპირსიტყვიერ დისტანციურ რეჟიმში ინფორმაციების გაცვლას.

ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით აღნიშნული პროექტის ფარგლებში ჩატარდა დებატები, თემაზე: **„ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში მიღწეული შედეგები, წარმატებული მაგალითების გაზიარება სხვა (მეგობარი) მუნიციპალიტეტებიდან“** - სადაც ამბროლაურის მუნიციპლიტეტის წარმომადგენლებს მიეცათ შესაძლებლობა გაცნობოდნენ ხონის მუნიციპალიტეტის პრაქტიკას პეტიციის შემუშავებასთან დაკავშირებით, ასევე ცაგერის მუნიციპალიტეტის მაგალითს ეთიკის კოდექსის მიღებაზე.

➢ ინკლუზიურობა

მეოთხე მონიტორინგის განხორციელების შედეგად კვლავ გამახვილდა ყურადღება ინკლუზიურობის კომპონენტზე ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში.

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

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში უფლებამოსილი პირები დღესდღეობით (მერიაში, საკრებულოში) ინფორმირებულია ინკლუზიურობასთან დაკავშირებული ნორმატიული აქტების შესახებ. აღნიშნულთან დაკავშირებით არსებობს დადგენილება

N12, რომლითაც ხელმძღვანელობენ 0-18წლმდე შშმ პირები, იღებენ ერთჯერადად 300ლარს, ყოლთვიურად 100ლ მკვეთრად შეზღუდული საწოლს მიჯაჭვული პირები, 4კიდურით პარალიზებული 200ლარს, მხედველობა შეზღუდული -100ლ ყოველთვიურად, ფუნქციონერებს დღის ცენტრი შშმ პირებისთვის, რომელთაც 150 კვ.მ ფართი გადასცა მერიამ. სოფელ სადმელში გაიხსნა მრავლფუნქციური სარებილიტაციო ცენტრი შშმ პირებისათვის. სულ დაახლოებით 50-მდე შშმ პირი არის რეგისტრირებული მუნიციპალიტეტში.

ვებგვერდზე მონიტორინგის პროცესში არ იყო განთავსებული ინფორმაცია ვაკანსიების შესახებ, რის გამოც კვლავ ვერ მოხდა დისკრიმინაციული კუთხით ვაკანსიის მაჩვენებლის შეფასება.

ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი ხელმისაწვდომი არაა ვებგვერდზე, გენდერული სტატისტიკა შეფასდა მხოლოდ სატელეფონო საუბრებით შესაბამის სამსახურთან, რის შედეგადაც დგინდება, რომ ამ დროის მონაცემით ქალთა მონაწილეობა განსაზღვრულია **40%**-ით, მიმდინარეობს სამუშაოები გენდერული სატატისტიკის გამოკვეთის მხრივ, ვებგვერდზე ასახვისათვის. **ადგილობრივ თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე (მერი, მერის მოადგილე, საკრებულოს თავმჯდომარე, მოადგილე, კომისიის თავმჯდომარე) მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელი არასახარბიელოა, წამყვან თანმდებობებზე ძირითადად დასაქმებულია მამაკაცები, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ არის კომისიის თავმჯდომარე და საკრებულოს წევრი ქალები.**

მეოთხე მონიტორინგის დროსაც ვლინდება, რომ კონკრეტული შტატი არ არსებობს მოწყვლად ჯგუფებთან ურთიერთობისათვის, თუმცა ადმინისტრაციის სამსახურის ხელმძღვანელი, იღებს ამ პირებს და ამისამართებს შესაბამის უწყებებთან. ძირითადად კი ამ ჭრილში პასუხისმგებლობა აღებული აქვს სოციალურ საკითხთა სამსახურს.

საჭიროებათა კვლევის ჩატარების პრაქტიკა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში ამ დრომდე არ არსებობს.

მოქალაქეთა ჩართულობის უზრუნველსაყოფად ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში ელექტრონული რესურსების გამოყენების თვალსაზრისით შექმნილია ელექტრონული მომსახურების პლატფორმა: ვებგვერდზე არის განთავსებული ფანჯარა ,,მოითხოვე ინფორმაცია", My.gov.ge-ზე შესაძლებელია ელექტრონული სერვისებით სარგებლობა. აღნიშნული ვებგვერდი მიბმულია მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე, თუმცა აღსანიშნავია, რომ ამის შესახებ ინფორმაცია მოქალაქეების დიდ ნაწილს არ აქვს. იგეგმება ამ მიმართულებით მუშაობა. ასევე, მცირე გრანტის ფარგლებში შეიქმნა ელექტრონული მენეჯერი, რომელიც ასევე მიება ვებგვერდს და აღნიშნული სერვისი მომავალი თვიდან გააქტიურდება.

წინა მონიტორინგმაც ცხადყო,რომ მუნიციპალიტეტში ოფიციალურად თარჯიმნის მომსახურება არ არის და მოცემული სერვისის საჭიროება არ არსებობს. მეოთხე მონიტორინგის დროსაც საკითხისადმი მიდგომა უცვლელია.

მონიტორინგის შედეგებით ვლინდება , რომ მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭოს; გენდერული საბჭო; შშმ პირთა საბჭოს დაემატა მეოთხე მონიოტორინგის დროს არასამთავრობოს ინიციატივით შექმნილი - მერთან მომუშავე ახალგაზრდული საბჭო, რომელიც შედგება 10 წევრისგან, აქედან 5 არის რაჭის ახალგაზრდული ასამბლეის წევრი, ერთი კი „სამუშაო ჯგუფის" წარმომადგენელი.

ასევე CSO ფორუმის ფარგლებში შექმნილი „სამუშაო ჯგუფი" იკრიბება თვეში ერთჯერ, საჭიროებიდან გამომდინარე 2-ჯერ.

აღნიშნული პროექტის ფარგლებში ფონდი "აფხაზინტერკონტის" მიერ შეიქმნა ანტიკორუფციული საბჭო.

მუნიციპალიტეტს არ აქვს გენდერული და მონაწილეობითი ბიუჯეტი. საქართველოს ადგილობრივ თვითმმართველობის ეროვნულ ასოციაციასთან ერთად ამ ეტაპზე მიმდინარეობს გენდერული ბიუჯეტის შემუშავების პროცესი. მუნიციპალიტეტის გვერდზე არის ფანჯარა სახელწოდებით „დაგეგმე შენი ბიუჯეტი" სადაც მოქალაქეებს შეუძლიათ მათი ინიციატივების გაჟღერება. სოციალური ბიუჯეტი თავისი პროგრამებით ჩაშლილია მთლიან ბიუჯეტში თუმცა ამ მხრივ მუნიციპალიტეტი ჯერ კიდევ გამოწვევების წინაშე დგას, რომელიც უმოკლეს დროში დაიძლევა.

მუნიციპალიტეტში მოქმედებს თუ არა ნორმატიული აქტი/რეგულაცია ადგილობრივ დონეზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მოწყვლადი ჯგუფების ჩართვის ან მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების შესახებ?

მეოთხე მონიტორინგის შედეგად,მუნიციპალიტეტის წარმომადგენელთან საუბრისას და ვებგვერდის შესწავლისას გამოიკვეთა, რომ აღნიშნული საკითხი მუნიციპალიტეში ჯერ კიდევ სათანადო დონეზე არ არის გადაჭრილი, უფრო ფასადურია. ამ მიმართულებით მიდის აქტიური მუშაობა, მხარდაჭერის პროგრამებში, პრიორიტეტების გადაწყვეტის პროცესში, აქტიურად ჩართონ მოწყვლადი ჯგუფები.

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

➢ დასკვნა და რეკომენდაციები

მონიტორინგის დასკვნა:

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში მეოთხე მონიტორინგის შედეგებით ვლინდება, რომ ძირითადი პოზიტიური ცვლილებები მიღებულია აღნიშნული პროექტის ფარგლებში ჩატარებული სამუშაობის შედეგად. ამ დროის მონაცემებით აღმოფხვრილია ვებგვერდზე დაფიქსირებული ხარვეზები, გააქტიურებულია ღილაკი „მოითხოვე ინფორმაცია“, ასევე ფუნქციონირებს ველი - „დაგეგმე შენი ბიუჯეტი“, პროექტის ფარგლებში შექმნილია ელექტრონული კომუნიკატორი რომელიც გაამარტივებს მოსახლეობასა და საჯარო მოხელეებს შორის ჯანსაღ კომუნიკაციას, დაზოგავს დროსა და ტრანსპორტირების ხარჯებს. მცირე გრანტების ფარგლებში მომზადებულია ანტიკორუფციული გეგმა, რომელიც გადაცემულია განსახილველად და იმპლემენტაციისთვის შესაბამის სამსახურს. ასევე „სამუშაო ჯგუფის“ მუშაობის შედეგად მომზადდა ეთიკის კოდექსის სამუშაო ვერსია, რომელიც ასევე განსახილველად არის გადაცემული შესაბამისი სამსახურისთვის.

დასაძლევი გამოწვევები

დღეის მდგომარეობით აღნიშნული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად მუნიციპალიტეტის მისამართით შემუშავებულია ახალი რეკომენდაციები, რაც გულისხმობს სქესის ნიშნით სეგრეგირებული მონაცემების შეგროვებას, ვებგვერდი არ ასახავს გენდერულ სტატისტიკას, გასამართია შიდა მონიტორინგის სისტემა, უნდა მოხდეს გენდერული, მონაწილეობითი ბიუჯეტის დანერგვა და სხვა კომპონენტების დამკვიდრება ეფექტიანი მუნიციპალიტეტის მმართველობის ფორმირებისთვის.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში ჩატარებული მეოთხე მონიტორინგის შედეგად შემუშავებული რეკომენდაციები

- *რეკომენდირებულია, ოფიციალურად დაწესდეს და განთავსდეს ელექტრონულად მოსახლეობისთვის მერიისა და საკრებულოს საჯარო მოხელეების (თანამდებობის პირების) მიერ მოქალაქეთა მიღებისა და კონსულტაციების დღეები და საათები.*

- *მიზანშეწონილია, გენდერული, სამოქალაქო ბიუჯეტირების შესახებ მუნიციპალიტეტმა კონკრეტული ნაბიჯები გადადგას, მოხდეს საჯარო მოხელეთა გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება.*

- *სასურველია ადგილობრივმა თვითმმართველობამ საკუთარ თავზე აიღოს ინიციატივა და ორგანიზება გაუწიოს პერიოდულ შეხვედრებს რეგიონში მოქმედ სამოქალაქო ორგანიზაციებთან, რაც სექტორთშორის თანამშრომლობას შეუწყობს ხელს.*

- *მნიშვნელოვანია პროგრამების შემუშავებას წინ უსწრებდეს შ.შ.მ. პირების საჭიროებათა კვლევა, რათა შეიქმნას მათ საჭიროებებზე მორგებული პროგრამები.*

ცაგერის მუნიციპალიტეტი

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

➢ შესავალი

აღნიშნული ანგარიში ასახავს რიგით მეოთხე მონიტორინგის შედეგებს ცაგერის მუნიციპალიტეტში ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის განვითარების მხრივ.

მონიტორინგის მიზანი

- პირველი და საბოლოო მონიტორინგით გამოვლენილი ხარვეზებისა და რეკომენდაციების შესრულების ანალიზი და დადებითი ტენდენციების აღმოჩენა, ასევე დასაძლევი გამოწვევების იდენტიფიცირება, ახალი რეკომენდაციების შემუშავების მიზნით, რათა უწყვეტ რეჟიმში გაგრძელდეს მუნიციპალიტეტის განვითარება ეფექტიანობის, გამჭვირვალობის და ინკლუზიურობის თვალსაზრისით.

მონიტორინგი ჩაატარდა 2021 წლის ივლისის თვეში, ადგილობრივი პარტნიორი სსო -ების „ **ცაგერის ქალთა უფლებებისა და თანასწორობის ცენტრ**ის“ **(მ.სვანიძე)** და **„აქტიური მოქალაქე -ანგარიშვალდებული ხელისუფლება“ (მ.ლიპარტელიანი)** წარმომადგენლების მიერ - **„მეწარმე ქალთა ფონდის“** კურატორობით.

მონიტორინგის მეთოდოლოგია

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

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

მიღებული შედეგების ანალიზი

➢ გამჭვირვალობა

მეოთხე მონიტორინგით ირკვევა, რომ ცაგერის მუნიციპალიტეტში ვაკანსიების შესახებ ონლაინ განაცხადების ხელმისაწვდომობა არის უზრუნველყოფილი, დგინდება, რომ წლის განმავლობაში მხოლოდ 2 ვაკანსია იყო გამოცხადებული. მუნიციპალი-

ტეტი ამ მიმართულებით ხელმძღვანელობს დოკუმენტით „დადგენილება კონკურსის წესის შესახებ.“

(tsageri.gov.ge) ვებგვერდზე მოკვლეული ინფორმაციის საფუძველზე დგინდება, ორგანიზაციული სტრუქტურა , თანამდებობის პირების საკონტაქტო ინფორმაცია, მათი სატელეფონო ნომრების, ელექტრონული ფოსტების მითითებებით და განსაზღვრული მოვალეობების აღნიშვნით დამაკმაყოფილებელია.

აღსანიშნავია, რომ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის (**www. tsageri.gov.ge**); მეოთხე მონიტორინგის დროს შეინიშნება მცირე პროგრესი, გამოქვეყნებულია საკრებულოს წევრების , მერიის, შესყიდვის გეგმა და ანგარიშები. ინფორმაციები მერიისა და საკრებულოს მუშაობის შესახებ, განხორციელებულ საქმიანობებზე, პროექტებზე, სხვადასხვა პროგრამებზე, აქტივობაზე ყოველდღიურად ქვეყნდება ასევე ცაგერის მუნიციპალიტეტის ფეისბუქგვერდზე, რასაც ახლავს ფოტო მასალა ან ვიდეო სიუჟეტი.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი მოიცავს: თანამდებობის პირების ბიოგრაფიებს, სხდომის ოქმებს, განკარგულებებს. დადგენილებები ხელმოწერიდან 5 დღეში ქვეყნდება საკანონმდებლო მაცნეში. საკრებულოს დღის წესრიგი ქვეყნდება საინფორმაციო დაფაზე. მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე არის ფანჯარა, სადაც მოქალაქეს შეუძლია გაიაროს რეგისტრაცია და მისთვის საინტერესო ნებისმიერი საჯარო ინფორმაცია მიიღოს ავტომატურ რეჟიმში ტელეფონის ნომერზე SMS შეტყობინების სახით. მიუხედავად ამისა ვებგვერდზე, მისი სრულყოფისათვის არ ხდება ყველა ინფორმაციის დატანა, რის მიზეზადაც სახელდება ვებგვერდის მოცულობის სიმცირე. რაზეც მუნიციპალიტეტში დღემდე მიდის აქტიური კონსულტაციები.

მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა მიღების და კონსულტაციების პირობები კოვიდ სიტუაციებიდან გამომდინარე ჯერ ისევ შეზღუდულია. ვებგვერდზე მოქალაქეთა მიღების საათები არ არის განთავსებული, თუმცა წინა მონიტორინგის დროს საკრებულოს თავმჯდომარის, მოადგილეებისა და საკრებულოს აპარატის უფროსთან მიღებისა და კონსულტაციების დღეები განისაზღვრა „სამუშაო ჯგუფის“ მუშაობის შედეგად: ყოველდღიურად - 10 საათიდან 14 საათამდე. აღნიშნული გამოკრულია კაბინეტების შესასვლელებთან, რაც შეეხება დეპუტატებს, შეხვედრები დაორგანიზებული აქვთ მათ სადეპუტატო თემებში.

მუნიციპალიტეტისთვის ანტიკორუფციული გეგმა (რომელზედაც მიმდინარეობს მუშაობა), ასევე ფინანსური რეგულაციების, ეთიკის კოდექსის შემუშავება გამჭვირვალობის ხარისს უფრო მაღლა სწევს. უნდა აღინიშნოს, რომ მესამე მონიტორინგის დროს ეს დოკუმენტები ცაგერის მუნიციპალიტეტს არ გააჩნდა. „სამუშაო ჯგუფის“ ინტენსიური მუშაობის შედეგად შემუშავდა ეთიკის კოდექსი, შესაბამისი პროცედურების გავლის შემდეგ დოკუმენტი მიღებულია განკარგულება №37 **„ცაგერის მუნი-**

ციპალიტეტის საკრებულოს წევრის ეთიკის კოდექსის და საკრებულოს წევრის ფიცის დამტკიცების შესახებ“.

თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი „IDFI“ მუშაობს ადგილობრივ დონეზე გამჭვირვალობისა და კეთილსინდისიერების ამაღლების სტრატეგიული დოკუმენტების თაობაზე. ამჟამად მიმდინარეობს კორუფციული რისკების შეფასება, სადაც ფოკუს-ჯგუფის ფორმატში ჩართული იყო მონიტორინგის ჯგუფის წევრები, ადგილობრივი პარტნიორი ორგანიზაციები. ცაგერის მერია აქტიურად თანამშრომლობს ორგანიზაციასთან და უმოკლეს ხანში მომზადდება ანტიკორუფციული გეგმა.

➢ ეფექტიანობა

საჯარო მმართველობის რეფორმა ერთგვარად ემყარება მუნიციპალიტეტში ეფექტიანობის ხარისხის განსაზღვრას.

საკრებულოს კვარტალური/ნახევარწლიანი/წლიური სამუშაო გეგმა მონიტორინგის დროს არ იძებნება ვებგვერდზე, საკრებულოს აპარატის თანამშრომელთან გასუბრების შედეგად დგინდება, რომ 2021 წლის 1 კვარტლის სამუშაო გეგმა - განკარგულება №71; განკარგულება №74 - მე-2 კვარტლის სამუშაო გეგმა; განკარგულება №36 - მე-3 კავრტალის გეგმა, მუნიციპალიტეტს აქვს, მაგრამ არ არის ატვირთული ამ დროის მონაცემებით ვებგვერდზე, რაც ამ კუთხით რეგრესად შეიძლება ჩაითვალოს.

მუნიციპალიტეტის საქმიანობაში ჯერ კიდევ უმთავრეს გამოწვევად რჩება მონიტორინგის სისტემის და მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასებისთვის საჭირო ფორმების **არ არსებობობა.** ამ კუთხით დაგეგმილია „სამუშაო ჯგუფის“ მიერ შეხვედრები კომპეტენტურ პირებთან, რათა მოხდეს საკითხის წინ წამოწევა, აღნიშნული ფორმების შემუშავება და დროულად მიღება. მუნიციპალიტეტისთვის მნიშვნელოვანია მოსახლეობის ნდობის ხარისხის გაზრდა, სწორედ ამიტომ, მათ სურთ უმოკლეს დროში ეს საკითხი გადაწყდეს, საკითხის დროში გაწელვა განპირობებულია კოვიდ პანდემიის გავრცელებასთან.

საკრებულოს აქვს ახლად შექმნილი ელექტრონული საქმის წარმოების გვერდი, სადაც ხდება მოქალაქეთა რეგისტრაცია, საკრებულოში მოქალაქეებთან შეხვედრები ხორციელდება ყოველდღიურ რეჟიმში დღეში 4 საათი. მონიტორინგის მონაცემებით 40-მდე შეხვედრა ფიქსირდება მერთან, ხოლო 30-მდე მოადგილეებთან.

მერიის მოქალაქეთა საზოგადოებრივი ცენტრის აღრიცხვის მიხედვით საკრებულოში 95 შემოსული წერილია, რაზეც პასუხების გაცემა ხდება 10 დღის განმავლობაში, მერიაში შესულია 47 წერილი და კორესპოდენცია, აღნიშნულის ელექტრონული აღ-

რიცხვა არ ხორციელდება (თუმცა თვითმმართველობა გეგმავს შემოსული კორესპოდენციის ელექტრონულ სისტემატიზაციას), შემოსული კორესპოდენციები მისამართდება შესაბამის ადრესატებთან პასუხგასაცემად.

კადრების პროფესიული გადამზადება თვითმმართველობის პირდაპირი მოვალეობაა, მონიტორინგმა აჩვენა, რომ ამ კუთხით რაიმე მნიშვნელოვანი პროგრესი არ შეინიშნება. ბიუჯეტში ჩადებულია მუხლი თანამშრომელთა სწავლება -კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, სახელფასო ანაზღაურების 1% ოდენობით, რაც თანხობრივად 7000 ლარს შეადგენს.

მონიტორინგის შედეგად ირკვევა, რომ საჯარო მოხელეებს ტრენინგები (ონლაინ ფორმატში, კოვიდრეგულაციების მკაცრი დაცვის პირობებში) ჩაუტარდათ შემდეგ საკითხებზე: ელექტრონული სერვისების ხელმისაწვდომობა, სოფლის მეურნეობის პროგრამები და მასში მონაწილეობის პირობები, მონაწილეობითი ბიუჯეტირება. სულ ჩატარებულია 10 ტრენინგი.

წინა მონიტორინგის მონაცემი უცვლელი რჩება, ტრენინგებში მონაწილე პირებიდან ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების 30% საკრებულოა, 35-40% მერია.

ადგილობრივი თვითმმართველობების მიერ საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის იმართება რეგულარული შეხვედრები, თათბირები, რაც აისახება შესაბამისი ოქმებით, თუმცა ონლაინ მათი განთავსება დღემდე არ ხდება.

საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით ცაგერის მუნიციპალიტეტი მონაწილეობდა შეხვედრაში, სადაც მოხდა თბილისის საკრებულოს საქმიანობის წარმატებული ქეისების გაზიარება. მნიშვნელოვანია მეოთხე მონიტორინგის პროცესში დაფიქსირებული შედეგი - ცაგერის მუნიციპალიტეტის მერიისა და საკრებულოს ოფიციალური დელეგაცია ესტონეთის ადგილობრივი მუნიციპალიტეტების გამოცდილების გაზიარების, სტრატეგიული დაგეგმარების საჯარო სერვისების განვითარებისა და საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარების მიზნით იმყოფებოდა ესტონეთში, სადაც ასევე ჩართული იყო პარტნიორი ორგანიზაციები, რომელიც ცაგერში ახორციელებენ აღნიშნულ (PAR) პროექტს. აღნიშნული პროექტის ფარგლებში ასევე ჩატარდა დებატები, თემაზე: **„ცაგერის მუნიციპალიტეტში მიღწეული შედეგები, წარმატებული მაგალითების გაზიარება სხვა (მეგობარი) მუნიციპალიტეტებიდან“** - სადაც ცაგერის მუნიციპლიტეტის წარმომადგენლებს მიეცათ შესაძლებლობა გაცნობოდნენ ხონის მუნიციპალიტეტის პრაქტიკას პეტიციის შემუშავებასთან დაკავშირებით, ასევე წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მაგალითს სამოქალაქო ბიუჯეტირებასთან დაკავშირებით.

➢ ინკლუზიურობა

წინა მონიტორინგის შემდეგ ადმინისტრაციულ შენობაზე პანდუსის გამართვასთან დაკავშირებით რაიმე პოზიტიური ცვლილებები არ ფიქსირდება, შენობის ძველი კონსტრუქცია არ იძლევა მარტივად პანდუსის მიშენების საშუალებას, ამიტომ საჭიროა დამატებითი ფინანსების მოძიება, რადგან აღნიშნული საკითხი გადაწყდეს დადებითად.

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

მონიტორინგის შედეგად შეფასებულია შაბლონური ვაკანსიის განცხადების ტექსტის ფორმა, სადაც ვაკანსიებში შემზღუდავი, დისკრიმინაციული ფრაზები არ ფიქსირდება.

www. tsageri.gov.ge მიმოხილვით დგინდება, რომ გენდერული სტატისტიკა ვებგვერდზე ხელმისაწვდომია, **დასახელებით:** მერიის თანამშრომლები კატეგორიებით და გენდერულ ჭრილში, რაც 40% არის ფიქსირებული: 6 ქალი და 25 მამაკაცი.

ვებგვერდზე **www.tsageri.gov.ge** გენდერული სტატისტიკა ხელმისაწვდომია, მეოთხე მონიტორინგის დროს მაჩვენებელი უცვლელია საკრებულოში - 10%, ხოლო მერიაში 11 %.

მონიტორინგის შედეგად დგინდება, რომ საკრებულოში არის ჯანდაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომისია, რომლის ხელმძღვანელ პირს ჩაუტარდა ტრენინგი მოწყვლადი ჯგუფების სპეციფიკური საჭიროებების შესწავლაზე. მერიაში განისაზღვრა სოციალური მუშაკები, რომლებსაც ასევე ჩაუტარდა ტრენინგები მოწყვლადი ჯგუფების სპეციფიკური საჭიროებების შესწავლის თაობაზე. აღსანიშნავია, რომ **საჭიროებათა კვლევის ანგარიშები არ არის ხელმისაწვდომი ამ დროისთვის ვებგვერდზე.**

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე მთავარ ფანჯარაზე დატანილია თვალსაჩინოდ ,,შექმენი პეტიცია“ ანგარიში, ასევე არის მიმართვის ფორმები: განცხადების ფორმა, საჩივრის ფორმა. საკრებულოს სხდომებზე დასწრების მსურველთა რეგისტრაცია ელექტრონულად არ ფიქსირდება, თუმცა ინტერვიუმ აჩვენა, რომ განცხადებები არსებობს. ვებგვერდზე მთავარ ფანჯარაზე დატანილია თვალსაჩინოდ ,,მოითხოვე ინფორმაცია“ ,მოქალაქეების მიერ აღნიშნული სერვისებით გამოყენების სტატისტიკა არ არსებობს.

წინა მონიტორინგმაც ცხადყო, რომ მუნიციპალიტეტში ოფიციალურად თარჯიმნის მომსახურება არ არის და მოცემული სერვისის საჭიროება არ არსებობს. მეოთხე მონიტორინგის დროსაც საკითხისადმი მიდგომა უცვლელია.

საკრებულოში ფუნქციონერებს გენდერული საბჭო, მერიაში მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭო, რომელიც იკრიბება წელიწაში ერთხელ. არსებობს დროებითი საბჭოების შექმნის პრაქტიკა.

მონაწილეობითი ბიუჯეტი კონკრეტულად არ არის გაწერილი, თუმცა არის სოციალური ბიუჯეტი, რომელიც ცაგერის მუნიციპალიტეტმა პრიორიტეტად დაასახელა 2020 წელს. პარტნიორი ორგანიზაცია „აქტიური მოქალაქე - ანგარიშვალდებული ხელისუფლება“ აღნიშნული პროექტის ფარგლებში ახორციელებს მცირე პროექტს მონაწილეობით და გენდერულ ბიუჯეტირების საკითხებზე, სადაც აქტიურად თანამშრომლობს მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლები, შესაბამისი სამსახურები, ჩატარდა ტრენინგები, დაიდგა საჯარო სივრცეებში ყულაბები, სადაც მოქალაქეებს აქვთ შესაძლებლობა ჩაერთონ, წამოაყენონ იდეა თავიანთი ქალაქის/სოფლის განვითარების მიზნით. არის მოსაზრება და ინტერესი, რომ 2022 წლის ბიუჯეტში აისახოს აღნიშნული კომპონენტები.

სოციალური სამსახურის N 25 დადგენილებით, კულტურისა და სპორტის სამსახურს აქვს შშმ პირებისთვის გაწერილი სპეციალური პროგრამები, აპრილში ჩატარდება სპორტული შეჯიბრი შშმ პირების მონაწილეობით. ფუნქციონერებს ასაკობრივ, შშმ პირთა და უმწეოთათვის 2 სასადილო.

სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის საკონტაქტო პირი საკრებულოში არის ეკა ბენდელიანი - აპარატის თანამშრომელი, მერიაში - ვასილ საღინაძე.

➢ დასკვნა და რეკომენდაციები

მონიტორინგის დასკვნები:

მეოთხე მონიტორინგის დროს ცაგერის მუნიციპალიტეტში გამოიკვეთა „სამუშაო ჯგუფების“ მუშაობის შედეგად მიღებული მნიშვნელოვანი ცვლილება, რაც ეხება ეთიკის კოდექსის დამტკიცებას. დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ ცაგერის მუნიციპალიტეტი წარმატებით თანამშრომლობს ადგილობრივ პარტნიორ ორგანიზაციებთან, რისი დასტურიც არის გაცვლითი-გამოცდილებების მუნიციპალიტეტების წარმატებული პრაქტიკის გაზიარების ფარგლებში ერთობლივი ვიზიტი ესტონეთში, სადაც შესაძლებლობა ჰქონდათ გაცნობოდნენ ელექტრონულ სისტემას. ასევე მიდის მუშაობა მცირე გრანტების ფარგლებში მონაწილეობითი და გენდერული ბიუჯეტის დანერგვაზე.

პოზიტიური ცვლილებების პარალელურად დღემდე რჩება დასაძლევი გამოწვევები, რომელიც კვლავ აისახება რეკომენდაციების ნუსხაში. ცაგერის მუნიციპალიტეტი რეკომენდაციების შესრულების მიხედვით წინ იწევს, რაც ხელს უწყობს ეფექტიანი, გამჭვირვალე და ინკლუზიური მოდელის სრულყოფას.

ცაგერის მუნიციპალიტეტში ჩატარებული მეოთხე მონიტორინგის შედეგად შემუშავებული რეკომენდაციები

- *ხელმისაწვდომი გახდეს მოსახლეობისთვის ელექტრონულად მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე მერიისა და საკრებულოს საჯარო მოხელეების (თანამდებობის პირების) მიერ მოქალაქეთა მიღებისა და კონსულტაციების დღეები და საათები.*
- *შემუშავდეს მუნიციპალური მომსახურების შეფასებისთვის საჭირო ფორმები.*
- *მუნიციპალიტეტში მკაფიოდ უნდა იყოს გაწერილი ანტიკორუფციული ზომები, გეგმები, რომელიც ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველა დაინტერესებული პირისთვის.*
- *აუცილებელია ადმინისტრაციული შენობები ადაპტირებული იყოს შშმ პირებზე.*
- *სასურველია მუნიციპალიტეტმა დროულად დანერგოს სამოქალაქო ბიუჯეტირების მოდელი;*
- *მუნიციპალიტეტმა უნდა შეიმუშაოს და გაწეროს თანამშრომელთა განვითარების გეგმა.*

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტი

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

➢ შესავალი

საქართველოში საჯარო მმართველობის რეფორმის „საგზაო რუკით“ აღებული ვალდებულებების ადგილობრივ დონეზე წარმატებული იმპლემენტაციისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია რეფორმის განხორციელებაში მიღწეული პროგრესის კონტროლი და შესაბამისი პოლიტიკური დიალოგი ადგილობრივი სამოქალაქო ორგანიზაციების ჩართულობით.

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში ფონდი „სოხუმისა“ და პარტნიორი ორგანიზაციების (მეწარმე ქალთა ფონდი, მეცნიერთა კავშირი - „სპექტრი“) პროექტის - „გურიის, იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“ - ფარგლებში, ჩატარდა მეოთხე შუალედური მონიტორინგი.

მოცემულ ეტაპამდე ჩატარებული სამი მონიტორინგის საფუძველზე მიღებული რეკომენდაციები შესაბამისი რეაგირებისთვის წარდგენილი იყო ადგილობრივი ხელისუფლებისთვის და პროექტის ფარგლებში შექმნილი სამუშაო ჯგუფის მიერ მოხდა მათი ადვოკატირება ადგილობრივ სამოქმედო გეგმებში. ნაწილი უკვე ასახულია მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტში, პოლიტიკურ დოკუმენტებში, ადგილობრივ პოლიტიკაში.

წინამდებარე დოკუმენტი წარმოადგენს ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში რიგით მეოთხე მონიტორინგის ანგარიშს. მონიტორინგი ჩატარდა 2021 წლის ივლისში, ლანჩხუთის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების - „საქართველოს სასოფლო დარბაზის“, „ლანჩხუთის საინფორმაციო ცენტრის“ - მიერ, კურატორი ორგანიზაციის, იმერეთის მხარის მეცნიერთა კავშირი - „სპექტრის“ ხელმძღვანელობით.

მონიტორინგის მოცემულ ეტაპზე შესრულებული საქმიანობა მიმოიხილავს მუნიციპალიტეტის მიერ მოქალაქეთათვის მომსახურების მიწოდების სხვადასხვა ასპექტს, განსაკუთრებით ელექტრონული მომსახურების კუთხით და მოიცავს ადგილობრივი თვითმმართველობის საქმიანობას გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ინკლუზიურობის/ჩართულობის თვალსაზრისით.

მონიტორინგის მიზანი

მონიტორინგის მოცემული ეტაპის მიზანია - წინა მონიტორინგების შემდეგ ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში მიღწეული შედეგების და პოზიტიური ტენდენციების ასახვა, მიღწეული პროგრესის გაზომვა; არსებული გამოწვევების გამოვლენა; შესაბამისი რეკომენდაციების მომზადება ადგილობრივ დონეზე საჯარო მმართველობის რეფორმის წარმატებული იმპლემენტაციისთვის.

მონიტორინგის მეთოდოლოგია

კვლევის მეთოდოლოგია - მონიტორინგის ჩასატარებლად შედგა შესაბამისი გეგმა; მოცემულ ეტაპზე გამოყენებული იყო კვლევის იგივე ინსტრუმენტი, რაც წინა მონიტორინგების დროს და შეიცავდა ინდიკატორებს თვითმმართველობის საქმიანობის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობისა და ინკლუზიურობის გამოსავლენად.

მონიტორინგის განხორციელებისთვის გამოყენებული იყო შემდეგი მეთოდები: მუნიციპალიტეტის ოფიციალური ვებგვერდის და სხვა ელექტრონული რესურსების შესწავლა; მუნიციპალიტეტების საქმიანობის მარეგულირებელი კანონმდებლობის, ნორმატიული აქტების, დებულებების, განკარგულებების მიმოხილვა, საჯარო ინფორმაციების გამოთხოვა; კომუნიკაცია მუნიციპალიტეტის შესაბამისი სამსახურების წარმომადგენლებთან (ძირითადად ონლაინ-ფორმატში, გამომდინარე კოვიდ 19-ის პანდემიის შეზღუდვებიდან); მონაცემთა შედარება წინა მონიტორინგის შედეგებთან.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➢ გამჭვირვალობა

1) მონიტორინგის მასალების მიხედვით, ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში **ვაკანსიების შესახებ ელექტრონულად ინფორმაციის მიღება** შესაძლებელია, თუმცა ვაკანსიები 2020 წლის შემდეგ არ გამოცხადებულა.

2) წინა პერიოდზე დაკვირვება ცხადყოფს, რომ მუნიციპალიტეტში **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 კვლავაც დამაკმაყოფილებელია. ასევე შეუფერხებლად მუშაობს მუნიციპალიტეტში ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ძალისხმევით დანერგილი ინოვაციური პორტალი www.lcman.ge, რომელზე გადასვლა ასევე შესაძლებელია მუნიციპალიტეტის ოფიციალური ვებგვერდიდანაც (www.lanchkhuti.gov.ge).

აღსანიშნავია, რომ მოხდა აპლიკაციის გაფართოება და მისი საშუალებით საკრებულოს წევრების გარდა უკვე შეიძლება დაკავშირება მერთან, მერის მოადგილესთან, სამსახურებისა და განყოფილებების უფროსებთან, მერის წარმომადგენლებთან და მათგან პასუხის მიღება. პლატფორმა უჩვენებს, რამდენი წერილი შემოვიდა, ვინ მიიღო, რამდენი კორესპონდენციაა წაუკითხავი და ვის მიერ.

პორტალი www.lcman.ge განაპირობებს მოქალაქეებსა და თვითმმართველობას შორის შეუფერხებელ და ღია კომუნიკაციას და მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს მუნიციპალიტეტის საქმიანობის გამჭვირვალობის საკითხში.

4) ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში შენარჩუნებულია პოზიტიური დინამიკა იმ კუ-

თხით, რომ **ვებგვერდზე სისტემატიურად ქვეყნდება ფინანსური ანგარიშები, დამტკიცებული ბიუჯეტი, ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში, შესყიდვების გეგმა და ანგარიშები** (ბოლო ანგარიშის თარიღი: 22.05.2021). ყველა საჯარო ინფორმაცია ქვეყნდება კანონით გათვალისწინებული ნორმებისა და ვადების დაცვით.

5) **მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი** და აპლიკაცია www.lcman.ge **მოიცავს ყველა მნიშვნელოვან საჯარო ინფორმაციას, მათ შორისაა:** თანამდებობის პირების ბიოგრაფიები, **საკრებულოს/მერიის სხდომების თარიღი, დღის წესრიგი, ოქმები; საკრებულოს მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები;** დამკვიდრებულია ვებგვერდზე ნორმატიული აქტების და სხვა დოკუმენტების პროექტის განთავსების პრაქტიკა და დაინტერესებულ პირებს შეუძლიათ, წინასწარ გაეცნონ აღნიშნულ დოკუმენტებს.

6) **აქვთ თუ არა ადგილობრივი თანამდებობის პირებს მოქალაქეების მიღების/ღია კონსულტაციების საათები და გამოქვეყნებულია თუ არა აღნიშნული მონაცემები მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე:** მონიტორინგის მოცემულ ეტაპზე მიღების საათები მერს აქვს პარასკეობით - 4 საათი; მერის მოადგილეს - ყოველდღე; საკრებულოს თავმჯდომარეს - ორშაბათობით - 4 საათი; საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილეს - ყოველდღე; დეპუტატებს - ყოველდღე; დეპარტამენტების მოადგილეებს - ყოველდღე. პროგრესი მდგომარეობს იმაში, რომ პანდემიური შეზღუდვების ნაწილობრივმა მოხსნამ გამოიწვია სიტუაციის გაუმჯობესება მოქალაქეებთან უშუალო კომუნიკაციის კუთხით.

7) მუნიციპალიტეტში, წინა მონიტორინგების მასალებით, არ არსებობდა **ანტიკორუფციული დოკუმენტები**. სახეზეა პროგრესი იმ კუთხით, რომ შემუშავებულია მერიის ანტიკორუფციული დებულება, რომლის დამტკიცება უნდა მოხდეს უახლოეს მომავალში (მონიტორინგის მასალების მომზადების პერიოდი - 2021 წ ივლისი).

➢ ეფექტიანობა

1) მონიტორინგის მიხედვით, მუნიციპალიტეტში არსებული პრაქტიკა გრძელდება და საკრებულოს გააჩნია **კვარტალური/წლიური სამუშაო გეგმა. სხდომები ტარდება რეგლამენტის შესაბამისად. წლიური სამუშაო გეგმები ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე.**

2) საკითხთან დაკავშირებით - **არსებობს თუ არა მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა, განსაზღვრულია თუ არა მონიტორინგის ვადები და შესაბამისი ფორმა** - ირკვევა, რომ მუნიციპალიტეტში დანერგილია აღნიშნული პრაქტიკა: შიდა აუდიტი მერის ბრძანების შესაბამისად და კონკრეტულ ვადებში ახორციელებს მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგს.

3) წინა მონიტორინგის შედეგებით, **ლანჩხუთში მუნიციპალური მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასება** არ იყო დანერგილი. მოცემულ ეტაპზე ამ საკითხში არსებობს თვალსაჩინო პროგრესი: მონიტორინგის მოცემულ ეტაპზე ირკვევა, რომ „ლანჩხუთის საინფორმაციო ცენტრმა“ შეიმუშავა და განახორციელა მოსახლეობის მუნიციპალური სერვისებით კმაყოფილების ხარისხის კვლევა. შედეგები მიეწო-

და მერიას. ასევე, „საქართველოს სასოფლო დარბაზი“ მერიის დაკვეთით აწარმოებს სოციალური პროგრამებით მოსახლეობის კმაყოფილების ხარისხის კვლევას.

აღსანიშნავია, რომ მოცემული პრაქტიკით მოხდა წინა მონიტორინგის რეკომენდაციის გათვალისწინება - **„მუნიციპალიტეტში სამოქალაქო ორგანიზაციების, კერძო პირების, პროფესიული ჯგუფების რესურსის გამოყენება მტკიცებულებებზე დაფუძნებული მონაცემების შესაგროვებლად“.** მუნიციპალიტეტმა აუთსორსინგის წესით დაიწყო კვლევების ჩატარება, რაც მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯია.

4) მონიტორინგით გამოვლინდა **დღეების რაოდენობა თვის მანძილზე მერიაში, საკრებულოში შეხვედრებისთვის.** მიღებული ინფორმაციით, მდგომარეობა გაუმჯობესდა: პანდემიური შეზღუდვების მოხსნის შემდეგ მოქალაქეებთან კომუნიკაციისთვის თვეში გამოყოფილია შემდეგი რაოდენობის დღეები: მერთან - 4; მერის მოადგილესთან - 21; სამსახურის უფროსებთან და განყოფილების გამგეებთან - 21; საკრებულოს თავმჯდომარესთან - 21; მოადგილესთან - 21; საკრებულოს წევრებთან - 21.

5) გრძელდება ბოლო მონიტორინგით გამოვლენილი პოზიტიური პრაქტიკა **მოქალაქეების წერილებზე და საჩივრებზე პასუხის გაცემის, მონაცემთა აღრიცხვიანობის კუთხით (**დღეების საშუალო რაოდენობა, რეაგირების, უკუკავშირის ხარისხი): საკრებულოში მოქალაქეთა წერილების/საჩივრების სტატისტიკა ხორციელდება ავტომატურად, საკრებულოს პროგრამა www.lcman.ge-ს მეშვეობით. ამ ეტაპისთვის გაგზავნილია 68 წერილი, საკრებულოს წევრების მხრიდან (მონიტორინგის პერიოდისთვის) პასუხგაუცემელი წერილი არ აღინუსხება. მიუხედავად იმისა, რომ პლატფორმა ახალი დანერგილია მერიაში, მერს/ მერის მოადგილეებს 3 დღეში გაეგზავნათ 4, სამსახურის უფროსებს - 18, განყოფილებების უფროსებს - 8 და მერის წარმომადგენლებს 1 წერილი.

დაკვირვებით ცხადი ხდება, რომ მერიაში საჯარო ინფორმაციაზე პასუხის გაცემა ხდება, მაქსიმუმ, 10 დღეში (რეალურად კი 4-5 დღეში). პერსონალურ წერილზე ან საჩივარზე, საშუალოდ, 3 დღეში. 2021 წელს შესულია 71 წერილი.

6) მონიტორინგით გაირკვა, რომ ლანჩხუთის **მუნიციპალიტეტს, ისევე, როგორც წინა პერიოდში, აქვს თანამშრომელთა განვითარების გეგმა.** ის ყოველწლიურად დგება პროფესიულ საჭიროებათა კვლევაზე დაყრდნობით, რომელსაც ატარებს ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება თანამშრომელთა შეფასების სისტემის საშუალებით. თანამშრომელთა ტრენინგ საჭიროებები ვლინდება ანკეტების და ინტერვიუირების მეთოდის გამოყენებით. მათი კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის საჭირო სასწავლო პროგრამებისა და საჭიროებების შესახებ ინფორმაცია ეფუძნება თანამშრომლების ყოველწლიურ გამოკითხვას. მათში მითითებული კითხვებით დგინდება თემები, რომლებსაც ეფუძნება სატრენინგო კურიკულუმები.

7) **ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლებისთვის ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა,** მონიტორინგის მიხედვით, 2021 წელს იყო 7. მათ შორის, სამი ტრენინგი ჩაუტარდათ თანამდებობის პირებს. სამივე შემთხვევაში თემაზე - „ტრენინგი მენეჯერულ უნარებში“. ტრენინგის მიწოდება განახორციელა აუდიტის ინ-

სტიტუტმა. ის დაფინანსდა მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტიდან. ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში პროფესიულ განვითარებაზე იხარჯება ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახელფასო ფონდის 1%, რაც კანონითაა განსაზღვრული. ამ მიმართულებით, წინა მონიტორინგთან შედარებით, როცა არ ხდებოდა ამ თანხის ათვისება, არის შესამჩნევი პროგრესი.

8) ტრენინგებში მონაწილე ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების პროცენტული მაჩვენებელი წარმოადგენს 22%-ს. წინა მონიტორინგთან შედარებით ტრენინგების მონაწილეთა რაოდენობა გაიზარდა.

9) მდგომარეობა უცვლელია **ადგილობრივი თვითმმართველობების მიერ რაიმე სახის ინსტრუმენტის ან ტექნიკის გამოყენების კუთხით საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის:** მაგალითად, ცოდნის მართვის მიმართულებით პრაქტიკაში დანერგილია ინფორმაციის გაცვლა სხვადასხვა განყოფილებასა და სამსახურს შორის.

10) მუნიციპალიტეტის პასუხისმგებელი პირების ინფორმაციით, **გასული წლის მანძილზე სხვა ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით** შეხვედრები არ ჩატარებულა. მიზეზად ცხადდება პანდემიის შეზღუდვები.

➢ ინკლუზიურობა

1) მოქალაქეთა ჩართულობისა და თანაბარი პირობების უზრუნველყოფის საკითხში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება **შშმ პირებისთვის სათანადო გარემოს შექმნას. დღის წესრიგში დგას, პირველ რიგში, ადმინისტრაციულ შენობებში პანდუსების გამართვის საკითხი.** ამ მიმართულებით მუნიციპალიტეტში მცირე პოზიტიური ცვლილება განხორციელდა. ხელმისაწვდომი გახდა პირველ სართულზე განლაგებულ მომსახურების ცენტრთან მისასვლელი.

2) მონიტორინგით ირკვევა, რომ **მუნიციპალიტეტში (მერიაში, საკრებულოში) ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოს მიერ მიღებული კანონმდებლობის შესახებ** გარკვეული ცოდნა არსებობს. ამის დასტურია პროგრამები 0-18 წლამდე შშმ პირთა, განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე და დედ-მამით ობოლ ბავშვთა დახმარებისთვის; ბავშვთა რეაბილიტაციისთვის ტრანსპორტირების პროგრამა.

3) მუნიციპალიტეტში ვაკანსიების შესახებ განცხადებების ტექსტის და კრიტერიუმების შესწავლის საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ **გამოცხადებული ვაკანსიები დისკრიმინაციის ნიშნებს არ შეიცავს,** თუმცა არ არის წამახალისებელი ზომები ქალების, შშმ პირების და სხვა ჯგუფებისთვის.

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

5) ასევე უცვლელია ადგილობრივ **თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებო-**

ბებზე მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელი: მერია - 54%; საკრებულო - 20%. უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად მუნიციპალიტეტში აღრიცხვიანობის სისტემის გამართულობისა, არ არის დანერგილი გენდერულად სეგრეგირებული მონაცემების წარმოების პრაქტიკა.

6) ისევე, როგორც წინა მონიტორინგების დროს, ჩანს, რომ **მუნიციპალიტეტში არის მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირი:** საკრებულოში - საკითხს კურირებს გენდერული საბჭოს თავმჯდომარე; მერიაში - სოციალური სამსახურის სპეციალისტი.

მონიტორინგის მასალებით, სოციალური სამსახურის მიერ ხორციელდება მოწყვლადი ჯგუფების ბენეფიციართა სპეციფიკური საჭიროებების შესწავლა. სოციალურ პროგრამებში გათვალისწინებულია ამ ჯგუფის ადამიანების საჭიროებები. წინამდებარე ანგარიშში უკვე იყო საუბარი მუნიციპალიტეტში დანერგილ პოზიტიურ პრაქტიკაზე საჭიროებათა კვლევების კუთხით, თუმცა, უნდა ითქვას, რომ კვლევების ანგარიშები არ არის ხელმისაწვდომი ვებგვერდზე.

7) ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა მონაწილეობის უზრუნველსაყოფად დანერგილია ელექტრონული მომსახურების სხვადასხვა ფორმები. მოქალაქეთა მიერ კონკრეტული მომსახურების გამოყენების სურათი შემდეგია: 2021 წელს შემოსული წერილები - 308; პეტიციები - 0, საჩივრები - 0; ვებგვერდებზე www.lanchkhuti.gov.ge, www.lcman.ge - დასმულ შეკითხვაზე პასუხი მიიღო 34-მა მოქალაქემ.

წინა მონიტორინგთან შედარებით ფიქსირდება პროგრესი: ეს არის მერიაში www.lcman.ge პროგრამის დანერგვა პასუხისმგებელი პირებისგან სრული უკუკავშირის მისაღებად.

8) მონიტორინგით გამოვლინდა, რომ მუნიციპალიტეტში **არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურება არ არის.** მიღებული მასალებით, მოცემულ ეტაპზე არც დამდგარა ამის საჭიროება.

9) მუნიციპალიტეტში ფუნქციონირებს მერის სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭო, გენდერული თანასწორობის საბჭო, რამდენიმე სამუშაო ჯგუფი. სხდომების ოქმები ფრაგმენტულად ქვეყნდება ვებგვერდზე. წინა მონიტორინგთან შედარებით, არის პროგრესი - მერიაში შეიქმნა ახალგაზრდულ მრჩეველთა საბჭო.

10) **ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტს აქვს სოციალური, მონაწილეობითი, გენდერული ბიუჯეტი.** მთლიან ბიუჯეტთან მიმართებით გენდერული ბიუჯეტის წილია 0,049% (5000ლ), მონაწილეობითი ბიუჯეტირება - 0,569% (69 900 ლ), სოციალური პროგრამები - 5,49% (625 500 ლ). პროგრესი მდგომარეობს იმაში, რომ გენდერული თანასწორობის პროგრამა ბიუჯეტში ასახულია დამოუკიდებელ პროგრამად.

აღმავალი დინამიკით მიდის მონაწილეობითი ბიუჯეტირების პროგრამის განხორციელება. ამის დასტურია მისი დაფინანსების გაზრდა (თავდაპირველი თანხა ბიუჯეტში - 69 900 ლარი. მონიტორინგის მომენტისთვის - 100 000 ლარი). მონაწილეობითი ბიუჯეტირების პორტალის ძალიან მოქნილი სისტემა საშუალებას იძლევა, ელექტრონულად მოხდეს იდეების წარდგენა, განხილვა, ხმის მიცემა. იხ. https://idealanchkhuti.ge/.

მნიშვნელოვანია, რომ მოქალაქეები არ არიან შეზღუდული პროექტების წარდგენისას და შეუძლიათ სხვადასხვა სფეროში მრავალფეროვანი, ინოვაციური ინიციატივების წარდგენა.

11) მუნიციპალიტეტში კვლავაც **არ მოქმედებს ნორმატიული აქტი/რეგულაცია ადგილობრივ დონეზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მოწყვლადი ჯგუფების ჩართვის ან მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების შესახებ.** გრძელდება ინიციატივა - ონლაინ-გამოკითხვა „რის გაკეთებას ისურვებდით თქვენს საცხოვრებელ ადგილას?“ რაც მოქალაქეების მონაწილეობის წამახალისებელ ღონისძიებას წარმოადგენს, თუმცა მოქალაქეთა დიდი აქტიურობა ამ კუთხით არ ვლინდება.

12) მონიტორინგის მასალებით, ადგილობრივ თვითმმართველობაში, **როგორც საკრებულოში, ასევე მერიაში არის საკონტაქტო პირი სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის.** შეიმჩნევა გარკვეული პროგრესი სამოქალაქო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის გაზრდის კუთხით. ამის დასტურია აუტსორსინგის მეთოდით საჭიროებების კვლევის განხორციელება.

➢ დასკვნა და რეკომენდაციები

დასკვნა

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში ჩატარებული საჯარო მმართველობის რეფორმის იმპლემენტაციის მეოთხე მონიტორიგის შედეგად გამოიკვეთა რეფორმის მიმდინარეობის კუთხით თვითმმართველობაში არსებული სიტუაცია, რომელმაც უჩვენა, რომ არის მკაფიოდ შესამჩნევი პროგრესი და განხორციელებულია შესაბამისი ღონისძიებები წინა მონიტორინგების მიერ გამოვლენილი გამოწვევების საპასუხოდ. აღსანიშნავია, რომ მუნიციპალიტეტში მონიტორინგის შედეგად შემუშავებული რეკომენდაციების მეტი წილი შესრულებულია.

მუნიციპალიტეტის საქმიანობის გამჭვირვალობის კუთხით პროგრესზე მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია პორტალ www.lcman.ge-ს გაფართოებამ. საჩივრების და წერილების პროგრამას დაემატა მერიის კომპონენტი, რამაც უზრუნველყო მოქალაქეებთან კომუნიკაციის მოცემულ ინოვაციურ სისტემაში მერიის ინტეგრირება.

მნიშვნელოვანი პროგრესია ანტიკორუფციული ღონისძიებების დანერგვის კუთხით: შემუშავებულია მერიის ანტიკორუფციული დებულება.

აღსანიშნავია, რომ მუნიციპალიტეტში მაქსიმალურად მოწესრიგებულია მოქალაქეების წერილებზე და საჩივრებზე პასუხის გაცემის, აღრიცხვიანობის სისტემა, თუმცა არსებობს გამოწვევა გენდერულად სეგრეგირებული მონაცემების დანერგვის და ვებგვერდზე გენდერული ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის კუთხით.

მნიშვნელოვანი პროგრესია მოქალაქეთა საჭიროებების კვლევის, მუნიციპალური მომსახურებით კმაყოფილების შესწავლის, სოციალური პროგრამების ეფექტის გამოვლენის კუთხით. ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში აუტსორსინგის მეთოდით განხორციელდა ადგილობრივი სამოქალაქო ორგანიზაციებისგან ამ სერვისის შესყიდვა. აღსანიშნავია, რომ მიღებული მონაცემების ფართო საზოგადოებისთვის გაცნობა არ მომხდარა.

მომსახურების ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად მისასალმებელია პროფესიულ საჭიროებათა კვლევების პრაქტიკის დანერგვა და მათზე დაყრდნობით სატრენინგო საჭიროებების გამოვლენა. მისასალმებელია, რომ წინა პერიოდისგან განსხვავებით, მუნიციპალიტეტი იყენებს კანონით განსაზღვრულ თანხას (ბიუჯეტის 1%) მოხელეთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის.

უნდა ითქვას, რომ მუნიციპალიტეტში ელექტრონული მომსახურების რესურსები საკმაოდ გამართულია, უზრუნველყოფილია მოქალაქეთა მონაწილეობის ელექტრონული პლატფორმები, ინოვაციური და დახვეწილია მონაწილეობით ბიუჯეტირებაში ჩართვის ფორმები (ამის პოზიტიურ შედეგად უნდა განვიხილოთ დაფინანსების გაზრდა), თუმცა მონაწილეობის სხვა ფორმები ნაკლებად გამოიყენება: მოქალაქეების მხრიდან პეტიციების წარდგენა არ მომხდარა; ნაკლებად ხდება მონაწილეობა ონლაინ-გამოკითხვაში - „რის გაკეთებას ისურვებდით თქვენს საცხოვრებელ ადგილას?“

მუნიციპალიტეტში ფუნქციონირებს სხვადასხვა საბჭო და სამუშაო ჯგუფი. ბოლო პერიოდში დაემატა ახალგაზრდულ მრჩეველთა საბჭო მერიაში. პოზიტიურ შედეგად უნდა იქნეს განხილული ბიუჯეტში გენდერული პროგრამის ცალკე ასახვა. თუმცა უნდა ითქვას, რომ ვებგვერდზე მოქალაქეთა ადგილობრივი ჩართულობის მექანიზმების საქმიანობაზე მხოლოდ ფრაგმენტული ინფორმაცია მოიპოვება.

მონიტორინგის მასალებით, მუნიციპალიტეტში ჯერ-ჯერობით არ მომხდარა მნიშვნელოვანი გარღვევა შშმ პირებისთვის თანაბარი გარემოს შექმნის კუთხით და განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს მათთვის შესაბამისი სოციალური ინფრასტრუქტურის, სპეციფიკური პროგრამების დანერგვის საკითხი.

რეკომენდაციები

ადგილობრივ თვითმმართველობას – მომსახურების გამჭვირვალობის, ეფექტიანობისა და ინკლუზიურობის უზრუნველსაყოფად:

- *აუცილებელია, მოხდეს ვებგვერდის რესურსების გამოყენება მოქალაქეთა ადგილობრივ პროგრამებზე, პოლიტიკურ პროცესებზე ინფორმირების კუთხით. პერიოდულად მოხდეს სავალდებულო საჯარო ინფორმაციების განახლება და დაინერგოს ვეგბვერდის ადმინისტრირებაზე პასუხისმგებელი რგოლების ანგარიშგება თვითმმართველობის შესაბამისი სტრუქტურების, ფართო საზოგადოების წინაშე.*
- *აუცილებელია მუნიციპალიტეტში არსებული წარმატებული პრაქტიკის გაგრძელება აღრიცხვიანობის, მონაცემთა სტატისტიკური ბაზების სისტემატიზირების კუთხით. განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს გენდერულად სეგრეგირებული მონაცემების ბაზების შექმნა და ინფორმაციის ვებგვერდზე განთავსების პრაქტიკის დანერგვა.*

- *მნიშვნელოვანია საჭიროებათა კვლევების, მუნიციპალური მომსახურებით კმაყოფილების შეფასების პრაქტიკის შემდგომი ინსტიტუციონალიზაცია. სასურველია, უზრუნველყოფილ იქნას კვლევების შედეგების ხელმისაწვდომობა დაინტერესებული ადგილობრივი ჯგუფებისთვის. მოხდეს კვლევის შედეგად მიღებული ინფორმაციების გამოყენება ახალი პროგრამების დანერგვის, არსებული პროგრამების მოცულობის, კრიტერიუმების დახვეწისთვის.*

- *მნიშვნელოვანია მუნიციპალიტეტში არსებული საბჭოების, სხვადასხვა სამუშაო ჯგუფების საქმიანობის შესახებ საზოგადოების უფრო ფართო ინფორმირება, მოქალაქეებსა და მოცემულ რგოლებს შორის ინფორმაციის ცირკულაციის და ინტერაქტიული კომუნიკაციის ხელშეწყობა, რათა მათ შეძლონ შეასრულონ შუამავლის როლი მოქალაქეებსა და თვითმმართველობას შორის. სასურველია ვებგვერდზე მათ საქმიანობაზე უფრო სრულყოფილი ინფორმაციის განთავსება (საბჭოს წევრების შემადგენლობა, საკონტაქტო ინფორმაცია, სამოქმედო გეგმები; სხდომების ოქმები და ა.შ.).*

- *აუცილებელია თვითმმართველობის მხრიდან მოხდეს მოქალაქეების მიერ კანონით გათვალისწინებული ადგილობრივი მონაწილეობის ფორმების გამოყენების ხელშეწყობა; ელექტრონული პეტიციების, ონლაინ-გამოკითხვების, სამოქალაქო ინიციატივების თაობაზე ცნობიერების გაზრდა; წამახალისებელი ზომების მიღება; სამოქალაქო ორგანიზაციების რესურსის გამოყენება მოქალაქეთა მეტი გააქტიურებისთვის.*

- *მნიშვნელოვანია მუნიციპალიტეტში მომსახურების შესყიდვის და აუტსორსინგის მეთოდის გამოყენების წარმატებული პრაქტიკის გაგრძელება. ადგილობრივ კვალიფიციურ სამოქალაქო ორგანიზაციებთან მჭიდრო თანამშრომლობა საჭირო მომსახურების შესყიდვის მიზნით.*

- *აუცილებელია შშმ პირებისთვის თანაბარი გარემოს უზრუნველყოფის ღონისძიებების დანერგვა. განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს მათთვის შესაბამისი სოციალური ინფრასტრუქტურის, სპეციფიკური პროგრამების დანერგვის საკითხი.*

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტი

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

➢ შესავალი

საქართველოში საჯარო მმართველობის რეფორმის „საგზაო რუკით“ აღებული ვალდებულებების უშუალო რეალიზაციის პროცესში განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს რეფორმის პროგრესის კონტროლი და შესაბამისი პოლიტიკური დიალოგი ადგილობრივი სამოქალაქო ორგანიზაციების ჩართულობით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს რეფორმის წარმატება.

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში პროექტის - „გურიის, იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების საერთო ფორუმი საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მონიტორინგის მიზნით“ - ფარგლებში, იმერეთის მეცნიერთა კავშირი „სპექტრის“ დაკვეთით ჩატარდა მეოთხე შუალედური მონიტორინგი.

წინამდებარე დოკუმენტში წარმოდგენილია მონიტორინგის შედეგები. მასში ასახული მასალები ეფუძნება ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების - ,,განათლებისა და თანასწორობის ცენტრი” და ,,ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირი“ - მიერ მოპოვებულ მტკიცებულებებს.

მოცემულ ეტაპამდე პროექტის ფარგლებში სამი მონიტორინგი ჩატარდა. მათ შედეგად მიღებული რეკომენდაციები შესაბამისი რეაგირებისთვის წარედგინა ადგილობრივ თვითმმართველობას და პროექტის ფარგლებში შექმნილი სამუშაო ჯგუფის მიერ მოხდა მათი ადვოკატირება ადგილობრივ სამოქმედო გეგმებში. ნაწილი უკვე ასახულია მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტში, პოლიტიკურ დოკუმენტებში, ადგილობრივ პოლიტიკაში.

მონიტორინგის მოცემულ ეტაპზე შესრულებული საქმიანობა მიმოიხილავს მუნიციპალიტეტის მიერ მომსახურების მიწოდების სხვადასხვა ასპექტს, განსაკუთრებით ელექტრონული მომსახურების კუთხით და მოიცავს თვითმმართველი ორგანოების საქმიანობას გამჭვირვალობის, ეფექტიანობის, ინკლუზიურობის/ჩართულობის თვალსაზრისით.

მონიტორინგის მიზანი

მონიტორინგის მოცემული ეტაპის მიზანია - წინა მონიტორინგების შემდეგ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში მიღწეული შედეგების, პოზიტიური ტენდენციების ასახვა (რომლებიც უჩვენებენ, რამდენად არის მიღწეული პროგრესი წინა მონიტორინგთან შედარებით); არსებული გამოწვევების გამოვლენა; შესაბამისი რეკომენდაციების მომზადება ადგილობრივ დონეზე საჯარო მმართველობის რეფორმის წარმატებული იმპლემენტაციისთვის.

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის მეთოდოლოგია - მონიტორინგის ჩასატარებლად შედგა მონიტორინგის გეგმა; მოცემულ ეტაპზე გამოყენებული იყო კვლევის იგივე ინსტრუმენტი, რაც წინა მონიტორინგების დროს და შეიცავდა ინდიკატორებს თვითმმართველობის საქმიანობის გამჭვირვალობის, ეფექტიანობისა და ინკლუზიურობის გამოსავლენად.

მონიტორინგის განხორციელებისთვის გამოყენებული იყო შემდეგი მეთოდები: მუნიციპალიტეტის ოფიციალური ვებგვერდის და სხვა ელექტრონული რესურსების შესწავლა; მუნიციპალიტეტის საქმიანობის მარეგულირებელი კანონმდებლობის, ნორმატიული აქტების, დებულებების, განკარგულებების მიმოხილვა; საჯარო ინფორმაციების გამოთხოვა; კომუნიკაცია მუნიციპალიტეტის შესაბამისი სამსახურების წარმომადგენლებთან (ძირითადად ონლაინ-ფორმატში, გამომდინარე კოვიდ 19-ის პანდემიის შეზღუდვებიდან); მონაცემთა შედარება წინა მონიტორინგის შედეგებთან.

მონიტორინგის წინაპირობები და შეზღუდვები: მონიტორინგი ჩატარდა 2021 წლის ივლისში. საქმიანობის პროცესი იყო მაქსიმალურად გამჭვირვალე, რამაც განაპირობა სათანადო მიმღებლობა ინფორმაციის გამცემთა მხრიდან; მაღალი ცნობადობა მონიტორინგის მიზნებზე, მეთოდებზე, ინსტრუმენტებზე. მუნიციპალიტეტის სხვადასხვა სტრუქტურების წარმომადგენლებისგან ყველა საკითხზე იყო დროული რეაგირება.

მიღებული შედეგების ანალიზი

➢ გამჭვირვალობა

1) ოზურგეთის ადგილობრივი თვითმმართველობის საქმიანობის გამჭვირვალობის გამოსავლენად ერთერთ ინდიკატორად გამოყენებული იყო ვაკანსიების თაობაზე ონლაინ-განცხადებების ხელმისაწვდომობა. მოცემულ ეტაპზე მხოლოდ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზეა განთავსებული ვაკანსია, რომელიც თარიღდება 2021 წლის 21 იანვრით. ვაკანტური პოზიცია იყო: მეოთხე რანგის საჯარო დაწესებულების პირველი კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტი.

2) წინა მონიტორინგების მსგავსად, **ვაკანსიები ქვეყნდება საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით გათვალისწინებულ ვადებში.**

3)მონიტორინგის მოცემულ ეტაპზე ასევე ჩატარდა ვებგვერდზე განთავსებული **ორგანიზაციული სტრუქტურის, თანამდებობის პირების ბიოგრაფიების, უფლება-მოვალეობების და საკონტაქტო ინფორმაციების შესწავლა.** მესამე და მეოთხე მონიტორინგს შორის შუალედში მონაცემები არ შეცვლილა, თუმცა არის პროგრესი იმ კუთხით, რომ მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე განთავსებულია ორგანიზაციული სტრუქტურა განახლებულ ფორმატში, რაც გულისხმობს გრაფიკულ სქემას, სადაც შესაძლებელია ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების გაცნობა. ამ კუთხით საქმიანობა დაწყებული იყო ჯერ კიდევ წინა მონიტორინგის პერიოდში.

4) მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის მიმოხილვა გვიჩვენებს, რომ მასზე გამოქვეყნებუ-

ლია ფინანსური ანგარიშები, იძებნება თვითმმართველი ერთეულის 2021 წლის ბიუჯეტი, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის წლიური ბიუჯეტის კვარტალური შესრულების ანგარიშები, ა(ა)იპი-ების ბიუჯეტის შესრულების წლიური ანგარიში. ამ კუთხით შესამჩნევია გარკვეული პროგრესი.

უნდა აღინიშნოს, რომ „ვიზუალური ბიუჯეტი", რომელიც გამჭვირვალობის ერთ-ერთი ინსტრუმენტია, მესამე მონიტორინგის პერიოდში საიტზე ჯერ კიდევ ხარვეზით მუშაობდა, მაგრამ მოცემულ ეტაპზე მიმდინარეობს მონაცემების დაზუსტება, ბაზაში განთავსებულია საცდელი ინფორმაციები და ფუნქცია გამართულია.

ბიუჯეტების ტექსტური ვერსიები ასევე განთავსებულია მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე, თუმცა ხშირად მოქალაქეებს უძნელდებათ ბიუჯეტის წაკითხვა. ამ დროს მათთვის განსაკუთრებით საინტერესოა ვებგვერდის ველი - „სად მიდის ჩვენი ფული?" ის შესაძლებლობას აძლევს საიტის მომხმარებელს, მარტივი დიაგრამების საშუალებით გაეცნოს 2016-2020 წლების ბიუჯეტების ხარჯვის დინამიკას.

5) მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე, ისევე როგორც წინა პერიოდში, **განთავსებულია სავალდებულო საჯარო ინფორმაციები.** ნებისმიერ მოქალაქეს შეუძლია საკრებულოს სხდომების დღის წესრიგის, ოქმების, ნორმატიული აქტების, დადგენილებების, ანგარიშების და ა. შ. გაცნობა. ვებგვერდზე ნორმატიული აქტებისთვის არის ცალკე ველი, სადაც მუდმივად ხდება ინფორმაციების განახლება.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე ხდება საკრებულო/მერიის სხდომების ანონსის განთავსება (თარიღი, დღის წესრიგი, ოქმები). ვებგვერდზე განთავსებულია ასევე საკრებულოს მიერ მიღებული დადგენილებები, განკარგულებები.

6) სხვადასხვა დროს ჩატარებული მონიტორინგის შედეგები ცხადყოფს, რომ მუნიციპალიტეტის საკრებულო ყოველწლიურად ამტკიცებს საკრებულოს წევრების მიერ **მოქალაქეთა მიღების და შეხვედრის გრაფიკს**, რომელიც გამოქვეყნებულია მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე (იხ. ბმული) http://ozurgeti.mun.gov.ge/?p=3035

პანდემიურ ვითარებაში მიმდინარეობს დისტანციური კომუნიკაციაც, მაგალითად, საკრებულოს წევრის ანგარიშის პირდაპირი ტრანსლაცია, რომელიც ამომრჩეველთან დაკავშირების საშუალებას იძლევა. ჩანაწერები განთავსებულია ფუნქციონალ - „პრესცენტრის" ვიდეო-არქივში.

მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე შესაძლებელია მუნიციპალიტეტის თანამდებობის პირების მიერ მოქალაქეთა მიღების საათების ნახვა. განსხვავებით მესამე მონიტორინგის ეტაპზე არსებული მოცემულობისგან, მეოთხე მონიტორინგის პერიოდში კვლავ განახლდა მოქალაქეთა მიღება/ღია კონსულტაციები. საკრებულოს თავმჯდომარე, მოადგილე, დეპუტატები ყოველდღიურ რეჟიმში აწარმოებენ მოქალაქეთა მიღებას (იხ. ბმული http://ozurgeti.mun.gov.ge/?p=3035 http://ozurgeti.mun.gov.ge/?p=3040)

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მერიაში მოქალაქეთა მიღება იმართება ყოველ ოთხშაბათს დილის 10:00 საათიდან. მერიის და საკრებულოს შესაბამისი სამსახურების წარმომადგენლების ცნობით, მერი კურატორ მოადგილეებთან და სამსახურის უფროსებთან ერთად განიხილავს მოქალაქეთა საჭიროებებს და იძლევა მათზე დროული რეაგირების დავალებებს.

7) ოზურგეთი ერთერთი პირველი მუნიციპალიტეტია, რომელსაც აქვს სახელმძღვანელო ანტიკორუფციული დოკუმენტი: „ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის კეთილსინდისიერებისა და გამჭვირვალობის სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა“. საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით შემუშავებულია სტრატეგიის მონიტორინგის ჩარჩო და შეფასების მეთოდოლოგია. ანტიკორუფციული საბჭოს წევრების სამუშაო შეხვედრის ტრანსლირება ხდება ონლაინ-ფორმატში და მოქალაქეებს აქვთ საშუალება, თვალი ადევნონ მათ საქმიანობას. ამ კუთხით პროგრესი თვალსაჩინოა.

➢ ეფექტიანობა

1) მონიტორინგით გამოვლინდა, აქვს თუ არა **საკრებულოს კვარტალური, ნახევარწლიანი, წლიური სამუშაო გეგმა და რამდენად ხელმისაწვდომია მოქალაქეებისთვის.** მიღებული მასალებით ცხადი ხდება, რომ ისევე, როგორც წინა მონიტორინგების საანგარიშო პერიოდში, მოცემულ ეტაპზეც მოქალაქეებს აქვთ შესაძლებლობა, ვებგვერდის საშუალებით მიიღონ ინფორმაცია საკრებულოს 2021 წლის სამუშაო გეგმის შესახებ.

2) ასევე გამოვლინდა, **როგორია მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგის ჩატარების პრაქტიკა;** განსაზღვრულია თუ არა მონიტორინგის ვადები და შესაბამისი ფორმა: საკითხის შესწავლით ცხადი ხდება, რომ მერიის სამსახურების საქმიანობის მონიტორინგს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ფარგლებში ახორციელებს მერიის აუდიტის სამსახური. ამისთვის არსებობს სპეციალური ფორმა და შესაბამისი ვადები განსაზღვრულია ანტიკორუფციული სტრატეგიით.

3) მუნიციპალიტეტში დანერგილია **მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასება და შეფასებისთვის საჭირო ფორმები.** მოცემული სერვისის განხორციელება დაიწყო „ღია მმართველობა პარტნიორობა“ სამოქმედო გეგმის ფარგლებში და გრძელდება წინა მონიტორინგების პერიოდში არსებული წარმატებული პრაქტიკა. (ინფორმაცია - ბმულზე: . https://www.opengovpartnership.org/members/georgia/commitments/GE0088/?fbclid=IwAR1AFHe-X9i08JIER–fFDVPI-Qcd7KM4c2YxJ3zMkpbDa0ZqNO–rYnRB7–o).

მუნიციპალური მომსახურებით მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასება გასულ წელს განახორციელა „ინოვაციებისა და სამოქალაქო განვითარების ცენტრმა“ ოზურგეთის მერიასთან თანამშრომლობით. კვლევის შედეგებზე იყო საუბარი წინა მონიტორინგის მასალებში. გამოვლენილი პრობლემების საპასუხოდ, მუნიციპალიტეტში დაიგეგმა გარკვეული ღონისძიებები: თემების ნაგვის კონტეინერებით უზრუნველყოფა; სოფლებში საუბნო გზების მოწესრიგება. მიუხედავად გარკვული მცდელობისა, მონიტორინგის მასალებით დგინდება, რომ მუნიციპალიტეტში ჯერ კიდევ სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს მაწანწალა ძაღლების დიდი რაოდენობა (პრობლემის თაობაზე იყო საუბარი ადგილობრივ მედიასაშუალებებშიც).

4) მონიტორინგის მასალებით ცხადი ხდება, რომ გრძელდება მოქალაქეებთან ონლაინ-კომუნიკაციის არსებული პრაქტიკა. სხდომების, ანგარიშების წარდგენის პირდა-

პირი ტრანსლაცია იძლევა ინტერაქტიური კომუნიკაციის საშუალებას. მოქალაქეებს აქვთ შესაძლებლობა, ონლაინ-ფორმატში დასვან შეკითხვები საკრებულოს სხდომის პირდაპირი ეთერის დროს და მიიღონ პასუხები (იხ. ბმული http://ozurgeti.mun.gov.ge/?page–id=5167. გარდა ამისა, მოქალაქეებს შეუძლიათ ვებგვერდის ვიდეო-არქივით გაეცნონ მათთვის საინტერესო ღონისძიების ჩანაწერს.

5) მონიტორინგით გამოვლინდა **მოქალაქეების წერილებზე და საჩივრებზე პასუხის გაცემის დღეების საშუალო რაოდენობა (რეაგირების, უკუკავშირის ხარისხი);** იწარმოება თუ არა მოქალაქეთა წერილების, საჩივრების სტატისტიკა; ხდება თუ არა მოქალაქეებისგან შემოსული წერილების გაანალიზება და ანგარიშების მომზადება: მიღებული ინფორმაციით, მოქალაქეს წერილზე პასუხი გაეცემა ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის ფარგლებში, წერილები აისახება ელექტრონულ ფორმატში.

აღსანიშნავია, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში საჩივრის აღრიცხვის წარმოება არ ხდება. მიღებული ინფორმაციით, მომართვიანობის შემთხვევაში იგეგმება რეესტრის შექმნა. ამ კუთხით არსებული მდგომარეობა არ შეცვლილა.

6) ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში საჯარო **მოხელის შეფასების საფუძველზე შემუშავებულია წლიური გეგმა.** თუმცა ვებგვერდზე აღნიშნული ინფორმაცია არ იძებნება,

7) წინა მონიტორინგის შემდეგ შესამჩნევად შეიცვალა სურათი თვითმმართველობის პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების ღონისძიებების კუთხით. საკრებულოს წევრებისთვის ბრძანებით განსაზღვრული ტრენინგების რაოდენობაა 10. საკრებულოს აპარატის თანამშრომლების - 5. ჩატარებულია დაახლოებით 30-ზე მეტი ონლაინ შეხვედრა და ტრენინგი.

8) მონიტორინგით ვერ დადგინდა ტრენინგებში მონაწილე ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლების პროცენტული მაჩვენებელი **(არსებული მონიტორინგის პერიოდისთვის** და ბოლო წლის მანძილზე).

9) მოპოვებული ინფორმაციით, **საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის, თვითმმართველობის პერსონალის ცოდნის მართვის კუთხით** ტარდება ვორკშოფები, ტრენინგები. აპარატის უფროსი, როგორც ტრენერი, ატარებს ვორკშოფებს, განყოფილებების უფროსები - „ქოუჩინგს“. აღნიშნული საგანმანათლებლო ღონისძიებები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მუნიციპალიტეტში დანერგილი ელექტრონული მომსახურების მოდულების უფრო ეფექტური გამოყენებისთვის.

10) **სხვა ადგილობრივ თვითმმართველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/გამოცდილების გაზიარების მიზნით** ჩატარებული იყო სხვადასხვა ღონისძიებები. „ღია მმართველობა პარტნიორობის“ ადგილობრივი პროგრამის ფარგლებში გრძელდება საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის გაზიარება. გარდა ამისა, საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების, ცენტრალური ხელისუფლების, თუ თავად მუნიციპალიტეტების ინიციატივით იმართება გაცვლითი შეხვედრები საქართველოს სხვადასხვა თვითმმართველობებთან. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლები თავადაც ეცნობიან სხვა მუ-

ნიციპალიტეტების წარმატებულ პრაქტიკას და, ამასთანავე, უზიარებენ საკუთარ გამოცდილებას. სხვადასხვა მუნიციპალიტეტის მხრიდან მოხდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის მონაწილეობითი ბიუჯეტირების მოდელის - „იყავი თანამმართველი“ - პრაქტიკის გაზიარება.

➢ ინკლუზიურობა

მონიტორინგის მოცემულ ეტაპზე შესწავლილ იქნა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში მოქალაქეთა მონაწილეობის კუთხით არსებული მდგომარეობა.

1) ერთერთი თვალსაჩინო ინდიკატორი ამ თვალსაზრისით არის მოქალაქეთა სხვადასხვა მოწყვლადი ჯგუფისთვის, განსაკუთრებით, **შშმ პირებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის საკითხი,** კერძოდ ადაპტირებული სოციალური ინფრასტრუქტურის უზრუნველყოფა. მონიტორინგის წინა ეტაპებზე მოპოვებული ინფორმაციით, პანდუსები არსებობდა მხოლოდ პირველ სართულზე. მოცემული მომენტისთვის შეინიშნება პროგრესი: საკრებულოს გადაწყვეტილებით, ბიუჯეტში შევიდა მუხლი, რომელიც ითვალისწინებს შენობის ოპტიმალურ ადაპტირებას შშმ პირებისთვის.

2) მონიტორინგით გამოვლინდა, რამდენად აქვთ მუნიციპალიტეტში (მერიაში, საკრებულოში) ცოდნა **ინკლუზიურობის შესახებ სახელმწიფოს მიერ მიღებული კანონმდებლობის** თაობაზე. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულო იცნობს და ითვალისწინებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციას. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის 2021 წლის ბიუჯეტით, განათლების მუხლში არსებობს ქვეპროგრამები, რომლებიც მიმართულია ინკლუზიური განათლების ხელშეწყობისკენ.

ის ასევე მოიაზრებს მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე რეგისტრირებული ან ფაქტობრივად მცხოვრები მოქალაქეების დახმარებას გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული პრობლემების მოგვარებაში და ამ თემის ცნობადობის ამაღლებას. ქვეპროგრამით გათვალისწინებულია მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე რეგისტრირებული ან მცხოვრები ძალადობის მსხვერპლის სტატუსის მქონე პირებისთვის ერთჯერადი დახმარების გაწევა ფულადი ფორმით - 500 ლარის ოდენობით. ასევე გათვალისწინებულია სხვადასხვა აქტივობების დაფინანსება ინკლუზიური განათლების მიმართულებით.

მონიტორინგის ფარგლებში გამოვლინდა, **არადისკრიმინაციულია თუ არა მუნიციპალიტეტის განცხადებები ვაკანსიების შესახებ:** მოპოვებული მასალებით, მუნიციპალიტეტში უზრუნველყოფილია არადისკრიმინაციული მიდგომა ვაკანსიების გამოცხადებისას. არ ხდება ასაკის, სქესის, სტატუსის და ა.შ. შეზღუდვა.

3) ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე გამოქვეყნებულ განცხადებაში მითითებულ კონკურსში მონაწილეობის პირობებით, ვაკანსიების გამოცხადებისას გამოიყენება, მაგალითად, ქალთა, შშმ პირთა მოზიდვის წამახალისებელი განცხადებები. იხ. ბმული -http://ozurgeti.mun.gov.ge/?cat=86

4) მონიტორინგის შედეგებით, ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებულ ქალთა საერთო პროცენტული მაჩვენებელი 83%-ია. ვებგვერდზე არ არის ბოლომდე უზრუნველყოფილი გენდერული სტატისტიკა.

5) მონიტორინგით ცხადი გახდა, რომ ადგილობრივ თვითმმართველობაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელი წინა მონიტორინგებთან შედარებით გაზრდილია 5%-ით. ამ კუთხით პროგრესი აშკარაა.

6) უცვლელია მდგომარეობა იმ მხრივ, რომ მუნიციპალიტეტს ჰყავს **მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი პირი, როგორც საკრებულოში, ასევე მერიაში.**

წინა მონიტორინგის მასალები უჩვენებდნენ, რომ მუნიციპალიტეტში ინერგება მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებების შესწავლის პრაქტიკა. მიუხედავად ამისა, ხელშესახები ცვლილებები ამ კუთხით ჯერჯერობით არ შეინიშნება.

7) **მოქალაქეთა მონაწილეობის ხელშემწყობი ელექტრონული მომსახურების** თაობაზე ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსა და მერიაში ნორმატიული აქტი კვლავაც არ არსებობს. ამის მიუხედავად, ხელმისაწვდომია ელექტრონული სერვისების სხვადასხვა ფორმები და ამ კუთხით ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში შენარჩუნებულია პოზიტიური დინამიკა. შესაძლებელია ელექტრონული პეტიციის წარდგენა, არსებობს პეტიციების რეესტრი. 2021 წელს შევიდა ორი პეტიცია, რომელიც რეაგირებისთვის გადაეცა მერიას. არის წერილების, საჩივრების ელექტრონულად წარდგენის შესაძლებლობა.

შენარჩუნებულია სამოქალაქო ბიუჯეტირების - „იყავი თანამმართველი" დადებითი დინამიკა, პროგრამა კვლავაც გამოირჩევა მოქალაქეთა ჩართულობით. https://votes.oz.gov.ge/ გვერდზე იძებნება ყველა წარდგენილი პროექტი, მარტივად არის ახსნილი მონაწილეობის კრიტერიუმები. მუნიციპალიტეტის პასუხისმგებელი პირების მხრიდან გაჟღერდა, რომ მოქალაქეთა მაღალი ინტერესის საპასუხოდ შესაძლებელია პროგრამის ბიუჯეტის გაზრდა.

8) მონიტორინგით გამოვლინდა, რომ მოქალაქეთათვის თანაბარი მომსახურების უზრუნველყოფისთვის **არაქართულენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურების** საკითხი, წინა მონიტორინგის მსგავსად, გადაწყვეტილი არ არის. საჭიროების შემთხვევაში ხდება სამხარეო ადმინისტრაციის რესურსის გამოყენება.

9) მუნიციპალიტეტში ფუნქციონირებს **სამოქალაქო მრჩეველთა საბჭო, გენდერული საბჭო, შშმ პირთა საბჭო; რჩეულთა საბჭო, საკრებულოსთან არსებული საზოგადოებრივი დარბაზი, ახალგაზრდული საკრებულო, ახალგაზრდული გენდერული საბჭო; სხვადასხვა სამუშაო ჯგუფი.** საქმიანობის აქტიურ ფაზაშია საჯარო მმართველობის რეფორმის იმპლემენტაციის ხელშეწყობის სამუშაო ჯგუფი. ვებგვერდზე იძებნება ინფორმაცია მხოლოდ მრჩეველთა საბჭოს წევრებზე, საბჭოს სხდომების ოქმები იძებნება მხოლოდ 2019 წლის მონაცემებით.

10) ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტში სოციალური და ჯანდაცვის პროგრამების განსახორციელებლად განსაზღვრულია 1,639000 ლარი და ის განაწილებულია 16 სხვადასხვა პროგრამაზე. მონიტორინგით ირკვევა, რომ მუნიციპალიტეტის

ბიუჯეტში გათვალისწინებულია გენდერული ბიუჯეტი: გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის შესამუშავებლად ჩაიდო 30,000 ლარი. 20,000 ლარი განსაზღვრულია გენდერული პოლიტიკის ხელშეწყობის სხვადასხვა ღონისძიებებისთვის (ძალადობის მსხვერპლთა დახმარება, ქალთა ოთახის მოწყობა). სამოქალაქო ბიუჯეტირებისთვის გამოყოფილია 300,000 ლარი.

11) **მუნიციპალიტეტში კვლავაც არ მოქმედებს ნორმატიული აქტი/რეგულაცია ადგილობრივ დონეზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მოწყვლადი ჯგუფების ჩართვის ან მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების თაობაზე.** წინა მონიტორინგის მასალებით, იგეგმებოდა მისი დანერგვა; მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებათა კვლევა დონორებთან ერთად; მათი ჩართვა მტკიცებულებებზე დაყრდნობილი ინფორმაციების მოპოვებასა და ამის საფუძველზე საბიუჯეტო პროგრამების ინიცირებაში. მონიტორინგის მოცემულ ეტაპზე ამ კუთხით საქმიანობა ჯერ კიდევ არ არის შესული აქტიურ ფაზაში.

12) მონიტორინგით ცხადი ხდება, რომ მუნიციპალიტეტის მერიასა და, განსაკუთრებით, საკრებულოში **არის პასუხისმგებელი პირი სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთობისთვის.** ვლინდება როგორც საერთაშორისო, ასევე ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან კომუნიკაციის პოზიტიური დინამიკა.

➢ დასკვნა და რეკომენდაციები

დასკვნა

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში საჯარო მმართველობის რეფორმის შედეგების მონიტორინგმა უჩვენა, რომ არსებული სიტუაცია მიუთითებს რეფორმის შეუქცევად პროცესებზე, თუმცა არსებობს გამოწვევებიც და მათზე რეაგირებისთვის საჭიროა ადგილობრივი ხელისუფლების და სამოქალაქო სექტორის მჭიდრო თანამშრომლობა.

მუნიციპალიტეტში დამაკმაყოფილებელი მდგომარეობაა ადგილობრივი პროცესების გამჭვირვალობის კუთხით და ამ საკითხში მნიშვნელოვანია ელექტრონული რესურსების წვლილი. ეტაპობრივად მიდის ვებგვერდის გამართვა, ფუნქციონალის გამარტივება მომხმარებლისთვის, მაგრამ ვებგვერდის ყველა რესურსი ჯერაც არ არის სათანადოდ გამოყენებული, ჯერ კიდევ საჭიროებს გარკვეული ველების შევსებას და მონაცემთა ძიების უფრო მოქნილი სისტემის შექმნას.

მისასალმებელია, რომ ვებგვერდის ადმინისტრაცია მომხმარებლებს სთავაზობს უფრო აქტიურ თანამშრომლობას მათი დაკვეთის გასაფორმებლად, მაგრამ მნიშვნელოვანია ამ საკითხის სათანადო პოპულარიზაცია, მომხმარებლის ციფრული წიგნიერების ამაღლება. მაგალითისთვის - ონლაინ-გამოკითხვების „ველში“ არ არის სათანადო აქტიურობა მოქალაქეების მხრიდან.

მომსახურების ეფექტიანობის ამაღლების თვალსაზრისით ჯერ კიდევ დგას საჭირო-

ებათა გამოვლენის მეთოდოლოგიის სათანადო დანერგვის საკითხი. დღის წესრიგში რჩება წინა მონიტორინგის რეკომენდაცია - ამ მიმართულებით არასამთავრობო ორგანიზაციების კვალიფიკაციასა და რესურსებზე დამოკიდებულების შემცირების და ადგილობრივ მოხელეთა კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროება.

მუნიციპალიტეტში ჯერ კიდევ არ არის სათანადოდ დანერგილი შშმ პირების მიმართ ინკლუზიური პოლიტიკა, ადაპტირებული ინფრასტრუქტურა.

მიუხედავად მოქალაქეებთან კომუნიკაციის სხვადასხვა ინოვაციური ფორმებისა, რომელიც დანერგილია მუნიციპალიტეტში, ჯერ კიდევ იკვეთება ხარვეზები მოქალაქეთა წერილების, საჩივრების სისტემატიზაციისა და ანალიზის კუთხით. ნაკლებად ხელმისაწვდომია აუდიტის დასკვნები. იკვეთება ანტიკორუფციული ზომების ხელშეწყობის მეტი დინამიკის საჭიროება. მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე თვალსაჩინო არაა მერიის სამსახურების მონიტორინგის ვადები და ფორმები.

მიუხედავად გარკვეული პოზიტიური შედეგებისა, სასურველია მუნიციპალიტეტში უზრუნველყოფილი იყოს ანტიკორუფციული სტრატეგიის რეალიზების მეტი ტემპი.

რეკომენდაციები

ადგილობრივ თვითმმართველობას – მომსახურების გამჭვირვალობის, ეფექტიანობისა და ინკლუზიურობის უზრუნველსაყოფად:

- *აუცილებელია მუნიციპალიტეტის ელექტრონული პლატფორმების, განსაკუთრებით ვებგვერდის რესურსების მაქსიმალური გამოყენება ადგილობრივი პროცესების გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად, მოქალაქეებთან უფრო მჭიდრო კომუნიკაციისთვის ვებგვერდის მომხმარებლების მეტი მოტივაცია; მათი ციფრული წიგნიერების ამაღლების სათანადო ღონისძიებების უზრუნველყოფა;*
- *მნიშვნელოვანია ვებგვერდის ფუნქციონალის უფრო მეტი გამარტივება; მოქნილი საძიებო სისტემის შექმნა, სხვადასხვა ველების სათანადო შინაარსობრივი დატვირთვის უზრუნველყოფა და ინფორმაციების სისტემატიური განახლება.*
- *აუცილებელია მოქალაქეთა საჭიროებების გამოვლენის, მომსახურების შეფასების და სხვა მტკიცებულებებზე დაყრდნობილი ინფორმაციის მოპოვების და დამუშავების მწყობრი მეთოდოლოგიის შექმნა და დანერგვა. ამ მიმართულებით თვითმმართველობის პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის სათანადო ადამიანური და ფინანსური რესურსების გამოყოფა.*
- *მნიშვნელოვანია მუნიციპალიტეტს ჰქონდეს მერიის სამსახურების მონიტორინგის ვადებისა და ფორმების მკაფიოდ გაწერილი გეგმა, რომელიც ხელმისაწვდომი იქნება ვებგვერდზე, შესაბამის ანგარიშებთან ერთად.*

- *მნიშვნელოვანია მუნიციპალიტეტის ვებგვერდი თვალსაჩინოდ წარმოაჩენდეს ადგილობრივი ჩართულობის მექანიზმების საქმიანობას. მოქალაქეებისთვის ხელმისაწვდომი გახდეს სხვადასხვა საბჭოების, სამუშაო ჯგუფების, მათ შორის გენდერული თანასწორობის საბჭოს საქმიანობა; სამოქმედო გეგმები; ოქმები; უზრუნველყოფილი იყოს მათთან მეტი ინტერაქცია.*
- *მნიშვნელოვანია ელექტრონული სისტემების უფრო ეფექტიანი გამოყენება საჩივრების აღრიცხვის, მომართვიანობის რეესტრის შესაქმნელად და აღრიცხვიანობის საკითხის მოქნილი სისტემის უზრუნველსაყოფად.*
- *მნიშნველოვანია გაგრძელდეს მონაწილეობითი ბიუჯეტირების წარმატებული პრაქტიკა. სასურველია მონაწილეობითი ბიუჯეტირების პროგრამის ცალკე/დამოუკიდებელ პროგრამად ასახვა ბიუჯეტში, რაც ხელს შეუწყობს შემოსული პროექტების უფრო მრავალფეროვანი სოციალური შინაარსით დატვირთვას.*
- *აუცილებელია შშმ პირებისთვის ადაპტირებული სოციალური გარემოს უზრუნველყოფის ვალდებულებების ჯეროვანი რეალიზება - მათთვის შესაბამისი ინფრასტრუქტურის გამართვის, სოციალური დაცვის, კულტურული და საგანმანათლებლო ღონისძიებებით.*

კითხვარი - მონიტორინგი N4

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?	მესამე მონიტორინ-გის მონაცემე-ბი/მაჩვე-ნებლები	მეოთხე მონიტორინგის შედეგად მიღებული ინდიკატორები/ მაჩვენებლები	მიღწეული პროგრესი მესამე მონიტო-რინგის შემდეგ თუ პროგრესი თვალსაჩინო არ არის, იგეგმება თუ არა ცვლი-ლებები მოცე-მული მიმართუ-ლებებით? თუ კი, რა კუთხით?
1. ხელმისა-წვდომია თუ არა ონლაინ განცხადებები ვაკანსიების შესახებ?	ვებგვერდების მიმოხილვა: - მუნიციპალი-ტეტების ვებგვერდი - www.hr.gov.ge - www.jobs.ge		დიახ/არა თუ არ არის ხელმისაწვდომი, მაშინ მიზეზებისა და იმის დასადგენად, თუ როგორ ხდება ვაკანსიების შესახებ განცხადების განთავსება შეიძლება ჩატარდეს ინდივიდუალური ინტერვიუ საკითხის მოკვლევის მიზნით	

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

4. ქვეყნდება თუ არა ონლაინ ფინანსური ანგარიშები? - დამტკიცებული ბიუჯეტი - ბიუჯეტის შესრულების 3, 6, 9 თვის ანგარიშები, წლიური ანგარიში - შესყიდვის გეგმა და ანგარიში	მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის მიმოხილვა		დიახ/არა ბოლო ანგარიშის თარიღი თუ არა, მაშინ ინტერვიუს დროს უნდა გაირკვეს, სად შეუძლია საზოგადოებას იხილოს აღნიშნული ანგარიშები. მაგალითად, გაზეთი, ტელევიზია, რადიო და სხვა.	
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	მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის მიმოხილვა		დიახ/არა ბოლო ინფორმაციის თარიღი	

6. აქვთ თუ არა მოქალაქეების მიღების/ღია კონსულტაციების საათები და გამოქვეყნებულია თუ არა მუნიციპალიტეტის ვებგვერდზე? - მერს - მერის მოადგილეს - საკრებულოს თავმჯდომარეს - საკრებულოს თავმჯდომარის მოადგილეს - დეპუტატებს - დეპარტამენტების მოადგილეებს	მუნიციპალიტეტის ვებგვერდის მიმოხილვა თვითმმართვე-ლობის ცხელ ხაზზე დარეკვა		დიახ/არა პერიოდულობა: კვირაში რამდენი დღე? რამდენი საათი?	
7. მიღებულია თუ არა მუნიციპალიტეტში ანტიკორუფციული ზომები? ხელმისაწვდომია თუ არა ვებგვერდზე: - ანტიკორუფ-ციული გეგმები, - ანტიკორუფ-ციული დებულება, - ფინანსური რეგულაციები, - დებულება ეთიკური ქცევის შესახებ	ინტერვიუ თვითმმართ-ველობის წარმომადგენ-ლებთან		დიახ/არა დიახ/არა როდის განახლდა?	

ეფექტიანობა	როგორ ჩატარდება მონიტორინგი/ რომელი დოკუმენტების შესწავლაა საჭირო?	მესამე მონიტორინგის მონაცემები/ მაჩვენებლები	მეოთხე მონიტორინგის შედეგად მიღებული ინდიკატორები/ მაჩვენებლები	მიღწეული პროგრესი მესამე 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	

3. არსებობს თუ არა მუნიციპა-ლიტეტში, მუნიციპალური მომსახურებით, მოსახლეობის კმაყოფილების შეფასება და შემუშავებულია თუ არა შეფასები-სთვის საჭირო ფორმები?	- ინტერვიუ მუნიციპა-ლიტეტის წარმომა-დგენელთან		დიახ/არა	
4. დღეების რაოდენობა თვის მანძილზე მერიაში, საკრებულოში შეხვედრებისთვის: - მერთან - მერის მოადგილესთან -საკრებულოს თავმჯდომარესთან -თავმჯდომარის მოადგილესთან - დეპუტატთან -განყოფილებების ხელმძღვანელებთან	- ინტერვიუ მერიის, საკრებულოს საზოგადო-ებასთან ურთიერთობის წარმომადგე-ნლებთან - შეხვედრის დანიშვნა ცალკეული მოქალაქის სტატუსით		დღეების რაოდენობა (ფაქტობრივი)	
5. მოქალაქეების წერილებზე და საჩივრებზე პასუხის გაცემის დღეების საშუალო რაოდენობა	- ინტერვიუ მერიის, საკრებულოს წარმომადგენ-ლებთან დღეების საშუალო რაოდენობის გარკვევის მიზნით -საჩივრის შეტანა ცალკეული მოქალაქისგან		დღეების რაოდენობა (ფაქტობრივი)	

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

9. გამოიყენება თუ არა ადგილობრივი თვითმმართვე-ლობების მიერ რაიმე სახის ინსტრუმენტი ან ტექნიკა საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისთვის (მაგალითად, ცოდნის მართვის კუთხით)? - ვორკშოპები, ტრენინგები - ანგარიშები, ინფორმაციის გაცვლა სხვადასხვა განყოფილებასა და დეპარტამენტს შორის.	- ინტერვიუ ადამიანური რესურსების სამსახურის წარმომად-გენელთან		დიახ/არა - თუ დიახ, რა სახის ინსტრუმენ-ტები და ტექნიკა არსებობს ადგილზე: რეგულარული შეხვედრები, ინფორმაციის გაცვლა განყოფი-ლებებს შორის, ტრენინგები?	
10. გასული წლის მანძილზე რამდენი შეხვედრაა ჩატარებული სხვა ადგილობრივ თვითმმართ-ველობებთან ინფორმაციის გაცვლის, საუკეთესო პრაქტიკის/ გამოცდილების გაზიარების მიზნით?	- ინტერვიუ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომად-გენელთან		- შეხვედრების რაოდენობა	

ინკლუზიურობა/ მონაწილეობა	როგორ ჩატარდება მონიტორინგი/ რომელი დოკუმენტების შესწავლაა საჭირო?	მესამე მონიტორინგის მონაცემები/ მაჩვენებლები	მეოთხე მონიტორინგის შედეგად მიღებული ინდიკატორები/ მაჩვენებლები	მიღწეული პროგრესი მესამე მონიტორინგის შემდეგ თუ პროგრესი თვალსაჩინო არ არის, იგეგმება თუ არა ცვლილებები მოცემული მიმართულებებით?
1. არის თუ არა პანდუსები მერიის/ საკრებულოს შენობებში?	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 პირთა უფლებების კონვენცია	ინტერვიუ მუნიციპა-ლიტეტის წარმომა-დგენელთან		დიახ/არა თუკი დიახ, დაასახელეთ დოკუმენ-ტაციის, პროგრამის ჩამონათვალი	

3. არადისკრი-მინაციულია თუ არა მუნიციპა-ლიტეტის განცხადებები ვაკანსიების შესახებ?	ვაკანსიის შესახებ განცხადების ტექსტის შეფასება		არის თუ არა განაცხადებაში მითითებული კონკურსში მონაწილეობის შემზღუდავი პირობები, (მაგალითად, ასაკი, სქესი, სტატუსი და ა.შ.)?	
4. როგორია ადგილობრივ თვითმმართ-ველობაში დასაქმებული ქალების პროცენტული მაჩვენებელი?	ინტერვიუ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომად-გენელთან		დასაქმებულ ქალთა საერთო პროცენტული მაჩვენებელი	
5. როგორია ადგილობრივ თვითმმართ-ველობაში ხელმძღვანელ თანამდე-ბობებზე (მერი, მერის მოადგილე, საკრებულოს თავმჯდომარე, მოადგილე, კომისიის თავმჯდომარე) მყოფი ქალების პროცენტული მაჩვენებელი?	ინტერვიუ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომა-დგენელთან		**ხელმძღვანელ თანამდე-ბობებზე მყოფ ქალთა საერთო პროცენტული მაჩვენებელი**	

6. არის თუ არა მუნიციპა-ლიტეტში მოწყვლად ჯგუფებთან კომუნიკაციაზე პასუხისმ-გებელი პირი: - ქალები - სოციალურად დაუცველები - იძულებით გადაადგილებული პირები (იგპ) - შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები (სმენის, მხედველობის, გადაადგილების პრობლემით)?	საზოგადო-ებასთან ურთიერ-თობის სამსახურის წარმომა-დგენელი		დიახ/არა	
7. რამდენად ხელმისაწვდომია მოქალაქეთა მონაწილეობის უზრუნველმყოფი ელექტრონული მომსახურებები (მიეთითოს მოქალაქეთა მიერ კონკრეტული მომსახურების გამოყენების რაოდენობა) - წერილების წარდგენა - პეტიციები - საჩივრები - შეხვედრაზე დარეგისტრირება - პასუხის მიღება და ა.შ.	- მუნიციპა-ლიტეტების ვებგვერდზე ძიება - ინტერვიუ თვითმმართ-ველობის საზოგა-დოებასთან ურთიერ-თობის სპეცია-ლისტთან		გთხოვთ დააკონკ-რეტოთ რა ფორმებია ხელმისა-წვდომი	

8. ხელმისაწვდომია თუ არა არაქართულ-ენოვანი პირებისთვის თარჯიმნის მომსახურება?	ინტერვიუ თვითმმართ-ველობაში საზოგა-დოებასთან ურთიერ-თობის სამსახურის წარმომად-გენელთან		დიახ/არა თუ არა, რა მიზეზით?	
9. არის თუ არა მერიაში და საკრებულოში: - მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭო - გენდერული საბჭო - შშმ პირთა საბჭო; - სხვა საბჭოები ან სამუშაო ჯგუფები	ინტერვიუ ადამიანური რესურსების სამსახურის წარმომად-გენელთან		დიახ/არა დიახ/არა დიახ/არა	
10. აქვთ თუ არა მუნიციპალიტეტებს: - გენდერული ბიუჯეტი? - მონაწილეობითი (სამოქალაქო) ბიუჯეტი? - სოციალური ბიუჯეტი?	ინტერვიუ მერიის წარმომად-გენელთან (ფინანსური განყოფილება) მუნიციპა-ლიტეტის ვებგვერდის მიმოხილვა		დიახ/არა დიახ/არა დიახ/არა ბოლო ბიუჯეტის თარიღი	

11. მუნიციპა-ლიტეტში მოქმედებს თუ არა ნორმატიული აქტი/რეგულაცია ადგილობრივ დონეზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მოწყვლადი ჯგუფების ჩართვის ან მათთვის საჯარო მომსახურების მიწოდების შესახებ? თუ არ მოქმედებს, არის თუ არა გათვალის-წინებული/ განსაზღვ-რული მისი დანერგვა?	ინტერვიუ მუნიციპა-ლიტეტის წარმომა-დგენელთან		დიახ/არა თუკი დიახ, მიუთითეთ პროგრა-მებისა და დოკუმენ-ტების ჩამონა-თვალი	
12. არის თუ არა ადგილობრივ თვითმმართ-ველობაში საკონტაქტო პირი სამოქალაქო ორგანიზაციებთან/ სამუშაო ჯგუფებთან ურთიერთო-ბისთვის?	ინტერვიუ თვითმმართ-ველობის საზოგა-დოებასთან ურთიერ-თობის სამსახურის სპეცია-ლისტთან		დიახ/არა	

შეხვედრა ვანის მუნიციპალიტეტში

შეხვედრა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში

შეხვედრა თერჯოლის მუნიციპალიტეტში

შეხვედრა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში

შეხვედრა ბაღდათის მუნიციპალიტეტში

შეხვედრა ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტში

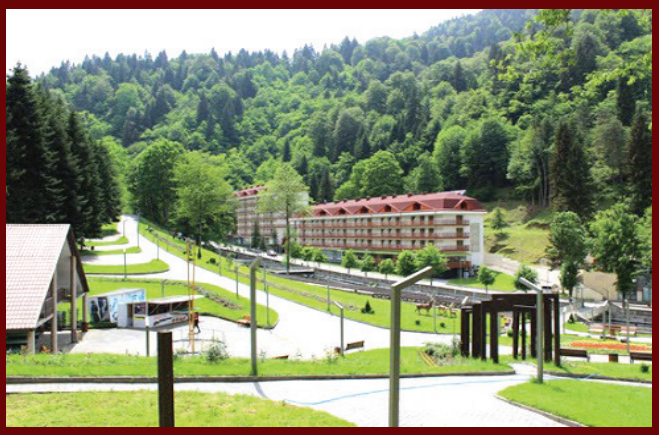
შეხვედრა ცაგერის მუნიციპალიტეტში

შეხვედრა ხონის მუნიციპალიტეტში

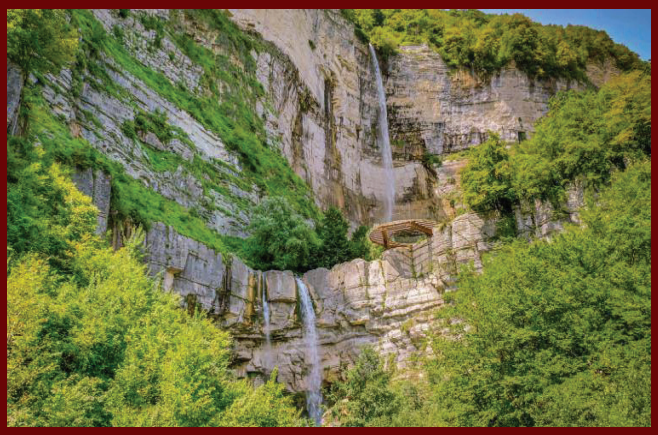
ვანის მუნიციპალიტეტი

თერჯოლის მუნიციპალიტეტი

ბაღდათის მუნიციპალიტეტი



ხონის მუნიციპალიტეტი



ცაგერის მუნიციპალიტეტი

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტი

ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტი

ოზურგეთის მუნიციპალიტეტი