

## გადაწყვეტილება

N გ-23-22/9  
20/01/2023

9-გ-23-1-4-202301201005



### საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის ორგანიზაციული მოწყობის სტრუქტურისა და საშტატო ნუსხის დამტკიცების თაობაზე

კომისიის 2022 წლის 24 ნოემბრის Nგ-22-23/494 გადაწყვეტილებით დაიწყო საჯარო ადმინისტრაციული წარმოება „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დადგენილების მიღების მიზნით. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 106<sup>2</sup> მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, კომისიის დადგენილების პროექტი ადმინისტრაციული წარმოების შესახებ ცნობასთან ერთად გამოქვეყნდა კომისიის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე. „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დადგენილების განხილვა გაიმართა 2022 წლის 22 დეკემბერს. 2022 წლის 29 დეკემბერს, კომისიამ მიიღო დადგენილება N7 „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულების დამტკიცების თაობაზე“, რომლის ამოქმედების თარიღად განისაზღვრა 2023 წლის 1 თებერვალი. კომისიის დებულებით შეიცვალა კომისიის აპარატის სტრუქტურა და სტრუქტურულ ერთეულებს შორის ფუნქციათა განაწილება, შესაბამისად, აუცილებელია, ძალადაკარგულად გამოცხადდეს სსიპ „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის, მისი აპარატის სახაზო (საშტატო) პოზიციებისა და კომისიის სხვა დამხმარე ხასიათის მუდმივი (არასაშტატო) ფუნქციების განმახორციელებელი პოზიციების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“ 2017 წლის 14 დეკემბრის N816/22 გადაწყვეტილებით დამტკიცებული კომისიის აპარატის ორგანიზაციული მოწყობის სტრუქტურა და საშტატო ნუსხა და დამტკიცდეს ახალი დებულების შესაბამისი ორგანიზაციული მოწყობის სტრუქტურა და საშტატო ნუსხა, რომლის ამოქმედების თარიღადაც უნდა განისაზღვროს 2023 წლის 1 თებერვალი.

დასამტკიცებლად წარმოდგენილია:

დანართი №1 – სსიპ „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის 2022 წლის 29 დეკემბრის №7 დადგენილების შესაბამისი სსიპ „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის ორგანიზაციული მოწყობის სტრუქტურა“;

დანართი №2 - სსიპ „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის საშტატო ნუსხა“.

ორგანიზაცია არის ცოცხალი ორგანიზმი რომელიც მუდმივად განიცდის ცვლილებას და მიმართულია ორგანიზაციული ფუნქციების ეფექტურად შესრულებისთვის. ორგანიზაციის ეფექტიანობაზე გავლენას ახდენს როგორც გარემო ფაქტორები, ასევე შიდა ფაქტორები, როგორცაა ორგანიზაციის სამუშაო პროცესები, ორგანიზაციული სტრუქტურა, ფუნქციების განაწილება სტრუქტურულ ერთეულებს შორის, თანამშრომელთა ეფექტიანობა და მათ მიერ შესრულებული სამუშაო.

კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში, რომელსაც მუდმივად ცვალებად გარემოში უწევს ოპერირება და არეგულირებს ისეთ სწრაფად განვითარებად დარგებს, როგორცაა ტელეკომი და მედია, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ორგანიზაციული ეფექტიანობის მიღწევას და გარე და შიდა ფაქტორების მუდმივ შეფასებას. შედეგის მიღწევაზე ორიენტირებული ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბებისა და სამუშაოს შესრულების ხარისხის გაუმჯობესებისათვის, კომუნიკაციების კომისიამ 2018 წლიდან ეტაპობრივად დაიწყო პროექტებზე დაფუძნებული მუშაობის პროცესის დანერგვა და თანამშრომლების ჩართულობით, ახორციელებს სტრატეგიულად მნიშვნელოვან პროექტებს. 2019 წლიდან კომისიაში დაინერგა შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემა, რომლის საშუალებითაც ხდება თანამშრომელთა მიერ შესრულებული სამუშაოს პროცესის მართვა. 2020 წლიდან კომისია, ასევე, არის ISO სერტიფიცირებული ორგანიზაცია. ორგანიზაციული ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად, ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში კომისიაში ორჯერ ჩატარდა ფუნქციონალური ანალიზი, 2015 წელს და 2022 წლის აგვისტო-ოქტომბრის პერიოდში, რაც წინ უძღვოდა 2022 წლის 29 დეკემბერს კომისიის მიერ „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულების დამტკიცების თაობაზე“ დადგენილება N7-ის მიღებას.

მნიშვნელოვანია, ორგანიზაციის სტრუქტურული ცვლილებები მის ფუნქციურ და ინსტიტუციურ ანალიზს ეყრდნობოდეს, რათა გამოვლინდეს ფუნქციათა შესაძლო გადაფარვების, დუბლირებების ან/და გამოტოვებული ფუნქციების შემთხვევები. 2022 წელს ჩატარებული ფუნქციონალური ანალიზის შედეგად (14.11.2022 - შ-22-6/4169), გამოიკვეთა, რომ კომისიაში რიგი ფუნქციებისა საჭიროებდა საფუძვლიან გადასინჯვასა და განახლებას, რიგი ფუნქციები სრულდებოდა სხვა სტრუქტურული ერთეულის მიერ. ასევე, გამოიკვეთა ისეთი ფუნქციებიც, რომელიც დებულებით არ იყო განსაზღვრული, თუმცა სხვა საკანონმდებლო თუ კანონქვემდებარე აქტებიდან გამომდინარე,

პრაქტიკულად სრულდებოდა. ჩატარებული დეტალური ანალიზის საფუძველზე, შემოთავაზებული იქნა რეკომენდაციები, რომელიც აისახა კომისიის დებულებაში.

ფუნქციების ცვლილებებიდან გამომდინარე, როგორც წესი, ჩნდება ახალი გამოწვევები, რომლებსაც ორგანიზაციის ხელმძღვანელობამ ოპტიმალური ორგანიზაციული სტრუქტურით ფეხი უნდა აუწყოს. კომისიის შემთხვევაშიც, მნიშვნელოვანია, რომ დებულებით განსაზღვრული ფუნქციები, შესაბამისი დატვირთვისა და კომპეტენციის გათვალისწინებით, აისახოს სამტატო ნუსხაშიც, სამუშაო პროცესებსა და შესაბამის დოკუმენტაციაში და კომისიის თანამშრომელთა თანამდებობრივ ინსტრუქციებში. ასევე, აუცილებელია, რომ ახლებურად განისაზღვროს კომისიის დასაქმებულთა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობები. წინამდებარე ორგანიზაციული ცვლილებები განაპირობებს სამტატო ერთეულებისა და რანგების გარკვეული ცვლილებების აუცილებლობასაც ქვემოთ აღნიშნული სახით.

#### **I. სამტატო ერთეულების შესაბამისობა 2022 წლის 29 დეკემბრის დადგენილებასთან:**

კომისია შედგება კომისიის 5 წევრისგან, კომისიის აპარატისაგან (დეპარტამენტები, სამსახურები, ასევე, თავმჯდომარის აპარატი და მრჩეველთა საბჭო) და კომისიასთან არსებული მომხმარებელთა ინტერესების საზოგადოებრივი დამცველის სამსახურისაგან. კომისიის წევრები საკუთარი შემადგენლობიდან ხმათა უმრავლესობით ირჩევენ კომისიის თავმჯდომარეს.

ა) 2022 წლის 29 დეკემბრის №7 დადგენილებით ჩამოყალიბდა მედიამომსახურებების რეგულირების დეპარტამენტი. დადგენილების შესაბამისად, ახლებურად განისაზღვრა დეპარტამენტის ფუნქციები. ცვლილებები განპირობებულია როგორც შიდა ფუნქციონალური ცვლილებებით, ასევე, საკანონმდებლო ცვლილებებით, კერძოდ, გაფართოვდა და კომისიის ფუნქცია მოიცავს საავტორო და მომიჯნავე უფლებების დაცვა, რეკლამის შესახებ საკანონმდებლო აქტების შესრულებაზე ზედამხედველობასა და კონტროლის გაწევას, აგრეთვე, მავნე ზეგავლენისაგან არასრულწლოვნების დაცვას (იხ. განმარტებითი ბარათი „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დადგენილების პროექტზე, ცნობა № 22-21). დეპარტამენტი სულ ჩამოყალიბდა 9 სამტატო ერთეულით: დეპარტამენტის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M1), მონიტორინგის უზრუნველყოფის მთავარი სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E3), მედიამომსახურების მთავარი სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E3), მონიტორინგის წამყვანი სპეციალისტი - 2 პოზიცია (რანგი E4), წამყვანი სპეციალისტი - 3 პოზიცია (რანგი E4), მონიტორინგის უზრუნველყოფის სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E5).

ბ) 2022 წლის 29 დეკემბრის დადგენილებით ჩამოყალიბდა კონკურენციის ხელშეწყობისა და ბაზრის რეგულირების დეპარტამენტი. ახლებურად განისაზღვრა დეპარტამენტის ფუნქციები. გაფართოებული ფუნქციონალის ეფექტიანად განხორციელებისთვის, რომელიც მოიცავს ეფექტიანი კონკურენტული გარემოს უზრუნველყოფის მიზნით, კონკურენციის წინასწარ და შემდგომ რეგულირებას, კონცენტრაციების რეგულირებას,

ელექტრონული კომუნიკაციების სფეროს განვითარების კვლევასა და ანალიზს, ელექტრონული კომუნიკაციების სფეროში კომისიის საერთო სტატისტიკური ანგარიშგების ბაზისა და ანალიტიკური პორტალის მართვას და ამოწურვადი რესურსით სარგებლობის საფასურის გამოთვლის მეთოდოლოგიის შემუშავებას, აგრეთვე, საფასურის დადგენას ბიზნესმოდელირებისა და ბენჩმარკინგის მეთოდოლოგიის შესაბამისად, მიზანშეწონილია, დეპარტამენტს დაემატოს 1 სამტატო ერთეული - წამყვანი სპეციალისტი (რანგი E4) და სულ ჩამოყალიბდეს 8 სამტატო ერთეულით: დეპარტამენტის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M1), მთავარი სპეციალისტი - 5 პოზიცია (რანგი E3), წამყვანი სპეციალისტი - 2 პოზიცია (რანგი E4).

2022 წლის 29 დეკემბრის №7 დადგენილების შესაბამისად, აღნიშნული სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციებში შესული მნიშვნელოვანი ცვლილებებიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია განხორციელდეს ცვლილებები თანამშრომელთა მოქმედ სამუშაო აღწერილობებში.

გ) 2022 წლის 29 დეკემბრის დადგენილებით ჩამოყალიბდა იურიდიული დეპარტამენტი. ფუნქციების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, იურიდიულ დეპარტამენტში შეიქმნა 2 ჯგუფი - სამართლებრივი ჯგუფი და ავტორიზაციისა და ლიცენზირების ჯგუფი. იურიდიული დეპარტამენტის სამტატო ერთეულების რაოდენობამ შეადგინა სულ 11 სამტატო ერთეული: დეპარტამენტის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგით M1), სამართლებრივი ჯგუფი (7): ჯგუფის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგით M2), მთავარი სპეციალისტი - 4 პოზიცია (რანგით E3), წამყვანი სპეციალისტი - 2 პოზიცია (რანგით E4). ავტორიზაციისა და ლიცენზირების ჯგუფის შემთხვევაში (3), ჯგუფის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგით M2), წამყვანი სპეციალისტი (რანგით E4) - 1 პოზიცია, სპეციალისტი (რანგით E5) - 1 პოზიცია. ავტორიზაციისა და ლიცენზირების ჯგუფის ფუნქციების და ფუნქციებიდან გამომდინარე, შესასრულებელი საქმეების მოცულობის, სირთულის და დატვირთვის დონის გათვალისწინებით (დეპარტამენტის უფროსის მოხსენებითი ბარათი N 23-10-96), მიზანშეწონილია ჯგუფში შემავალი პოზიციების რანგების ცვლილება და ნაცვლად არსებული 1 მთავარი და 1 წამყვანი სპეციალისტის სამტატო ერთეულებისა, შეიქმნას 1 წამყვანი სპეციალისტის და 1 სპეციალისტის რანგი.

დ) 29 დეკემბრის №7 დადგენილებით დამტკიცებული დებულების შესაბამისად, ადმინისტრაციის ფუნქციებში შესული ცვლილებებიდან გამომდინარე: 1. გაუქმდა ადმინისტრაციის შესყიდვების და ქონების მართვის ჯგუფში სამეურნეო უზრუნველყოფის მთავარი სპეციალისტის პოზიცია, ვინაიდან აღნიშნული ჯგუფის ფუნქციების სირთულისა და შინაარსის გათვალისწინებით, არ დგას ჯგუფში მთავარი სპეციალისტის პოზიციის არსებობის საჭიროება; 2. გაუქმდა ადმინისტრაციის შიდა სატელეფონო ქსელის ტექნიკოსის პოზიცია, ვინაიდან თანამედროვე ტექნოლოგიების განვითარების გათვალისწინებით, აღარ დგას აღნიშნული პოზიციის არსებობის საჭიროება კომისიაში; 3. გაუქმდა მძღოლის 1 სამტატო ერთეული და ცალკე განისაზღვრა კომისიის თავმჯდომარის მძღოლის 1 სამტატო ერთეული (რანგი S6); 4. თავმჯდომარის აპარატის დამოუკიდებელ სტრუქტურულ ერთეულად შექმნის გამო, გაუქმდა კომისიის

თავმჯდომარის თანაშემწის, როგორც ადმინისტრაციის საქმისწარმოებისა და საორგანიზაციო ჯგუფის სამტატო პოზიცია. კომისიაში დანერგილ რანგირების სისტემასთან შესაბამისობის უზრუნველყოფის მიზნით, საქმისწარმოებისა და საორგანიზაციო ჯგუფსა და შესყიდვების და ქონების მართვის ჯგუფში მოხდა რანგების ცვლილება, კერძოდ, 5. საქმისწარმოების ჯგუფში გაუქმდა მთავარი სპეციალისტის პოზიცია და დაემატა წამყვანი სპეციალისტის (რანგი E4) 1 სამტატო ერთეული; 6. შესყიდვების და ქონების მართვის ჯგუფში გაუქმდა შესყიდვების სპეციალისტის 1 სამტატო ერთეული და დაემატა 1 წამყვანი სპეციალისტის სამტატო ერთეული (ადმინისტრაციის უფროსის მოხსენებითი ბარათი N 23-10-112).

ადმინისტრაცია სულ ჩამოყალიბდა 27 სამტატო ერთეულით: ადმინისტრაციის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M1), საქმისწარმოებისა და საორგანიზაციო ჯგუფი (9): ჯგუფის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M2), წამყვანი სპეციალისტი (რანგით E4) - 1 პოზიცია, საკანცელარიო საქმისწარმოების წამყვანი სპეციალისტი - 2 პოზიცია (რანგით E4), ოფის მენეჯერი - 1 პოზიცია (რანგით E5), კომისიის წევრის თანაშემწე - 4 პოზიცია (რანგი S6); საფინანსო საბიუჯეტო ჯგუფი (2): ჯგუფის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M2), წამყვანი ბუღალტერი (რანგით E4) - 1 პოზიცია; შესყიდვების და ქონების მართვის ჯგუფი (15): ჯგუფის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M2), შესყიდვების სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგით E5), ლოგისტიკის და მარაგების მართვის წამყვანი სპეციალისტი (რანგი E4) - 1 პოზიცია, წამყვანი სპეციალისტი - 2 პოზიცია (რანგი E4), თავმჯდომარის მძღოლი - 1 პოზიცია (რანგი S6), მძღოლი - 7 პოზიცია (რანგი S7), ტექნიკური მხარდაჭერის სპეციალისტი - 2 პოზიცია (რანგი S7).

ე) 2022 წლის 29 დეკემბრის №7 დადგენილების შესაბამისად, თავმჯდომარის უფლებამოსილებათა განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით, თავმჯდომარის უშუალო დაქვემდებარებაში შეიქმნა თავმჯდომარის აპარატი, რომლის საშუალებითაც თავმჯდომარე ასევე განხორციელებს პროექტების მართვას. კომისიის ახალი დებულებით მოხდა პროექტების მართვის ფუნქციების ფორმალიზება. განისაზღვრა, თუ რა სახის საქმიანობა მიიჩნევა პროექტად და ასევე, დადგინდა პროექტების განხორციელებაში ჩართულ თანამშრომელთა დაქვემდებარებისა და ანგარიშვალდებულების საკითხები. კერძოდ, იმის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნული ფუნქცია წარმოადგენს საოპერაციო მართვის ერთ-ერთ შემადგენელ კომპონენტს, კომისიის საოპერაციო მართვაზე პასუხისმგებელი კი კომისიის თავმჯდომარეა, ანალიზის შედეგად, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული კომისიის აპარატში უფლებამოსილებათა განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით პროექტების მართვაზე პასუხისმგებელი დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეულის შექმნა კომისიის თავმჯდომარის აპარატის სახელწოდებით, რომელიც უშუალო დაქვემდებარებაში იქნება კომისიის თავმჯდომარესთან. კომისია მიიჩნევს, რომ ცალკეული სტრუქტურული ერთეულის ან პოზიციის ფოკუსირება პროექტების მართვის ფუნქციასთან განხორციელებაზე ასევე უზრუნველყოფს პროექტების ეფექტიანად მართვას და ხელს შეუწყობს შესაბამისი დეპარტამენტური საბუღალტრო პროცესების ეფექტიანად წარმართვას.

კომისიას მიზანშეწონილად მიაჩნია კომისიის თავმჯდომარის აპარატის ჩამოყალიბება 2 სამტატო ერთეულით: თავმჯდომარის აპარატის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M1), კომისიის თავმჯდომარის თანაშემწე - 1 პოზიცია (რანგი E4).

ე) 2022 წლის 29 დეკემბრის №7 დადგენილების შესაბამისად, ჩამოყალიბდა ადამიანური რესურსების მართვისა და ორგანიზაციული განვითარების სამსახური. ორგანიზაციაში დაგროვილი გამოცდილების გათვალისწინებით, პრიორიტეტად განისაზღვრა ადამიანური რესურსების მართვის ორგანიზაციული სისტემის განვითარება და განახლება, შესაბამისად, სამსახურის ფუნქციონალში დაზუსტდა რიგი პასუხისმგებლობები, რაც კარგად განვითარებულ HRM სისტემის მქონე ორგანიზაციამ უნდა შეასრულოს. დაზუსტებული ფუნქციონალისა და ცოდნის მართვასა და შიდა კომუნიკაციის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებული ახალი ფუნქციების გათვალისწინებით, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს დაემატა 1 მთავარი სპეციალისტის პოზიცია (რანგი E3).

ადამიანური რესურსების მართვისა და ორგანიზაციული განვითარების სამსახური ჩამოყალიბდა სულ 4 სამტატო ერთეულით: სამსახურის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M1), მთავარი სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E3), წამყვანი სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E4), სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E5).

ვ) საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის, 2022 წლის 29 დეკემბრის №7 დადგენილების შესაბამისად, დაემატა რამდენიმე ახალი ფუნქცია, რაც, ძირითადად, საზოგადოებისა და კომისიის ძირითადი სამიზნე ჯგუფების საინფორმაციო საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად ეფექტიანი და ადვილად აღსაქმელი საკომუნიკაციო პროდუქტების შექმნასა და გავრცელებას ითვალისწინებს. კერძოდ, სამსახურის ახალი ფუნქციებია: კომისიის ერთიანი საკომუნიკაციო სტრატეგიის მიზნების შესაბამისად, საკომუნიკაციო პროდუქტების შექმნისათვის საჭირო ინფორმაციის კვლევა და ანალიზი, საკომუნიკაციო პროდუქტების შექმნა კომისიის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან თანამშრომლობით, საკომუნიკაციო კამპანიების დაგეგმვა, ბიუჯეტირება და კოორდინირება; შესაბამისი კამპანიების განხორციელების კონტროლი, ანალიზი და შედეგების შეფასება.

ახალი დებულებით სამსახურს ასევე დაევალება კომისიის საქმიანობით დაინტერესებული პირებისა და მომხმარებელთა კმაყოფილების დონის, მოლოდინებისა და ინფორმაციული საჭიროებების პერიოდული ანალიზი.

ახალი ფუნქციების დამატებიდან გამომდინარე, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურს დაემატა 3 სამტატო პოზიცია: ქოფირაითერი - 1 პოზიცია (რანგი E4), მარკეტინგის სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E4), გრაფიკოსი - 1 პოზიცია (რანგი E3).

საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური სულ ჩამოყალიბდა 6 სამტატო ერთეულით: სამსახურის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M1), მთავარი სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E3), წამყვანი სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E4), ქოფირაითერი - 1 პოზიცია (რანგი E4), მარკეტინგის სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E4), გრაფიკოსი - 1 პოზიცია (რანგი E3).

ზ) ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურში სასერვერო ინფრასტრუქტურის გამართულად მუშაობის და მონაცემთა საცავების მართვის, ადმინისტრირების, მათი

უწყვეტად და შეუფერხებლად მუშაობის უზრუნველსაყოფად ცალკე შეიქმნა 1 სამტატო პოზიცია - სისტემური ადმინისტრატორი (რანგი E4) და ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახური სულ ჩამოყალიბდა 9 სამტატო ერთეულით: სამსახურის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M1), მთავარი პროგრამისტი - 2 პოზიცია (რანგი E3), ქსელური ინფრასტრუქტურის წამყვანი სპეციალისტი - 2 პოზიცია (რანგი E4), ტექნიკური მხარდაჭერის სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E5), ბიზნეს ანალიტიკოსი - 2 პოზიცია (რანგი E4), სისტემური ადმინისტრატორი - 1 პოზიცია (რანგი E4).

თ) 2022 წლის 29 დეკემბრის №7 დადგენილების შესაბამისად, ასევე, ჩამოყალიბდა შემდეგი სტრუქტურული ერთეულები:

1. მედიაწიგნიერების განვითარების დეპარტამენტი 4 სამტატო ერთეულით: დეპარტამენტის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M1), მთავარი სპეციალისტი - 2 პოზიცია (რანგი E3), წამყვანი სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E4);
2. საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური 3 სამტატო ერთეულით: სამსახურის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M1), მთავარი სპეციალისტი - 2 პოზიცია (რანგი E3);
3. სპექტრის და ტექნოლოგიების დეპარტამენტი 3 ჯგუფითა და 19 სამტატო ერთეულით: დეპარტამენტის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M1); დაგეგმვის ჯგუფი (4): ჯგუფის უფროსი 1 პოზიცია (რანგი M2), ბაზების მართვის წამყვანი სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E4), დაგეგმვისა და კოორდინაციის წამყვანი სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E4), სიხშირული სპექტრის წამყვანი ანალიტიკოსი - 1 პოზიცია (რანგი E4); ტექნოლოგიების ჯგუფი (3): ჯგუფის უფროსი - 1 პოზიცია (რანგი M2), ინფრასტრუქტურისა და ქსელების მთავარი სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E3), ნუმერაციის რესურსის მართვის მთავარი სპეციალისტი - 1 პოზიცია (რანგი E3); მონიტორინგის ჯგუფი (11): ჯგუფის უფროსი 1 პოზიცია (რანგი M2), რადიომონიტორინგის მთავარი ინჟინერი - 2 პოზიცია (რანგი E5), რადიომონიტორინგის ინჟინერი - 2 პოზიცია (რანგი S6), რადიომონიტორინგის რეგიონული სადგურის უფროსი ინჟინერი (ურთა) - 1 პოზიცია (რანგი S6), რადიომონიტორინგის რეგიონული სადგურის ინჟინერი (ურთა) - 2 პოზიცია (რანგი S7), მონიტორინგის ცენტრის ინჟინერი - 1 პოზიცია (რანგი S7), მობილური ჯგუფის ტექნიკოსი - 2 პოზიცია (რანგი S7).
4. ხარისხი მართვისა და შიდა აუდიტის სამსახური 2 სამტატო ერთეულით: სამსახურის უფროსი 1 პოზიცია (რანგი M1), შიდა აუდიტორი - 1 პოზიცია (რანგი E3).
5. კომისიაში დაგროვილი პროფესიული ცოდნის კონსოლიდაციისათვის მრჩეველთა საბჭო 4 სამტატო ერთეულით: მრჩეველი კომისიის ადმინისტრაციული და ორგანიზაციული მხარდაჭერის მიმართულებით(1), მრჩეველი რადიოსიხშირული სპექტრის პოლიტიკის სტრატეგიული განვითარების მიმართულებით(1), მრჩეველი ინფრასტრუქტურული და ტექნოლოგიური საკითხების საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმონიზაციის მიმართულებით (1), მრჩეველი სიხშირული დაგეგმვის მიმართულებით (1). მრჩეველთა საბჭო კომისიისა და მისი აპარატისათვის ექსპერტულ-საკონსულტაციო ფუნქციას ასრულებს.

ი) 2022 წლის 29 დეკემბრის №7 დადგენილების შესაბამისად, კომისიასთან მოქმედებს კომისიის აპარატისაგან დამოუკიდებელი მომხმარებელთა ინტერესების საზოგადოებრივი დამცველის სამსახური, რომელიც სულ 5 სამტატო ერთეულითაა ჩამოყალიბებული: მომხმარებელთა ინტერესების საზოგადოებრივი დამცველი (1 პოზიცია), მომხმარებელთა ინტერესების საზოგადოებრივი დამცველის თანაშემწე (4 პოზიცია). საზოგადოებრივი დამცველის და დამცველის თანაშემწეების დანიშვნასა და უფლებამოსილებასთან დაკავშირებული საკითხები წესრიგდება „ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

## II. „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის აპარატის პოზიციების ნუსხის რანგირება და სახელფასო ზღვრების განსაზღვრა“

სტრუქტურული ერთეულის მიერ ფუნქციების ეფექტიანი შესრულება მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული კომისიის დასაქმებულთა კომპეტენციასთან, კვალიფიკაციასთან, შესასრულებელი სამუშაოს ცოდნასთან და სხვა მნიშვნელოვან მახასიათებლებთან, რაც განსაზღვრავს ფუნქციების იერარქიას და პოზიციათა შორის სხვაობას.

ორგანიზაციული მიზნების მიღწევისა და ეფექტურობის ზრდის უზრუნველყოფისათვის, დამქირავებლის ამოცანაა, ფუნქციების იერარქიის და პოზიციათა შორის სხვაობების განსაზღვრასთან ერთად, შეიმუშავოს შრომითი ანაზღაურების ისეთი სისტემა, რომლითაც ხელს შეუწყობს თანამშრომელთა მიერ სამუშაოს შესრულების მაღალ ხარისხს, შრომითი მოტივაციის ზრდას და შრომითი კმაყოფილების ამაღლებას.

მნიშვნელოვანია ორგანიზაციაში არსებობდეს შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა, რაც გულისხმობს ანაზღაურების თანამშრომლის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს შინაარსთან შესაბამისობას. ამისათვის, პირველ რიგში ორგანიზაციამ უნდა განსაზღვროს თუ რომელ სამუშაოს აქვს მეტი ღირებულება ორგანიზაციისათვის. არსებობს ამის განსაზღვრის ორი ფაქტორი: გარეგანი შესაბამისობა და შინაგანი-შესაბამისობა. პირველი ეფუძნება ორგანიზაციაში არსებულ სამუშაოთა ნორმების შედარებას ორგანიზაციის გარეთ არსებულ იგივე სამუშაოთა ნორმებთან; ხოლო მეორე, შინაგანი შესაბამისობა გულისხმობს სამუშაოთა იერარქიაში მაღალი დონის სამუშაოს შინაარსის შედარებას დაბალი დონის სამუშაოს შინაარსთან ამ სამუშაოს ორგანიზაციული პრიორიტეტის განსაზღვრის მიზნით. შინაგანი შესაბამისობა ხორციელდება სამუშაოს გარეგანი შესაბამისობის დადგენამდე.

კომუნიკაციების ეროვნული კომისია, როგორც დამოუკიდებელი მარეგულირებელი ორგანო, საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, პროფესიონალების მოზიდვისა და შემდგომში შენარჩუნების მიზნით, შეიმუშავებს საკომპენსაციო პოლიტიკას, რომელიც უზნურველყოფს როგორც საკუთესო კადრების მოზიდვას და დაქირავებას კომპანიაში, ისე მათ შენარჩუნებასა და მოტივირებას. ამ მიზნის

მიღწევისთვის, მნიშვნელოვანია ორგანიზაციის საკადრო პოლიტიკა სწორად იყოს გაწერილი.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, შრომის ანაზღაურების პოლიტიკის სწორად გაწერისთვის, პირველ რიგში, მნიშვნელოვანია თითოეული თანამდებობის, ანუ პოზიციის ანალიზი და მისი შესწავლა შინაგანი შესაბამისობის დადენის მიზნით. თანამდებობათა ფარდობითი ღირებულებების დადგენა, ანუ ორგანიზაციის მიზნების შესრულებისათვის ცალკეული თანამდებობის მნიშვნელობის შეფასება - საჭირო და აუცილებელი პროცედურაა. იგი, ფაქტობრივად, არის თანამდებობრივი ფუნქციებისა და მასთან დაკავშირებული კომპეტენციების მნიშვნელობების შეფასება და წარმოადგენს თანამდებობათა კლასიფიკაციის წინაპირობას. ფარდობითი ღირებულების დადგენა არის თანამდებობების სამართლიანი რანგირებისა და ანაზღაურების მოცულობის განსაზღვრის საფუძველი, აგრეთვე, თანაბარი მნიშვნელობის შრომისთვის თანაბარი ოდენობის ანაზღაურების უზრუნველყოფის ძირითადი ინსტრუმენტი.

კომისიაში თითოეული თანამდებობა, პასუხისმგებლობის, მოვალეობათა შესრულების სირთულის, კომპეტენციის, აუცილებელი კვალიფიკაციისა და სამუშაო გამოცდილების გათვალისწინებით, ნაწილდება ოთხ იერარქიულ რანგში, სადაც პირველი რანგი არის ყველაზე მაღალი იერარქიული რანგი, ხოლო მეოთხე - ყველაზე დაბალი იერარქიული რანგი. კომისიაში სტრუქტურული ერთეულები და შესაბამისი თანამდებობები ნაწილდება კომისიის მიერ საჯარო სამართლებრივი უფლებამოსილების განხორციელების უზრუნველყოფისთვის ძირითადი ფუნქციების შემსრულებელ პოზიციებად და ასევე, დამხმარე ხასიათის მუდმივი ფუნქციების შემსრულებლებად.

კომისიაში არსებული პოზიციათა იერარქია	რანგი	საფეხური	მოხელის თანამდებობათა იერარქია
დეპარტამენტის უფროსი	1	1.1.	პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი
სამსახურის უფროსი	2	2.1.	პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მოადგილე

ჯგუფის უფროსი	2	2.2.	მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი
მთავარი სპეციალისტი	3	3.1.	პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი
წამყვანი სპეციალისტი	3	3.2.	მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი
სპეციალისტი	3	3.3.	მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი
ინჟინერი, თანაშემწე,	4	4.1.	პირველი კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტი
რეგიონალური/სტაციონარული ინჟინერი	4	4.2.	მეორე კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტი
		4.3.	მესამე კატეგორიის უმცროსი სპეციალისტი

როგორც აღინიშნა, მოქმედი კანონმდებლობით კომისიისათვის განსაზღვრული ფუნქციების ეფექტურად შესრულებისა და ორგანიზაციული პროდუქტულობის გაზრდისათვის მნიშვნელოვანია, მაღალკვალიფიციური პროფესიონალების მოზიდვა და არსებული თანამშრომლების შენარჩუნება. კომისიაში განსაზღვრულია თითოეული პოზიციის შესაბამისი სახელფასო ზღვრები, პოზიციის მინიმალური და მაქსიმალური სახელფასო განაკვეთი. აღნიშნული განპირობებულია შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნების აუცილებლობიდან გამომდინარე.

კომისიაში იერარქიული დონეები და რანგებია: 1 დონე- მენეჯერული პოზიციები (M1 და M2); 2 დონე - ექსპერტული პოზიციები (E3, E4, E5); 3 დონე - უმცროსი სპეციალისტის/ტექნიკური პოზიციები (S6, S7):

**მენეჯერული პოზიციები (M1, M2):** გულისხმობს კომისიის რომელიმე მიმართულების ზედამხედველობას და კოორდინაციას შესაბამისი კომპეტენციით, უფლებამოსილებით და პასუხისმგებლობით. მენეჯერულ პოზიციათა რანგში კომისიაში ერთიანდება მაღალი მმართველობითი დონე (M1), სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი (დეპარტამენტის უფროსი, სამსახურის უფროსი), რომელსაც აქვს უშუალო დაქვემდებარება და თავად უშუალო დაქვემდებარებაშია კომისიის თავმჯდომარესთან. ასევე, საშუალო მმართველობითი დონე ჯგუფის უფროსი (M2), რომელსაც აქვს უშუალო დაქვემდებარება და თავად უშუალო დაქვემდებარებაშია სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელთან;

**ექსპერტული პოზიციები (E3, E4, E5):** გულისხმობს მიმართულების (შესაბამისი დარგის) ექსპერტულ დონეზე ცოდნას, კვალიფიკაციას, კონკრეტული მიმართულებისთვის საჭირო პროცესების დამოუკიდებლად მართვას, შესაბამისი ფუნქციების შესრულებას, უფლებამოსილებას, პასუხისმგებლობას და კომპეტენციას. ექსპერტულ პოზიციათა რანგში კომისიაში ერთიანდება მთავარი სპეციალისტი (E3), წამყვანი სპეციალისტი (E4) და სპეციალისტი (E5) პოზიციები. აღნიშნული პოზიციები უშუალო დაქვემდებარებაშია სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელთან ან ჯგუფის უფროსთან;

**უმცროსი სპეციალისტის/ტექნიკური პოზიციები (S6, S7):** გულისხმობს უმცროსი სპეციალისტის დონეს, ფუნქციების შესრულებაში მონაწილეობა, ფუნქციის შესრულებაში დახმარება/მონაწილეობა, შესაბამისი პასუხისმგებლობა, კვალიფიკაცია და უფლებამოსილება; უმცროსი სპეციალისტის/ტექნიკურ პოზიციათა რანგში კომისიაში ერთიანდება ვიწრო პროფესიული, დამხმარე/მხარდაჭერი და ტექნიკური პოზიციები.

კომისიაში იერარქიული დონისა და რანგისთვის სახელფასო ზღვრები განისაზღვრება შრომითი მონაწილეობის კოეფიციენტის (შმკ) ზღვრული ოდენობების შესაბამისად და მტკიცდება საშტატო ნუსხით (დანართი N1).

თითოეულ პოზიციაზე დასაქმებულის კონკრეტული სახელფასო სარგო, დამტკიცებული სახელფასო ზღვრების ფარგლებში, განისაზღვრება თავმჯდომარის მიერ. აღნიშნული გადაწყვეტილებით მიღებული თითოეული პოზიციისათვის განსაზღვრული სახელფასო სარგოების ფარგლებში, შესრულებული სამუშაოს შეფასების ქულის, გაზრდილი ფუნქციების, პასუხისმგებლობის და შესაბამის შრომის ბაზარზე არსებული სახელფასო სარგოების გათვალისწინებით.

მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრული ფუნქციების ეფექტურად შესრულებისა და ორგანიზაციული პროდუქტულობის გაზრდისთვის, კომისიისთვის განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია მაღალკვალიფიციური პროფესიონალების მოზიდვა და არსებული თანამშრომლების შენარჩუნება. აღნიშნული მიზნიდან და კომისიის დებულების მე-5 მუხლის მე-3 პუნქტიდან გამომდინარე, აპარატში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების ოდენობა აუცილებელია, შეესაბამებოდეს რეგულირებადი დარგის/დარგების კერძო სექტორში არსებული შრომის ანაზღაურების

დონეს. ასევე, მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში არსებული შრომის ანაზღაურების დონესთან შესაბამისობაც.

2021 და 2022 წლებში საჯარო მოხელეთა შრომის ანაზღაურებები 10-10 პროცენტით გაიზარდა. მთავრობის გადაწყვეტილებით, 2026 წლამდე საჯარო სამსახურებში იგეგმება ხელფასების ოდენობის ყოველწლიურად დაახლოებით 10%-იანი ზრდა. მნიშვნელოვანია, კომისიის ხელფასები კონკურენტული იყოს გარე შრომის ბაზარზე არსებულთან, კერძო და საჯარო კომპანიებთან.

თითოეული პოზიციისათვის მინიმალური და მაქსიმალური სახელფასო ზღვრები კომისიაში 2019 წლიდან მიმდინარე პერიოდამდე არ შეცვლილა. ქვეყანაში არსებული ინფლაციის მაღალი მაჩვენებლის გათვალისწინებით და ზოგადი ინდუსტრიის სახელფასო კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით (რომელშიც ორგანიზაციამ მიიღო მონაწილეობა), კომისია აღნიშნავს, რომ მოქმედი თანამდებობრივი სარგოებით სტრუქტურული ერთეულების კვალიფიციური პროფესიონალებით დაკომპლექტება და არსებული თანამშრომლების შენარჩუნება და მოტივირება კომისიისთვისაც განსაკუთრებით გართულებულია.

ზოგადი ინდუსტრიის სახელფასო კვლევის შედეგების, რომელშიც კომისიამ მიიღო მონაწილეობა და სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ბოლო მონაცემებით, საქმიანობის სახეების მიხედვით ყველაზე მაღალი ხელფასი ფიქსირდება საინფორმაციო და საკომუნიკაციო დარგებში (2022 წლის მესამე კვარტალში წინა წლის შესაბამის პერიოდთან შედარებით ხელფასები გაიზარდა 51.8 პროცენტით <https://www.geostat.ge/ka/single-news/2718/dakiravebit-dasakmebulta-sashualo-tviuri-nominaluri-khelfasi-2022-tslis-iii-kvartali>).

ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში შრომის ბაზარზე მსოფლიოში და საქართველოში, ინფორმაციული ტექნოლოგიების პროფესიონალებზე მოთხოვნა განსაკუთრებით გაიზარდა. მზარდ მოთხოვნასთან ერთად, პროფესიონალების სიმცირე კიდევ უფრო მეტად ართულებს IT პროფესიონალების შერჩევასა და მათ შენარჩუნებას. პანდემიამ ხელი შეუწყო დისტანციური სამუშაო რეჟიმის განვითარებას და ამან თავის მხრივ, პროფესიონალთა გადინებას საერთაშორისო ორგანიზაციებში სადაც ანაზღაურება ქართულ ბაზართან შედარებით მნიშვნელოვნად მაღალია. აღნიშნული ტენდენცია აისხა კომისიის რეკრუტინგის პოლიტიკაზე. ამას მოწმობს ბოლო 2 წლის განმავლობაში კომისიაში ჩაშლილი კონკურსები (ყველა ჩაშლილი ან გადავადებული კონკურსი გამოცხადებული იყო ინფორმაციული ტექნოლოგიების სტრუქტურული ერთეულის ვაკანტურ პოზიციებზე). აღნიშნულმა გარემოებებმა გამოიწვია ორგანიზაციებში განსხვავებული მიდგომების არსებობა ინფორმაციული ტექნოლოგიების პროფესიონალების შერჩევისა და შენარჩუნების კუთხით. ბოლო 2 წლის განმავლობაში ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურის თანამშრომელთა გადინების მაჩვენებელი შეადგენს 65 %-ს.

ინფორმაციული ტექნოლოგიების პროფესიონალების გარდა, მოთხოვნა ასევე გაზარდილია კომუნიკაციების დარგის პროფესიონალებზე. კომუნიკაციების მიმართულებით თანამშრომელთა შერჩევისას, კომისიისთვის, ძირითად შემთხვევაში, აუცილებელია კონკრეტული, დარგისთვის სპეციფიური ცოდნების და გამოცდილების

არსებობა. აღნიშნული გარემოება, შრომის ბაზარზე ამ დარგში კადრების ისედაც მცირე რაოდენობის გათვალისწინებით, კიდევ უფრო მეტად ართულებს თანამშრომელთა შერჩევასთან და შენარჩუნებასთან დაკავშირებულ საკითხებს. კომისია აღნიშნავს, რომ ორგანიზაციის ძირითადი ფუნქციების ეფექტიანად განხორციელებისთვის, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია კომუნიკაციების დარგის ექსპერტების მოზიდვა, შერჩევა და შენარჩუნება, ამისთვის კი, მნიშვნელოვანია, კომისიაში შრომის ანაზღაურება იყოს კონკურენტული რეგულირებადი დარგის/დარგების კერძო სექტორში არსებული შრომის ანაზღაურებებისა.

კომისიის დებულების მე-5 მუხლის მე-3 პუნქტის გათვალისწინებით, კომისიის წევრებისა და კომისიის აპარატში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების ოდენობა დგინდება კომისიის მიერ დამოუკიდებლად. ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, კომისია აღნიშნავს, რომ

ა) ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების დარგში პრობლემას წარმოადგენს კომისიის შრომითი ანაზღაურების პოლიტიკის შეუთავსებლობა საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებულ კვალიფიციურ კადრებთან მიმართებით. შესაბამისად, პროფესიონალი კადრების მოზიდვისა და შენარჩუნების მიზნებიდან გამომდინარე, კომისია მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურისა და სპექტრისა და ტექნოლოგიების დეპარტამენტის სტრუქტურულ ერთეულებში ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგოს ზედა ზღვრის კოეფიციენტის შემოღებას, რომლის ოდენობამ სახელფასო კვლევის შედეგებისა და სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებზე დაყრდნობით, მიზანშეწონილია შეადგენოს 1.5. კომუნიკაციების კომისიის თავმჯდომარე უფლებამოსილია, ბრძანებით (დისკრეციულად) განსაზღვროს კომისიის აპარატის ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურისა და სპექტრისა და ტექნოლოგიების დეპარტამენტის პოზიციებზე დასაქმებულთათვის გასაცემი სარგოს კოეფიციენტი, ზღვრული ოდენობის ფარგლები (კოეფიციენტი არ უნდა აღემატებოდეს 1.5-ს). კოეფიციენტის საბაზო თანამდებობრივ სარგოზე გამრავლებით, მიიღება დასაქმებულისათვის გასაცემი თანამდებობრივი სარგო.

ბ) ზოგადი ინდუსტრიის სახელფასო კვლევის შედეგების, საჯარო სამსახურებში შრომის ანაზღაურების მატების, სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებისა და ასევე, შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნების მიზნის გათვალისწინებით, კომისია მიზანშეწონილად მიიჩნევს თითოეული სამტატო პოზიციისათვის განსაზღვრული მინიმალური და მაქსიმალური ხელფასების 10 პროცენტით ზრდას.

„მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის, „ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოების შესახებ“ საქართველოს კანონის 13<sup>1</sup> მუხლის, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 61-ე, 103-ე, 104-ე და 105-ე მუხლების, VI თავის, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20, 47-ე და 48-ე მუხლების, კომისიის 2022 წლის 29 დეკემბრის N7 დადგენილებით დამტკიცებული „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულების“ მე-2 მუხლის მე-7 პუნქტის, მე-5 მუხლის მე-3 პუნქტისა და მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, კომისიამ, კენჭისყრის შედეგად, ერთხმად

## გადაწყვიტა:

1. დამტკიცდეს „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის ორგანიზაციული მოწყობის სტრუქტურა“ თანდართული ფორმით (დანართი 1);
2. დამტკიცდეს სსიპ „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის საშტატო ნუსხა“(დანართი 2);
3. წინამდებარე გადაწყვეტილებით, კომისია, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20, 47-ე და 48-ე მუხლების მოთხოვნათა გათვალისწინებით, აფრთხილებს კომისიის აპარატის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების დასაქმებულებს ორგანიზაციული ცვლილებების გამო შრომითი ურთიერთობების მოსალოდნელი ცვლილებების, მათ შორის მოქმედი შრომითი ხელშეკრულებების შესაძლო შეწყვეტის, შტატების შესაძლო გაუქმების, გადაადგილების და/ან შემცირების თაობაზე, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესაძლო არსებითი ცვლილებებისა და შტატების შესაძლო შემცირების შედეგად კომისიის აპარატში დასაქმებულთა გათავისუფლების შესახებ;

## 4. დაევალოს:

ა) კომისიის აპარატის ადმინისტრაციას (ო. ვოტ) წინამდებარე გადაწყვეტილების (გარდა იმ ნაწილისა, რომელიც შეიცავს პერსონალურ მონაცემებს) ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის მეშვეობით კომისიის თანამშრომლებისთვის დაგზავნა, გადაწყვეტილების ხელმოწერიდან არაუგვიანეს ერთი დღის ვადაში, ასევე გადაწყვეტილების (გარდა იმ ნაწილისა, რომელიც შეიცავს პერსონალურ მონაცემებს) გამოქვეყნება კომისიის ოფიციალურ ვებგვერდზე ([www.comcom.ge](http://www.comcom.ge));

ბ) კომისიის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს, ამ გადაწყვეტილების მე-2 პუნქტით განსაზღვრული დანართი N2-ის შესაბამისად, ცვლილებების ასახვა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ელექტრონულ პროგრამაში გადაწყვეტილების ამოქმედებიდან 10 სამუშაო დღის ვადაში; ასევე, კომისიის თანამშრომლების შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის წინამდებარე გადაწყვეტილებასთან შესაბამისობის უზრუნველყოფის მიზნით შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტაციის მომზადება/განახლება და თავმჯდომარისთვის ხელმოსაწერად წარდგენა;

გ) ხარისხის სამსახურს, მოახდინოს არსებული პროცესების აუდიტი, დებულების შესაბამისად პროცესების შეფასება/ოპტიმიზაცია;

5. წინამდებარე გადაწყვეტილება, გარდა პირველი და მეორე პუნქტებისა ძალაში შევიდეს კომისიის სხდომაზე გამოცხადებისთანავე;
6. წინამდებარე გადაწყვეტილების პირველი და მეორე პუნქტები ამოქმედდეს 2023 წლის 1 თებერვალს;
7. 2023 წლის 1 თებერვლიდან ძალადაკარგულად გამოცხადდეს საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის 2017 წლის 14 დეკემბრის N816/22 გადაწყვეტილება სსიპ „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის, მისი აპარატის სახაზო (საშტატო) პოზიციებისა და კომისიის სხვა დამხმარე ხასიათის მუდმივი (არასაშტატო) ფუნქციების განმახორციელებელი პოზიციების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“;
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში (ქ. თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი, 64) კომისიის ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებიდან ერთი თვის ვადაში;
9. კონტროლს აღნიშნული გადაწყვეტილების შესრულებაზე განახორციელებს კომისიის თავმჯდომარე (კ. ბექაური).



კახი ბექაური



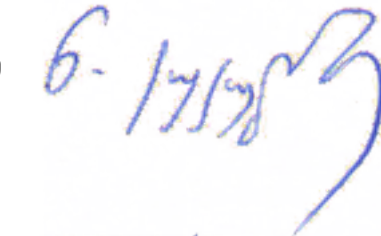
თავმჯდომარე

ვახტანგ აბაშიძე



წევრი

ნათია კუკულაძე



წევრი

ეკატერინე იმედაძე



წევრი

ივანე მახარაძე



წევრი