



Република Србија  
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД  
Су I-9 597/2010  
22. новембар 2010. године  
Београд

На основу члана 75. став 2. Закона о државним службеницима ("Службени гласник РС", број 79/05, 81/05-исправка и 83/05-исправка), члана 29 и члана 34. став 2. Уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у државним органима ("Службени гласник РС", број 41/07 и 109/09), председник Врховног касационог суда, дана 22. новембра 2010. године доноси

## **П Р А В И Л Н И К**

**о саставу конкурсне комисије, стручној оспособљености, знањима и вештинама које се оцењују у изборном поступку, начину њихове провере и мерилима за избор на положаје у суду**

### **Члан 1.**

Овим правилником се ближе уређује попуњавање положаја у Врховном касационом суду (у даљем тексту: суд), стручне оспособљености, знања и вештине које се вреднују у изборном поступку и начин њихове провере, мерила за избор, као и састав конкурсне комисије.

## **КОНКУРСНА КОМИСИЈА**

### **Члан 2.**

Ради спровођења интерног и јавног конкурса за попуњавање положаја у суду, председник суда именује конкурсну комисију (у даљем тексту: комисија).

Комисија има најмање три члана, који су судије.

### **Члан 3.**

Председник суда, пре оглашавања, одређује састав комисије у зависности од услова за рад на положају, предвиђених Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у суду.

## **СТРУЧНЕ ОСПОСОБЉЕНОСТИ, ЗНАЊА И ВЕШТИНЕ**

### **Члан 4.**

Стручне оспособљености кандидата комисија вреднује у изборном поступку, оцењујући способност кандидата да успешно обавља послове радног места на положају, полазећи од услова из огласа, односно систематизације радног места и радног искуства кандидата на истоврсним пословима.

Знање кандидата се вреднује тако што се у изборном поступку проверавају: познавање организационих прописа којима се уређује рад судова и унутрашња организација рада суда, стручно знање кандидата из области рада на радном месту, а за руководеће положаје и познавање делокруга организационог дела којем положај припада. Комисија може да прибави и мишљење претходног послодавца о односу кандидата према послу и квалитету рада.

Вештине кандидата се вреднују тако што се цени вештина комуникације, аналитичког резонувања и логичког закључивања, а за положаје, који су одређени као руководећи, проверавају се и организационе способности и вештина руковођења кандидата.

Знање енглеског језика, вештина рада на рачунару и друга знања и вештине проверавају се за поједине положаје ако су предвиђени у Правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

### **Провера вештина**

### **Члан 5.**

Свим кандидатима који учествују у изборном поступку прво се проверавају вештине аналитичког резонувања и логичког закључивања.

Кандидатима се проверавају организационе способности и вештина руковођења, ако рад на положају то захтева.

Проверу вештина из ст. 1 и 2. овог члана врши комисија.

### **Члан 6.**

Вештину кандидата за рад на рачунару проверава стручњак за информационе технологије у суду, који о томе даје своје мишљење комисији.

Оцену одређује комисија, а оцене су „не задовољава“ и „задовољава“.

Оценом „задовољава“ вреднује се кандидат који је показао основно познавање рада у стандардним програмима за обраду текста, електронску комуникацију и претраживање интернета.

Вештина рада на рачунару не проверава се кандидату који приложи писани доказ о успешно завршеној обуци која одговара захтеваној оспособљености за рад на рачунару.

Провера знања и стручних оспособљености

### **Члан 7.**

Знање, стручне оспособљености и вештина комуникације кандидата проверавају се увидом у податке из пријаве и одговором на питања која се кандидату усмено постављају (разговор).

Знање, стручне оспособљености и вештина комуникације кандидата не проверавају се кандидату који је на провери вештине рада на рачунару вреднован оценом "не задовољава".

Комисија је дужна да пре почетка разговора са кандидатима одреди који су јој подаци о кандидатима потребни и питања која се кандидатима постављају да би се дошло до тих података.

Свим кандидатима постављају се иста питања и по истом редоследу. Комисија може да у току разговора постави додатна питања ако су неопходна додатна објашњења или обавештења.

Сваки члан комисије вреднује оценама од 1 до 3 податке из пријава и одговоре на питања која су кандидатима постављена, према критеријумима које комисија унапред одређује.

Кандидат са оценом 3 у потпуности испуњава захтеве за избор на положај, са оценом 2 делимично испуњава захтеве за избор на положај, а са оценом 1 не испуњава захтеве за избор на положај.

По завршеном разговору комисија израчунава просечну оцену.

Просечна оцена рачуна се само оном кандидату који је од сваког члана комисије оцењен оценом 2 или 3.

## **ЛИСТА ЗА ИЗБОР**

### **Члан 8.**

На листу за избор увршћују се највише три кандидата која су постигла најбољи резултат на разговору.

Ако више кандидата има једнак резултат, комисија на допунском разговору испитује знање тих кандидата, све док не одреди оне међу њима, чији резултати највише одговарају захтевима положаја.

Комисија доставља председнику суда листу за избор која је образложена.

## **ЗАВРШНА ОДРЕДБА**

### **Члан 9.**

На дан ступања на снагу овог правилника престаје да се на попуњавање положаја у судовима примењује Правилник о саставу конкурсне комисије, стручној оспособљености, знањима и вештинама које се оцењују у изборном поступку, начину њихове провере и мерилима за избор на радна места и положаје у судовима („Службени гласник РС“, број 79/06).

### **Члан 10.**

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли суда.

**ПРЕДСЕДНИК ВРХОВНОГ КАСАЦИОНОГ СУДА**

Ната Месаровић