დამტკიცებულია უნივერსიტეტის რექტორის
2020 წლის 16 ივლისის № 261 ბრძანებით

დოკუმენტში ცვლილებები შეტანილია უნივერსიტეტის რექტორის 2020 წლის 29 დეკემბრის №მ 120 ბრძანებით, 2021 წლის 10 მარტის №მ 23 ბრძანებით, 2021 წლის 17 მაისის №მ 73 ბრძანებითა და 2021 წლის 22 სექტემბრის №მ 162 ბრძანებით

შპს ქუთაისის უნივერსიტეტის
პერსონალის შერჩევის წესი

2021 წელი

დოკუმენტის შინაარსი

თავი I 3

ზოგადი დებულებები 3

მუხლი 1. რეგულირების სფერო 3

მუხლი 2. პერსონალის დაგეგმვის მექანიზმები 3

თავი I I 3

აკადემიური პერსონალის შერჩევა 3

მუხლი 3. აკადემიური პერსონალის შემადგენლობა 3

მუხლი 4. აკადემიური პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები 3

მუხლი 5. აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესი 5

მუხლი 6. კონკურსანტის მიერ წარმოსადგენი დოკუმენტაცია და შეფასება 5

მუხლი 7. კონკურსის ჩატარების წესი და პირობები 6

მუხლი 8. კონკურსანტთა შეფასება 7

მუხლი 9. საჩივრის განხილვა 7

თავი III 7

მოწვეული პერსონალის შერჩევის წესი 7

მუხლი 10. მოწვეული პერსონალისადმი წაყენებული მოთხოვნები 8

მუხლი 11. მოწვეული პერსონალის შერჩევა 8

მუხლი 12. ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალისადმი წაყენებული მოთხოვნები 9

მუხლი 13. ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის შერჩევა 9

მუხლი 14. პროგრამის ხელმძღვანელის/თანახელმძღვანელის შერჩევა 10

თავი V 10

სამეცნიერო პერსონალის შერჩევა 10

მუხლი 15. სამეცნიერო პერსონალისადმი წაყენებული მოთხოვნები 10

დანართი № 1 საჩვენებელი ლექციის შეფასების ფორმა 12

დანართი №2 გასაუბრების შეფასების ფორმა 13

დანართი №3 ადმინისტრაციული პერსონალის გასაუბრების შეფასების ფორმა 14

თავი I. ზოგადი დებულებები

მუხლი 1. რეგულირების სფერო

პერსონალის შერჩევის წესი (შემდგომში - წესი) განსაზღვრავს შპს - ქუთაისის უნივერსიტეტში (შემდგომში - უნივერსიტეტი) აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის სამუშაოზე მიღების, შერჩევის, არჩევისა და დანიშვნის წესსა და პროცედურას.

მუხლი 2. პერსონალის დაგეგმვის მექანიზმები

პერსონალის სამუშაოზე მიღება ან/და კონკურსის გამოცხადება ხორციელდება პერსონალის დაგეგმვის საფუძველზე, რაც გულისხმობს ხვადასხვა მექანიზმების მეშვეობით მათი საჭიროების დადგენას. უნივერსიტეტში პერსონალის დაგეგმვის მექანიზმებია:

ა) ყოველკვარტლურად უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული პერსონალის საშტატო ნუსხის გადახედვა და საჭიროებისამებრ, მასში ცვლილებების განხორციელება;

ბ) საფაკულტეტო დონეზე შესაბამისი ფაკულტეტის საბჭოს მიერ გადაწყვეტილების მიღება, აკადემიური კონკურსის გამოცხადების შესახებ;

გ) შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანისა და საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ გადაწყვეტილების მიღება, მოწვეული პერსონალის რაოდენობის გაზრდის შესახებ;

დ) სტრუქტურული ერთეულების მიერ ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის საკადრო ცვლილების ინიცირება;

ე) სამეცნიერო პერსონალის შემთხვევაში, მისი რაოდენობის გაზრდის საფუძველი შეიძლება გახდეს: ახალი კვლევითი პრიორიტეტის/მიმართულების განსაზღვრა ან არსებულის გაფართოვება, სამეცნიერო-კვლევითი გრანტის მოპოვება ან სადოქტორო პროგრამის დამატება.

თავი II. აკადემიური პერსონალის შერჩევა

მუხლი 3. აკადემიური პერსონალის შემადგენლობა

1. უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი შედგება პროფესორისაგან, ასოცირებული პროფესორისაგან, ასისტენტ-პროფესორისა და ასისტენტისაგან.
2. პროფესორი არის უნივერსიტეტის აკადემიური თანამდებობის მქონე პირი, რომელიც უძღვება სასწავლო პროცესს და ხელმძღვანელობს სტუდენტების სამეცნიერო-კვლევით მუშაობას.
3. ასოცირებული პროფესორი არის უნივერსიტეტის აკადემიური თანამდებობის მქონე პირი, რომელიც მონაწილეობს სასწავლო პროცესში და ხელმძღვანელობს სტუდენტების სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევით მუშაობას.
4. ასისტენტ-პროფესორი არის უნივერსიტეტის აკადემიური თანამდებობის მქონე პირი, რომელიც თავისი კომპეტენციის შესაბამისად მონაწილეობს სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევით პროცესში.
5. ასისტენტი არის უნივერსიტეტის აკადემიური თანამდებობის მქონე პირი, რომელიც პროფესორის, ასოცირებული პროფესორის ან ასისტენტ-პროფესორის ხელმძღვანელობით ახორციელებს მუშაობას სამუშაო ჯგუფში და კვლევით სამუშაოებს ფაკულტეტზე მიმდინარე სასწავლო პროცესის ფარგლებში.

მუხლი 4. აკადემიური პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები

1. თითოეული აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად უნივერსიტეტი ადგენს საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. ესენია:

ა) პროფესორად შეიძლება არჩეულ იქნეს:

ა.ა) დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირი, რომელსაც აქვს სამეცნიერო-პედაგოგიური მუშაობის არანაკლებ 6 წლის გამოცდილება;

ა.ბ) პირი, რომელსაც შესაბამისი სასწავლო კურსების თემატიკის მიმართულებით გამოქვეყნებული (ბოლო 5 წლის განმავლობაში) აქვს სამეცნიერო პუბლიკაციები ან არის მათი თანაავტორი;

ა.გ) პირი, რომელსაც აქვს შესაბამისი სასწავლო კურსის (სილაბუსის) შემუშავების გამოცდილება;

ბ) ასოცირებულ პროფესორად შეიძლება არჩეულ იქნეს:

ბ.ა) დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირი, რომელსაც აქვს სამეცნიერო-პედაგოგიური მუშაობის არანაკლებ 3 წლის გამოცდილება;

ბ.ბ) პირი, რომელსაც შესაბამისი სასწავლო კურსების თემატიკის მიმართულებით გამოქვეყნებული (ბოლო 5 წლის განმავლობაში) აქვს სამეცნიერო პუბლიკაციები ან არის მათი თანაავტორი;

ბ.გ) პირი, რომელსაც აქვს შესაბამისი სასწავლო კურსის (სილაბუსის) შემუშავების გამოცდილება.

გ) ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე შეიძლება არჩეულ იქნეს:

გ.ა) დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირი;

გ.ბ) პირი, რომელსაც აქვს შესაბამისი სასწავლო კურსის/კურსების თემატიკის მიმართულებით გამოქვეყნებული (ბოლო 5 წლის განმავლობაში) სამეცნიერო პუბლიკაცია/პუბლიკაციები ან არის მათი თანაავტორი;

გ.გ) პირი, რომელსაც აქვს შესაბამისი სასწავლო კურსის (სილაბუსის) შემუშავების გამოცდილება.

დ) ასისტენტად შეიძლება არჩეულ იქნეს დოქტორი ან დოქტორანტი, რომელსაც აქვს შესაბამისი სასწავლო კურსის (სილაბუსის) შემუშავების გამოცდილება.

2. დიპლომირებული მედიკოსის საგანმანათლებლო პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური პერსონალისთვის, ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გარდა დადგენილია სპეციალური მოთხოვნები:

ა) პირი ორ წელიწადში[1] ერთხელ უნდა გადიოდეს ტრენინგს სამედიცინო განათლების მეთოდოლოგიაში, რაც უნდა დასტურდებოდეს შესაბამისი სერტიფიკატით;

ბ) კლინიკური დისციპლინების ფარგლებში აკადემიური პერსონალის მიმართ წაყენებულია შემდეგი მოთხოვნები:

ბ.ა) პროფესორს უნდა ჰქონდეს სულ მცირე 6 წელი პედაგოგიური და ბოლო 9 წელი კლინიკური გამოცდილება;

ბ.ბ) ასოცირებულ პროფესორს უნდა ჰქონდეს სულ მცირე 3 წელი პედაგოგიური და ბოლო 5 წელი კლინიკური გამოცდილება;

გ.გ) ასისტენტ-პროფესორს უნდა ჰქონდეს სულ მცირე ბოლო 5 წელი კლინიკური გამოცდილება;

გ.დ) ასისტენტი უნდა იყოს დოქტორანტი კლინიკურ სპეციალობაში და ჰქონდეს 5 წელი კლინიკური გამოცდილება;

დ) შესაბამისი სპეციალობის სერტიფიკატი კლინიკური დისციპლინების შემთხვევაში.

3. ასოცირებული ან/და ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე შეიძლება ასევე არჩეულ იქნას პირი, რომელსაც აქვს პროფესიული ნიშნით შესაბამისი კვალიფიკაცია, რაც შეიძლება დადასტურდეს პროფესიული გამოცდილებით/პუბლიკაციებით. პროფესიული ნიშნით აკადემიური თანამდებობის დაკავება არ ხორციელდება დიპლომირებული მედიკოსის საგანმანათლებლო პროგრამის შემთხვევაში.

4. ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (პროფესიული ნიშნით) დადგენილია შემდეგი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები:

ა) არანაკლებ მაგისტრის აკადემიური ხარისხი;

ბ) დარგში შესაბამისი პროფესიული გამოცდილება, რაც შესაძლებელია დადასტურდეს შემდეგნაირად:

---

[1] მედიცინის უმაღლესი განათლების დარგობრივი მახასიათებლის შესაბამისად აღნიშნული მოთხოვნა ძალაშია 2019 წლის 1 იანვრიდან. 2021 წლის 1 იანვრის შემდეგ გამოცხადებულ აკადემიურ კონკურსში მონაწილეობის მიღების დროისთვის პერსონალს გავლილი უნდა ჰქონდეს შესაბამისი ტრენინგი ან უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს საკუთარი რესურსით პერსონალის გადამზადება.

ბ.ა) არანაკლებ 5 წლის სამუშაო გამოცდილება შესაბამის დარგში (პრაქტიკული მოღვაწეობის შინაარსი შესაძლებელია დაკონკრეტდეს პროგრამის თავისებურებიდან გამომდინარე);

ბ.ბ) უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში პედაგოგიური საქმიანობის არანაკლებ 3 წლის სამუშაო გამოცდილება

გ) შესაბამისი სასწავლო კურსის (სილაბუსის) შემუშავების გამოცდილება.

5. ასისტენტ-პროფესორის აკადემიური თანამდებობისთვის (პროფესიული ნიშნით) დადგენილია შემდეგი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები:

ა) არანაკლებ მაგისტრის აკადემიური ხარისხი;

ბ) დარგში შესაბამისი პროფესიული გამოცდილება, რაც შესაძლებელია დადასტურდეს შემდეგი ნიშნებით:

ბ.ა) არანაკლებ 3 წლის სამუშაო გამოცდილება შესაბამის დარგში (პრაქტიკული მოღვაწეობის შინაარსი შესაძლებელია დაკონკრეტდეს პროგრამის თავისებურებიდან გამომდინარე);

ბ.ბ) პუბლიკაცია შესაბამისი მიმართულებით (გამოქვეყნებული ბოლო 5 წლის განმავლობაში) ან უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში პედაგოგიური საქმიანობის არანაკლებ 1 წლის სამუშაო გამოცდილება.

6. უნივერსიტეტი უფლებამოსილია, კონკრეტული პროგრამის/საგნის სპეციფიკის გათვალისწინებით საკონკურსო განაცხადით დაადგინოს დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. დამატებით მოთხოვნების დადგენისას ყურადღება ექცევა შემდეგ მახასიათებლებს:

ა) შესაბამის დარგში პრაქტიკული გამოცდილება;

ბ) სამეცნიერო კონფერენციებში/სემინარებში მონაწილეობა;

გ) სამეცნიერო სტიპენდიები და გრანტები;

დ) პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მონაწილეობა;

ე) სამეცნიერო რეფერირებად ჟურნალში გამოქვეყნებული სტატიები;

ვ) სამაგისტრო ნაშრომების ხელმძღვანელობა;

ზ) დასრულებული კვლევითი პროექტები;

თ) რედაქტორობა;

ი) გამოცემული მონოგრაფიები და სახელმძღვანელოები;

კ) კვალიფიკაციის ამაღლება;

ლ) უცხოური ენის ცოდნა (კონკრეტდება პროგრამის სპეციფიკის გათვალისწინებით);

მ) სპეციალური მომზადება რაც ითვალისწინებს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სპეციალური კურსების გავლას.

მუხლი 5. აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესი

1. აკადემიური თანამდებობის დაკავება შეიძლება მხოლოდ ღია კონკურსის წესით, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპებს. კონკურსის ჩატარების თარიღი და პირობები ქვეყნდება საბუთების მიღებამდე არანაკლებ 1 თვით ადრე.

2. აკადემიურ თანამდებობებზე კონკურსანტთა არჩევა ხდება წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესწავლის და საჩვენებელი ლექციის საფუძველზე.

3. აკადემიურ თანამდებობაზე ასისტენტი, ასისტენტ-პროფესორი აირჩევა 4 წლის ვადით, ასოცირებული პროფესორი - არანაკლებ 4 წლის ვადით, ხოლო პროფესორი - 5 წლის ვადით.

მუხლი 6. კონკურსანტის მიერ წარმოსადგენი დოკუმენტაცია და შეფასება

1. აკადემიური ნიშნით თანამდებობის დაკავების შემთხვევაში კონკურსანტმა უნდა წარმოადგინოს შემდეგი დოკუმენტაცია:

ა) განაცხადი კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად შესაბამისი დარგისა და აკადემიური თანამდებობის მითითებით (აკადემიური კონკურსის დროს განაცხადი ივსება მხოლოდ ერთი მიმართულებით და ერთ პოზიციაზე)

ბ) ავტობიოგრაფია (CV) (ქუთაისის უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებულ რეზიუმეს ფორმატში)

გ) პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლი;

დ) კვალიფიკაციის დამადასტურებელი საგანმანათლებლო დოკუმენტის/დოკუმენტების ასლები (უცხოეთში მიღებული განათლების შემთხვევაში განათლების აღიარებიქს დამადასტურებელი დოკუმენტი);

ე) პედაგოგიური გამოცდილების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის ასლები;

ვ) საკონკურსო თანამდებობის/დარგის ადეკვატური სამეცნიერო ნაშრომები, ან მათი ასლები (გამოქვეყნებული ბოლო 5 წლის განმავლობაში);

ზ) შესაბამისი სილაბუსები (ელექტრონული ვერსია);

თ) სერტიფიკატის ასლი[2], რომელიც ადასტურებს სამედიცინო განათლების მეთოდოლოგიაში ტრენინგის გავლის ფაქტს (დიპლომირებული მედიკოსის საგანმანათლებლო პროგრამაზე გამოცხადებული კონკურსის შემთხვევაში);

ი) ცნობა სამუშაო ადგილიდან, რომელიც ადასტურებს კლინიკურ გამოცდილებას (დიპლომირებული მედიკოსის საგანმანათლებლო პროგრამაზე გამოცხადებული კონკურსის შემთხვევაში);

კ) შესაბამისი სპეციალობის სერტიფიკატი კლინიკური დისციპლინების შემთხვევაში;

ლ) დამატებითი მოთხოვნების განსაზღვრის შემთხვევაში, საკონკურსო განაცხადით ხდება დამატებით წარმოსადგენი დოკუმენტაციის/პირობების დაზუსტება.

2. პროფესიული ნიშნით თანამდებობის დაკავების შემთხვევაში კონკურსანტმა ამ მუხლის პირველი პუნქტის ,,ა“-,,დ“, ,,ზ“ (,,ზ“ ქვეპუნქტი ვრცელდება, მხოლოდ ასოცირებული პროფესორის აკადემიური თანამდებობის შემთხვევაში) ქვეპუნქტებით განსაზღვრული დოკუმენტაციის გარდა უნდა წარმოადგინოს პროფესიული გამოცდილების დამადასტურებელი დოკუმენტი.

მუხლი 7. კონკურსის ჩატარების წესი და პირობები

1. შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის წარდგინებისა და ფაკულტეტის საბჭოს გადაწყვეტილების სფუძველზე, კონკურსს აცხადებს უნივერსიტეტის რექტორი, აკადემიური პერსონალის შემადგენლობის განახლების, ახალი საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავების ან/და წარმოქმნილი ვაკანსიის შევსების მიზნით.

2. კონკურსში მონაწილეობის მსურველ პირთა საბუთების მიღების ვადა და წარმოსადგენი დოკუმენტაციის ჩამონათვალი განისაზღვრება საკონკურსო განაცხადით. გამოქვეყნებული განცხადება უნდა შეიცავდეს ინფორმაციას კონკურსის ჩატარების ეტაპებისა და კონკურსის შედეგების გამოქვეყნების თარიღებისა და სააპელაციო განაცხადის წარმოდგენის ვადების შესახებ.

3. კონკურსის გამოცხადების შესახებ აქტი ხდება ხელმისაწვდომი საჯაროდ. კონკურსის გამოცხადების შესახებ აქტი განთავსდება უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე.

4. შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის წარდგინების საფუძველზე რექტორის სამართლებრივი აქტით იქმნება საკონკურსო კომისია, რომელიც აფასებს კონკურსანტის მიერ ჩატარებულ საჩვენებელ ლექციას და საჭიროების შემთხვევაში, ატარებს დამატებით გასაუბრებას.

5. საკონკურსო კომისიის შემადგენლობაში შედიან:

ა) პროგრამის ხელმძღვანელი;

ბ) დარგის სულ მცირე ერთი სპეციალისტი;

გ) ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახურის თანამშრომელი.

კომისიის შემადგენლობაში, საჭიროების შემთხვევაში, შესაძლოა იყოს შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანი ან სხვა მოწვეული პირი.

6. საკონკურსო კომისიის წევრი არ შეიძლება იყოს იმავე კონკურსში მონაწილე კანდიდატი ან ინტერესთა კონფლიქტის მქონე პირი საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

7. კონკურსის ორგანიზებას უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახური, ხოლო საკონკურსო კომისიის საქმიანობასთან დაკავშირებულ ორგანიზაციულ უზრუნველყოფას ახორციელებს საკონკურსო კომისიის მდივანი, რომელიც ამავდროულად შეიძლება იყოს კომისიის წევრი.

8. აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობის მსურველ პირთა განცხადებებს იღებს და რეგისტრაციაში ატარებს საქმისწარმოების სამსახური საკონკურსო განცხადებით განსაზღვრულ ვადებში.

[2] აღნიშნული სერტიფიკატის წარმოდგენა ევალებათ 2021 წლიდან, სერტიფიკატის არქონის შემთხვევაში უნივერსიტეტი საკუთარი რესურსით უზრუნველყოფს პერსონალის გადამზადება

მუხლი 8. კონკურსანტთა შეფასება

1. კონკურსანტების შეფასება ხორციელდება საკონკურსო კომისიის მიერ საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის, წინამდებარე წესისა და საკონკურსო განცხადებაში მითითებული პირობების შესაბამისად.

2. კონკურსი ტარდება ორ ეტაპად. პირველ ეტაპზე ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახური საკონკურსო კომისიის დავალებით ახორციელებს კონკურსანტთა მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის საკონკურსო განაცხადით დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობის შემოწმებას და წარუდგენს კომისიას მეორე ეტაპზე გადასულად ჩაითვლებიან ის კანდიდატები, რომელთა დოკუმენტაციაც დადგენილ მოთხოვნებთან იქნება სრულ შესაბამისობაში. კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება აისახება ოქმში, რომელსაც ხელს აწერენ კომისიის წევრები.

3. კონკურსის მეორე ეტაპზე კონკურსანტი ატარებს საჩვენებელ ლექციას. ინგლისურენოვანი პროგრამისა და ქართულენოვანი პროგრამის უცხოენოვანი კომპონენტის განსახორციელებლად გამოცხადებული კონკურსის შემთხვევაში, საჩვენებელი ლექცია ტარდება ინგლისურ ენაზე[3]. საჩვენებელი ლექციის შეფასება ხორციელდება ამ წესის დანართი №1-ით დამტკიცებული ფორმის შესაბამისად. კონკურსანტის შეფასება კომისიის თითოეული წევრის მიერ ხორციელდება ცალ-ცალკე, კონკურსანტის საბოლოო შეფასება გამოითვლება საშუალო არითმეტიკულით. მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი, რომლის გადალახვის ვალდებულებაც ეკისრებათ კონკურსანტებს არის მაქსიმალურ ქულათა 70%. გამარჯვებულად ჩაითვლება ის კანდიდატი, რომელიც მიიღებს ყველაზე მაღალ შეფასებას. იმ შემთხვევაში, თუ ორი ან მეტი კონკურსანტი დააგროვებს თანაბარ ქულას, კომისია ატარებს დამატებით გასაუბრებას, რომლის შეფასების კრიტერიუმები დადგენილია ამ წესის დანართი №2-ით დამტკიცებული ფორმის შესაბამისად.

4. კონკურსის შედეგები აისახება კომისიის ოქმში და ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახურის მიერ წარედგინება უნივერსიტეტის რექტორს შესაბამისი სამართლებრივი აქტის გამოცემის მიზნით. რექტორი სამართლებრივ აქტს გამოსცემს კონკურსის შედეგების გასაჩივრებისთვის დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ

მუხლი 9. საჩივრის განხილვა

1. აკადემიურ კონკურსში მონაწილე კონკურსანტი უფლებამოსილია საკონკურსო კომისიის გადაწვეტილება უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებიდან სამი სამუშაო დღის ვადაში გაასაჩივროს უნივერსიტეტში.

2. გასაჩივრების შემთხვევაში შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის წარდგინებით რექტორის ბრძანებით იქმნება სააპელაციო კომისია.

3. საპელაციო კომისიის შემადგენლობაში არ შედიან საკონკურსო კომისიის წევრები. სააპელაციო კომისიის წევრი შეიძლება იყოს დარგის სპეციალისტი აკადემიური ან მოწვეული პერსონალი.

4. სააპელაციო კომისიის შემადგენლობის დამტკიცებიდან არაუგვიანეს 5 (ხუთი) სამუშაო დღის ვადაში კომისიის შემადგენლობა განიხილავს სააპელაციო საჩივარს. საკითხის განხილავას ასევე შესაძლოა დაესწროს კონკურსანტი, რომელმაც გაასაჩივრა საკონკურსო კომისიის შედეგები და ისარგებლოს შემდეგი უფლებებით:

ა) მიიღოს საკონკურსო კომისიის დასაბუთებული გადაწყვეტილება;
ბ) დაესწროს საკითხის განხილვას და ისარგებლოს დაცვის უფლებით;
გ) მიაწოდოს სააპელაციო კომისიას მის ხელთ არსებული ინფორმაცია და მტკიცებულებები;
დ) მონაწილეობა მიიღოს საკითხის განხილვაში.

5. სააპელაციო კომისია უფლებამოსილია გამოითხოვოს საკონკურსო მასალები, შეისწავლოს დოკუმენტაცია, მოისმინოს დაინტერესებული მხარის ახსნა - განმარტება და მიიღოს ერთ-ერთი შემდეგი გადაწყვეტილება საკითხის გასაჩივრებიდან არაუგვიანეს 10 (ათი) სამუშაო დღის ვადაში:

ა) ძალაში დატოვოს საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილება;
ბ) საკონკურსო კომისიას უკან დაუბრუნოს მასალები ხელახალი განხილვის მიზნით.

---

[3] კომისიის წევრები უნდა ფლობდნენ ინგლისურ ენას.

6. სააპელაციო კომისიის გადაწყვეტილებაზე დგება ოქმი, რომელსაც ხელს აწერენ სააპელაციო კომისიის წევრები.
7. გასაჩივრებული კონკურსის საბოლოო შედეგების გამოქვეყნებიდან, არაუგვიანეს 2 (ორი) სამუშაო დღის ვადაში, ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამახურის უფროსის წარდგინების საფუძველზე გამოიცემა უნივერსიტეტის რექტორის სამართლებრივი აქტი პირის/პირების შესაბამის აკადემიურ თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ.
8. კონკურსანტი უფლებამოსილია საკონკურსო კომისიის ან/და სააპელაციო კომისიის გადაწყვეტილება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად გაასაჩივროს სასამართლოში.

თავი III. *მოწვეული პერსონალის შერჩევის წესი*

მუხლი 10. მოწვეული პერსონალისადმი წაყენებული მოთხოვნები

1. მოწვეული ლექტორი არის შესაბამისი განათლების/კვალიფიკაციის ან კომპეტენციის მქონე პირი, რომელსაც აქვს არანაკლებ მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი და ფლობს სასწავლო კურსის გაძღოლისთვის შესაბამის ცოდნას და უნარებს. მოწვეული ლექტორი უფლებამოსილია გაუძღვეს სალექციო, პრაქტიკულ და ლაბორატორიულ სამუშაოებს აკადემიური თანამდებობის დაკავების გარეშე.

2. კლინიკური დისციპლინების ფარგლებში მოწვეული პერსონალის მიმართ წაყენებული დამატებითი მოთხოვნებია:

ა) კლინიკურ დისციპლინებში მოწვეულ სპეციალისტს უნდა ჰქონდეს სულ მცირე 5 წლიანი სკლინიკური გამოცდილება;

ბ) პირი ორ წელიწადში[4] ერთხელ უნდა გადიოდეს ტრენინგს სამედიცინო განათლების მეთოდოლოგიაში, რაც უნდა დასტურდებოდეს შესაბამისი სერტიფიკატით.

მუხლი 11. მოწვეული პერსონალის შერჩევა

1. შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანი საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელთან ერთად იღებს გადაწყვეტილებას მოწვეული პერსონალის რაოდენობის გაზრდის შესახებ; მოწვეული ლექტორის შერჩევა ხორციელდება ორი გზით: ა) შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელი დეკანთან ერთად უზრუნველყოფს შესაბამისი კანდიდატურის მოძიებას, რომელიც აკმაყოფილებს მე-10 მუხლით დადგენილ მოთხოვნებს ან ბ) ცხადდება კონკურსი. იმ შემთხვევაში, თუ ამ მუხლის ,,ა“ ქვეპუნქტით დადგენილის წესის შესაბამისად ვერ მოხდა კანდიდატის შერჩევა ცხადდება კონკურსი.

2. კანდიდატი, რომელსაც აქვს 2 ან მეტწლიანი პედაგოგიური გამოცდილება გადის გასაუბრებას პროგრამის ხელმძღვანელთან, დეკანთან, ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახურის თანამშრომელთან და ფასდება ამ წესის დანართი №2-ით დადგენილი ფორმის შესაბამისად. კომისია უფლებამოსილია გასაუბრების შემდეგ მიიღოს გადაწყვეტილება, საჩვენებელი ლექციის ჩატარების შესახებ. კანდიდატი, რომელსაც არ აქვს, ან აქვს 2 წელზე ნაკლები პედაგოგიური გამოცდილება ატარებს საჩვენებელ ლექციას კომისიის წინაშე, რომლის შემადგენლობაც შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის წარდგინებით განისაზღვრება რექტორის სამართლებრივი აქტით. კანდიდატის შეფასება ხორციელდება ამ წესის დანართი
№1-ით დადგენილი ფორმის შესაბამისად. ინგლისურენოვანი საგანმანათლებლო პროგრამების შემთხვევაში კანდიდატი ვალდებულია რექტორის ბრძანებით შექმნილი კომისიის[5] წინაშე ჩაატაროს საჩვენებელი ლექცია ინგლისურ ენაზე, მისი პედაგოგიური გამოცდილების მიუხედავად.

3. კონკურსის გამოცხადების შემთხვევაში საკონკურსო პირობები, წარმოსადგენი დოკუმენტაცია და ეტაპები განისაზღვრება რექტორის სამართლებრივი აქტით. კანდიდატის შეფასება ხორციელდება ამ მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი წესის შესაბამისად.

---

[4] მედიცინის უმაღლესი განათლების დარგობრივი მახასიათებლის შესაბამისად აღნიშნული მოთხოვნა ძალაშია 2019 წლის 1 იანვრიდან. 2021 წლის 1 იანვრის შემდეგ შერჩეულ პერსონალს გავლილი უნდა ჰქონდეს შესაბამისი ტრენინგი ან უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს საკუთარი რესურსით პერსონალის გადამზადება.
[5] კომისიის წევრები ფლობენ ინგლისურ ენას.

4. საჩვენებელი ლექციის შეფასება კომისიის თითოეული წევრის მიერ ხორციელდება ცალ-ცალკე, კონკურსანტის საბოლოო შეფასება გამოითვლება საშუალო არითმეტიკულით. მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი, რომლის გადალახვის ვალდებულებაც ეკისრებათ კონკურსანტებს არის მაქსიმალურ ქულათა 70%. გამარჯვებულად ჩაითვლება ის კანდიდატი, რომელიც მიიღებს ყველაზე მაღალ შეფასებას.

5. მოწვეული პერსონალი ვალდებულია უნივერსიტეტში წარმოადგინოს შემდეგი დოკუმენტაცია:

ა) ავტობიოგრაფია (CV) (ქუთაისის უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებულ რეზიუმეს ფორმატში)

ბ) პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლი;

გ) კვალიფიკაციის დამადასტურებელი საგანმანათლებლო დოკუმენტის/დოკუმენტების ასლები (უცხოეთში მიღებული განათლების შემთხვევაში განათლების აღიარების დამადასტურებელი დოკუმენტი); პედაგოგიურიგამოცდილების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის ასლები;

დ) ცნობა სამუშაო ადგილიდან, რომელიც ადასტურებს კლინიკურ გამოცდილებას (დიპლომირებული მედიკოსის საგანმანათლებლო პროგრამის შემთხვევაში);

ე) შესაბამისი სპეციალობის სერტიფიკატი კლინიკური დისციპლინების შემთხვევაში.

6. ამ წესით დადგენილი მოთხოვნების დაცვით შერჩეულ მოწვეულ პერსონალთან ფორმდება შრომის ხელშეკრულება არაუმეტეს 2 წლის ვადით. ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადის გასვლის შემდეგ, მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე შესაძლოა გაფორმდეს შეთანხმების აქტი შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესახებ.

7. უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი, რომელთანაც შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, ხელშეკრულების შეწყვეტიდან არაუგვიანეს 3 (სამი) თვის ვადაში მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე შესაძლოა დაინიშნოს მოწვეული ლექტორის პოზიციაზე ამ წესით განსაზღვრული შერჩევის პროცედურების გავლის გარეშე.

8. მოწვეული ლექტორის პოზიციაზე უცხო ენის სპეციალისტის შერჩევის დროს კანდიდატთან გასაუბრება/საჩვენებელი ლექცია წარიმართება ორ ენაზე (ქართულად და იმ უცხო ენაზე, რომლის ფარგლებშიც ხდება ლექტორის შერჩევა). კომისიის შემადგენლობაში სავალდებულოა შედიოდეს შესაბამისი უცხო ენის სპეციალისტი, რომელიც შეაფასებს კანდიდატის უცხო ენის ცოდნის დონეს, ხოლო დანარჩენი კომისიის წევრები გაესაუბრებიან ქართულად, ლექციის ჩატარებისთვის მნიშვნელოვანი სხვა უნარების შეფასების მიზნით.

9. ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული კომისიის შემადგენლობა, შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის სამსახურებრივი ბარათის საფუძველზე მტკიცდება რექტორის სამართლებრივი აქტით.

IV *თავი. ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის შერჩევის წესი*

მუხლი 12. ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალისადმი წაყენებული მოთხოვნები

უნივერსიტეტში შემუშავებულია ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის (შემდგომში - პერსონალი) სამუშაო აღწერილობები და მათთვის წაყენებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. უნივერსიტეტში არსებობს, როგორც ადმინისტრაციული, ასევე დამხმარე პერსონალი. დამხმარე პერსონალს მიეკუთვნება ისეთი პერსონალი, რომლის ფუნქციებიც პირდაპირ არ უკავშირდება უნივერსიტეტის ძირითად საქმიანობას.

მუხლი 13. ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის შერჩევა

1. პერსონალის შესარჩევად გამოიყენება რამდენიმე მეთოდი:

ა) როტაცია;

ბ) კადრის შერჩევა რეკომენდაციით;

გ) კონკურსის გამოცხადება.

2. პერსონალის შერჩევას წინ უძღვის ყოველკვარტლურად უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული პერსონალის საშტატო ნუსხის გადახედვა და საჭიროებისამებრ, მასში ცვლილებების განხორციელება ან/და სტრუქტურული ერთეულების მიერ ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის საკადრო ცვლილების ინიცირება. პერსონალის

შერჩევის აუცილებლობა შეიძლება გამოწვეული იყოს ვაკანტური ადგილის არსებობითაც. პერსონალის შერჩევა ხორციელდება ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული ერთ-ერთი მეთოდის გამოყენებით, რომელსაც ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახური ათანხმებს უნივერსიტეტის რექტორთან.

3. კანდიდატი უნდა აკმაყოფილებდეს უნივერსიტეტის მიერ კონკრეტული პოზიციისთვის დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. კანდიდატის მიერ წარმოდგენილი ავტობიოგრაფიის (CV) შესწავლის შემდეგ, ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახური ადგენს კანიდიდატის ცოდნისა და უნარების საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობას. შესაბამისობის დადგენის შემდეგ ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახური აორგანიზებს გასაუბრების პროცესს.

4. პერსონალის (არამენეჯერული პოზიცია) შერჩევას უზრუნველყოფს ჯგუფი შემდეგი შემადგენლობით

ა) იმ სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი, რომლის სამსახურშიც ხდება კადრის მოძიება;

ბ) ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახურის თანამშრომელი;

გ) კურატორი ვიცე-რექტორი (არსებობის შემთხვევაში) ან რექტორი.

5. სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის/დეკანის შერჩევას უზრუნველყოფს ჯგუფი შემდეგი შემადგენლობით:

ა) რექტორი;

ბ) კურატორი ვიცე-რექტორი (არსებობის შემთხვევაში);

გ) ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახურის უფროსი.

6. ვიცე-რექტორის შერჩევის შემთხვევაში გასაუბრება ტარდება რექტორისა და ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახურის უფროსის მონაწილეობით, ხოლო რექტორის შერჩევას და მასთან გასაუბრების ჩატარებას უზრუნველყოფენ დაწესებულების პრეზიდენტი და ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახურის უფროსი რექტორი ვალდებულია წარმოადგინოს უნივერსიტეტის განვითარების გეგმა, ხოლო ვიცე-რექტორი ვალდებულია გასაუბრების ეტაპზე წარმოადგინოს განვითარების გეგმა საკურატორო მიმართულების შესაბამისად. რექტორს თანამდებობაზე ნიშნავს დაწესებულების პრეზიდენტი.

7. იმ შემთხვევაში, თუ პერსონალის შერჩევა ხდება კონკურსის გზით, ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახური უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, ასევე, საჭიროებისამებრ, დასაქმების ვებგვერდებზე უზრუნველყოფს ვაკანსიის შესახებ ინფორმაციის განთავსებას. კონკურსი ცხადდება რექტორის ბრძანებით, რომლის შესაბამისადაც განისაზღვრება კონკურსის ვადები, ეტაპები, წარმოსადგენი დოკუმენტაცია და სხვა დამატებითი პირობები.

8. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული ნებისმიერი მეთოდის გამოყენების შემთხვევაში პერსონალთან (გარდა ამ მუხლის მე-6 პუნქტში მითითებული პირებისა) გასაუბრება ტარდება ამ წესის დანართი №3-ით განსაზღვრული ფორმის შესაბამისად. იმ შემთხვევაში, თუ ორი ან მეტი კონკურსანტი დააგროვებს თანაბარ ქულას, ტარდება დამატებითი გასაუბრება.

9. უნივერსიტეტში ახალი თანამშრომელი, ადმინისტრაციულ თანამდებობაზე, მიიღება არაუმეტეს 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით, მისი უნარებისა და შესაძლებლობების, აგრეთვე, ორგანიზაციის კულტურასა და მოთხოვნებთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით. გამოსაცდელი პერიოდის შემდეგ ხდება 1 წლიანი ხელშეკრულების დადება.

მუხლი 14. პროგრამის ხელმძღვანელის და თანახელმძღვანელის შერჩევა

1. პროგრამის ხელმძღვანელის/თანახელმძღვანელის კანდიდატურის შერჩევა რამდენიმე ეტაპიანი პროცესია. პირველ ეტაპზე ხდება პროგრამის ხელმძღვანელის/თანახელმძღვანელის საჭიროების განსაზღვრა შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის მიერ. შემდეგ ეტაპზე, ფაკულტეტის დეკანი, პროგრამის ხელმძღვანელის /თანახელმძღვანელის კანდიდატურის შესარჩევი პროცესის ორგანიზების მიზნით მიმართავს ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახურს. ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახური, შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ/მოწვეულ პერსონალს ელექტრონულ ფოსტაზე უგზავნის სამუშაო აღწერილობას შეთავაზების ფორმაში, რათა მონაწილეობა მიიღონ შერჩევის პროცესში.

2. აკადემიური/მოწვეული პერსონალი ვალდებულია უნივერსიტეტში წარმოადგინოს ავტობიოგრაფია და საგანმანათლებლო პროგრამის განვითარების ხედვა. აკადემიური/მოწვეული პერსონალის ავტობიოგრაფიაში ასახული ინფორმაცია უნდა შეესაბამებოდეს პროგრამის ხელმძღვანელისთვის/თანახელმძღვანელისათვის დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. წარმოდგენილი დოკუმენტაცია განიხილება შესაბამისი ფაკულტეტის საბჭოზე და თითოეულ კანდიდატს ცალ-ცალკე ეყრება კენჭი. არჩეულად ჩაითვლება ის კანდიდატი, რომელიც დააგროვებს ხმათა უმრავლესობას. ხმათა თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში გადამწყვეტია საბჭოს თავმჯდომარის ხმა. ფაკულტეტის საბჭოს გადაწყვეტილების საფუძველზე, პროგრამის ხელმძღვანელის/თანახელმძღვანელის შერჩეული კანდიდატურა დეკანის მიერ დასანიშნად წარედგინება უნივერსიტეტის რექტორს. იმ შემთხვევაში, თუ ვერ განხორციელდა პროგრამის თანახელმძღვანელის შერჩევა, კანდიდატურის მოძიება ხდება გაწეული რეკომენდაციის ან კონკურსის გზით.

თავი V. სამეცნიერო პერსონალის შერჩევა

მუხლი 15. სამეცნიერო პერსონალისადმი წაყენებული მოთხოვნები

1. უნივერსიტეტში არსებობს სამეცნიერო პერსონალის შემდეგი კლასიფიკაცია: მთავარი მეცნიერ თანამშრომელი, უფროსი მეცნიერ თანამშრომელი და მეცნიერ თანამშრომელი.

2. მთავარ მეცნიერ თანამშრომლად შეიძლება დაინიშნოს პირი, რომელსაც აქვს დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი; აქვს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის არანაკლებ 6 წლის გამოცდილება.

3. უფროს მეცნიერ თანამშრომლად შეიძლება დაინიშნოს პირი, რომელსაც აქვს დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი; აქვს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის არანაკლებ 3 წლის გამოცდილება.

4. მეცნიერ თანამშრომლად შეიძლება დაინიშნოს პირი, რომელსაც აქვს არანაკლებ მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი.

5. სამეცნიერო პერსონალის შერჩევა ხორციელდება ღია კონკურსის გზით, რომელიც ცხადდება უნივერსიტეტის რექტორის მიერ. კონკურსის ვადები, ეტაპები, დამატებითი მოთხოვნები და შეფასების კრიტერიუმები განისაზღვრება რექტორის აქტით, რომელიც განთავსდება უნივერსიტეტის ვებგვერდზე.

6. სამეცნიერო პერსონალი ვალდებულია უნივერსიტეტში წარმოადგინოს შემდეგი დოკუმენტები:

ა) ავტობიოგრაფია (CV) (ქუთაისის უნივერსიტეტის მიერ შემოშავებულ რეზიუმეს ფორმატში)

ბ) პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლი;

გ) კვალიფიკაციის დამადასტურებელი საგანმანათლებლო დოკუმენტის/დოკუმენტების ასლები (უცხოეთში მიღებული განათლების შემთხვევაში განათლების აღიარების დამადასტურებელი დოკუმენტი); კვლევითი საქმიანობის განხორციელების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის ასლები.

თავი VI
გარდამავალი დებულებები

1. მოწვეული პერსონალი (განურჩევლად დაკავებული თანამდებობის სახელწოდებისა), რომელიც ამ წესის ძალაში შესვლამდე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა ქუთაისის უნივერსიტეტთან არ საჭიროებს ამ წესით განსაზღვრული შერჩევის პროცედურების განმეორებით გავლას.

2. ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალი, რომელიც ამ წესის ძალაში შესვლამდე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა ქუთაისის უნივერსიტეტთან და ორგანიზაციული ცვლილებების გათვალისწინებით განხორციელდა მათ მიერ დაკავებული პოზიციების ცვლილება, რასაც თან არ ახლდა ფუნქციების არსებითი ცვლილება, არ საჭიროებენ ამ წესით განსაზღვრული შერჩევის პროცედურების განმეორებით გავლას.

საჩვენებელი ლექციის შეფასების ფორმა		
გასაუბრების თარიღი:		*პოზიციის დასახელება:*

გთხოვთ, გამოიყენოთ ეს ფორმა, როგორც სახელმძღვანელო, განმცხადებლის კვალიფიკაციის პოზიციასთან შესაბამისობის შეფასებისათვის. განსაზღვრეთ, შესაბამისი რიცხვითი მნიშვნელობის შესაბამისობა განმცხადებლის კვალიფიკაციის დონესთან და მიუთითეთ სათანადო კომენტარი შესაბამის ველში.

N	სახელი, გვარი	სასწავლო კურსის თემატიკის	გაბმული/თანმიმდევრული	გარკვევით საუბარი	აუდიტორიასთან კონტაქტი	ინტერაქტიული კომუნიკაცია	სასწავლო კურსის ფარგლებში გამოყენებული ლიტერატურა	ლექციის მსვლელობისას გამოყენებული სწავლების მეთოდები	შეკითხვებზე პასუხის გაცემის უნარი	***ქულათა ჯამი/ საშუალო***	კომენტარები*
1											

*თითოეული კრიტერიუმი ფასდება 3 ბალიან შკალაზე, სადაც 3 მაქსიმალური, ხოლო 1 მინიმალური შეფასებაა (3 - კარგი; 2 - დამაკმაყოფილებელი; 1 - ცუდი) სასურველია ქულას ახლდეს მოკლე განმარტება/აღწერა.

კომისიის წევრი	სახელი, გვარი	ხელმოწერა

გასაუბრების შეფასების ფორმა

გასაუბრების თარიღი		პოზიციის დასახელება	

სახელი, გვარი	*ზეპირი კომუნიკაციის უნარი*	*პასუხების დამაჯერებლობ*	*კარიერული მიზნები/მოტივაცი*	*ანალიტიკური აზროვნების*	*დარგის სპეციფიკის*	*უცხო ენა*[6]	*ზოგადი შთაბეჭდილებ*	*ქულათა ჯამი*	*კომენტარი*
კანდიდატი									

თითოეული კრიტერიუმი ფასდება 3 ბალიან სკალაზე, სადაც 3 მაქსიმალური, ხოლო 1 მინიმალური შეფასებაა (3 - კარგი, 2 - დამაკმაყოფილებელი, 1 - ცუდი. სასურველია ქულას ახლდეს მოკლე განმარტება/აღწერა. კანდიდატმა უნდა დააგროვოს მაქსიმალურ ქულათა 70%. ქულების გამოთვლა ხორციელდება შემფასებლების მიერ დაწერილი ქულების საშუალო არითმეტიკულით.

[6] საკვალიფიკაციო მოთხოვნებით გათვალისწინებული ენ(ებ)ის ცოდნა

გასაუბრების შეფასების ფორმა

გასაუბრების თარიღი		პოზიციის დასახელება	

სახელი, გვარი	ზეპირი კომუნიკაციის უნარი	პასუხების დამაჯერებლობა	კარიერული მიზნები/მოტივაცია	ანალიტიკური აზროვნების უნარი	საკვალიფიკაციო მოთხოვნებით განსაზღვრული სამართლებრივი აქტების ცოდნა	უცხო ენა[7]	ზოგადი შთაბეჭდილება	ქულათა ჯამი	კომენტარი
კანდიდატი									

თითოეული კრიტერიუმი ფასდება 3 ბალიან სკალაზე, სადაც 3 მაქსიმალური, ხოლო 1 მინიმალური შეფასებაა (3 - კარგი, 2 - დამაკმაყოფილებელი, 1 - ცუდი. სასურველია ქულას ახლდეს მოკლე განმარტება/აღწერა. კანდიდატმა უნდა დააგროვოს მაქსიმალურ ქულათა 70%. ქულების გამოთვლა ხორციელდება შემფასებლების მიერ დაწერილი ქულების საშუალო არითმეტიკულით.

[7] საკვალიფიკაციო მოთხოვნებით გათვალისწინებული ენ(ებ)ის ცოდნა