



საიას კვლევა „საჯარო მოხელის შეფასების სისტემა - ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოები და საქართველო“

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციამ, 2016 წლის 11 თებერვალს კვლევის - „საჯარო მოხელის შეფასების სისტემა - ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოები და საქართველო“ პრეზენტაცია გამართა.

კვლევის მიზანს წარმოადგენდა ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში არსებული საჯარო მოხელეთა შეფასების სისტემების შესწავლა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“

საქართველოს ახალი კანონით საჯარო მოხელის შეფასებისათვის დადგენილი ძირითადი მიმართულებების ანალიზი. ასევე იმ საკითხების განხილვა, რომელებიც „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის

დადგენილებით უნდა მოწესრიგდეს.

კვლევაში დეტალურად არის განხილული: საჯარო მოხელის შეფასების არსი, მიზანი და ძირითადი პრინციპები; შეფასების სისტემის სამართლებრივი რეგულირება; შეფასების სისტემის მოდელები; შეფასების სუბიექტი და შემფასებელი პირი; შეფასების პერიოდულობა; შეფასების პროცესი; შეფასების სახეები, მეთოდები და კრიტერიუმები; შეფასების შედეგები და მათი გავლენა საჯარო მოსამსახურეზე, ასევე საჯარო მოსამსახურის მიერ შეფასების შედეგების გასაჩივრება.

ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობების ანალიზის საფუძველზე, საიამ მოამზადა 29 დეტალური რეკომენდაცია, რომელთა შორისაც გამოვყოფთ შემდეგ რეკომენდაციებს:

- დაინერგოს საჯარო მოხელის შეფასების სისტემის შერეული მოდელი, რომელიც აერთიანებს ტრადიციული შეფასების სისტემისა და მიზნებზე ორიენტირებული შეფასების სისტემის ელემენტებს;
- განისაზღვროს საჯარო მოხელის გამოსაცდელი ვადით დანიშნული პირისა და მმართველ პოზიციაზე მყოფი საჯარო მოხელის შეფასების განსხვავებული წესი და კრიტერიუმები;
- საჯარო მოხელის ერთ წლიანი გამოსაცდელი ვადა შემცირდეს 6 თვემდე და საჯარო მოხელის გამოსაცდელი ვადით დანიშნული პირის შეფასება მოხდეს ერთხელ, გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ;
- განისაზღვროს საჯარო მოხელესა და შემფასებელ პირს/ორგანოს შორის მიზნობრივი შეთანხმების გაფორმების აუცილებლობა; საჯარო მოხელის ინდივიდუალური მიზნები უნდა იყოს სპეციფიკური, გაზომვადი, მიღწევადი, რელევანტური და დროში დაგეგმილი;
- საჯარო მოხელის შეფასების მეთოდებად განისაზღვროს თვითშეფასება, გასაუბრება და უშუალო ხელმძღვანელი პირის მიერ შეფასება, ხოლო შეფასების კრიტერიუმებად საჯარო მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს მოცულობა, ხარისხი და სირთულე.
- საჯარო მოხელის შეფასების შედეგები აისახოს საჯარო მოხელის დანიშნულების, წახალისებისა და პროფესიული განვითარების თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებზე.

აღნიშნული რეკომენდაციების გათვალისწინება მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს საჯარო მოხელთა შეფასების ობიექტური, სამართლიანი და გამჭვირვალე სისტემის დანერგვას

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



საქართველოში.

კვლევის განხორციელება შესაძლებელი გახდა „SIGRID RAUSING TRUST“-ის ფინანსური მხარდაჭერით.