SISAČKI VODOVOD d.o.o.
za opskrbu pitkom vodom, odvodnju
i pročišćavanje otpadnih voda
Sisak, Obala R. Boškovića 10

Ur.broj: 2176/05-13-19-4754
U Sisku, 18. rujna 2019. godine

Na temelju članka 34. Društvenog ugovora o usklađenju općih akata Sisački vodovod d.o.o. sa ZTD-om i odredbi Pravilnika o radu (Ur. broj: 2176/05-13-15-2091 od 08. svibnja 2015. godine i Ur.broj: 2176/05-13-17-6121 od 13. prosinca 2017. godine i Ur.broj 2176/05-13-18-2820 od 21. lipnja 2018.), a u suglasju s odredbama Zakona o vodnim uslugama-članak 28. (Narodne novine broj:66/2019) direktor Društva donio je dana 18. rujna 2019. godine

P R A V I L N I K
O PROVEDBI NATJEČAJA ZA ZAPOŠLJAVANJE U DRUŠTVU SISAČKI VODOVOD d.o.o.

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o provedbi natječaja za zapošljavanje (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se postupak, način raspisivanja i provedbe javnog natječaja za zasnivanje radnog odnosa u društvu Sisački vodovod d.o.o. (dalje u tekstu: Društvo).
Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muške i na ženske osobe.

Članak 2.

1) Radni odnos u Društvu zasniva se temeljem prethodno provedenog javnog natječaja sukladno odredbama važećeg Zakona o vodnim uslugama.
2) Mogućnost zasnivanja radnog odnosa u Društvu 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.

Direktor Društva raspisuje javni natječaj donošenjem odluke o oglašavanju potrebe zasnivanja radnog odnosa i njezinom objavom putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te na mrežnoj stranici odnosno oglasnoj ploči Društva.
Rok za natječaj za zapošljavanje može trajati najviše do 30 dana, a u izuzetnim slučajevima hitne potrebe za radnicima natječaj može trajati najmanje 3 dana od dana objave istoga.
O dužini roka za natječaj odlučuje direktor Društva prilikom raspisivanja natječaja, u ovisnosti o potrebama Društva i objektivnom stanju na tržištu rada.
Rok prijave na Natječaj teče od dana objave Natječaja.

Članak 4.

Natječaj treba sadržavati:

- naziv i sjedište Društva
- mjesto rada i naziv radnog mjesta za koje se raspisuje natječaj
- tjedno radno vrijeme i vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu,
- opće i posebne uvjete za radno mjesto za koje se raspisuje natječaj
- naznaku priloga/dokumentacije kojom se dokazuje ispunjenost uvjeta za radno mjesto za koje se raspisuje natječaj
- obveza testiranja kandidata

- napomena da je kandidat koji se poziva na pravo prednosti pri zapošljavanju na temelju posebnog propisa obvezan uz prijavu priložiti svu propisanu dokumentaciju po posebnom propisu
- naznaku da će se kandidatima prijavljenim na natječaj smatrati samo osoba koja podnese pravodobnu i potpunu prijavu te ispunjava formalne uvjete iz natječaja
- naznaku probnog rada, ako se ugovara
- rok za podnošenje prijava
- naznaku da se na natječaj mogu javiti osobe oba spola
- naznaku da je prijavu potrebno vlastoručno potpisati
- naznaku mrežne stranice Društva na kojoj će se objaviti područje provjere, po potrebi pravni i drugi izvori za pripremu kandidata za testiranje, vrijeme i mjesto održavanja testiranja te rok za objavu mjesta i vremena testiranja
- naznaku o načinu prijave i adresu Društva na koju se podnose prijave s potrebnom dokumentacijom
- naznaku da se prijave podnose u neovjerenoj preslici
- naznaku u kojem roku i na koji način se obavještavaju kandidati o rezultatima natječaja.

Članak 5.

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

a) psihologijsko testiranje kandidata,

b) pisana provjera znanja,

c) razgovor s kandidatima (razgovor).

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

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

Članak 6.

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

Pisana provjera znanja obuhvaća provjeru stručnog znanja potrebnog za obavljanje poslova na radnom mjestu za koje je raspisan natječaj, provjeru znanja stranog jezika i drugih vještina ukoliko je to propisano kao poseban uvjet za radno mjesto za koje je raspisan natječaj.

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 7.

Povjerenstvo za vrednovanje kandidata prijavljenih na natječaj imenuje direktor Društva, iz reda radnika koji imaju potrebno obrazovanje i stručno znanje vezano za utvrđivanje znanja, sposobnosti i vještina kandidata u postupku javnog natječaja.

Povjerenstvo ima tri člana.

Direktor i rukovoditelj ili voditelj organizacijske jedinice za koju se raspisuje natječaj mogu sudjelovati u razgovoru, ali ne mogu biti članovi povjerenstva.

Član povjerenstva ne može biti osoba koja je s kandidatom u srodstvu.

Povjerenstvo obavlja slijedeće poslove:

- utvrđuje koje su prijave na natječaj pravodobne i potpune,

- utvrđuje listu kandidata prijavljenih na natječaj koji ispunjavaju formalne uvjete iz natječaja za pravodobne i potpune prijave i kandidate s te liste upućuje na testiranje i intervju,
- utvrđuje sadržaj testiranja (područja provjere, pravne i druge izvore za pripremu kandidata za testiranje),
- objavljuje na mrežnoj stranici stranici Društva područja provjere za pripremu kandidata za testiranje, vrijeme i mjesto održavanja testiranja,
- provodi testiranje i razgovor s kandidatima,
- objavljuje na mrežnoj stranici Društva rezultat testiranja i poziv kandidatima na razgovor
- utvrđuje rang–listu kandidata na temelju rezultata provedenog testiranja i razgovora,
- direktoru Društva dostavlja izvješće o provedenom postupku i rang-listu kandidata.

Stručnu podršku povjerenstvu u radu obvezan je pružati Odjel za kadrovske poslove Društva.

Članak 8.

Kandidat koji nije pristupio testiranju i razgovoru smatra se da je odustao.

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, odnosno smanjiti ovisno o rezultatima pisane provjere znanja iz članka 5. ovog Pravilnika.

Prilikom razgovora, članovi povjerenstva procjenjuju slijedeće 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 stranog jezika tijekom dijela razgovora s kandidatima ovisno o posebnim uvjetima radnog mjesta, za koje je istaknuta potreba znanja odnosno poznavanja stranog jezika.

Članovi povjerenstva prema vlastitoj procjeni ocjenjuju kategorije unošenjem bodova u interne obrasce. Društvo može odlučiti da se kandidati procjenjuju i temeljem dodatnih kriterija koji su u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Članak 9.

Nakon obavljenog testiranja kandidata svaki član Povjerenstva utvrđuje rezultat testiranja za svakog kandidata koji je pristupio testiranju bodovima od 0 do 10 bodova.

Smatra se da je kandidat zadovoljio na testiranju ako je ostvario najmanje 50% bodova od ukupnog broja bodova svih članova Povjerenstva.

Kandidat koji ne zadovolji na testiranju ne ostvaruje pravo na pristup razgovoru.

Članak 10.

Na razgovor s Povjerenstvom pozivaju se kandidati koji ostvare pravo na pristup razgovoru.

Rezultat testiranja i poziv kandidatima na razgovor objavljuje Povjerenstvo na web stranici Društva u skladu s propisima o zaštiti osobnih podataka.

Povjerenstvo u razgovoru s kandidatom utvrđuje znanja, sposobnosti, interese, motivaciju kandidata za rad u Društvu.

Svaki član Povjerenstva vrednuje rezultat razgovora bodovima od 0 do 10 bodova.

Smatra se da je kandidat zadovoljio na razgovoru ako je ostvario najmanje 50% bodova od ukupnog broja bodova svih članova Povjerenstva.

Članak 11.

Nakon provedenog razgovora Povjerenstvo utvrđuje rang-listu kandidata prema ukupnom broju bodova ostvarenih na testiranju i intervjuu.

Povjerenstvo dostavlja direktoru Društva izvješće o provedenom postupku, predlažu direktoru Društva kandidate za zasnivanje radnog odnosa ili ukoliko to smatraju potrebnim, predlažu kandidate s kojim će se održati drugi krug razgovora.
Članovi povjerenstva mogu predložiti rang listu s najviše tri kandidata po pojedinom radnom mjestu za zasnivanje radnog odnosa odnosno najviše tri kandidata s kojima će se održati drugi krug razgovora.

Članak 12.

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 certifikate odnosno iskustvo iz kojeg nedvojbeno proizlazi poznavanje materije područja za koje se zapošljava i sposobnost učinkovite i jasne komunikacije, 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.
Društvo pridržava pravo organizirati i dodatno psihologijsko testiranje kandidata .
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 13.

Nakon provedenog javnog natječaja Odjel kadrovskih poslova dostavlja direktoru Društva rang listu kandidata predloženih od članova povjerenstva za zasnivanje radnog odnosa. Direktor Društva donosi Odluku o sklapanju ugovora o radu uzimajući u obzir svu dokumentaciju i rezultate provedenog postupka javnog natječaja.
Društvo obavještava sve kandidate o rezultatima natječaja na isti način i u istom roku.
Po završetku natječaja sudionici natječaja imaju pravo ostvariti uvid u raspoloživu natječajnu dokumentaciju, poštujući pri tome odredbe važećeg Zakona o zaštiti osobnih podataka.

Članak 14.

U slučaju kada izabrani kandidat odustane od namjere zasnivanja radnog odnosa u Društvu, direktor Društva može izabrati drugog kandidata s liste ili poništiti natječaj za zapošljavanje.
U slučajevima kada se nije prijavio nijedan kandidat ili kada nijedan kandidat ne ispunjava sve formalne uvjete natječaja ili kada ni jedan kandidat nije zadovoljio u postupku javnog natječaja ili u slučaju poništenja javnog natječaja, direktor Društva donosi odluku o poništenju javnog natječaja za zapošljavanje. Odluka o poništenju natječaja objavljuje se na mrežnoj stranici Društva te putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Članak 15.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči i mrežnoj stranici Društva.

Direktor Društva:

SISACKI VODOVOD d.o.o.
2 SISAK, Obala Rudara Rašković 10

Igor Radenović, dipl.oec.

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Društva i mrežnoj stranici Društva dana 23. 9. .2019. godine.