დანართი N1

„დამტკიცებულია“
სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის
აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს“
დირექტორის 2017 წლის 08/05/17
N02-03/10 ბრძანებით

სსიპ – „საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიასა და რადიოში“
თანამშრომელთა მიღების წესი

მუხლი 1. ზოგადი ინფორმაცია

1. ეს წესი განსაზღვრავს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში – საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიასა და რადიოში (შემდგომში – „მაუწყებელი“) თანამშრომელთა მიღების წესს, ფორმებსა და ზოგად პირობებს;
2. ეს წესი მიზნად ისახავს მაუწყებლის სისტემაში ახალი კვალიფიციური კადრების მოზიდვას;
3. მაუწყებელში დასასაქმებელი სუბიექტების შერჩევა ხორციელდება ობიექტურობის, სამართლიანობის, გამჭვირვალობის, არადისკრიმინაციულობის, საჯაროობის, კოლეგიურობის და კორექტულობის პრინციპების გათვალისწინებით;
4. მაუწყებელში ვაკანტური პოზიციის არსებობის შემთხვევაში, თუ შეუძლებელია აღნიშნული პოზიციის დაკავება სამსახურის თანამშრომლის თანამდებობრივი დაწინაურებით, კანდიდატურის შერჩევა ხორციელედება რეზერვიდან, ხოლო თუ შეუძლებელია რეზერვიდან კანდიდატურის შერჩევა, მაშინ კანდიდატურების შერჩევა ხორციელდება ამ წესით დადგენილი პროცედურების შესაბამისად;

მუხლი 2. სამსახურში მიღების ზოგადი წესი
1. ამ წესის მიზნებისათვის სამსახურში მიღება გულისხმობს მაუწყებლის სისტემაში მუშაობის დაწყებას (დასაქმებას).
2. სამსახურში მიიღება პირი, რომელმაც:
ა) მიაღწია 18 წელს და გააჩნია სათანადო ცოდნა;
ბ) ფლობს საქართველოს სახელმწიფო ენას;
გ) აკმაყოფილებს მაუწყებლის დირექტორის მიერ განსაზღვრულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).
3. პირი სამსახურში არ მიიღება, თუ:
ა) იგი ნასამართლევია განზრახი დანაშაულისათვის;
ბ) იგი მაუწყებლიდან გათავისუფლდა დისციპლინური გადაცდომისათვის
და დისციპლინური გადაცდომისათვის გათავისუფლებიდან 1 წელი არ არის
გასული;
გ) მან სამსახურში მიღებისას არ წარმოადგინა ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობა ან წარმოდგენილი ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობა ადასტურებს მის მიერ ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტს;
დ) მას სასამართლოს მიერ ჩამორთმეული აქვს შესაბამისი თანამდებობის დაკავების უფლება;
ე) იგი სასამართლომ მხარდაჭერის მიმღებად ცნო, თუ სასამართლოს გადაწყვეტილებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული;
ვ) მაუწყებელში მუშაობის დაწყების შემდეგად უშუალო სამსახურებრივი ზედამხედველობით/ქვემდებარეობით უკავშირდება მშობელს, მეუღლეს, დას, ძმას, შვილს ან მეუღლის დას, ძმას, მშობელს;
3. სამსახურში თანამდებობაზე მიღება ფორმდება თანამდებობაზე დანიშვნის შესაბამისი აქტით (შრომითი ხელშეკრულებით), რომელიც უნდა შეიცავდეს მაუწყებლის მრჩეველთა საბჭოს მიერ დადგენილ შრომითი ხელშეკრულების აუცილებელ პირობებს;
4. თანამშრომელმა დანიშვნამდე სამსახურში უნდა წარმოადგინოს შემდეგი დოკუმენტაცია:
ა) თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ განცხადება;
ბ) ავტობიოგრაფია;
გ) კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტი;
დ) სამუშაო გამოცდილების/სტაჟის დამადასტურებელი დოკუმენტი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
ე) ცნობა ნასამართლობის შესახებ;
ვ) სამედიცინო-ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობა;
ზ) მოქალაქის პირადობის დამადასტურებელი მოწმობის ასლი;
თ) 2 ფერადი ფოტოსურათი ზომით 3 X 4 ელექტრონულ ვერსიასთან ერთად.
4. აღნიშნული დოკუმეტების წარმოუდგენლობა შეიძლება გახდეს სამსახურში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველი.
5. სამსახურში თანამშრომლის მიღების შემდეგ მის სახელზე სამსახურებრივი მოწმობის გაცემისა და მისი გამოყენების/სარგებლობის წესი განისაზღვრება მაუწყებლის დირექტორის ბრძანებით.

მუხლი 3. თანამშრომელთა შერჩევისა და მიღების წესი (ცვლილება: 2017 წლის 01 სექტემბრის N02-03/19 ბრძანება)
1. მაუწყებელში თანამშრომელთა მიღება შეიძლება განხორციელდეს:
1.1.კონკურსის გარეშე შემდეგ შემთხვევებში:
1.1.1. განსაკუთრებულ შემთხვევაში, რაც უკავშირდება მაუწყებლის წინაშე არსებული ამოცანების ოპერატიულად და დროულად გადაწყვეტას, მოცემულ შემთხვევაში უკონკუროსდ პირის დანიშვნა ხდება სტრუქტურული ერთეულის უფროსის დასაბუთებული წარდგინების საფუძველზე და შრომითი ხელშეკრულების ვადა არ შეიძლება იყოს ერთ წელზე მეტი;
1.1.2. სტაჟიორის ან/და რეზერვში ჩარიცხული პირის დანიშვნა, საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურის წარდგინების საფუძველზე;
1.2. მაუწყებლის ვებგვერდსა www.ajaratv.ge ან/და საამისოდ განკუთვნილ სხვა ვებ-გვერდებზე შეტყობინების განთავსების შედეგად მიღებული განცხადებებიდან კანდიდატის შერჩევის გზით - საჯარო კონკურსის წესით;
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის 1.1. ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ფორმით თანამშრომელთა შერჩევა ხდება პირის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის (განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი, დახასიათება, სამოტივაციო წერილი და სხვა) შეფასების საფუძველზე;
3. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ფორმით თანამშრომელთა შერჩევა შეიძლება განხორციელდეს: გასაუბრების ან/და ტესტირების წესით;

4. გასაუბრებაზე/ტესტირებაზე დაბარებული იქნებიან ის პირები, რომელთა მიერ წარმოდგენილი განცხადებები დოკუმენტურად შეესაბამება გამოცხადებული ვაკანსიისათვის დადგენილ მოთხოვნებს;
5. გასაუბრების/ტესტირების ჩატარებას უზრუნველყოფს მაუწყებლის დირექტორის ბრძანებით შექმნილი სპეციალური საკონკურსო კომისია;
6. კანდიდატთან გასაუბრება ტარდება კანდიდატის მიერ განსახორციელებელ ფუნქციებთან კანდიდატის პროფესიული ჩვევების, შესაძლებლობების, თეორიული ცოდნის და პირადი თვისებების შესაბამისობის შეფასების მიზნით;
7. ტესტირება ტარდება წერილობითი ფორმით. ტესტირება შეიძლება მოიცავდეს როგორც პროფესიულ და ზოგადი უნარ-ჩვევების ტესტს, ასევე ინტელექტისა და პიროვნული მახასიათებლების განმსაზღვრელ კითხვებს. კანდიდატს შეიძლება მიეცეს გარკვეული სახის წერითი დავალება. კანდიდატი შეიძლება აგრეთვე გადამოწმდეს კომპიუტერთან მუშაობის უნარ-ჩვევებსა და სახელმწიფო ენის ან/და უცხო ენის ცოდნაში;
8. ტესტირებაში დადებითი შეფასების მისაღებად კანდიდატმა უნდა დააგროვოს წინასწარ დადგენილ აუცილებელ ქულათა რაოდენობის მინიმალური ზღვარი;

მუხლი 4. თანამშრომელთა შერჩევის შესახებ შეტყობინება
1. მაუწყებლის სტრუქტურული ერთეულის უფროსი უფლებამოსილია მის დაქვემდებარებულ ქვედანაყოფში ახალი კადრების მოზიდვის აუცილებლობის შემთხვევაში საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურში წარადგინოს თანამშრომლის მოთხოვნის ფორმა (დანართი №1).
2. საკადრო ბაზის განვითარების სამსახური მოთხოვნის წარდგენიდან 2 დღეში შესაბამის დოკუმენტაციას გადაწყვეტილების მისაღებად წარუდგენს მაუწყებლის მმართველთა საბჭოს. დოკუმენტაციას თან უნდა ერთვოდეს საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურის პოზიცია წარდგენილ საკითხთან დაკავშირებით. საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურის უარყოფითი პოზიცია არ შეიძლება გახდეს საკითხის განხილვაზე უარის თქმის საფუძველი;
3. მოთხოვნის მიზანშეწონილობის საკითხს განიხილავს მაუწყებლის მმართველთა საბჭო, რომელიც ღებულობს ერთ-ერთ შემდეგ გადაწყვეტილებას:
ა) მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესახებ;
ბ) ხარვეზის დადგენის შესახებ;
გ) მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.
4. მაუწყებლის მართველთა საბჭოს მიერ მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში გამოიცემა მაუწყებლის დირექტორის ბრძანება კონკურსის გამოცხადების თაობაზე, რის შემდეგაც მაუწყებლის საკადრო ბაზის განვითარების სამსახური უზრუნველყოფს კანდიდატურის შერჩევის პროცედურის წარმართვას ამ წესის შესაბამისად;
5. შეტყობინება თანამშრომლის მოთხოვნის შესახებ შეიძლება განთავსდეს მაუწყებლის ვებ-
გვერდზე ან საამისოდ განკუთვნილ სხვა ვებ-გვერდებზე;

მუხლი 5. განცხადების წარდგენა
განცხადების წარდგენა ხდება ელექტრონული ფორმით, ამ წესის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წესით შესაბამისი ვებ-გვერდის მეშვეობით;

მუხლი 6. შერჩევის პროცედურა და საკონკურსო კომისიის შექმნის წესი
1. თანამშრომლის მოთხოვნის შესახებ შეტყობინება უნდა შეიცავდეს ინფორმაციას თანამშრომლის შერჩევის ფორმის შესახებ;
2. მაუწყებლის საკადრო ბაზის განვითარების სამსახური უზრუნველყოფს განცხადებების ელექტრონული ფორმით მიღებასა და შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის უფროსთან ერთად ვაკანტური პოზიციისათვის დადგენილ მოთხოვნებთან მათი შესაბამისობის დადგენას;
3. განცხადებები, რომლებიც დოკუმენტურად შეესაბამება გამოცხადებული ვაკანსიისათვის დადგენილ მოთხოვნებს მაუწყებლის საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურის მიერ წარედგინება საკონკურსო კომისიას შემდგომი პროცედურების განხორციელების მიზნით;
4. საკონკურსო კომისიის შემადგენლობას განსაზღვრავს მაუწყებლის დირექტორი, საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურის წარდგინებით. აუცილებელი საჭიროების გათვალისწინებით კომისიის შემადგენლობაში მონაწილეობენ დამოუკიდებელი სპეციალისტები (პირები, რომლებიც სამსახურებრივად არ არიან დაკავშირებულნი მაუწყებელთან) მაუწყებლის ადამიანური რესურსების მართვისათვის პასუხისმგებელი პირის მონაწილეობა კომისიის მუშაობაში აუცილებელია;

მუხლი 7. საკონკურსო კომისიის წევრის აცილება
1. კომისიის წევრი ვალდებულია, კონკურსის ეტაპების 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 გარემოების არსებობისას, კომისიის წევრი ვალდებულია, განაცხადოს თვითაცილება. ის, შესაბამისად, ვერ მიიღებს მონაწილეობას იმავე ვაკანტურ თანამდებობაზე წარდგენილი კანდიდატების შეფასებასა და კანდიდატების მიმართ გადაწყვეტილების მიღებაში;
3. იმ შემთხვევაში, თუ კომისიის წევრი არ განაცხადებს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გარემოების არსებობის შესახებ, ხოლო აღნიშნული, კომისიისათვის ცნობილი გახდება კონკურსის მიმდინარეობისას, კომისიის შესაბამისი წევრის მიერ კანდიდატის შეფასება არ იქნება გათვალისწინებული საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებისას;

მუხლი 8. საკონკურსო კომისიის საქმიანობა
1. კომისია უფლებამოსილია, მიიღოს გადაწყვეტილება, თუ სხდომას ესწრება წევრთა ნახევარზე მეტი, მაგრამ არანაკლებ 3 წევრისა. გადაწყვეტილება მიღებულად ითვლება, თუ მას მხარს დაუჭერს სხდომაზე დამსწრე წევრთა ნახევარზე მეტი. ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში, გადამწყვეტად ითვლება სხდომის თავმჯდომარის ხმა.
2. კომისია, ასევე, უფლებამოსილია, მიიღოს გადაწყვეტილება, ქულათა სისტემით, ამ მუხლის პირველ პუნქტში მითითებული შემადგენლობით;

3. კომისიის გადაწყვეტილება ფორმდება ოქმით, რომელსაც ხელს აწერენ სხდომის თავმჯდომარე და კომისიის დამსწრე წევრები. კომისიის წევრს უფლება აქვს თავისი განსხვავებული აზრი დაურთოს ოქმს, რის შესახებაც ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი;

მუხლი 9. თანამშრომელთა შერჩევის შედეგი

1. კანდიდატებთან გასაუბრების/ტესტირების ჩატარების შედეგად შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კანდიდატურის შერჩევის შემთხვევაში მაუწყებლის საკონკურსო კომისია თითოეულ ვაკანტურ პოზიციაზე მაუწყებლის დირექტორს დასანიშნად წარუდგენს ერთ კანდიდატს;

2. თანამშრომლის მოთხოვნის შესახებ შეტყობინების განთავსების შედეგად თუ არ იქნა წარდგენილი არცერთი განცხადება, აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ წარმოდგენილი განცხადებიდან ვერ მოხდა შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კადრის შერჩევა, მაუწყებლის საკონკურსო კომისია უარს აცხადებს ვაკანტურ პოზიციაზე დასანიშნად კანდიდატის წამოყენებაზე შესაბამისი მიზეზების მითითებით და კონკურსი ცხადდება ჩაშლილად;

3. ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში ცხადდება ახალი კონკურსი;

მუხლი 10. დავების ადაწყვეტა

1. დავები, რომლებიც წარმოიშობა კონკურსთან დაკავშირებით, წყდება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

2. მაუწყებლის დირექტორის ბრძანებით შეიძლება შეიქმნას საპრეტენზიო კომისია, რომლის მუშაობის წესი განისაზღვრება დებულებით

<u>დანართი 1</u>

თანამშრომლის მოთხოვნის ფორმა

ვის: პოზიცია: სახელი, გვარი:

ვისგან: პოზიცია: სახელი, გვარი:

მოთხოვნის ტიპი: თანამშრომლის აყვანა □ გადაყვანა □ ჩანაცვლება □

პოზიციის სრული დასახელება:

საშტატო სტატუსი: □ შტატში □ შტატგარეშე სტრუქტურული

ერთეული:

თანამდებობრივი სარგო (შრომის ანაზღაურება):

თანამშრომლის დაქირავების, გადაყვანის, ჩანაცვლების სასურველი ვადა:

სამუშაოს ტიპი: სრული განაკვეთი □ ნახევარი განაკვეთი □

გამოსაცდელი ვადა: □ გამოსაცდე ლი ვადის გარეშე □ გამოსაცდელი ვადით მიუთითეთ გამოსაცდელი

ვადის პერიოდი:

სამუშაოს აღწერილობა

1. პოზიციის მიზანი:

2. ძირითადი მოვალეობები:

3. მოთხოვნები (განათლება, პროფესიული უნარები, სამუშაო გამოცდილება):

4. უნარ-ჩვევები:

5. პირები, ვის მიმართაც იქნება ანგარიშვალდებული:

მოთხოვნის მიზეზი:

□ ახალი საქმიანობის დაწყება;

□ შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობის გაზრდა;

□ სხვა მიზეზები (მკაფიოდ უნდა განისაზღვროს):