На основу члана 17. став 1. и члана 24. став 2. Закона о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС, 72/12, 7/14 – УС и 44/14) и члана 129. став 3, а у вези са чланом 130. став 1. тачка 3) и члана 196. став 3. Закона о полицији („Службени гласник РС”, број 6/16),

Министар унутрашњих послова доноси

ПРАВИЛНИК

о компетенцијама за запослене у Министарству унутрашњих послова

"Службени гласник РС", број 52 од 6. јуна 2016.

Члан 1.

Овим правилником прописују се компетенције за запослене у Министарству унутрашњих послова (у даљем тексту: Министарство).

Члан 2.

Компетенција представља скуп знања и вештина, црта личности и способности који обликују понашање запосленог и воде постизању очекиваних резултата на радном месту.

Компетенције које се односе на специфична знања и вештине (у даљем тексту: техничке компетенције) потребних за делотворно обављање послова и задатака одређеног радног места, утврђују се у складу са законом и посебним прописима.

Компетенције које представљају скуп понашања – црте личности и способности (у даљем тексту: базичне компетенције) потребних за делотворно обављање послова и задатака одређеног радног места, које је неопходно да имају сви запослени у Министарству, утврђују се, у складу са законом, овим правилником.

Прописане техничке компетенције и базичне компетенције саставни су део описа посла радног места за запослене у Министарству.

Члан 3.

За све запослене у Министарству прописује се шест базичних компетенција, и то: служење грађанима; управљање променом; управљање учинком; лична делотворност; доношење одлука и рад са другима и руковођење

Члан 4.

Компетенције се исказују, процењују, прате и развијају у складу са одређеним индикаторима.

Индикатори базичних компетенција су показатељи понашања на основу којих се утврђује да ли запослени има или нема предвиђене компетенције.

Компетенције за руководећа радна места и за извршилачка радна места, разликују се по индикаторима.

Базичне компетенције за запослене у Министарству унутрашњих послова, односно њихова дефиниција, сврха и индикатори, одштампани су уз овај правилник (Прилог), који чини његов саставни део.

Члан 5.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Број 3976/16-6

У Београду, 27. маја 2016. године

Министар,

др Небојша Стефановић, с.р.

БАЗИЧНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У МИНИСТАРСТВУ УНУТРАШЊИХ ПОСЛОВА						
КОМПЕТЕНЦИЈА	ДЕФИНИЦИЈА И СВРХА КОМПЕТЕНЦИЈЕ	ИНДИКАТОРИ ПО НИВОИМА				
		ИЗВРШИОЦИ	РУКОВОДИОЦИ			
			Руководилац оперативног нивоа	Руководилац средњег нивоа	Руководилац високог нивоа	Руководилац стратешког нивоа
Служење грађанима	ДЕФИНИЦИЈА: Потенцијал да се разумеју потребе грађана (и јавности) и запослених у Министарству (и организације). СВРХА: Стицање поверења у рад полиције	Разуме важности свог посла за добробит грађана и колега.	Разуме важности свог посла за добробит грађана и колега.	Разуме важности свог посла за добробит грађана, запослених и организације.	Разуме важности свог посла за добробит организације и јавности.	Разуме важности свог посла за добробит организације и јавности.
		Реагује правовремено.	Реагује правовремено.	Реагује правовремено.	Одговорно и правовремено реагује на захтеве јавности.	Одговорно и правовремено реагује на захтеве јавности.
		Препознаје потребе грађана и запослених.	Препознаје потребе грађана и запослених.	Препознаје потребе грађана, запослених и организације.	Препознаје потребе организације и јавности.	Препознаје потребе организације и јавности.
		Постављањем питања проверава да ли је разумео грађане и запослене.	Постављањем питања проверава да ли је разумео грађане и запослене.	Постављањем питања проверава да ли је разумео грађане и запослене.	Промовише интересе организације у јавности и интересе јавности унутар организације.	Успоставља двосмерну комуникацију са јавношћу.
		Примењује планове и циљеве из своје надлежности, у складу са потребама	Усклађује планове и циљеве из своје надлежности, са захтевима	Усклађује могућности организације са потребама грађана.	Објашњава јавности начин употребе финансијских средстава у организацији.	Балансира друштвене потребе са финансијским ограничењима.

		грађана.	грађана.			
		Личним примером доприноси поверењу јавности у рад полиције.	Личним примером доприноси поверењу јавности у рад полиције.	Личним примером доприноси поверењу јавности у рад полиције.	Наступом и личним примером доприноси поверењу јавности у рад полиције.	Наступом и личним примером доприноси поверењу јавности у рад полиције.
Управљање променом	ДЕФИНИЦИЈА:Поступно планиран напор у прихватању иновација. СВРХА: Позитивно и конструктивно реаговање на промене и нове захтеве.	Усваја и спроводи нове идеје.	Уочава области рада које треба унапредити.	Препознаје и развија нове системе и процедуре.	Креира системе рада у складу са визијом.	Креира визију и иницира промену.
		Преузима одговорност за своју улогу у промени.	Преузима одговорност за своју улогу у промени.	Постепено и контролисано спроводи процес промене.	Преузима одговорност за промену и ризике.	Преузима одговорност за промену и ризике.
		Разуме потребу и корист од промене.	Показује иницијативу за унапређење резултата рада.	Усклађује потребе и могућности за променом.	Обезбеђује ресурсе за спровођење промене.	Обезбеђује ресурсе за спровођење промене, реализацију стратешких циљева.
		Прилагођава се на нове захтеве и начине рада.	Подстиче сараднике на нове идеје.	Користи расположиве ресурсе, да би спровео промену.	Даје јасне смернице сарадницима у свим фазама промене.	Даје јасне смернице сарадницима у свим фазама промене.
		Спреман је да преузме нове улоге и одговорности у раду.	Прилагођава се на нове захтеве и начине рада.	Преузима одговорност за своју улогу у промени.	Подстиче руководиоце да преузму одговорност у управљању променом.	Показује личну посвећеност и веру у промене.
			Користи расположиве ресурсе, да би спровео промену.	Предвиђа и отклања ризике у управљању променом.	Балансира традиционалне и нове начине у приступу раду.	
			Усваја и спроводи нове идеје.	Подстиче запослене да преузму одговорност у управљању променом.	Показује личну посвећеност и веру у промене.	
Управљање учинком	ДЕФИНИЦИЈА:Континуирано праћење радног постигнућа.	Разуме задате циљеве.	Поставља јасне и мерљиве циљеве.	Поставља циљеве за своју организациону	Одређује циљеве за спровођење стратегије.	Доноси стратегије у складу са визијом.

	СВРХА: Унапређење процеса и ефеката рада.			јединицу.		
		Оптимално користи расположиве ресурсе при остварењу задатака.	Прати фазе процеса рада.	Одређује приоритете.	Прати поступак остварења стратешких циљева у складу са роковима.	Обезбеђује ресурсе за реализацију стратегије.
		Препознаје приоритете.	При дефинисању циљева придржава се реалних временских рокова.	Поставља циљеве који унапређују процес рада.	Обезбеђује ресурсе за реализацију циљева.	Узима у обзир претходна искуства добрих пракси.
		Поштује временске рокове.	Препознаје и отклања застоје у раду.	Одговоран за остваривање организационих циљева.	Препознаје приоритете у односу на постављене организационе циљеве.	
		Тражи смернице када је потребно.	Препознаје приоритете.	Препознаје и отклања застоје у раду.	Узима у обзир претходна искуства добрих пракси.	
		Препознаје и извештава о застоје у раду.	Оптимално користи расположиве ресурсе.	Узима у обзир претходна искуства добрих пракси.		
		Прати фазе процеса рада.		Оптимално користи расположиве ресурсе.		
Лична делотворност	ДЕФИНИЦИЈА:Усклађивање сопствених компетенција са стручним и етичким захтевима радног места. СВРХА: Професионализам (висок ниво успешности) на радном месту.	Поуздано и одговорно поступа у извршавању радних задатака.	Стрпљив је и концентрисан у пословима који захтевају дуже ангажовање.	Доследан је у поступању.	Учи и унапређује се.	Управља професионалним стресом.
		Поступа у делокругу своје надлежности.	Учи из својих претходних искустава.	Одлучан је и показује самопоуздање приликом изазова.	Подноси несигурност, неизвесност и притиске ситуација.	Отворено приступа сложеним ситуацијама.
		Стрпљив је и концентрисан у пословима који захтевају дуже ангажовање.	Уочава сопствена ограничења-није сујетан.	Подноси несигурност, неизвесност и притиске ситуација.	Одлучан је и показује самопоуздање приликом изазова.	Доноси одлуке и када су непопуларне и тешке.

		Учи из својих претходних искустава.	У кризи остаје смирен и јасно мисли.	Учи и унапређује се.	Контролише емоције и не улази у расправе.	
		Уочава сопствена ограничења – није сујетан.	Када је потребно преузима контролу над ситуацијом и показује ауторитет	Контролише емоције и не улази у расправе.	Доноси одлуке и када су непопуларне и тешке.	
		У кризи остаје смирен и јасно мисли.	Доследан је у поступању	Доноси одлуке и када су непопуларне и тешке.	Доследан је у поступању.	
		Учи и развија знање и вештине.	Спроводи одлуке и када су непопуларне и тешке.	Уочава сопствена ограничења – није сујетан.		
				Одупире се притиску да донесе одлуку на брзину, када је потребно више времена.		
Доношење одлука	ДЕФИНИЦИЈА: Конструктивно реаговање након разматрања свих потребних информација. СВРХА: Функционисање и унапређење система.	Сакупља информације и проверава њихову поузданост.	Сакупља информације и проверава њихову поузданост.	Систематичан је у приступу.	Прикупља различита виђења ситуација и ствара слику проблема.	Узима у обзир све важне изворе информација из организације.
		Прави разлику између битних и небитних информација.	Прави разлику између битних и небитних информација.	Дефинише проблем и открива узроке.	Истражује и открива важне чињенице које нису одмах доступне.	Узима у обзир друштвени контекст.
		Када је потребно, самостално доноси одлуке из своје надлежности.	Одлуке доноси правовремено.	Дели информације.	Успоставља систем адекватне размене информација.	Узима у обзир интерес Министарства.
		Одлуке из своје надлежности доноси правовремено.	Одговоран је за донете одлуке.	Узима у обзир могуће резервне планове за решавање задатака.	Предвиђа ризике и последице на основу расположивих информација.	Врши процену ризика, трошкова и добробити.
		Предвиђа ризике и	Предвиђа ризике и	Образлаже донете одлуке.	Одговоран је за донете	

		последице одлука и информише непосредног руководиоца.	последице одлука.		одлуке.	
			Налази нове начине да реши проблем.	Добро процењује ризике.	Образлаже донете одлуке.	
				Узима у обзир расположиве ресурсе.		
				Одговоран је за донете одлуке.		
Рад са другима и руковођење	ДЕФИНИЦИЈА: Рад са другима – успешно комуницирање и грађење стабилних односа са другима. Руковођење – пружање јасних смерница, делегирање, мотивисање и развој запослених. СВРХА: Рад са другима – успостављање добрих међуљудских односа са запосленима и грађанима. Руковођење – унапређење функционисања запослених.	Говори јасно и разумљиво.	Додељује задатке у складу са компетенцијама запослених.	Додељује задатке у складу са компетенцијама запослених.	Подстиче и подржава сараднике да развију вештине руковођења.	Инспирише сараднике.
		Сарађује са колегама размењујући знања, информација и искуства.	Говори јасно, разумљиво и недвосмислено.	Говори јасно, разумљиво и недвосмислено.	Говори јасно, разумљиво и недвосмислено.	Уважава различитости и промовише једнакости(у односу на пол, расу, статус, религију, позицију и сл.).
		Уважава различитости и промовише једнакости (у односу на пол, расу, статус, религију, позицију и сл.).	Развија међусобно поверење међу запосленима.	Развија међусобно поверење међу запосленима.	Тражи и даје повратну информацију.	Уважава различитости у ставовима и мишљењима
		Изражава своје мишљење уважавајући друге.	Подстиче запослене на развијање личне одговорности и потенцијала.	Обезбеђује да се компетентним сарадницима пружи шанса за даљи развој и/или напредовање.	Обезбеђује да се компетентним сарадницима пружи шанса за даљи развој и/или напредовање.	Комуницира са јавношћу јасно и недвосмислено..
		Води рачуна о утицају свог понашања на друге.	Уважава различитости у ставовима и мишљењима.	Уважава различитости у ставовима и мишљењима.	Уважава различитости у ставовима и мишљењима.	
		Уважава различитости	Тражи и даје повратну	Тражи и даје повратну	Инспирише сараднике.	

		у ставовима и мишљењима	информацију.	информацију.		
		Разуме своју улогу у тиму.	Уважава различитости и промовише једнакости(у односу на пол, расу, статус, религију, позицију и сл.).	Уважава различитости и промовише једнакости(у односу на пол, расу, статус, религију, позицију и сл.).	Уважава различитости и промовише једнакости(у односу на пол, расу, статус, религију, позицију и сл.).	
			Конструктивно одговара на примедбе са којима се сусреће.	Конструктивно одговара на примедбе са којима се сусреће.	Ефикасно води групну дискусију.	
			Објективан је и непристрастан у односу са запосленима.	Објективан је и непристрастан у односу са запосленима.		
			Препознаје и вреднује марљивост и истрајност сарадника.	Ефикасно води групну дискусију.		