

На основу члана 92к Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13-исправка, 108/13, 68/15-др. закон, 142/14, 103/15 и 99/16), члана 61. став 2. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07 и 67/07- исправка, 116/08 и 104/09), чл. 11. став 2, 29, 33. и 35. Уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у државним органима (“Службени гласник РС”, број 41/07-пречишћен текст и 109/09) и члана 3. став 5. Одлуке о образовању Стручних служби Фискалног савета број: 110-00-3/2016-03-пречишћен текст од 23.12.2016. године, председник Фискалног савета доноси

## **ПРАВИЛНИК О ПОПУЊАВАЊУ РАДНИХ МЕСТА У СТРУЧНИМ СЛУЖБАМА ФИСКАЛНОГ САВЕТА**

### **ОПШТА ОДРЕДБА**

#### **Садржина Правилника**

##### **Члан 1.**

Овим правилником се ближе уређује попуњавање извршилачких радних места и положаја у Стручним службама Фискалног савета (у даљем тексту: Савет), стручне оспособљености, знања и вештине које се вреднују у изборном поступку и начин њихове провере, мерила за избор и именовање конкурсне комисије.

### **ПОПУЊАВАЊЕ РАДНИХ МЕСТА**

#### **Премештај, интерни и јавни конкурс**

##### **Члан 2.**

Попуњавање упражњеног систематизованог радног места у Савету може се извршити премештајем запосленог из друге унутрашње јединице унутар Савета, по одлуци Председника Фискалног савета (у даљем тексту: Председник), ако за то постоје услови, премештајем по основу споразума о преузимању, премештајем из другог државног органа по спроведеном интерном или јавном конкурсуну и заснивањем радног односа ако је на јавном конкурсуну изабран кандидат који није државни службеник.

Када нема могућности да се упражњено радно место попуни премештајем, спровешће се конкурс.

##### **Члан 3.**

Интерни конкурс за попуњавање упражњеног радног места оглашава се на интернет презентацији Савета или на други начин који одреди председник.

Председник одлучује из којих органа државни службеници могу да учествују на интерном конкурсуну.

Рок за подношење пријава је осам дана од дана оглашавања интерног конкурса.

Када интерни конкурс није успео или није спроведен, спроводи се јавни конкурс.

Јавни конкурс се оглашава у на интернет презентацији и огласној табли Савета, на интернет презентацији Службе за управљање кадровима, на порталу е-управе, на интернет презентацији и периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање.

Рок за подношење пријава на јавни конкурс не може бити краћи од осам дана, од дана оглашавања јавног конкурса у периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање.

## **КОНКУРСНА КОМИСИЈА**

### **Образовање и састав конкурсне комисије**

#### **Члан 4.**

Ради спровођења интерног и јавног конкурса, пре оглашавања, у Савету се именује конкурсна комисија.

Чланове конкурсне комисије именује Председник из реда државних службеника запослених у Савету, другом државном органу и из реда стручних лица за одређену област.

#### **Члан 5.**

Председник одређује састав конкурсне комисије у зависности од услова на радном месту које се попуњава, предвиђених правилником којим се уређује систематизација радних места у Савету, водећи рачуна да један члан комисије буде непосредни руководиоца унутрашње јединице у којој се врши попуна, односно пријем, док остали чланови комисије треба да имају најмање исти степен образовања, стручних способности, знања и вештина као и кандидат у изборном поступку.

#### **Члан 6.**

Чланови конкурсне комисије ће, након увида у поднете пријаве учесника конкурса, дати писану изјаву Председнику о томе да ли они или са њима повезана лица, имају интерес за спровођење конкурса, односно да код њих не постоји сукоб интереса.

Кругом повезаних лица са члановима конкурсне комисије сматрају се: брачни или ванбрачни друг, сродници по крви у правој линији без обзира на степен, у побочној линији и тазбини закључно са другим степеном сродства, ако су у односу старатеља, шпићеника, усвојиоца, усвојеника, хранитеља или храњеника, као и лица чија делатност може имати утицаја на непристрасно и одговорно спровођење изборног поступка и на имовно стање чланова конкурсне комисије.

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

### **Вредновање стручних оспособљености, знања и вештина**

#### **Члан 7.**

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

Знање кандидата се вреднује тако што се проверава познавање области организације и рада државних органа, делокруга Савета, стручно знање кандидата из области рада на том радном месту.

Познавање права Европске уније и познавање страног језика проверавају се у зависности од послова радног места.

Вештине кандидата конкурсна комисија вреднује ценећи вештину комуникације, логичног и аналитичког резонувања, елоквенције, организаторске способности, вештину руковођења, креативности, вештину рада на рачунару, као и других претходно утврђених вештина од стране конкурсне комисије, потребних за обављање послова тог радног места.

### **Начин провере стручних оспособљености, знања и вештина**

#### **Члан 8.**

Стручне оспособљености, знања и вештине могу се проверавати писмено и усмено.

Може да се спроведе више начина провере, али је разговор увек обавезан.

Начин на који се стручне оспособљености, знања и вештине проверавају, одређује се у зависности од тога да ли се попуњава извршилачко радно место или положај.

Ако се попуњава извршилачко радно место, конкурсна комисија, у сарадњи са државним службеником који је задужен за кадрове у Савету, одређује које се стручне оспособљености, знања и вештине вреднују, као и начин на који се проверавају, и у огласу ће обавестити кандидате о томе.

Ако се попуњава положај, конкурсна комисија ће огласити радно место са условима утврђеним правилником којим се уређује систематизација радних места и претходно прибављеним мишљењем Председника о потребном знању и вештинама кандидата и начину на који ће се проверавати и вредновати стручне оспособљености, знања и вештине кандидата.

#### **Члан 9.**

Стручне оспособљености, знања и вештине комуникације кандидата, конкурсна комисија проверава првенствено кроз разговор са кандидатима.

Конкурсна комисија, пре почетка разговора са кандидатима, одређује који су јој подаци о кандидатима потребни и питања која се постављају кандидатима.

Кандидатима се постављају иста питања, по истом редоследу, с тим да конкурсна комисија може у току разговора поставити додатна питања, ако су неопходна додатна објашњења или обавештења.

Разговор може да садржи симулацију конкретног проблема који се јавља на радном месту који кандидат треба да реши. Свим кандидатима се задаје исти задатак.

Ако конкурсна комисија одлучи да се у изборном поступку за попуњавање извршилачких радних места писмено проверавају стручне оспособљености, знања и вештине, разговор са кандидатима обавља се после писмене провере.

#### **Члан 10.**

Конкурсна комисија може одлучити да је за попуњавање слободног радног места целисходна писмена провера стручних оспособљености, знања и вештина, о чему ће обавестити Председника и у огласу кандидате.

Писмена провера из става 1. овог члана се врши у облику теста или писменог рада.

Ако тест служи вредновању стручних оспособљености и знања, кандидати одговарају на питања тако што бирају један од више понуђених одговора у тесту који је претходно саставила конкурсна комисија.

Начин провере вештина је првенствено путем тестова надлежних струковних организација, изузев вештине рада на рачунару и вештине комуникације, које се проверавају непосредно, с тим што се знање или познавање језика и рад на рачунару могу доказивати и писаним доказом приложеним уз пријаву на конкурс.

Провера путем писменог рада спроводи се само изузетно, када конкурсна комисија процени да је за радно место које се попуњава изузетно потребна вештина логичког и аналитичког закључивања, о чему ће кандидати бити обавештени у огласу.

Писмени рад захтева кратку анализу и извођење закључка на задату тему од стране конкурсне комисије.

### **Мерила за избор кандидата**

#### **Члан 11.**

Ако се у изборном поступку знање проверава тестом, резултат кандидата вреднује се тако што се одређује проценат тачних одговора.

Само кандидати с више од 50% тачних одговора могу да учествују у наредном делу изборног поступка.

Ако се у изборном поступку вештине проверавају тестом, оцене су „задовољава“ и „не задовољава“, у складу са оценама организације која је израдила тест.

Само кандидати чији је тест вреднован оценом „задовољава“ могу да учествују у наредном делу изборног поступка.

Ако се као начин за проверу стручних оспособљености користи писмени рад, рад кандидата вреднује се оценом од 1 до 3, према критеријумима које конкурсна комисија унапред одређује.

На разговору са кандидатима оценом 3 вреднује се кандидат који у потпуности испуњава захтеве за избор на радно место, оценом 2 вреднује се кандидат који делимично испуњава захтеве, а оценом 1 вреднује се кандидат који не испуњава захтеве за избор на радно место.

У наредном делу изборног поступка могу да учествују само кандидати које су сви чланови конкурсне комисије вредновали оценом 2 или 3.

Резултат вредновања кандидата утврђује се просечном вредношћу позитивних оцена.

#### **Члан 12.**

Након бодовања свих кандидата, конкурсна комисија сачињава листу и доставља је Председнику.

Ако више кандидата има једнаки резултат, предност имају они са бољим резултатима на писменој провери знања и стручних оспособљености (прво допунско мерило) и бољим резултатом на тесту вештина (друго допунско мерило).

Са прва три кандидата која су постигла најбољи резултат, конкурсна комисија може поново да разговара, како би утврдила који од њих највише одговара захтевима радног места.

### **Посебне одредбе за положаје**

### Члан 13.

Приликом изборног поступка за попуњавање положаја, примењују се правила као за попуну извршилачких радних места, провера и мерила за вредновање стручних оспособљености знања и вештина.

За попуну положаја врши се провера стручног знања, проверава се вештина вештина логичног и аналитичког резоновања, вештина комуникације, организационе способности и вештине руковођења.

Знање, стручна оспособљеност и вештина комуникације кандидата проверава се увидом у податке из пријаве и питањима која се кандидату постављају усмено.

Чланови комисије гласају посебно о сваком кандидату.

Са три кандидата која су имали највише гласова, конкурсна комисија може додатно да разговара, како би утврдила који од њих највише одговара захтевима радног места.

## ЗАВРШНА ОДРЕДБА

### Члан 14.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о попуњавању радних места у Стручним службама Фискалног савета број: 110-00-3/2011-03 од 29. јуна 2011. године

### Члан 15.

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

Број: 110-00-1/2017-03

У Београду, 27. марта 2017. године

ПРЕДСЕДНИК ФИСКАЛНОГ САВЕТА,  
Павле Петровић, с.р.