

INSTITUTE FOR DEVELOPMENT OF  
FREEDOM OF INFORMATION



ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი

საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების შესახებ

კანონმდებლობის ანალიზი

(საქართველო, დიდი ბრიტანეთი, ესტონეთი)

ავტორი: ნინო მერებაშვილი

წინამდებარე კვლევა მომზადდა ა(ა)იპ „ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის“ (IDFI) მიერ პროექტის - საჯარო ინფორმაციის მონაცემთა ბაზა - [www.opendata.ge](http://www.opendata.ge)- ფარგლებში.

პროექტი ხორციელდება ფონდ „ღია საზოგადოება საქართველოს“ ფინანსური მხარდაჭრით.



OPEN SOCIETY GEORGIA FOUNDATION  
ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო

კვლევის შინაარსზე პასუხისმგებელია ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI). კვლევაში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლებელია არ გამოხატავდეს ფონდ „ღია საზოგადოება საქართველოს“ პოზიციას.

© ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI). 2014 წელი. ყველა უფლება დაცულია

## სარჩევი

მოკლე შინაარსი.....	3
რეკომენდაციები.....	4
შესავალი .....	6
საქართველოს კანონმდებლობა.....	7
ზოგადი პრინციპები და მოქმედების წრე .....	8
საკონკურსო-საატესტაციო კომისია .....	8
კონკურსის მიმდინარეობა .....	8
დიდი ბრიტანეთის კანონმდებლობა .....	9
ზოგადი პრინციპები და მოქმედების სფერო.....	10
შესარჩევი პანელები.....	10
კონკურსის მიმდინარეობა .....	11
ესტონეთის კანონმდებლობა.....	12
ზოგადი პრინციპები და მოქმედების წრე .....	12
კომისია.....	12
კონკურსის მიმდინარეობა .....	13
დასკვნა.....	14

## მოკლე შინაარსი

საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესი მნიშვნელოვნად დაიხვეწა ა.წ. 20 ივლისს საქართველოს მთავრობის შესაბამისი დადგენილების ძალაში შესვლით. კანონმდებლობამ დეტალურად დაადგინა კონკურსის ჩატარების წესები. სავალდებულო გახდა ყოველ საჯარო დაწესებულებაში საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის შექმნა. დადგინა კომისიის დაკომპლექტების წესი. ამასთან კანონმდებლობამ მოიცვა ისეთი პრაქტიკული მითითებები, როგორც არის ვაკანსიის გამოქვეყნება შესაბამის ვებ-გვერდზე ([www.hr.gov.ge](http://www.hr.gov.ge)), მინიმალური ვადა, რომელიც უნდა მიეცეს კონკურსსანტს ვაკანსიაზე განცხადების შესატანად, კომისიის მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად განკუთვნილი მაქსიმალური ვადა და მრავალი სხვა. საკანონმდებლო დონეზე დარეგულირდა, კომისიის წევრის ვალდებულება განაცხადოს თვითაცილება ისეთი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რომლებმაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს მისი მხრიდან კონკურსსანტის ობიექტურ შეფასებას. ყოველივე ზემოთქმულის შედეგად შეიქმნა კონკურსის სამართლიანობისა და მიუკერძოებლობის პრინციპების დაცვით ჩატარების მეტი გარანტია.

საქართველოს კანონმდებლობის საერთაშორისო პრაქტიკასთან (დიდი ბრიტანეთი და ესტონეთი) შედარების პროცესში გამოიკვეთა კანონმდებლობაში არსებული რიგი ხარვეზები. დადგინდა, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროს არ აქვს საკმარისი ბერკეტი დეტალური მონიტორინგი გაუწიოს კომისიების ფუნქციონირებას, ამასთან კანონი ფართო უფლებამოსილებას ანიჭებს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს საპრეტენზიო კომისიის თავჯდომარის თუ მისი მოადგილის დანიშვნის პროცესში. კონკურსის დაგეგმვისას საჯარო დაწესებულებებს ეძლევათ ფართო დისკრეცია გამოიყენონ განცხადების გადარჩევის, წერითი დავლების, ტესტირებისა თუ გასაუბრების ეტაპებიდან ერთი ან რამდენიმე. კანონი არ ადგენს მაგალითად ტესტირების ჩატარების აუცილებლობას და არ მოიცავს მითითებას იმაზე, რომ ტესტირების ქულებს, რომელიც თავისი სპეციფიკიდან გამომდინარე მეტად ობიექტურია, მიენიჭოს მეტი მნიშვნელობა კანდიდატთა შერჩევისას. ამასთან საქართველოს კანონმდებლობა არ იცნობს მეორე საუკეთესო კანდიდატის (second best) ცნებას, შესაბამისად მაგალითად იმ შემთხვევაში როდასაც შერჩეული კანდიდატი უარს იტყვის პოზიციის დაკავებაზე კონკურსი ჩაითვლება ჩაშლილად, ხოლო პოზიციის შესავსებად აუცილებელი

იქნება კონკურსის ხელახალი ჩატარება. შესაბამისად დაიხარჯება საჯარო დაწესებულებათა ფინანსური, ადმინისტრაციული და ადამიანური რესურსი, მაშინ როდესაც აღნიშნულის თავიდან აცილება ძალზედ მარტივია. ხარვეზები არსებობს ასევე კონკურსის მონაწილე კანდიდატებისთვის კონკურსის შედეგების გაცნობის პროცესში. საჯარო დაწესებულებები არ არიან ვალდებულნი გაუზიარონ კონკურსის მონაწილეებს დასაბუთებული გადაწყვეტილება იმის შესახებ თუ, რატომ არ მოხდა მათი შერჩევა კონკრეტული პოზიციის დასაკავებლად.

## რეკომენდაციები

მიგვაჩნია, რომ საქართველოს კანონმდებლობა საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ საჭიროებს შემდგომ დახვეწას, შესაბამისად წარმოგიდგენთ ჩვენს რეკომენდაციებს:

- სასურველია საკონკურსო-საატესტაციო კომისიების შემადგენლობა მხოლოდ ნაწილობრივ იყოს მუდმივი და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ვაკანსიის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ხდებოდეს კომისიაში ამა თუ იმ დარგის სპეციალისტების მოწვევა;
- გამოცხადებულ ვაკანსიაზე განცხადების შეტანის კანონით დაწესებული 10 დღიანი ვადა შესაძლოა ხშირ შემთხვევაში არ იყოს საკმარისი განცხადების სრულყოფილად შესავსებად. მაგალითად მაშინ, როდესაც განცხადებით მოთხოვნილია რიგი ისეთი დოკუმენტაციის წარმოდგენა, როგორც არის რეკომენდაციის წერილები, დიდი რაოდენობით დოკუმენტთა ასლები, სერთიფიკატები და ა.შ. შესაბამისად სასურველია აღნიშნული ვადა გაიზარდოს არანაკლებ 2 კვირამდე;
- სავალდებულოდ უნდა დაწესდეს კონკურსის მიმდინარეობის პროცესში ტესტირების ჩატარება. ამასთან ტესტირების ქულებს უნდა ენიჭებოდეს მეტი ყურადღება ვიდრე სხვა ეტაპების მაგ. გასაუბრების შედეგებს. ქულათა სისტემით შეფასების თავიდან აცილება მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში და დასაბუთებული გადაწყვეტილების საფუძველზე უნდა იყოს შესაძლებელი. აღნიშნული ხელს შეუწყობს კონკურსის

მიმდინარეობისას მიუკერძოებლობისა და ობიექტურობის პრინციპების პრაქტიკაში განხორციელებას;

- კანონმდებლობის თანახმად, განცხადებების გადარჩევისას, კომისია ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად წარადგენს მხოლოდ ერთ პირს, სასურველია ასევე კომისიის მიერ შერჩეულ იქნას სათადარიგო კანდიდატი რომელიც თანამდებობაზე დასანიშნად წარდგენილი კანდიდატის შემდეგ საუკეთესოდ დააკმაყოფილებს საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. შედეგად შერჩეული კანდიდატის მიერ დანიშვნაზე უარის თქმის შემთხვევაში, თავიდან იქნება აცილებული კონკურსის ხელახლა ჩატარების აუცილებლობა;
- კონკურსის დასრულების შემდეგ, მასში მონაწილე ყველა კანდიდატს უნდა ეგზავნებოდეს კომისიის მიერ მიღებული დასაბუთებული გადაწყვეტილება;
- საჯარო სამსახურის ბიუროს უნდა ქონდეს მეტი ბერკეტი ზედამხედველობა გაუწიოს კომისიების ფუნქციონირებას. კერძოდ საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენელს უნდა ქონდეს უფლება დაესწროს კონკურსანტებთან გასაუბრების პროცესს. ამასთან კომისიის თავჯდომარის მოადგილეს, ისევე როგორც საპრეტენზიო კომისიის თავჯდომარესა და მის მოადგილეს უნდა ნიშნავდეს საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი;
- საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარებაზე საზოგადოებრივი კონტროლის გაძლიერების მიზნით სასურველია საჯარო სამსახურის ბიურო აწარმოებდეს და ვებ-გვერდზე აქვეყნებდეს სტატისტიკურ მონაცემებს ჩატარებული კონკურსებისა და მათი შედეგების შესახებ (რამდენ შემთხვევაში დასრულდა კონკურსი დანიშვნით), იმ შემთხვევაში როდესაც პოზიცია არ შეივსო რა იყო ამის მიზეზი, რომელ სექტორში (კერძო თუ საჯარო) მუშაობდნენ საჯარო მოხელეები მანამ სანამ ისინი კონკრეტულ სახელმწიფო დაწესებულებაში დაიკავებდნენ პოზიციას და ა.შ.

## შესავალი

საჯარო სამსახურის რეფორმირების ვალდებულება საქართველოს რიგი საერთაშორისო ხელშეკრულებით აქვს დაკისრებული. მათ შორის აღსანიშნავია ევროკავშირის სამეზობლო პოლიტიკის, ღია მმართველობის პარტნიორობისა და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ფარგლებში აღებული ვალდებულება მოხდეს საჯარო სამსახურის შემდგომი განვითარება და დახვეწა. სწორედ ამ მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროსა და სპეციალური ჯგუფის მიერ, შემუშავებულ იქნა საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფცია. სპეციალური ჯგუფის მუშაობაში აქტიურდ იყვნენ ჩართულნი ექსპერტები და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები, მათ შორის ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინტიტუტი. შედეგად ვფიქრობთ, რომ სახეზე გვაქვს ინოვაციური კონცეფცია, რომლის პრაქტიკაში დანერგვაც ხელს შეუწყობს საქართველოში საჯარო სამსახურის ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოებას. კონცეფცია, ასევე, არეგულირებს საჯარო სამსახურში მიღებისა და კონკურსის ჩატარების წესს. სწორედ მოცემულ კონცეფციაზე დაყრდნობით შემუშავებული იქნა და ა.წ. 20 ივნისს ძალაში შევიდა, საქართველოს მთავრობის დადგენილება საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ. აღნიშნული ნორმატიული აქტის მიღებამდე საკითხს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონი და საჯარო სამსახურის ბიუროს დებულება არეგულირებდა. თუმცა კანონმდებლობა არ მოიცავდა რიგ მნიშვნელოვან საკითხებს, რომელიც საჯარო სამსახურში მიღებასა და კონკურსის ჩატარების წესს ეხებოდა.

კვლევის მიზანია მოკლედ მიმოვიხილოთ საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების ახალი წესი, მივუთითოთ მის უარყოფით და დადებით მხარეებზე და დავადგინოთ, თუ რამდენად შეესაბამება ის ევროპის ისეთ ქვეყნებში არსებულ სისტემას როგორცაა დიდი ბრიტანეთი და ესტონეთი. კვლევაში მიმოხილული იქნება სწორედ ამ ორი ქვეყნის კანონმდებლობის მიმოხილვა იქიდან გამომდინარე, რომ ისინი კონკრეტულ შემთხვევებში მსგავსია საქართველოს კანონმდებლობისა, რაც იძლევა მოცემული სამართლებრივი რეგულაციების ერთმანეთთან შედარების კარგ საფუძველს; ამასთან დიდი ბრიტანეთისა და ესტონეთის კანონები რიგ შემთხვევებში აწესებენ საქართველოს კანონმდებლობისგან განსხვავებულ რეგულაციებს, აღნიშნული კი თავის მხრივ შესაძლებელს ხდის ნათლად დავინახოთ

საქართველოში მოქმედი სამართლებრივი რეგულაციების ხარვეზები და დადებითი მხარეები.

კვლევა შედგება ოთხი თავისგან. პირველ თავში მიმოხილული იქნება საჯარო სამსახურში კონკურის ჩატარების შესახებ საქართველოში არსებული საკანონმდებლო რეგულაციები. ანგარიშის მეორე და მესამე თავებში მოცემული იქნება ამავე საკითხის მომწესრიგებელი დიდი ბრიტანეთისა და ესტონეთის ნორმატიული აქტების მიმოხილვა. ყოველ ზემოაღნიშნულ თავში ცალ-ცალკე იქნება განხილული შესაბამისი ნორმატიული აქტით დადგენილი ძირითადი პრინციპები და მოქმედების წრე, კონკურსის ჩატარებაზე პასუხისმგებელი კომისიების მუშაობის წესი და კონკურსის მიმდინარეობა და ეტაპები. ანგარიშის ბოლო თავი ჩვენს დასკვნებსა და რეკომენდაციებს დაეთმობა.

## საქართველოს კანონმდებლობა<sup>1</sup>

საჯარო სამსახურში თანმდებლობაზე დანიშვნის წესს არეგულირებს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, კონკურის ჩატარების წესებს კი ადგენს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული კონკურსის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილება. ამასთან აღნიშნული ნორმატიული აქტი არ აწესრიგებს კონკურსის ჩატარების ყველა დეტალს და აღნიშნული თავად ადმინისტრაციული ორგანოების უფლებას განეკუთვნება. აღსანიშნავია, რომ საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი პოლიტიკის შემუშავება და საქმიანობის კოორდინირება საჯარო სამსახურის ბიუროს ვალდებულებას წარმოადგენს. ის ასევე ზედამხედველობს საჯარო უწყებების მიერ კონკრეტული ნორმატიული აქტებით გათვალისწინებული პროცედურული წესებისა და მოვალეობების შესრულებას, კოორდინირებას უწევს სახელმწიფო ორგანოთა საკადრო სამსახურის მუშაობას და სხვა.

<sup>1</sup>საქართველოს კანონმდებლობის მიმოხილვა ეფუძნება “საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონს, საქართველოს მთავრობის დადგენილებას „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული კონკურსის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ და საქართველოს მთავრობის დადგენილებას საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საჯარო სამსახურის ბიუროს დებულების დამტკიცების შესახებ.

## ზოგადი პრინციპები და მოქმედების წრე

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი ერთმანეთისგან განასხვავებს საჯარო მოსამსახურის ოთხ სახეს, ესენია: სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირები, მოხელე, დამხმარე მოსამსახურე და შტატგარეშე მოსამსახურე. კონკურსის ჩატარების წესი რომელიც საქართველოს მთავრობის მიერ ახლახან იქნა მიღებული ვრცელდება საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ მოხელის ვაკანტური თანამდებობების დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსებზე. კონკურსის ჩატარების მიზანია დადგინდეს კანდიდატის შესაბამისობა ვაკანტური თანამდებობის მოთხოვნებთან. პროცესი დაფუძნებული უნდა იყოს კანონიერების, სამართლიანობის, საჯაროობის, გამჭვირვალობის, ობიექტურობის, მიუკერძოებლობისა და კოლეგიალურობის პრინციპებზე.

## საკონკურსო-საატესტაციო კომისია

საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული მოხელის ვაკანტურ პოზიციაზე შესაბამისი კანდიდატის შერჩევის მიზნით ყოველ დაწესებულებაში იქმნება მუდმივმოქმედი საკონკურსო-საატესტაციო კომისია. აღნიშნულ კომისიას ყავს თავჯდომარე, რომელსაც ნიშნავს საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი, შესაბამისი დაწესებულების ბიუროს ხელმძღვანელის წარდგინებით. კანონი კომისიის თავჯდომარეს ანიჭებს დისკრეციას კონკრეტულ შემთხვევაში შექმნას კომისიის სპეციალიზირებული შემადგენლობა პროფესიული ან ტერიტორიული პრინციპის მიხედვით. კონკურსის ჩატარების შესახებ ახალი წესის დადებით სიახლედ უნდა ჩაითვალოს ის, რომ კანონი პირდაპირ მიუთითებს კომისიის წევრის ვალდებულებაზე წინასწარ განაცხადოს ყველა იმ გარემოებათა შესახებ, რომლებმაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს კანდიდატის ობიექტურად შეფასებაში.

## კონკურსის მიმდინარეობა

საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული მოხელის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად ცხადდება კონკურსი, რომლის შესახებაც ინფორმაცია ვრცელდება საჯარო სამსახურის ბიუროს ვებ-გვერდზე [www.hr.gov.ge](http://www.hr.gov.ge). ყოველ დაინტერესებულ პირს ეძლევა 10 დღიანი ვადა გამოცხადებულ ვაკანსიაზე განცხადების შესატანად. შესარჩევი კონკურსი შესაძლებელია შედგებოდეს განცხადების გადარჩევის, წერითი დავალების, ტესტირებისა და გასაუბრების ეტაპებისგან. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში კონკურსის ეტაპებს განსაზღვრავს კომისია



დაწესებულების ხელმძღვანელთან შეთანხმებით. კომისიის გადაწყვეტილება ფორმდება შესაბამისი ოქმით. კომისიის იმ წევრებს, რომლებიც არ ეთანხმებიან გადაწყვეტილებას უფლება აქვთ განსხვავებული აზრი დაურთონ ოქმს. ოქმის საფუძველზე კომისია წარადგენს ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნ ერთ კანდიდატს ან უარს აცხადებს კანდიდატის წარდგენაზე, რის შემთხვევაშიც კონკურსი ჩაშლილად ჩაითვლება. ასევე დაწესდა 3 თვიანი მაქსიმალური ვადა, რომლის განმავლობაშიც კომისია ვალდებულია მიიღოს გადაწყვეტილება. კომისია ვალდებულია გადაწყვეტილების მიღებიდან 5 დღის ვადაში ყოველ კონკურსანტს აცნობოს მის მიმართ გამოტანილი გადაწყვეტილება.

საჭიროების შემთხვევაში, დაწესებულების ხელმძღვანელის ბრძანების საფუძველზე იქმნება საპრეტენზიო კომისია, რომლის წევრებსაც ნიშნავს დაწესებულების ხელმძღვანელი. საპრეტენზიო კომისია გადაწყვეტილებას, კონკრეტულ პრეტენზიასთან დაკავშირებით, იღებს სამი დღის განმავლობაში, რის შემდეგაც გადაწყვეტილება ეგზავნება მუდმივმოქმედ კომისიას, რომელიც საკითხთან დაკავშირებით იღებს საბოლოო გადაწყვეტილებას. კონკურსანტს უფლება აქვს საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადაწყვეტილება გაასაჩივროს სასამართლოში.

## დიდი ბრიტანეთის კანონმდებლობა<sup>2</sup>

უპირველესყოვლისა აღსანიშნავია, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმების მარეგულირებელი ძირითადი კანონი არის კონსტიტუციური რეფორმისა და მმართველობის აქტი, კერძოდ კი მისი პირველი ნაწილი. საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესს ზედამხედველობას უწევს საჯარო სამსახურის კომისია. აღნიშნული კომისია ფუნქციონალურად ყველაზე ახლოს დგას საქართველოში არსებულ საჯარო სამსახურის ბიუროსთან. თუმცა ბიუროსგან განსხვავებით მისი უფლება-მოსილებები უფრო ფართოა. კომისია აქვეყნებს საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების პრინციპებს, ასევე განსაზღვრავს იმ ძირითად პროცედურებს რომელთა დაცვითაც უნდა მოხდეს საჯარო სამსახურში ვაკანტურ

<sup>2</sup>დიდი ბრიტანეთის კანონმდებლობის მიმოხილვა ეფუძნება კონსტიტუციური რეფორმისა და მმართველობის 2010 წლის აქტსა და საჯარო სამსახურის კომისიის საჯარო სამსახურში დასაქმების 2014 წლის პრინციპებს.

თანამდებობაზე პირის შერჩევა. ამასთან კომისია აწარმოებს სტატისტიკურ მონაცემებს, ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორც არის ჩატარებული კონკურსები და მათი შედეგები, გენდერული ბალანსი საჯარო სამსახურში, საჯარო მოხელეთა პროფესიული გამოცდილება (მოიცავს თუ არა ის კერძო სექტორში მუშაობის პერიოდს) და ა.შ. კომისიას აქვს უფლება მოსთხოვოს საჯარო დაწესებულებებს წლიური ანგარიშების წარდგენა საჯარო სამსახურში დასაქმების პრინციპების დაცვის მდგომარეობის შესახებ.

### ზოგადი პრინციპები და მოქმედების სფერო

საჯარო სამსახურში დასაქმების ზოგადი წესები არ ვრცელდება ისეთ საჯარო სექტორებზე როგორც არის პოლიცია, შეიარაღებული ძალები, სადაზვერვო სამსახური, დიპლომატიური სამსახური. კონკურსის ჩატარება უნდა მოხდეს ისეთი პრინციპების დაცვით როგორც არის ღია და სამართლიანი შესარჩევი პროცესი, მიუკერძოებლობა. ამასთან საჯარო სამსახურის კომისია აქვეყნებს კონკურსის ჩატარების დამატებით დოკუმენტს, რომელიც უზრუნველყოფს აღნიშული პრინციპების პრაქტიკაში დანერგავს.

### შესარჩევი პანელები

ვაკანტურ თანამდებობებზე მოხელეთა შერჩევის მიზნით ადმინისტრაციულ ორგანოებში იქმნება შესარჩევი პანელები. პანელები შედგება ორი ან მეტი პირისგან. მათ საქმიანობას თავმჯდომარეობას უწევს უწყების საჯარო მოხელე ან იმ შემთხვევაში როცა ირჩევა მაღალი თანამდებობის პირები - საჯარო სამსახურის კომისიის თავმჯდომარე. აღსანიშნავია, რომ არ არსებობს დეტალურად გაწერილი წესი, რომელის მიხედვითაც უნდა ჩატარდეს კონკურსი, რადგან ის ვაკანსიის სპეციფიკიდან გამომდინარე შეიძლება შეიცვალოს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში. თუმცა უდავოა, რომ ყველა უწყების მიერ უნდა იქნეს დაცული საჯარო სამსახურის კომისიის მიერ მიღებული ძირითადი პრინციპები და დადგენილი ზოგადი მოთხოვნები. უზრუნველყოფილი უნდა იქნას კონკურსის ყოველ ეტაპზე კონკურსანტების შესაძლებლობებისა და ვაკანტური თანამდებობისადმი შესაბამისობის მიუკერძოებელი და სამართლიანი დადგენა. პანელის წევრები ვალდებულნი არიან წინასწარ განაცხადონ კონკურსში მონაწილე პირებთან ისეთი კავშირის არსებობის შესახებ, რომელიც შესაძლოა ინტერესთა კონფლიქტის გამოვლენის საფუძველი გახდეს. ჩატარებული კონკურსის

შედეგად პანელის წევრები ირჩევენ იმ კანდიდატს, რომელიც ყველაზე მეტდ შეეფერება დასაკავებელი პოზიციის მოთხოვნებს.

### კონკურსის მიმდინარეობა

საჯარო სამსახურის კომისიას შეუძლია მონაწილეობა მიიღოს საჯარო მოხელეთა შერჩევის კონკურსში და დაესწროს შესარჩევი პანელის სხდომებს. აღნიშნული, კომისიის დისკრეციულ უფლებას წარმოადგენს. თუმცა გასათვალისწინებელია ის, რომ საბოლოოდ კანდიდატის პოზიციაზე დასამტკიცებლად აუცილებელია საჯარო სამსახურის კომისიის თანხმობა.

კონკურსის დასრულების შემდეგ, შესარჩევი პანელის თავჯდომარე ადგენს ოქმს, სადაც მიუთითებს კონკურსის შედეგზე, შეფასების სტრატეგიებსა და იმ მტკიცებულებებზე, რომლებსაც ის დაეყრდნო გადაწყვეტილების მიღებისას. თუკი შერჩეული კანდიდატი უარს იტყვის პოზიციაზე დანიშნვისგან საჯარო დაწესებულება შესთავაზებს თანამდებობაზე დანიშნვას პირს, რომელიც შერჩეული კანდიდატის შემდეგ ყველაზე უკეთ აკმაყოფილებდა საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. შესამღებელია ასევე შედგეს სათადარიგო სია, რომელშიც სხვა წარმატებული კონკურსანტები იქნებიან მითითებული.

კონკურსის მონაწილეებს უფლება ექვთ გაასაჩივრონ შესარჩევი ტურის შედეგები იმ შემთხვევაში თუ მათ აქვთ ეჭვი, რომ კონკურსი ჩატარდა დადგენილი პრინციპების დარღვევით. ამ შემთხვევაში საჩივარი წარედგინება საჯარო სამსახურის კომისიას. საკითხის გაცნობის შემდეგ კომისია გასცემს შესაბამის რეკომენდაციებს, იმის შესახებ თუ როგორ უნდა გადაწყდეს საკითხი მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში. კომისიის მიერ საჩივრის განხილვისას, როგორც განმცხადებელი, ისე საჯარო დაწესებულებათა საჯარო სამსახურის მართვის ორგანოები ვალდებული არიან ითანამშრომლონ კომისიასთან.

## ესტონეთის კანონმდებლობა<sup>3</sup>

აღსანიშნავია, რომ ესტონეთში არ არის შექმნილი ცალკე სახელმწიფო ორგანო, რომლის ძირითადი მოვალეობა სწორედ საჯარო სამსახურის ადმინისტრირებასა და ზოგად ზედამხედველობასთან იქნებოდა დაკავშირებული. ამის ნაცვლად ფინანსთა სამინისტროს აქვს შეთავსებული მსგავსი ფუნქციები. იგი პასუხისმგებელია საჯარო სამსახურის განვითარებაზე. ძირითადი კანონი, რომელიც არეგულირებს საჯარო სამსახურის ფუნქციონირებასთან დაკავშირებულ საკითხებს საჯარო სამსახურის შესახებ ნორმატიული აქტია. აქტი ადგენს ზოგად წესებს, რომლებიც აუცილებელია დაცული იქნას საჯარო უწყებების მიერ. შედარებით დეტალური წესები კი გაწერილია რესპუბლიკის მთავრობის მიერ მიღებულ რეგულაციებში.

### ზოგადი პრინციპები და მოქმედების წრე

საჯარო სამსახურის შესახებ ნორმატიული აქტის თანახმად, საჯარო სამსახურში დასაქმების პროცედურების შესახებ პირობები ვრცელდება ცენტრალურ ხელისუფლებასა და თვითმმართველ ერთეულებზე. ამასთან, აქტის მხლოდ შეზღუდული პირობები ვრცელდება პოლიციაზე, სამაშველო სამსახურზე, პროკურატურაზე და სხვა მსგავს სპეციალური კატეგორიის საჯარო მოსამსახურეებზე. მნიშვნელოვანია, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმების მიზნით კონკურსები ჩატარდეს მხარეთა თანასწორობის საფუძველზე. ასევე, მართალია კანონმდებლობა მხარს უჭერს გამჭვირვალობის პრინციპს, თუმცა გარკვეულ შემთხვევებში შესაძლებელია თავიდან იქნას აცილებელი ღია კონკურსის ჩატარება, რაც შესაძლებელია იყოს აღნიშნული პრინციპის პრაქტიკაში დანერგვის ხელშემშლელი ფაქტორი.

### კომისია

საჯარო სამსახურის შესახებ ნორმატიული აქტის თანახმად, მაღალი თანამდებობის პირთა (top managers) შესარჩევად შექმნილია შესაბამისი საჯარო სამსახურის კომისია. კომისიის შემადგენლობას განსაზღვრავს ესტონეთის მთავრობა (Government of the Republic). საშუალო და დაბალი რანგის პოზიციათა დასაკავებლად, საჯარო მოხელეთა თანმდებლობაზე

<sup>3</sup>ესტონეთის კანონმდებლობის მიმოხილვა ეფუძნება ესტონეთის 2012 წლის 13 ივნისის აქტს საჯარო სამსახურის შესახებ (2013 წლის ცვლილებების გათვალისწინებით).

დანიშვნის წესსა და პროცედურებს განსაზღვრავენ თავად ადმინისტრაციული ორგანოს ხელმძღვანელი ან მის მიერ სპეციალურად შერჩეული პირი. შესაბამისად აქ არ მოქმედებს კონკურის ჩატარების რაიმე ერთიანი წესი და ყოველი საჯარო დაწესებულება თავად განსაზღვრავს კონკურის ჩატარების პროცედურას.

### კონკურსის მიმდინარეობა

ზოგადი წესის თანახმად საჯარო სამსახურში დასაქმება კონკურის საფუძველზე ხდება. მიუხედავად ამისა კანონი იძლევა საშუალებას თავიდან იქნას აცილებული ღია კონკურსის ჩატარება და ნაცვლად ამისა ვაკანტური პოზიციის შევსება მოხდეს შიდა შერჩევის საფუძველზე. მაგალითად მაშინ, როდესაც შიდა კონკურის ჩატარება პოზიციის სპეციფიკიდან, კადრისთვის აუცილებელი განათლებიდან, კვალიფიკაციიდან თუ უნარ-ჩვევებიდან გამომდინარე მეტად მიზანშეწონილია.

კონკურსის გამოცხადების შესახებ განცხადება თავსდება შესაბამისი საჯარო უწყებისა და საჯარო სამსახურის ვებ-გვერდზე. კანდიდატებს ეძლევათ არანაკლებ 14 დღისა გამოცხადებულ ვაკანსიაზე განცხადების შესატანად. შიდა კონკურსის შემთხვევაში ინფორმაცია ვაკანტური პოზიციის შესახებ ვრცელდება ინფორმაციის გაცვლის შიდა არხებით. განცხადება უნდა შეიცავდეს ფუნქციების ჩამონათვალს, კანდიდატებისადმი წაყენებულ მოთხოვნებსა და დასაქმების სხვა პირობებს.

ვაკანტურ თანამდებობაზე დაინიშნება კონკურის ის მოწილე, რომლის კვალიფიკაცია, განათლება და უნარ-ჩვევები ყველაზე უკეთ დააკმაყოფილებს განცხადების მოთხოვნებს. შემდეგი საუკეთესო კანდიდატი დაინიშნება გამოცხადებულ პოზიციაზე იმ შემთხვევაში თუკი შერჩეული კანდიდატი უარს იტყვი თანამდებობის დაკავებაზე. შესაბამისად, ამ გზით თავიდან იქნება აცილებული ხელახალი კონკურსის ჩატარება. კონკურსი ჩაითვლება ჩაშლილად იმ შემთხვევაში თუ ვერ მოხება კანდიდატის შერჩევა, არცერთი კანდიდატი არ შეიტანს განცხადებს კონკურსში მონაწილეობისთვის და ა.შ. შერჩევის შედეგების შესახებ ეცნობება როგორც გამარჯვებულ, ისე კონკურსის მონაწილე ყველა სხვა კანდიდატებს. კანდიდატს თანამდებობაზე ნიშნავს საჯარო უწყების ხელმძღვანელი ან მის მიერ სპეციალურად შერჩეული პირი.

იმ შემთხვევაში როდესაც კონკურის მონაწილე არ ეთანხმება შესარჩევი კონკურის შედეგებს და ფიქრობს, რომ პროცესი კანონმდებლობის დარღვევით ჩატარდა მას უფლება აქვს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილ წესით გაასაჩივროს გადაწყვეტილება.

## დასკვნა

დასკვნის სახით უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველო კანონმდებლობა თანხვედრაშია საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების საერთაშორისო პრინციპებსა და მოთხოვნებთან. შეიძლება ითქვას, რომ რიგ შემთხვევებში კანონმდებლობა ადგენს უკეთეს პირობებს ვიდრე ეს დიდი ბრიტანეთისა თუ ესტონეთის კანონმდებლობით არის გათვალისწინებული, მიუხედავად ამისა საქართველოში არსებულ საკანონმდებლო რეგულაციებში არის რიგი ხარვეზები, რომლებმაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს კონკურის სამართლიანობის, ობიექტურობისა და მიუკერძოებლობის პრინციპების დაცვით ჩატარებას. იმისათვის, რომ თავიდან იქნას აცილებული საჯარო სამსახურის პოლიტიზირება თუ დასაქმება პერსონალური კავშირების ან პოლიტიკური მრწამსის დამსახურებით, სასურველია არსებული ხარვეზების გამოსწორების მიზნით გაზიარებულ იქნას სხვა ქვეყნების გამოცდილების საფუძველზე შემუშავებული ჩვენი რეკომენდაციები.