Провера компетенција у оквиру изборног поступка реализује се кроз три сукцесивне фазе.

##### ПРОВЕРА ОПШТИХ ФУНКЦИОНАЛНИХ КОМПЕТЕНЦИЈА

Основне информације

Опште функционалне компетенције представљају скуп знања и вештина које сваки државни службеник треба да поседује. Самим тим, поступак одабира кадрова увек почиње провером ових компетенција и ова фаза је прва и универзална за све кандидате без обзира на то за коју се позицију пријавиљују. Провера општих функционалних компетенција (даље ОФК) се по правилу спроводи у просторијама Службе за управљање кадровима.

Постоје три опште функционалне компетенције које се испитују, то су:

* Организација и рад државних органа Републике Србије,
* Дигитална писменост
* Пословна комуникација

Провера општих функционалних компетенција врши се у Служби за управљање људским ресурсима, уз обавезно присуство најмање једног члана Комисије. Све три компетенције се проверавају радом на компјутеру на електронској платформи прилагођеној за тестирање, на којој се проверавају опште функционалне компетенције државних службеника у органима државне управе. Провера сваке од компетенција траје 45 минута.

База питања којима се проверава општа функционална компетенција „организација и рад органа аутономне покрајине односно локалне самоуправе у Републици Србији” налази се у прилогу ове иноформације а можете је пронаћи и на интернет презентацији Министарства и јавно су доступни свим грађанима заинтересованим за рад у јединицама локалне самоуправе. Примери тестова и задатака за проверу компетенције „пословна комуникација”, „дигитална писменост“ налазе се на <https://www.suk.gov.rs/tekst/90/primeri-testova.php>

**ПРОВЕРА ПОСЕБНИХ ФУНКЦИОНАЛНИХ КОМПЕТЕНЦИЈА**

Основне информације

Посебне функционалне компетенције односе се на општа и методолошка знања и вештине у оквиру одређене области рада које државни службеник треба да примењује у раду да би делотворно обавио посао. То су, дакле, „стручна“ знања и вештине које су потребне државном службенику да обавља специфичне послове које подразумева конкретно радно место. Уколико кандидат успешно заврши проверу ОФК која подразумева проверу општих знања која сваки државни службеник треба да поседује, биће позван на проверу посебних функционалних компетенција (даље ПФК) која се спроводи у просторијама Службе за управљање кадровима.

Комисија утврђује **најмање три**, а **највише шест** ПФК које ће се проверавати у изборном поступку. Ове компетенције могу се проверавати усменим или писaним путем, односно усменом симулацијом, писаном симулацијом или есејом. **У самом тексту огласа биће назначено која знања, односно вештине ће бити проверавани као и којом методом процене.** Такође, једним задатком може бити проверена једна посебна функционална компетенција, али и више њих у зависности од сложености послова радног места. У тексту огласа биће наглашено и где се могу пронаћи материјали за припрему кандидата за ову фазу провере (нпр. закони и подзаконски акти), а у току саме провере дозвољено је користити текстове закона и других прописа (ако је задатак везан за њихову примену) с обзиром да се проверава **примена**, а не дословно знање ових прописа.

Постигнуће које је остварено у овој фази процене има важност само у конкретном изборном поступку за који се спроводи и не може се уважити у наредним конкурсима. Уколико је то наглашено у тексту огласа, кандидати могу приложити доказ о поседовању одређене посебне функционалне компетенције (у виду сертификата или другог вида потврде); а уколико комисија уважи дотични доказ, кандидат ће бити ослобођен провере те конкретне компетенције и аутоматски ће остварити максимални број поена (5) за дату компетенцију.

Провера посебних функционалних компетенција **не спроводи се** код кандидата који се пријављују за приправничку позицију, осим у случају провере енглеског језика када је то изричито написано у тексту конкурса.

**Пример задатка**

* **Које компетенције могу да се проверавају?**

*Постоји 15 области рада које су заједничке свим органима локалне самоуправе. То су: 1) послови руковођења; 2) инспекцијски послови; 3) нормативни послови; 4) управно-правни послови; 5) студијско-аналитички послови; 6) стручно-оперативни послови; 7) послови управљања фондовима ЕУ и међународном развојном помоћи; 8) послови међународне сарадње и европских интеграција; 9) финансијско-материјални послови; 10) послови интерне ревизије; 11) информатички послови; 12) послови управљања људским ресурсима; 13) послови јавних набавки; 14) послови односа с јавношћу; 15) административно-технички послови.*

У оквиру сваке од наведених области рада Уредбом о одређивању компетенција за рад службеника у органима аутномних покрајина и јединицама локалне самоуправе назначено је више области знања и вештина које су одређене за посебну фунцкионалну компетенцију за дату област рада. На пример, у случају посебне фунцкионалне компетенције за област рада финансијско-материјалних послова може се испитати познавање 1) буџетског система Републике Србије; 2) међународних рачуноводствених стандарда у јавном сектору; 3) метода и поступака финансијског планирања, анализе и извештавања; 4) терминологије, стандарда, метода и процедура из области буџетског рачуноводства и извештавања; 5) планирања буџета и извештавање; 6) извршења буџета; 7) релевантних софтвера.

Списак потенцијалних области знања које се могу проверавати у оквиру посебних компетенција за области рада можете пронаћи у **Уредби о одређивању компетенција за рад службеника у органима аутномних покрајина и јединицама локалне самоуправе.**

Подсећамо, у самом тексту огласа биће назначено која посебна компетенција за област рада се проверава за конкретно радно место, односно која знања и вештине ће се испитивати, као и којом методом.

* **Како се испитује?**

ПФК могу се проверити усменим (усмена симулација) и писаним путем (есеј и писана симулација).

* Есеј подразумева израду текста на задату тему у којем кандидати износе аргументе, закључке, препоруке и решења у вези са одређеном стручном облашћу. Време за писање есеја не може бити дуже од два сата.
* Симулација (узорак рада или студија случаја) захтева да се у писменом или усменом облику да предлог решења одређеног задатка које је типично за обављање послова на радном месту. Време за израду писаног задатка не може бити дуже од два сата, а време за припрему усменог задатка не може бити дуже од 30 минута.
* **Посебан вид провере посебне функционалне компетенције - страни језик**

Знање страног језика може се проверавати писмено (путем теста) или усмено (путем разговора).

Вредновање ове компетенције исказује се на бодовној скали и то уколико је провера била путем теста:

* до 50% тачних одговора на тесту – 1 бод;
* 51–75% тачних одговора на тесту – 3 бода;
* 76% и више тачних одговора на тесту – 5 бодова.

Док уколико је провера вршена усменим путем, компетенција се бодује на следећи начин:

* конверзација не одговара траженом нивоу знања – 1 бод;
* конверзација делимично одговара траженом нивоу знања – 3 бода;
* конверзација одговара траженом нивоу знања – 5 бодова.

Ако се ова компетенције проверава и писмено и усмено, резултат обе провере се узима у обзир и компетенција се вреднује на комбинованој бодовној скали.

Проверите своје знање енглеског језика на блогу у одељку „Кутак знања“ који се налази на https://kutak.suk.gov.rs

**Најчешће грешке кандидата**

* Кандидат неприпремљен долази на проверу знања
* Кандидат сматра да је „прошао“ фазу провере иако је једна од компетенција вреднована са оценом 1
* Кандидат је приложио сертификат о познавању одређене посебне функционалне компетенције (нпр. страног језика), те се уопште није припремао за проверу ове компетенције
	+ *(Постоји могућност да конкурсна комисија неће уважити приложени сертификат, те да ће кандидат бити обавезан да учествује у провери; Кадровска јединица органа дужна је да обавести кандидата о томе да ли му се признаје сертификат или не; У самом позиву за проверу компетенција биће наведено за које тестове се позива кандидат.)*
* Кандидат не уважава временско ограничење за решавање тестова
	+ *(на почетку провере, особа задужена за задавање теста нагласиће колико времена кандидати имају за рад)*

**Савети и како се припремити**

* Адекватно се припремите за проверу посебних функционалних компетенција:
	+ пажљиво прочитајте текст конкурса; у тексту ће бити назначено које посебне функционалне компетенције ће се провреравати, којом методом провере, као и која докумената, прописе или литературу треба користити за припрему.
* Водите рачуна о временском ограничењу за обављање сваког теста:
	+ структуришите рад тако да не посветите превише времена једном питању или задатку, већ имајте у виду укупан број питања и колико Вам је времена остало. Време за писање есеја или писане симулације не може бити дуже од два сата, , а време за припрему усменог задатка не може бити дуже од 30 минута.
* Кандидати који не испуне мерила за проверу ПФК имају право на повратну информацију.
	+ Уколико желите да остварите ово право потребно је да се обратите кадровској јединици органа, односно да тражите од конкурсне комисије повратну информацију и на тај начин можете стећи увид у грешке у раду.

##### ПРОВЕРА ПОНАШАЈНИХ (БИХЕЈВИОРАЛНИХ) КОМПЕТЕНЦИЈА

**Основне информације**

Након што сте успешно испунили мерила за проверу посебних функционалних компетенција, од кадровске службе органа који спроводи конкурс добићете позив за проверу понашајних компетенција. Ова фаза се одвија у Служби за управљање кадровима, под стручним вођством психолога или обученог процењивача. Имајте у виду да је провера понашајних компетенција процес који траје више сати. **Понашајне компетенције** представљају скуп радних понашања потребних за делотворно обављање свих послова у државном органу. Успех у раду одређен је не само тиме шта радимо, већ и како то радимо.

[Уредба о компетенцијама](https://www.suk.gov.rs/extfile/sr/1136/24.%20Uredba%20o%20odredjivanju%20kompetencija%20za%20rad.pdf) дефинише 5 кључних понашајних компетенција које важе за сва радна места:

* Управљање информацијама;
* Управљање задацима и остваривање резултата;
* Оријентација ка учењу и променама;
* Изградња и одржавање професионалних односа;
* Савесност, посвећеност и интегритет.

За сва руководећа радна места постоји и једна додатна компетенција:

* Управљање људским ресурима.

Док се за радна места положаја провера још једна:

* Стратешко управљање.

Свака од компетенција дефинисана је детаљније помоћу показатеља (индикатора) испољавања дате компетенције, а облици провера понашајних компетенција који се, у складу са [Уредбом о интерном и јавном конкурсу за попуњавање радних места у државним органима](https://www.suk.gov.rs/extfile/sr/1120/21.%20Uredba%20o%20internom%20i%20javnom%20konkursu%20za.pdf), могу спроводити јесу: психометријски тестови, узорци понашања, интервју базиран на компетенцијама и упитник.

Детаљније информације о процесу изборног поступка можете наћи на следећем линку <https://kutak.suk.gov.rs/vodic-za-kandidate>