

РЕПУБЛИКА СРПСКА
ОКРУЖНО ЈАВНО ТУЖИЛАШТВО У БИЈЕЉИНИ

Број: А-308/23

Бијељина, 12.05.2023. године

ПРАВИЛНИК

о поступку провођења јавног конкурса за пријем радника
у Окружно јавно тужилаштво у Бијељини

Бијељина, мај 2023. године

На основу члана 8. став 2. Закона о јавним тужилаштвима Републике Српске (Службени гласник Републике Српске број 69/16), члана 8. став 1. тачке 1. и 12. Правилника о унутрашњој организацији и пословању јавних тужилаштава Републике Српске (Службени гласник Републике Српске број 101/22), главни окружни тужилац доноси:

ПРАВИЛНИК
о поступку провођења јавног конкурса за пријем радника
у Окружно јавно тужилаштво у Бијељини

I – Опште одредбе

Члан 1.

Овим Правилником уређује се поступак провођења Јавног конкурса за пријем радника у Окружно јавно тужилаштво у Бијељини, начин провјеравања стручних и радних способности пријављених кандидата на јавни конкурс , као и друга питања у вези са запошљавањем радника у Окружно јавно тужилаштво у Бијељини (у даљем тексту Тужилаштво).

Члан 2.

Поступак пријема радника у Тужилаштву заснива се на начелима независности, непристрасности, јавности и законитости.

Члан 3.

Пријем радника на упражњена радна мјеста у Тужилаштву врши се путем јавног конкурса који расписује главни окружни тужилац (у даљем тексту главни тужилац).

Члан 4.

Јавни конкурс садржи:

- а) податке о Тужилаштву,
- б) назив и опис послова упражњеног радног мјеста које се оглашава,
- в) број потребних извршилаца,
- г) опште и посебне услове прописане за обављање послова радног мјеста које се оглашава,
- д) мјесто, начин и рок подношења пријава и тражених доказа и
- ђ) доказе које је кандидат дужан да приложи, а којима доказује испуњавање општих и посебних услова наведених у Јавном конкурс.

Члан 5.

Јавни конкурс за попуну упражењених радних мјеста у Тужилаштву објављује се путем ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске, на званичној веб страници Тужилаштва и једном дневном листу који се дистрибуира у Босни и Херцеговини.

Члан 6.

Кандидат који се пријављује на Јавни конкурс мора испуњавати опште и посебне услове конкурса и то:

а) Општи услови:

1. да је држављанин Босне и Херцеговине,
2. да је старији од 18 година,
3. да има општу здравствену способност,
4. да није осуђиван за кривично дјело на безусловну казну затвора од најмање шест мјесеци или за кривично дјело које га чини неподобним за обављање послова у Тужилаштву,
5. да није отпуштен из органа управе, као резултат дисциплинске мјере на било којем нивоу власти у Босни и Херцеговини три године прије објављивања конкурса,
6. да се против њега не води кривични поступак.

б) Посебни услови:

1. одговарајућа стручна спрема,
2. потребно радно искуство, у складу са Правилником о унутрашњој организацији и пословању Јавних тужилаштава Републике Српске или других прописа,
3. други услови утврђени законом, Правилником о унутрашњој организацији и пословању Јавних тужилаштава Републике Српске или другим прописом.

Члан 7.

Кандидат је дужан да као доказе о испуњавању општих услова достави оригинале или овјерене фотокопије следећих докумената и то:

- а) личну карту или пасош,
- б) увјерење о држављанству,
- в) извод из матичне књиге рођених,
- г) писмену изјаву овјерену од стране надлежног органа, следеће садржине: „под пуном моралном, материјалном и кривичном одговорношћу изјављујем да нисам осуђиван/а за кривично дјело на безусловну казну затвора од најмање шест мјесеци или за кривично дјело које ме чини неподобним за обављање послова у тужилаштву“.
- д) писмену изјаву овјерену од стране надлежног органа следеће садржине: „под пуном моралном, материјалном и кривичном одговорношћу изјављујем да нисам отпуштен/а из органа управе, као резултат дисциплинске мјере на било којем нивоу власти у Босни и Херцеговини, три године прије објављивања конкурса“.

Кандидат је дужан да као доказе о испуњавању посебних услова достави следеће документе и то:

- а) диплому о завршеној стручној спреми (оригинал или овјерену фотокопију),
- б) фотокопију увјерења или потврде о радном искуству у траженом степену образовања, издатих од послодавца, тј. овлаштеног руководиоца органа, којим доказује податке на којим пословима је кандидат радио, са којом стручном спремом и у ком временском периоду,
- в) оригинал или овјерену фотокопију других доказа о испуњавању посебних услова наведених у Јавном конкурс, издатих од за то овлаштеног органа,
- г) увјерење о невођењу кривичног поступка које није старије од три мјесеца,

II – Спровођење Јавног конкурса

Члан 8.

Пријаве се могу доставити лично или поштом на адресу назначену у Јавном конкурс.

Пријаве на Јавни конкурс подnose се у року од 15 дана од дана објављивања истог у дневном листу који се дистрибуира на територији БиХ, код ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске или на званичној веб страници Тужилаштва (рачунајући од дана последње објаве).

Члан 9.

Непотпуну, неблаговремену и неразумљиву пријаву одбациће закључком Комисија.

На закључак којим се одбацује пријава кандидата, кандидат има право приговора главном тужиоцу у року од осам (8) дана од дана пријема закључка.

Главни тужилац ће о приговору одлучити у року од три (3) дана.

Члан 10.

Главни тужилац одлуком именује комисију која се састоји од предсједника и два члана и исто толико замјеника, која проводи поступак пријема радника на слободна радна мјеста у Тужилаштву.

Мандат чланова комисије траје годину дана, након чега могу бити поново именовани.

У случају спријечености неког члана комисије главни тужилац именује друго лице које га мијења.

Предсједник комисије руководи радом комисије.

Члан 11.

У раду комисије не може учествовати члан који је у сукобу интереса.

Сукоб интереса постоји у случајевима, сродства по крви у правој линији, у побочној линији до четвртог степена, брачног сродства или сродства по тазбини до другог степена, па и онда када је брак престао, као и у другим случајевима у складу са важећим прописима који могу довести у питање објективност или непристрасност чланова комисије.

Захтјев за утврђивање постојања сукоба интереса пријављени кандидат или члан комисије може да поднесе главном тужиоцу до почетка одржавања интервјуа са тим кандидатом.

У случају подношења захтјева за утврђивање постојања сукоба интереса из разлога наведених у ставу 2. овог Правилника, комисија прекида рад, након чега главни тужилац позива члана комисије да се о томе одмах писмено изјасни.

О постојању сукоба интереса одлучује главни тужилац рјешењем на које није дозвољена посебна жалба.

Уколико утврди постојање сукоба интереса, главни тужилац ће разријешити дужности члана комисије и именовати новог члана, након чега комисија наставља са радом.

III – Поступак избора

Члан 12.

Задатак комисије је да спроведе поступак избора кандидата на упражњено радно мјесто по расписаном Јавном конкурсуну.

Комисија је надлежна да:

- а) проведе процедуру избора кандидата на слободно радно мјесто,
- б) дефинише области из којих ће се извршити провјера знања,
- в) утврдити испитна питања за улазни интервју,
- г) прегледа све пристигле пријаве и достављене доказе,
- д) утврди благовременост и потпуност пристиглих пријава и достављених доказа и о томе обавјести главног тужиоца,
- ђ) састави списак кандидата између којих се проводи изборни поступак ,
- ж) проведе улазни интервју оних кандидата који испуњавају опште и посебне услове из јавног конкурса,
- з) изврши бодовање кандидата ,
- е) сачини извјештај са утврђеном листом успјешних кандидата на основу утврђених бодова и исти достави главном тужиоцу најкасније у року од три радна дана након обављеног интервјуа,
- и) води записник о току улазног интервјуа са сваким кандидатом и у записник упише питање и бодове додијелене од сваког члана комисије, као и укупан збир бодова које кандидат оствари,
- ј) записник и административне послове у вези провођења конкурсне процедуре обавља дактилограф којег одреди главни тужилац,

Члан 13.

Приликом провођења поступка, комисија ће поступати на једнак начин и под истим условима за све кандидате који се пријављују на исто радно мјесто.

Приликом бодовања кандидата на улазном интервјуу комисија ће водити рачуна о томе колико су тачни одговори кандидата, о његовој флексибилности, о мотивисаности и ентузијазму кандидата, о предзнању о послу, релеватном радном искуству, аналитичким способностима и способностима изражавања и изналажења рјешења, о вјештини комуникације, као и о потенцијалу за усавршавање кандидата.

У спровођењу поступка избора кандидата, комисија врши избор кандидата на исти начин за све кандидате који се пријављују за исто упражњено радно мјесто.

Кандидати који испуњавају опште и посебне услове, о времену и мјесту одржавања интервјуа и/или тестирање обавјештавају се писменим путем или телефоном, уколико је исти наведен у пријави, уз састављање службене забиљешке о телефонском позиву кандидата коју сачињава технички секретар Тужилаштва.

Члан 14.

Улазни интервју подразумијева појединачни разговор са кандидатима на основу којег се утврђује способност кандидата да ради на одређеном радном мјесту на које се Јавни конкурс односи, његова укупна стручност и способност, као и начин организовања и извршавања послова на том радном мјесту.

Члан 15.

Под интервјуом се подразумијева појединачно вођење разговора са кандидатима пријављеним на Јавни конкурс за упражњено радно мјесто, из којег ће се утврдити способности кандидата да обављају послове и задатке радног мјеста.

Разговор са кандидатима обавља комисија за избор.

У оквиру интервјуа питања се могу односити на:

- a) досадашње запослење кандидата,
- b) на начин организовања и обављања послова на радном мјесту за које је конкурс објављен.

Интервју у односу на једног кандидата може трајати најдуже 30 минута.

Члан 16.

Сваки члан комисије учествује у разговору са кандидатом.

Комисија током разговора са кандидатом води записник и у исти уноси питања и бодове додијелене од сваког члана комисије појединачно сваком кандидату.

Показани успјех кандидата на интервјуу сваки члан комисије бодује од 1 до 5 бодова.

Коначни резултат који је кандидат остварио на интервјуу представља укупан збир бодова додијељених од сваког члана комисије.

Да би кандидат био успјешан у поступку провођења Јавног конкурса, треба да оствари више од 50% од највећег могућег броја бодова, односно да оствари најмање 8 бодова.

Члан 17.

Уколико два или више кандидата код утврђивања коначних резултата о успјешности обављеног интервјуа буду имали исти број бодова, а који су се пријавили за исто радно мјесто, предност ће имати онај кандидат који је имао бољи успјех у стеченом образовању.

Члан 18.

У оквиру интервјуа, провјера стручних и радних способности, пријављених кандидата за Јавни конкурс за попуну радног мјеста – тужилачки асистент – дактилограф врши се путем тестирања и интервјуа на начин као и за остале кандидате.

Прије почетка тестирања из претходног става, комисија ће упознати пријављене кандидате за мјесто тужилачки асистент – дактилограф са правилима тестирања.

Тестирање кандидата за дактилографа врши се како би се утврдила брзина и тачност куцања, а тестирање се обавља са више кандидата истовремено.

У спровођењу тестирања учествује ИКТ службеник – ТЦМС администратор.

Члан 19.

Тестирање кандидата из претходног члана ће се извршити на рачунару и то на следећи начин:

- | | |
|----------------------------------|-----------|
| - Познавање рада у програму WORD | бодова 5 |
| - Диктат текста | бодова 30 |
| - Препис текста | бодова 20 |

Члан 20.

Задаци за тестирање кандидата из познавања рада на рачунару:

1. Креирање нове фасцикле назвавши је својим именом у фасциклу на радној површини (Десктоп) (1)
2. Покренути програм за обраду текста (MS WORD) (1)
3. Документ спасити у фасциклу са својим именом под називом „Тестирање“ (1)
4. Снимити промјене на документу (1)
5. Покренути опцију за принтање урађеног документа (1)

Члан 21.

Диктирање и препис текста трају по 7 минута.

Бодовање код диктата и преписа текста се врши на начин да се од укупног броја бодова које је могуће освојити код диктата и преписа текста одузимају негативни бодови, како слиједи:

- | | |
|--|------------------------|
| - Погрешно слово, број или знак интерпункције | -одузима се 0,5 бодова |
| - Погрешно написана ријеч | -одузима се 1 бод |
| - Изостављена ријеч | -одузима се 2 бода |
| - Изостављене 1-3 ријечи заредом | -одузима се 3 бода |
| - Изостављен цијели ред | -одузима се 4 бода |
| - Погрешно означени дијелови текста код преписа (болдовање, промјена слова). | -одузима се 1 бод |

Члан 22.

Коначно бодовање кандидата се врши тако што се сабирају укупно освојени бодови.

Након завршеног бодовања сачињава се Ранг листа према укупном броју бодова које је кандидат освојио на начин како је прописано овим Правилником.

Са кандидатима који су остварили више од 50% могућих бодова на писменом тестирању ће бити обављен интервју у складу са овим Правилником.

Члан 23.

Да би кандидат од стране комисије био оцијењен као успјешан у поступку провођења Јавног конкурса, те да би био уврштен у листу успјешних кандидата, треба да оствари више од 50% од највећег могућег броја бодова.

Члан 24.

Након утврђених резултата Јавног конкурса, комисија сачињава листу успјешних кандидата – ранг листу, са писаним приједлогом за избор најуспјешнијег кандидата са листе, те све уз комплетну документацију доставља главном тужиоцу, као и списак кандидата који нису остварили више од 50% од највећег могућег броја бодова.

Листа успјешних кандидата са бодовима, садржи напомену о кандидатима који су доставили документацију којом доказују приоритет у запошљавању .

Члан 25.

Уколико главни тужилац по пријему комплетне документације, оцијени да је комисија поступила у складу са одредбама овог Правилника, потврђује листу успјешних кандидата и прихвата приједлог за избор најуспјешнијег кандидата са листе, односно доноси Одлуку о избору кандидата на упражењено радно мјесто по конкурсу.

Уколико главни тужилац утврди да комисија није поступила у складу са одредбама овог Правилника, наложит ће комисији да утврђене пропусте отклони.

Члан 26.

Након доношења одлуке о најуспјешнијем кандидату са листе, на упражњено радно мјесто по конкурсу, Тужилаштво ће све учеснике Јавног конкурса обавјестити о извршеном избору кандидата, тако што ће свим кандидатима доставити Одлуку о избору кандидата, а закључак којим се пријава одбацује као неблаговремена, недопуштена, неразумљива или непотпуна том кандидату.

Одлука треба да садржи поуку да кандидат има право да у року од осам (8) дана од дана пријема исте поднесе приговор главном тужиоцу, ако сматра да испуњава услове за запослење на радном мјесту, а није позван на интервју, или да изабрани кандидат не испуњава услове за запослење на радном мјесту или да су се у изборном поступку десиле такве неправилности које би могле утицати на објективност његовог исхода.

О основаности поднесеног приговора кандидата одлучује главни тужилац, који уколико одбије приговор доноси рјешење са поуком да кандидат може покренути поступак пред надлежним судом, ради остваривања својих права, у року од тридесет (30) дана од дана пријема рјешења.

Уколико главни тужилац уважи приговор на одлуку о избору кандидата, рјешењем поништава побијану одлуку и комплетну конкурсну процедуру, односно конкурс се поништава и налаже поновно расписивање конкурса, или може одлучити да поништи побијану одлуку и поступак врати у поједине фазе проведене конкурсне процедуре, уз давање јасних упута, а све наведено у зависности од разлога уважавања приговора или његовог дијела.

Члан 27.

Кандидат који буде изабран дужан је доставити у року од осам (8) дана оригинално увјерење о здравственој способности, а податак о неосуђиваности кандидата ће се прибавити службеним путем.

Кандидат који буде изабран, дужан је да ступи на рад у складу са Одлуком о избору кандидата, а у противном ће се сматрати да је одустао од кандидатуре за предметно радно мјесто.

Уколико изабрани кандидат не поступи у складу са ставом 1. и 2. овог члана, главни тужилац може донијети одлуку о избору кандидата и рјешење о заснивању радног односа са следећим кандидатом по броју освојених бодова са листе успјешних кандидата.

Члан 28.

Јавни конкурс није успио ако:

1. нема пријављених кандидата,
2. нико од пријављених кандидата не испуњава услове прописане конкурсом,
3. нико од кандидата не оствари минималан број бодова утврђен овим Правилником,

О разлозима неуспјелог Јавног конкурса, на основу поднесеног извјештаја комисије, главни тужилац доноси закључак.

IV -Завршне одредбе

Члан 29.

Ступањем на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о јединственим правилима и процедури Јавног конкурса за запошљавање радника у Окружном тужилаштву Бијељина број А-87/21 од 03.03.2021. године, Правилник о процедури обављања интервјуа са кандидатима пријављеним на Јавни конкурс на упражњено радно мјесто број А-87 I/21 од 03.03.2021. године, Правилник о начину тестирања и бодовања кандидата за радно мјесто тужилачки асистент – дактилограф број 87-II/21 од 03.03.2021. године, Правилник о измјени и допуни о јединственим правилима и процедури Јавног конкурса за запошљавање радника у Окружном тужилаштву Бијељина број А-87/21 од 03.03.2021. године, број А-429/21 од 26.10.2021. године и Правилник о измјени Правилника број А-429/21 од 26.10.2021. године којим је измијењен и допуњен Правилник о процедури обављања интервјуа са кандидатима пријављеним на Јавни конкурс на упражњено радно мјесто број А-87 I/21 од 03.03.2021. године, број А-646/22 од 27.09.2022. године.

Члан 30.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли и WEB страници овог Тужилаштва.

Главни окружни тужилац
Олга Пантић

