

Na temelju članka 25. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 141/12 osnovni tekst i Dodatak I. i 150/13, 153/13 - Dodatak II) i članka 24. stavka 1. Statuta Središnje agencije za financiranje i ugovaranje programa i projekata Europske unije od 29. ožujka 2016. godine, KLASA: 023-01/10-01/1; URBROJ: 358-01-03-16-61, , Upravno vijeće Središnje agencije za financiranje i ugovaranje programa i projekata Europske unije dana 21. lipnja 2016. godine donosi

PRAVILNIK

O PROVEDBI NATJEČAJA ZA ZAPOŠLJAVANJE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o provedbi natječaja za zapošljavanje (dalje u tekstu: Pravilnik) se uređuje postupak, način raspisivanja i provedbe javnog natječaja za zasnivanje radnog odnosa u Središnjoj agenciji za financiranje i ugovaranje programa i projekata Europske unije (dalje u tekstu: Agencija).

Članak 2.

1) Radni odnos u Agenciji zasniva se temeljem prethodno provedenog javnog natječaja sukladno odredbama važećeg Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

2) Mogućnost zasnivanja radnog odnosa u Agenciji dostupna je pod jednakim uvjetima svim građanima Republike Hrvatske uz iznimku onih kandidata koji temeljem važećih zakonskih i podzakonskih propisa ostvaruju pravo prednosti.

Članak 3.

1) Ravnatelj Agencije raspisuje javni natječaj donošenjem odluke o oglašavanju potrebe zasnivanja radnog odnosa i njezinom objavom u »Narodnim novinama«, putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te na web-stranicama odnosno oglasnoj ploči Agencije.

2) Rok prijave na natječaj teče od dana objave natječaja u Narodnim novinama.

Članak 4.

1) Nakon proteka roka određenog za dostavu prijava, Agencija može, ovisno o potrebama radnog mjesta za koje se raspisuje javni natječaj provesti neke ili sve od sljedećih postupaka, neovisno o njihovom redoslijedu:

- a) psihologijsko testiranje kandidata
- b) pisana provjera znanja
- c) razgovor s kandidatima

Psihologijsko testiranje kandidata i pisana provjera znanja nisu obavezni dijelovi selekcijskog postupka, dok je razgovor sa odabranim kandidatima obavezan dio postupka zapošljavanja, bez obzira na prethodno odabrani i provedeni način selekcije.

2) Postupak javnog natječaja provodi se i primjenjuje jednako prema svim prijavljenim kandidatima.

Članak 5.

1) Pisana provjera znanja može se provesti s kandidatima za koje je prethodno utvrđeno da ispunjavaju sve formalne uvjete navedene u natječaju.

2) Pisana provjera znanja obuhvaća provjeru stručnog znanja potrebnog za obavljanje poslova na radnom mjestu za koje je raspisan natječaj, provjeru znanja engleskog jezika te po potrebi i provjeru ostalih vještina potrebnih za obavljanje poslova na radnom mjestu za koje je raspisan natječaj.

3) Donja granica prolaznosti u pisanoj provjeri znanja određuje se na način da je minimum ostvarene uspješnosti kandidata 60 %. Postotak se računa na način da se uzima u omjer broj ostvarenih bodova u pisanoj provjeri znanja u odnosu na ukupno mogući broj bodova koji se može postići u predmetnom dijelu postupka javnog natječaja.

Članak 6.

1) Razgovor s kandidatima (dalje u tekstu: razgovor) provodi povjerenstvo od najmanje tri člana. Predmetno povjerenstvo imenuje ravnatelj Agencije. Ravnatelj i zamjenik ravnatelja Agencije mogu sudjelovati na razgovoru, ali ne mogu biti članovi povjerenstva.

2) Temeljem popisa kandidata s brojem ostvarenih bodova u pisanoj provjeri znanja na razgovor se poziva do najviše 10 kandidata koji su ostvarili najbolje rezultate u pisanoj provjeri znanja za svakog izvršitelja na pojedinom radnom mjestu za koje je raspisan natječaj. U iznimnim slučajevima broj pozvanih kandidata se može povećati, ovisno o rezultatima pisane provjere znanja iz članka 5. ovog Pravilnika.

3) Prilikom razgovora, članovi povjerenstva procjenjuju sljedeće kategorije: obrazovanje i profesionalna edukacija, specifično znanje, vještine, profesionalne ciljeve i interese, motivaciju za rad te osobne karakteristike kandidata u svezi s radnim odnosom. Članovi povjerenstva pridržavaju pravo korištenja engleskog jezika tijekom dijela razgovora s kandidatima. Članovi povjerenstva prema vlastitoj procjeni ocjenjuju kategorije unošenjem bodova u interne obrasce. Agencija može odlučiti da se kandidati procjenjuju i temeljem dodatnih kriterija koji su u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

4) Na temelju obavljenih razgovora, članovi povjerenstva predlažu ravnatelju Agencije kandidate za zasnivanje radnog odnosa ili, ukoliko to smatraju potrebnim, predlažu kandidate s kojima će se održati drugi krug razgovora.

Članovi povjerenstva mogu predložiti rang listu s najviše 4 kandidata po pojedinom radnom mjestu za zasnivanje radnog odnosa odnosno najviše 4 kandidata s kojima će se održati drugi krug razgovora.

Članak 7.

U pojedinim slučajevima, uzimajući u obzir pristigle prijave kandidata za pojedino radno mjesto te potrebe konkretnog radnog mjesta, posebice kada kandidat posjeduje relevantno prethodno iskustvo ili posjeduje relevantne certifikate odnosno iskustvo iz kojeg nedvojbeno proizlazi izvrsno poznavanje engleskog jezika i sposobnost učinkovite i jasne komunikacije na engleskom jeziku te u slučajevima prijave malog broja kandidata, može se pristupiti postupku javnog natječaja bez provođenja pisane provjere znanja uz uvjet da pozvani kandidati zadovoljavaju formalne uvjete natječaja.

Članak 8.

1) Agencija pridržava pravo organizirati dodatno psihologijsko testiranje kandidata koji su tijekom provedbe postupka javnog natječaja ocijenjeni kao kandidati koji ulaze u uži izbor za radno mjesto.

2) Psihologijsko testiranje kandidata može obaviti samo fizička ili pravna osoba koja je za isto ovlaštena sukladno važećem Zakonu o psihološkoj djelatnosti. Podaci dobiveni provedenim psihološkim testiranjem kandidata smatraju se tajnima sukladno važećim propisima.

Članak 9.

1) Nakon provedenog postupka javnog natječaja Ured za izobrazbu i upravljanje ljudskim potencijalima dostavlja ravnatelju Agencije rang listu kandidata predloženih od članova povjerenstva za zasnivanje radnog odnosa. Ravnatelj Agencije donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa uzimajući u obzir svu dokumentaciju i rezultate provedenog postupka javnog natječaja.

2) Agencija obavještava sve kandidate o rezultatima natječaja na isti način i u istom roku.

3) Po završetku natječaja sudionici natječaja imaju pravo ostvariti uvid u raspoloživu natječajnu dokumentaciju poštujući pri tome odredbe važećeg Zakona o zaštiti osobnih podataka.

Članak 10.

1) U slučaju kada izabrani kandidat odustane od namjere zasnivanja radnog odnosa u Agenciji ravnatelj Agencije može izabrati drugog kandidata s liste ili poništiti natječaj za zapošljavanje.

2) U slučajevima kada se nije prijavio nijedan kandidat ili kada nijedan kandidat ne ispunjava sve formalne uvjete natječaja ili kada nijedan kandidat nije zadovoljio u postupku javnog natječaja ili u slučaju poništenja natječaja navedenog u prethodnom stavku ovog članka, ravnatelj Agencije donosi odluku o poništenju natječaja za zapošljavanje. Odluka o poništenju natječaja objavljuje se na internetskim stranicama Agencije te putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Članak 11.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Agencije.

KLASA: 023-01/15-04/01
URBROJ: 358-08-02-16-6


PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
Tomislav Polušić, dipl. iur.

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Agencije dana 18.7. 2016.g., te stupa na snagu dana 26.7.2016.g.