

На основу члана . Статута Установе Културни центар „Сокобања“ Сокобања, Управни одбор Установе Културни центар „Сокобања“ Сокобања, на седници Управног одбора одржаној 15.05.2023. године, донео је:

**ПРАВИЛНИК О БЛИЖЕМ УРЕЂЕЊУ ПОСТУПКА И НАЧИНА ЗАСНИВАЊА
РАДНОГ ОДНОСА У УСТАНОВИ КУЛТУРНИ ЦЕНТАР „СОКОБАЊА“
СОКОБАЊА**

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет уређивања

Члан 1.

Овим правилником се ближе уређује поступак и начин заснивања радног односа у Установи Културни центар „Сокобања“ (у даљем тексту Установа Културни центар „Сокобања“), као и одговорност за законито поступање у вези са заснивањем радног односа.

Конкурс

Члан 1.

Конкурс се спроводи ради попуњавања радних места код послодавца, у складу са условима прописаним у Правилнику о организацији и систематизацији радних места Установе Културни центар „Сокобања“.

Конкурс се спроводи ради пријема у радни однос на неодређено време.

Оглас о конкурс

Члан 2.

Конкурс започиње доношењем одлуке директора о спровођењу конкурса, након чега се конкурс оглашава на огласној табли Установе Културни центар „Сокобања“, на сајту Установе Културни центар „Сокобања“ односно сајту општине Сокобања и на сајту Националне службе за запошљавање.

Садржина огласа

Члан 3.

Оглас о конкурс садржи податке о послодавцу, радном месту, условима за запослење на радном месту, месту рада, стручној оспособљености, знањима и вештинама, односно компетенцијама које се оцењују у изборном поступку и начину њихове провере, року у коме се подносе пријаве, лично име лица задуженог за давање обавештења о конкурс, адресу на коју се пријаве подносе, податке о доказима који се прилажу уз пријаву, месту и дану када се очекује да ће започети провера оспособљености, знања и вештина, односно компетенција кандидата у изборном поступку.

Оглас може да садржи и друге податке у вези са радом на радном месту које се попуњава.

Пријава на конкурс

Члан 4.

Пријава на конкурс обавезно садржи податке о радном месту на које кандидат конкурише и податке о кандидату (име и презиме, адреса пребивалишта односно боравишта, контакт телефон кандидата, адреса електронске поште које кандидат поседује). Уз пријаву се доставља потребна документација као доказ за испуњавање тражених услова.

Рок за подношење пријава на конкурс не може бити краћи од десет дана од дана оглашавања конкурса у периодичном издању огласа организације надлежне за послове запошљавања.

Конкурсна комисија

Члан 5.

Конкурс спроводи конкурсна комисија од три члана коју именује директор пре него што се огласи конкурс.

Најмање један члан конкурсне комисије мора да има исти степен стручне спреме, односно образовања које се захтева за радно место за које се спроводи конкурс.

Конкурсна комисија утврђује које стручне оспособљености, знања и вештине, односно компетенције се оцењују у изборном поступку и начин њихове провере пре оглашавања конкурса.

Одбацивање пријава

Члан 6.

Неблаговремене, неразумљиве или непотпуне пријаве и пријаве уз које нису приложени сви потребни докази, конкурсна комисија одбацује решењем против кога се може изјавити приговор директору Установе у року од пет дана од дана пријема решења.

Директор одлучује о приговору у року од седам дана од дана његовог подношења.

Ако директор у утврђеном року не одлучи о приговору, или ако је незадовољан коначном одлуком по приговору, кандидат може да оствари заштиту предсудом опште надлежности у року од 15 дана од истека рока за одлучивање директора, односно од достављања одлуке по приговору.

Изборни поступак

Члан 7.

Након истека рока за подношење приговора, односно истека рока за одлучивање директора поподнетом приговору, конкурсна комисија саставља списак кандидата који према приложеним, односно прибављеним доказима, испуњавају услове за запослење на радном месту и међу њима спроводи изборни поступак.

Изборни поступак може да се спроведе у више делова, писменом провером, усменим разговором или на други одговарајући начин који утврди конкурсна комисија.

У изборном поступку се, оцењивањем или проценом стручне оспособљености, знања и вештина, односно компетенција утврђује резултат кандидата према критеријумима и мерилима:

- Комисија је дужна да о спровођењу изборног поступка и предузетим радњама води записник.
- Стручне оспособљености вреднују се тако што се проверавају способности кандидата за успешан рад на радном месту.
- Знање се вреднује тако што се проверава познавање области из делокруга Јавне установе и стручно знање из области рада на радном месту.
- Вештине кандидата вреднују се тако што се проверавају вештине потребне за обављање послова на одеђеном радном месту у складу са Правилником о систематизацији радних места у Установи Културни центар „Сокобања“, а које ће бити.
- Писмена провера се обавља тако што Конкурсна комисија саставља писмени задатак у којима ће бити задани типични проблеми који се јављају на радном месту .
- Задатак се не може решавати дуже од једног сата. При решавању задатака кандидати могу да користе једино текстове закона и других прописа, ако је задатак везан за њихову примену. Комисија прегледа задатке одмах након истека времена за њиховорешавање, обавештава кандидате о постигнутим резултатима и наставку даљег изборног поступка.
- Конкурсна комисија дужна је да пре отпочињања практичног решавања проблема одреди задатак који ће сви кандидати решавати. Комисија кандидату саопштава оцену одмах након обављеног задатка и упућује га на даљи изборни поступак у зависности од постигнутог резултата.
- Стручне оспособљености, знања и вештину комуникације конкурсна комисија проверава и усменим путем, кроз разговор с кандидатима. Конкурсна комисија може да у току разговора постави додатна питања ако су неопходна додатна објашњења или обавештења.

- Може да се спроведе више начина провере, али је разговор увек обавезан. Ако се у изборном поступку за попуњавање радног места стручно способносно, знања и вештине, провера врши на сва три начина, провера се врши тако што се најпре обавља писмена провера, потом практично решавање проблема и на крају разговор.

- Рад кандидата вреднује сваки члан конкурсне комисије нумерички, оценом 1-5. За проверу знања, способности и вештина утврђују појединачна оцена од 1 до 5, а затим се израчунава њихов просек, који се уписује у ранг листу кандидата.

- Након спроведеног оцењивања кандидата, Конкурсна комисија сачињава ранг листу, коју доставља директору Установе Културни центар „Сокобања“. Ранг листа за избор мора да садржи све податке о резултатима које су кандидати постигли у изборном поступку. Уз листу, доставља се и записник о спроведеном изборном поступку.

- Директор може да обави додатни усмени разговор сакандидатима са листе пре него што изврши избор. Коначну одлуку о избору кандидата, у писаној форми, доноси директор Установе Културни центар „Сокобања“.

Критеријумом се утврђује у којој мери или у ком обиму кандидат мора да покаже одговарајући ниво оспособљености, знања и вештина, односно компетенција при вредновању утврђеним мерилем.

Конкурсна комисија је дужна да пре провере у изборном поступку упозна кандидате са критеријумима и мерилима прописаним за избор.

Начин обавештавања

Члан 8.

У изборном поступку Установе Културни центар „Сокобања“ слободно бира начин обавештавања кандидата, водећи рачуна о његовој правној заштити, економичном трошењу средстава и једноставности поступка.

Кратка и хитна обавештења могу да се дају телефоном или на други погодан начин, о чему се сачињава писмена белешка.

Избор кандидата

Члан 9.

Конкурсна комисија сачињава листу ранг листу кандидата са резултатима испуњеним у складу са прописаним мерилима за избор.

Ако је више кандидата испунило мерила прописана за избор са једнаким најбољим резултатом, конкурсна комисија поново проверава оспособљеност, знање и вештине, односно компетенције кандидата према утврђеним критеријумима и мерилима из члана 7. став 3. Овог Правилника, све док не одреди оне међуњима чији резултати највише одговарају захтевима радног места.

Одлуку о избору кандидата доноси директор и иста се доставља се свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку на адресун аведену у пријави на конкурс.

У колико достављање из става 3. Овог члана није успело, о томе се саставља писмена белешка, а одлука се објављује на огласној табли Установе Културни центар „Сокобања“ и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеном.

Право на приговор кандидата који су учествовали у изборном поступку

Члан 10

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да у року од осам дана од дана пријема одлуке о избору кандидата изјави приговор Управном одбору Установе Културни центар „Сокобања“ ако сматра да изабрани кандидат не испуњава услове за запослење на радном месту или да су се у изборном поступку десиле такве неправилности које бимогле утицати на законитост његовог исхода.

О приговору се одлучује у року од седам дана од дана подношења.

Ако сматра да је приговор основан, Управни одбор може да усвоји приговор и наложи конкурсној комисији да исправи неправилности и преиспита одлуку о избору, а конкурсна комисија може да, након исправке неправилности донесе нову одлуку о избору кандидата или остане при старој одлуци ако исправка неправилности није утицала на ваљаност одлуке о избору.

Управни одбор може да одбаци приговор ако није благовремен, допуштен или не садржи разлоге због којих је поднет, односно да га одбије ако утврди да није основан.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да, под надзором овлашћеног лица у Установи Културни центар „Сокобања“, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са законом.

Судска заштита у конкурсном поступку

Члан 11.

Ако Управни одбор у утврђеном року не одлучи о приговору из члана 10. Овог Правилника или ако је незадовољан коначном одлуком по приговору, кандидат може да оствари заштиту пред судом опште надлежности у року од 15 дана од истека рока за одлучивање Управног одбора, односно од достављања одлуке по приговору.

Неуспех конкурса

Члан 12.

Конкурс није успео ако конкурсна комисија утврди:

- 1) да није било пријава на конкурс,
- 2) ако су пријаве одбачене у складу са чланом 6. Овог Правилника,

- 3) ако ни један од кандидата који је позван није учествовао у изборном поступку,
4) ако ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку није испунио мерила прописана за избор.

Директор доноси решење о неуспеху конкурса на основу извештаја о чињеницама из става 1. Овог члана које му доставља конкурсна комисија у року од 15 дана од дана достављања извештаја.

Решење о неуспеху конкурса које је донето на основу става 1. тач. 3) и 4) овог члана доставља се свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку.

Решење о неуспеху конкурса објављује се на огласној табли послодавца.

Заснивање радног односа

Члан 13.

Са изабраним кандидатом на конкурс се у року од 15 дана од дана доношења коначне одлуке о избору заснива радни однос закључењем уговора о раду.

У случају поништавања конкурса у судском поступку, односно одлуке о избору кандидата, запосленом који је изабран на конкурс престаје радни однос најкасније у року од 30 дана од дана правно снажности судске одлуке.

Члан 14.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе Културни центар „Сокобања“.

У Сокобањи 15.05.2023.године

Председник Управног одбора

Број I-08-3/2023
