

На основу члана 135. став 5. и члана 149. став 1. Закона о полицији („Службени гласник РС”, бр. 6/16, 24/18 и 87/18),

Влада доноси

## **УРЕДБУ**

### **о спровођењу јавног конкурса за попуњавање радних места полицијских службеника у Министарству унутрашњих послова**

"Службени гласник РС", број 18 од 15. марта 2019.

#### **Предмет**

Члан 1.

Овом уредбом уређују се поступак и начин спровођења јавног конкурса за попуњавање радних места полицијских службеника у Министарству унутрашњих послова (у даљем тексту: конкурс), изузев за радна места у специјалној и посебним јединицама полиције, чији је начин попуњавања прописан актом Владе.

#### **Кад се спроводи конкурс**

Члан 2.

Конкурс се спроводи ако радно место полицијског службеника у Министарству унутрашњих послова (у даљем тексту: Министарство) није попуњено путем интерног конкурса, када је његово спровођење обавезно утврђено актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места и за попуњавање радног места директора полиције.

#### **Предлог за попуњавање радног места**

Члан 3.

Писани предлог за попуњавање радног места путем конкурса, руководилац унутрашње организационе јединице и организационе јединице у седишту и ван седишта Дирекције полиције (у даљем тексту: надлежни руководилац), подноси организационој јединици надлежној за управљање људским ресурсима.

За попуњавање радног места директора полиције, предлог из става 1. овог члана, подноси министар унутрашњих послова (у даљем тексту: министар).

Предлог за попуњавање радног места путем конкурса садржи: назив радног места које се попуњава, опште и посебне услове потребне за обављање послова радног места, врсту радног односа, потребна знања и вештине, односно стручну оспособљеност која ће се проверавати у изборном поступку, опис посла радног места, образложење потреба за попуњавањем радног места, као и предлог чланова конкурсне комисије и њихових заменика.

## **Доношење одлуке о попуњавању радног места**

### Члан 4.

Испуњеност услова за попуњавање радног места утврђује руководилац организационе јединице надлежне за управљање људским ресурсима.

О попуњавању радног места путем конкурса решењем одлучује министар.

## **Састав и начин рада Конкурсне комисије**

### Члан 5.

Конкурс спроводи Конкурсна комисија чије чланове и њихове заменике именује министар (у даљем тексту: Комисија).

Комисију чине три члана од којих је председник Комисије запослени у организационој јединици надлежној за управљање људским ресурсима.

У Комисији бар један члан мора бити припадник мање заступљеног пола.

Чланове Комисије, у њиховом одсуству, мењају заменици.

Комисија одлуке доноси већином гласова.

Комисија води Записник о раду.

Стручне и административно-техничке послове за Комисију обавља организациона јединица надлежна за управљање људским ресурсима.

## **Садржина огласа о конкурс**

### Члан 6.

Текст огласа о конкурс сачињава Комисија.

У огласу о конкурс наводе се: подаци о органу и унутрашњој организационој јединици: – назив уже организационе јединице и место рада, подаци о радном месту: – назив радног места, редни број радног места, број извршилаца којима се радно место попуњава, врста радног односа; подаци о условима за рад на радном месту: – образовање, посебни услови, радно искуство потребно за рад на радном месту, држављанство, опис послова, знања и вештине које се оцењују у изборном поступку, начин њихове провере; датум оглашавања; рок у коме се подносе пријаве на конкурс; адреса на коју се подносе пријаве; контакт особа задужена за давање обавештења о конкурс; докази који се обавезно прилажу уз пријаву; датум отпочињања изборног поступка и напомене.

У огласу о конкурс за избор директора полиције наводе се подаци о условима из Закона о полицији, као и други услови за рад у Министарству.

## **Објављивање конкурса**

### Члан 7.

Оглас о конкурсy објављује се у року од осам дана од дана доношења решења о попуњавању радног места – на интранет и интернет страници Министарства, огласној табли организационе јединице надлежне за управљање људским ресурсима, огласној табли организационе јединице у којој се попуњава радно место, у једним од дневних новина које се дистрибуирају на територији Републике Србије, као и на интернет презентацији и периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање.

### **Пријава**

#### Члан 8.

Пријава на јавни конкурс за попуњавање радног места полицијског службеника у Министарству унутрашњих послова (Образац 1), одштампан је уз ову уредбу и чини њен саставни део.

Приликом предаје, пријава добија број под којом лице учествује у даљем изборном поступку (у даљем тексту: шифра).

### **Рок за подношење пријаве**

#### Члан 9.

Рок за подношење пријаве је десет дана од дана објављивања конкурса у дневним новинама.

### **Разматрање пристиглих пријава – предфаза изборног поступка**

#### Члан 10.

По истеку рока за подношење пријава на конкурс, Комисија, без одлагања, прегледа све спеле пријаве и поднете доказе ради провере испуњености услова за учешће кандидата на конкурсy и утврђује Списак кандидата који улазе у изборни поступак, односно који ће се проверавати.

Испуњеност услова из става 1. овог члана подразумева претходну проверу благовремености, допуштености, разумљивости и потпуности пријаве.

Неблаговремене, недопуштене, неразумљиве или непотпуне пријаве Конкурсна комисија одбацује решењем против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији у року од осам дана од дана пријема решења.

### **Фазе изборног поступка**

#### Члан 11.

У изборном поступку Комисија проверава и оцењује стручне оспособљености, знања и вештине кандидата и друге потребне услове, који су наведени у огласу.

Изборни поступак се састоји из следећих фаза:

1) провера испуњености формално-правних услова;

- 2) провера техничких компетенција (знања и вештина);
- 3) процена психолошких захтева и базичних компетенција;
- 4) лекарски преглед;
- 5) интервју.

Редослед провере и оцењивања испуњености услова из става 2. овог члана може бити другачији у зависности од посебних услова радног места утврђених актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству.

### **Формално-правни услови**

#### Члан 12.

Провера формално-правних услова, поред општих услова за заснивање радног односа у државном органу и посебних услова за заснивање радног односа у Министарству унутрашњих послова из Закона о полицији, обухвата проверу доказа о:

- 1) образовању;
- 2) врсти и дужини радног искуства и послова на којима је кандидат радио;
- 3) испуњености посебних услова, ако су исти као услов за обављање послова радног места које се попуњава, предвиђени актом о систематизацији радних места.

### **Техничке компетенције (знања и вештине)**

#### Члан 13.

Проверу техничких компетенција (знања и вештина) врши Комисија на основу писаног теста знања, који обавезно садржи и питање у виду решавања конкретног проблема, задатка и ситуације – студије случаја.

Изузетно, за поједина радна места код којих се захтева провера физичких способности и вештина кандидата, провера техничких компетенција (знања и вештина) врши се и путем теста којим се проверавају физичка способност и вештине кандидата.

Комисија може, по потреби, за проверу из става 2. овог члана да ангажује и друга лица која поседују посебна знања и вештине које се проверавају.

### **Психолошки захтеви и базичне компетенције**

#### Члан 14.

Поступак утврђивања испуњености психолошких захтева и процену базичних компетенција кандидата, Комисија обавља преко организационе јединице надлежне за управљање људским ресурсима.

Након спроведеног поступка из става 1. овог члана, организациона јединица надлежна за управљање људским ресурсима доставља Комисији резултате оцењивања.

### **Лекарски преглед**

Члан 15.

Ради обављања претходног лекарског прегледа кандидат се упућује у референтну здравствену установу.

Након спроведеног претходног лекарског прегледа, референтна здравствена установа доставља извештај организационој јединици надлежној за управљање људским ресурсима, која исти прослеђује Комисији.

### **Интервју**

Члан 16.

Комисија у појединачном разговору са кандидатима обавља полуструктурисани интервју.

### **Обавештавање и обавезност присуства кандидата фазама изборног поступка**

Члан 17.

Пре отпочињања фазе изборног поступка где је присуство кандидата обавезно, кандидати се телефонским путем обавештавају о томе када иста почиње, где и ко је спроводи.

Ако кандидат изостане са провере у некој од фаза изборног поступка из става 1. овог члана сматра се да је одустао од учешћа у даљем току изборног поступка.

### **Начин оцењивања кандидата**

Члан 18.

У фази изборног поступка формално-правни услови, утврђује се да кандидат „испуњава“ или да „не испуњава“ услове.

Оцене кандидата у фази изборног поступка техничке компетенције (знања и вештине) су од 0 до 4.

У фази изборног поступка психолошки захтеви и базичне компетенције утврђује се да кандидат „испуњава“ или да „не испуњава“ психолошке захтеве, а оцене за базичне компетенције су од 1 до 4.

У фази изборног поступка лекарски преглед, утврђује се да кандидат „задовољава“ или да „не задовољава“ здравствене услове.

Оцене кандидата у фази изборног поступка интервју су од 1 до 4.

У фази изборног поступка провера техничких компетенција (знања и вештина), кандидат добија оцену од сваког члана Комисије.

Оцена за проверу техничких компетенција (знања и вештине) добија се тако што се збир бодова добијених на тесту знања, подели са бројем питања. Сваки одговор на питање се бодује од 0 до 4.

Изузетно, оцена за проверу техничких компетенција (знања и вештине) из члана 13. став 2. ове уредбе, добија се тако што се саберу оцена из става 7. овог члана и оцена на провери физичке способности и вештина кандидата, и поделе са бројем 2.

Оцена коју је кандидат остварио у фази испуњености психолошких захтева и процене базичних компетенција, из члана 14. ове уредбе, сматра се оценом добијеном од стране свих чланова Комисије.

У фази изборног поступка интервју, кандидат добија оцену од сваког члана Комисије.

### **Пондерисана, укупна и коначна оцена**

#### Члан 19.

Оцене добијене од сваког члана Комисије у фази провере техничких компетенција, испуњености психолошких захтева и процене базичних компетенција и интервјуа, множе се коефицијентом који процентуално изражава значај утврђених услова за обављање послова радног места које се попуњава (у даљем тексту: пондерисане оцене), и то тако што се:

- 1) оцене у фази техничких компетенција (знања и вештине) помноже коефицијентом 0,30;
- 2) оцене у фази психолошких захтева и базичних компетенција помноже коефицијентом 0,30;
- 3) оцене у фази интервју помноже коефицијентом 0,40.

Укупна оцена кандидата је збир пондерисаних оцена које је кандидат добио од сваког члана Комисије у свакој од фаза изборног поступка, а исказује се у формулару за укупну оцену кандидата (Образац 2), који је одштампан уз ову уредбу и који чини њен саставни део.

Коначна оцена кандидата представља збир укупних оцена из става 2. овог члана, подељен са бројем три, а исказује се у формулару за коначну оцену кандидата (Образац 3), који је одштампан уз ову уредбу и који чини њен саставни део.

### **Услов за наставак учешћа у изборном поступку**

#### Члан 20.

Свака фаза изборног поступка је елиминациона за кандидата који не задовољи критеријуме провере из претходне фазе, односно који оствари оцену 1,4 и мање или за кога се утврди да „не испуњава“ или „не задовољава“ утврђене услове за рад на радном месту које се попуњава.

После спроведене сваке фазе изборног поступка Комисија сачињава Листу кандидата који испуњавају утврђене услове и који настављају учешће у изборном поступку.

### **Начин рангирања кандидата**

#### Члан 21.

Остварена коначна оцена представља основ за рангирање кандидата.

Кандидати се рангирају тако што се редослед кандидата на ранг листи одређује према висини остварене коначне оцене, односно остварене оцене према редоследу значаја утврђених и вреднованих услова за обављање послова радног места које се попуњава.

Ако више кандидата на крају изборног поступка оствари исту коначну оцену предност има онај кандидат који је остварио већи збир пондерисаних оцена на интервјуу.

Ако више кандидата оствари исти збир пондерисаних оцена на интервјуу, предност има онај кандидат који је остварио већу оцену у фази испуњености психолошких захтева и процене базичних компетенција.

Ако више кандидата оствари исту оцену у фази изборног поступка психолошки захтеви и базичне компетенције, предност има онај кандидат који је остварио већи збир пондерисаних оцена за техничке компетенције.

### **Ранг листа**

#### Члан 22.

После спроведеног изборног поступка Комисија сачињава Ранг листу на коју увршћује кандидате који су испунили мерила прописана за избор и то само кандидате који су остварили најмање 60% вредности највеће коначне оцене, односно који су остварили коначну оцену најмање 2,4.

За кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила прописана за избор, односно који је на Ранг листу уврштен под редним бројем 1, врши се безбедносна провера, у складу са законом.

Ако се утврди да за кандидата из става 2. овог члана не постоје безбедносне сметње за заснивање радног односа Комисија доставља Ранг листу министру.

Ако се утврди да за кандидата из става 2. овог члана постоје безбедносне сметње за заснивање радног односа у складу са Законом о полицији, безбедносна провера врши се за кандидата са листе кандидата са следећим најбољим резултатом.

### **Решење**

#### Члан 23.

Ако је изабран кандидат који није државни службеник, министар доноси решење о пријему у радни однос, а ако је изабран кандидат који је државни службеник, министар доноси решење о премештају.

Решења из става 1. овог члана министар доноси у року од 15 дана од дана окончања поступка безбедносне провере.

Решења из става 1. овог члана достављају се свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку, а који у односу на то решење имају право заштите својих права – у складу са законом.

На интернет презентацији Министарства унутрашњих послова објављује се листа кандидата под њиховом шифром и име и презиме кандидата који је изабран у конкурсном поступку.

### **Неуспех конкурса**

#### Члан 24.

Конкурс није успео:

- 1) ако се није пријавио ниједан кандидат;
- 2) ако се у поступку спровођења конкурса утврди да ниједан од пријављених кандидата није испунио услове за учешће у конкурс, односно уколико су све пријаве неблаговремене, недопуштене, неразумљиве или непотпуне;
- 3) ако ниједан пријављени кандидат није учествовао у изборном поступку;
- 4) ако ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку није испунио мерила прописана за избор;
- 5) услед одустанка свих кандидата који су уврштени на Списак кандидата који улазе у изборни поступак.

У случају из става 1. овог члана председник Комисије ће сачинити извештај и доставити га министру, који на основу тог извештаја решењем утврђује да јавни конкурс није успео.

Решење из става 2. овог члана доставља се свим кандидатима који су имали право да учествују у изборном поступку, који у односу на то решење имају право заштите својих права – у складу са законом.

### **Конкурс за избор директора полиције**

#### Члан 25.

Ради утврђивања предлога министра, за потребе поступка у ком Влада поставља директора полиције, Министарство спроводи јавни конкурс у складу са Законом о полицији.

Предлог кандидата за попуњавање радног места директора полиције утврђује министар и исти доставља Влади.



У погледу начина и поступка за избор директора полиције на конкурс примењују се одредбе чл. 5–22. и члана 24. ове уредбе.

### **Престанак важења ранијег прописа**

Члан 26.

Даном ступања на снагу ове уредбе престаје да важи Уредба о спровођењу јавног конкурса у Министарству унутрашњих послова („Службени гласник РС”, број 72/16).

### **Ступање на снагу**

Члан 27.

Ова уредба ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

05 број 110-2595/2019

У Београду, 14. марта 2019. године

**Влада**

Председник,

**Ана Брнабић, с.р.**