

JU INSTITUT ZA ZDRAVLJE I SIGURNOST HRANE ZENICA
ul. fra Ivana Jukića br. 2., 72000 Zenica

Broj: 02-1945 /19
Zenica, 26.07.2019.godine

Na osnovu Zakona o radu FBiH (Službene novine FBiH broj 26/16, 89/18) te člana 7. Pravilnika u radu Instituta, direktor donosi sljedeće

Uputstvo o načinu provjere stručne i radne sposobnosti radnika

I

Ovim Uputstvom reguliše se način provođenja provjere stručne i radne sposobnosti kandidata / radnika prilikom prijema u radni odnos u JU Institut za zdravlje i sigurnost hrane Zenica.

II

Direktor donosi odluku o potrebi zaključivanja ugovora o radu sa novim radnikom, na način i pod uslovima iz Pravilnika o radu.

Radi provođenja konkursne procedure, te izrade oglasa o prijemu u radni odnos, direktor Instituta imenuje komisiju od tri člana iz reda zaposlenika.

U cilju realizacije odluke direktora o potrebi zaključivanja ugovora o radu, objaviće se javni konkurs u sredstvima javnog informisanja u jednom listu koji se distribuira na teritoriji cijele Federacije BiH i putem web stranice poslodavca, kao i na web stranici osnivača.

Javni oglas obavezno se dostavlja i JU Služba za zapošljavanje Zeničko-dobojskog kantona (u daljem tekstu: Služba) najkasnije na dan objave u jednom listu, koja ga isti dan objavljuje i na svojoj web stranici.

III

Oglas o prijemu u radni odnos sadrži sljedeće:

- a) naziv i sjedište poslodavca,
- b) naziv radnog mjesta i iznos osnovne plate,
- c) opće i posebne uslove za obavljanje poslova i radnih zadataka kao i kriterije na osnovu kojih će se vršiti bodovanje kandidata,
- d) kratak opis poslova i naznaka oblasti i literature iz koje će biti pismeni i usmeni stručni ispit,
- e) naznaku da li se radni odnos zasniva na neodređeno ili određeno vrijeme i trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme,
- f) naznaku da li je predviđen probni rad i trajanje probnog rada,
- g) dokaze koji se dostavljaju uz prijavu na javni oglas,
- h) adresa na koju se dostavlja prijava na javni oglas,
- i) rok za podnošenje prijava na javni oglas,
- j) telefon kontakt osobe zadužene za davanje dodatnih obavještenja,
- k) napomenu da će samo izabrani kandidat biti u obavezi u roku od 15 dana od dana zaprimanja obavještenja o njegovom izboru kao najboljeg kandidata, dostaviti ljekarsko uvjerenje, uvjerenje o nevođenju krivičnog postupka i uvjerenje o nekažnjavanju, ukoliko su ista uslov za zasnivanje radnog odnosa na oglašenom radnom mjestu.

IV

Rok za podnošenje prijava na javni oglas ne može biti kraći od osam dana od dana njegove posljednje objave.

Prijava na javni oglas se podnosi na adresu poslodavca u zatvorenoj koverti, sa naznakom „NE OTVARAJ-PRIJAVA NA JAVNI OGLAS“ i treba da je uredna, potpuna i blagovremena.

Urednom prijavom na javni oglas smatra se prijava koja je potpisana od strane podnosioca. Uz prijavu se, u originalu ili ovjerenim fotokopijama, prilažu dokazi naznačeni u javnom oglasu.

Potpunom prijavom smatra se prijava uz koju su priloženi svi dokazi o ispunjavanju općih i posebnih uslova naznačeni u javnom oglasu za prijem u radni odnos. Blagovremenom prijavom smatra se prijava koja je podnesena u roku koji je određen u javnom oglasu za prijem u radni odnos.

V

Direktor imenuje komisiju za izbor kandidata za prijem u radni odnos (u daljem tekstu: komisija), najkasnije u roku od osam dana od dana isteka roka za dostavljanje prijava na javni oglas.

Komisija se sastoji od tri člana koje imenuje poslodavac iz reda zaposlenih.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji prijem u radni odnos je objavljen javni oglas.

Administrativno-tehničke poslove za komisiju obavlja sekretar koga imenuje poslodavac.

U slučaju kada je javni oglas objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, poslodavac može imenovati jednu ili više komisija.

Članovi komisije u svom radu moraju biti nezavisni i nepristrasni, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti rada u skladu sa ovom uredbom, o čemu potpisuju pismenu izjavu.

Komisija je obavezna najkasnije u roku od osam dana od dana imenovanja, odnosno u roku od tri dana od dana donošenja odluke o izuzeću člana komisije, održati prvu sjednicu na kojoj će izabrati predsjedavajućeg iz reda članova komisije.

Komisija je dužna na svojoj prvoj sjednici usvojiti poslovnik o radu, utvrditi ispitna pitanja na osnovu kojih će izvršiti bodovanje kandidata prema kriterijima sadržanim u javnom oglasu.

VI

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih mjesta Komisija će provjeravati prije dostavljanja izvještaja i liste uspješnih kandidata direktoru na dalje odlučivanje.

Postupak izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano osnovno obrazovanje zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom intervjuu sa svakim od kandidata.

Za radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje obrazovanje postupak izbora zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom intervjuu sa svakim od kandidata.

Postupak izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano više ili visoko obrazovanje, kao i određena naučna zvanja, zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije, te održanom pismenom i usmenom stručnom ispitu sa svakim od kandidata.

Poslodavac će o vremenu i mjestu održavanja postupka izbora obavijestiti kandidate u pisanom obliku, putem obavijesti koja će biti dostavljena na adresu kandidata, kao i na e-mail adresu ukoliko je ista navedena u prijavi, i to najmanje pet dana prije održavanja ispita. U postupku izbora kandidata poslodavac će isključivo komunicirati sa kandidatom pismenim putem.

VII

Komisija na prvoj sjednici utvrđuje način provođenja konkursne procedure, te određuje 10 pitanja pismeni ispit iz oblasti i opisa radnog mjesta za koje je raspisan konkurs, te 3 pitanja za usmeni ispit. Pitanja za pismeni ispit su opsijska sa tri ponuđena odgovora, od kojih je jedan tačan. Svaki tačan odgovor nosi jedan bod. Pitanja za usmeni ispit su opisna.

Kandidat koji osvoji najmanje 7 bodova može pristupiti usmenom dijelu ispita - intervjuu.

Testiranje se provodi u prostorijama Instituta i tokom cijelog trajanja testiranja, svi članovi Komisije moraju biti prisutni.

VIII

Nakon održanog pismenog testa, lista kandidata koji su osvojili 7 i više bodova se objavljuje na web stranici Instituta, te se putem web stranice kandidati obavještavaju o terminu održavanja usmenog dijela ispita- intervjuu. Posebne obavijesti će biti dostavljene kandidatima putem mail adrese navedene u prijavi.

Uz obavijest o kandidatima koji su položili pismeni dio ispita, kandidati će biti obavješteni i o terminu održavanja usmenog dijela ispita.

IX

Komisija po pravilu određuje pitanja za intervju kojima se utvrđuje stepen znanja i kompetencija kandidata neposredno prije održavanja intervjuu.

Komisija postavlja po pravilu ista, unaprijed utvrđena pitanja svim kandidatima za određeno radno mjesto, u okviru kojih se mogu postavljati dodatna pitanja radi razjašnjenja prethodno iznesenih informacija ili tvrdnji.

Komisija pored stručnog znanja kandidata na usmenom dijelu ispita ocjenjuje i opće osobine (odnos kandidata prema komisiji, držanje i način izlaganja, vanjski izgled i urednost), komunikativnost, motiviranost i entuzijazam, fleksibilnost, predznanje o poslu, relevantno radno iskustvo (profesionalni razvoj i integritet), analitičke sposobnosti i sposobnost iznalaženja rješenja, vještinu komuniciranja, potencijal za usavršavanje, te dodatna znanja.

X

Na intervjuu nije poželjno i ne treba postavljati pitanja koja se na bilo koji način odnose na: etničku pripadnost, nacionalno ili socijalno porijeklo, entitetsko državljanstvo, religiju i

religijska uvjerenja, veze s nacionalnom manjinom, politička i druga lična uvjerenja, kao i pitanja spolne odnosno seksualne orijentacije, rase, boje kože, rođenja, bračnog statusa, starosne dobi, imovinskog stanja, hendikepiranosti, porodičnih relacija, društvenog položaja, članstva u sindikatu ili drugom dozvoljenom udruženju.

XI

Komisija kandidatima na intervjuu dodjeljuje bodove u rasponu od 0-9, zavisno od iskazanih znanja i kompetencija svakog pojedinog kandidata. Svaki član komisije može kandidatu dodijeliti maksimalno 3 boda, a konačna ocjena komisije je zbir broja pojedinačnih bodova članova komisije. Bodovi se iskazuju u decimalnim brojevima, zaključno na dvije decimale.

XII

Nakon okončanja postupka izbora kandidata za prijem u radni odnos, komisija utvrđuje listu uspješnih kandidata, u skladu sa ocjenama postignutim na intervjuu, odnosno na pismenom i usmenom stručnom ispitu, u zavisnosti od provedenog postupka izbora kandidata.

Ukupan broj bodova se sastoji od zbira bodova sa intervjuu, odnosno pismenog i usmenog stručnog ispita.

Komisija dostavlja direktoru izvještaj o provedenom postupku, koji potpisuju svi članovi komisije, a uz izvještaj se prilaže lista uspješnih kandidata.

XIII

Direktor je dužan najkasnije u roku od osam dana od dana dostavljanja izvještaja i liste uspješnih kandidata, donijeti odluku o prijemu u radni odnos prvorangiranog kandidata sa liste, odnosno najbolje rangiranih kandidata, u zavisnosti da li je javni oglas bio objavljen za prijem jednog ili više kandidata.

Lista uspješnih kandidata predstavlja i rezervnu listu, te će se u slučaju odustanka izabranog/izabranih kandidata, donijeti odluka o prijemu u radni odnos kandidata prema redoslijedu uspješnih kandidata sa liste.

Poslodavac je dužan najkasnije u roku od pet dana od dana donošenja odluke o prijemu u radni odnos, u pisanom obliku obavijestiti sve prijavljene kandidate koji nisu izabrani na radno mjesto za koje je provedena procedura prijema u radni odnos. Obavještenje sadrži pouku o pravnom lijeku.

XIV

Izabrani kandidat je dužan pismeno se izjasniti o prihvatanju zaposlenja u roku od 3 dana od dana prijema odluke o prijemu u radni odnos. U suprotnom, smatra se da je odustao.

Odluka o prijemu u radni odnos postaje konačna istekom roka za prigovor ili donošenjem odluke po prigovoru.

Poslodavac će sa izabranim kandidatom sa liste, zaključiti ugovor o radu najkasnije u roku od osam dana od dana konačnosti odluke o prijemu u radni odnos.

XV

Kandidat koji je nezadovoljan odlukom o prijemu u radni odnos, može u roku od 8 dana od dana prijema obavještenja izjaviti prigovor poslodavcu.

O prigovoru iz stava (1) ovog člana odlučuje Upravni odbor Instituta, najkasnije u roku od 15 dana.

Odluka donesena po prigovoru je konačna i protiv iste se može podnijeti tužba nadležnom sudu u roku od 30 dana.

XVI

Ovo Uputstvo stupa na snagu danom donošenja.

Stupanjem na snagu ovog Uputstva stavlja se van snage Uputstvo o načinu provjere stručne i radne sposobnosti radnika broj 02-3220 /18 od 17.12.2018. godine.

