

სსიპ - დანაშაულის პრევენციის და ინოვაციური პროგრამების ცენტრის თანამშრომელთა კონკურსის ჩატარების წესი

თავი I ზოგადი დებულებანი

მუხლი 1. გამოყენების სფერო

ეს წესი შემუშავებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და „საჯარო თანამდებობათა დასაკავებელი კონკურსის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 2009 წლის 5 თებერვლის №46 ბრძანებულების შესაბამისად და განსაზღვრავს სსიპ - დანაშაულის პრევენციის და ინოვაციური პროგრამების ცენტრში (შემდეგში – პროგრამების ცენტრი) ვაკანტურ თანამდებობებზე კონკურსის ჩატარების და კანდიდატის შერჩევის მიზნით სათანადო კვალიფიკაციის მქონე პირის გამოვლენის წესს.

მუხლი 2. კონკურსის ჩატარების პრინციპები

პროგრამების ცენტრში კონკურსი ტარდება ობიექტურობის, გამჭვირვალობის, არადისკრიმინაციულობის, საჯაროობის, კოლეგიურობის და კორექტულობის პრინციპებით გათვალისწინებით.

თავი II საკონკურსო კომისია

მუხლი 3. მიზნები და ამოცანები

1. ამ წესის მიზნებისთვის, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის (შემდგომში – კომისია) მიზანია ვაკანტური თანამდებობის მოთხოვნათა გათვალისწინებით შესაბამისი კანდიდატის შერჩევა.
2. კომისიის ამოცანებია კანდიდატის პროფესიული დონის, შესაძლებლობების, პიროვნული თვისებების, კვალიფიკაციის შეფასება და დასაკავებელი თანამდებობის მოთხოვნებთან შესაბამისობის დონის განსაზღვრა.

მუხლი 4. კომისიის შემადგენლობა

1. კომისიის შემადგენლობაში შედიან კომისიის თავმჯდომარე და არანაკლებ 3 წევრი.
2. კომისიის თავმჯდომარეს პროგრამების ცენტრის დირექტორის (შემდგომში – დირექტორი) წარდგინებით ნიშნავს საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი.
3. კომისიის წევრებს ნიშნავს კომისიის თავმჯდომარე.
4. კომისიის შემადგენლობას განსაზღვრავს კომისიის თავმჯდომარე.

მუხლი 5. კომისიის მუშაობის წესი

1. კომისიის მუშაობის წესს განსაზღვრავს კომისიის თავმჯდომარე.
2. კომისიის სხდომა უფლებამოსილია, თუ მას ესწრება წევრთა ნახევარზე მეტი.
3. კომისიის გადაწყვეტილება მიიღება ამ წესის მე-15 მუხლის შესაბამისად.
4. კომისიის სხდომა ფორმდება ოქმით, რომელსაც ხელს აწერენ თავმჯდომარე და დამსწრე კომისიის წევრები. კომისიის წევრს უფლება აქვს თავისი განსხვავებული აზრი დაურთოს ოქმს, რის შესახებაც ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი.

მუხლი 6. კომისიის წევრის აცილება

1. კომისიის წევრი ვალდებულია კონკურსის დაწყებამდე, წინასწარ განაცხადოს ყველა იმ გარემოების თაობაზე, რომელმაც შეიძლება მას ხელი შეუშალოს კანდიდატის ობიექტურად შეფასებასა და კანდიდატის მიმართ გადაწყვეტილების მიუკერძოებლად გამოტანაში.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევისას კომისიის წევრი ვალდებულია განაცხადოს თვითაცილება. აღნიშნული კომისიის წევრი ვერ მიიღებს მონაწილეობას კანდიდატის შეფასებაში და კანდიდატის მიმართ გადაწყვეტილების მიღებაში.

3. იმ შემთხვევაში, თუ კომისიის წევრი არ განაცხადებს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გარემოების არსებობის შესახებ, ხოლო აღნიშნული ცნობილი გახდება კომისიისათვის კონკურსის მიმდინარეობისას, შესაბამისი კომისიის წევრის მიერ კანდიდატის შეფასება არ იქნება გათვალისწინებული საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებისას. ამასთან, მის მიმართ შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური სახდელი.

4. იმ შემთხვევაში, თუ კომისიის წევრი არ განაცხადებს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გარემოების არსებობის შესახებ, ხოლო აღნიშნული ცნობილი გახდება კომისიისათვის კონკურსის დასრულების შემდგომ, ამ წევრის მიმართ შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური სახდელი.

მუხლი 7. საპრეტენზიო კომისია

1. კონკურსის პროცედურებსა და შედეგებთან დაკავშირებული პრეტენზიების განხილვის მიზნით, დირექტორის ბრძანებით იქმნება საპრეტენზიო კომისია.

2. საპრეტენზიო კომისიის წევრთა რაოდენობას და შემადგენლობას განსაზღვრავს დირექტორი.

3. საპრეტენზიო კომისიის შემადგენლობაში შედიან კომისიის თავმჯდომარე, თავმჯდომარის მოადგილე და წევრები. კომისიის წევრი, რომელიც მონაწილეობდა კონკურსის რომელიმე ეტაპის ჩატარებაში, არ შეიძლება იყოს საპრეტენზიო კომისიის შემადგენლობაში.

4. საპრეტენზიო კომისიის თავმჯდომარის არყოფნის შემთხვევაში მის მოვალეობას ასრულებს თავმჯდომარის მოადგილე.

5. საპრეტენზიო კომისიის სხდომა უფლებამოსილია, თუ მას ესწრება წევრთა ნახევარზე მეტი. კომისიის თითოეულ წევრს აქვს ერთი ხმის უფლება.

6. საპრეტენზიო კომისიის გადაწყვეტილება მიიღება დამსწრე წევრთა ხმების უბრალო უმრავლესობით. ხმების თანაბრად განაწილების შემთხვევაში გამამწყვეტად ითვლება თავმჯდომარის ხმა.

7. საპრეტენზიო კომისიის გადაწყვეტილება ფორმდება სხდომის ოქმით, რომელსაც ხელს აწერს საპრეტენზიო კომისიის თავმჯდომარე და დამსწრე წევრები. საპრეტენზიო კომისიის წევრს უფლება აქვს გამოხატოს განსხვავებული აზრი და დაურთოს ოქმს, რის შესახებაც კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი.

8. კონკურსსანტებს საპრეტენზიო კომისიისადმი მიმართვის უფლება აქვთ კონკურსის თითოეული ეტაპის შედეგების გამოცხადებიდან არა უგვიანეს 2 დღისა. საპრეტენზიო კომისიის სახელზე შემოტანილი განცხადება განიხილება არა უმეტეს 3 დღეში. მიღებული გადაწყვეტილების თაობაზე შედგება ოქმი გამოვლენილი ხარვეზის შესახებ და საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად წარედგინება კომისიას.

9. საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს კომისია საპრეტენზიო კომისიის გადაწყვეტილების გათვალისწინებით.

თავი III კონკურსი

მუხლი 8. კონკურსის გამოცხადება

1. საჯარო კონკურსს თანამშრომლის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად პროგრამების ცენტრი აცხადებს საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის საშუალებით.

2. შეტყობინება კონკურსის გამოცხადების შესახებ უნდა შეიცავდეს:

ა) დაწესებულების დასახელებას და კონკურსის წესით შესავსები თანამდებობების დასახელებას;
ბ) კანდიდატისათვის წაყენებულ მოთხოვნებს (სათანადო ცოდნა და გამოცდილება, ძირითადი უნარ-ჩვევები);

გ) შესაბამისი თანამდებობისთვის გათვალისწინებულ მოვალეობებს;

დ) თანამდებობრივი სარგოს ოდენობას;

ე) კომისიის მისამართს და ელექტრონული ფოსტის მისამართს;

ვ) აუცილებელი დოკუმენტების ჩამონათვალს და წარდგენის ვადას.

3. კონკურსის გამოცხადების ხარჯებს ანაზღაურებს პროგრამების ცენტრი.

მუხლი 9. კონკურსისათვის წარმოსადგენი საბუთები

1. კონკურსში მონაწილეობისათვის განცხადების წარდგენა შეიძლება მხოლოდ ელექტრონული ფორმით, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის მეშვეობით.
2. კანდიდატებს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული განცხადების წარდგენისათვის ეძლევათ არანაკლებ 10-დღიანი ვადა, კონკურსის გამოცხადების დღიდან.
3. კანდიდატმა, რომელიც კომისიის გადაწყვეტილების საფუძველზე წარდგენილია ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად, სამდივნოს დამატებით უნდა წარუდგინოს:
 - ა) განათლების ან შესაბამისი კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლები;
 - ბ) ორი ფერადი ფოტოსურათი (ზომა 3X4);
 - გ) პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლი;
 - დ) სამედიცინო-ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობა.

მუხლი 10. კანდიდატები, რომელთაც უფლება აქვთ მიიღონ მონაწილეობა კონკურსში

1. კონკურსში მონაწილეობის უფლება აქვთ მხოლოდ იმ კანდიდატებს, რომლებიც აკმაყოფილებენ ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული კონკურსის მოთხოვნებს.
2. კონკურსის ორგანიზებულად ჩატარების მიზნით, კომისიის თავმჯდომარე ქმნის სამდივნოს. სამინისტროს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომელი იმ სტრუქტურული ქვედანაყოფის წარმომადგენელთან ერთად, სადაც გამოცხადებულია კონკურსი, გამოგზავნილი აპლიკაციებიდან არჩევს და გონივრულ ვადაში ამზადებს იმ კანდიდატთა სიას, რომლებიც აკმაყოფილებენ შესაბამის მოთხოვნებს და უგზავნის კომისიას.

მუხლი 11. მოთხოვნები, რომელიც წაყენება კანდიდატს

1. კონკურსში მონაწილეობის უფლება აქვს საქართველოს ქმედუნარიან მოქალაქეს, რომელმაც მიაღწია 18 წლის ასაკს და აკმაყოფილებს ვაკანტური თანამდებობის მიმართ საქართველოს კანონმდებლობით წაყენებულ მოთხოვნებს. კანდიდატთა ზღვრული ასაკი განისაზღვრება 65 წლით.
2. დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები განისაზღვრება დირექტორის ბრძანებით. საჯარო მოსამსახურეს უფლება აქვს მიიღოს კონკურსში მონაწილეობა საერთო წესის საფუძველზე, მის მიერ დაკავებული თანამდებობის მიუხედავად.

თავი IV

კონკურსის ჩატარების პროცედურა

მუხლი 12. კონკურსის ეტაპები

1. კონკურსს ატარებს კომისია.
2. კონკურსი შეიძლება ჩატარდეს გასაუბრების ან/და ტესტირების ფორმით, რომლის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს კომისიის თავმჯდომარე. გასაუბრების ან/და ტესტირების ჩატარებამდე, კანდიდატების მიერ წარდგენილი აპლიკაციები გადაირჩევა მასში მოცემული ინფორმაციის დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობისა და დასაკავებელ თანამდებობასთან კანდიდატის შესაფერისობის განსაზღვრის მიზნით.
3. ტესტირების ან გასაუბრების თემატიკა უნდა გამოქვეყნდეს კონკურსის ჩატარებამდე 10 დღით ადრე მაინც.
4. კომისიის სხდომა ტარდება არა უადრეს 10 დღისა კონკურსის გამოცხადების დღიდან.

მუხლი 13. ტესტირება

1. ტესტირება ტარდება წერილობითი ფორმით. ტესტირება შეიძლება მოიცავდეს როგორც ზოგადი უნარ-ჩვევების, ინტელექტის, პიროვნული მახასიათებლებისა და ასევე პროფესიულ ტესტს. პროფესიული ტესტირების თემატიკას და ქულათა მინიმალურ რაოდენობას თანამშრომლის მიერ დასაკავებელი თანამდებობის სპეციფიკის გათვალისწინებით ამტკიცებს დირექტორი.
2. ტესტები არ უნდა იყოს ხელმისაწვდომი, გარდა უფლებამოსილი პირებისა.

მუხლი 14. გასაუბრება (ინტერვიუ)

1. კომისიამ კანდიდატთან გასაუბრებისას უნდა გამოიყენოს წინასწარ შემუშავებული კითხვარი, რომელიც საშუალებას მისცემს, მიიღოს ინფორმაცია კანდიდატის უნარ-ჩვევებზე, პროფესიულ კვალიფიკაციასა და გამოცდილებაზე, რომელიც საჭიროა ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად.

2. კითხვები შეიძლება დაისვას განსაზღვრული თანმიმდევრობით. შესაძლებელია დამატებითი კითხვების დასმაც განსაზღვრული საკითხების ირგვლივ, რაც დამოკიდებულია კანდიდატის მიერ გაცემულ პასუხებზე.

3. თითოეული კანდიდატისთვის გამოიყენება იდენტური შინაარსის წინასწარ განსაზღვრული კითხვარი.

4. კომისიის წევრები, გარდა სამინისტროს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომლისა, გასაუბრებისას ავსებენ კანდიდატის შეფასების ფორმას პროფესიული უნარ-ჩვევების მიხედვით (დანართი №1).

5. სამინისტროს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომელი გასაუბრებისას ავსებს კანდიდატთა შეფასების ფორმას პიროვნული უნარ-ჩვევების მიხედვით (დანართი №2).

5. კომისიის წევრების მიერ ინდივიდუალურად მითითებული კანდიდატთა შეფასების ქულები ჯამდება კანდიდატთა შეფასების ჯამურ ფორმაში (დანართი №3).

მუხლი 15. კომისიის მიერ კანდიდატურების განხილვა და გადაწყვეტილების მიღება

1. კომისია კანდიდატების გასაუბრების ან/და ტესტირების შემდეგ მათ დაუსწრებლად სხდომაზე განიხილავს დასაკავებელ თანამდებობასთან თითოეული კანდიდატის შეფასებისას მიღებულ ქულებს. აუცილებლობის შემთხვევაში ისმენს აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირის აზრს და გამოაქვს გადაწყვეტილება კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

2. გადაწყვეტილების მისაღებად კომისია იყენებს კანდიდატთა ჯამურ შეფასების ფორმას გასაუბრების ან/და ტესტირების შედეგების გათვალისწინებით.

3. კონკრეტულ ვაკანტურ ადგილზე კონკურსში მონაწილე ყველა კანდიდატი ინდივიდუალურად ფასდება.

4. შეფასების საფუძველზე კომისია შესაბამის თანამდებობაზე წარადგენს ერთ კანდიდატს ან უარს აცხადებს კანდიდატის წამოყენებაზე.

5. კონკურსის შედეგების თაობაზე ინფორმაცია დირექტორს მოხსენდება კონკურსის დასრულებიდან ერთი კვირის ვადაში.

6. დირექტორი ან კანდიდატის ვაკანტურ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე სხვა პირი, კომისიის სხდომის ოქმის საფუძველზე იღებს გადაწყვეტილებას პირის ვაკანტურ თანამდებობაზე დანიშვნის ან დანიშვნაზე უარის თქმის შესახებ.

7. კომისიის თავმჯდომარე ან კომისიის სხვა უფლებამოსილი პირი, გადაწყვეტილების გამოტანიდან არა უგვიანეს 5 დღისა წერილობით აცნობებს ყოველ კანდიდატს მის მიმართ გამოტანილ გადაწყვეტილებას.

მუხლი 16. ჩაშლილი კონკურსი

კონკურსი ითვლება ჩაშლილად, თუ მასში მონაწილეობის მისაღებად არ იქნა წარდგენილი არც ერთი განცხადება, აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ კომისია უარს განაცხადებს თანამდებობაზე დასანიშნად კანდიდატის წამოყენებაზე.

შესარჩევი კონკურსი: პოზიციის დასახელება

კანდიდატთა შეფასების ფორმა პროფესიული უნარ-ჩვევების მიხედვით

	კანდიდატის სახელი, გვარი	ქულა	შემფასებლის კომენტარი
1			
2			
3			

შემფასებლის სახელი, გვარი	ხელმოწერა
---------------------------	-----------

კანდიდატის უნარ-ჩვევების შეფასება უნდა მოხდეს ფუნქცია-მოვალეობების მიმართებაში.

1-მიუღებელი; 2-საშუალოზე დაბალი; 3-კომპეტენტური; 4-ძალიან კარგი; 5-აჭარბებს მოლოდინს; 5+ზედმეტად კვალიფიციური

გარდა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალისა შემფასებელს აქვს უფლებამოსილება აირჩიოს შეფასების შემდეგი კატეგორიები: 1,3 ქულა, 2,5 ქულა, 4,4 ქულა და ა.შ.

კომისიის წევრის თვითაცილების ვალდებულებას ისეთი გარემოების დადგომა, რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს კანდიდატის ობიექტურად შეფასებას და მიუკერძოებელი გადაწყვეტილების გამოტანას.

შესარჩევი კონკურსი: პოზიციის დასახელება
კანდიდატთა შეფასების ფორმა პიროვნული უნარ-ჩვევების მიხედვით

	კანდიდატის სახელი, გვარი	პიროვნული უნარ-ჩვევები	ქულა თითოეული უნარისთვის	ჯამური ქულა ¹	შემფასებლის კომენტარი
1					
2					
3					

კანდიდატის უნარ-ჩვევების შეფასება უნდა მოხდეს ფუნქცია-მოვალეობების მიმართებაში.

1-მიუღებელი; 2-საშუალოზე დაბალი; 3-კომპეტენტური; 4-ძალიან კარგი; 5-აჭარბებს მოლოდინს; 5+ზედმეტად კვალიფიციური (overqualified)

გარდა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალისა შემფასებელს აქვს უფლებამოსილება აირჩიოს შეფასების შემდეგი კატეგორიები: 1,3 ქულა, 2,5 ქულა, 4,4 ქულა და ა.შ.

კომისიის წევრის თვითაცილების ვალდებულებაა ისეთი გარემოების დადგომა, რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს კანდიდატის ობიექტურად შეფასებას და მიუკერძოებელი გადაწყვეტილების გამოტანას.

კანდიდატთა შეფასების ჯამური ფორმა
თანამდებობის დასახელება

	კანდიდატი					
	კომისიის წევრი					
1						
2						
3						
4						
5						
6						
შეფასების ჯამური ქულა						
საშ. არითმეტიკული						