

დამტკიცებულია  
საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის აპარატში  
მიმდინარე ორგანიზაციული ცვლილებების ფარგლებში  
საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში  
მოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2016 წლის 28  
დეკემბრის გადაწყვეტილებით

**საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის აპარატში მიმდინარე  
ორგანიზაციული ცვლილებების ფარგლებში საქართველოს კომუნიკაციების  
ეროვნულ კომისიაში მოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საქმიანობის  
ანგარიში**

**1. საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის უფლებამოსილება**

საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის (შემდგომში „კომისია“) აპარატში მიმდინარე ორგანიზაციული ცვლილებების ფარგლებში კომისიაში მოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისია (შემდგომში „საკონკურსო-საატესტაციო კომისია“) უფლებამოსილებებს ახორციელებს „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის შექმნის შესახებ“ კომისიის თავმჯდომარის 2015 წლის 21 დეკემბრის N6/31 ბრძანების, „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის აპარატში მიმდინარე ორგანიზაციული ცვლილებების ფარგლებში საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში მოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების დამტკიცების თაობაზე“ (შემდგომში „საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულება“) კომისიის 2016 წლის 8 დეკემბრის N 802/22 გადაწყვეტილებისა და „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის აპარატის ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელებისა და კომისიის აპარატში დასაქმებულთა ატესტაციის წესის დამტკიცების თაობაზე“ კომისიის 2016 წლის 23 სექტემბრის 652/22 გადაწყვეტილების საფუძველზე.

საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საქმიანობას უზრუნველყოფდა სამდივნო, კერძოდ: გასაუბრების პროცესის ორგანიზებას, დასაქმებულების პირადი საქმეების, თვითანგარიშებისა და სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელების შეფასებების (არსებობის შემთხვევაში) საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის წევრებისთვის წარდგენას, დასაქმებულებთან გასაუბრების გრაფიკის შეთანხმებასა და საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სხდომების საოქმო და შესაბამისი რეესტრის წარმოებას.

**2. საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მუშაობის წესი**

საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მუშაობის წესი განისაზღვრა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების მე-5 მუხლით, რომლის თანახმადაც განსაზღვრულია როგორც საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის უფლებაუნარიანობის საკითხები, ასევე დასაქმებულებთან გასაუბრების შედეგების, ტესტირებისა და გასაუბრების ეტაპებზე მიღებული ქულების შედეგების შეჯამებისა და გადაწყვეტილებების მიღების წესი.

გარდა ამისა, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულება ითვალისწინებს კონფიდენციალურობის დაცვის პრინციპს დასაქმებულებთან გასაუბრებების ეტაპზე, დასაქმებულთა შესაბამისობის თაობაზე მსჯელობისა და შესაბამისი დასკვნების გამოტანისას, ასევე საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის წევრების შეფასებების კონფიდენციალურობის პრინციპს.

საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სხდომები დახურულ რეჟიმში მიმდინარეობდა, ვინაიდან დასაქმებულთა შეფასება შეიცავდა პირად მონაცემებზე წვდომას და განხილვას, რისი გასაჯაროების უფლებაც საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას არ გააჩნია.

ამასთანავე, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულება ითვალისწინებს დასაქმებულთან გასაუბრების აუდიო ჩაწერის შესაძლებლობას დასაქმებულის წერილობითი მოთხოვნის შემთხვევაში. დაუშვებელია ნებისმიერი სხვა სახის აუდიო/ვიდეო/აუდიოვიდეო ჩაწერა. აღსანიშნავია, რომ ამ უფლებით არ უსარგებლია ატესტაციას დაქვემდებარებულ არცერთ დასაქმებულს.

### **3. საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საქმიანობის შედეგები**

საკონკურსო-საატესტაციო კომისიამ საქმიანობა დაიწყო 2016 წლის 8 დეკემბრიდან. 2016 წლის 12 დეკემბრის N1 სხდომაზე დაზუსტდა დებულებით განსაზღვრული ფუნქციების განსახორციელებლად აუცილებელი საორგანიზაციო საკითხები, დამტკიცდა სარეკომენდაციო სახის სახელმძღვანელო დოკუმენტი - „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის აპარატის 2010 წლის 22 მარტის 144/22 გადაწყვეტილებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით განსაზღვრული პოზიციების და 2016 წლის 27 ოქტომბრის 708/22 გადაწყვეტილებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით განსაზღვრული პოზიციებისა და კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 12 დეკემბრის 6/28 ბრძანებით დამტკიცებული თანამდებობრივი ინსტრუქციების შედარებითი ანალიზი“.

საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საქმიანობის პერიოდში კომისიის ერთმა წევრმა თვითაცილები განაცხადა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების მე-4 მუხლის შესაბამისად, კომისიის აპარატის 1 დასაქმებულთან გასაუბრების დაწყებამდე ერთი სამუშაო დღით ადრე (მე-8 სხდომა).

### 3.1. გასაუბრებები დასაქმებულთან

ატესტაციის წესის შესაბამისად, ატესტაციას დაექვემდებარა კომისიის სამტატო განრიგით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული პირი (75 დასაქმებული), ასევე შტატგარეშე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, რომელიც ამ წესის ამოქმედების დღის მდგომარეობით კომისიაში დასაქმებული იყო არანაკლებ 2 წლისა და 6 თვის განმავლობაში (30 თვე) (6 დასაქმებული). ამავე წესის თანახმად, ატესტაციას არ დაექვემდებარა ჯამში 41 დასაქმებული (მათ შორის კომისიის აპარატის ტექნიკური პერსონალი).

ცხრილი 1: ატესტაციას დაქვემდებარებულ პირთა ჯამური რაოდენობა

ატესტაციას დაქვემდებარებულ პირთა ჯამური რაოდენობა			
სამტატო ერთეულებზე დასაქმებულები	არასამტატო შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულები	მათ შორის, მენეჯერები	ჯამი
75	6, რომელთა შრომითი ხელშეკრულებებიც ჩაითვალა უვადოდ დადებულად	6, მათ შორის 2 მოვალეობის შემსრულებელი	81

ატესტაციის წესის შესაბამისად, ზოგადი უნარების ტესტი სავალდებულოდ განისაზღვრა - 75 დასაქმებულისთვის, ხოლო მენეჯერული უნარების ტესტი სავალდებულოდ განისაზღვრა 6 მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულისთვის. ამასთანავე, მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებულებს ჰქონდათ შესაძლებლობა, არჩევის შემთხვევაში, ჩაებარებინათ ზოგადი უნარების ტესტი. ამ შესაძლებლობით ისარგებლა 1-მა მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულმა (მოვალეობის შემსრულებელმა).

ცხრილი 2: ატესტაციის პირველ (ტესტირების) ეტაპზე დამსწრე დასაქმებულთა რაოდენობა

ატესტაციის პირველ (ტესტირების) ეტაპზე დამსწრე დასაქმებულთა რაოდენობა				
ატესტაციას დაქვემდებარებულ პირთა რაოდენობა	მათ შორის არამენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული პირები (არასაშტატოს ჩათვლით)	მენეჯერი	ტესტირებაზე არ გამოცხადდა	ჯამი
81	75	6	2	79

*ცხრილი 3: ატესტაციის მეორე (გასაუბრების) ეტაპზე დამსწრეთა რაოდენობა*

ატესტაციას დაქვემდებარებულ პირთა რაოდენობა (მენეჯერებისა და არასაშტატო დასაქმებულების ჩათვლით)	ტესტირებაზე არ გამოცხადდა	ჯამი
79	0	79

### 3.2. დასაქმებულთა მიერ მიღებული ატესტაციის შედეგები

ატესტაციის წესის მიხედვით, ატესტაციის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარია 61 ქულა.

ატესტაციის მეორე (გასაუბრების) ეტაპზე, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ დადებითად იქნა შეფასებული ყველა დასაქმებული. მიუხედავად აღნიშნულისა, დასაქმებულთა გარკვეულმა რაოდენობამ ვერ გადალახა ატესტაციის წესით განსაზღვრული ატესტაციის მინიმალური ზღვარი - 61 ქულა.

ატესტაციის წესით განსაზღვრული ორივე ეტაპის შედეგები შეჯამდა შემდეგნაირად:

ატესტაციის წესით განსაზღვრული მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი გადალახა **71 დასაქმებულმა**

ატესტაციის ეტაპზე 61-70 ქულის ჩათვლით ატესტაციის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი გადალახა და დაექვემდებარა ინდივიდუალურ განვითარების გეგმას **19 დასაქმებული**

ატესტაციის წესით განსაზღვრული მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი ვერ გადალახა

7 დასაქმებულმა

ატესტაციის წესით განსაზღვრული მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი გადალახა, თუმცა რეკომენდაცია გაეწია გათავისუფლების თაობაზე შტატის შემცირების გამო

5 დასაქმებულს

### 3.3. რეკომენდაციები დასაკავებელ თანამდებობებზე დანიშვნის თაობაზე

ატესტაციის შედეგად თანამდებობების შეთავაზება მოხდა 66 დასაქმებულისთვის, მათ შორის იმ 3 არასაშტატო დასაქმებულისთვის, რომელთა ხელშეკრულებებიც უვადოდ იქნა ჩათვლილი<sup>1</sup>. შესაბამისად, 3 არასაშტატო თანამშრომელი დანიშნა ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ თანამდებობაზე ატესტაციის შედეგების გათვალისწინებით.

რაც შეეხება დანარჩენ 3 არასაშტატო დასაქმებულს:

- 1 არასაშტატო დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა მოქმედი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ფუნქციებთან შეუსაბამობის გამო;
- 1 არასაშტატო დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება ახალი საშტატო ნუსხით შესაბამისი ფუნქციების არარსებობის გამო;
- 1 არასაშტატო დასაქმებულს გაუგრძელდა მოქმედი არასაშტატო ხელშეკრულება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ფუნქციების დასრულებამდე.

### 3.4. ინდივიდუალური განვითარების გეგმა

საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტი ითვალისწინებს რეკომენდაციების გაცემას დასაქმებულისთვის ინდივიდუალური განვითარების გეგმის შემუშავების თაობაზე, დასაქმებულის მიერ ატესტაციაში 61-70 ქულის მიღების შემთხვევაში. აღსანიშნავია, რომ ატესტაციის შედეგად კომისიის აპარატის 19 დასაქმებულმა გადალახა ატესტაციის წესით განსაზღვრული

<sup>1</sup> „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის აპარატის დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულებების შრომითი ხელშეკრულებების უვადოდ დადებულად ჩათვლის თაობაზე“ საქართველო კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის 2016 წლის 30 სექტემბრის N 2/34 ბრძანების შესაბამისად.

მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი და მიიღო შედეგები 61-დან 70 ქულის ჩათვლით. საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას მიზანშეწონილად მიაჩნია აღნიშნულ დასაქმებულთათვის ინდივიდუალური განვითარების გეგმის შემუშავება.

### **3.5. დასკვნა**

საკონკურსო-საატესტაციო კომისიამ შეასრულა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულებით დაკისრებული უფლებამოსილებები.