

На основу члана 61. став 2. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17 и 95/18) и члана 52. став 1. Уредбе о интерном и јавном конкурсима за попуњавање извршилачких радних места у државним органима („Службени гласник РС”, број 2/19),

Министар правде доноси

ПРАВИЛНИК

о саставу конкурсне комисије, начину провере компетенција, критеријумима и мерилима за избор на извршилачка радна места у судовима и јавним тужилаштвима

1. Уводна одредба

Члан 1.

Овим правилником уређује се састав конкурсне комисије, начин провере компетенција, критеријуми и мерила за избор на извршилачка радна места у судовима и јавним тужилаштвима.

2. Састав конкурсне комисије

Члан 2.

Ради спровођења интерног и јавног конкурса, пре оглашавања у суду, односно јавном тужилаштву, формира се конкурсна комисија (у даљем тексту: Комисија).

За радна места која се попуњавају у суду, чланове Комисије одређује председник суда из редова судија и државних службеника тог суда.

За радна места која се попуњавају у јавном тужилаштву чланове Комисије одређује јавни тужилац из редова заменика јавног тужиоца и државних службеника тог јавног тужилаштва.

Члан Комисије може бити и стручњак за област у којој се обављају послови радног места које се попуњава.

Члан 3.

Састав Комисије за избор на извршилачка радна места, председник суда, односно јавни тужилац (у даљем тексту: руководилац органа) одређује према условима за рад на радним местима која се попуњавају, а која су предвиђена актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у суду, односно јавном тужилаштву, водећи рачуна да у саставу Комисије један њен члан буде непосредни руководилац организационе јединице у којој се врши избор, док остали чланови Комисије морају да имају најмање исти степен образовања и компетенција које се траже за радно место које се попуњава.

Када се попуњава извршилачко радно место судијског помоћника, председник суда за члана Комисије обавезно именује и судију тог суда.

Када се попуњава извршилачко радно место тужилачког помоћника, јавни тужилац за члана Комисије обавезно именује и заменика јавног тужиоца тог јавног тужилаштва.

Истовремено са именовањем чланова именују се и заменици чланова Комисије.

Члан 4.

Интерни и јавни конкурс спроводи Комисија која има непаран број чланова, а најмање три.

Комисија се именује пре него што се огласи интерни, односно јавни конкурс.

Пошто прегледају пријаве на интерни, односно јавни конкурс, председник и остали чланови Комисије дају писмене изјаве руководиоцу органа о томе да ли они или с њима повезана лица имају интерес у вези са спровођењем конкурса.

Члан Комисије код кога постоји сукоб интереса, изузима се из Комисије, а заменик члана наставља рад у Комисији. Ако сукоб интереса постоји и код заменика члана, именује се нови члан Комисије.

Кругом повезаних лица са члановима комисије сматрају се супружник или ванбрачни партнер, крвни сродник и сродник по усвојењу у правој линији до било ког степена, а у побочној закључно са другим степеном сродства и тазбински сродник закључно са другим степеном сродства, лица која су била у односу старатеља и штићеника, хранитеља и храненика, као и лица чија делатност може имати утицаја на непристрасно и одговорно обављање изборног поступка и на имовно стање чланова Комисије.

3. Компетенције које се вреднују у изборном поступку

Члан 5.

Стручну оспособљеност кандидата за обављање послова на радном месту које се попуњава Комисија вреднује у изборном поступку, оцењујући испуњеност услова према тексту огласа усаглашеном са описом радног места у акту којим се уређује унутрашње уређење и систематизација радних места органа.

Изборни поступак спроводи се из више обавезних фаза у којима се проверавају опште функционалне, посебне функционалне и понашајне компетенције и фазе у којој спроводи интервју.

Изузетно од става 2. овог члана, на интерном конкурс за извршилачка радна места која нису руководећа, не проверавају се опште функционалне и понашајне компетенције.

На првом састанку Комисија, пре оглашавања конкурса, утврђује функционалне компетенције које се проверавају у изборном поступку, као и области знања и вештина које се проверавају, редослед њихове провере, начин и облике провера компетенција и временски оквир провере.

У изборном поступку Комисија може да проверава само оне компетенције које су наведене у огласу о конкурс и на начин који је наведен у огласу о конкурс.

4. Вредновање компетенција бодовањем

Члан 6.

Компетенције кандидата вреднују се додељивањем одређеног броја бодова кандидату након сваке провере компетенција.

Укупан број бодова који се могу доделити кандидату у провери компетенција у изборном поступку износи:

1) 65 бодова за радна места руководиоца ужих унутрашњих јединица од чега за:

(1) опште функционалне компетенције – највише 9 бодова,

(2) посебне функционалне компетенције – највише 20 бодова,

(3) понашајне компетенције – највише 30 бодова,

(4) интервју са Комисијом – највише 6 бодова;

2) 60 бодова за извршилачка радна места од чега за:

- (1) опште функционалне компетенције – највише 9 бодова,
- (2) посебне функционалне компетенције – највише 20 бодова,
- (3) понашајне компетенције – највише 25 бодова,
- (4) интервју са Комисијом – највише 6 бодова;

Кандидати који су освојили један бод у провери одређене компетенције, искључују се из даљег изборног поступка.

5. Начин провере општих функционалних компетенција

Члан 7.

Кандидатима који учествују у изборном поступку прво се проверавају опште функционалне компетенције: Организација и рад државних органа Републике Србије, Дигитална писменост и Пословна комуникација.

Опште функционалне компетенције проверава Комисија.

Члан 8.

Компетенција „Организација и рад државних органа Републике Србије”, проверава се путем теста са питањима затвореног типа, који кандидати решавају обележавањем једног од више понуђених одговора.

Тест сачињава Комисија методом случајног избора из базе питања затвореног типа.

База питања се објављује на интернет презентацији суда односно јавног тужилаштва, или на огласној табли суда, односно јавног тужилаштва.

Тестирање се обавља на рачунару или у папирној форми.

Тест не може трајати дуже од једног сата.

Кандидати се непосредно усмено обавештавају о резултатима теста након истека времена за његово решавање.

Члан 9.

Компетенција „Дигитална писменост” проверава се решавањем задатака практичним радом на рачунару.

Тест сачињава Комисија методом случајног избора из базе задатака затвореног типа.

Решавање задатка практичним радом на рачунару не може трајати дуже од једног сата.

Кандидати који су, у складу са огласом о конкурс, приложили одговарајући сертификат, потврду или други писани доказ о поседовању ове компетенције се не проверавају и добијају три бода.

Изузетно од става 4. овог члана, Комисија може одлучити да се кандидату изврши провера наведене компетенције, ако увидом у достављени доказ не може потпуно да оцени поседовање ове компетенције на нивоу који је неопходан за обављање послова на радном месту.

Комисија утврђује списак кандидата који се ослобађају провере ове компетенције.

Члан 10.

Компетенција „Пословна комуникација” проверава се писменом симулацијом.

Симулација (узорак рада или студија случаја) захтева да се у писменом облику да предлог решења одређеног задатка које је типично за обављање послова на радном месту.

Провера се обавља на рачунару или у папирној форми и не може трајати дуже од једног сата.

Задатак сачињава Комисија методом случајног избора из базе питања затвореног типа.

6. Вредновање општих функционалних компетенција

Члан 11.

Вредновање компетенција организација и рад државних органа Републике Србије и пословна комуникација исказује се на бодовној скали, и то:

- 1) до 50% тачних одговора – 1 бод;
- 2) 51–75% тачних одговора – 2 бода;
- 3) 76–100% тачних одговора – 3 бода.

Вредновање компетенције дигитална писменост исказује се на бодовној скали, и то:

- 1) до 50% тачно решених задатака – 1 бод;
- 2) 51% и више тачно решених задатака – 3 бода.

Члан 12.

Компетенције кандидата вреднују се додељивањем одређеног броја бодова кандидату након сваке провере компетенција.

Укупан број бодова који се могу доделити кандидату у провери општих функционалних компетенција у изборном поступку износи највише девет бодова.

Кандидати који су освојили један бод у провери одређене компетенције, искључују се из даљег изборног поступка.

Члан 13.

Комисија сачињава извештај о резултатима провере општих функционалних компетенција свих кандидата који су учествовали у провери.

Извештај из става 1. овог члана садржи број постигнутих бодова за сваку од компетенција кандидата.

7. Начин провере посебних функционалних компетенција

Члан 14.

Након сачињавања извештаја о резултатима провере општих функционалних компетенција, Комисија врши проверу оних посебних функционалних компетенција које су утврђене као услов за рад на радном месту у акту којим се уређује унутрашње уређење и систематизација радних места органа и које су наведене у огласу.

Члан 15.

Комисија утврђује најмање три, а највише шест посебних функционалних компетенција које ће се проверавати у изборном поступку.

Комисија утврђује редослед и облик провере посебних функционалних компетенција.

Члан 16.

Посебне функционалне компетенције проверавају се писаним и усменим путем.

Облик писане провере посебних функционалних компетенција је тест.

Облик усмене провере посебних функционалних компетенција је разговор са кандидатом.

Члан 17.

На писменом тесту проверавају се компетенције кандидата које су прописане у условима за рад на радном месту у акту којим се уређује унутрашње уређење и систематизација радних места органа и које су наведене у огласу.

Писмени тест састоји се од 15 питања са више понуђених одговора.

Када се проверава посебна функционална компетенција која се односи на знање страног језика на писменом тесту пет питања морају бити из области провере страног језика.

Кандидати одговарају на питања заокруживањем једног од понуђених одговора.

Време за израду писаног задатка не може бити дуже од једног сата.

Тачан одговор на питање доноси један бод.

Максималан број бодова је 15 бодова.

Када се проверава посебна функционална компетенција која се односи на знање страног језика, кандидати који су освојили један бод у провери компетенције знање страног језика, искључују се из даљег изборног поступка.

Члан 18.

Разговор са кандидатом захтева да се у усменом облику да предлог решења одређеног задатка који је типичан за обављање послова на одређеном радном месту за које је расписан конкурс.

Свим кандидатима који конкуришу на исто радно место поставља се исти задатак.

Време за припрему усменог задатка не може бити дуже од 30 минута.

Максимални број бодова на разговору је пет бодова.

8. Вредновање посебних функционалних компетенција

Члан 19.

За вредновање сваке утврђене посебне функционалне компетенције путем разговора са кандидатом користи се пет мерила.

Мерила могу бити: стручна заснованост, аналитичност, систематичност, познавање поступака, метода и техника рада, прецизност и тачност у навођењу података, структура рада, стваралачки допринос у анализи података и решавању проблема, комплетност рада, јасноћа у изношењу личног става и мишљења, усаглашеност наслова и садржаја рада, прикладан речник и стил писања/изражавања, јасноћа и концизност изнетог закључка и друго мерило које одреди Комисија.

Испуњеност сваког мерила вреднује се оценом на скали од 1 до 3, са следећим значењем:

- 1) оцена 1 – није испунио мерило;
- 2) оцена 2 – делимично испунио мерило;
- 3) оцена 3 – у потпуности испунио мерило.

Оцене сваког појединачног мерила сабирају се и пребацују на бодовну скалу, на следећи начин:

- 1) 0–7 – 1 бод;

- 2) 8–9 – 2 бода;
- 3) 10–11 – 3 бода;
- 4) 12–13 – 4 бода;
- 5) 14–15 – 5 бодова.

Укупан број бодова кандидата оствареног путем разговора исказује се тако што се израчунава просечна вредност оцена којима је кандидат вреднован од сваког члана Комисије.

Члан 20.

Укупан број бодова приликом провера посебних функционалних компетенција теста и усменог разговора са кандидатима добија се сабирањем бодова са писаног теста и разговора са кандидатом.

Максималан број бодова је 20.

Након провере посебних функционалних компетенција проверавају се понашајне.

9. Начин провере понашајних компетенција

Члан 21.

Проверу понашајних компетенција спроводи Комисија.

Комисија одлучује о избору облика провере понашајних компетенција.

10. Облици провере понашајних компетенција

Члан 22.

Облици провере понашајних компетенција су интервју базиран на компетенцијама и упитник.

Члан 23.

Интервју базиран на компетенцијама је полуструктурисан и систематизован начин прикупљања информација о понашајним компетенцијама у коме се кандидатима постављају питања која се односе на њихово понашање у одређеним околностима.

Праћење, бележење и процену показатеља понашајних компетенција кандидата на основу интервјуа заснованог на компетенцијама раде обучени процењивачи или дипломирани психолози.

Члан 24.

Упитник је инструмент за проверу ставова, вредности, интересовања и особина личности повезаних са компетенцијама.

Упитник може бити састављен од отворених и затворених питања и скала процене.

Испитивање путем упитника обављају дипломирани психолози.

11. Начин вредновања понашајних компетенција

Члан 25.

Обучени процењивач или дипломирани психолог на основу информација прикупљених приликом провере понашајних компетенција врши вредновање сваке од проверених понашајних компетенција, а у складу са унапред дефинисаним критеријумима.

Свака понашајна компетенција вреднује се на петостепеној скали, у зависности од доказа које је кандидат пружио приликом провере, и то:

- 1) одсуство доказа да поседује компетенцију по свим индикаторима – 1 бод;
- 2) минимум доказа да поседује компетенцију по већини индикатора – 2 бода;
- 3) показује доказе да поседује компетенцију за половину индикатора – 3 бода;
- 4) јасно показује поседовање компетенције по већини индикатора – 4 бода;
- 5) јасно показује поседовање компетенције по свим индикаторима – 5 бодова.

12. Интервју са Комисијом и вредновање кандидата

Члан 26.

Након провере понашајних компетенција Комисија обавља интервју са кандидатима.

Интервју са Комисијом подразумева разговор који чланови Комисије воде са кандидатом у циљу процене мотивације за рад на радном месту и прихватања вредности државних органа.

Комисија у вредновању одговора кандидата на питања која су му постављена процењује колико је кандидат показао изражену мотивацију за рад на радном месту у суду, односно јавном тужилаштву (у даљем тексту: мотивација), на тростепеној скали на следећи начин:

- 1) 6 бодова – веома високо изражена мотивација;
- 2) 4 бода – осредње изражена мотивација;
- 3) 2 бода – ниско изражена мотивација.

13. Сачињавање листе кандидата

Члан 27.

Комисија на основу постигнутих резултата кандидата у свим фазама изборног поступка, сачињава листу свих кандидата који су испунили мерила прописана за избор, рангирањем према резултатима кандидата од највећег ка најмањем.

Листа за избор мора да садржи све податке о резултатима који су кандидати постигли у изборном поступку.

14. Додатни критеријуми за сачињавање листе кандидата

Члан 28.

У случају да је у огласу о конкурсима наведено да постоји потреба за запошљавањем припадника националних мањина који су недовољно заступљени међу запосленима, први додатни критеријум за рангирање кандидата који имају исти број бодова је припадност националној мањини.

Кандидат који се добровољно изјаснио о припадности националној мањини у пријави, рангира се први у односу на другог кандидата који има исти број бодова.

Ако више кандидата који имају исти број бодова припада националној мањини, предност на ранг листи у односу на друге једнако вредноване кандидате припаднике националне мањине, има кандидат коме су са више бодова вредноване понашајне компетенције (други додатни критеријум), у случају једнаког бодовања понашајних компетенција, предност има кандидат који је са више бодова вреднован на интервјуу са Комисијом (трећи додатни критеријум), а у случају једнаког бодовања на интервјуу са Комисијом, предност има кандидат који је са више бодова вреднован на посебним функционалним компетенцијама (четврти додатни критеријум).

У осталим случајевима у којима има више кандидата који имају исти број бодова, за предност на ранг листи у односу на друге једнако вредноване кандидате примењује се други, трећи и четврти додатни критеријум.

15. Достављање листе кандидата

Члан 29.

Листа кандидата који су испунили мерила за избор доставља се руководиоцу органа.

Уз листу кандидата за извршилачка радна места, руководиоцу се доставља и списак кандидата који нису испунили мерила прописана за избор, са навођењем кратког разлога за њихово искључење из даљег изборног поступка.

Уз листу кандидата Комисија доставља и записник о свом раду.

Руководилац је дужан да у року од 15 дана од дана пријема листе кандидата, прими у радни однос кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила за избор.

16. Престанак важења ранијих правилника

Члан 30.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о попуњавању извршилачких радних места у судовима („Службени гласник РС”, бр. 43/10 и 92/17 – др. правилник) и Правилник о попуњавању извршилачких радних места и положаја у јавним тужилаштвима („Службени гласник РС”, бр. 104/06 и 43/10 – др. правилник).

17. Ступање на снагу

Члан 31.

Овај правилник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Број 110-00-273/2019-05

У Београду, 19. априла 2019. године

Министар,

Нела Кубуровић, с.р.