

546-1/22
19.09 22

На основу Закона о раду („Сл.гласник РС“ бр. 24/2005 и 75/2014), Закона о запосленима у јавним службама („Сл.гласник РС бр.113/2017 и 95/2019) и члана 30-34. Статута Центра за социјални рад општина Велико Градиште и Голубац, Управни одбор Центра за социјални рад општина Велико Градиште и Голубац на седници одржаној дана 19. 9. 2022 године донео је

ПРАВИЛНИК О ЗАСНИВАЊУ РАДНОГ ОДНОСА

У ЦЕНТРУ ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД ОПШТИНА ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ И ГОЛУБАЦ

Сви кандидати који се налазе у процесу селекције за радно место у Центру за социјални рад општина Велико Градиште и Голубац, третираће се равноправно. Лица која траже запослење неће бити непосредно нити посредно дискриминисана у односу на пол, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко и друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство. Правило је да кандидат приликом запошљавања има најмање 18 година живота. Циљ селекције је да се омогући одабир кандидата који по својим карактеристикама, знањима и компетанцијама највише одговара захтевима тражене за одређено радно место.

Члан 1.

Правилником о заснивању раног односа (у даљем тексту: Правилник) у Центру за социјални рад општина Велико Градиште и Голубац (у даљем тексту: Установа) утврђује се начин заснивања радног односа.

Члан 2.

Потребе за новим запосленима оглашава се у средствима јавног информисања-специјализованим часописима, код надлежних институција националне службе за запошљавање.

Подношење пријава за ступање у радни однос у Установи, врши се достављањем биографије и друге документације (уколико је захтевана) уз напомену за које место се аплицира-конкурише. Подношење пријава врши се поштом и мејлом.

Члан 3.

Установа задржава право да на конкурс пласиран у средствима јавног информисања позове ужу листу кандидата који одговарају дефинисаним условима радног места.

Одлуком директора формираће се Комисија(конкурсна комисија) од три члана која ће спроводити конкурс за пријем у радни однос.

Пријава кандидата држаће се у дискрецији у односу на актуелног послодавца-уколико га има.

ПРОЦЕДУРА СЕЛЕКЦИЈЕ

Члан 4.

Процедуру селекције чине :

- Анализа пословне биографије-анализа података достављених у биографији и њихово упоређивање са наведеним захтевима позиције. Кандидати који имају неблаговремене или непотпуне пријаве не узимају се у разматрање.

- Писмена и практична провера знања и компетенција - чине је тест и практичне провере знања и компетенција. Тест провера односи се на примену валидних тестова којима се мери развијеност компетенци које су потребне за успешно обављање задатака на наведеној позицији. Практична провера знања и компетенци односи се на симулирану ситуацију радног задатка којим се проверава степен знања или развијености компетенце потребне за успешно обављање задатака на наведеној позицији.
- Интервју - представља усмени разговор који се са кандидатом обављају у циљу прикупљања информација о његовом досадашњем искуству, усвојеним знањима и присутности тражених компетенција.

Члан 5.

Подаци који су добијени као резултати тестова, практичних провера знања третирају се као поверљиви и неће бити стављани на увид лицима која не учествују у процесу селекције. Ови подаци ће бити стављани на увид кандидату.

Установа ће користити право да провери референце кандидата, податке из пословне биографије, односно квалификације кандидата.

Установа ће посао понудити кандидату који по квалификацијама, знањима и компетенцијама највише одговара позицији за коју се разматра, а на основу анализе биографије, писмене и практичне провере знања, вештина и интервјуа.

Кораци селекције постављени су тако да у сваком од њих, број кандидата се смањује, а у финалном интервјуу се своди на потребан.

На предлог Комисије за спровођење конкурса Одлуку о коначној листи дуноси директор.

Члан 6.

Установа задржава право да посао не понуди ни једном кандидату који се јавио на расписани конкурс.

Члан 7

ЖАЛБА

Против Одлуке о коначној листи пријављених кандидата, незадовољан кандидат има право да поднесе приговор Управном одбору у року од 15 дана од дана достављања Одлуке.

Одлука Управном одбору по приговору је коначна и против ње незадовољни кандидат има право да покрене одговарајући поступак пред надлежним судом у року од 15 дана од дана пријема Одлуке Управног одбора.

Члан 8.

Измене и допуне овог Правилника врше се на исти начин и по истом поступку предвиђеном за његово доношење.

Члан 9.

Овај Правилник објављује се на огласној табли Центра за социјални рад општина Велико Градиште и Голубац и веб презентацији оснивача.

Члан 10.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

БРОЈ:

ДАТУМ:

**ПРЕДСЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА**



Драган Унгуријановић

