საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისია

გადაწყვეტილება

N გ-19-22/472
08/08/2019

472-გ-19-1-4-201908081730

საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის აპარატის ზოგიერთ სტრუქტურულ ერთეულში ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების თაობაზე

საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისია (შემდგომში „კომისია“) ზრუნავს ორგანიზაციული ეფექტიანობის ამაღლებაზე და ამ მიზნით ახორციელებს გარკვეულ ცვლილებებს ორგანიზაციული ეფექტიანობის ამაღლების, შიდა ორგანიზაციული პროცესების გაუმჯობესების, ხარჯების ოპტიმიზაციის, სარეგულაციო გარემოს გაუმჯობესებისა და კომისიისადმი კანონით დაკისრებული ფუნქციების უფრო ეფექტიანად შესრულებისათვის.

კომისია აღნიშნავს, რომ 2015-2016 წლიდან კომისიაში ეტაპობრივად ხორციელდება ცვლილებები. ორგანიზაციული ცვლილებების პირველი ეტაპის ფარგლებში შემუშავდა კომისიის ახალი დებულება, რომელშიც ახლებურად განისაზღვრა კომისიის აპარატის სტრუქტურა და მასში შემავალი სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის ძირითადი მიმართულებები და ფუნქციები კომისიის საქმიანობის მარეგულირებელ კანონმდებლობასთან და საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკასთან შესაბამისობის მიღწევის მიზნით. შედეგად, 2016 წლის 1 მარტის N2 დადგენილებით დამკიცდა „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულება“ (შემდგომში - კომისიის დებულება); ჩატარდა დასაქმებულთა ატესტაცია, კომისიის დებულებით განსაზღვრული ფუნქციებისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გათვალისწინებით, კომისიის აპარატის დასაქმებულთა შეფასების მიზნით. ამავე პერიოდში განისაზღვრა ორგანიზაციული ეფექტიანობის გაუმჯობესებისათვის სამომავლო აქტივობებიც (იხ. რეორგანიზაციის ანგარიში http://www.gncc.ge/ge/the-commission/struqtura/organizaciuli-martva/komisiis-aparatis-reorganizaciis-angarishi.page.

შიდა საოპერაციო მართვის გაუმჯობესებისათვის, კომისიაში განხორციელდა კომისიის აპარატის არსებული სამუშაო/ბიზნეს პროცესების აღწერა შემდგომ მათი ანალიზის, ოპტიმიზაციისა და გაუმჯობესებისათვის. აღნიშნული პროექტი განხორციელდა USAID/HICD-ის მხარდაჭერით, აღწერილ იქნა კომისიის აპარატის 75 სამუშაო პროცესი, ხოლო 25 პროცესი იქნა ოპტიმიზირებული. სამუშაო პროცესების აღწერის შედეგად შიდა ორგანიზაციული ოპტიმიზაციის უზრუნველყოფისთვის შემუშავდა შრომითი პროცესების ავტომატიზაციის გეგმაც. ინოვაციური მიდგომები და ახალი ელექტრონული პროგრამები დაინერგა კომისიის ზოგიერთ სტრუქტურულ ერთეულში, დაიგეგმა სხვა შრომითი პროცესების ავტომატიზაციაც ადამიანური ფაქტორით გამოწვეული შეცდომების პრევენციისა და, ზოგადად, ორგანიზაციის ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით. აღნიშნულით შეიქმნა ასევე სამუშაო ძალების ოპტიმიზაციის და გარკვეული ეკონომიკური ეფექტის მიღების შესაძლებლობა.

პროცესების აღწერისა და ოპტიმიზაციის პროცესში გამოიკვეთა მნიშვნელოვანი საკითხები, რომლებიც საჭიროებს გაუმჯობესებას. აღმოჩნდა, რომ სტრუქტურულ ერთეულებს შორის

არსებობს სამუშაო პროცესებისა და ფუნქციების ეფექტიანი განაწილებისა და დელეგირების პრობლემები. კომისიის შიდა სამუშაო პროცესების ანალიზისას გამოკვეთა, რომ კომისიაში ზედმეტად დაწვრილმანებულია მართვის სისტემა, რაც გამოიხატება დეპარტამენტებისა და სამსახურების სიმრავლეში იმ პირობებში, როდესაც მათ მიერ შესრულებული ამოცანები და ფუნქციები უფრო ორგანიზაციულად ეფექტური იქნება გაერთიანების შემთხვევაში. არსებობს ასევე კონკრეტული სამუშაო პროცესები, სადაც ტექნიკური ინოვაციების მეშვეობით, შემცირდა სამუშაო დატვირთვა შედეგის გაუმჯობესებით, მაგალითად, 2019 წლის გაზაფხულიდან ადმინისტრაციის საქმისწარმოებისა და საოქმო ჯგუფში დაინერგა პროგრამა, რომლის საშუალებითაც ელექტრონულად ხორციელდება შიდაორგანიზაციული ბრძანებებისა და კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების გაფორმების პროცესი, რამაც შეამცირა სამუშაო დატვირთვა. ასევე, 2019 წლის ზაფხულიდან ელექტრონული მონიტორინგის პროგრამა დაინერგა რადიოსიხშირული სპექტრის მართვის დეპარატმენტში, რომლის გამოყენებითაც აღარ არის საჭირო რეალურ დროში 24 საათიანი რეჟიმით ადამიანური რესურსით მონიტორინგის განხორციელება, რადგან შესაბამისი პროგრამა ახორციელებს მონაცემთა აღრიცხვა-ჩაწერას შემდგომი ანალიზის მიზნით. გარდა ამისა, კომისიის აპარატის სამუშაო რესურსის ეფექტურად გამოყენების შესაფასებლად, ზოგიერთ სტრუქტურულ ერთეულში (რადიოსიხშირული სპექტრის მართვის დეპარტამენტი) განხორციელდა პოზიციათა დატვირთვის ანალიზი, რომლიც საფუძველზეც გამოიკვეთა, რომ რიგი პოზიციების გაერთიანება სამუშაო დატვირთვის გათვალისწინებით, ეკონომიკურ ეფექტურობას განაპირობებს. ამასთან, გარკვეული სირთულეები ახლავს კომისიის არსებულ ორგანიზაციულ სტრუქტურასაც: სტრუქტურული ერთეულების სიმრავლე ფრაგმენტირებული ფუნქციებით აჩენს ფუნქციების დუბლირების, პროცესების არასისტემურობის რისკს. იწვევს სტრუქტურულ ერთეულთა შორის კოორდინაციის გართულებას, შესაბამისად, სირთულეები წარმოიქმნება საოპერაციო მართვის პროცესში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, კომისიას მიზანშეწონილად მიაჩნია ადმინისტრაციაში შემავალი ჯგუფების გამსხვილება, საფინანსო-ბიუჯეტო სამსახურის ადმინისტრაციის შემადგენლობაში გაერთიანება, ასევე ლიცენზირების, ნებართვებისა და ავტორიზაციის დეპარტამენტის სამართლებრივ დეპარტამენტთან შეერთება და სატელეკომუნიკაციო ინფრასტრუქტურისა და ტექნოლოგიების დეპარტამენტის რადიოსიხშირული სპექტრის მართვის დეპარტამენტთან გაერთიანება, რაც უნდა განხორციელდეს „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“ კომისიის 2016 წლის 1 მარტის N2 დადგენილებაში ცვლილებების შეტანის საფუძველზე.

კომისია ასევე აღნიშნავს, რომ პრობლემას წარმოადგენს კომისიის შრომითი ანაზღაურების პოლიტიკის შეუთავსებლობა საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებულ კვალიფიციურ კადრებთან მიმართებით: გართულებულია კომისიის სტრუქტურული ერთეულების დაკომპლექტება პროფესიული კადრებით მოქმედი სახელფასო სისტემით, ხშირია გამოცხადებული საჯარო კონკურსების ჩაშლაც. შრომის ბაზარზე საუკეთესო კადრების მოზიდვისათვის აუცილებელია კომისიაში არსებობდეს ისეთი სისტემა, რომელიც საშუალებას მისცემს კომისიას შეარჩიოს და შეინარჩუნოს შესაბამისი კადრები, მათი სახელფასო მოლოდინების გათვალისწინებით. აღნიშნულთან დაკავშირებით, შესაბამისი ცვლილებები უნდა შევიდეს „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის ორგანიზაციული მოწყობის სტრუქტურისა და პოზიციების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“ კომისიის 2017 წლის 14 დეკემბრის N816/22 გადაწყვეტილებაში, რათა განისაზღვროს თითოეული პოზიციისათვის მინიმალური და მაქსიმალური სახელფასო ზღვარი.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, კომისია მიზანშეწონილად მიიჩნევს კომისიის აპარატის ზოგიერთი სტრუქტურული ერთეულის ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელებას. **პირველ ეტაპზე,** განხორციელდება ისეთი ცვლილებები, რომელთა დასაბუთების ეკონომიკური, ორგანიზაციული თუ ტექნოლოგიური გარემოებები უკვე გამოკვეთილია და ამავე დროს, ასეთი ცვლილებები არ მოითხოვს 2016 წლის 1 მარტის N2 დადგენილებით დამტკიცებული საქართველოს ეროვნული კომისიის დებულების ცვლილებას; **მეორე ეტაპი** ითვალისწინებს საჯარო ადმინისტრაციული წარმოების დაწყებას „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“ კომისიის 2016 წლის 1 მარტის N2 დადგენილებაში ცვლილების შეტანის მიზნით სტრუქტურული ერთეულების გამსხვილებასთან დაკავშირებით, არსებული სტრუქტურული მოწყობით გამოწვეული მიკრო მენეჯმენტისა და ფრაგმენტირებული ფუნქციების

მოგვარებისათვის; და ბოლოს, **მესამე ეტაპზე**, შესაბამისი ცვლილებები უნდა დამტკიცდეს კომისიის პოზიციების ნუსხაში მეორე ეტაპზე კომისიის დებულებაში ცვლილებების დამტკიცების შემდგომ. ამავე ეტაპზე, დამტკიცდება ცვლილებები პოზიციათა ნუსხაში თითოეული პოზიციის მინიმალური და მაქსიმალური სახელფასო (შმკ) ზღვრის შესამუშავებლად.

კომისია აღნიშნავს, რომ ზემოხსენებულმა პროცესმა შესაძლოა გამოიწვიოს ცვლილება კომისიის აპარატის ზოგიერთ სტრუქტურულ ერთეულში დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობებში, შესაბამისად, კომისიას მნიშვნელოვნად მიაჩნია, წინამდებარე გადაწყვეტილებით კომისიის აპარატის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების დასაქმებულთა გაფრთხილება შრომითი ურთიერთობების მოსალოდნელი ცვლილებების, მათ შორის შტატების გაუქმების, გადაადგილების და/ან შემცირების თაობაზე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 76-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის,103-ე, 104-ე, 105-ე მუხლების, „მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 და მე-8 მუხლების, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11, 37-ე და 38-ე მუხლების მოთხოვნათა გათვალისწინებით, კომისიამ, კენჭისყრის შედეგად, ერთხმად

გადაწყვიტა:

1. დაიწყოს კომისიის აპარატის ზოგიერთ სტრუქტურულ ერთეულში ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება 2019 წლის 8 აგვისტოს და დასრულდეს 2019 წლის 1 ოქტომბერს.
2. დაევალოს კომისიის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს (თ. ბოკუჩავა) კომისიას დასამტკიცებლად წარუდგინოს კომისიის აპარატის პოზიიების ნუსხა არაუგვიანეს 2019 წლის 26 სექტემბრისა „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“ კომისიის 2016 წლის 1 მარტის N2 დადგენილებაში ცვლილებების დამტკიცების შემდგომ;
3. მიენიჭოს კომისიის თავმჯდომარეს უფლებამოსილება, საჭიროების შემთხვევაში, ამ გადაწყვეტილებით გამოცხადებული ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად ზოგიერთ სტრუქტურულ ერთეულში პოზიციების შემცირების შემთხვევაში საუკეთესო დასაქმებულის გამოვლენის მიზნით დაამტკიცოს შეფასების წესი (შემფასებელი კომისიის შემადგენლობის ჩათვლით);
4. წინამდებარე გადაწყვეტილებით, კომისია, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11, 37-ე და 38-ე მუხლების მოთხოვნათა გათვალისწინებით, აფრთხილებს კომისიის აპარატის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების დასაქმებულებს ორგანიზაციული ცვლილებების გამო შრომითი ურთერთობების 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;
5. დაევალოს კომისიის აპარატის ადმინისტრაციას (ნ. შოვნაძე), არაუგვიანეს 2019 წლის 14 აგვისტოსი, ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის მეშვეობით, უზრუნველყოს ამ გადაწყვეტილების ჩაბარება კომისიის იმ დასაქმებულთათვის, რომელთა სტრუქტურულ ერთეულებშიც ხორციელდება ორგანიზაციული ცვლილებები;
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში (ქ.თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი, მე-12 კმ., №6) გადაწყვეტილების კომისიის ვებგვერდზე გამოქვეყნებიდან ერთი თვის ვადაში;
7. კონტროლი აღნიშნული გადაწყვეტილების შესრულებაზე დაევალოს კომისიის თავმჯდომარეს (კ. ბექაური).

კახი ბექაური

კომისიის თავმჯდომარე

ვახტანგ აბაშიძე

კომისიის წევრი

ელისო ასანიძე

კომისიის წევრი

გიორგი ფრუიძე

კომისიის წევრი

მერაბ ქათამაძე

კომისიის წევრი