



Република Србија
Врховни касациони суд

Су I-1 70/19
15.05.2019. године
Београд

На основу члана 75 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 чл. 19. став 2. и 52. став 2. Уредбе о интерном и јавном конкурс за попуњавање радних места у државним органима ("Службени гласник РС", број 2/19), в.ф. председника Врховног касационог суда доноси

ПРАВИЛНИК

о саставу конкурсне комисије, начину провере компетенција, критеријумима и мерилима за избор на положаје и извршилачка радна места у Врховном касационом суду

1. Уводна одредба

Члан 1.

Овим правилником уређује се састав конкурсне комисије за избор на положаје и извршилачка радна места у Врховном касационом суду (у даљем тексту: Суд).

Овим правилником уређује се и начин провере компетенција, критеријуми и мерила за избор на положаје у Суду.

На начин провере компетенција, критеријуме и мерила за избор на извршилачка радна места у Суду примењује се правилник министра надлежног за правосуђе, којим се уређује ова област, изузев питања која нису регулисана тим актом, када се примењује овај правилник.

2. Састав конкурсне комисије

Члан 2.

Ради спровођења интерног и јавног конкурса, пре оглашавања, формира се конкурсна комисија (у даљем тексту: Комисија), коју именује председник Суда.

За попуњавање положаја, председник Суда одређује за чланове Комисије судије овог суда, а за попуњавање извршилачких радних места, из реда судија и државних службеника у Суду.

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 положаје и извршилачка радна места, председник Суда одређује према условима за рад и потребним компетенцијама на радним местима која се попуњавају, а која су предвиђена актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Суду.

При састављању Комисије за избор на положаје, секретар Суда, секретар Одељења или положај у Служби председника Суда, као и када се попуњава извршилачко радно место судијски помоћник, председник Суда за чланове Комисије одређује само судије овог суда, а за попуњавање других извршилачких радних места, из реда судија и државних службеника у Суду.

При састављању Комисије за избор на положаје, управитељ Суда, интерни ревизор и руководилац Службе за информатичке послове, председник Суда водиће рачуна да састав Комисије чине судије овог суда, односно да један члан може бити и стручњак за област у којој се обављају послови радног места које се попуњава.

Састав Комисије за избор на извршилачка радна места, председник Суда одређује водећи рачуна да у саставу Комисије најмање један њен члан буде судија овог суда, један државни службеник на положају или непосредни руководилац, ако организационом јединицом у којој се врши избор не руководи државни службеник на положају и уколико има најмање исти степен образовања и компетенција које се траже за радно место које се попуњава, и да један члан може бити стручњак за област у којој се обављају послови радног места које се попуњава.

Истовремено са именовањем чланова могу да се именују 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 председнику Суда 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 храњеника, 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.

За обављање послова на положају који се попуњава, Комисија у изборном поступку вреднује стручну оспособљеност кандидата, оцењујући испуњеност услова према тексту огласа усаглашеном са описом положајног радног места у акту којим се уређује унутрашње уређење и систематизација радних места у Суду.

Изборни поступак спроводи се из више обавезних фаза у којима се проверавају: опште функционалне компетенције, посебне функционалне компетенције у области рада и за одређено радно место и понашајне компетенције, и фазе у којој се спроводи интервју.

Комисија, пре оглашавања конкурса, утврђује опште и посебне 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 у и на начин који је наведен у огласу о конкурс у.

4. Вредновање компетенција бодовањем

Члан 6.

Компетенције кандидата вреднују се додељивањем одређеног броја бодова кандидату након сваке провере компетенција, и то за:

- (1) опште функционалне компетенције - највише 9 бодова;
- (2) посебне функционалне компетенције - највише 25, односно 20 бодова;
- (3) понашајне компетенције - највише 35 бодова, односно 30 бодова;
- (4) интервју са Комисијом - највише 6 бодова.

Укупан број бодова који се могу доделити кандидату у провери компетенција у изборном поступку за положајна радна места износи 75 бодова - за положаје којима је услов знање страног језика, односно 70 за остала положајна радна места.

У провери понашајних компетенција за положаје који су и руководећа радна места, односно Управљање људским ресурсима потребна компетенција, укупан број бодова који се могу доделити кандидату је 35 за 7 понашајних компетенција, односно 30 за остала положаје и 6 потребних компетенција.

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 или огласној табли Суда.

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.

Задатке бира комисија методом случајног избора из базе задатака затвореног типа, које припрема и чију тачност одговора потврђује стручњак за информатичке послове у Суду.

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.

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 (тачно решених задатака) - 1 бод;
- 2) 51-75% тачних одговора (тачно решених задатака) - 2 бода;
- 3) 76-100% тачних одговора (тачно решених задатака) - 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 9 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 - положају, у акту којим се уређује унутрашње уређење и систематизација радних места у Суду и које су наведене у огласу.

Члан 15.

Комисија утврђује пет посебних функционалних компетенција које ће се проверавати у изборном поступку, односно шест за положаје којима је знање страног језика потребна компетенција.

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 положајном радном месту и које су наведене у огласу.

Писмени тест састоји се од 10 питања везана за посебне функционалне компетенције за одређено радно место и 5 питања везана за област рада, са више понуђених одговора.

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 на писаној преовери посебних функционалних компетенција је 15 бодова.

Члан 18.

Разговор са кандидатом захтева да се у усменом облику да предлог решења одређеног задатка који је типичан за обављање послова на положају за који 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 5 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: стручност, 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, односно са бодовима на провери знања страног језика 25 бодова.

Члан 21.

Посебна функционална компетенција која се односи на знање страног језика за положаје којима је то потребна компетенција, проверава се писмено - тестом и усменим разговором.

Проверу врши институт за стране језике, специјализована школа за учење страних језика или дипломирани филолог-англиста, за ту проверу овлашћен од Комисије.

Кандидати по обављеном писменом тесту провере посебних функционалних компетенција, писмено одговарају на додатних 5 питања на страном језику, заокруживањем једног од понуђених одговора.

Време за одговоре на ова питања не може бити дуже од петнаест минута.

Вредновање компетенције Знање страног језика, траженог нивоа, према резултатима са писменог теста, исказује се на бодовној скали:

- 1) до 50% тачних одговора - 1 бод;
- 2) 51-75% тачних одговора - 3 бода;
- 3) 76% и више тачних одговора - 5 бодова.

Усмена провера знања страног језика врши се у присуству Комисије, постављањем три питања.

Вредновање ове компетенције путем разговора исказује се на бодовној скали:

- 1) конверзација не одговара траженом нивоу знања - 1 бод;
- 2) конверзација делимично одговара траженом нивоу знања - 3 бода;
- 3) конверзација одговара траженом нивоу знања - 5 бодова.

Резултат обе провере се узима у обзир, с тим да је максималан број бодова на провери знања страног језика 5 бодова, а компетенција се вреднује:

- 1) незадовољавајући ниво компетенције - 1 бод;
- 2) делимично задовољавајући ниво компетенције - 3 бода;
- 3) задовољавајући ниво компетенције - 5 бодова.

Незадовољавајући ниво компетенције подразумева да је кандидату на обе провере или на једној, ова компетенција вреднована са једним бодом, делимично задовољавајући ниво компетенције, да је на обе ова компетенција вреднована са три бода и задовољавајући ниво компетенција подразумева да је кандидату на обе или на једној од провера ова компетенција вреднована са пет бодова, а друга са три бода.

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 5 бодова.

Комисија утврђује списак кандидата који се ослобађају провере ове компетенције.

9. Провера понашајних компетенција

Члан 22.

Након провере посебних функционалних компетенција, врши се провера понашајних компетенција, коју спроводе обучени процењивачи или дипломирани психолози, овлашћени од стране Комисије.

Комисија према освојеним бодовима са претходних провера компетенција, сачињава листу кандидата којима се проверавају понашајне компетенције и одлучује о избору облика провере понашајних компетенција.

10. Облици провере понашајних компетенција

Члан 23.

Облици провере понашајних компетенција кандидата за избор на положај у Суду могу бити интервју базиран на компетенцијама или упитник.

Провера понашајних компетенција врши се у згради Суда.

Члан 24.

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 25.

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 26.

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.

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

12. Интервју са Комисијом и вредновање кандидата

Члан 27.

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 (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 28.

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 29.

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

15. Достављање листе кандидата

Члан 30.

Листа кандидата који су испунили мерила за избор доставља се председнику Суда.

Уз листу кандидата за избор на положаје, председнику Суда 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 са предлогом једног кандидата, који је са најбољим резултатом испунио мерила за избор.

Председник Суда може пре доношења одлуке о избору кандидата обавити разговор са прва три кандидата која се налазе на листи за избор на положаје, а затим да у року од 15 дана од дана пријема листе кандидата донесе одлуку о избору, односно решење о постављењу.

16. Престанак важења ранијих правилника

Члан 31.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о саставу конкурсне комисије, начину провере компетенција, критеријумима и мерилима за избор на положаје у суду - Су I-9 597/2010 од 22. новембра 2010. године.

17. Ступање на снагу

Члан 32.

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

**В.Ф. ПРЕДСЕДНИКА
ВРХОВНОГ КАСАЦИОНОГ СУДА
Драгомир Милојевић**

