დანართი 1

დამტკიცებულია ივ. ჯავახიშვილის სახელობის

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის

2009 წლის „ 23 “ ––––03––––––––

№ 45/02-01 ბრძანებით

**§ 1. კონკურსის მიზანი**

1. კონკურსის მიზანია თსუ-ს საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტისა და სპეციალისტის თანამდებობებზე დასანიშნ პირთა შერჩევა;
2. კონკურსის ორგანიზებულად ჩატარების მიზნით იქმნება საკონკურსო კომისია. კომისიის ფუნქციაა კონკურსანტის პროფესიული ცოდნის, ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პირადი თვისებების ვაკანტურ თანამდებობასთან შესაბამისობის შეფასება და შესაბამისი დასკვნის წარდგენა;

**§ 2. საკონკურსო კომისიის შემადგენლობა**

1. საკონკურსო კომისიის შემადგენლობაში შედიან კომისიის თავმჯდომარე და კომისიის წევრები;

**§ 3. კომისიის სხდომა**

1. საკონკურსო კომისიის სხდომა უფლებამოსილია თუ მას ესწრება კომისიის წევრთა ნახევარზე მეტი;
2. თსუ-ს საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტისა და სპეციალისტის თანამდებობებზე შერჩევას ახორციელებს საკონკურსო კომისია;

**§ 4. კონკურსანტის შეფასება**

1. კონკურსი ტარდება ორ ეტაპად. მეორე ეტაპზე გასვლის უფლება ეძლევა მხოლოდ იმ კანდიდატს, რომელიც წარმატებით გადალახავს კონკურსის პირველ ეტაპს;
2. თსუ-ს საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტისა და სპეციალისტის თანამდებობებზე შერჩევა ხორციელდება კანდიდატების მიერ წარმოდგენილი საბუთების შემოწმებისა და გასაუბრების შედეგების მიხედვით;

**§ 5. საბუთების შემოწმება**

1. კონკურსის პირველ ეტაპზე საკონკურსო კომისია ადგენს კონკურსანტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესაბამისობას საკონკურსო მოთხოვნებთან და აძლევს შეფასებას დადგენილი კრიტერიუმების შესაბამისად (ფორმა №1);
2. ამ პარაგრაფის პირველ პუნქტში მითითებული შემოწმების შედეგად არადამაკმაყოფილებელი შეფასების მქონე კონკურსანტი კარგავს კონკურსის მომდევნო ეტაპზე გასვლის უფლებას და ეთიშება კონკურსს;

**§ 6. გასაუბრება**

1. კონკურსის მეორე ეტაპზე საკონკურსო კომისია გასაუბრების გზით ადგენს კანდიდატის პროფესიულ ჩვევების, შესაძლებლობისა და პიროვნული თვისებების დასაკავებელი თანამდებობისათვის წაყენებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობას. კონკურსანტის შეფასება ხორციელდება დადგენილი კრიტერიუმის შესაბამისად (ფორმა № 2);
2. დადებითი შეფასების მისაღებად კონკურსანტმა უნდა გადალახოს მე-7 პარაგრაფის მეოთხე პუნქტით დადგენილი მინიმალური ზღვარი;

**§ 7. კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების წესი**

1. საკონკურსო კომისია კანდიდატების საბუთების შემოწმების და გასაუბრების შემდეგ იმსჯელებს და გამოიტანს გადაწყვეტილებას;
2. კომისია გადაწყვეტილების მიღებისას ხელმძღვანელობს ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ მოთხოვნებთან კანდიდატის შესაბამისობის შეფასებით, მის მიერ კონკურსის თითეული საფეხურის გავლისას მიღებული შედეგების გათვალისწინებით;
3. კონკურსანტთა შეფასება ხდება 100 ქულიანი სისტემით (ფორმა №2);
4. დადებითი შეფასების მისაღებად კონკურსანტმა უნდა გადალახოს 75 ქულა;

**§ 8. დავები კონკურსთან დაკავშირებეთ**

1. დავები, რომლებიც წარმოიშობა კონკურსანტთან დაკავშირებით, წყდება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად;
2. საკონკურსო კომისიის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით წარმოშობილი დავების განხილვის მიზნით იქმნება სააპელაციო კომისია;
3. სააპელაციო კომისია გადაწყვეტილებას იღებს ამ დოკუმენტის § 5 და § 6-ით დადგენილი კრიტერიუმების გათვალისწინებით, საკონკურსო კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების გადამოწმების საფუძველზე;

**ფორმა №1**

**წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შეფასება**

**ძირითადი კრიტერიუმები**

| № | კრიტერიუმი | შეფასების საფუძველი | შეფასება |
|---|---|---|---|
| 1. | კვალიფიკაცია | კვალიფიკაციის ამსახველი დოკუმენტები | დამაკმაყოფილებელი / არადამაკმაყოფილებელი |
| 2. | გამოცდილება | შრომითი გამოცდილების ამსახველი დოკუმენტები | დამაკმაყოფილებელი / არადამაკმაყოფილებელი |
| 3. | მოტივაცია/სამოქმედო გეგმა | კანდიდატის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტი | დამაკმაყოფილებელი / არადამაკმაყოფილებელი |
| 4. | საქმიანი რეპუტაცია | შრომითი გამოცდილების ამსახველი დოკუმენტები, რეკომენდაციები; იმ ორგანიზაციის/ორგანიზაციების რეპუტაცია, სადაც იგი დასაქმებული იყო. ორგანიზაციის რეპუტაციის გათვალისწინებით, იმ პოზიციის ადეკვატურად, რომელიც მასში ეკავა კანდიდატს. | დამაკმაყოფილებელი / არადამაკმაყოფილებელი |

**ფორმა №2**

**გასაუბრება**

**ძირითადი კრიტერიუმები**

| № | კრიტერიუმი | შეფასების საფუძველი | შეფასების ქულა |
|---|---|---|---|
| 1 | პროფესიული კომპეტენცია | გასაუბრება, კვალიფიკაციისა და შრომითი გამოცდილების ამსახველი დოკუმენტები | 0-30 |
| 2 | მოტივაცია/სამოქმედო გეგმა | გასაუბრება | 0-30 |
| 3. | ზოგადი უნარ-ჩვევები (ანალიზი, სიტუაციის ადეკვატურად შეფასება, რეაგირების სისწრაფე და სხვა) | გასაუბრება | 0-20 |
| 4. | პიროვნული თვისებები (ურთიერთობისა და მეტყველების კულტურა | გასაუბრება | 0-20 |