

## ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების წესი

### მუხლი 1. ზოგადი დებულებები

ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის (შემდგომში - უნივერსიტეტი) ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების წესი (შემდგომში - წესი) განსაზღვრავს უნივერსიტეტში დასაქმებული პირების, გარდა აკადემიური/მოწვეული პერსონალისა, მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების პირობებს, კრიტერიუმებსა და პროცედურებს, ასევე ადგენს შეფასების განხორციელებაზე უფლებამოსილ სუბიექტებს და არეგულირებს შეფასების პროცესის განხორციელებასთან დაკავშირებულ ორგანიზაციულ საკითხებს.

### მუხლი 2. შეფასების მიზანი

შეფასების სისტემის მიზანია დასაქმებულის კარიერული განვითარების, პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლების, წახალისების, პროფესიული განვითარების საჭიროებების დადგენა, გამოვლენილი სისუსტეების აღმოფხვრა, აგრეთვე, უნივერსიტეტის ორგანიზაციული განვითარება.

### მუხლი 3. შეფასების პრინციპები

უნივერსიტეტში შეფასება წარმოებს კანონიერების, სამართლიანობის, ობიექტურობის, გამჭვირვალობის, მიუკერძოებლობის, ნდობის, უნივერსიტეტსა და დასაქმებულთა ინტერესთა თანაზომიერების პრინციპების დაცვით.

### მუხლი 4. შეფასების პროცესში ჩართული პირები

1. შეფასებას ექვემდებარება უნივერსიტეტში დასაქმებული ყველა თანამშრომელი, გარდა დამფუძნებლის სრულუფლებიანი წარმომადგენლისა, რომლის შეფასებასაც ახორციელებს დამფუძნებელი ამ წესისგან განსხვავებული კრიტერიუმების მიხედვით.

2. უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების თანამშრომელთა შეფასებას ახორციელებს შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი ამ წესის დანართი №1-ით დადგენილი ფორმის შესაბამისად.

3. სტრუქტურული ერთეულების, მათ შორის ცენტრების ხელმძღვანელების შეფასება ხორციელდება უნივერსიტეტის რექტორის ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის - კანცლერის მიერ მათ დაქვემდებარებაში არსებული სტრუქტურული ერთეულების გათვალისწინებით. შეფასება ხორციელდება ამ წესის დანართი №2-ით დადგენილი ფორმის შესაბამისად.

4. იმ დასაქმებულთა შეფასება, რომლებიც არ განეკუთვნებიან არცერთ სტრუქტურულ ერთეულს ხორციელდება ამ მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილი წესის შესაბამისად.

5. უნივერსიტეტის რექტორის, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის და მონიტორინგის მენეჯერის შეფასება ხორციელდება დამფუძნებლის სრულფუნქციონირების წარმომადგენლის მიერ ყოველი სასწავლო წლის ბოლოს, მისდამი წარდგენილი ყოველწლიური ანგარიშების საფუძველზე.

#### **მუხლი 5. შეფასების პროცედურა**

1. დასაქმებულთა, შეფასება ტარდება წელიწადში ერთხელ და მოიცავს სასწავლო წლის განმავლობაში შესრულებული სამუშაოს შეფასებას. შეფასება უნდა ეფუძნებოდეს სამუშაოს აღწერილობით განსაზღვრულ ფუნქციებსა და კომპეტენციებს.

2. შეფასების პროცესი, გარდა მე-4 მუხლის მე-5 პუნქტით დადგენილი გამონაკლისებისა იწყება ყოველი წლის ივნისის თვეში. სამსახური შეფასებაზე უფლებამოსილ სუბიექტს გადასცემს შესაბამის ფორმას არაუგვიანეს შესაბამისი წლის 15 ივნისისა. შეფასების პროცესისთვის დგინდება 15 დღიანი ვადა.

3. შეფასებაზე უფლებამოსილი პირი ვალდებულია შეფასება განახორციელოს ობიექტურობის, სამართლიანობის, თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპების დაცვით. შეფასების პროცესში უზრუნველყოფილი უნდა იყოს შესაბამისი დასაქმებულის ჩართულობა და შეფასებაზე უფლებამოსილ პირს მასთან უნდა ჰქონდეს უკუკავშირი. შეფასებაზე უფლებამოსილ პირს შეუძლია შეადგინოს დასაქმებულის ინდივიდუალური განვითარების გეგმა.

4. შეფასების შევსებული ფორმები ამ მუხლით დადგენილი ვადის ამოწურვის შემდეგ დასამუშავებლად გადაეცემა სამსახურს, რომელიც 20 დღის ვადაში ამუშავებს შესაბამის მონაცემებს და შეფასებაზე უფლებამოსილი პირების მონაწილეობით ამზადებს ანგარიშს გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ, რომელსაც წარუდგენს რექტორს და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს - კანცლერს.

#### **მუხლი 6. შეფასება და მისი შედეგები**

1. შეფასება ხორციელდება ოთხდონიანი შკალის მიხედვით.

2. შეფასების ქულათა მინიმალური ჯამი შეადგენს 13 ქულას, ხოლო მაქსიმალური 52.

3. შეფასების შედეგების გრადაცია ქულების მიხედვით ხორციელდება შემდეგნაირად:

ა) 13-24 ქულა - არადამაკმაყოფილებელი შეფასება;

ბ) 25-34 ქულა - დამაკმაყოფილებელი შეფასება;

გ) 35-44 ქულა კარგი შეფასება;

დ) 45-52 ქულა საუკეთესო შეფასება.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტში მოცემული შეფასებები გამოიყენება დასაქმებულის წახალისების, პროფესიული განვითარების, დაწინაურების, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ან სამუშაოდან გათავისუფლებისთვის.

5. დასაქმებული, რომელმაც მიაღწია ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ შეფასებას მის მიმართ შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს წახალისების ფორმები (მადლობის გამოცხადება, ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოვება, სიგელის გადაცემა, მატერიალური წახალისება და სხვა), თანამდებობრივი დაწინაურება ან დაიგეგმოს შესაბამისი ღონისძიებები კარიერული განვითარება/წინსვლისთვის.

6. დასაქმებული, რომელმაც მიაღწია ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ და „ა“ ქვეპუნქტებით განსაზღვრულ შეფასებას, მის მიმართ, მისივე შედეგების გათვალისწინებით იგეგმება პროფესიული/პიროვნული უნარების განვითარებისთვის შესაბამისი ღონისძიებები.

7. დასაქმებული, რომელმაც ზედიზედ მეორედ მიიღო ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შეფასება შესაძლებელია აღნიშნულის გათვალისწინებით მის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გატარება ან მისი სამუშაოდან გათავისუფლება.

### **მუხლი 7. შეფასების შედეგების გასაჩივრების წესი**

1. დასაქმებული უფლებამოსილია, საბოლოო შეფასების შედეგები გაასაჩივროს მისი გაცნობიდან 5 სამუშაო დღის განმავლობაში. საჩივრის არსებობის შემთხვევაში დამფუძნებლის სრულუფლებიანი წარმომადგენლის ბრძანებით იქმნება სამკაცრიანი კომისია, რომელიც განიხილავს საჩივარს. კომისიის მუშაობაში მონაწილეობს შეფასების განხორციელებაზე უფლებამოსილი პირიც. კომისია ვალდებულია საკითხის განხილვისას მოიწვიოს საჩივრის ავტორი.

2. შეფასებაზე საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს კომისია. საჩივრის განხილვისა და გადაწყვეტილების მიღების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 2 თვეს.

### **მუხლი 8. კონფიდენციალურობის პრინციპი**

1. შეფასების შედეგები კონფიდენციალურია და დასაქმებულის თანხმობის გარეშე დაუშვებელია მისი გამჟღავნება.

2. შეფასების შედეგებზე წვდომა აქვთ მხოლოდ შეფასების პროცესში ჩართულ პირებს.

### **მუხლი 9. დასკვნითი დებულებები**

1. საქმისწარმოებისა და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის შესაბამისი წარმომადგენელი შეფასების პროცესის ეფექტურად წარმართვისთვის ვალდებულია ჩაატაროს საინფორმაციო/საკონსულტაციო შეხვედრები შეფასების პროცესთან დაკავშირებით.

2. შეფასებას ექვემდებარე თანამშრომელი, რომელიც ბოლო სამი თვის განმავლობაში დამსაქმებელთან იმყოფება შრომით ურთიერთობაში.