

საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის
2026 წლის 11 ივნისის გადაწყვეტილებით

საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის აპარატში კონკურსის ჩატარების წესი

მუხლი 1. რეგულირების სფერო

წინამდებარე წესი განსაზღვრავს „ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოების შესახებ“ საქართველოს კანონის 13¹ მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში (შემდგომში „კომისია“) ყველა იერარქიული რანგის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსის ჩატარების წესს და პირობებს, აგრეთვე საკონკურსო კომისიის (შემდგომში „საკონკურსო კომისია“) შექმნისა და საქმიანობის წესს.

აღნიშნული წესი არ ვრცელდება თანამდებობებზე, რომლებიც, კომისიის გადაწყვეტილებით, დამტკიცებული საშტატო ნუსხის შესაბამისად, არ ექვემდებარებიან რანგირებას.

მუხლი 2. კონკურსის არსი

1. კონკურსი არის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით კომისიის აპარატის ვაკანტური თანამდებობისთვის განსაზღვრულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის გზით საუკეთესო კანდიდატის შერჩევა.
2. კომისიაში ყველა იერარქიული რანგის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად კანდიდატი შეირჩევა წინამდებარე წესით განსაზღვრული კონკურსის საფუძველზე, რომელიც ცხადდება საჯაროდ.
3. კომისიის თავმჯდომარის ბრძანებით, საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ ვაკანტურ თანამდებობაზე პირი შეიძლება შეირჩეს კომისიაში დასაქმებულთაგან დაწინაურების, გადაყვანის ან როტაციის გზით, ან გამოცხადდეს კონკურსი.
4. საშტატო ერთეულებზე ვაკანტური თანამდებობისთვის ძირითადი, სპეციალური და დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები განისაზღვრება კომისიის თავმჯდომარის

ბრძანებით. კომისიის თავმჯდომარე, ასევე, უფლებამოსილია განსაზღვროს სასურველი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები თითოეული თანამდებობისთვის.

5. პოზიციებზე, რომლებიც არ წარმოადგენენ იერარქიული რანგით განსაზღვრულ პროფესიულ თანამდებობებს, პირი ინიშნება კომისიის თავმჯდომარის ბრძანებით და არ ექვემდებარება დაწინაურების, გადაყვანის, როტაციის ან კონკურსის პროცედურებს.

მუხლი 3. კონკურსის პრინციპები

კონკურსის პრინციპები ეფუძნება: კანონიერების, კანონის წინაშე თანასწორობის, ეკონომიურობისა და ეფექტიანობის, მიუკერძოებლობის, საქართველოს მოქალაქეთათვის სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობის, ანგარიშვალდებულების, პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის, გამჭვირვალობისა და საჯაროობის და საყოველთაოდ აღიარებულ სხვა პრინციპებს.

მუხლი 4. კონკურსის მიზანი და ამოცანები

1. კონკურსის მიზანია, ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, საუკეთესო კანდიდატის შერჩევა.

2. კონკურსის ამოცანებია:

ა) კომისიის აპარატში არსებულ ვაკანტურ თანამდებობათა (გარდა რანგის გარეშე თანამდებობებისა), თანაბრად ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა;

ბ) ვაკანტური თანამდებობებისათვის კანდიდატების შერჩევისა და კომისიის აპარატში დასაქმების პროცესის გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა;

გ) საუკეთესო კანდიდატების შერჩევა ვაკანტური პოზიციებისათვის განსაზღვრულ ძირითად, სპეციალურ და ასევე, დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის გზით, კვალიფიკაციის, უნარ-ჩვევების, პროფესიული გამოცდილებისა და მოტივაციის შეფასების საფუძველზე.

მუხლი 5. კონკურსის გამოცხადების წესი

1. კომისიაში თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსი ცხადდება კომისიის თავმჯდომარის ბრძანებით.

2. შეუფერხებელი მუშაობის უზრუნველსაყოფად, კომისია უფლებამოსილია გამოაცხადოს კონკურსი იმ თანამდებობაზე, რომელიც გამოცხადების მომენტისათვის არ არის ვაკანტური, მაგრამ არსებობს დადასტურებული საფუძველი, რომ აღნიშნული თანამდებობა კონკურსის დასრულებამდე გახდება ვაკანტური.

3. კონკურსი საჯაროდ ცხადდება კომისიის ვებგვერდზე. კომისია, ასევე უფლებამოსილია განათავსოს განცხადება დასაქმების ვებგვერდ(ებ)ზე, მათ შორის, www.hr.gov.ge-ზე, აგრეთვე დასაქმების ხელშემწყობ ვებგვერდებსა და სოციალურ ქსელებში.

4. საკონკურსო განაცხადების მიღების ვადა განისაზღვრება არანაკლებ ათი კალენდარული დღით.

5. ვაკანტურ თანამდებობაზე განაცხადების წარდგენა წარმოებს ელექტრონულად.

6. კონკურსის გამოცხადების ხარჯებს, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, ანაზღაურებს კომისია.

მუხლი 6. კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინება

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

ა) ვაკანტური თანამდებობის დასახელებას;

ბ) კანდიდატის მიმართ წაყენებულ ძირითად, სპეციალურ და დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს;

გ) ვაკანტური თანამდებობისათვის დადგენილი სამუშაოს აღწერილობის მიხედვით განსაზღვრულ ფუნქციებს;

დ) ანაზღაურებასთან დაკავშირებით ინფორმაციას;

ე) აუცილებელი დოკუმენტების ჩამონათვალს და წარდგენის ვადას;

ვ) ინფორმაციას კანდიდატის შეფასების ფორმის შესახებ;

ზ) საკონკურსო კომისიის მისამართს;

თ) ინფორმაციას კონკურსის ეტაპების შესახებ;

ი) საბოლოო გადაწყვეტილების მიღების ვადას და ფორმას.

2. კომისიის თავმჯდომარის გადაწყვეტილებით, შესაძლებელია კონკურსის შესახებ შეტყობინებაში აისახოს კონკურსთან დაკავშირებული სხვა ინფორმაციაც.

მუხლი 7. კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინებაში ცვლილების შეტანა

1. კომისიის თავმჯდომარე უფლებამოსილია საჯარო კონკურსის შესახებ შეტყობინებაში შეიტანოს ტექნიკური ხასიათის შესწორება იმავე წესით, რაც დადგენილია კონკურსის გამოცხადებისთვის.

2. საჯარო კონკურსის შესახებ განაცხადში არსებითი ცვლილების შეტანა გულისხმობს ახალი კონკურსის გამოცხადებას.

3. კომისიის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული ვალდებულია არსებითი ცვლილებისა და კონკურსის ახალი ვადების შესახებ ინფორმაცია ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით გაუგზავნოს იმ კანდიდატებს, რომლებსაც უკვე გაკეთებული აქვთ განაცხადი კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინებაში არსებითი ცვლილების შეტანამდე. ასეთ შემთხვევაში კანდიდატს ახალი განაცხადის წარსადგენად ეძლევა არანაკლებ 10 კალენდარული დღის ვადა.

4. კომისიის თავმჯდომარე უფლებამოსილია გაუთვალისწინებელი ობიექტური მიზეზების არსებობის შემთხვევაში, შეწყვიტოს გამოცხადებული კონკურსი. კომისიის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული ვალდებულია აღნიშნულის შესახებ დასაბუთებული გადაწყვეტილება აცნობოს კანდიდატებს.

მუხლი 8. კონკურსში მონაწილეობის უფლების მქონე პირები

კონკურსში მონაწილეობის უფლება აქვს საქართველოს ქმედუნარიან მოქალაქეს 18 წლის ასაკიდან, რომელიც ფლობს საქართველოს სახელმწიფო ენას.

მუხლი 9. ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის უფლება-მოვალეობები

1. კონკურსის ორგანიზებულად ჩატარებას უზრუნველყოფს ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული.

2. ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის უფლება-მოვალეობებია:

ა) უზრუნველყოს კონკურსის ჩატარების ორგანიზება ამ წესითა და კომისიის თავმჯდომარის მიერ განსაზღვრული წესით;

ბ) უზრუნველყოს კონკურსის გამოცხადება შესაბამის ვებგვერდებზე და სოციალურ ქსელებში;

გ) კომისიის თავმჯდომარის დავალებით, დაადგინოს კონკურსში მონაწილეობისთვის წარდგენილი განაცხადების ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან (ძირითადი, სპეციალური და დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები) შესაბამისობა;

დ) განაცხადების ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის შედეგები წარუდგინოს საკონკურსო კომისიას;

ე) კომისიის თავმჯდომარის ბრძანების საფუძველზე, მოამზადოს კონკურსის შესახებ შეტყობინება და უზრუნველყოს აღნიშნული შეტყობინების ბრძანებით განსაზღვრულ არხებზე გამოქვეყნება;

ვ) მოამზადოს და წარუდგინოს კონკურსის ოქმი საკონკურსო კომისიის წევრებს, უზრუნველყოს გაფორმების პროცესი და გაფორმებული ოქმის წარდგენა კომისიის თავმჯდომარისათვის, ამ წესით დადგენილ ვადებში.

მუხლი 10. კანდიდატის უფლება-მოვალეობები

1. კანდიდატის უფლება-მოვალეობებია:

ა) კონკურსში მონაწილეობის მიზნით, წარადგინოს ელექტრონული განაცხადი;

ბ) შეიტანოს ცვლილება გაკეთებულ განაცხადში კომისიის მიერ განაცხადის წარდგენისთვის განსაზღვრული ვადის ამოწურვამდე;

გ) კომისიას მიაწოდოს უტყუარი ინფორმაცია და დოკუმენტები საკონკურსო მოთხოვნებთან შესაბამისობის შესახებ;

დ) გაასაჩივროს კონკურსის შედეგები, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 11. საკონკურსო კომისიის შექმნის წესი და შემადგენლობა

1. კონკურსის ჩატარების უზრუნველსაყოფად, კომისიის თავმჯდომარის ბრძანებით, იქმნება საკონკურსო კომისია. საკონკურსო კომისიის რაოდენობასა და შემადგენლობას განსაზღვრავს კომისიის თავმჯდომარე აუცილებელი საჭიროების გათვალისწინებით, თითოეული ვაკანტური თანამდებობის სპეციფიკიდან გამომდინარე.
2. კომისიის თავმჯდომარე ბრძანებით, საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარედ ნიშნავს კომისიის ერთ-ერთ წევრს, ან სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს.
3. საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარის არყოფნის შემთხვევაში მას ცვლის საკონკურსო კომისიის წევრთაგან ყველაზე მაღალი იერარქიული რანგის შესაბამის პოზიციაზე მყოფი წევრი.
4. კომისიის შემადგენლობაში შედის საკონკურსო კომისიის მდივანი, ხმის უფლების გარეშე.
5. საკონკურსო კომისიის შემადგენლობაში შედიან კომისიის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენელი; იმ სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენელი, რომელშიც არის შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობა; საკონკურსო კომისიის შემადგენლობაში შესაძლებელია შევიდეს კომისიის წევრი, დამოუკიდებელი მოწვეული სპეციალისტი ან/და შესაბამისი დარგის სპეციალისტი. აგრეთვე, კომისიის სხვა სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენელი, იმ შემთხვევაში თუ გააჩნია სათანადო ცოდნა და კვალიფიკაცია კანდიდატის შესარჩევად.
6. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენელი, როგორც წესი, უნდა იყოს უფრო მაღალი რანგის დასაქმებული, ვიდრე გამოცხადებული კონკურსით დასაკავებელი ვაკანტური თანამდებობაა.
7. კანდიდატი არ შეიძლება იყოს იმ საკონკურსო კომისიის წევრი, რომელმაც უნდა მოახდინოს მისი შერჩევა.

მუხლი 12. 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 გამოტანაში.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გარემოების არსებობისას, საკონკურსო კომისიის წევრი ვალდებულია წერილობით განაცხადოს თვითაცილება. შესაბამისად, ის ვერ მიიღებს მონაწილეობას ამ ვაკანტურ თანამდებობაზე წარდგენილი 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 და შესაძლებელია აღნიშნული პირის წინააღმდეგ დაწყოს დისციპლინური წარმოება.

მუხლი 13. საკონკურსო კომისიის საქმიანობა

1. საკონკურსო კომისია:

ა) აფასებს კანდიდატების თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ/განსაზღვრულ მოთხოვნებთან შესაბამისობას;

ბ) უფლებამოსილია კომისიის თავმჯდომარეს მიმართოს დასაბუთებული მოსაზრებით კონკურსის პირობების, ჩატარების გრაფიკის, კანდიდატების შეფასების მეთოდების და ფორმების, შეფასების ეტაპების განსხვავებულად განსაზღვრის - დამატების/ცვლილების შეტანის თაობაზე საკონკურსო შეტყობინების გამოქვეყნებამდე.

2. საკონკურსო კომისია უფლებაუნარიანია მიიღოს გადაწყვეტილება, თუ სხდომას ესწრება წევრთა ნახევარზე მეტი, მაგრამ არანაკლებ 3 წევრისა. გადაწყვეტილება მიღებულად ითვლება ხმათა უმრავლესობით. ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში, გადამწყვეტად ითვლება საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარის ან მისი შემცვლელის ხმა.

3. კანდიდატის შეფასების თაობაზე საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილება მიიღება ქულათა სისტემის საფუძველზე. საკონკურსო კომისია უფლებამოსილია გადაწყვეტილება მიიღოს კენჭისყრის საფუძველზეც. ამ შემთხვევაში, გადაწყვეტილება მიღებულად ითვლება, თუ მას მხარს დაუჭერს საკონკურსო კომისიის წევრთა ნახევარზე მეტი. ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში, გადამწყვეტად ითვლება საკონკურსო კომისიის სხდომის თავმჯდომარის ხმა.

4. საკონკურსო კომისია აფასებს კანდიდატის შესაბამისობას ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ ძირითად, სპეციალურ და დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან (მათ შორის სასურველ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან).

5. კონკურსის ყველა ეტაპზე საკონკურსო კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასება უნდა იყოს ობიექტური, მიუკერძოებელი, თანმიმდევრულად და თანაბრად გამოყენებული ყველა კანდიდატისადმი.

6. საკონკურსო კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასება ეფუძნება მის მიერ წარდგენილი დოკუმენტების, ზეპირი/წერიტი დავალებისა და გასაუბრების შედეგების, ასევე, საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასებას.

7. საკონკურსო კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასების დასაბუთებული შედეგი აისახება კონკურსის ოქმში, რომელსაც ხელს აწერენ საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე და დამსწრე წევრები. საკონკურსო კომისიის წევრს უფლება აქვს თავისი განსხვავებული აზრი დაურთოს ოქმს, რის შესახებაც ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი.

8. საკონკურსო კომისია ვალდებულია საბოლოო გადაწყვეტილება მიიღოს განაცხადის/განაცხადების წარდგენის ვადის დასრულებიდან არაუგვიანეს 3 თვის ვადაში.

9. კონკურსის შედეგების მიხედვით, საკონკურსო კომისია თითოეულ ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად წარადგენს ერთ კანდიდატს ან უარს აცხადებს კანდიდატის წარდგენაზე.

10. საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილება კონკურსის შედეგების შესახებ წარედგინება კომისიის თავმჯდომარეს, კონკურსის (შერჩევის ეტაპის და შედეგების შეჯამების) დასრულებიდან არაუგვიანეს 5 სამუშაო დღის ვადაში.

11. კონკურსის შედეგების შესაბამისად, საუკეთესო კანდიდატის დანიშვნის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს კომისიის თავმჯდომარე ან შესაბამისი უფლებამოსილი პირი.

12. საკონკურსო კომისიის მოწვეულ წევრთა შრომა შესაძლებელია ანაზღაურდეს კომისიის თავმჯდომარის ბრძანებით.

მუხლი 14. კონკურსის ეტაპები, ჩატარების ფორმები და პირობები

1. კონკურსის ეტაპებია:

ა) კონკურსში მონაწილეობისთვის წარდგენილი განაცხადით განსაზღვრულ ფორმალურ მოთხოვნებთან (ძირითადი, სპეციალური და დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები) შესაბამისობის დადგენა;

ბ) კანდიდატის შეფასება ამ წესითა და კომისიის თავმჯდომარის მიერ დადგენილი ფორმით;

გ) კონკურსის შედეგების გამოცხადება.

2. კონკურსის პირობებს, კანდიდატის შეფასების მეთოდებს და ჩატარების გრაფიკს განსაზღვრავს კომისიის თავმჯდომარე.

3. კომისიის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული უზრუნველყოფს მე-2 პუნქტში აღნიშნული ინფორმაციის საჯაროობას.

მუხლი 15. კონკურსის პირველი ეტაპი

1. კონკურსის პირველი ეტაპი წარმოადგენს კანდიდატის განაცხადის განსაზღვრულ ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენას, რაც გულისხმობს გამოცხადებული ვაკანსიისათვის დადგენილ ძირითად, სპეციალურ და დამატებით მოთხოვნებთან კანდიდატის მიერ წარდგენილი დოკუმენტაციის შესაბამისობის შემოწმებას.

2. კონკურსში მონაწილეობისათვის წარდგენილი განაცხადების ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენას, კომისიის თავმჯდომარის დავალებით, უზრუნველყოფს ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული განცხადებების წარდგენისათვის განსაზღვრული ვადის ამოწურვიდან 10 სამუშაო დღის ვადაში.

3. განაცხადების განსაზღვრულ ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის შედეგებს ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული წარუდგენს საკონკურსო კომისიას.

4. საჯარო კონკურსის მომდევნო ეტაპამდე კომუნიკაციების კომისიის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული ვალდებულია ელექტრონულად ან/და წერილობით აცნობოს კანდიდატს მის მიერ წარდგენილი განაცხადის ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შეუსაბამობის/შესაბამისობის შესახებ.

5. კანდიდატის მოთხოვნის შემთხვევაში, ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულმა უნდა გაუგზავნოს კანდიდატს ინფორმაცია/პასუხი მისი განაცხადის ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შეუსაბამობის მიზეზის განმარტებით.

მუხლი 16. კონკურსის მეორე ეტაპი

1. კონკურსის მეორე ეტაპი გულისხმობს საკონკურსო კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასებას ძირითადი, სპეციალური და დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შესაბამისად.

2. კანდიდატის შეფასება მეორე ეტაპზე უნდა ემყარებოდეს კანდიდატის სამუშაო გამოცდილებისა და მისი პროფესიული ცოდნის ვაკანტური თანამდებობისათვის გათვალისწინებულ სამუშაო აღწერილობასთან, სპეციალურ და დამატებით მოთხოვნებთან და კვალიფიკაციასთან შესაბამისობის დადგენას.

3. კანდიდატის შეფასება შეიძლება მოხდეს:

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

ბ) გასაუბრებით;

გ) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შეფასების სხვა ფორმების გამოყენებით, რაც გულისხმობს შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობის სამუშაო აღწერილობის სპეციფიკიდან გამომდინარე აუცილებელი მოთხოვნების გადამოწმებას.

4. კომისიის თავმჯდომარე ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად საჯარო კონკურსის გამოცხადებისას ბრძანებით განსაზღვრავს ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შეფასების მეთოდებს.

5. საკონკურსო კომისიის მიერ შერჩეული კანდიდატის შეფასების შედეგები აისახება საკონკურსო კომისიის ოქმში.

6. საკონკურსო კომისია საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე უფლებამოსილია ხელმეორე გასაუბრებაზე დაიბაროს აპლიკანტთა განსაზღვრული რაოდენობა.

7. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული ფორმებით კანდიდატის შეფასებისას, კომისია უფლებამოსილია, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, გამოიყენოს სხვა ორგანიზაციის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა და ადამიანური რესურსი.

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

მუხლი 17. კონკურსის შედეგები

1. საკონკურსო კომისია კომისიის თავმჯდომარეს ან სხვა უფლებამოსილ პირს წარუდგენს კონკურსის შედეგებს და ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად საუკეთესო კანდიდატს ან უარს აცხადებს კანდიდატის წარდგენაზე.

2. საჯარო კონკურსის შედეგების შესაბამისად, საკონკურსო კომისიის მიერ წარდგენილი კანდიდატისთვის თანამდებობის შეთავაზების შესახებ საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს კომისიის თავმჯდომარე ან შესაბამისად უფლებამოსილი პირი.

3. კომისიის თავმჯდომარის მიერ საკონკურსო კომისიის მიერ წარდგენილი საუკეთესო კანდიდატისთვის თანამდებობის შეთავაზების შემთხვევაში, თუ კანდიდატი თანამდებობის შეთავაზებაზე უარს განაცხადებს, კომისიის თავმჯდომარე უფლებამოსილია მიმართოს საკონკურსო კომისიას იმავე კონკურსის ფარგლებში სხვა საუკეთესო კანდიდატის შერჩევის შესახებ.

4. საკონკურსო კომისია ხელახლა განიხილავს კონკურსში მონაწილე კანდიდატებს შემდეგი საუკეთესო კანდიდატის შერჩევის მიზნით. საკონკურსო კომისია უფლებამოსილია დამატებით შეაფასოს კანდიდატები საუკეთესოს გამოვლენის მიზნით. შერჩევის შედეგები აისახება საკონკურსო კომისიის სხდომის ოქმში და წარედგინება კომისიის თავმჯდომარეს.

5. კომუნიკაციების კომისიის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღებიდან არაუგვიანეს 5 სამუშაო დღისა თითოეულ კანდიდატს ელექტრონულად ან/და წერილობით აცნობებს მის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ.

მუხლი 18. კონკურსის ჩაშლილად გამოცხადება

1. კონკურსი ჩაშლილად მიიჩნევა, თუ:

ა) მასში მონაწილეობისათვის წარდგენილი არ იქნა არცერთი განაცხადი;

ბ) საკონკურსო კომისიამ დასაბუთებული უარი განაცხადა ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად კანდიდატის წარდგენაზე.

მუხლი 19. საპრეტენზიო კომისია

1. შესაბამისი კონკურსის პროცედურებთან, ეტაპებსა და შედეგებთან დაკავშირებული პრეტენზიების განხილვის მიზნით, კომისიის თავმჯდომარის ბრძანებით, შესაძლებელია შეიქმნას საპრეტენზიო კომისია.
2. საპრეტენზიო კომისიის წევრთა რაოდენობასა და შემადგენლობას, მათ შორის თავმჯდომარეს, მოადგილეს და წევრებს (მათ შორის მოწვეულ პირებს) განსაზღვრავს კომისიის თავმჯდომარე.
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.
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. საპრეტენზიო კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გაცნობის შემდგომ საბოლოო გადაწყვეტილებას კონკურსის შედეგებისა და ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად საუკეთესო კანდიდატის წარდგენის შესახებ იღებს საკონკურსო კომისია.

მუხლი 20. კონკურსის შედეგების გასაჩივრება

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