Врз основа на Глава IV – а од Закон за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/2014, 199/2014, 27/2016, 35/2018 и 198/2018 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 143/2019), Градоначалникот на Град Скопје, донесе:

П Р А В И Л Н И К
за вработување на помошно – технички лица во Град Скопје

Член 1

Со овој Правилник се уредува постапката за вработување на помошно - технички лица, преку селекција на кандидатите со утврдени критериуми и одредување на бодувањето во сите фази на селекцијата.

Член 2

Постапката за селекција се спроведува во две фази и тоа проверка на пријавата и доказите и интервју.

Член 3

Првата фаза на

Во првата фаза, Комисијата за селекција формирана со посебно решение од страна на Градоначалникот, во рок од 3 (три) дена од истекот на рокот за пријавување на јавниот оглас врши проверка дали кандидатите ги доставиле задолжителните докази за исполнување на условите од огласот.

Доколку при проверката се утврди дека недостасува некој од доказите, Комисијата е должна да побара од кандидатот во рок од три дена да ги комплетира доказите. Комисијата го контактира кандидатот преку e-mail адресата или телефонскиот број внесен во Пријавата за вработување во Град Скопје.

Пријавата за вработување во Град Скопје содржи основни лични податоци за кандидатот: име и презиме, адреса на живеење, контакт телефон, контакт e-mail, ембг, број на лична карта, национална припадност и своерачен потпис на кандидатот.

По комплетирање на доказите, Комисијата врши проверка на веродостојноста на доказите.

Доколку Комисијата за селекција се сомнева во веродостојноста на кој било од доказите, истата е должна да достави барање за дополнителни проверки кај органот односно институцијата која го издала доказот, кој е должен во рок од 10 дена да и одговори.

Доколку при проверката се утврди дека доказот е лажен, Комисијата ја отфрла пријавата и го известува Министерството за информатичко општество и администрација, кое води Регистар на лица кои дале лажни податоци при вработување во јавен сектор.

Кандидатот кој доставил лажни докази за исполнување на условите не може да се вработи во јавниот сектор во период од десет години од денот на известувањето од став 6 од овој член.

Образецот на Пријавата е достапен за кандидатите, на веб страницата на Град Скопје, како и во Архивата на Градот Скопје за времетраењето на јавниот оглас.

Комисијата за селекција изготвува записник со листа на кандидати кои ја поминале првата фаза на селекција.

Член 4

Кандидатите кои се пријавиле по јавниот оглас, во оваа фаза може да освојат најмногу 25 бода и тоа распоредени на следниот начин:

За завршено основно образование 10 бода, за завршено средно образовани плус 3 бода и за завршено вишо или повисок степен на образовани плус 2 бода но најмногу 15 бода.

Образование

- За завршено основно образование...10 бода
- За завршено средно образование ....3 бода
- За завршено вишо или повисок степен на образование ....2 бода

Работно искуство:

- За минумум работно искуство барано во огласот кандидатот добива 2 бода, а за секоја година работно искуство повеќе од работното искуство барано во огласот се добива 0,5 бода.
  За работно искуство кандидатот може да добие најмногу 10 бода

Во втората фаза на селекцијата, Комисијата закажува и врши интервју на селектираните кандидати, во рок од 10 (десет) дена по спроведената прва фаза од селекцијата.

Член 5

Комисијата за селекција одржува подготвителен состанок најдоцна 30 минути пред почетокот на интервјуто на кој се определува формата на интервјуто (усно или комбинирано усно и писмено) и темите кои ќе се опфатат во текот на интервјуто.

Член 6

Интервјуто се состои од прашања од делокругот на работното место и прашања преку кои се проверува интересот и мотивацијата на кандидатот за работното место, прашања во врска со претходното работно искуство(ако имал), очекувањата на кандидатот од вработувањето и сл.

На интервјуто кандидатот може да освои најмногу 10 бодови

Член 7

Текот на интервјуто се координира од страна на претседателот на Комисијата за селекција кој треба да обезбеди еднаков и фер однос кон сите кандидати.

Комисијата за селекција поединечно за секој кандидат пополнува формулар во кој ги внесува бодовите, го потпишува формуларот.

Член 8

За спроведеното интервју се составува ранг листа за кандидатите со кои е спроведено интервјуто.

Член 9

Кандидатите кои се пријавиле по јавниот оглас, во двете фази може да освојат најмногу 35 бода .

Член 10

По спроведената постапка на селекција, за секое различно работно место од јавниот оглас се прави ранг-листа на кандидати кои успешно ги поминале двете фази на селекција.

Од ранг-листите од ставот (1) на овој член се избираат онолку најдобро рангирани кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот планот на институцијата се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат за таквите работни места.

Во случај кога на ранг-листите од ставот (2) од овој член нема доволно кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот планот на институцијата се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат, јавниот оглас се повторува само за оние работни места и за оној број на извршители, колку што недостасуваат.

Доколку и при второто повторување на јавниот оглас, на ранг-листите нема доволно кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот планот на институцијата се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат, се изготвува единствена ранг-листа на која се рангираат кандидатите од сите претходно објавени огласи за тоа работно место и се избираат најдобро рангираните кандидати од таа листа, без оглед на нивната припадност на заедница.

Доколку на ранг-листата од која треба да се изврши изборот, најдобро рангирани се двајца или повеќе кандидати со ист број на бодови, се избира кандидатот кој има добиено најмногу бодови во првата фаза на селекција.

Член 11

Доколку на ранг-листата од член 10 став 2 од овој Правилник нема доволно кандидати, јавниот оглас во тековната година може да се повторува се додека работните места не се пополнат, при што во натамошните повторувања се избираат најдобро рангираните кандидати без оглед на нивната припадност на заедница.

Конечната ранг-листа на најуспешните кандидати, Комисијата за селекција ја доставува до Градоначалникот за вршење на избор, кој врши избор во рок од 15 дена.

Член 12

Овој правилник влегува во сила со денот на донесувањето.

Број 08- 11750/1

18. 12. 2019 година

Градоначалник
на Град Скопје

Петре Шилегов

ГРАД СКОПЈЕ

MQS
Partner of Quality Au
Сертифициран систем с
Бул. Илинден 82
1000 Скопје

тел: 02/ 3 297 271
02/3 297 274
cresursi@skopje.gov.mk

До: Одделение за управување со човечки ресурси

ПРИЈАВА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ
на помошно – технички лица во Град Скопје

1. Име и презиме ____________________
2. Адреса на живеење ____________________
3. Контакт email ____________________
4. Контакт телефон ____________________
5. Степен и вид на образование____________________
6. Работно искуство____________________ (години/месеци)
7. ЕМБГ____________________
8. Број на лична карта____________________
9. Национална припадност____________________
10. Работно место за кое аплицира:
    - Реден број на работното место__________
    - Назив и шифра__________
11. Дополнително ги доставувам и следните докази:
    ____
    ____
    ____
    ____

Изјавувам под морална, материјална и кривична одговорност дека податоците во пријавата се точни, а доставените докази верни на оригиналот.

НАПОМЕНА: Доколку кандидатот не доставил податоци за контакт, односно не ја пополнил и доставил уредно пријавата, ќе се смета дека не е уредно пријавен и се дисквалификува од понатамошна селекција.

Кандидат
Име и презиме, потпис
____