

საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის

ბრძანება №103/04
2019 წლის 20 ივნისი

ქ. თბილისი

საქართველოს ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კონკურსის ჩატარების წესისა და პირობების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესის დამტკიცების თაობაზე „საქართველოს ეროვნული ბანკის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების, 15¹ მუხლის მე-2 პუნქტის და „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ვბრძანებ:

მუხლი 1

დამტკიცდეს საქართველოს ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კონკურსის ჩატარების წესისა და პირობების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის თანდართული წესი.

მუხლი 2

ძალადაკარგულად გამოცხადდეს „საქართველოს ეროვნულ ბანკში კონკურსისა და ატესტაციის ჩატარების და საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის საქმიანობის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2011 წლის 30 სექტემბრის №81/04 ბრძანება.

მუხლი 3

ეს ბრძანება ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

ეროვნული ბანკის პრეზიდენტი

კობა გვენეტაძე

საქართველოს ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კონკურსის ჩატარების წესისა და პირობების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესი

მუხლი 1. გამოყენების სფერო

ეს წესი განსაზღვრავს საქართველოს ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის (შემდგომში – ეროვნული ბანკი) ღია, დახურული და გამარტივებული საჯარო კონკურსის ჩატარების წესსა და პირობებს, კონკურსის ეტაპებს, საკონკურსო კომისიის (შემდგომში – საკონკურსო კომისია) შექმნისა და საქმიანობის წესს.

მუხლი 2. კონკურსის არსი

1. კონკურსი არის ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ეროვნული ბანკის მიერ განსაზღვრულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის გზით საუკეთესო კანდიდატის შერჩევა.
2. კონკურსის სახეებია ღია, დახურული და გამარტივებული საჯარო კონკურსი.
3. საუკეთესო კანდიდატი პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე შეირჩევა ღია ან დახურული კონკურსის საფუძველზე.
4. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებისთვის კანდიდატი შეირჩევა გამარტივებული საჯარო კონკურსის საფუძველზე.
5. ეროვნული ბანკში დასაქმებული პირებისგან პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე კანდიდატი შეირჩევა დახურული კონკურსის საფუძველზე.

მუხლი 3. კონკურსის პრინციპები

ეროვნულ ბანკში კონკურსის პრინციპებია:

- ა) კანონიერება;
- ბ) კანონის წინაშე თანასწორობა;
- გ) ეკონომიურობა და ეფექტიანობა;



დ) მიუკერძოებლობა;

ე) საქართველოს მოქალაქეთათვის საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობა;

ვ) პოლიტიკური ნეიტრალიტეტი;

ზ) გამჭვირვალობა და ღიაობა.

მუხლი 4. კონკურსის მიზანი და ამოცანები

1. კონკურსის მიზანია ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის საუკეთესო კანდიდატის შერჩევა.

2. კონკურსის ამოცანებია:

ა) ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა;

ბ) ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კანდიდატების შერჩევისა და დასაქმების პროცესის გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა;

გ) ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის საუკეთესო კანდიდატების შერჩევა ძირითად, სპეციალურ და დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის გზით, კვალიფიკაციის, უნარ-ჩვევების, პროფესიული გამოცდილებისა და მოტივაციის შეფასების საფუძველზე.

მუხლი 5. კონკურსის გამოცხადების წესი

1. კონკურსის გამოცხადების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს ეროვნულ ბანკში მოქმედი საკონკურსო კომისია (შემდგომში – საკონკურსო კომისია), რომლის სხდომები ფორმდება შესაბამისი ოქმით.

2. ღია კონკურსი ცხადდება მეოთხე რანგის პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად.

3. გამარტივებული საჯარო კონკურსი ცხადდება პირის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმების მიზნით.

4. დახურული კონკურსი ცხადდება ეროვნული ბანკის შიგნით პირველ, მეორე და მესამე რანგის პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად.

5. იმ შემთხვევაში, თუ ამ მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად დახურული კონკურსის ფარგლებში ვერ შეირჩა კანდიდატი, შესაძლებელია გამოცხადდეს ღია კონკურსი, რომლის შესახებ გადაწყვეტილებასაც იღებს საჯარო სამსახურის ბიურო, ეროვნული ბანკის მიმართვის საფუძველზე.

6. ეროვნული ბანკის შეუფერხებელი მუშაობის უზრუნველსაყოფად, საკონკურსო კომისია უფლებამოსილია გამოაცხადოს ღია ან დახურული კონკურსი იმ თანამდებობაზე, რომელიც გამოცხადების მომენტისათვის არ არის ვაკანტური, მაგრამ არსებობს დადასტურებული საფუძველი, რომ აღნიშნული თანამდებობა კონკურსის დასრულებამდე გახდება ვაკანტური.

7. საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილებით, ღია და გამარტივებული საჯარო კონკურსი შესაძლებელია გამოცხადდეს ეროვნული ბანკის ვებგვერდზე, სოციალურ ქსელებში, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე (www.hr.gov.ge) და სხვა შესაბამის ვებგვერდებზე.

8. დახურული კონკურსის შესახებ ინფორმაცია თავსდება ეროვნული ბანკის შიდა მოხმარების ელექტრონულ რესურსზე (შიდა პორტალი).

9. ღია, დახურულ და გამარტივებულ საჯარო კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად განაცხადების მიღება წარმოებს არანაკლებ ათი კალენდარული დღის განმავლობაში.

10. ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის საკონკურსო განაცხადების წარდგენა წარმოებს ელექტრონული ფორმით.

11. ეროვნული ბანკის პრეზიდენტი უფლებამოსილია გამარტივებული საჯარო კონკურსის გავლის გარეშე აიყვანოს პირი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.



მუხლი 6. კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინება

1. ღია და დახურული კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინება უნდა შეიცავდეს აუცილებლად წარსადგენი დოკუმენტების ჩამონათვალს და შემდეგ მონაცემებს:

- ა) საჯარო დაწესებულების დასახელებას;
- ბ) ვაკანტური თანამდებობის დასახელებას;
- გ) კანდიდატის მიმართ წაყენებულ ძირითად, სპეციალურ და დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს;
- დ) სამუშაო აღწერილობის მიხედვით განსაზღვრულ ფუნქციებს;
- ე) ინფორმაციას თანამდებობრივი სარგოს შესახებ;
- ვ) ინფორმაციას კანდიდატის შეფასების ფორმის შესახებ;
- ზ) საკონკურსო კომისიის მისამართს;
- თ) ინფორმაციას კონკურსის ეტაპების შესახებ;
- ი) კომისიის მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების მიღების ვადას;
- კ) ინფორმაციას კომისიის მიერ ამ წესით დადგენილი გადაწყვეტილების მიღების ფორმის შესახებ;
- ლ) ელექტრონულ მისამართს საკონკურსო განაცხადის გასაკეთებლად.

2. საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილებით, ღია და დახურული კონკურსის შესახებ შეტყობინებაში შესაძლებელია აისახოს კონკურსთან დაკავშირებული სხვა ინფორმაცია.

3. გამარტივებული კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინება უნდა შეიცავდეს შემდეგ მონაცემებს:

- ა) საჯარო დაწესებულების დასახელებას;
- ბ) ვაკანტური თანამდებობის დასახელებას;
- გ) კანდიდატის მიმართ წაყენებულ მოთხოვნებს;
- დ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაო აღწერილობას;
- ე) ინფორმაციას შრომის ანაზღაურების შესახებ;
- ვ) განაცხადებისა და სხვა აუცილებელი დოკუმენტების ჩამონათვალსა და წარდგენის ვადას;
- ზ) კონკურსის ეტაპებს;
- თ) შესაბამისი საკონკურსო კომისიის მისამართს;
- ი) ელექტრონულ მისამართს საკონკურსო განაცხადის გასაკეთებლად.

4. ეროვნული ბანკის გადაწყვეტილებით, კონკურსის შესახებ შეტყობინებაში შესაძლებელია აისახოს სხვა ინფორმაცია.

5. საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე უფლებამოსილია, გაუთვალისწინებელი ობიექტური მიზეზების არსებობის შემთხვევაში, დასაბუთებული გადაწყვეტილებით, შეწყვიტოს გამოცხადებული კონკურსი. ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება (შემდგომში – ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება) ვალდებულია აღნიშნულის შესახებ დასაბუთებული გადაწყვეტილება აცნობოს კანდიდატებს.

მუხლი 7. კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინებაში ცვლილების შეტანა



1. ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება უფლებამოსილია კონკურსის შესახებ შეტყობინებაში შეიტანოს ტექნიკური ხასიათის შესწორება.
2. საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილების საფუძველზე, ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება უფლებამოსილია კონკურსის შესახებ შეტყობინებაში შეიტანოს არსებითი ხასიათის ცვლილება.
3. კონკურსის შესახებ განაცხადში არსებითი ცვლილების შეტანა გულისხმობს ახალი კონკურსის გამოცხადებას.
4. ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება ვალდებულია არსებითი ცვლილებისა და კონკურსის ახალი ვადების შესახებ ინფორმაცია ელექტრონულად გაუგზავნოს იმ კანდიდატებს, რომლებსაც უკვე გაკეთებული აქვთ განაცხადი კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინებაში არსებითი ცვლილების შეტანამდე.

მუხლი 8. კონკურსში მონაწილეობის უფლების მქონე პირები

1. ღია და დახურულ კონკურსში მონაწილეობის უფლება აქვს საქართველოს ქმედუნარიან მოქალაქეს 18 წლის ასაკიდან, რომელიც აკმაყოფილებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 27-ე და 29-ე მუხლებით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს.
2. დახურულ კონკურსში მონაწილეობის უფლება აქვს ეროვნულ ბანკში დასაქმებულ მოქმედ პროფესიულ საჯარო მოხელეს და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს, რომელსაც გავლილი აქვს გამარტივებული საჯარო კონკურსი, არანაკლებ 1 წელია მუშაობს ეროვნულ ბანკში და აკმაყოფილებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 27-ე და 29-ე მუხლებით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს.
3. გამარტივებულ საჯარო კონკურსში მონაწილეობის უფლება აქვს საქართველოს ქმედუნარიან მოქალაქეს 18 წლის ასაკიდან.

მუხლი 9. ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების უფლება-მოვალეობები

1. კონკურსის ორგანიზებულად ჩატარებას და კომისიის საქმიანობასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის წარმოებას უზრუნველყოფს ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება.
2. ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების უფლება-მოვალეობებია:

- ა) საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილების საფუძველზე უზრუნველყოს კონკურსის შესახებ შეტყობინების განთავსება შესაბამის ვებგვერდებზე/სოციალურ ქსელებში/შიდა პორტალზე;
- ბ) განახორციელოს ღია, დახურულ და გამარტივებულ საჯარო კონკურსთან დაკავშირებული საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლება-მოვალეობები.

მუხლი 10. კანდიდატის უფლება-მოვალეობები

კანდიდატის უფლება-მოვალეობებია:

- ა) კონკურსში მონაწილეობის მიზნით, წარადგინოს ელექტრონული განაცხადი;
- ბ) საკონკურსო კომისიას მიაწოდოს უტყუარი ინფორმაცია და დოკუმენტები საკონკურსო მოთხოვნებთან შესაბამისობის შესახებ;
- გ) გაასაჩივროს კონკურსის შედეგები, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით;
- დ) განახორციელოს კონკურსთან დაკავშირებული საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლება-მოვალეობები.

მუხლი 11. კონკურსის ჩატარების ფორმა და პირობები

1. კონკურსის ეტაპებია:
 - ა) კონკურსში მონაწილეობისთვის წარდგენილი განაცხადის ძირითად, სპეციალურ და დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენა;
 - ბ) კანდიდატის შეფასება ამ წესითა და საკონკურსო კომისიის მიერ დადგენილი ფორმით;
 - გ) კონკურსის შედეგების გამოცხადება.



2. კონკურსის პირობებს, სახეებს, კანდიდატის შეფასების ფორმებსა და ჩატარების გრაფიკს განსაზღვრავს საკონკურსო კომისია.

3. ამ მუხლის მე-2 პუნქტში აღნიშნული ინფორმაციის საჯაროობას უზრუნველყოფს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

4. კონკურსის ორგანიზებულად ჩატარებას უზრუნველყოფს ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება.

მუხლი 12. კონკურსის პირველი ეტაპი

1. კონკურსის პირველი ეტაპი წარმოადგენს კონკურსის შესახებ შეტყობინებითა და ეროვნული ბანკის მიერ განსაზღვრულ ძირითად, სპეციალურ და დამატებით მოთხოვნებთან კანდიდატის მიერ წარდგენილი დოკუმენტაციის შესაბამისობის შემოწმებას.

2. კონკურსში მონაწილეობისათვის წარდგენილი განაცხადების ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენას, საკონკურსო კომისიის დავალებით, უზრუნველყოფს ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება განცხადებების წარდგენისათვის განსაზღვრული ვადის ამოწურვიდან 10 სამუშაო დღის ვადაში.

3. კონკურსის მომდევნო ეტაპამდე 2 სამუშაო დღით ადრე ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება ვალდებულია აცნობოს კანდიდატს მის მიერ წარდგენილი განაცხადის ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის/შეუსაბამობის და მომდევნო ეტაპის შესახებ ინფორმაცია.

მუხლი 13. კონკურსის მეორე ეტაპი

1. კონკურსის მეორე ეტაპზე კანდიდატის შეფასება უნდა ემყარებოდეს კანდიდატის სამუშაო გამოცდილებისა და მისი პროფესიული ცოდნის გამოცხადებული კონკურსისთვის გათვალისწინებულ სამუშაო აღწერილობასთან, სპეციალურ და დამატებით მოთხოვნებთან და კვალიფიკაციასთან შესაბამისობის დადგენას.

2. კანდიდატის შეფასება შეიძლება მოხდეს:

ა) წერითი ან/და ზეპირი დავალების მიცემით, ტესტირებით;

ბ) გასაუბრებით;

გ) შეფასების სხვა ფორმების გამოყენებით.

3. საკონკურსო კომისია კონკურსის გამოცხადებისას განსაზღვრავს ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ შეფასების მეთოდებს.

4. საკონკურსო კომისიის მიერ შერჩეული კანდიდატის შეფასების შედეგი აისახება საკონკურსო კომისიის სხდომის ოქმში.

5. ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ფორმით კანდიდატის შეფასებისას, კომისია უფლებამოსილია, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, გამოიყენოს სხვა ორგანიზაციის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა და ადამიანური რესურსი.

6. კანდიდატის თანხმობის შემთხვევაში, გასაუბრებაზე შეიძლება განხორციელდეს გასაუბრების აუდიო-ვიდეო ჩაწერა.

მუხლი 14. კონკურსის შედეგები

1. საკონკურსო კომისია პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად ან შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებისთვის წარადგენს საუკეთესო კანდიდატს ან უარს აცხადებს კანდიდატის წარდგენაზე.

2. ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება საკონკურსო კომისიის მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებიდან არაუგვიანეს 5 სამუშაო დღისა თითოეულ კანდიდატს ელექტრონულად აცნობებს მის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ.

3. ეროვნული ბანკის პრეზიდენტი ნიშნავს საკონკურსო კომისიის მიერ შერჩეულ კანდიდატს ვაკანტურ თანამდებობაზე ან ასაქმებს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.



მუხლი 15. შერჩეული კანდიდატის დასაქმება

1. კონკურსის შედეგების მიხედვით, იმ სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი, სადაც ხორციელდება კანდიდატის დასაქმება, ეროვნული ბანკის პრეზიდენტს წარუდგენს შერჩეულ კანდიდატს.
2. კანდიდატი პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე ინიშნება პრეზიდენტის ბრძანებით, საკონკურსო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღებიდან არანაკლებ თოთხმეტი სამუშაო დღისა, თუ კომისიის თავმჯდომარე და კანდიდატი სხვაგვარად არ შეთანხმდებიან.
3. შერჩეული კანდიდატი შესაძლებელია დასაქმებულ იქნეს გამოსაცდელი ვადით, არაუმეტეს 12 თვისა.
4. პირის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმების ვადა განისაზღვრება საკონკურსო კომისიის მიერ.
5. თუ პირი არანაკლებ ერთი წელი მუშაობს ეროვნულ ბანკში შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და გავლილი აქვს გამარტივებული საჯარო კონკურსი, სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი უფლებამოსილია შესაბამისი დასაბუთების საფუძველზე იგი წარუდგინოს პრეზიდენტს სამტატო პოზიციაზე დასანიშნად.

მუხლი 16. კონკურსის ჩაშლილად გამოცხადება

კონკურსი ჩაშლილად მიიჩნევა, თუ:

ა) მასში მონაწილეობისათვის წარდგენილი არ იქნა განაცხადი;

ბ) საკონკურსო კომისიის მიერ ვერ შეირჩა კანდიდატი ვაკანტურ თანამდებობაზე ან შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებისთვის.

მუხლი 17. საკონკურსო კომისიის შექმნის წესი და შემადგენლობა

1. ღია, დახურული და გამარტივებული საჯარო კონკურსის ჩატარების უზრუნველსაყოფად ეროვნულ ბანკში იქმნება საკონკურსო კომისია.
2. ეროვნული ბანკის პრეზიდენტი კომისიის თავმჯდომარედ ნიშნავს პირველი ან მე-2 რანგის პროფესიულ საჯარო მოხელეს, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა პირველი ან მეორე რანგის პროფესიული საჯარო მოხელის ყველა თანამდებობა ვაკანტურია. ეროვნული ბანკის პრეზიდენტი არ შეიძლება იყოს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე.
3. კომისიის წევრთა რაოდენობასა და შემადგენლობას განსაზღვრავს კომისიის თავმჯდომარე აუცილებელი საჭიროების გათვალისწინებით, ვაკანტური თანამდებობის სპეციფიკიდან გამომდინარე.
4. კომისიის თავმჯდომარე ამ კომისიის წევრთაგან ნიშნავს თავმჯდომარის მოადგილეს, რომელიც კომისიის თავმჯდომარის არყოფნის შემთხვევაში ცვლის მას.
5. კომისიის შემადგენლობაში შედიან ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების და იმ სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენლები, რომელშიც არის შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობა.
6. საკონკურსო კომისიის წევრად შესაძლებელია მოწვეულ იქნეს დამოუკიდებელი ან/და შესაბამისი დარგის სპეციალისტი, რომელიც სამსახურებრივად დაკავშირებული არ არის საკონკურსო კომისიასთან.
7. კომისიის თავმჯდომარის გადაწყვეტილებით საკონკურსო კომისიაში შეიძლება შეყვანილ იქნენ ეროვნულ ბანკში დასაქმებული სხვა პირებიც.
8. ამ მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენელი, როგორც წესი, უნდა იყოს უფრო მაღალი რანგის პროფესიული საჯარო მოხელე, ვიდრე გამოცხადებული კონკურსით დასაკავებელი პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტური თანამდებობა.
9. კანდიდატი არ შეიძლება იყოს იმ საკონკურსო კომისიის წევრი, რომელმაც უნდა მოახდინოს მისი შერჩევა.

მუხლი 18. საკონკურსო კომისიის მუშაობის წესი



1. კომისიის წევრებს შორის უფლება-მოვალეობებს ანაწილებს და კომისიის მუშაობის რეჟიმს განსაზღვრავს კომისიის თავმჯდომარე.
2. კომისიის სხდომა უფლებამოსილია, თუ მას ესწრება კომისიის წევრთა ნახევარზე მეტი, მაგრამ არანაკლებ 3 წევრისა. კომისიის თითოეულ წევრს აქვს ერთი ხმის უფლება.
3. კანდიდატის შეფასების თაობაზე საკონკურსო კომისია, როგორც წესი, გადაწყვეტილებას იღებს ქულათა სისტემის საფუძველზე (დანართი 1).
4. კომისია უფლებამოსილია, გადაწყვეტილება მიიღოს კენჭისყრის საფუძველზე; ამ შემთხვევაში, გადაწყვეტილება მიღებულად ითვლება, თუ მას მხარს დაუჭერს სხდომაზე დამსწრე წევრთა ნახევარზე მეტი. ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში გადაწყვეტად ითვლება სხდომის თავმჯდომარის ხმა.
5. საკონკურსო კომისია აფასებს კანდიდატის შესაბამისობას ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ ძირითად, სპეციალურ და დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან.
6. კონკურსის ყველა ეტაპზე საკონკურსო კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასება უნდა იყოს ობიექტური, მიუკერძოებელი, თანმიმდევრულად და თანაბრად გამოყენებული ყველა კანდიდატისადმი.
7. საკონკურსო კომისიის მიერ კანდიდატი ფასდება მის მიერ წარდგენილი დოკუმენტების, ზეპირი/წერითი დავალების, გასაუბრების, საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის და შეფასების სხვა ფორმების გამოყენებით.
8. საკონკურსო კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასების დასაბუთებული შედეგი აისახება სხდომის ოქმში, რომელსაც ხელს აწერენ საკონკურსო კომისიის სხდომის თავმჯდომარე და დამსწრე წევრები. საკონკურსო კომისიის წევრს უფლება აქვს თავისი განსხვავებული აზრი დაურთოს ოქმს, რის შესახებაც ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი.
9. საკონკურსო კომისია ვალდებულია საბოლოო გადაწყვეტილება მიიღოს განცხადების წარდგენის ვადის დასრულებიდან არაუგვიანეს 3 თვის ვადაში.
10. კონკურსის შედეგების მიხედვით, საკონკურსო კომისია თითოეულ ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად ან შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებისათვის წარადგენს კანდიდატს ან უარს აცხადებს კანდიდატის წარდგენაზე.
11. საკონკურსო კომისია უფლებამოსილია პროპორციულობის პრინციპის დაცვით, შიდა პროცედურით ან/და პოლიტიკით დადგენილი წესით მოითხოვოს კანდიდატის შესახებ ადეკვატური და რელევანტური ინფორმაცია, რომელიც არ ეწინააღმდეგება საქართველოს მოქმედ კანონმდებლობას და საყოველთაოდ აღიარებულ ადამიანის უფლებებს და თავისუფლებებს.

მუხლი 19. საკონკურსო კომისიის წევრის აცილება

1. საკონკურსო კომისიის წევრი ვალდებულია წინასწარ, კონკურსის ეტაპების დაწყებამდე, განაცხადოს ყველა იმ გარემოების თაობაზე, რომელმაც შეიძლება მას ხელი შეუშალოს კანდიდატის ობიექტურად შეფასებასა და კანდიდატის მიმართ გადაწყვეტილების მიუკერძოებლად მიღებაში.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გარემოების არსებობისას, საკონკურსო კომისიის წევრი ვალდებულია წერილობით განაცხადოს თვითაცილება. შესაბამისად, ის ვერ მიიღებს მონაწილეობას კანდიდატების შეფასებასა და მათ მიმართ გადაწყვეტილების მიღებაში.
3. იმ შემთხვევაში, თუ საკონკურსო კომისიის წევრი არ განაცხადებს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გარემოების არსებობის შესახებ, ხოლო აღნიშნული საკონკურსო კომისიისათვის ცნობილი გახდება კონკურსის მიმდინარეობისას, საკონკურსო კომისიის შესაბამისი წევრის მიერ კანდიდატის შეფასება არ იქნება გათვალისწინებული საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებისას.

მუხლი 20. საპრეტენზიო კომისია

1. შესაბამისი კონკურსის პროცედურებთან, ეტაპებსა და შედეგებთან დაკავშირებული პრეტენზიების განხილვის მიზნით, ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანებით შესაძლებელია შეიქმნას საპრეტენზიო კომისია.
2. საპრეტენზიო კომისიის წევრთა რაოდენობასა და შემადგენლობას განსაზღვრავს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტი.



3. პირი, რომელიც მონაწილეობდა კონკურსის რომელიმე ეტაპის ჩატარებაში, არ შეიძლება იყოს საპრეტენზიო კომისიის შემადგენლობაში.
4. საპრეტენზიო კომისიის თავმჯდომარის არყოფნის შემთხვევაში მის მოვალეობას ასრულებს საპრეტენზიო კომისიის 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 გაყოფის შემთხვევაში, გადამწყვეტად ითვლება სხდომის თავმჯდომარის ხმა.
7. საპრეტენზიო კომისიის გადაწყვეტილება ფორმდება ოქმით, რომელსაც ხელს აწერენ საპრეტენზიო კომისიის სხდომის თავმჯდომარე და საპრეტენზიო კომისიის დამსწრე წევრები.
8. საპრეტენზიო კომისიის წევრს უფლება აქვს თავისი განსხვავებული აზრი დაურთოს ოქმს, რის შესახებაც ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი.
9. კანდიდატს საპრეტენზიო კომისიისადმი მიმართვის უფლება აქვს მხოლოდ წერილობითი ფორმით, კონკურსის შედეგების (მის მიმართ გამოტანილი საბოლოო გადაწყვეტილება) გამოცხადებიდან (გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან - წერილობით გაგზავნის შემთხვევასა და გაგზავნიდან - გადაწყვეტილების ელექტრონული ფოსტით გაგზავნის შემთხვევაში) არაუგვიანეს 2 სამუშაო დღისა.
10. საპრეტენზიო კომისიის სახელზე შეტანილი განცხადება საპრეტენზიო კომისიის მიერ განიხილება არაუმეტეს 3 სამუშაო დღეში. მიღებული გადაწყვეტილება აისახება ოქმში და საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად წარედგინება საკონკურსო კომისიას.
11. საკონკურსო კომისიას უფლება აქვს, საჭიროების შემთხვევაში, მოიწვიოს გაფართოებული სხდომა საპრეტენზიო კომისიის წევრთა მონაწილეობით.
12. საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს საკონკურსო კომისია საპრეტენზიო კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გაცნობის შემდგომ.

მუხლი 21. კონკურსის შედეგების გასაჩივრება

კონკურსის მონაწილე კანდიდატს უფლება აქვს კონკურსის პროცედურების, ეტაპებისა და შედეგების თაობაზე მიმართოს სასამართლოს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

