

## Поступак пријема судијских помоћника путем јавног конкурса

По завршеном правном факултету и положеном правосудном испиту, правницима стоји на располагању, између осталог, запослење у судовима на радном месту судијског помоћника. Закон о уређењу судова<sup>1</sup> категорише судијске помоћнике у три групе: судијски сарадник (звање које се може стећи одмах по положеном правосудном испиту), виши судијски сарадник (звање које се може стећи уз радно искуство у правној струци од најмање две године након полагања правосудног испита) и судски саветник (звање које се може стећи уз радно искуство у правној струци које је потребно за избор са судију вишег суда, односно радно искуство од најмање 6 година по положеном правосудном испиту). У Врховном суду постоји и посебна категорија - саветника Врховног суда (које звање може стећи судски саветник са најмање девет година радног искуства у правној струци након положеног правосудног испита, од којих најмање шест година у правосудју). Како су судијски помоћници у режиму државних службеника, ова звања се *уподобљавају* звањима из Закона о државним службеницима,<sup>2</sup> па се звање судијског сарадника уподобљава звању саветника, звање вишег судијског сарадника уподобљава звању самосталног саветника, а звање судског саветника (и саветника Врховног суда) уподобљава звању вишег саветника.

Радни однос у судовима у Републици Србији на радном месту судијског помоћника је могуће засновати на одређено и неодређено време. Постоји неколико начина за попуњавање радних места судијских помоћника, то су: премештај унутар истог суда, преузимање по основу споразума о преузимању из другог државног органа, на основу спроведеног интерног конкурса и на основу избора на јавном конкурс.

У овој правној теми ће бити обрађен искључиво пријем судијских помоћника у радни однос путем јавног конкурса, о чему је свакако потребно више информације у односу на остале начине.

Јавни конкурс за попуњавање радног места се објављује на интернет страници суда, интернет страници Службе за управљање кадровима, порталу е-управе, огласној

---

<sup>1</sup> Службени гласник РС, бр. 10/23.

<sup>2</sup> Службени гласник РС, бр. 79/05...19/25.

табли суда, интернет страници и периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање.

Сам образац пријаве захтева попуњавање великог броја података, из тог разлога је потребно прво пажљиво прочитати цео образац до краја пре попуњавања. Такође, треба обратити пажњу и на начин попуњавања, да ли за конкретно поље треба одговорити заокруживањем броја одговора или прецртавањем квадратића. Овај део поступка конкурса је од изузетне важности, јер ће непотпуне, неблаговремене, недопуштене или неразумљиве пријаве на конкурс бити обдачене, на коју одлуку је могуће уложити жалбу.

Текст конкурса садржи питање да ли је кандидат већ учествовао на неком конкурс у ради заснивања радног односа у државним органима у претходне 2 године, у ком случају кандидат има могућност да свој претходни резултат провере општих компетенција користи у оквиру овог конкурса, у ком случају је потребно доставити доказ о учествовању на претходном конкурс у и о постигнутим резултатима. Такође, кандидат може приложити и сертификат о познавању рада на рачунару, чиме се може ослободити од полагања једног од делова јавног конкурса. Такође, резултат провере понашајних компетенција ће бити преузет ради провере у оквиру овог конкурса уколико је кандидат већ учествовао на конкурс у за рад у државним органима у претходне две године.

Приликом попуњавања обрасца за конкурс кандидат може изабрати да суд прибави доказе о испуњености услова за заснивање радног односа (што је свакако једноставнија опција, нарочито имајући у виду обим потребне документације и кратке рокове спровођења конкурса) или може изабрати да сам достави доказе о испуњености услова. Уколико кандидат не достави потребне доказе у току изборног поступка бива обавештен да је искључен из даљег изборног поступка.

Након успешне пријаве, кандидат добија обавештење о успешној пријави на јавни конкурс уз обавештење о шифри под којом учествује у јавном конкурс у. Кандидат се благовремено обавештава о времену и месту провере компетенција за заснивање радног односа, на начин који је изабрао приликом попуњавања пријаве на конкурс.

Прва фаза провера компетенција потребних за заснивање радног односа отпочиње провером општих функционалих компетенција за рад у државним органима. Ова знања су потребна за рад у свим државним органима, те се и сама питања не разликују према радном месту државног службеника за које је поднета пријава. Кандидат може пронаћи

питања за проверу знања из ове фазе провере компетенција на интернет страници суда за који конкурише.

Други део провере општих функционалних компетенција се тиче провере пословне комуникације, које примере питања, не и базу, кандидат може пронаћи на интернет страници суда за који конкурише. Питања су уопштена, тичу се познавања правила правописа, прихватљивог понашања и начина облачења у пословном окружењу.

У оквиру провере општих функционалних компетенција се врши провера познавања рада на рачунарима - дигитална писменост, која важи само за кандидате који приликом пријаве на конкурс нису доставили доказ о поседовању одговарајућег сертификата за рад на рачунарима (Word, Excel, Windows, Internet).

Након успешног полагања првог дела провера компетенција следи друга фаза, провера посебних функционалних компетенција, која се разликује за свако појединачно место државног службеника за које је објављен јавни конкурс. Такође, сама знања која се проверавају се разликују и према самом суду, тако да ће се нпр. разликовати провера знања за Привредни суд и Виши суд, а о чему кандидат треба нарочито да води рачуна приликом припреме. По правилу, сама база питања је објављена на интернет страници суда који је објавио јавни конкурс, где кандидат може пронаћи листу питања које треба спремити за полагање ове фазе конкурса. Након писаног дела ове фазе конкурса следи усмено испитивање од стране чланова комисије, које се тиче познавања Судског пословника и Закона о уређењу судова, те рада у судовима уопште, односно конкретног суда за који кандидат конкурише.

По успешном спровођењу друге фазе провере компетенција, следи трећа фаза - провера понашајних компетенција, која се спроводи у згради Службе за управљање кадровима у Београду. Ова фаза је у неку руку најсложенија, јер се састоји из низа тестова. Кандидат у овој фази ради тестове на рачунару, који имају ограничено време и састоје се од теста интелигенције и теста личности. У овој фази је нарочито значајно слушати и применити савете и упутства запослених у Служби за управљање кадровима, јер се тестови састоје од изузетно великог броја питања и ограниченог времена. Тестови интелигенције проверавају интелигенцију кандидата у погледу довршавања слике која недостаје у низу слика и довршавања низа бројева. У оквиру ове фазе провере компетенција се обавља и разговор са психологом, који поставља различита питања, од

решавања конфликта, преко незаконитог рада колега, борбе са притиском посла и друга питања.

Након спроведене треће фазе јавног конкурса следи четврта, разговор са комисијом. У оквиру ове фазе изборна комисија поставља питања кандидату која се тичу рада у конкретном суду, посебним обавезама суда предвиђеним законом, као што је изборни поступак, начином и временом рада суда, те да ли је кандидат спреман да се уклопи у рад у оваквом органу. Ово ја нарочито значајно у тзв. изборним споровима (који су у надлежности Управног суда и виших судова), а у којима су рокови изузетно кратки, рачунају се на сате, те је извесно постојање прековременог рада ради поступања у оваквим предметима. Такође, у зависности од конкретног суда за који кандидат конкурише могу се појавити другачије специфичности рада.

По обављеној четвртој, последњој фази јавног конкурса, конкурсна комисија доставља листу кандидата који испуњавају мерила прописана за избор, на основу које је председник суда дужан да у року од 15 дана прими у радни однос кандидата, односно кандидате, са најбољим резултатом мерила за избор. Истовремено, на интернет страници суда и службе за управљање кадровима, се објављује списак кандидата који су изабрани.

Решење о пријему у радни однос се доставља свим кандидатима који су учествовали у јавном конкурс. Сваки учесник конкурса има право да изјави жалбу у року од 8 дана од дана пријема решења. Жалбени разлози су да кандидат који је изабран у оквиру конкурсног поступка не испуњава услове за запослење на радном месту или да су се изборном поступку десиле такве неправилности које би могле утицати на објективност његовог исхода.

Изабрани кандидат је дужан да ступи на рад у року од 8 дана од дана коначности решења о пријему у радни однос, уколико му председник суда, из оправданих разлога, не одреди дужи рок. Уколико изабрани кандидат не ступи на рад у одређеном року, сматра се да решење о пријему у радни однос није донето, те може бити изабран кандидат са листе кандидата са следећим најбољим резултатом.

Датум објаве: 6.11.2025. године

\*Текстови објављени на страници *Правне теме* на сајту Асоцијације судијских помоћника не представљају правне савете, већ личне ставове аутора, који не морају нужно одражавати ставове Асоцијације судијских помоћника.