



Broj: 01-02-698-3/16
Sarajevo, 26.09.2016. godine

- **Institucije Bosne i Hercegovine**

PREDMET: Informacija o stupanju na snagu Pravilnika o karakteru i sadržaju javnog konkursa, načina sprovođenja intervjua i obrascima za sprovođenje intervjua.-

Pravilnik o karakteru i sadržaju javnog konkursa, načina sprovođenja intervjua i obrascima za sprovođenje intervjua ("Službeni glasnik BiH", broj 63/16) objavljen je u Službenom glasniku Bosne i Hercegovine dana 26.08.2012. godine, isti je stupio na snagu osmog dana od dana objavljivanja, odnosno 03.09.2016. godine, (u daljem tekstu: Pravilnik).

Ovim Pravilnikom razrađuju se odredbe Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 19/02, 35/03, 4/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10 i 40/12), (u daljnjem tekstu: Zakon), Odluke o načinu polaganja javnog i stručnog ispita ("Službeni glasnik BiH", br. 96/07, 43/10 i 103/12), (u daljnjem tekstu: Odluka), Pravilnika o postupcima oglašavanja, izbora kandidata, premještaja i postavljenja državnih službenika u slučaju prijenosa ili preuzimanja nadležnosti od institucija Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 27/08, 56/09, 54/10 i 70/12) i Pravilnika o uslovima i načinu obavljanja internih konkursa, internih i eksternih premještaja državnih službenika u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 62/10 i 30/14), radi osiguranja odgovarajuće primjene Zakona i ostalih navedenih propisa, a u vezi s utvrđivanjem karaktera i sadržaja javnog konkursa, zatim se regulišu pitanja koja su Zakonom i Odlukom samo načelno riješena, a odnose se na raspisivanje oglasa i postupak provođenja konkursa, odnosno izbora kandidata. Takođe, ovim Pravilnikom razrađene su i odredbe navedenih propisa koje se odnose na sprovođenje intervjua, odnosno ocjenjivanje intervjua i propisan je obrazac za ocjenu intervjua za radna mjesta državnih službenika, te je uveden Okvir kometencija – provjera i ocjena kompetencija kandidata, učesnika u konkursnim procedurama, kao sastavni dio intervjua, odnosno ukupne ocjene intervjua.

Pravilnik je koncipiran na način da se sastoji iz tri tematske cjeline.

Prvi dio Pravilnika odnosi se na opšte odredbe, primjenu zakona i drugih propisa, te sadržaj, objavu i poništenje oglasa. Najprije je regulisan obim primjene i pojašnjeni su propisi koji se primjenjuju kao i propisi koji se ne primjenjuju u postupcima konkursa. Dalje su razrađene pojedinačne aktivnosti koje su do sada bile uobičajena praksa Agencije, što je sada i eksplicitno propisano, počev od dostavljanja zahtjeva gdje je definisano kada i na koji način institucija dostavlja Agenciji pismeni zahtjev za raspisivanje odgovarajućeg oglasa, te neophodne priloge koji čine sastavni dio zahtjeva, a kako bi se dostavljeni zahtjev mogao obraditi (čl. 7. i 8.).

Dalje, preciziran je sadržaj oglasa: preambula, naslov, naziv radnog mjesta, opis poslova, posebni/dodatni uslovi, napomene, broj komisija koje provode proceduru, spisak potrebnih dokumenata, naziv propisa na osnovu kojeg se provodi procedura, datum krajnjeg roka za prijavu, naziv institucije kojoj se dostavljaju prijave, način dostavljanja prijave (član 9.). Pravilnikom je detaljnije uređeno objavljivanje oglasa (član 10.), te poništenje oglasa – kada se oglas može poništiti i ko može podnijeti zahtjev za poništenje što predstavlja recepciju zakonskih normi, postupanje Agencije, šta se ne smatra istim radnim mjestom (u kontekstu jednogodišnje zabrane ponovnog oglašavanja), te način objavljivanja poništenja oglasa (član 11.), premda će ovo pitanje zahtijevati jedno dodatno posebno pojašnjenje. Ovaj dio Pravilnika odnosi se na sve oglase koje raspisuje Agencija.

U drugom dijelu Pravilnika odredbe najprije djeluju instruktivno jer je kandidatima pojašnjeno kako na najbolji način mogu pripremiti prijavu na oglas, na koje dijelove teksta oglasa treba obratiti posebnu pažnju, a sve u cilju da bi dostavljena prijava bila blagovremena, uredna, kompletna i ispunjavala uslove iz teksta oglasa. Ovaj dio Pravilnika čine i odredbe o postupanju Agencije po zaprimanju prijave kandidata (čl. od 12. do 23.), te pojašnjenja načina rada komisije za izbor državnih službenika, kao i pravila ponašanja komisije za izbor i pravila ponašanja kandidata koji učestvuju u konkursnoj proceduri. Ovaj dio Pravilnika odnosi se samo na javne oglase, premda će institucije moći shodno primjenjivati njegove odredbe na druge vrste oglasa (prvenstveno interne).

U trećem dijelu Pravilnika, koji je stoga posebno važan, na potpuno jedan novi način definisano je sprovođenje intervjua koji uključuje i provjeru i ocjenu kompetencija kandidata neophodnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta. Komisija za izbor ocjenjuje kandidate na propisanim obrascima, koji se nalaze u Prilogu 1 i 2 Pravilnika, koji su takođe jedna od novina u odnosu na dosadašnju proceduru (čl. od 28. do 38.). Važno je istaći da se ovaj dio Pravilnika odnosi na sve intervjue (koji se sprovode u skladu sa odredbama Odluke, Pravilnika o postupcima oglašavanja, izbora kandidata, premještaja i postavljenja državnih službenika u slučaju prenosa ili preuzimanja nadležnosti od strane institucija Bosne i Hercegovine, i u skladu sa odredbama Pravilnika o uslovima i načinu obavljanja internih konkursa, internih i eksternih premješta državnih službenika u institucijama Bosne i Hercegovine, bez obzira na vrstu oglasa odnosno konkursa).

Uvođenje okvira kompetencija prilikom zapošljavanja u državnu službu je važan korak prema višem stepenu profesionalizacije državne službe. Uvođenje kompetencija znači da je fokus na ljudskom potencijalu, čime će se kroz osnaživanje njihovih vještina i uspješniju primjenu znanja uticati na njihov profesionalni razvoj, te povećanje učinkovitosti i kvaliteta usluga koje pružaju. Kompetencije su stavovi i obrasci ponašanja koji u cilju učinkovitog obavljanja radnih zadataka i funkcija radnog mjesta, ne određuju samo šta radimo nego i kako radimo. Kompetencije predstavljaju načine ponašanja koji su potrebni kako bi se poslovi određenog radnog mjesta obavljali djelotvorno. Okvir kompetencija sadrži listu kompetencija i to: a) pet osnovnih kompetencija za sve (rukovodeće i ostale) državne službenike (profesionalni razvoj i integritet; inicijativa, promjene i rješavanje problema; timski rad; komunikacija; lična djelotvornost i usmjerenost ka rezultatu), u okviru kojih se nalaze dodatne kompetencije, koje predstavljaju razradu osnovnih kompetencija i koje su detaljnije razrađene u Prilogu 3 ovog Pravilnika, u dijelu koji se odnosi na sve državne službenike; b) četiri osnovne kompetencije samo za rukovodeće državne službenike i šefove unutrašnjih organizacionih jedinica (liderske vještine, planiranje i organizovanje, razvoj zaposlenih, strateško usmjeravanje), u okviru kojih se nalaze dodatne kompetencije, koje predstavljaju razradu osnovnih kompetencija i koje su takođe detaljnije razrađene u Prilogu 3, i čine sastavni dio Pravilnika. Okvir kompetencija sadrži i

primjere pitanja putem kojih se mogu provjeriti kompetencije, što će pomoći u radu kako komisiji za izbor, tako i kandidatima pripremanje za testiranje. Kompetencija “komunikacija” je osnovna kompetencija koja se provjerava za sva upražnjena radna mjesta. Dalje, za upražnjena radna mjesta nerukovodećih državnih službenika utvrđuje se još jedna prioriteta kompetencija primjerena opisu poslova upražnjenog radnog mjesta koje se popunjava (znači ukupno dvije kompetencije), dok se za upražnjena radna mjesta rukovodećih državnih službenika i šefa unutrašnje organizacione jedinice pored kompetencije “komunikacija”, provjeravaju i kompetencije “liderske vještine” i “planiranje i organizovanje”, te još jedna prioriteta kompetencija primjerena opisu poslova upražnjenog radnog mjesta (ukupno četiri kompetencije).

Ocjene na intervjuu sadrže ocjene kojima se utvrđuje stepen znanja, te ocjenjivanje ili utvrđivanje stepena kompetencija kandidata. Znanje kandidata ocjenjuje se bodovima u rasponu od 0 do 10 (što čini jednu trećinu bodova), dok se kompetencije ocjenjuju bodovima u rasponu od 0 do 10 za nerukovodeće državne službenike; te bodovima u rasponu od 0 do 5 za radna mjesta rukovodećih državnih službenika i šefova unutrašnjih organizacionih jedinica (što čini dvije trećine bodova). Ukupan rezultat jeste zbir bodova koje je kandidat osvojio na intervjuu od jednog člana komisije za provjeru znanja i provjeru kompetencija, te je ukupna ocjena intervjuu u rasponu od 0 do 30 bodova. Konačno, ukupan broj bodova koje je kandidat osvojio na intervjuu jeste zbir bodova datih od svakog prisutnog člana komisije, koji se utvrđuje u skladu sa odredbama Odluke o načinu polaganja javnog i stručnog ispita.

U vezi implementacije odredaba Pravilnika, prva dva dijela pravilnika (čl. 1. – 27.), te naravno prelazne i završne odredbe (čl. 39. – 41.), primjenjuju se odmah po njegovom stupanju na snagu, dakle važno je istaći da su oni već u primjeni. Što se tiče trećeg dijela (čl. 28. – 38.), koji uključuje i provjeru i ocjenu kompetencija, isti se neće primjenjivati u prva tri mjeseca od stupanja na snagu, odnosno do 03.12.2016. godine. Poslije toga, primjena sistema kompetencija na intervjuima po konkursnim procedurama koje su započete do 30.03.2017. godine jeste na fakultativnoj osnovi i o tome će odlučivati komisija za izbor odlukom (na prvoj sjednici komisije za izbor) koja se evidentira na zapisniku a odnosi se na sve kandidate koje ispituje ista komisija, a ukoliko ne donese takvu odluku, intervjui će se sprovoditi u skladu sa dosadašnjim načinom rada. Bilo bi uputno da se svi kandidati obavijeste o takvoj odluci komisije, prilikom poziva na intervju tj. o tome da će se intervju sprovesti primjenom Okvira kompetencija. Konačno, nakon 01.04.2017. godine primjena Pravilnika je u cjelosti obavezujuća u smislu sprovođenja intervjuu primjenom Okvira kompetencija, uz uslov da je konkursna procedura započeta nakon 01.04.2017. godine (član 39.). Konkursna procedura smatra se započetom donošenjem odluke o formiranju komisije za izbor.

Na kraju, Agencija za državnu službu je u narednom periodu planirala održavanje obuke novokoncepiranog intervjuu, koja će uključiti i segment uvođenja Okvira kompetencija, odnosno provjere i ocjene kompetencija kandidata kao sastavnog dijela intervjuu, gdje se od institucija očekuje da predloži po dva službenika koji najčešće obavljaju ulogu sekretara komisija za izbor državnih službenika, te dva državna službenika učesnika komisija za izbor državnih službenika (ukupno četiri službenika iz institucije).

Danom stupanja na snagu Pravilnika prestali su da važe određeni podzakonski akti, budući da su odredbe istih na određeni način ugrađene u Pravilnik, i to:

- Naredba o pravilima ponašanja kandidata koji učestvuju u postupku konkursa za državne službenike u institucijama Bosne i Hercegovine, broj 03-32-210/06 od 30.03.2005. godine;
- Uputstvo o kodeksu ponašanja članova komisija za izbor državnih službenika u institucijama Bosne i Hercegovine, broj 03-02-241/08 od 11.03.2008. godine;

- Odluka o utvrđivanju isprava koje mogu služiti kao dokaz o poznavanju ili znanju stranog jezika u postupcima sprovođenja konkursa u institucijama Bosne i Hercegovine, broj 03-34-872/05 od 26.12.2005. godine, kao i
- Preporuka o istim ili sličnim poslovima za potrebe izbornog procesa po javnim oglasima za popunu radnih mjesta državnih službenika u institucijama Bosne i Hercegovine, broj 03-34-2-779-1/11 od 15.05.2012. godine.

Agencija za državnu službu će u sprovođenju Pravilnika donijeti poseban opšti akt kojim će za potrebe konkursnih procedura urediti razvrstavanje visokoškolskih ustanova u smislu pripadnosti grupacije fakulteta (član 14. stav (11)). Stupanjem na snagu navedenog akta pretaće važiti Odluka o privremenom utvrđivanju grupe fakulteta u koju spadaju filozofski fakulteti za potrebe javnog konkursa u institucijama Bosne i Hercegovine, broj 03-34-74-1/05 od 14.02.2005. godine.

Ovom informacijom Agencija skreće pažnju na predstojeće aktivnosti koje proizilaze stupanjem na snagu Pravilnika, te ukazuje na definisane novitete koje treba implementirati u praksi.

Dostavljeno:

- naslovu
- arhiva



DIREKTOR
Neven Akšamija

Neven Akšamija