

Temeljem članka 107. stavak 9. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi ("N.N." broj: 87/08., 86/09., 92/10., 105/10.-ispravak, 90/11., 16/12., 86/12., 126/12., 94/13., 152/14., 7/17. i 68/18.) i članka 38. Statuta Osnovne škole „Antun Klasinc“ Lasinja, a uz prethodnu suglasnost Ureda državne uprave u Karlovačkoj županiji (KLASA:602-01/19-02/013, URBROJ:2133-05-01/1-19-2 od 27.03.2019. godine), Školski odbor Osnovne škole „Antun Klasinc“ Lasinja, na svojoj 19. sjednici, održanoj dana 11.travnja 2019. godine, pod 3. točkom dnevnog reda, donio je

## **P R A V I L N I K**

### **O NAČINU I POSTUPKU ZAPOŠLJAVANJA U OSNOVNOJ ŠKOLI „ANTUN KLASINC“ LASINJA**

#### **I. OPĆE ODREDBE**

##### PREDMET PRAVILNIKA

##### Članak 1.

- (1) Pravilnikom o načinu i postupku zapošljavanja u Osnovnoj školi „Antun Klasinc“ Lasinja (u daljnjem tekstu: Pravilnik) osigurava se jednaka dostupnost javnoj službi pod jednakim uvjetima svim kandidatima za zapošljavanje u Osnovnoj školi „Antun Klasinc“ Lasinja (u daljnjem tekstu: Škola) te se glede toga ovim Pravilnikom utvrđuje postupak koji prethodni raspisivanju natječaja, uvjete i zapreke za zasnivanje radnog odnosa, način zasnivanja radnog odnosa, vrednovanja kandidata prijavljenih na javni natječaj i kandidata koje je uputio Ured državne uprave u Karlovačkoj županiji, ostvarivanje prava prednosti pri zapošljavanju prema posebnim propisima, odredbe vezane uz sastav posebnog povjerenstva koje sudjeluje u procjeni kandidata, pravila postupanja odnosno redosljed aktivnosti s izvršiteljima u svezi provođenja zapošljavanja te druge odredbe glede zapošljavanja u Školi.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika ne odnose se na postupak imenovanja ravnatelja Škole.

##### RODNO ZNAČENJE

##### Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

#### **II. POSTUPAK KOJI PRETHODI RASPISIVANJU NATJEČAJA**

##### UTVRĐIVANJE POTREBE ZAPOŠLJAVANJA

##### Članak 3.

- (1) O potrebi zapošljavanja novog radnika u Školi odlučuje ravnatelj, u pravilu, pisanom odlukom.
- (2) Odluka iz stavka 1. ovog članka mora se temeljiti na stvarnoj potrebi zapošljavanja radnika zbog otvaranja novog radnog mjesta ili popune postojećeg radnog mjesta.
- (3) Odlukom iz stavka 1. ovog članka, između ostalog, ravnatelj utvrđuje način, postupak i rok popune upražnjenog radnog mjesta te uvjete koje kandidati moraju ispunjavati za prijem u radni odnos.

## SUGLASNOST MINISTARSTVA ZNANOSTI I OBRAZOVANJA

### Članak 4.

- (1) Prije raspisivanja natječaj, ravnatelj je u obvezi utvrditi je li za to radno mjesto potrebna prethodna suglasnost Ministarstva znanosti i obrazovanja (u daljnjem tekstu: Ministarstvo), a s obzirom na zabranu zapošljavanja u javnim službama prema Odluci Vlade Republike Hrvatske i dobivenim uputama glede istoga od strane Ministarstva.
- (2) Kada ravnatelj utvrditi da je za pojedino radno mjesto potrebna suglasnost Ministarstva, u obvezi je podnijeti zahtjev Ministarstvu za izdavanje suglasnosti, a natječaj može raspisati tek nakon ishoda suglasnost odnosno kada utvrdi da suglasnost nije potrebna.

## PRIJAVA POTREBE ZA RADNIKOM UREDU DRŽAVNE UPRAVE

### Članak 5.

- (1) Prije raspisivanja natječaja Škola je, na propisanom obrascu, u obvezi izvršiti prijavu potrebe za radnikom Uredu državne uprave u Karlovačkoj županiji (u daljnjem tekstu: Nadležni ured).
- (2) Oblik i elemente obrasca Prijava potrebe iz stavka 1. ovoga članka određuje Nadležni ured.
- (3) Nakon što Nadležni ured obavijesti Školu da u evidenciji nema odgovarajuće osobe za popunu upražnjenog radnog mjesta odnosno nakon što se Škola istom tijelu pisano očituje o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba, Škola može raspisati natječaj.

## **III. UVJETI I ZAPREKE ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### UVJETI ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

#### Članak 6.

- (1) Osoba koja zasniva radni odnos u Školi mora ispunjavati opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene općim propisima o radu i posebne uvjete utvrđene Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i Pravilnikom o odgovarajućoj vrsti obrazovanja učitelja i stručnih suradnika u osnovnoj školi.
- (2) Ako propisima iz stavka 1. ovog članka nije utvrđen uvjet za zasnivanje radnog odnosa pojedinog radnog mjesta, o tome odlučuje ravnatelj odlukom iz članka 3. ovog Pravilnika.

### ZAPREKE ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

#### Članak 7.

Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz članka 106. stavak 1. i 2. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi niti osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u članku 106. stavak 1. i 2. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

#### **IV. NAČIN ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA**

##### **ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA TEMELJEM NATJEČAJA**

###### **Članak 8.**

- (1) Radni odnos u Školi zasniva se ugovorom o radu na temelju javnog natječaja (u daljnjem tekstu: natječaj), kojega raspisuje ravnatelj Škole.
- (2) Natječaj iz stavka 1. ovog članka najmanje mora sadržavati:
  - 2.1. Zaglavlje s nazivom i sjedištem Škole, klasifikacijskom oznakom i urudžbenim brojem te datumom raspisivanja natječaja,
  - 2.2. Naziv upražnjenog radnog mjesta koje se popunjava,
  - 2.3. Pravni temelje za raspisivanje natječaja,
  - 2.4. Tjedne sate rada neposrednog odgojno-obrazovnog rada s učenicima odnosno ukupne tjedne sate rada,
  - 2.5. Vrijeme na koje se zasniva radni odnos,
  - 2.6. Mjesto rada,
  - 2.7. Taksativno navedene uvjete iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi koje kandidati moraju ispunjavati,
  - 2.8. Jasnu naznaku kojom se dokumentacijom dokazuje ispunjavanje traženih uvjeta te oblik te dokumentacije (izvornik ili preslika).
  - 2.9. Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Školi i način dokazivanja nepostojanja tih zapreka,
  - 2.10. Naznaka ostvarivanja prava prednosti pri zapošljavanju prema posebnim propisima uz obvezu pozivanja kandidata na to pravo u prijavi na natječaj, obveza dostavljanja propisane dokumentacije prema posebnom zakonu kojom se dokazuje ispunjenje uvjeta prednosti pri zapošljavanju te naznaka poveznice na kojoj se nalazi popis te obvezne dokumentacije,
  - 2.11. Ovisno o radnom mjestu, naznaka da se provodi vrednovanje kandidata prijavljenih na natječaj, područje vrednovanja i način vrednovanja,
  - 2.12. Naznaka testiranja kandidata kada je isto nužno za popunu radnih mjesta iz članka 19. ovog Pravilnika.
  - 2.13. Naznaka probnog rada, ako se ugovora,
  - 2.14. Naznaka ravnopravnosti spolova prijave na natječaj,
  - 2.15. Rok primanja prijave kandidata i način računanja roka, ako isti nije određen datumom,
  - 2.16. Način i adresa dostavljanja prijave s dokumentacijom na natječaj,
  - 2.17. Način i rok obavještanja kandidata o ishodu natječaja.
- (3) Natječaj iz stavka 1. ovog članka objavljuje se na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Škole, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam (8) dana.
- (4) Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (u daljnjem tekstu: Zavod), Škola je u obvezi dostaviti prijavu potrebe za radnikom na obrascu propisanom od strane Zavoda u koji se unose elementi natječaja iz stavka 2. ovoga članka.
- (5) Uz prijavu iz stavka 4. ovoga članka, Škola Zavodu dostavlja i tekst natječaja iz ovog članka.

## ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA BEZ NATJEČAJA

### Članak 9.

- (1) Iznimno od odredbe članka 8. ovoga Pravilnika, radni odnos u Školi može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:
  - Na određeno vrijeme, kada obavljanje poslove ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa temeljem natječaja ili na drugi propisani način, ali ne dulje od 60 dana,
  - S osobom kojoj je ugovor o radu ne neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji Nadležnog ureda,
  - Do punog radnog vremena s radnikom koji u školskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme,
  - Na temelju sporazuma školskih ustanova u kojima su radnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme ako žele zamijeniti mjesto rada zbog udaljenosti mjesta rada od mjesta stanovanja,
  - S osobom koja se zapošljava na radnom mjestu vjeroučitelja.
- (2) Način i postupak zasnivanja radnog odnosa bez natječaja provodi se u skladu odredbi Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

## PONAVLJANJE NATJEČAJA

### Članak 10.

Ukoliko se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete iz natječaja, natječaj će se ponoviti u roku do pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa temeljem ponovljenog natječaja radni odnos u Školi može se zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

## **V. OSTVARIVANJE PREDNOSTI PRI ZAPOŠLJAVANJU**

### PROPISI TEMELJEM KOJIH SE OSTVARUJE PREDNOST PRI ZAPOŠLJAVANJU

### Članak 11.

Prednost pri zapošljavanju u Školi mogu ostvariti kandidati temeljem Zakona o hrvatskim braniteljima iz Domovinskog rata ("N.N." broj: 121/17.), Zakona o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata ("N.N." broj: 33/92, 57/92, 77/92, 27/93, 58/93, 2/94, 76/94, 108/95, 108/96, 82/01, 13/03, i 148/13.) i Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom ("N.N." broj: 157/13., 152/14. i 39/18.)

### OSTVARIVANJE PREDNOSTI PREMA ZAKONU O HRVATSKIM BRANITELJIMA IZ DOMOVINSKOG RATA I ČLANOVIMA NJIHOVIH OBITELJI

### Članak 12.

- (1) Nezaposleni kandidat prijavljen na natječaj koji se pozvao na pravo prednosti pri zapošljavanju iz članka 102. Zakona o hrvatskim braniteljima iz Domovinskog rata i članovima njihovih obitelji ("N.N." broj: 121/17.), ostvaruje to pravo u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima i to redoslijedom utvrđenim člankom 102. stavak 1. točka a) do k) rečenog Zakona.

- (2) Prednost iz stavka 1. ovoga članka mogu ostvariti i osobe iz članka 102. stavka 1. Zakona o hrvatskim braniteljima iz Domovinskog rata i članovima njihovih obitelji ("N.N." broj: 121/17.) koje su zaposlene na poslovima koji ne odgovaraju njihovoj stručnoj spremi.

#### OSTVARIVANJE PREDNOSTI PREMA ZAKONU O ZAŠTITI VOJNIH I CIVILNIH INVALIDA RATA

##### Članak 13.

- (1) Kandidat prijavljen na natječaj koji se pozvao na pravo prednosti pri zapošljavanju iz članka 48.f Zakona o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata ("N.N." broj: 33/92, 57/92, 77/92, 27/93, 58/93, 2/94, 76/94, 108/95, 108/96, 82/01, 13/03, i 148/13.), ostvaruje to pravo u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima i to redosljedom utvrđenim člankom 48. f stavkom 1. točka 1. do 3. rečenog Zakona.
- (2) Prednost iz stavka 1. ovoga članka kandidat prijavljen na natječaj ostvaruje pod uvjetom da nema kandidata prijavljenih na natječaj iz članka 12. ovog Pravilnika.

#### OSTVARIVANJE PREDNOSTI PREMA ZAKONU O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

##### Članak 14.

- (1) Kandidat prijavljen na natječaj koji se pozvao na pravo prednosti pri zapošljavanju iz članka 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom ("N.N." broj: 157/13., 152/14. i 39/18.) ostvaruje to pravo u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima i to prema uvjetima utvrđenim rečenim Zakonom.
- (2) Prednost iz stavka 1. ovoga članka kandidat prijavljen na natječaj ostvaruje pod uvjetom da nema kandidata prijavljenih na natječaj iz članka 12. ovog Pravilnika.

## VI. VREDNOVANJE KANDIDATA

### KRITERIJI ZA VREDNOVANJE

##### Članak 15.

- (1) U postupku prijema radnika u radni odnos temeljem natječaja vrednovanje se može izvršiti samo za kandidate koji ispunjavaju tražene uvjete natječaja, koji su uz prijavu na natječaj dostavili svu traženu dokumentaciju i u traženom obliku te se shodno tome smatraju kandidatima prijavljenim na natječaj (u daljnjem tekstu: Kandidati prijavljeni na natječaj).
- (2) Kandidati koji ne ispunjavaju tražene uvjete natječaja i/ili nisu dostavili traženu dokumentaciju i/ili nisu dostavili dokumentaciju u traženom obliku ne smatraju se kandidatima prijavljenim na natječaj i njihove prijave se neće razmatrati odnosno ne ulaze u postupak vrednovanja.
- (3) Vrednovanje kandidata prijavljenih na natječaj vrši se prema slijedećim kriterijima:
- Stručne i druge kompetencije**, za koje je moguće dobiti **maksimalno 30 bodova**
  - Radni staž**, za koji je moguće dobiti **maksimalno 30 bodova**,
  - Vrijeme provedeno u evidenciji zavoda za zapošljavanje**, za koje je moguće dobiti **maksimalno 5 bodova**,

- d) **Provjera radnih i stručnih sposobnosti testiranjem**, za koje je moguće dobiti **maksimalno 15 bodova**.
- e) **Procjena kandidata temeljem intervjua**, za koju je moguće dobiti **maksimalno 20 bodova**.
- (4) Bodovi se zbrajaju za sva područja iz stavka 3. ovog članka i kandidati mogu ostvariti **sveukupno najviše 100 bodova**.

## STRUČNE I DRUGE KOMPETENCIJE

### Članak 16.

- (1) Vrednovanje kandidata temeljem stručnih kompetencija vrši se na način da se za svaku kompetenciju koju kandidat posjeduje dodijele bodovi kako slijedi:
- Položen stručni ispit – **3 boda**,
  - Napredovanje u zvanje mentora – **2 boda**,
  - Napredovanje u zvanje savjetnika – **3 boda**,
  - Magistar znanosti – **3 boda**,
  - Doktor znanosti – **4 boda**,
  - Mentorstvo učeniku koji je na županijskoj razini natjecanja osvojio 1. mjesto – **3 boda**,
  - Mentorstvo učeniku koji je na županijskoj razini natjecanja osvojio 2. mjesto – **2 boda**,
  - Mentorstvo učeniku koji je na županijskoj razini natjecanja osvojio 3. mjesto – **1 boda**,
  - Mentorstvo učeniku koji je na državnoj razini natjecanja osvojio 1. mjesto – **4 boda**,
  - Mentorstvo učeniku koji je na državnoj razini natjecanja osvojio 2. mjesto – **3 boda**,
  - Mentorstvo učeniku koji je na državnoj razini natjecanja osvojio 3. mjesto – **2 boda**,
- (2) Vrednovanje kandidata prema odredbama ovog članka vrši se na temelju svjedodžbe/potvrde o položenom stručnom ispitu, dokumenta o napredovanju u zvanje mentor odnosno savjetnik, diplome o stjecanju magisterija odnosno doktorata, potvrda/diploma odnosno druga javna isprava škole ili drugih tijela o mentorstvu učenika koji su osvojili određena mjesta na županijskim/državnim natjecanjima i potvrde nevladine humanitarne udruge za volontiranje.
- (3) Maksimalni broj bodova koje kandidati mogu ostvariti temeljem stručnih kompetencija je **30 bodova**.
- (4) Odredbe ovog članka ne odnose se na **nenastavno osoblje**.

## RADNI STAŽ

### Članak 17.

- (1) Vrednovanje kandidata na temelju radnog staža vrši se na način da se za svaku **navršenu** godinu radnog staža kandidatu dodijeli:
- a) Za rad u školskoj ustanovi = **2 boda**,
  - b) Za rad izvan školske ustanove = **1 bod**.
- (2) Vrednovanje kandidata prema odredbama ovog članka vrši se na temelju uvjerenja Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje koje ne smije biti starije od 15 dana od dana objavljivanja natječaja ili uvjerenja/potvrde odnosno druge javne isprave poslodavca kod kojega je kandidat radio s točno naznačenim radnim mjestom te godinama i mjesecima radnog staža ostvarenim na tom radnom mjestu.
- (3) Maksimalni broj bodova koje kandidati mogu ostvariti temeljem vrednovanja radnog staža je **30 bodova**.

## VRIJEME PROVEDENO U EVIDENCIJI ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE

### Članak 18.

- (1) Vrednovanje kandidata na temelju vremena provedenog u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (u daljnjem tekstu: HZZ), a nakon stjecanja stručne spreme potrebne za radno mjesto na koje se kandidat natječe, vrši se na način da se za svaku navršenu godinu u evidenciji HZZ kandidatu dodijeli = **0,25 bodova**,
- (2) Vrednovanje prema odredbama ovog članka vrši se na temelju uvjerenja/potvrde ili druge javne isprave HZZ, koje ne smije biti starije od 15 dana od dana objavljivanja natječaja, te iz diplome odnosno drugog dokaza o vrsti i stupnju stečene stručne spreme i akademskog naziva.
- (3) Maksimalni broj bodova koje kandidati mogu ostvariti temeljem vremena provedenom u evidenciji HZZ-a je **5 bodova**.

## PROVJERA RADNIH I STRUČNIH SPOSOBNOSTI TESTIRANJEM

### Članak 19.

- (1) Provjera radnih i stručnih sposobnosti provodi se testiranjem, ako je isto predviđeno natječajem i to:
  - a) Za radno mjesto učitelja nacionalnih manjina kada je zakonom i natječajem određeno potrebno znanje jezika i pisma nacionalne manjine u mjeri koja omogućava izvođenje nastave,
  - b) Za radno mjesto voditelja računovodstva kada je natječajem određeno potrebno znanje rada na proračunskom računovodstvu, obračunu plaća putem COP-a i/ili drugih uvjeta,
  - c) Za radno mjesto domara škole kada je natječajem određeno znanje rukovanja postrojenjem za centralno grijanje.
- (2) Testiranje iz stavka 1. ovoga članka provodi se pismenim putem, istovremeno za sve kandidate s unaprijed pripremljenim pitanjima koja moraju biti istovjetna i koje izrađuje Povjerenstvo za procjenu.
- (3) Pitanja iz stavka 2. ovoga članka moraju se odnositi na poslove vezane za radno mjesto te moraju biti ovjerena pečatom Škole i potpisom svih članova Povjerenstva.
- (4) Testove ispravljaju svi članovi Povjerenstva zajedno prema unaprijed utvrđenim odgovorima.
- (5) Testiranjem kandidati mogu ostvariti maksimalno **15 bodova**.

## PROCJENA KANDIDATA TEMELJEM INTERVJUA

### Članak 20.

- (1) Nakon provedenog vrednovanja iz članka 16. do 19. ovog Pravilnika, ravnatelj Škole poziva kandidate na intervju i provodi vrednovanje kandidata putem intervjua.
- (2) Za sve kandidate pozivanje na intervju provodi se na istovjetan način telefonskim putem, e-mail-a ili redovnom poštom, o čemu odlučuje ravnatelj.
- (3) Za kandidata koji se ne odazove intervju smatra se da je odustao od natječaja.
- (4) Intervju iz stavka 1. ovoga članka provodi se pojedinačno/ponaosob za svakog kandidata, a pitanja moraju biti istovjetna za sve kandidate i u vezi s radnim mjestom.
- (5) Prilikom intervjua ravnatelj ocjenjuje kandidate za:
  - znanja o poslu radnog mjesta, **1 do 4 boda**,
  - vještine komuniciranja kandidata, **1 do 4 boda**,

- samopouzdanje kandidata, **1 do 4 boda**,
  - ozbiljnosti kandidata, **1 do 4 boda**,
  - dodatna znanja i opći dojam kandidata, **1 do 4 boda**.
- (6) Ravnatelj bodovanje vrši putem Obrasca za procjenu kandidata temeljem intervjua, koji čini sastavni dio ovoga Pravilnika.
- (7) Intervjuom, nakon zbrajanja svih bodova po područjima, kandidati mogu ostvariti maksimalno **20 bodova**.

## OBRASCI ZA VREDNOVANJE

### Članak 21.

Vrednovanje kandidata provodi se putem obrazaca, koji čine sastavni dio ovog Pravilnika, i to:

- a) Obrazac za vrednovanje kandidata - na kojem se vrši vrednovanje iz članka 16. do 18. ovoga Pravilnika,
- b) Obrazac za provjeru radnih i stručnih sposobnosti - na kojem se vrši vrednovanje iz članka 19.,
- c) Obrazac za procjenu kandidata temeljem intervjua - na kojem se vrši vrednovanje iz članka 20.,
- d) Obrazac Konačna rang lista kandidata - koja se sastavlja temeljem svih rezultata iz obrazaca točke a) do c) ovoga članka.

## VREDNOVANJE KANDIDATA UPUĆENIH OD STRANE NADLEŽNOG UREDA

### Članak 22.

- (1) Vrednovanje prema odredbama ovog Pravilnika vrši se i za kandidate iz članka 9. stavak 1. alineja 2. ovoga Pravilnika, odnosno za kandidate koje je uputio Nadležni ured, uz uvjet da je Nadležni ured uputio više od jednog kandidata odnosno da je između njih moguće izvršiti vrednovanje.
- (2) Kandidate iz stavka 1. ovog članka Škola obavještava o obvezi i roku predaje potrebne dokumentacije temeljem koje je moguće izvršiti vrednovanje prema odredbama ovog Pravilnika.
- (3) Ukoliko pojedini kandidat iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi traženu dokumentaciju temeljem koje je moguće izvršiti vrednovanje prema odredbama ovog Pravilnika, odnosno ako ju ne dostavi u traženom roku, smatrat će se da je odustao od kandidature.
- (4) Vrednovanje kandidata koje je uputio Nadležni ured obavlja se samo ukoliko se Škola nije pisano očitovala sukladno članku 5. stavak 3. ovog Pravilnika.

## **VII. POVJERENSTVO ZA PROCJENU KANDIDATA**

### IMENOVANJE POVJERENSTVA

#### Članak 23.

- (1) Povjerenstvo koje sudjeluje u procjeni odnosno provođenju postupka vrednovanja kandidata za prijem u radni odnos (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo za procjenu) pisanom odlukom imenuje ravnatelj Škole.
- (2) Povjerenstvo za procjenu sastoji se od tri (3) člana, kojega čine:



- Učitelj razredne ili predmetne nastave,
  - Stručni suradnik,
  - Predstavnik nenastavnog osoblja.
- (3) Član Povjerenstva za procjenu iz stavka 2. ovoga članka mora imati najmanje završen preddiplomski sveučilišni ili stručni studij na kojem se stječe minimalno 180 ECTS bodova te mora imati pedagoške kompetencije, ukoliko se radi o radnom mjestu učitelja odnosno stručnog suradnika.
- (4) Mandat Povjerenstva za procjenu traje dvije (2) godine i isti članovi mogu biti ponovno imenovani.

## NAČIN RADA POVJERENSTVA ZA PROCJENU

### Članak 24.

- (1) Povjerenstvo za procjenu radi na sjednicama, koje saziva predsjednik Povjerenstva.
- (2) Povjerenstvo za procjenu može raditi ako je sjednici nazočna natpolovična većina članova.
- (3) Na prvoj sjednici, koju saziva ravnatelj Škole, članovi Povjerenstva između sebe biraju predsjednika i zamjenika predsjednika.
- (4) U slučaju da Povjerenstvo treba odlučiti o pojedinom pitanju u provođenju natječajnog postupka, odluke donosi natpolovičnom većinom članova.
- (5) Ukoliko pojedini član Povjerenstva dođe u situaciju da bude u sukobu interesa iz razloga što se na natječaj javio član njegove uže ili šire obitelji, predsjednik povjerenstva ga je dužan izuzeti od sudjelovanja u radu u provođenju tog natječajnog postupka.
- (6) O radu Povjerenstva za procjenu vodi se zapisnik i potpisuju ga svi članovi Povjerenstva koji su nazočni na sjednici.

## ZADACA POVJERENSTVA ZA PROCJENU

### Članak 25.

- (1) Povjerenstvo za procjenu obavlja ove zadaće:
  - a) Uvidom u dokumentaciju, a sukladno odredbama natječaja, utvrđuje koji kandidati se smatraju kandidatima prijavljenim na natječaj odnosno utvrđuje kandidate koji ispunjavaju tražene uvjete natječaja, koji su u traženom obliku dostavili svu potrebnu dokumentaciju i koji su potrebnu dokumentaciju dostavili u propisanom roku,
  - b) Za kandidate koji se smatraju kandidatima prijavljenim na natječaj Povjerenstvo:
    - vrše vrednovanje na Obrascu za vrednovanje kandidata,
    - provodi provjeru radnih i stručnih sposobnosti te vrednuje kandidate putem Obrasca za provjeru radnih i stručnih sposobnosti,
  - c) Utvrđuje Konačnu rang listu i dostavlja je ravnatelju, a dokumentaciju svih kandidata vraća tajništvu Škole.
- (2) Ukoliko je natječajem utvrđena provjera radnih i stručnih sposobnosti kandidata, predsjednik Povjerenstva određuje datum i vrijeme provedbe istih te vrši pozivanje kandidata.
- (3) Način pozivanja kandidata iz stavka 2. ovoga članka za sve kandidate mora biti istovjetan, a provodi se ili pisanim putem (redovnom preporučenom poštom ili elektroničkom poštom) ili telefonskim putem, ovisno o roku provođenja natječajnog postupka.
- (4) Za kandidate koji ne pristupe provjeri iz stavka 2. ovog članka smatra se da su odustali od natječaja.
- (5) U slučaju da se na natječaj javio samo jedan kandidat odnosno ukoliko se samo jedan kandidat smatra kandidatom prijavljenim na natječaj, ne primjenjuju se odredbe članka 16. do 19. ovog Pravilnika, a ravnatelj će obaviti intervju s kandidatom ukoliko to ocijeni potrebnim.

- (6) Ravnatelj će zatražiti prethodnu suglasnost Školskog odbora Škole za zasnivanje radnog odnosa s kandidatom iz stavka 5. ovog članka sukladno odredbama članka 28. ovoga Pravilnika.

#### RAZRJEŠENJE ČLANA POVJERENSTVA

##### Članak 26.

- (1) Član Povjerenstva za procjenu može biti razriješen članstva odlukom ravnatelja kada to sam zatraži ili kada ga ravnatelj razriješi zbog ne redovitog dolaska na sjednice i/ili zbog ne izvršavanja članskih obveza.
- (2) Umjesto razriješenog člana ravnatelj odlukom će imenovati novog člana Povjerenstva, kojemu mandat traje do isteka mandata razriješenom članu.

### **VIII. PRIJEM U RADNI ODNOS**

#### UTVRĐIVANJE KONAČNE RANG LISTE

##### Članak 27.

- (1) Povjerenstvo za procjenu utvrđuje Konačnu rang listu temeljem ukupno ostvarenih bodova iz Obrasca za vrednovanje kandidata, Obrascu za provjeru radnih i stručnih sposobnosti, Obrasca za procjenu kandidata temeljem intervjua.
- (2) U slučaju da kandidat prijavljen na natječaj ostvaruje prednost pri zapošljavanju prema posebnom propisu iz članka 11. ovog Pravilnika ima jednak, najveći, broj bodova s jednim ili više kandidata koji ne ostvaruju prednost pri zapošljavanju, stavlja se na prvo mjesto Konačne rang liste.
- (3) Ukoliko dva ili više kandidata prijavljenih na natječaj ostvaruju prednost pri zapošljavanju prema posebnom propisu iz članka 12. ovog Pravilnika imaju jednak, najveći, broj bodova, prvo mjesto na Konačnoj rang listi se utvrđuje temeljem redoslijeda utvrđenog člankom 102. stavak 1. točka a) do k) Zakona iz članka 12. ovoga Pravilnika.
- (4) Ukoliko dva ili više kandidata prijavljenih na natječaj ostvaruju prednost pri zapošljavanju prema posebnom propisu iz članka 13. ovog Pravilnika imaju jednak, najveći, broj bodova, prvo mjesto na Konačnoj rang listi se utvrđuje temeljem redoslijeda utvrđenog člankom 48. f stavak 1. točka 1. do 3. Zakona iz članka 13. ovoga Pravilnika.
- (5) Ukoliko dva ili više kandidata prijavljenih na natječaj ostvaruju prednost pri zapošljavanju prema posebnom propisu iz članka 14. ovog Pravilnika imaju jednak, najveći, broj bodova, prvo mjesto na Konačnoj rang listi se utvrđuje temeljem članka 9. stavak 4. Zakona iz članka 14. ovog Pravilnika.
- (6) U slučaju da dva ili više kandidata prijavljenih na natječaj nakon provedenog postupka vrednovanja imaju jednak, najveći, broj bodova, a kandidati koji ostvaruju prednost pri zapošljavanju prema posebnom propisu iz članka 11. ovog Pravilnika ostvaruju i potpuno ista prava po posebnom propisu, njihov redoslijed na Konačnoj rang listi određuje Povjerenstvo u skladu s člankom 24. stavak 4. ovoga Pravilnika.

## PRETHODNA SUGLASNOST ŠKOLSKOG ODBORA

### Članak 28.

- (1) Za kandidata koji se nalazi prvi na Konačnoj rang listi ravnatelj Škole će od Školskog odbora zatražiti suglasnost za zasnivanje radnog odnosa.
- (2) Zahtjev za davanje suglasnosti iz stavka 1. ovoga članka u pravilu se dostavlja u pismenom obliku, a u slučaju žurnosti isti može biti i usmeno iznijet na samoj sjednici Školskog odbora Škole.
- (3) Ako se Školski odbor ne očituje u roku od 10 dana od dana primitka zahtjeva za suglasnošću smatra se da je suglasnost dana.
- (4) Ako Školski odbor uskrati suglasnost ravnatelju za zasnivanje radnog odnosa s predloženim kandidatom, odnosno ako ne postoji niti jedan kandidat koji ispunjava uvjete za prijam u radni odnos s kojim bi se mogao zasnovati radni odnos ili ne postoji kandidat za kojega se može predmnijevati da će kvalitetno obavljati poslove za koje je objavljen natječaj, temeljem raspisanog natječaja neće se nitko primiti u radni odnos, a natječaj će se ponoviti.
- (5) Do zasnivanja radnog odnosa na temelju ponovljenog natječaja upražnjeno radno mjesto će se popuniti na način i u postupku utvrđenim Zakonom.

## SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### Članak 29.

- (1) Temeljem pozitivne suglasnosti Školskog odbora iz članka 28. ovog Pravilnika, ravnatelj donosi odluku o prijemu radnika u radni odnos te s njim sklapa ugovor o radu.
- (2) Na postupak sklapanja ugovora o radu primjenjuju se odredbe Pravilnika o radu Škole.

## OBAVJEŠTAVANJE KANDIDATA

### Članak 30.

Na način i u roku utvrđenim natječajem ravnatelj izvješćuje osobe koje u provedenom natječajnom postupku nisu izabrane te im vraća natječajnu dokumentaciju.

## ***IX. ZAVRŠNE ODREDBE***

## STUPANJE NA SNAGU PRAVILNIKA

### Članak 31.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja i objavit će se na oglasnoj ploči i web stranici Škole.

KLASA: 003-05/19-01/01

URBROJ: 2133-24-19-1

Lasinja, 11.travnja 2019.

Predsjednica Školskog odbora  
Danijela Špehar

