

Na podlagi tretjega odstavka 49.a člena Zakona o organiziranosti in delu v policiji (Uradni list RS, št.15/13, 11/14, 86/15, 77/16, 77/17, 36/19, 66/19 – ZDZ, 200/20 in 172/21) minister za notranje zadeve izdaja

PRAVILNIK
o posebnem izbirnem postopku za pridobitev položaja v policiji

I. SPLOŠNA DOLOČBA

1. člen
(vsebina)

Ta pravilnik določa posebni izbirni postopek, standarde strokovne usposobljenosti, merila in kriterije ter metode preverjanja usposobljenosti v posebnem izbirnem postopku za pridobitev položaja vodje organizacijske enote prve ravni generalne policijske uprave, direktorja policijske uprave in načelnika policijske postaje (v nadaljevanju: položaj).

II. IZBIRNI POSTOPEK

2. člen
(začetek postopka)

(1) O začetku posebnega izbirnega postopka za pridobitev položaja (v nadaljevanju: izbirni postopek) odloči generalni direktor policije, če je položajno delovno mesto prosto oziroma so podane okoliščine, da bo položajno delovno mesto postalo prosto.

(2) Če so izpolnjeni pogoji iz prejšnjega odstavka, lahko generalnemu direktorju policije začetek izbirnega postopka za pridobitev položaja načelnika policijske postaje predlaga direktor policijske uprave.

(3) Strokovno in administrativno podporo v izbirnem postopku zagotavlja notranja organizacijska enota ministrstva za notranje zadeve, pristojna za kadrovske zadeve (v nadaljevanju: notranja organizacijska enota, pristojna za kadrovske zadeve).

3. člen
(notranja seznanitev o prostem položajnem delovnem mestu)

(1) Izbirni postopek se začne z notranjo seznanitvijo o prostem položajnem delovnem mestu, ki jo objavi notranja organizacijska enota, pristojna za kadrovske zadeve.

(2) Obvestilo o notranji seznanitvi se objavi na oglasni deski organizacijske enote, kjer je položajno delovno mesto prosto in na interni spletni strani policije tako, da se lahko z njim seznanijo vsi uslužbenci policije.

4. člen
(sestavine obvestila o notranji seznanitvi)

(1) Obvestilo o notranji seznanitvi vsebuje najmanj podatke o:

- nazivu položajnega delovnega mesta,
- organizacijski enoti, v kateri bo izbrani kandidat opravljalo delo na položajnem delovnem mestu,
- kraju opravljanja dela,
- pogojih za zasedbo položajnega delovnega mesta,
- okvirni vsebini dela,

- roku in naslovu za vlaganje prijav,
- vsebini prijave,
- imenu in priimku, telefonski številki in elektronskem naslovu osebe, zadolžene za dajanje informacij o izvedbi izbirnega postopka,
- navedbo, da bodo obravnavane samo pravočasne in popolne vloge.

(2) Rok za vlaganje prijav ne sme biti krajši od osem dni od dneva objave obvestila o notranji seznanitvi, teči pa začne naslednji dan po objavi obvestila o notranji seznanitvi na interni spletni strani policije. Za tek rokov se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki urejajo upravni postopek.

5. člen **(prijava kandidata)**

(1) Prijave na prosto položajno delovno mesto se posredujejo v pisni obliki. Za pisno obliko se šteje tudi elektronska oblika prijave, ki ni pogojena z elektronskim podpisom.

(2) Prijava mora vsebovati najmanj:

- izjavo kandidata o izpolnjevanju pogojev za zasedbo položajnega delovnega mesta,
- opis delovnih izkušenj, iz katerega je razvidno izpolnjevanje pogoja glede zahtevanih delovnih izkušenj,
- načrt dela organizacijske enote, kjer je položajno delovno mesto prosto, za obdobje petih let (v nadaljevanju: načrt dela), ki obsega največ dve strani v A4 formatu,
- izjavo kandidata, da notranji organizacijski enoti, pristojni za kadrovske zadeve dovoli pridobitev podatkov iz uradnih evidenc zaradi preveritve resničnosti njegovih izjav in navedb o izpolnjevanju pogojev.

6. člen **(preverjanje izpolnjevanja pogojev in uvrstitev v izbirni postopek)**

(1) Notranja organizacijska enota, pristojna za kadrovske zadeve preveri izpolnjevanje pogojev za zasedbo prostega položajnega delovnega mesta s pregledom prijav kandidatov ter vpogledom in pridobitvijo podatkov iz kadrovske evidence.

(2) Kandidat izpolnjuje pogoj glede zahtevanih delovnih izkušenj, če izpolnjuje pogoje za imenovanje v najnižji uradniški naziv, v katerem se lahko opravlja delo na prostem položajnem delovnem mestu.

(3) V izbirni postopek se uvrstijo kandidati, ki izpolnjujejo pogoje za zasedbo prostega položajnega delovnega mesta in so pravočasno oddali popolno prijavo.

7. člen **(vodenje izbirnega postopka)**

Izbirni postopek vodi generalni direktor policije, lahko pa za vodenje izbirnega postopka pooblasti uslužbenca policije, ki je imenovan najmanj v uradniški naziv iste stopnje, kot je najnižji naziv, v katerem se lahko opravlja delo na prostem položajnem delovnem mestu (v nadaljevanju: pooblaščen uslužbenec policije) ali imenuje tri člansko izbirno komisijo, katere člani so imenovani najmanj v uradniški naziv iste stopnje, kot je najnižji naziv, v katerem se lahko opravlja delo na prostem položajnem delovnem mestu (v nadaljevanju: izbirna komisija).

8. člen

(poročilo o izvedbi izbirnega postopka)

(1) Pooblaščen uslužbenec policije oziroma izbirna komisija pripravi poročilo o izvedbi izbirnega postopka s seznamom kandidatov, ki so primerni za zasedbo prostega položajnega delovnega mesta.

(2) Poročilo iz prejšnjega odstavka posreduje pooblaščen uslužbenec policije oziroma izbirna komisija generalnemu direktorju policije.

9. člen

(izbira kandidata)

(1) Če je izbirni postopek vodil pooblaščen uslužbenec policije oziroma izbirna komisija, lahko generalni direktor policije pred odločitvijo o izbiri opravi dodatne razgovore s kandidati, ki so primerni za zasedbo prostega položajnega delovnega mesta.

(2) Generalni direktor policije izbere kandidata, ki se v izbirnem postopku izkaže kot najbolj primeren za opravljanje dela na prostem položajnem delovnem mestu.

(3) Pred odločitvijo o izbiri se za izbranega kandidata s pridobitvijo podatkov iz uradnih evidenc preveri resničnost njegovih izjav in navedb o izpolnjevanju pogojev za zasedbo položajnega delovnega mesta.

(4) Če se v okviru preverjanja iz prejšnjega odstavka ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje pogojev, lahko generalni direktor policije izbere drugega kandidata iz seznama primernih kandidatov za zasedbo prostega položajnega delovnega mesta.

(5) Če se v roku, določenem v obvestilu o notranji seznanitvi, nihče od uslužbencev policije ne prijavi na prosto položajno delovno mesto ali če se v izbirnem postopku ugotovi, da noben kandidat ni primeren za zasedbo prostega položajnega delovnega mesta, se lahko izbirni postopek ponovi na način iz 3. člena tega pravilnika. Obvestilo o neuspelem izbirnem postopku se objavi na oglasni deski organizacijske enote, kjer je položajno delovno mesto prosto in na interni spletni strani policije.

10. člen

(obvestilo o izbiri)

Po končanem izbirnem postopku generalni direktor policije seznani vse prijavljene kandidate z obvestilom, ki vsebuje navedbo o izbranem kandidatu za zasedbo prostega položajnega delovnega mesta.

III. STANDARDI STROKOVNE USPOSOBLJENOSTI, MERILA IN KRITERIJI TER METODE PREVERJANJA USPOSOBLJENOSTI

11. člen

(standardi strokovne usposobljenosti)

(1) V izbirnem postopku se standardi strokovne usposobljenosti kandidata preverjajo z naslednjimi elementi:

- kakovost načrta dela,
- strokovna znanja s področja dela organizacijske enote, v kateri bo izbrani kandidat opravljal delo na prostem položajnem delovnem mestu in policije (v nadaljevanju: strokovno znanje),
- razvitost temeljnih kompetenc in izraženost vodstvenih kompetenc.

(2) Elementi standardov strokovne usposobljenosti iz prejšnjega odstavka se preverjajo v skladu s kriteriji iz 12., 13. in 14. člena tega pravilnika.

12. člen

(kriteriji za vrednotenje kakovosti načrta dela)

(1) Načrt dela mora zasledovati cilje v času prijave veljavnega srednjeročnega načrta razvoja in dela policije in vsebovati prioritete naloge organizacijske enote, v kateri bo izbrani kandidat opravljal delo na prostem položajnem delovnem mestu.

(2) Kandidat je lahko v razgovoru pozvan, da načrt dela ustno dopolni oziroma obrazloži.

(3) Kakovost načrta dela se vrednoti zlasti z vidika zasledovanja ciljev srednjeročnega načrta razvoja in dela policije, upoštevanja prioritet in posebnosti območja organizacijske enote, v kateri bo izbrani kandidat opravljal delo na prostem položajnem delovnem mestu ter uporabnosti in izvedljivosti načrta dela glede na zastavljene cilje, naloge in razpoložljivost finančnih, kadrovskih in materialno-tehničnih virov.

13. člen

(kriteriji za vrednotenje strokovnega znanja)

(1) Strokovno znanje se preverja v razgovoru s kandidatom in proučitvijo dokumentacije, ki jo kandidat predloži v izbirnem postopku.

(2) Strokovno znanje se vrednoti zlasti z vidika:

- poznavanja pristojnosti organizacijske enote, v kateri bo izbrani kandidat opravljal delo in policije, upoštevanje področne zakonodaje, zlasti poznavanje predpisanega delokroga, temeljnih nalog in problematike na področju organizacijske enote, v kateri bo izbrani kandidat opravljal delo,
- poznavanja povezav organizacijske enote, v kateri bo izbrani kandidat opravljal delo in policije z drugimi državnimi organi ter institucijami oziroma deležniki, ki se povezujejo z namenom izvajanja temeljnih dolžnosti policije,
- poznavanja temeljnih vsebin področne nacionalne zakonodaje,
- poznavanja temeljnih predpisov z delovnopravnega področja.

14. člen

(kriteriji za vrednotenje razvitosti temeljnih kompetenc in izraženosti vodstvenih kompetenc)

Razvitost temeljnih kompetenc in izraženost vodstvenih kompetenc se vrednoti v razgovoru s kandidatom za zasedbo prostega položajnega delovnega mesta na podlagi kompetenčnega modela v policiji, ki ga izda generalni direktor policije.

15. člen

(merila za izbiro)

(1) Merila za izbiro so izkazana strokovna znanja in druga znanja, veščine in sposobnosti, ki so potrebni za uspešno opravljanje dela.

(2) Kandidata se v izbirnem postopku oceni za vsak posamezni element standardov strokovne usposobljenosti z naslednjima ocenama:

- »primeren«, če kandidat dosega ali presega pričakovane zahteve prostega položajnega delovnega mesta ali

- »neprimeren«, če kandidat ne dosega pričakovanih zahtev prostega položajnega delovnega mesta.

(3) Za zasedbo prostega položajnega delovnega mesta je najbolj primeren tisti kandidat, ki je pri vseh elementih standardov strokovne usposobljenosti ocenjen z oceno »primeren«.

16. člen **(metode preverjanja usposobljenosti)**

V izbirnem postopku se za preverjanje usposobljenosti kandidata uporabijo naslednje metode:

- pregled prijave,
- vpogled in pridobitev podatkov iz kadrovske evidence,
- vrednotenje načrta dela,
- razgovor.

IV. PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

17. člen **(kriteriji za vrednotenje temeljnih kompetenc do uveljavitve kompetenčnega modela v policiji)**

Do uveljavitve kompetenčnega modela v policiji iz 14. člena tega pravilnika se na podlagi razgovora s kandidatom vrednoti, ali:

- ima kandidat strokovno znanje, ki ga pri svojem delu nenehno uporablja ter ga z dodatnim izobraževanjem tudi nenehno nadgrajuje,
- je osredotočen na uporabnika v smislu zavedanja pomena zagotavljanja učinkovitih in hitrih storitev državljanom in gospodarstvu,
- je pri delu proaktiven in ob težavah samoiniciativno išče rešitve ter predlaga izboljšave.

18. člen **(kriteriji za vrednotenje vodstvenih kompetenc do uveljavitve kompetenčnega modela v policiji)**

Do uveljavitve kompetenčnega modela v policiji iz 14. člena tega pravilnika se na podlagi razgovora s kandidatom vrednotijo:

- upravljaljske sposobnosti,
- vodstvene sposobnosti,
- komunikacijske veščine,
- odprtost kandidata za novosti, ki jih prinaša razvoj, koliko jih upošteva in vključuje v svoje delo,
- uresničevanje ciljev, ki si jih postavi ali mu jih določi njegov nadrejeni, koliko se pri tem potruzi za njihovo uresničitev,
- pripravljenost, da si za zaposlene vzame čas, kadar ga potrebujejo,
- pripravljenost, da deli svoje znanje z zaposlenimi ter jih s tem usmerja k razvoju.

19. člen **(rok za izdajo internega akta)**

Generalni direktor policije izda interni akt iz 14. člena tega pravilnika v treh mesecih po uveljavitvi tega pravilnika.

20. člen **(veljavnost)**

Ta pravilnik začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 007-745/2021/
Ljubljana, dne
EVA 2021-1711-0102

Aleš Hojs
minister za notranje zadeve