

**Regulamin naboru pracowników biura LGD „Białe Ługi”,
którzy realizują działania związane z wdrażaniem LSR**

§ 1

1. Nabór pracowników biura Lokalnej Grupy Działania „Białe Ługi”, którzy realizują działania związane z wdrażaniem LSR, prowadzony jest na zasadach przejrzystości i otwartości.
2. Przepisy niniejszego Regulaminu dotyczące naboru pracowników stosuje się odpowiednio również do naboru osób wykonujących działania związane z wdrażaniem LSR na zasadzie umowy cywilnoprawnej zawartej z Lokalną Grupą Działania „Białe Ługi”

§ 2

1. Dyrektor Biura po przeprowadzeniu analizy zobowiązań dotyczących zatrudnienia wynikających z LSR oraz możliwości finansowych LGD składa do Zarządu wnioski o uruchomienie procedury naboru na określone stanowisko pracy.
2. Zarząd podejmuje uchwałę w sprawie ogłoszenia naboru w której określa stanowisko, na które przeprowadzony jest nabór, skład co najmniej trzyosobowej komisji konkursowej wraz ze wskazaniem przewodniczącego komisji oraz termin, do którego komisja powinna zakończyć pracę

§ 3

1. Po podjęciu uchwały Dyrektor biura opracowuje treść ogłoszenia o naborze zawierającego:
 - a) Określenie stanowiska pracy
 - b) Wymagania konieczne dla kandydata
 - c) Wymagania pożądane
 - d) Zakres obowiązków na proponowanym stanowisku pracy
 - e) Warunki zatrudnienia
 - f) Wymagane dokumenty aplikacyjne
 - g) Termin, miejsce i formę składania dokumentów
 - h) Informacje RODO

2. Opracowując treść ogłoszenia w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 1 lit a-d Dyrektor Biura kieruje się zapisami opisu stanowisk stanowiącymi załącznik do obowiązującego Regulaminu Pracy Biura.
3. Ogłoszenie o naborze publikowane jest w siedzibie LGD oraz na stronie internetowej LGD.
4. Okres na składanie dokumentów aplikacyjnych określony w ogłoszeniu nie może być krótszy niż 7 dni liczonych od dnia umieszczenia ogłoszenia.

§ 4

1. Po upływie terminu składania dokumentów Dyrektor Biura informuje przewodniczącego Komisji o ilości złożonych aplikacji.
2. Przewodniczący Komisji wyznacza termin posiedzenia komisji na którym dokonuje się otwarcia aplikacji
3. Po otwarciu aplikacji członkowie komisji składają oświadczenie o braku bezstronności względem kandydatów lub o konieczności wyłączenia się z prac komisji.
4. Konieczność wyłączenia zachodzi w wypadku występowania pomiędzy członkiem a kandydatem zależności z tytułu:
 - a) małżeństwa lub pozostawania w faktycznym pożyciu;
 - b) pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej;
 - c) pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do czwartego stopnia włącznie;
 - d) przysposobienia;
 - e) stosunku podległości służbowej;
 - f) innych okoliczności uniemożliwiających członkowi komisji zachowanie bezstronności w myśl ogólnie przyjętych zasad współżycia społecznego i dobrych obyczajów, biorąc pod uwagę konieczność zapewniania przejrzystości naboru.
5. Minimalny skład osobowy komisji wynosi 3 osoby. W razie zmniejszenia się składu Komisji na skutek wyłączenia się członka komisji lub innych przyczyn poniżej minimalnego składu osobowego komisja przerywa pracę do chwili uzupełnienia jej składu przez zarząd.
6. Po otwarciu złożonych ofert oraz oceny formalnej złożonych dokumentów sporządza się listę kandydatów, zakwalifikowanych do kolejnego etapu rekrutacji.

§ 5

1. Po dokonaniu oceny formalnej i sporządzeniu listy, o której mowa w § 4 ust. 6 Przewodniczący wyznacza termin i miejsce kolejnego posiedzenia komisji na którym zostanie przeprowadzony test kompetencji oraz rozmowa kwalifikacyjna z kandydatami.
2. Dyrektor Biura LGD powiadamia kandydatów zakwalifikowanych do kolejnego etapu rekrutacji o terminie i miejscu posiedzenia komisji.
3. Dyrektor Biura LGD powiadamia kandydatów niezakwalifikowanych do kolejnego etapu rekrutacji o wyniku rekrutacji
4. Test kompetencji przygotowuje Dyrektor Biura, a zatwierdza Komisja

§ 6

1. Kandydaci wypełniają test kompetencji w warunkach zapewniających przejrzystość naboru i konkurencyjność.
2. Po wypełnieniu testu Komisja przeprowadza z kandydatami, którzy uzyskali co najmniej 60% możliwych punktów rozmowy kwalifikacyjne.
3. Jeżeli nikt nie uzyskał limitu 60 % punktów komisja przeprowadza rozmowy z dwoma kandydatami, którzy uzyskali najwyższą liczbę punktów.
4. Jeżeli do drugiego etapu zakwalifikowany został tylko jeden kandydat komisja może zdecydować o odstąpieniu od przeprowadzenia testu.
5. Po zakończeniu drugiego etapu rekrutacji Komisja wyłania kandydata do zatrudnienia i przedstawia kandydaturę wraz z dokumentacją naboru Zarządowi celem podjęcia ostatecznej decyzji.