

საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის

ბრძანება №365/04
2023 წლის 15 დეკემბერი

ქ. თბილისი

საქართველოს ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კონკურსის ჩატარების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესის დამტკიცების შესახებ

„საქართველოს ეროვნული ბანკის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების, 15¹ მუხლის მე-2 პუნქტისა და „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ვბრძანებ:

მუხლი 1

დამტკიცდეს საქართველოს ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კონკურსის ჩატარების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის თანდართული წესი.

მუხლი 2

ძალადაკარგულად გამოცხადდეს „საქართველოს ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კონკურსის ჩატარების წესისა და პირობების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2019 წლის 20 ივნისის №103/04 ბრძანება.

მუხლი 3

ეს ბრძანება ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს ეროვნული ბანკის
პრეზიდენტის მოვალეობის
შემსრულებელი

ნათელა თურნავა

საქართველოს ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კონკურსის ჩატარების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესი

მუხლი 1. გამოყენების სფერო

საქართველოს ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კონკურსის ჩატარების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესი განსაზღვრავს საქართველოს ეროვნულ ბანკში (შემდგომში – ეროვნული ბანკი) დასაქმებისთვის ღია და დახურული კონკურსის (შემდგომში – კონკურსი) ჩატარების წესს, კონკურსის ეტაპებს, დასაქმების წესს, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესს.

მუხლი 2. კონკურსის არსი

1. კონკურსი არის ეროვნულ ბანკში ამ ბრძანებით დადგენილი წესით დასაქმებისთვის საუკეთესო კანდიდატის შერჩევა ეროვნული ბანკის მიერ განსაზღვრულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის გზით.
2. კონკურსის სახეებია ღია და დახურული კონკურსი.
3. საუკეთესო კანდიდატი პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე შეირჩევა ღია ან დახურული კონკურსის საფუძველზე.
4. დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების შესასრულებლად, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებისთვის კანდიდატი შესაძლებელია შეირჩეს ღია კონკურსის საფუძველზე.



5. ეროვნული ბანკის პრეზიდენტი უფლებამოსილია კონკურსის გავლის გარეშე გააფორმის პირთან შრომითი ხელშეკრულება.

მუხლი 3. კონკურსის პრინციპები

ეროვნულ ბანკში კონკურსის პრინციპებია:

- ა) კანონიერება;
- ბ) კანონის წინაშე თანასწორობა;
- გ) ეკონომიურობა და ეფექტიანობა;
- დ) მიუკერძოებლობა;
- ე) საქართველოს მოქალაქეთათვის საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობა;
- ვ) პოლიტიკური ნეიტრალიტეტი;
- ზ) გამჭვირვალობა და ღიაობა.

მუხლი 4. კონკურსის ამოცანები

კონკურსის ამოცანებია:

- ა) ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა;
- ბ) ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კანდიდატების შერჩევისა და დასაქმების პროცესის გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა;
- გ) ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის საუკეთესო კანდიდატების შერჩევა ძირითად და დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის გზით, კვალიფიკაციის, უნარ-ჩვევების, პროფესიული გამოცდილებისა და მოტივაციის შეფასების საფუძველზე.

მუხლი 5. კონკურსის გამოცხადების წესი

1. ღია ან დახურული კონკურსის გამოცხადების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს ეროვნულ ბანკში მოქმედი საკონკურსო კომისია (შემდგომში – საკონკურსო კომისია), რომლის სხდომები ფორმდება შესაბამისი ოქმით.
2. საკონკურსო კომისია უფლებამოსილია გამოაცხადოს ღია ან დახურული კონკურსი ვაკანტურ თანამდებობაზე, აგრეთვე, იმ თანამდებობაზე, რომელიც გამოცხადების მომენტისათვის არ არის ვაკანტური, მაგრამ არსებობს დადასტურებული საფუძველი, რომ აღნიშნული თანამდებობა კონკურსის დასრულებამდე გახდება ვაკანტური.
3. საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილებით, ღია კონკურსი ცხადდება ეროვნულ ბანკში დანერგილ SAP SuccessFactors-ის სისტემის კარიერის ვებგვერდზე. ღია კონკურსის შესახებ ინფორმაცია ასევე შესაძლებელია გამოცხადდეს ეროვნული ბანკის ვებგვერდზე, სოციალურ ქსელებში და დასაქმების სხვა შესაბამის ვებგვერდებზე.
4. დახურული კონკურსის შესახებ ინფორმაცია თავსდება ეროვნულ ბანკში დანერგილ SAP SuccessFactors-ის სისტემის შიდა მოხმარების კარიერის მოდულში. ეროვნული ბანკის თანამშრომლებს დახურული კონკურსის შესახებ ინფორმაცია დამატებით შესაძლებელია მიეწოდოთ ელ-ფოსტით (hr@nbg.gov.ge) ან/და სხვა შიდა საკომუნიკაციო საშუალებებით.
5. კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად განაცხადების (შემდგომში – საკონკურსო განაცხადი) მიღება წარმოებს არანაკლებ ხუთი კალენდარული დღის განმავლობაში.



მუხლი 6. კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინება

1. ღია და დახურული კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინება უნდა შეიცავდეს შემდეგ მონაცემებს:

- ა) საჯარო დაწესებულების დასახელება;
- ბ) ვაკანტური თანამდებობის დასახელება;
- გ) კანდიდატის მიმართ წაყენებული ძირითადი და დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები;
- დ) სამუშაო აღწერილობის მიხედვით განსაზღვრული ფუნქციები;
- ე) ინფორმაცია თანამდებობრივი სარგოს/შრომის ანაზღაურების შესახებ;
- ვ) ინფორმაცია კონკურსის ეტაპების შესახებ;
- ზ) საკონკურსო კომისიის მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების მიღების ვადა;
- თ) ელექტრონული მისამართი საკონკურსო განაცხადის გასაკეთებლად;
- ი) საკონკურსო განაცხადისა და სხვა აუცილებელი დოკუმენტების ჩამონათვალი და წარდგენის ვადა.

2. საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილებით, ღია და დახურული კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინებაში შესაძლებელია აისახოს კონკურსთან დაკავშირებული სხვა ინფორმაციაც.

მუხლი 7. კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინებაში ცვლილების შეტანა

- 1. საკონკურსო კომისია უფლებამოსილია კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინებაში შეიტანოს არსებითი ხასიათის ცვლილება.
- 2. განაცხადში არსებითი ცვლილების შეტანა გულისხმობს ახალი კონკურსის გამოცხადებას.
- 3. საკონკურსო კომისია ვალდებულია არსებითი ცვლილებისა და კონკურსის ახალი ვადების შესახებ ინფორმაცია ელექტრონულად გაუგზავნოს იმ კანდიდატებს, რომლებსაც უკვე გაკეთებული აქვთ საკონკურსო განაცხადი, კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინებაში არსებითი ცვლილების შეტანამდე.

მუხლი 8. კონკურსში მონაწილეობის უფლების მქონე პირები

- 1. პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობის უფლება აქვს საქართველოს ქმედუნარიან მოქალაქეს, რომელიც აკმაყოფილებს შემდეგ ძირითად საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს:
 - ა) იცის სახელმწიფო ენა;
 - ბ) მიაღწია 18 წელს.
- 2. პირი მოხელედ არ მიიღება, თუ:
 - ა) ნასამართლევა განზრახი დანაშაულისათვის;
 - ბ) საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლდა დისციპლინური გადაცდომისათვის და დისციპლინური გადაცდომისათვის გათავისუფლებიდან 1 წელი არ არის გასული;
 - გ) სამსახურში მიღებისას არ წარმოადგინა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ფორმის



ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობა ან წარმოდგენილი ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობა ადასტურებს მის მიერ ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტს;

დ) მას სასამართლოს მიერ ჩამორთმეული აქვს საჯარო სამსახურში შესაბამისი თანამდებობის დაკავების უფლება;

ე) სასამართლომ მხარდაჭერის მიმღებად ცნო, თუ სასამართლოს გადაწყვეტილებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

3. დახურულ კონკურსში მონაწილეობის უფლება აქვს ეროვნულ ბანკში დასაქმებულ მოქმედ პროფესიულ საჯარო მოხელეს და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს, რომელიც არანაკლებ 1 წელია მუშაობს ეროვნულ ბანკში და აკმაყოფილებს ამ მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს.

4. დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს ადგენს საკონკურსო კომისია თანამდებობის სამუშაო აღწერილობისა და საქმიანობის სპეციფიკის შესაბამისად.

მუხლი 9. ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების უფლება-მოვალეობები

1. კონკურსის ორგანიზებულად ჩატარებას და საკონკურსო კომისიის საქმიანობასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის წარმოებას უზრუნველყოფს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება (შემდგომში – ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება).

2. ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების უფლება-მოვალეობებია:

ა) საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილების საფუძველზე უზრუნველყოს კონკურსის გამოცხადების შესახებ შეტყობინების განთავსება SAP SuccessFactors-ის შესაბამის მოდულში, ეროვნული ბანკის ვებგვერდზე, სოციალურ ქსელებსა და დასაქმების სხვა შესაბამის ვებგვერდებზე;

ბ) დაადგინოს საკონკურსო განაცხადების ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობა;

გ) განახორციელოს კონკურსთან დაკავშირებული საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლება-მოვალეობები.

მუხლი 10. კანდიდატის უფლება-მოვალეობები

კანდიდატის უფლება-მოვალეობებია:

ა) კონკურსში მონაწილეობის მიზნით, წარადგინოს ელექტრონული საკონკურსო განაცხადი;

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

გ) გაასაჩივროს კონკურსის შედეგები, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით;

დ) განახორციელოს კონკურსთან დაკავშირებული საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლება-მოვალეობები.

მუხლი 11. კონკურსის ჩატარების ფორმა

1. კონკურსის ეტაპებია:

ა) საკონკურსო განაცხადის ძირითად და დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის შემდეგ, მათგან საუკეთესო კანდიდატის/კანდიდატების შერჩევა;



ბ) კანდიდატის შეფასება;

გ) თანამშრომლად მისაღები პირის შესახებ დამატებითი ინფორმაციის შესწავლა.

2. კონკურსის ეტაპზე გასაუბრება შესაძლებელია ჩატარდეს პირისპირ, წერილობით ან დისტანციურ ფორმატში.

3. კანდიდატის თანხმობის შემთხვევაში, გასაუბრებაზე შეიძლება განხორციელდეს გასაუბრების აუდიო-ვიდეოჩაწერა.

მუხლი 12. კონკურსის პირველი ეტაპი

1. საკონკურსო განაცხადების ძირითად და დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის შემოწმებას უზრუნველყოფს ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება განაცხადების წარდგენისათვის განსაზღვრული ვადის ამოწურვიდან 10 სამუშაო დღის ვადაში.

2. ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების მიერ წარდგენილი კანდიდატების მონაცემთა ანალიზის შედეგად, საკონკურსო კომისია ირჩევს მათგან საუკეთესო კანდიდატს/კანდიდატებს კონკურსის შემდგომი ეტაპისათვის.

მუხლი 13. კონკურსის მეორე ეტაპი

1. კონკურსის მეორე ეტაპზე კანდიდატის შეფასება უნდა ემყარებოდეს კანდიდატის სამუშაო გამოცდილების, მისი პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისობის დადგენას გამოცხადებული კონკურსისთვის გათვალისწინებულ სამუშაო აღწერილობასთან, დამატებით მოთხოვნებთან და კვალიფიკაციასთან.

2. კანდიდატის შეფასება შეიძლება მოხდეს წერილით ან/და ზეპირი დავალებით ან/და გასაუბრებით ან/და შეფასების სხვა მეთოდის გამოყენებით.

3. საკონკურსო კომისია კონკურსის გამოცხადებისას განსაზღვრავს შეფასების მეთოდებს.

მუხლი 14. კონკურსის მესამე ეტაპი

კანდიდატი, რომელიც წარმატებით გაივლის კონკურსის მეორე ეტაპს, კანდიდატის შესახებ დამატებითი ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით გადის დამატებით გასაუბრებას ეროვნული ბანკის შესაბამის წარმომადგენელთან და ავსებს წერილობით კითხვარს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი „საქართველოს ეროვნული ბანკის თანამშრომლის და თანამშრომლად მისაღები პირის შესახებ დამატებითი ინფორმაციის შესწავლის წესის“ შესაბამისად.

მუხლი 15. კონკურსის შედეგები

1. კონკურსის ეტაპების ჩატარების შემდეგ, საკონკურსო კომისია პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად ან შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებისთვის ეროვნული ბანკის პრეზიდენტს წარუდგენს რეკომენდაციას საუკეთესო კანდიდატს ან უარს აცხადებს კანდიდატის წარდგენაზე.

2. ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება საკონკურსო კომისიის მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებიდან არაუგვიანეს 7 სამუშაო დღისა თითოეულ კანდიდატს ელექტრონულად (ელ.ფოსტის ან/და SAP SuccessFactors სისტემის საშუალებით) აცნობებს მის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ.

მუხლი 16. შერჩეული კანდიდატის დასაქმება

1. კანდიდატი პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე ინიშნება ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანებით, ხოლო დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების შესასრულებლად შრომითი ხელშეკრულებით დასასაქმებელ პირთან ფორმდება შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულება.



2. პროფესიული საჯარო მოხელის სტატუსის არმქონე პირი მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე მიიღება 12-თვიანი გამოსაცდელი ვადით და აღნიშნულ ვადაში, 3 თვეში ერთხელ ფასდება მისი შესაბამისობა შესასრულებელ სამუშაოსთან.

3. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმების შემთხვევაში, შერჩეული კანდიდატი შესაძლებელია დასაქმებულ იქნეს ხელშეკრულებით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადით, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს.

მუხლი 17. კონკურსის ჩაშლილად გამოცხადება და კონკურსის შეწყვეტა

1. კონკურსი ჩაშლილად ცხადდება, თუ:

ა) მასში მონაწილეობისათვის წარდგენილი არ იქნა საკონკურსო განაცხადი;

ბ) საკონკურსო კომისიის მიერ ვერ შეირჩა კანდიდატი მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე ან შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებისთვის;

გ) საკონკურსო კომისიის მიერ შერჩეულმა კანდიდატმა უარი თქვა გამოცხადებული პოზიციის დაკავებაზე და საკონკურსო კომისიამ არ წარადგინა ამ მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრული კანდიდატი.

2. თუ საკონკურსო კომისიის მიერ შერჩეულმა კანდიდატმა უარი თქვა გამოცხადებული პოზიციის დაკავებაზე, საკონკურსო კომისიას უფლება აქვს ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად წარადგინოს კონკურსში მონაწილე სხვა კანდიდატი.

3. საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე უფლებამოსილია, ამ წესის მე-19 მუხლის მე-6 პუნქტის ან სხვა ობიექტური მიზეზების არსებობის შემთხვევაში, დასაბუთებული გადაწყვეტილებით შეწყვიტოს გამოცხადებული კონკურსი. ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილება ვალდებულია აღნიშნული გადაწყვეტილება აცნობოს კანდიდატებს.

მუხლი 18. საკონკურსო კომისიის შექმნის წესი და შემადგენლობა

1. კონკურსის ჩატარების უზრუნველსაყოფად ეროვნულ ბანკში იქმნება საკონკურსო კომისია.

2. ეროვნული ბანკის პრეზიდენტი ნიშნავს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარეს. ეროვნული ბანკის პრეზიდენტი, პირველი ვიცე-პრეზიდენტი და ვიცე-პრეზიდენტი არ შეიძლება იყოს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე.

3. საკონკურსო კომისიის წევრთა რაოდენობასა და შემადგენლობას განსაზღვრავს კომისიის თავმჯდომარე აუცილებელი საჭიროების გათვალისწინებით, ვაკანტური თანამდებობის სპეციფიკიდან გამომდინარე.

4. საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე ამ კომისიის წევრთაგან ნიშნავს თავმჯდომარის მოადგილეს, რომელიც კომისიის თავმჯდომარის არყოფნის შემთხვევაში ცვლის მას.

5. საკონკურსო კომისიის შემადგენლობაში შედიან:

ა) ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების წარმომადგენელი;

ბ) ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის აპარატის უფროსის მოადგილე;

გ) ეროვნული ბანკის იმ სტრუქტურული ერთეულის არაუმეტეს 2 წარმომადგენელი, რომელშიც არის შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობა;

დ) ეროვნული ბანკის სხვა სტრუქტურული ერთეულის არაუმეტეს 2 წარმომადგენელი.



6. საკონკურსო კომისიის წევრად შესაძლებელია ასევე მოწვეულ იქნეს დამოუკიდებელი ან/და შესაბამისი დარგის სპეციალისტი, რომელიც სამსახურებრივად დაკავშირებული არ არის საკონკურსო კომისიასთან.

7. ამ მუხლის მე-5 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული იმ სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენელი, რომელშიც არის შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობა, როგორც წესი, უნდა იყოს უფრო მაღალი რანგის პროფესიული საჯარო მოხელე, ვიდრე გამოცხადებული კონკურსით დასაკავებელი პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტური თანამდებობა.

8. კანდიდატი არ შეიძლება იყოს იმ საკონკურსო კომისიის წევრი, რომელმაც უნდა შეარჩიოს იგი.

მუხლი 19. საკონკურსო კომისიის მუშაობის წესი

1. საკონკურსო კომისიის წევრებს შორის უფლება-მოვალეობებს ანაწილებს და საკონკურსო კომისიის მუშაობის რეჟიმს განსაზღვრავს კომისიის თავმჯდომარე.

2. საკონკურსო კომისიის სხდომა უფლებამოსილია, თუ მას ესწრება კომისიის წევრთა ნახევარზე მეტი. საკონკურსო კომისიის თითოეულ წევრს აქვს ერთი ხმის უფლება.

3. კანდიდატის შეფასების თაობაზე საკონკურსო კომისია გადაწყვეტილებას იღებს კენჭისყრის ან ქულათა სისტემის საფუძველზე. კენჭისყრის დროს გადაწყვეტილება მიღებულად ითვლება, თუ მას მხარს დაუჭერს სხდომაზე დამსწრე წევრთა ნახევარზე მეტი. ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში, გადამწყვეტად ითვლება სხდომის თავმჯდომარის ხმა. ქულათა სისტემას ადგენს საკონკურსო კომისია კონკურსის გამოცხადების შესახებ მიღებულ გადაწყვეტილებასთან ერთად.

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

5. საკონკურსო კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასება აისახება სხდომის ოქმში, რომელსაც ხელს აწერენ საკონკურსო კომისიის სხდომის თავმჯდომარე და დამსწრე წევრები. საკონკურსო კომისიის წევრს უფლება აქვს თავისი განსხვავებული აზრი დაურთოს ოქმს, რის შესახებაც ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი.

6. საკონკურსო კომისია ვალდებულია საბოლოო გადაწყვეტილება მიიღოს საკონკურსო განაცხადების წარდგენის ვადის დასრულებიდან არაუგვიანეს 3 თვის ვადაში. ამ ვადის დარღვევის შემთხვევაში, საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე უფლებამოსილია კონკურსი შეწყვეტილად გამოაცხადოს.

მუხლი 20. საკონკურსო კომისიის წევრის აცილება

1. საკონკურსო კომისიის წევრი ვალდებულია იმ გარემოების გამოვლენისთანავე, რომელმაც შეიძლება მას ხელი შეუშალოს კანდიდატის ობიექტურად შეფასებასა და კანდიდატის მიმართ გადაწყვეტილების მიუკერძოებლად მიღებაში, განაცხადოს თვითაცილება და არ მიიღოს მონაწილეობა შესაბამისი კანდიდატის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.

2. 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 გადაწყვეტილებით, საკონკურსო კომისიის შესაბამისი წევრის მიერ კანდიდატისთვის მიცემული ხმა არ იქნება გათვალისწინებული საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებისას.

მუხლი 21. კონკურსის შედეგების გასაჩივრება

კონკურსის მონაწილე კანდიდატს უფლება აქვს კონკურსის თაობაზე მიმართოს სასამართლოს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.



მუხლი 22. გარდამავალი დებულებები

1. ამ ბრძანების ამოქმედებამდე ეროვნული ბანკის სამტატო ნუსხით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით დანიშნული პირის შესაბამისობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, შესაძლებელია შეფასდეს ორჯერ.
2. თუ ეროვნულ ბანკში დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებულია ამ ბრძანების ამოქმედებამდე, გამარტივებული კონკურსის საფუძველზე და დასაქმებიდან გასულია არანაკლებ 12 თვე, სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი უფლებამოსილია, შესაბამისი დასაბუთების საფუძველზე, თანამშრომლის მიმდინარე შრომის ანაზღაურების შესაბამის პოზიციაზე დასანიშნად იგი წარუდგინოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტს.
3. ამ ბრძანების ამოქმედებამდე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს, რომელიც ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წესით დაინიშნება ეროვნული ბანკის სამტატო ნუსხით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე, ამ წესით დადგენილი გამოსაცდელი ვადა ჩაეთვლება გავლილად.

