



ISSN 1821-4088
COBISS.SR-ID 49270540

СЛУЖБЕНИ ВОЈНИ ЛИСТ

БРОЈ 10

Београд, 24. април 2012.

ГОДИНА СХХХИ

Цена овог броја је 234,00 динара
Годишња претплата је 9.180,00 динара

253.

На основу члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 101/07, 95/10 и 87/11 – др. закон), а у вези са тачком 7.3. Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији („Службени гласник РС“, број 16/10), министар одбране доноси

ОДЛУКУ

О УТВРЂИВАЊУ МЕРА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ

1. Овом одлуком утврђују се мере за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији у Министарству одбране и Војсци Србије.
2. Под мерама из тачке 1. ове одлуке подразумева се уређивање области информисања, психолошке процене радних потенцијала, саветовања, селекције и класификације професионалних припадника Министарства одбране и Војске Србије, лица која се упућују на школовање и усавршавање за потребе одбране земље у земљи и иностранству, кандидата за пријем у Војнообавештајну агенцију и Војнобезбедносну агенцију, кандидата за пријем на школовање у војношколске установе из грађанства, кандидата за пријем у професионалну војну службу, кандидата за пријем на службу у Војсци Србије у својству цивилног лица, кандидата за пријем на добровољно служење војног рока, кандидата за пријем у активну резерву и кандидата за пријем на Курс резервних официра.
3. Уређивање области из тачке 2. ове одлуке извршити у складу са Одлуком о активностима на увођењу новог модела професионалне селекције кадра у Министарству одбране и Војсци Србије (Управа за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране, инт. број 1145-24 од 29. априла 2011. године) и Елаборатом увођења новог модела професионалне селекције кадра у Министарству одбране и Војсци Србије (Сектор за људске ресурсе Министарства одбране, број 989-1 од 24. марта 2011. године).
4. Критеријуми за израду листе кандидата за потребе селекције у оквиру каријерног вођења и саветовања у Министарству одбране и Војсци Србије дати су у Прилогу ове одлуке и чини њен саставни део.
5. Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном војном листу“.

Р.в.п. бр. 10
23. априла 2012. године
Београд

Министар одбране
Драган Шутановац, с. р.

К Р И Т Е Р И Ј У М И**ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА ЗА ПОТРЕБЕ СЕЛЕКЦИЈЕ У ОКВИРУ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ****I. КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА**

1. За пријем у професионалну војну службу у својству професионалног војника, критеријуми за формирање листе кандидата су елементи следећих активности:

- (1) завршени ниво школовања (25% од укупног броја бодова);
- (2) провера физичке способности (35% од укупног броја бодова);
- (3) психолошка процена кандидата (40% од укупног броја бодова);
- (4) медицинско-здравствена процена;
- (5) безбедносна провера.

Завршени ниво школовања бодује се зависно од стеченог степена стручне спреме, и то уколико је кандидат завршио:

- (1) основну школу 5 бодова;
- (2) средњу школу 3. степен 15 бодова;
- (3) средњу школу 4. степен или више нивое образовања 25 бодова.

Укупан број бодова на провери физичке способности је производ коначне оцене и броја 7. Максималан број бодова је 35.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за професионалног војника.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1, 2. и 3. категоријом – психолошка процена се бодује;
- (2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина; уколико је надлежни старешина донео одлуку да су критеријуми задовољени, психолошка процена се бодује;
- (3) 5. категоријом – кандидат не задовољава услове.

Укупан број бодова психолошке процене је производ коначне оцене и броја 8. Максималан број бодова је 40.

2. За обнову уговора о раду професионалних војника не формира се листа кандидата.

Кандидат мора да задовољи критеријуме следећих активности у селекцији:

- (1) провера физичке способности;
- (2) психолошка процена кандидата;
- (3) медицинско-здравствена процена;
- (4) безбедносна провера;
- (5) мишљење надлежног старешине о квалитетима кадра и планираној каријери.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за професионалног војника.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1, 2. и 3. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

3. За пријем у активну резерву не формира се листа кандидата. Кандидат мора да задовољи критеријуме следећих активности у селекцији: психолошка процена кандидата и медицинско-здравствена процена.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за професионалног војника.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1, 2. и 3. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

4. За пријем цивилних лица у службу у Министарство одбране и Војску Србије, критеријуми за формирање листе кандидата су елементи следећих активности у селекцији:

- (1) просек оцене са последњег нивоа школовања (40–60% од укупног броја бодова);
- (2) провера знања страног језика (20% од укупног броја бодова) – по потреби;

(3) психолошка процена кандидата (40% од укупног броја бодова);

(4) медицинско-здравствена процена;

(5) безбедносна провера.

Израда листе кандидата врши се у складу са захтевима посла, а према наведеним критеријумима.

Уколико радно место захтева познавање страног језика врши се провера знања. Укупан број бодова је производ коначне оцене кандидата и броја 4. Максималан број бодова је 20.

Просек оцене са последњег нивоа школовања увећава се осам или 12 пута, зависно од потребе познавања страног језика.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима управно-административног профила.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

(1) 1, 2. и 3. категоријом – психолошка процена се бодује;

(2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина; уколико је надлежни старешина донео одлуку да су критеријуми задовољени, психолошка процена се бодује;

(3) 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Коначан број бодова психолошке процене је производ коначне оцене и броја 8. Максималан број бодова је 40.

5. За пријем професионалног војника на школовање за подофицира, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности у селекцији:

(1) провера физичке способности (30% од укупног броја бодова);

(2) просек службених оцена/оцена (30% од укупног броја бодова);

(3) психолошка процена (40% од укупног броја бодова);

(4) медицинско-здравствена процена;

(5) безбедносна провера;

(6) мишљење надлежног старешине о квалитетима кадра и планираној каријери.

Коначан број бодова за проверу физичке способности је производ коначне оцене и броја 6. Максималан број бодова је 30.

Број бодова за службену оцену/оцену је производ просека службене оцене/оцене и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима нижег командно-оперативног профила.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

(1) 1, 2. и 3. категоријом – психолошка процена се бодује;

(2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина; уколико је надлежни старешина донео одлуку да су критеријуми задовољени, психолошка процена се бодује;

(3) 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Коначан број бодова је производ коначне оцене и броја 6. Максималан број бодова је 30.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

6. За избор првог и главног подофицира не формира се листа кандидата.

Кандидат мора да задовољи критеријуме следећих активности у селекцији:

(1) психолошка процена кандидата;

(2) медицинско-здравствена процена;

(3) безбедносна провера;

(4) мишљење надлежног старешине о квалитетима кадра и планираној каријери.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима средњег командно-оперативног профила.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

(1) 1. и 2. категоријом – кандидат ја задовољио критеријуме;

(2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;

(3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

7. За упис у Војну гимназију, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

(1) успех из основне школе (60% од укупног броја бодова);

(2) провера знања из српског језика (20% од укупног броја бодова);

- (3) провера знања из математике (20% од укупног броја бодова);
- (4) провера физичке способности;
- (5) психолошка процена кандидата;
- (6) медицинско-здравствена процена;
- (7) безбедносна провера.

Коначан број бодова за успех из основне школе је производ просечне оцене школског успеха у 5, 6, 7. и на полугодишту 8. разреда основне школе и броја 12. Максималан број бодова је 60.

Коначан број бодова на провери знања је збир тачно решених различито пондерисаних задатака. Максималан број бодова за проверу знања из српског језика је 20 бодова и из математике је 20 бодова.

Уколико кандидат не задовољи критеријуме провере физичке способности, губи право на упис у Војну гимназију. Провера физичке способности се не бодује.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за упис у војне школе.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

8. За упис на Војну академију, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

- (1) успех из средње школе (40% од укупног броја бодова);
- (2) провера физичке способности (15% од укупног броја бодова);
- (3) провера знања из математике (45% од укупног броја бодова);
- (4) психолошка процена кандидата;
- (5) медицинско-здравствена процена;
- (6) безбедносна провера.

Укупан број бодова за успех из средње школе је производ просечне оцене из средње школе и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Кандидат мора да задовољи минималне критеријуме физичке способности. Уколико кандидат не задовољи минималне критеријуме, губи право на упис на школовање. Уколико кандидат задовољи критеријуме, процена физичке способности се бодује. Коначни број бодова на провери физичке способности је производ коначне оцене и броја 3. Максималан број бодова је 15.

Коначан број бодова за проверу знања из математике је збир тачно решених различито пондерисаних задатака. Максималан број бодова је 45.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за упис у војне школе.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

9. За упис на Медицински факултет Војномедицинске академије, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

- (1) успех из средње школе (40% од укупног броја бодова);
- (2) провера знања (60% од укупног броја бодова);
- (3) провера физичке способности;
- (4) психолошка процена кандидата;
- (5) безбедносна провера;
- (6) медицинско-здравствена процена.

Укупан број бодова за успех из средње школе је производ просечне оцене у средњој школи и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Укупан број бодова за проверу знања из хемије и биологије је максимално 60. Кандидати морају да постигну минимално 16 бодова на провери знања из хемије и минимално 16 бодова на провери знања из биологије. Уколико кандидати не постигну наведени број бодова, губе право на учествовање у даљем току селекције.

Уколико кандидат не задовољи критеријуме провере физичке способности, губи право на учествовање у даљем току селекције. Провера физичке способности не бодује се.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за упис у војне школе.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

10. За потребе пријема на службу у Војнобезбедносну агенцију, израда листе кандидата врши се према критеријумима које прописује Војнобезбедносна агенција.

Кандидат мора да задовољи критеријуме следећих активности селекције:

- (1) провера знања страног језика;
- (2) психолошка процена кандидата;
- (3) медицинско-здравствена процена;
- (4) безбедносна провера;
- (5) мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери.

Провера знања страног језика врши се у складу са потребама и према критеријумима које прописује Војнобезбедносна агенција.

Психолошка процена врши се у две фазе. Прва фаза процене врши се у складу са психолошким профилем Војнобезбедносне агенције. Након извршене прве фазе психолошке процене, друга фаза психолошке процене врши се у складу са психолошким критеријумима које прописује Војнобезбедносна агенција. Одлуку о задовољењу психолошких критеријума доноси надлежни старешина Војнобезбедносне агенције.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

11. За потребе пријема у службу у Војнообавештајну агенцију и избор изасланика одбране, израда листе кандидата врши се према критеријумима које прописује Војнообавештајна агенција.

Кандидат мора да задовољи критеријуме следећих активности селекције:

- (1) провера знања страног језика;
- (2) психолошка процена кандидата;
- (3) медицинско-здравствена процена;
- (4) безбедносна провера;
- (5) мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери.

Провера знања страног језика врши се у складу са потребама и према критеријумима које прописује Војнообавештајна агенција.

Психолошка процена врши се у две фазе. Прва фаза процене врши се у складу са критеријумима профила Војнообавештајне агенције.

Уколико је психолошки капацитет процењен:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Након извршене прве фазе процене, друга фаза процене врши се у складу са психолошким критеријумима које прописује Војнообавештајна агенција. Одлуку о задовољењу психолошких критеријума доноси надлежни старешина Војнообавештајне агенције.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

12. За потребе избора војних представника у иностранству не формира се листа кандидата.

Кандидат је дужан да задовољи критеријуме следећих активности селекције:

- (1) провера знања страног језика;
- (2) психолошка процена кандидата;
- (3) медицинско-здравствена процена;
- (4) безбедносна провера;
- (5) мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријума профила Војнообавештајне агенције.

Уколико је психолошки капацитет процењен:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

13. За потребе пријема у специјалне јединице, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

- (1) просек службених оцена/оцена (40% од укупног броја бодова);
- (2) провера физичке способности (60% од укупног броја бодова);
- (3) психолошка процена;
- (4) медицинско-здравствена процена;
- (5) безбедносна провера;
- (6) мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери.

Укупан број бодова за службене оцене/оцене је производ просека службених оцена/оцена и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Кандидат мора да задовољи критеријуме физичке способности. Уколико кандидат не задовољи минималне критеријуме, губи право на пријем у специјалне јединице. Уколико кандидат задовољи критеријуме, провера физичке способности се бодује. Број бодова на провери физичке способности је производ коначне оцене и броја 12. Максималан број бодова је 60.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила специјалних јединица.

Уколико је психолошки капацитет процењен:

- (1) 1. и 2. категоријом – психолошка процена се бодује;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина; уколико је надлежни старешина донео одлуку да су критеријуми задовољени, психолошка процена се бодује;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

14. За потребе пријема у јединице Војне полиције и јединице Гарде Генералштаба Војске Србије, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

- (1) провера физичке способности (30% од укупног броја бодова);
- (2) психолошка процена кандидата (30% од укупног броја бодова);
- (3) службена оцена/оцена (40% од укупног броја бодова);
- (4) медицинско-здравствена процена;
- (5) безбедносна провера;
- (6) мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери.

Коначан број бодова за проверу физичке способности је производ коначне оцене и броја 6. Максималан број бодова је 30.

Укупан број бодова за службене оцене/оцене је производ просека службених оцена/оцена и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила специјалних јединица.

Уколико је психолошки капацитет кандидата процењен:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Коначан број бодова психолошке процене је производ коначне оцене и броја 6. Максималан број бодова је 30.

Мишљење о квалитетима кандидата и планираној каријери, надлежни старешина доставља Комисији за прикупљање података и израду листе кандидата.

15. За потребе упућивања у мултинационалне операције, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

- (1) службена оцена/оцена (50% од укупног броја бодова);
- (2) провера знања енглеског језика (50% од укупног броја бодова);
- (3) провера физичке способности;
- (4) психолошка процена кандидата;
- (5) медицинско-здравствена процена.

Укупан број бодова за службене оцене/оцене је производ просека службених оцена/оцена и броја 10. Максималан број бодова је 50.

Укупан број бодова за проверу знања енглеског језика је 50.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за упућивање у мултинационалне операције.

Уколико је психолошки капацитет кандидата процењен:

- (1) 1, 2. и 3. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Медицинско-здравственом проценом утврђује се здравствена способност за упућивање у мултинационалне операције.

16. За потребе избора пилота и летачког особља (летач – навигатор, летач – техничар, специјалиста летач, резервни војни летач, ученици – кадети ваздухопловног смера и падобранци) не формира се листа кандидата.

Кандидат мора да задовољи критеријуме следећих активности селекције:

- (1) провера физичке способности;
- (2) психолошка процена кандидата;
- (3) медицинско-здравствена процена.

Психолошка процена врши се у две фазе. Прва фаза процене врши се у складу са психолошким профилем избора пилота. Након извршене прве фазе психолошке процене, друга фаза психолошке процене врши се у складу са психолошким критеријумима које прописује Ваздухопловномедицински институт Ваздухопловства и противваздухопловне одбране. Одлуку о задовољењу психолошких критеријума доноси надлежни старешина Ваздухопловномедицинског института Ваздухопловства и противваздухопловне одбране.

II. ПОСТУПАК ПРИМЕНЕ КРИТЕРИЈУМА

17. Селекција кадра врши се за све кандидате под једнаким условима, применом јединствених критеријума и одговарајуће методологије прописане директивом.

18. Селекција кадра обавља се за следеће потребе система одбране:

- (1) пријем кандидата из грађанства на школовање у војнообразовним установама;
- (2) пријем у професионалну службу;
- (3) пријем цивилних лица у службу у Министарство одбране и Војску Србије;
- (4) обнову уговора професионалних војника;
- (5) пријем на добровољно служење војног рока;
- (6) пријем у активну резерву;
- (7) пријем кандидата за Курс резервних официра;
- (8) пријем професионалних војника на школовање за подофицира;
- (9) избор главних и првих подофицира;
- (10) пријем лица у Војнобезбедносну агенцију;
- (11) пријем лица у Војнообавештајну агенцију;
- (12) школовање и усавршавање лица за потребе система одбране у земљи и иностранству;
- (13) одређивање типа каријере;
- (14) упућивање лица у мултинационалне операције;
- (15) постављење на високе руководеће (командне) дужности;
- (16) специфичне дужности које захтевају посебне способности (ваздухопловство, специјалне јединице, Војна полиција, јединице Гарде и дужности у иностранству).

Начин организовања селекције у систему одбране

19. Селекција се спроводи са лицима која испуњавају формалне (опште) услове прописане законским и подзаконским актима за активности за које конкуришу.

20. Селекција кандидата у систему одбране спроводи се по јединственој методологији, а начелно обухвата:

- (1) проверу знања и способности;
- (2) психолошку процену;
- (3) медицинско-здравствену процену;
- (4) безбедносну проверу.

21. Систем селекције заснован је на моделу да кандидат у свим активностима мора да задовољи минимално прописане вредности критеријума. Кандидати који задовоље минималне прописане захтеве настављају процес селекције.

22. Листа кандидата формира се на основу оствареног броја бодова на активностима селекције.

23. Место које кандидат заузима на листи кандидата представља кључни критеријум у процесу одлучивања избора кандидата. Одлуку о броју кандидата са врха листе кандидата који ће се разматрати у изборном поступку, доноси надлежно лице на чију иницијативу је покренут процес селекције.

Провера знања и способности

24. Провера знања и способности подразумева:

- (1) проверу знања страног језика;
- (2) проверу теоријских знања;
- (3) проверу физичке способности.

Која ће се знања и способности проверавати у конкретним активностима селекције прописује надлежна организациона јединица Министарства одбране и Војске Србије која је покренула процес селекције.

25. Провера знања и способности је прва активност у селекцији. Уколико кандидат не задовољи критеријуме, престаје му право на даље учествовање у процесу селекције.

26. Надлежни орган, методологију и место провере знања страног језика одређиваће Сектор за људске ресурсе Министарства одбране за сваки случај посебно, зависно од нивоа и врсте знања које се жели проверити. Провера знања страног језика обавља се само када се конкурсом прописује знање страног језика. Ако кандидат има важећи сертификат о познавању страног језика не подлеже провери знања страног језика, већ се узима последњи резултат знања страног језика, а уколико се он не слаже с тим резултатима може захтевати поновну проверу знања.

27. Провера теоријских знања је у надлежности органа који покреће активност којом је провера предвиђена.

28. Провера физичке способности врши се у складу са Упутством за физичку обуку у Војсци Србије и у надлежности је организационе јединице за чије потребе се врши селекција.

Психолошка процена лица

29. Психолошка процена врши се у центрима за психолошку процену војноздравствених установа Управе за војно здравство Министарства одбране.

30. Сектор за људске ресурсе, уз сагласност и мишљење Управе за војно здравство Министарства одбране, а имајући у виду потребу организационих јединица за које се врши селекција, регулише годишњим планом начин и место психолошке процене људства.

31. Психолошка процена лица је у надлежности центара за психолошку процену војноздравствених установа Управе за војно здравство Министарства одбране. За потребе пријема у Војнобезбедносну агенцију, Војнообавештајну агенцију и за потребе ваздухопловства обавља се додатна психолошка процена кандидата која је у надлежности тима за психолошку процену Војнобезбедносне агенције, Војнообавештајне агенције и Ваздухопловномедицинског института Ваздухопловства и противваздухопловне одбране.

32. Психолошка процена кандидата обавља се групним и индивидуалним психолошким испитивањем. Групно психолошко испитивање подразумева психолошку процену кандидата батеријом тестова. Индивидуално испитивање кандидата подразумева процену кандидата кроз психолошки интервју и друге психолошке технике.

33. Лице не учествује у психолошкој процени, уколико је у последњих годину дана извршена психолошка процена кандидата, и то када су критеријуми психолошке процене били истоветни. У случају да је процена кандидата вршена истом батеријом тестова, а да су психолошки критеријуми били различити, кандидат приступа поновном индивидуалном испитивању.

34. Уколико лице не задовољи минималне вредности критеријума психолошке процене не учествује у даљем току селекције.

Медицинско-здравствена процена

35. Медицинско-здравствена процена врши се у војноздравственим установама и у надлежности је Управе за војно здравство Министарства одбране и Ваздухопловномедицинског института Ваздухопловства и противваздухопловне одбране.

36. Лица која су у последњих шест месеци учествовала у структурирано истој здравствено-медицинској провери, а при том су оцењена као здравствено способна, не подлежу новој здравственој провери, већ се узимају резултати последње здравствене провере.

Безбедносна провера

37. Безбедносна провера је у надлежности Војнобезбедносне агенције.

Надлежни органи у процесу селекције

38. Надлежни органи у процесу селекције су:

- (1) органи за спровођење процедура селекције;
- (2) органи за контролу и надзор органа за спровођење процедура селекције;
- (3) саветодавно тело.

39. Органи за спровођење процедура селекције организују, спроводе и оцењују кандидате у складу са вредностима критеријума.

У органе за спровођење процедура селекције, начелно, спадају:

- (1) група за проверу знања страног језика;
- (2) група за проверу теоријских знања;
- (3) група за проверу физичке способности;
- (4) група за психолошку процену;
- (5) група за медицинско-здравствену процену;
- (6) група за безбедносну процену;
- (7) комисија за прикупљање података и израду листе кандидата.

40. Састав група прописује се посебним наређењима у надлежности организационих целина Војске Србије и Министарства одбране.

41. Комисија, на основу остварених резултата, прикупља податке и формира листу кандидата и доставља је надлежном старешини који доноси одлуку о пријему. Уколико облик селекције не захтева формирање листе кандидата, комисија прикупља податке и доставља надлежном старешини. Комисију, начелно, чине три члана, а може је чинити и више чланова, с тим да број буде непаран.

42. Формирање комисије за прикупљање података и израду листе кандидата је у надлежности:

Управе за људске ресурсе (Ј-1) Генералштаба Војске Србије:

- (1) за потребе пријема професионалних војника у службу;
- (2) за потребе обнове уговора професионалних војника;
- (3) за потребе пријема лица у активну резерву;
- (4) за потребе пријема професионалних војника на Курс за подофицира;
- (5) за потребе избора главних и првих подофицира;
- (6) за потребе постављења на високе руководеће (командне) дужности у Војсци Србије;
- (7) за потребе пријема кандидата за Курс резервних подофицира;
- (8) за потребе пријема у Војну полицију;
- (9) за потребе пријема у Гарду Војске Србије.

Управе за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране:

- (1) за потребе пријема у службу цивилних лица;
- (2) за потребе школовања у земљи и иностранству;
- (3) за потребе уписа у Војну гимназију и на Војну академију;
- (4) за потребе уписа на Медицински факултет Војномедицинске академије;
- (5) за потребе постављења на високе руководеће (командне) дужности у Министарству одбране.

Управе за обавезе одбране Сектора за људске ресурсе Министарства одбране:

- (1) за потребе пријема лица за добровољно служење војног рока;
- (2) за потребе пријема кандидата за Курс резервних официра.

Сектора за политику одбране – за потребе избора војних представника у иностранству;
Војнобезбедносне агенције – за потребе пријема у Војнобезбедносну агенцију;

Војнообавештајне агенције:

- (1) за потребе пријема у Војнообавештајну агенцију;
- (2) за потребе избора за дужност изасланика одбране.

Центра за мировне операције Генералштаба Војске Србије – за потребе упућивања у мултинационалне операције;

Команде Ваздухопловства и противваздухопловне одбране – за потребе ваздухопловства;

Специјалне бригаде – за потребе пријема у специјалне јединице.

Контрола и надзор над радом органа који врше селекцију

43. Контрола и надзор над радом органа који врше селекцију у надлежности је органа за контролу и надзор. Органе за контролу и надзор, по потреби, формира Управа за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране.

Циљ групе за контролу и надзор јесте да се:

- (1) спречи појава субјективизма органа укључених у процес селекције у доношењу закључака о кандидату;
- (2) провери ваљаност података добијених селекцијом;
- (3) спречи рад надлежних органа који није у складу са прописаним упутствима, прописима и наређењима;
- (4) сагледа и унапреди рад надлежних органа за селекцију кандидата.

44. Контрола рада надлежних органа врши се у току процеса селекције. У току процеса селекције контролише се рад лица која спроводе селекционе процедуре.

45. Контролу и надзор психолошке процене кандидата врши стручни тим (психолога) из састава: једно стручно лице из састава Управе за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране и два стручна лица (психолога) из Управе за војно здравство Министарства одбране, која се одређују посебним наређењем и која нису непосредно или посредно учествовала у психолошкој процени.

Саветодавно тело

46. Саветодавно тело је привременог карактера. Саветодавно тело има за циљ да региструје промене и нове захтеве система одбране у вези са профилисањем кадра и у прописивању критеријума селекције. У складу са добијеним показатељима, у профилисању кадра по потреби врши се измена критеријума. Саветодавно тело, по потреби, предлаже нову психолошку батерију тестова за процену психолошких капацитета. Одлуку о избору нове психолошке батерије тестова, на предлог саветодавног тела, доноси министар одбране.

47. Уколико се пропишу нови критеријуми у току процеса селекције, која је започета пре прописивања, започета активност селекције обавља се у складу са старим (неизмењеним) критеријумима.

48. Одређивање састава саветодавног тела је у надлежности Управе за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране.

Процедуре које се примењују у селекцији

49. За потребе пријема у професионалну службу, на школовање у Војну гимназију, на Војну академију и Медицински факултет Војномедицинске академије, на добровољно служење војног рока, за похађање Курса резервних официра, у активну резерву и обнову уговора професионалних војника врши се:

- (1) провера физичке способности – по потреби;
- (2) провера теоријских знања (укључујући пријемни испит и проверу знања страног језика) – по потреби;
- (3) психолошка процена кандидата;
- (4) медицинско-здравствена процена кандидата;
- (5) безбедносна провера.

50. За потребе уписа на различите облике школовања и усавршавања у земљи и иностранству (укључујући специјалистичке, мастер и докторске академске студије у систему одбране и грађанству, Основни командно-штабни курс, Командно-штабно и Генералштабно усавршавање и Високе студије безбедности и одбране):

- (1) врши се провера теоријских знања – по потреби;
- (2) врши се провера физичке способности – по потреби;
- (3) врши се провера знања страног језика – по потреби;

- (4) врши се психолошка процена кандидата;
- (5) врши се медицинско-здравствена процена кандидата;
- (6) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери;
- (7) врши се безбедносна провера – по потреби.

51. За потребе пријема у Војнобезбедносну агенцију и Војнообавештајну агенцију и избор за дужност војног изасланика и војног представника у иностранству:

- (1) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери – само за лица која су запослена у систему одбране;
- (2) врши се провера физичких способности – само за лица која су запослена у систему одбране;
- (3) врши се провера знања страног језика;
- (4) врши се психолошка процена кандидата;
- (5) врши се медицинско-здравствена процена кандидата – само за лица приликом пријема из грађанства;
- (6) врши се безбедносна провера.

52. За потребе одређивања типа каријере врши се психолошка процена кандидата и прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери – само за лица која су запослена у систему одбране.

53. За потребе постављења на високе руководеће (командне) дужности:

- (1) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери;
- (2) врши се психолошка процена кандидата;
- (3) врши се медицинско-здравствена процена кандидата.

54. За потребе упућивања у мултинационалне операције:

- (1) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери;
- (2) врши се провера физичке способности;
- (3) врши се провера знања страног језика;
- (4) врши се психолошка процена кандидата;
- (5) врши се медицинско-здравствена процена кандидата;
- (6) врши се безбедносна провера.

55. За потребе избора ваздухопловаца (пилота) врши се:

- (1) провера физичке способности;
- (2) психолошка процена кандидата;
- (3) медицинско-здравствена процена кандидата.

56. За потребе избора за специјалне јединице:

- (1) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери;
- (2) врши се провера физичке способности;
- (3) врши се психолошка процена кандидата;
- (4) врши се медицинско-здравствена процена кандидата;
- (5) врши се безбедносна провера.

57. За потребе избора за јединице Војне полиције:

- (1) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери;
- (2) врши се провера физичке способности;
- (3) врши се психолошка процена кандидата;
- (4) врши се медицинско-здравствена процена кандидата;
- (5) врши се безбедносна провера.

58. За потребе избора за јединице Гарде:

- (1) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима кандидата и планираној каријери;
- (2) врши се провера физичких способности;
- (3) врши се психолошка процена кандидата;
- (4) врши се медицинско-здравствена процена кандидата;
- (5) врши се безбедносна провера.

Начин обезбеђивања јавности у процесу селекције

59. Сви кандидати морају бити упознати са јасно дефинисаним критеријумима за селекцију, начином њиховог вредновања (бодовања) и механизмом одабира кандидата, пре почетка сваке активности у селекцији.

60. Надлежни органи, у току процеса селекције, дужни су да по завршеној активности обавесте кандидата о постигнутим резултатима на активностима селекције.

61. Кандидат нема право увида у резултате других кандидата у току селекције, осим у коначну листу кандидата која се објављује у року од 30 (тридесет) дана од дана завршетка последње активности селекције.

62. Кандидат има право жалбе на листу кандидата у року од 15 (петнаест) дана од дана објављивања. Жалба се подноси организационој јединици која је започела активност селекције.

63. Завршетак селекције дефинисан је даном истицања права на жалбу листе кандидата.

Чување, коришћење и доступност података

64. Након завршене селекције, надлежни органи за спровођење процедура селекције шаљу комисији за формирање листе кандидата Извештај о завршној процени кандидата који је саставни део ових критеријума. Подаци о резултатима кандидата на активностима селекције у форми извештаја комисијски се уништавају 30 (тридесет) дана након истицања права на жалбу кандидата.

65. Подаци психолошке процене кандидата чувају се у електронској форми и на оптичком медијуму у две копије. Једна копија података на оптичком медијуму чува се у центру за психолошку процену, у којем је обављена психолошка процена, док друга копија – на Војномедицинској академији. Приступ подацима имају само психолози који непосредно учествују у психолошкој процени.

66. Организационим целинама, Војнобезбедносној агенцији, Војнообавештајној агенцији и Ваздухопловномедицинском институту Ваздухопловства и противваздухопловне одбране који врше додатну психолошку селекцију, достављају се психолошке процене за њихове кандидате у облику извештаја у којем су дате оцене на свим психолошким критеријумима.

67. Рок чувања података психолошке процене кандидата је трајан.

III. ПОСТУПАК ПСИХОЛОШКЕ ПРОЦЕНЕ**Потребе за које се врши психолошка процена кандидата**

68. Психолошка процена кандидата врши се за потребе система одбране, и то:

- (1) упис у Војну гимназију, на Војну академију и Медицински факултет Војномедицинске академије;
- (2) пријем у службу професионалних војника и цивилних лица;
- (3) пријем професионалних војника на школовање за подофицира;
- (4) обнову уговора професионалних војника;
- (5) избор кандидата за похађање Основног командно-штабног курса, Командно-штабног и Генералштабног усавршавања и Високих студија безбедности и одбране;
- (6) одређивање типа каријере;
- (7) школовање и усавршавање у грађанству и иностранству за потребе система одбране (специјалистичке студије, мастер академске студије и докторске академске студије);
- (8) пријем и процену психолошких капацитета за успешно вршење дужности у Војнообавештајној агенцији;
- (9) пријем и процену психолошких капацитета за успешно вршење дужности у Војнобезбедносној агенцији;
- (10) избор изасланика одбране;
- (11) избор војних представника у иностранству;
- (12) избор главних и првих подофицира;
- (13) пријем у специјалне јединице;
- (14) пријем у јединице Војне полиције;
- (15) пријем у јединице Гарде;
- (16) пријем у јединице Ваздухопловства и противваздухопловне одбране, селекцију летачког особља и праћење каријере;
- (17) пријем на добровољно служење војног рока;

- (18) пријем у активну резерву;
- (19) пријем на курс за резервног официра и подофицира;
- (20) упућивање у мултинационалне операције;
- (21) у друге сврхе.

Начин вршења психолошке процене кандидата

69. Психолошка процена изводи се са свим кандидатима под једнаким условима и уз примену јединствене методологије.

70. Психолошка процена кандидата врши се у следећим случајевима:

- (1) у оквиру процеса селекције;
- (2) на захтев организационе јединице, ради процене потенцијала (психолошких капацитета) кандидата за успешно вршење дужности на одређеном формацијском месту или у одређеној врсти службе;
- (3) избора типа каријере и праћења каријере.

71. Психолошка процена кандидата врши се у центрима за психолошку процену у војноздравственим установама Управе за војно здравство Министарства одбране, и то у:

- (1) Центру за психолошку процену Војномедицинске академије;
- (2) Центру за психолошку процену Војномедицинског центра Карабурма;
- (3) Центру за психолошку процену Војне болнице Ниш;
- (4) Центру за психолошку процену Војномедицинског центра Нови Сад.

Начелник центра за психолошку процену је дипломирани психолог.

72. Годишњим планом психолошке процене дефинишу се место и време вршења процене кандидата.

73. Психолошку процену кандидата обављају психолози запослени у центрима за психолошку процену. У психолошку процену кандидата укључују се и психолози из организационих јединица Министарства одбране и Војске Србије за чије потребе се врши процена.

74. Додатну психолошку процену кандидата обављају Ваздухопловномедицински институт Ваздухопловства и противваздухопловне одбране (за потребе пријема у ваздухопловство, селекцију летачког особља и праћења каријере), Војнобезбедносна агенција (пријем и процена психолошких капацитета за успешно вршење дужности) и Војнообавештајна агенција (пријем и процена психолошких капацитета за успешно вршење дужности). Наведене организационе јединице доносе одлуку о задовољењу психолошких критеријума кандидата.

75. Психолошка процена кандидата обухвата групно и индивидуално психолошко испитивање.

76. Структура групног и индивидуалног психолошког испитивања зависи од врсте селекције, а начелно обухвата:

- (1) процену особина личности (емоционална стабилност, отпорност на стрес и фрустрације, социјална зрелост и адекватност и интегрисаност личности);
- (2) утврђивање нивоа општих и посебних когнитивних способности;
- (3) испитивање опште информисаности;
- (4) испитивање тенденција у реаговању и понашању.

77. За учешће у психолошкој процени неопходан је пристанак кандидата. Кандидат даје пристанак на почетку групног психолошког испитивања.

78. Групно психолошко испитивање кандидата укључује примену дела или целе батерије тестова. Батерију тестова чине тестови способности и тест личности.

79. У тестове способности спадају тестови за процену флуидних и кристализованих способности.

80. Тестови за процену флуидних способности су:

- (1) IT2 – општа визуализација;
- (2) REZON – резоновање;
- (3) SWAP – капацитет радне меморије (слике);
- (4) TRIPLET – капацитет радне меморије (слова).

Тестови за процену кристализованих способности су:

- (1) ALFA7 – вербалне аналогиије;
- (2) EZA – езотеричне аналогиије;
- (3) EZU – апстраховање правила;
- (4) EZZ – општа знања;

(5) RECNIK – значење речи;

(6) LS – брзина уочавања симбола.

По потреби, могу се користити и други тестови способности.

81. Тест личности за потребе психолошке процене је HEDONICA, а по потреби могу се користити и други тестови личности.

82. Психолошке мерне инструменте могу примењивати само дипломирани психолози који су завршили додатну теоријску и практичну едукацију у примени батерије тестова и који имају уверење о додатној едукацији.

83. Групно психолошко испитивање изводи се на рачунарима, у просторији која је за то предвиђена. Просторија мора бити: довољно велика, светла, проветрена и заштићена од буке.

84. Групним психолошким испитивањем истовремено може бити обухваћено највише 25 испитаника.

85. Пре сваког групног испитивања, психолог је дужан да:

(1) припреми просторију за групно испитивање;

(2) припреми и утврди исправност рачунара за рад;

(3) прихвати, размести и идентификује испитанике;

(4) провери психофизичку спремност за рад на основу усмене изјаве испитаника;

(5) затражи сагласност кандидата за групно испитивање.

86. Дан пре групног психолошког испитивања кандидат не треба да обавља никакве напорне активности односно треба да буде одморан.

87. Уколико кандидат изјави да није спреман да приступи психолошкој процени због тренутно лошег психофизичког стања, надлежни психолог може му понудити други временски термин, али само у случају да постоје временски услови и просторни капацитети за психолошку процену.

88. Приликом пријема кандидата за групно испитивање, психолог избегава ужурбаност или дуже чекање на почетак испитивања, како не би створио незадовољство, повећао напетост и смањio мотивисаност испитаника за рад.

89. По пријему групе, психолог врши размештај и идентификацију према достављеном списку. Размештај треба да омогући довољно простора за несметан рад испитаника.

90. Кандидат је дужан да пре сваког групног испитивања покаже идентификациона документа (личну карту или војну легитимацију). Лице које одбије идентификацију искључује се из психолошке процене.

91. После идентификације испитаника, психолог даје општа и мотивациона упутства за рад. Након давања општег и мотивационог упутства за рад, психолог даје знак за почетак групног психолошког испитивања.

92. У току групног психолошког испитивања, психолог је дужан да обезбеди ред и тишину у просторији.

93. Уколико испитаник омета рад других испитаника или користи недозвољена средства у току групног испитивања, психолог мора да опомене испитаника. Уколико испитаник и после опомене омета рад других, психолог има право да удаљи лице из просторије и прекине му учествовање у даљем току психолошке процене.

94. Уколико испитаник одустане од започетог групног или индивидуалног психолошког испитивања, прекида му се право на даљи ток психолошке процене.

95. Уколико се у току групног психолошког испитивања појави проблем на рачунару, а не постоји могућност да испитаник настави рад на истом рачунару, психолог је дужан да обезбеди нови рачунар на којем ће се обавити ново психолошко испитивање или да омогући нови термин за групно психолошко испитивање.

96. Групно психолошко испитивање завршава се када испитаник уради целокупну батерију тестова.

97. Након завршеног групног психолошког испитивања, испитаници се упућују на индивидуално психолошко испитивање.

98. Индивидуално психолошко испитивање укључује психолошки интервју и, по потреби, психолошке ситуационе вежбе.

99. Индивидуално психолошко испитивање обавља комисија. Комисију чине најмање два психолога. Члан комисије може бити и психолог из других организационих целина Војске Србије и Министарства одбране.

100. Једна комисија може обавити највише десет психолошких интервјуа дневно.

101. Током индивидуалне психолошке процене, психолог:

(1) узима психолошку анамнезу;

(2) врши опсервацију понашања испитаника;

- (3) проверава резултате испитаника са групног психолошког испитивања;
 (4) узима додатне релевантне психолошке податке који нису обухваћени групним психолошким испитивањем.
 102. Психолошким испитивању не могу присуствовати неовлашћена лица.

Начин обраде података и достављање коначне оцене о испитанику

103. По завршеном групном психолошким испитивању, психолог преузима податке са рачунарског сервера. Психолог обрађене податке тумачи и на основу добијених података припрема се за индивидуално психолошко испитивање.

104. На основу података са групног и индивидуалног психолошког испитивања, комисија даје оценоу о психолошким капацитетима кандидата.

105. Збирна оцена психолошке процене кандидата доставља се на даљу надлежност комисијама, које учествују у процесу селекције.

106. Психолошка процена кандидата обавља се у складу са прописаним критеријумима психолошких профила.

107. Збирна оцена рачуна се на основу следеће формуле:

$$Y = X_1 + X_2$$

X_1 – представља збир пондерисаних оцена кандидата на групном испитивању,

X_2 – представља збир пондерисаних оцена кандидата на индивидуалном испитивању.

X_1 рачуна се по следећој формули:

$$X_1 = a_1 * x_1 + a_2 * x_2 + a_3 * x_3 + a_4 * x_4 + a_5 * x_5 + a_6 * x_6 + a_7 * x_7 + a_8 * x_8 + a_9 * x_9 + a_{10} * x_{10}, \text{ у којој:}$$

- x_1 представља оценоу на когнитивним тестовима вербалних способности;
- x_2 представља оценоу на когнитивним тестовима невербалних способности;
- x_3 представља оценоу психометријске процене аморалног потенцијала (Н);
- x_4 представља оценоу психометријске процене екстраверзије (Е);
- x_5 представља оценоу психометријске процене интегрисаности регулативних функција (D);
- x_6 представља оценоу психометријске процене отворености (O);
- x_7 представља оценоу психометријске процене неуротицизма (N);
- x_8 представља оценоу психометријске процене импулсивности (I);
- x_9 представља оценоу психометријске процене савесности (C);
- x_{10} представља оценоу психометријске процене пријатељске наклоњености (A);
- коефицијенти $a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6, a_7, a_8, a_9$ и a_{10} представљају пондере и њихове вредности приказане су табеларно у психолошким профилима.

X_2 рачуна се по следећој формули:

$$X_2 = b_1 * x_{11} + b_2 * x_{12} + b_3 * x_{13} + b_4 * x_{14} + b_5 * x_{15} + b_6 * x_{16}, \text{ у којој:}$$

- x_{11} представља оценоу емоционалне стабилности;
- x_{12} представља оценоу социјалног функционисања;
- x_{13} представља оценоу мотивације;
- x_{14} представља оценоу опште презентације;
- x_{15} представља оценоу интегрисаности;
- x_{16} представља оценоу партнерске усклађености;
- коефицијенти b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 и b_6 представљају пондере и њихове вредности приказане су табеларно у психолошким профилима.

Пондери су променљивог карактера, а могу се мењати само на основу емпиријских налаза.

Уколико је збирна оцена кандидата (Y):

- (1) од 4,50 до 5,00 – кандидат припада првој категорији (ИЗУЗЕТАН);
- (2) од 4,00 до 4,49 – кандидат припада другој категорији (НАТПРОСЕЧАН);
- (3) од 3,00 до 3,99 – кандидат припада трећој категорији (ПРОСЕЧАН);
- (4) од 2,50 до 2,99 – кандидат припада четвртој категорији (ИСПОТПРОСЕЧАН);
- (5) испод 2,50 – кандидат припада петој категорији (НЕ ЗАДОВОЉАВА).

Уколико је кандидат оцењен на „cut off“ скоровима групног и индивидуалног психолошког испитивања оценом 1 (један), кандидат припада петој категорији.

108. Појединачне оцене ($x_1, \dots, x_{16}$) су:

- (1) оцена 5 – изузетно постигнуће;
- (2) оцена 4 – натпросечно постигнуће;
- (3) оцена 3 – просечно постигнуће;
- (4) оцена 2 – испотпросечно постигнуће;
- (5) оцена 1 – незадовољавајуће постигнуће.

Процена вербалних и невербалних когнитивних способности (x_1, x_2):

- (1) оцена 5 – IQ већи од 115: висока интелектуална ефикасност;
- (2) оцена 4 – IQ 106–115: натпросечна интелектуална ефикасност;
- (3) оцена 3 – IQ 96–105: просечна интелектуална ефикасност;
- (4) оцена 2 – IQ 90–95: интелектуална ефикасност у доњим сегментима просека;
- (5) оцена 1 – IQ испод 90: незадовољавајућа интелектуална ефикасност.

Процена психометријских димензија личности ($x_3, x_4, x_5, x_6, x_7, x_8, x_9, x_{10}$): оцењују се оценом од 1 до 5. Оцена се добија софтверском обрадом података резултата на тесту HEDONICA.

Емоционална стабилност (x_{11}):

Дефиниција: способност контроле емоција, лакоћа подношења и савладавања стреса, реакција у кризним ситуацијама и степен самопоуздања.

Оцена 5 – висока способност контроле емоција, изванредна лакоћа подношења и савладавања стреса. Емоционална стабилност и смиреност и одлична реакција у кризним ситуацијама и високо самопоуздање.

Оцена 4 – врло добра способност контроле емоција, углавном изванредна лакоћа подношења и савладавања стреса. Поприлично изражена емоционална стабилност и смиреност. Употреба адекватних реакција и зрелих механизма одбране у кризним ситуацијама. Углавном високо самопоуздање.

Оцена 3 – просечна емоционална стабилност, променљиво али углавном добро подношење психичких напора и савладавање стресних ситуација. Употреба углавном адекватних механизма реакције у кризним ситуацијама. Просечно самопоуздање.

Оцена 2 – испотпросечна емоционална стабилност, уз велике потешкоће подношења психичких напора и савладавања стреса. Углавном употреба неадекватних механизма реакције у кризним ситуацијама. Изражена нестабилност самопоуздања.

Оцена 1 – недовољна емоционална стабилност, неефикасно подношење психичког напора и савладавања стреса. Употреба неадекватних механизма реакције у кризним ситуацијама. Недовољно самопоуздање.

Социјално функционисање (x_{12}):

Дефиниција: квалитет прихваћености од стране референтне групе и усмереност ка члановима своје референтне групе (вршњаци, колектив и друго), ниво просоцијалног понашања (спремност да се допринесе добробит другима без очекивања противуслуге), ниво социјално одговорног понашања (прихватање друштвених правила и улога, свест о последицама властитог понашања на друге људе, опхођење са уважавањем, spremnost na pravljeno kompromisa u konfliktnim situacijama), ниво агресивног понашања у социјалним контактима, однос према ауторитету.

Оцена 5 – одлична социјална прилагођеност: изразита прихваћеност од групе, лидерство, висок ниво просоцијалног и социјално одговорног понашања без агресивних испада. Флексибилан однос према ауторитету.

Оцена 4 – врло добра социјална прилагођеност: умерена до висока прихваћеност од референтне групе, доста висок ниво просоцијалног и социјално одговорног понашања без агресивних испада. Углавном флексибилан однос према ауторитету.

Оцена 3 – просечна социјална прилагођеност: просечна прихваћеност од референтне групе, просечан ниво просоцијалног и социјално одговорног понашања и просечан ниво агресивног понашања. Испољавање флексибилног и повремено неадекватног односа према ауторитету.

Оцена 2 – испотпросечна социјална прилагођеност: ниска прихваћеност од референтне групе, низак ниво просоцијалног и социјално одговорног понашања и склоност агресивности и конфликтним ситуацијама. Углавном испољавање неадекватног односа са ауторитетом.

Оцена 1 – незадовољавајућа социјална прилагођеност: одбаченост или изолација од групе, низак ниво просоцијалног и социјално одговорног понашања и склоност агресивности и конфликтним ситуацијама. Искључиво неадекватан однос са ауторитетом.

Мотивација (x_{13}):

Дефиниција: израженост мотива за постигнућем и потреба за сталним самоусавршавањем, информисаност (односи се на посао, дужност, усавршавање и школовање за коју кандидат конкурише), спремност за улагање напора (активност у вези са изабраним циљем – хоби, секције, припреме за пријемни испит и слично).

Оцена 5 – високо изражен мотив постигнућа и потреба за сталним самоусавршавањем. Одлична информисаност и познавање различитих аспеката посла, дужности, усавршавања и школовања за које се конкурише. Свесна и висока спремност за улагање напора.

Оцена 4 – добро изражен мотив постигнућа и потреба за самоусавршавањем. Солидна информисаност и познавање различитих аспеката посла, дужности, усавршавања и школовања за које се конкурише. Свесна и изражена спремност за улагање напора.

Оцена 3 – просечно до добро изражен мотив постигнућа и потреба за самоусавршавањем. Просечна информисаност и познавање различитих аспеката посла, дужности, усавршавања и школовања за које се конкурише. Донекле свесна и просечно изражена спремност за улагање напора.

Оцена 2 – испотпросечно изражен мотив постигнућа и потреба за самоусавршавањем. Недовољна информисаност и познавање различитих аспеката посла, дужности, усавршавања и школовања за које се конкурише. Неуочљива или једва приметна спремност за улагање напора.

Оцена 1 – неадекватна или неизражена мотивисаност за посао, дужност, усавршавање и школовање за које конкурише. Одсуство спремности на улагање напора. Пасиван и незаинтересован однос према свакој врсти циља. Непознавање и неинформисаност о послу или школи за коју се конкурише.

Интегритет личности (x_{14}):

Дефиниција: усклађеност емоционалних, социјалних, когнитивних и мотивационих капацитета личности, изграђеност и усклађеност моралног и вредносног система.

Оцена 5 – висока усклађеност емоционалних, социјалних, когнитивних и мотивационих капацитета личности. Високо усклађен и изграђен морални и вредносни систем.

Оцена 4 – добра усклађеност емоционалних, социјалних, когнитивних и мотивационих капацитета личности. Добро усклађен и изграђен морални и вредносни систем.

Оцена 3 – просечна усклађеност емоционалних, социјалних, когнитивних и мотивационих капацитета личности. У стресним ситуацијама могућа лоша усклађеност која се компензује без даљег продубљивања. Просечно усклађен и изграђен морални и вредносни систем.

Оцена 2 – испотпросечна усклађеност емоционалних, социјалних, когнитивних и мотивационих капацитета личности. У стресним ситуацијама слабија функционалност и усклађеност личности. Лоша усклађеност и изграђеност моралног и вредносног система.

Оцена 1 – неадекватна усклађеност емоционалних, социјалних, когнитивних и мотивационих капацитета личности. У стресним ситуацијама неадекватни обрасци реаговања. Неадекватна усклађеност и изграђеност моралног и вредносног система.

Општа презентација (x_{15}):

Дефиниција: прилагођеност тест ситуацији (понашање, облачење, став, приступ тестирању и испитивачу), ниво активације и енергије, комуникационе вербалне и невербалне вештине.

Оцена 5 – одлична прилагођеност тест ситуацији: понашање, облачење, став, приступ тестирању и испитивачу током индивидуалног психолошког испитивања. Потпуно адекватне комуникационе вербалне и невербалне вештине. Висок ниво активације и енергије.

Оцена 4 – врло добра прилагођеност тест ситуацији: понашање, облачење, став, приступ тестирању и испитивачу током индивидуалног психолошког испитивања. Добре и адекватне комуникационе вербалне и невербалне вештине. Добар ниво активације и енергије.

Оцена 3 – просечна прилагођеност тест ситуацији: понашање, облачење, став, приступ тестирању и испитивачу током индивидуалног психолошког испитивања. Просечно адекватне комуникационе вербалне и невербалне вештине. Просечан ниво активације и енергије. Током индивидуалног психолошког испитивања могуће испољавање слабије адекватности, али се исправља без корекције испитивача.

Оцена 2 – испотпросечна прилагођеност тест ситуацији: понашање, облачење, став, приступ тестирању и испитивачу током индивидуалног психолошког испитивања. Испотпросечне и углавном неадекватне комуникационе вербалне и невербалне вештине. Испотпросечан ниво активације и енергије. Присутна одређена неадекватност која се ни после интервенције испитивача не коригује.

Оцена 1 – неприлагођеност и неадекватност у тест ситуацији: понашање, облачење, став, приступ тестирању и испитивачу током индивидуалног психолошког испитивања. Неадекватне комуникационе вербалне и невербалне вештине. Неадекватност без корекције и у случају интервенције испитивача.

Партнерска усклађеност (x_{16}):

Дефиниција: партнерска усклађеност око области везаних за свакодневно функционисање партнера и породице, степен задовољства брачним односом, начин решавања брачних конфликта, емоционална експресија партнера, квалитет брачне комуникације.

Оцена 5 – висока усклађеност око области везаних за свакодневно функционисање партнера и породице, као што су новац, обавезе у кући, систем веровања и вредности, слободно време, одлуке везане за васпитавање деце, професију и слично. Високо изражено задовољство у брачном односу, ефикасни начини решавања тензија и конфликта у брачном односу. Одличан ниво емоционалне експресије и усаглашености везане за емоционалне потребе партнера. Висок квалитет комуникације међу партнерима и висока кохезивност међу партнерима.

Оцена 4 – добра усклађеност око области везаних за свакодневно функционисање партнера и породице, као што су новац, обавезе у кући, систем веровања и вредности, слободно време, одлуке везане за васпитавање деце, професију и слично. Изражено задовољство у брачном односу, углавном ефикасни начини решавања тензија и конфликта у брачном односу. Дobar ниво емоционалне експресије и усаглашености везане за емоционалне потребе партнера. Дobar квалитет комуникације међу партнерима и солидна кохезивност међу партнерима.

Оцена 3 – просечна усклађеност око области везаних за свакодневно функционисање партнера и породице, као што су новац, обавезе у кући, систем веровања и вредности, слободно време, одлуке везане за васпитавање деце, професију и слично. Задовољство у брачном односу, углавном ефикасни начини решавања тензија и конфликта у брачном односу. Просечна кохезивност.

Оцена 2 – испотпросечна усклађеност око области везаних за свакодневно функционисање партнера и породице, као што су новац, обавезе у кући, систем веровања и вредности, слободно време, одлуке везане за васпитавање деце, професију и слично. Испотпросечно задовољство у брачном односу, повремено неефикасни начини решавања тензија и конфликта у брачном односу. Испотпросечан ниво емоционалне експресије и усаглашености везане за емоционалне потребе партнера. Испотпросечан квалитет комуникације међу партнерима и кохезивности међу партнерима.

Оцена 1 – лоша усклађеност око области везаних за свакодневно функционисање партнера и породице, као што су новац, обавезе у кући, систем веровања и вредности, слободно време, одлуке везане за васпитавање деце, професију и слично. Углавном незадовољство у брачном односу, углавном слабије ефикасни начини решавања тензија и конфликта у брачном односу. Незадовољавајући ниво емоционалне експресије и усаглашености везане за емоционалне потребе партнера. Незадовољавајући квалитет комуникације међу партнерима и кохезивности међу партнерима.

109. Психолози чланови комисије дају оцене кандидату споразумно консензусом, а у случају неслагања – гласањем. У случају неслагања чланова комисије, а уколико је број чланова комисије паран, у рад се укључује још један психолог и одлука о оцени кандидата доноси се одлуком већине.

110. Извештај се доставља у виду збирне оцене (број са две децимале), на основу којег се одређује категорија психолошке процене капацитета кандидата.

111. Интерпретацију, односно тумачење збирне оцене о кандидату, по потреби, могу дати само психолози запослени у центрима за психолошку процену и психолог из Управе за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране, а по захтеву комисије која доноси одлуку о пријему кандидата. Организационим јединицама које обављају додатну психолошку процену доставља се посебан извештај о резултатима психолошке процене кандидата.

112. Интерпретација збирне оцене кандидата подразумева психолошко образложење о успешности кандидата и даје се усмено.

Надзор рада психолога који врше психолошку процену кандидата

113. Центар за психолошку процену и референт за селекцију Управе за кадрове дају предлоге и сугестије за унапређење психолошког испитивања кандидата Управи за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране и Управи за војно здравство Министарства одбране.

114. Циљ надзора рада психолога који врше психолошку процену кандидата јесте:

- (1) перманентна стандардизација и објективизација критеријума психолошке селекције;
- (2) утврдити потребе за едукацијом психолога у центрима за психолошку процену;
- (3) давати предлоге за унапређење процеса психолошке процене.

115. За рад центра за психолошку процену одговоран је начелник центра за психолошку процену. За координацију рада центра за психолошку процену одговоран је референт за селекцију Управе за кадрове Сектора за људске ресурсе Министарства одбране.

Начин саопштавања резултата

116. По завршеном психолошком испитивању, психолог може саопштити резултате кандидату, уколико он то захтева.

117. Интерпретација резултата саопштава се кандидату лично, речником који је за њега разумљив и примерен.

118. Интерпретацију резултата даје психолог члан комисије који је са кандидатом обавио индивидуално психолошко испитивање. Ако је кандидат малолетан, интерпретација може се саопштити родитељу или старатељу.

119. Кандидат нема право увида у резултате и оцене других кандидата.

Начин чувања података

120. Садржај и начин групног и индивидуалног испитивања, као и оцена и резултат кандидата представљају професионалну тајну.

121. Тестовни материјал може бити доступан искључиво психолозима на служби у центрима за психолошку процену.

122. За чување резултата психолошке процене задужени су центри за психолошку процену и дужни су да их чувају у електронској форми, у најмање две копије. Једна копија чува се у центру за психолошку процену која је обавила психолошку процену одређених категорија кандидата, а друга копија чува се у Центру за психолошку процену на Војномедицинској академији.

123. Сирови тестовни подаци кандидата са психолошке процене могу се користити у научне сврхе. Одобрење о коришћењу силових тестовних података доноси начелник Центра за психолошку процену на Војномедицинској академији. Сирови тестовни подаци не смеју садржати личне податке о кандидату, већ само податке о узорку.

ПСИХОЛОШКИ ПРОФИЛИ

Профил професионалних војника		
	Cut off скорови	Пондери
Н	оцена 1	0,03
Е		0,02
Д	оцена 1	0,03
О		0,02
Н		0,03
И		0,03
С		0,02
А		0,03
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,21
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ		0,15
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,35
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,50
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,05
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,07
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,07
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,05
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,05
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,29
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за: добровољно служење војног рока, пријем и обнову уговора професионалних војника и пријем у активну резерву.		

Профил за упис у војне школе		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,05
E		0,02
D	оцена 1	0,03
O		0,03
N		0,03
I		0,03
C		0,04
A		0,02
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,25
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,40
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,07
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,07
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,08
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,05
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,08
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,35
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за упис у Војну гимназију, на Војну академију и Медицински факултет Војномедицинске академије.		

Нижи командно-оперативни профил		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,05
E		0,03
D	оцена 1	0,03
O		0,01
N		0,05
I		0,03
C		0,03
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,24
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ		0,10
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,30
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,10
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,02
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,14
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,10
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,46
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем професионалних војника на школовање за подофицира за Основни командно-штабни курс.		

Средњи командно-оперативни профил		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,05
E		0,03
D	оцена 1	0,03
O		0,01
N		0,04
I		0,02
C		0,03
A		0,03
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,24
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,40
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,08
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,08
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,02
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,10
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,08
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,36
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за: пријем на Командно-штабно усавршавање (тип каријере командно-оперативни и штабно-функционални), одређивање типова каријере (унапређење у чин мајора) и избор главних и првих подофицира.		

Виши командно-оперативни профил		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,03
E		0,03
D	оцена 1	0,02
O		0,04
N		0,03
I		0,02
C		0,03
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,21
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,10
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,30
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,10
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,01
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,18
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,10
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,49
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем на Генералштабно усавршавање (тип каријере командно-оперативни и штабно-функционални).		

Наставно-научни профил		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,03
E		0,01
D		0,01
O		0,05
N		0,01
I		0,02
C		0,03
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,17
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,30
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,50
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,05
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,05
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,03
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,10
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,10
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,33
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за: пријем на Командно-штабно усавршавање и Генералштабно усавршавање (тип каријере наставно-научни), школовања и усавршавања 2. и 3. степена у грађанству и на Војној академији и Универзитету одбране.		

Управно-административни профил		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,05
E		0,03
D	оцена 1	0,01
O		0,04
N		0,01
I		0,02
C		0,05
A		0,05
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,26
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,25
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,45
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,05
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,06
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,03
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,05
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,10
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,29
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за: пријем на Командно-штабно усавршавање и Генералштабно усавршавање (тип каријере људски ресурси, логистика), школовања и усавршавања 2. и 3. степена у грађанству и на Војној академији и Универзитету одбране.		

Профил обавештајних служби		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,03
E		0,03
D	оцена 1	0,03
O		0,03
N	оцена 1	0,05
I		0,05
C		0,03
A		-0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,26
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,40
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,05
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,05
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,10
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,10
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,04
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,34
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем у Војнообавештајну агенцију.		

Избор изасланика одбране и државних представника у иностранству		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,03
E		0,03
D	оцена 1	0,03
O		0,03
N		0,05
I		0,05
C		0,03
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,26
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,40
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,05
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,05
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,08
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,08
ПАРТНЕРСКА УСКЛАЂЕНОСТ	оцена 1	0,04
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,04
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,34
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за избор изасланика одбране и државних представника у иностранству.		

Профил службе безбедности		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,06
E		0,07
D	оцена 1	0,05
O		0,05
N	оцена 1	0,05
I		0,05
C		0,05
A		-0,02
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,40
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,40
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,04
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,04
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,04
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,04
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,04
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,20
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем у Војнобезбедносну агенцију.		

Профил безбедносно-обавештајног типа каријере		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,04
E		0,04
D	оцена 1	0,02
O		0,03
N	оцена 1	0,04
I		0,04
C		0,04
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,26
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,06
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,04
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,10
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,20
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,04
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,10
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,20
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,64
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем на Командно-штабно усавршавање и Генералштабно усавршавање (тип каријере безбедносно-обавештајни).		

Профил специјалних јединица		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,03
E		0,05
D	оцена 1	0,05
O		0,01
N	оцена 1	0,05
I		0,05
C		0,05
A		-0,05
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,34
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ		0,10
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,30
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,10
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,06
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,05
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,05
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,36
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем у специјалне јединице, извиђачко-диверзантске јединице и против-терористичке јединице (не односи се на Војну полицију и Гарду).		

Профил специјалних јединица		
	Cut off скорови	Пондери
H	оцена 1	0,05
E		0,03
D	оцена 1	0,03
O		0,01
N		0,05
I		0,03
C		0,03
A		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,24
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ		0,15
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,15
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,30
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,10
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,02
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,14
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,10
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,46
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем у Гарду, Војну полицију и за возаче.		

Профил пилота		
	Cut off скорови	Пондери
Н	оцена 1	0,03
Е		0,01
D	оцена 1	0,07
О		0,05
N		0,07
I		0,05
С		0,05
А		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,34
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,10
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 95	0,35
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,45
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,03
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,02
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,01
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,05
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,21
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за пријем на Војну академију – смер авијација, избор пилота, чланова посаде и падобранаца.		

Профил мултинационалних операција		
	Cut off скорови	Пондери
Н	оцена 1	0,03
Е		0,01
D	оцена 1	0,05
О		0,01
N	оцена 1	0,05
I		0,05
С		0,04
А		0,01
УКУПНО ТЕСТ ЛИЧНОСТИ		0,25
ВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ		0,15
НЕВЕРБАЛНЕ СПОСОБНОСТИ	на 90	0,20
УКУПНО СПОСОБНОСТИ		0,35
ЕМОЦИОНАЛНА СТАБИЛНОСТ	оцена 1	0,10
СОЦИЈАЛНО ФУНКЦИОНИСАЊЕ	оцена 1	0,05
МОТИВАЦИЈА	оцена 1	0,10
ОПШТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА	оцена 1	0,05
ИНТЕГРИТЕТ ЛИЧНОСТИ	оцена 1	0,10
УКУПНО ИНТЕРВЈУ		0,40
УКУПНО		1
Овим профилем процењују се лица за упућивање у мултинационалне операције.		

Извештај о завршној процени кандидата

1. Име и презиме кандидата _____
2. ЈМБГ _____
3. Кандидат је задовољио опште услове за учествовање у селекцији
- ДА НЕ
- Потпис _____
4. Кандидат је задовољио критеријуме знања страног језика
- ДА НЕ
- Број бодова _____
- Потпис _____
5. Кандидат је задовољио критеријуме теста знања
- ДА НЕ
- Број бодова _____
- Потпис _____
6. Кандидат је задовољио критеријуме физичке процене
- ДА НЕ
- Број бодова _____
- Потпис _____
7. Кандидат је задовољио критеријуме психолошке процене
- ДА НЕ
- Број бодова _____
- Потпис _____
8. Кандидат је задовољио критеријуме медицинске процене
- ДА НЕ
- Потпис _____
9. Кандидат је задовољио критеријуме безбедносне процене
- ДА НЕ
- Потпис _____
10. Кандидат је освојио укупан број бодова
11. Кандидат је на листи _____

Чланови комисије:

САДРЖАЈ

	Страна
253. Одлука о утврђивању мера за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији у Министарству одбране и Војсци Србије	149

МИНИСТАРСТВО ОДБРАНЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
„Службени војни лист“, 11000 Београд, Бирчанинова 5
Главни и одговорни уредник Нада Сибинчић, проф.
Телефони: 011/3201-979 (23-979) и 011/3203-369 (32-369)
Телефон/факс: 011/3000-200
Штампа: Војна штампарија „Београд“, Београд, Ресавска 40б





ISSN 1821-4088
COBISS.SR-ID 49270540

СЛУЖБЕНИ ВОЈНИ ЛИСТ

БРОЈ 6

Београд, 1. април 2014.

ГОДИНА СХХХШ

Цена овог броја је 186,00 динара
Годишња претплата је 6.957,00 динара

47.

На основу члана 12. став 2. тачка 24) Закона о одбрани („Службени гласник РС“, бр. 116/07, 88/09, 88/09 – др. закон и 104/09 – др. закон), члана 17. став 1. и члана 43. став 3. Закона о Влади („Службени гласник РС“, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС, 72/12 и 7/14 – УС),
Влада доноси

ОДЛУКУ¹

о измени и допуни Одлуке о броју и распореду изасланстава одбране Републике Србије у иностранству

1. У Одлуци о броју и распореду изасланстава одбране Републике Србије у иностранству („Службени гласник РС“, бр. 84/10, 111/12, 8/13, 50/13 и 101/13), у тачки 2. после речи: „Краљевина Норвешка“, додају се речи: „Република Пољска“.

2. У тачки 3. став 2. речи: „Република Пољска“, бришу се.

3. Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

05 број 018-2118/2014

У Београду, 7. марта 2014. године

Влада

Председник,

Ивица Дачић, с. р.

48.

На основу члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 101/07 и 95/10), а у вези са тачком 7.3. Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији („Службени гласник РС“, број 16/10) и члана 24. став 2. у вези са чланом 17. став 4. Закона о Влади („Службени гласник РС“, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС, 72/12 и 7/14 – УС), министар одбране доноси

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНИ ОДЛУКЕ О УТВРЂИВАЊУ МЕРА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ
КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ
У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ

1. У Одлуци о утврђивању мера за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији у Министарству одбране и Војсци Србије („Службени војни лист“, број 10/12), у Прилогу – КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА ЗА ПОТРЕБЕ СЕЛЕКЦИЈЕ У ОКВИРУ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ – I. КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА, тачка 7. мења се и гласи:

„7. За упис у Војну гимназију, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

- (1) успех из основне школе (40% од укупног броја бодова);
- (2) провера знања из српског језика (20% од укупног броја бодова);
- (3) провера знања из математике (20% од укупног броја бодова);

¹ Објављена у „Службеном гласнику РС“, број 28 од 12. марта 2014. године.

- (4) провера физичке способности (20% од укупног броја бодова);
- (5) психолошка процена кандидата;
- (6) медицинско-здравствена процена;
- (7) безбедносна провера.

Коначан број бодова за успех из основне школе је производ просечне оцене школског успеха у 5, 6, 7. и на полугодишту 8. разреда основне школе и броја 2. Максималан број бодова је 40.

Коначан број бодова на провери знања је збир тачно решених различито пондерисаних задатака. Максималан број бодова за проверу знања из српског језика је 20 бодова и из математике је 20 бодова.

Кандидат мора да оствари најмање по 5 бодова на провери знања из српског језика и математике да би био рангиран на листи кандидата.

Кандидат мора да задовољи минималне критеријуме физичке способности. Уколико кандидат не задовољи минималне критеријуме, губи право на упис на школовање. Уколико кандидат задовољи критеријуме, провера физичке способности се бодује. Максималан број бодова за проверу физичких способности је 20.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за упис у војне школе.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.*.

2. Ова одлука ступа на снагу даном објављивања у „Службеном војном листу“.

Р.в.л. бр. 10
31. марта 2014. године
Београд

Министар одбране
Небојша Родић, с. р.

49.

УКАЗ број 1-10
ПРЕДСЕДНИКА РЕПУБЛИКЕ
ОД 12. МАРТА 2014. ГОДИНЕ

На основу члана 135. тачка 1. Закона о Војсци Србије („Службени гласник РС“, бр. 116/07, 88/09 и 101/10 – др. закон)

п р о з и в о д и с е

у чин потпоручника техничке службе
заставник

ТАТИЋ Борислава БОЈАН.

Председник Републике
Томислав Николић, с. р.

50.

НАРЕДБА број 1-67
МИНИСТРА ОДБРАНЕ
ОД 26. ФЕБРУАРА 2014. ГОДИНЕ

На основу члана 24, а у вези са чланом 17. став 4. Закона о Влади („Службени гласник РС“, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС, 72/12 и 7/14 – УС) и члана 18. став 1. тачка 6. Закона о Војсци Србије („Службени гласник РС“, бр. 116/07, 88/09 и 101/10 – др. закон)

ПРЕСТАЈЕ ПРОФЕСИОНАЛНА ВОЈНА СЛУЖБА

заставнику техничке службе

ХАЦИЋ Миралема ЖЕЉКУ.

Министар одбране
Небојша Родић, с. р.

51.

НАРЕДБА број 16-2
КОМАНДАНТА КОПНЕНЕ ВОЈСКЕ
ОД 20. ЈАНУАРА 2014. ГОДИНЕ

На основу члана 19. став 2. тачка 2. Закона о Војсци Србије („Службени гласник РС“, бр. 116/07, 88/09 и 101/10 – др. закон) и тачке 2. алинеја 4. Одлуке о преношењу овлашћења за решавање о стањима у служби и другим односима у служби у Војсци Србије („Службени војни лист“, број 39/09)

ПРЕСТАЈЕ ПРОФЕСИОНАЛНА ВОЈНА СЛУЖБА

нешадијском капетану

БРКИЋ Сарафина НЕНАДУ.

Командант
генерал-потпуковник
Александар Живковић, с. р.

5. Овлашћују се директор Војнобезбедносне агенције и директор Војнообавештајне агенције да решавају о захтеву припадника Војнобезбедносне агенције и Војнообавештајне агенције за рад уз накнаду или награду ван јединице односно установе или за самостално обављање професионалне делатности.

6. Акта о регулисању стања у служби и других односа у служби професионалних припадника Војске Србије доносе лица одређена овом одлуком, на основу предлога старешине односно руководиоца који је представљени лицу о чијем стању у служби се решава или старешине односно руководиоца јединице односно установе у коју се то лице премешта и поставља.

7. Даном ступања на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о овлашћењима за решавање о стањима у служби и другим односима у служби професионалних припадника Војске Србије („Службени војни лист“, бр. 3/08, 32/08, 14/09, 11/10, 15/10, 18/12 и 9/13).

8. Ова одлука ступа на снагу даном објављивања у „Службеном војном листу“.

Број 6394-4

У Београду, 27. августа 2015. године

Министар одбране
Братислав Гашић, с. р.

305.

На основу члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 101/07, 95/10 и 99/14), а у вези са тачком 7.3. Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији („Службени гласник РС“, број 16/10), министар одбране доноси

ОДЛУКУ

О ДОПУНИ ОДЛУКЕ О УТВРЂИВАЊУ МЕРА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ

1. У Одлуци о утврђивању мера за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији у Министарству одбране и Војсци Србије („Службени војни лист“, бр. 10/12 и 6/14), у Прилогу – КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА ЗА ПОТРЕБЕ СЕЛЕКЦИЈЕ У ОКВИРУ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ – I. КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА, после тачке 7. додаје се тачка 7а, која гласи:

„7а За упис у Средњу стручну војну школу, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности селекције:

- (1) успех из основне школе (40% од укупног броја бодова);
- (2) провера знања из физике (20% од укупног броја бодова);
- (3) провера знања из математике (20% од укупног броја бодова);
- (4) провера физичке способности (20% од укупног броја бодова);
- (5) психолошка процена кандидата;
- (6) медицинско-здравствена процена;
- (7) безбедносна провера.

Конечан број бодова за успех из основне школе је производ просечне оцено школског успеха 5, 6, 7. и 8. разреда (прво полугодилте) основне школе и броја 2. Максималан број бодова је 40.

Конечан број бодова на провери знања је збир тачно решених различито пондерисаних задатака. Максималан број бодова за проверу знања из физике је 20 бодова и из математике је 20 бодова.

Кандидат мора да оствари најмање по 1 бод на провери знања из физике и математике да би био рангиран на листи кандидата.

Кандидат мора да задовољи минималне критеријуме физичке способности. Уколико кандидат не задовољи минималне критеријуме, губи право на упис на школовање.

Уколико кандидат задовољи критеријуме, провера физичке способности се бодује. Максималан број бодова за проверу физичке способности је 20.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за упис у војне школе.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

- (1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољио критеријуме;
- (2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;
- (3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.“.

2. Ова одлука ступа на снагу даном објављивања у „Службеном војном листу“.

Број 4923-25

У Београду, 31. јуна 2015. године

Министар одбране
Братислав Гашић, с. р.



СЛУЖБЕНИ ВОЈНИ ЛИСТ

БРОЈ 30

Београд, 11. октобар 2017.

ГОДИНА СXXXVI

Цена овог броја је 279 динара
Годишња претплата је 8.693 динара

303.

На основу члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 101/07, 95/10 и 99/14), а у вези са тачком 7.3. Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији („Службени гласник РС“, број 16/10), министар одбране доноси

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О УТВРЂИВАЊУ МЕРА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ

1. У Одлуци о утврђивању мера за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији у Министарству одбране и Војсци Србије („Службени војни лист“, бр. 10/12, 6/14 и 23/15), у Прилогу – КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА ЗА ПОТРЕБЕ СЕЛЕКЦИЈЕ У ОКВИРУ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ – 1. КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА, у тачки 2. после става 4. додаје се нови став 5, који гласи:

„Ови критеријуми психолошке процене кандидата примењују се и за обнову уговора о раду професионалних војника у специјалним јединицама, јединицама Војне полиције и јединицама Гарде Генералштаба Војске Србије.“

Досадашњи став 5. постаје став 6.

2. Тачка 4. мења се и гласи:

„4. За пријем цивилних лица у службу у Министарство одбране и Војску Србије, критеријуми за формирање листе кандидата су елементи следећих активности у селекцији:

(1) просек оцена са последњег нивоа школовања (30% од укупног броја бодова);

(2) провера знања и способности, укључујући и проверу знања страног језика уколико формацијско место захтева познавање страног језика (20% од укупног броја бодова);

(3) психолошка процена кандидата (40% од укупног броја бодова);

(4) разговор са кандидатом (10% од укупног броја бодова);

(5) медицинско-здравствена процена;

(6) безбедносна провера.

Уколико се не спроводи провера знања и способности, као активност у селекцији, критеријуми за формирање листе кандидата су елементи следећих активности у селекцији:

(1) просек оцена са последњег нивоа школовања (40% од укупног броја бодова);

(2) психолошка процена кандидата (40% од укупног броја бодова);

(3) разговор са кандидатом (20% од укупног броја бодова);

(4) медицинско-здравствена процена;

(5) безбедносна провера.

Примена критеријума за формирање листе кандидата, зависи од услова за рад на формацијском месту и других захтева који произилазе из описа послова формацијског места које се попуњава.

Просек оцена са последњег нивоа школовања увећава се три или шест пута зависно од потребног нивоа образовања за формацијско место које се попуњава.

Уколико се не спроводи провера знања и способности, просек оцена са последњег нивоа школовања увећава се четири или осам пута зависно од потребног нивоа образовања за формацијско место које се попуњава.

Провера знања и способности спроводи се тако што кандидат на тесту знања одговара на питања бирањем једног тачног одговора или више тачних одговора. Провера знања и способности вреднује се тако што се одређује проценат тачних одговора. Кандидати са више од 50% тачних одговора могу да учествују у даљем току селекције.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за цивилна лица, а у складу са степеном образовања потребним за формацијско место за које лице конкурише.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

(1) 1, 2. и 3. категоријом – психолошка процена се бодује;

(2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси Конкурсна комисија која спроводи изборни поступак, само у случајевима ако ниједан кандидат није оцењен 1, 2. и 3. категоријом или се на формацијско место прима више извршилаца, а нема довољно кандидата који су оцењени 1, 2. и 3. категоријом; уколико је Конкурсна комисија донела одлуку да су критеријуми задовољени, психолошка процена се бодује;

(3) 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Конечан број бодова психолошке процене је производ коначне оцене и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Разговор са кандидатом, уколико се као активност у селекцији спроводи провера знања и способности, вреднује се оценама од један до десет, тако да максималан број бодова који кандидат може постићи у овој фази селекције је 10.

Уколико се као активност у селекцији не спроводи провера знања и способности, разговор са кандидатом вреднује се тако што сваки члан Конкурсне комисије кандидата вреднује оценама од један до пет, при чему се средња вредност оцена сваког члана Конкурсне комисије помножи са коефицијентом четири. Максималан број бодова је 20.⁴

3. Тачка 15. мења се и гласи:

„15. За потребе упућивања у мултинационалне операције, критеријуми за израду листе кандидата су елементи следећих активности у селекцији:

(1) службена оцена/оцена у последњих десет година службе (40% од укупног броја бодова);

(2) провера знања енглеског језика (40% од укупног броја бодова);

(3) разговор са кандидатом (20% од укупног броја бодова);

(4) провера физичке способности;

(5) психолошка процена кандидата;

(6) медицинско-здравствена процена.

Укупан број бодова за службене оцено/оцене је производ просека службених оцена/оцена у последњих десет година службе и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Укупан број бодова за проверу знања енглеског језика је 40.

Разговор са кандидатом вреднује се тако што сваки члан комисије за избор, кандидата вреднује оценама од један до пет, при чему се средња вредност оцена сваког члана комисије за избор помножи са коефицијентом четири. Максималан број бодова је 20.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за упућивање у мултинационалне операције.

Уколико је психолошки капацитет кандидата процењен:

(1) 1. и 2. категоријом – кандидат је задовољно критеријуме;

(2) 3. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси надлежни старешина;

(3) 4. и 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Медицинско-здравственом проценом утврђује се здравствена способност за упућивање у мултинационалне операције.⁴

4. У Глави II. ПОСТУПАК ПРИМЕНЕ КРИТЕРИЈУМА – Начин организовања селекције у систему одбране, у тачки 20. после подтачке (2) додаје се подтачка (2а), која гласи:

„(2а) разговор са кандидатом;“.

5. Тачка 30. брише се.

6. Тачка 33. брише се.

7. После тачке 34. додају се назив одељка и тач. 34а–34в, који гласе:

„Разговор са кандидатом

34а Разговор са кандидатом је последња активност у процесу селекције у којој учествују само кандидати који су са успехом прошли претходне активности у селекцији и спроводи је:

(1) Конкурсна комисија, код пријема цивилних лица у службу у Министарство одбране и Војску Србије;

(2) Комисија за избор, за потребе упућивања у мултинационалне операције.

34б Конкурсна комисија код пријема цивилних лица у службу у Министарство одбране и Војску Србије у обавези је да пре почетка разговора са кандидатима одреди који су јој подаци потребни о кандидатима и питања која ће поставити кандидатима. Свим кандидатима постављају се иста питања и по истом редоследу. Уколико су неопходна додатна објашњења у вези са одговором кандидата, Конкурсна комисија може поставити додатна питања.

34в Комисија за избор за потребе упућивања у мултинационалне операције одређује структуру и садржај разговора зависно од дужности, односно позиције за коју кандидат конкурише у конкретной мултинационалној операцији. Приликом обављања разговора са кандидатом проверава се стручност и припремљеност кандидата за обављање задатака на траженој позицији у мултинационалној операцији. Са садржајем разговора обавезно се упознају сви кандидати приликом упућивања позива за селекцију.⁴

8. У тачки 39. став 2. после подтачке (6) додаје се подтачка (6а) која гласи:

„(6а) комисија за избор;“.

9. У тачки 42. став 3. подтачка (1) брише се.

У ставу 8. речи: „Центра за мировне операције“ замењују се речима: „Здружене оперативне команде“.

10. После тачке 42. додају се тач. 42а и 42б, које гласе:

„42а На поступак пријема цивилних лица у службу у Министарство одбране и Војску Србије не примењују се тач. 38–41. ове одлуке.

42б На поступак пријема цивилних лица у службу у Министарство одбране и Војску Србије, изузев поступка примене критеријума предвиђених овом одлуком, сходно се примењују прописи о државним службеницима.“

11. Тачка 45. брише се.

12. Тачка 46. мења се и гласи:

„46. Саветодавно тело је привременог карактера. Саветодавно тело има за циљ да региструје промене и нове захтеве система одбране у вези са професионалним кадром, а по потреби и у прописивању нових критеријума селекције. У складу са добијеним показатељима, у профилисању кадра по потреби врши се измена критеријума прописаних овом одлуком.“

13. Тачка 54. мења се и гласи:

„54. За потребе упућивања у мултинационалне операције:

(1) доставља се обавештење свим организационим јединицама Министарства одбране и Војске Србије о почетку селекције за упућивање у мултинационалне операције са захтевима мисије (општи и посебни услови), областима по којима ће се кандидат стручно проверавати у познавању задатака које ће извршавати на позицији за коју конкурише, ради формирања улазне листе кандидата;

(2) прибавља се мишљење надлежног старешине о квалитетима и планираној каријери;

(3) врши се провера физичке способности;

(4) врши се провера знања страног језика;

(5) врши се психолошка процена кандидата;

(6) врши се разговор са кандидатом;

(7) врши се медицинско-здравствена процена кандидата;

(8) врши се безбедносна провера“.

14. Тачка 62. мења се и гласи:

„62. Кандидат има право да поднесе примедбе на листу кандидата у року од 15 (петнаест) дана од дана објављивања. Кандидат подноси примедбе организационој јединици која је започела активност селекције. Организациона јединица која је започела активност селекције примедбе доставља надзорном органу из тачке 43. ове одлуке који након разматрања примедби одмах, а најкасније у року од 8 (осам) дана, након провере ваљаности података добијених селекцијом, указује на евентуалне пропусте који нису у складу са прописаним упутствима, прописима и наређењима и предлаже начин њиховог отклањања“.

15. У тачки 63. реч: „жалбу“ замењује се речима: „подношење примедби на“.

16. После тачке 63. додаје се тачка 63а, која гласи:

„63а Код пријема цивилних лица у службу у Министарство одбране и Војску Србије, не примењују се тач. 61–63. ове одлуке.“

17. У тачки 64. речи: „30 (тридесет) дана након испитања права на жалбу кандидата.“ замењују се речима: „у року од 10 (десет) година од завршетка селекције“.

18. Тач. 65–67. бришу се.

19. Глава III. ПОСТУПАК ПСИХОЛОШКЕ ПРОЦЕНЕ (тач. 68–123) и ПСИХОЛОШКИ ПРОФИЛИ бришу се.

20. Од дана ступања на снагу ове одлуке, психолошка процена кандидата вршиће се на основу Стручног методолошког упутства за психолошку селекцију у Министарству одбране и Војсци Србије (И бр. 1859-7 од 7. јула 2016. године).

21. Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном војном листу“.

Број 2141-41

У Београду, 11. октобра 2017. године

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.

304.

На основу члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 101/07, 95/10 и 99/14), а у вези са чланом 71. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“ бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 – исправка, 108/13, 142/14, 68/15 – др. закон и 103/15), министар одбране доноси

РЕШЕЊЕ

О КОРИШЋЕЊУ НОВЧАНИХ СРЕДСТАВА ЗА РЕПРЕЗЕНТАЦИЈУ У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ

1. Овим решењем уређују се услови и начин коришћења новчаних средстава за репрезентацију у Министарству одбране и Војсци Србије.

2. Трошкови репрезентације су трошкови настали за уобичајена послужења приликом организовања пријема поводом државних и војних празника и свечаности, трошкови настали за уобичајена послужења учесника саветовања, зборових, конференција и пословних састанака, као и других лица приликом службених или званичних посета организационим јединицама Министарства одбране и Војске Србије, као и трошкови протоколарне подршке.

Трошковима репрезентације сматрају се и трошкови за набавку болесничке понуде приликом обиласка болесног професионалног припадника Војске Србије или запосленог у Министарству одбране.

3. Новчана средства за репрезентацију у Министарству одбране и Војсци Србије која су одобрена финансијским планом може користити, до висине средстава одобрених планом и под условима одређеним овим решењем, старешина јединице односно установе којој је одобрен финансијски план, њему равног или вишег положаја, а у Министарству одбране и Генералштабу Војске Србије старешина организационе јединице.

4. Новчана средства за репрезентацију могу се користити:

1) за уобичајена послужења приликом организовања пријема поводом државних и војних празника и свечаности у износу потребном за исплату тих трошкова, а највише до 300,00 динара по позваном лицу, укључујући и лица из сталног састава;

2) за послужења кафом, безалкохолним пићима, чајем и минералном водом учесника саветовања, зборових, конференција и пословних састанака, као и других лица приликом службених или званичних посета организационим јединицама Министарства одбране и Генералштаба Војске Србије и јединицама Војске Србије у износу потребном за исплату тих трошкова, а највише до 200,00 динара по учеснику;

3) за набавку болесничких понуда приликом обиласка болесног професионалног припадника Војске Србије или запосленог у Министарству одбране у висини цене уобичајене болесничке понуде, али не више од 1.500,00 динара по једном обиласку;

4) за обезбеђење протоколарне подршке, у складу са Прегледом норматива за прорачун трошкова протоколарне подршке.

5. Начелник Кабинета министра одбране у оквиру својих и функционалних дужности министра одбране и државних секретара Министарства одбране, начелник Кабинета Генералштаба Војске Србије у оквиру својих и функционалних дужности начелника Генералштаба Војске Србије, начелник Војног кабинета председника Републике, секретар Министарства одбране, помоћник министра одбране, директор органа у саставу Министарства одбране, ректор Универзитета одбране, начелник самосталне управе Министарства одбране, командант команде Војске Србије оперативног нивоа, може, поред новчаних средстава за репрезентацију по наменама из тачке 4. овог решења, приликом прослава, посета и пријема које организује, ангажовати новчана средства за репрезентацију за пригодан ручак или вечеру у износу у коме се може придодати тај ручак или вечера, а у оквиру одобрених средстава.

6. Даном ступања на снагу овог решења престаје да важи Решење о коришћењу новчаних средстава за репрезентацију и накнаду за децу и породицу у Министарству одбране и Војсци Србије (УК СЈР МО, инт. бр. 2755-28 од 27. августа 2008. године).

7. Ово решење ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном војном листу“.

Број 453-3

У Београду, 3. октобра 2017. године

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.

322.

На основу члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 30/18 – др. закон и 47/18), а у вези са тачком 7.3. Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији („Службени гласник РС”, број 16/10), министар одбране доноси

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНИ ОДЛУКЕ О УТВРЂИВАЊУ МЕРА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ

1. У Одлуци о утврђивању мера за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији у Министарству одбране и Војсци Србије („Службени војни лист”, бр. 10/12, 6/14, 23/15 и 30/17), у Прилогу – КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА ЗА ПОТРЕБЕ СЕЛЕКЦИЈЕ У ОКВИРУ КАР-ИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ – I. КРИТЕ-РИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА, тачка 4. мења се и гласи:

„4. За пријем цивилних лица у службу у Министарство одбране и Војску Србије, критеријуми за форми-рање листе кандидата су елементи следећих активности у селекцији:

(1) просек оцена са нивоа школовања предвиђеног за формацијско место које се попуњава (30% од укупног броја бодова);

(2) провера знања и способности, укључујући и проверу знања страног језика уколико формацијско место захтева познавање страног језика (20% од укупног броја бодова);

(3) психолошка процена кандидата (40% од укупног броја бодова);

(4) разговор са кандидатом (10% од укупног броја бодова);

(5) медицинско-здравствена процена;

(6) безбедносна провера.

Уколико се не спроводи провера знања и способности, као активност у селекцији, критеријуми за формирање листе кандидата су елементи следећих активности у селекцији:

(1) просек оцена са нивоа школовања предвиђеног за формацијско место које се попуњава (40% од укупног броја бодова);

(2) психолошка процена кандидата (40% од укупног броја бодова);

(3) разговор са кандидатом (20% од укупног броја бодова);

(4) медицинско-здравствена процена;

(5) безбедносна провера.

Примена критеријума за формирање листе кандидата, зависи од услова за рад на формацијском месту и других захтева који произилазе из описа послова формацијског места које се попуњава.

Просек оцена са нивоа школовања предвиђеног за формацијско место које се попуњава увећава се три или шест пута зависно од захтеваног нивоа образовања.

Уколико се не спроводи провера знања и способности, просек оцена са нивоа школовања предвиђеног за формацијско место које се попуњава увећава се четири или осам пута зависно од захтеваног нивоа образовања.

Провера знања и способности спроводи се тако што кандидат на тесту знања одговара на питања бирањем једног тачног одговора или више тачних одговора. Провера знања и способности вреднује се тако што се одређује проценат тачних одговора. Кандидати са више од 50% тачних одговора могу да учествују у даљем току селекције.

Конкурсна комисија саставља тест знања најраније 24 часа пре почетка провере, који се чува у одвојеној запечаћеној коверти.

Психолошка процена кандидата врши се према критеријумима профила за цивилна лица, а у складу са степеном образовања потребним за формацијско место за које лице конкурише.

Уколико су психолошки капацитети процењени:

(1) 1, 2. и 3. категоријом – психолошка процена се бодује;

(2) 4. категоријом – одлуку о задовољењу психолошких капацитета доноси Конкурсна комисија која спроводи изборни поступак, само у случајевима ако ниједан кандидат није оцењен 1, 2. и 3. категоријом или се на формацијско место прима више извршилаца, а нема довољно кандидата који су оцењени 1, 2. и 3. категоријом; уколико је Конкурсна комисија донела одлуку да су критеријуми задовољени, психолошка процена се бодује;

(3) 5. категоријом – кандидат не задовољава критеријуме.

Коначан број бодова психолошке процене је производ коначне оцене и броја 8. Максималан број бодова је 40.

Разговор са кандидатом, уколико се као активност у селекцији спроводи провера знања и способности, вреднује се оценама од један до десет, тако да максималан број бодова који кандидат може постићи у овој фази селекције је 10.

Уколико се као активност у селекцији не спроводи провера знања и способности, разговор са кандидатом вреднује се тако што сваки члан Конкурсне комисије кандидата вреднује оценама од један до пет, при чему.

се средња вредност оцена сваког члана Конкурсне комисије помножи са коефицијентом четири. Максималан број бодова је 20.

Након реализације свих активности у селекцији, а пре формирања листе за избор, додатно се вреднује чињеница из члана 125. Закона о Војсци Србије, тако што се кандидату или кандидатима за које Конкурсна комисија утврди да испуњавају услове из наведеног члана Закона о Војсци Србије, укупно остварен број бодова увећава за 5%."

2. Ова одлука ступа на снагу даном објављивања у „Службеном војном листу”.

Број 3310-12

У Београду, 21. августа 2018. године

Министар одбране
Александар Вулин, с.р.

323.

На основу члана 44. став 1. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14 и 30/18 – др. закон), министар одбране доноси

ДИРЕКТИВУ О НАЧИНУ РАДА И ПОСТУПАЊА У ИЗВРШАВАЊУ ПОСЛОВА ИЗ НАДЛЕЖНОСТИ МИНИСТАРСТВА ОДБРАНЕ

1. Основне одредбе

1. Овом директивом одређују се начин припреме материјала и аката из надлежности Министарства одбране (у даљем тексту: Министарство) и поступања по предлозима и обраћањима других органа државне управе, поступања организационих јединица Министарства и запослених у извршавању обавеза предвиђених посебним законима, као и начин рада и поступања у извршавању других послова из утврђене надлежности Министарства.

2. Унутрашње јединице у Министарству и органи управе у саставу Министарства (у даљем тексту: унутрашње јединице и органи у саставу) самостални су у вршењу својих послова утврђених актом о унутрашњој организацији и у обавези су да извршавају законе и друге прописе, прате и утврђују стање у областима из свог делокруга, проутавају последице утврђеног стања и сами предузимају мере и управне радње или предлажу доношење прописа и предузимање мера из надлежности министра одбране, Владе, председника Републике или Народне скупштине.

У извршавању послова из става 1. ове тачке, унутрашње јединице и органи у саставу у обавези су да поступају стручно и ефикасно.

Руководиоци унутрашњих јединица и органа у саставу одговорни су за законит, правилан и благовремен рад организационих целина којим руководе.

2. Припрема материјала и аката из надлежности Министарства

3. У поступку припреме и израде материјала и аката из надлежности Министарства који се достављају ради разматрања и одлучивања од стране министра одбране, Владе, председника Републике и Народне скупштине, унутрашње јединице и органи у саставу у обавези су да се придржавају Пословника Владе („Службени гласник РС”, бр. 61/06 – пречишћен текст, 69/08, 88/09, 33/10, 69/10, 20/11, 37/11, 30/13 и 76/14) и Пословника Народне скупштине („Службени гласник РС”, број 20/12 – пречишћен текст), као и одредаба ове директиве.

4. У поступку припреме материјала и аката, унутрашња јединица и орган у саставу у чијем је делокругу предметно питање (у даљем тексту: носилац израде), непосредно сарађује са осталим организационим целинама Министарства са чијим је делокругом повезано питање, у складу са сопственом проценом. Сарадња се остварује непосредним контактом и електронском разменом коришћењем РАМКО мреже.

Носилац израде у обавези је да о материјалу односно акту који се односи на Војску Србије прибави писано мишљење Генералштаба Војске Србије.

Ако се актом стварају уговорне обавезе за Министарство, носилац израде у обавези је да прибави писано мишљење Војног правобранилаштва које се даје сагласно важећим законским и подзаконским прописима.

Уколико реализација материјала односно акта захтева финансијска средства, носилац израде је у обавези да у образложењу исказе процену финансијских средстава потребних за његово спровођење, навођењем да ли спровођење конкретног прописа, односно акта захтева финансијска средства, колико она износе и да ли су планирана и обезбеђена или је потребно обезбедити додатна финансијска средства и да у односу на то прибави писано мишљење сектора надлежног за послове финансија.

Изузетно, на нацрте одлука о набавкама добара и услуга за које су одобрена средства, односно које су унете у одобрени План набавки и за које није потребно обезбеђење додатних средстава, носилац израде није у обавези да прибави мишљење надлежног сектора, али је у обавези да уз нацрт одлуке приложи мишљење руководиоца организационе јединице финансијске службе из свог састава.

Право на накнаду трошкова и право на бесплатни одмор утврђују се решењем надлежног старешине организационе јединице из које се припадници Војске Србије упућују у мултинационалну операцију.

Члан 8.

Даном ступања на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о накнадама трошкова професионалних припадника Војске Србије и Црне Горе, особља цивилне заштите и запослених у органима управе савета министара за време учешћа у мировним операцијама и другим активностима у иностранству („Службени војни лист”, број 35/05).

Члан 9.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном војном листу”.

Број 3911-30

У Београду, 8. августа 2019. године

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.

312.

На основу члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 30/18 – др. закон и 47/18), а у вези са тачком 7.3. Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији („Службени гласник РС”, број 16/10), министар одбране доноси

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНИ ОДЛУКЕ О УТВРЂИВАЊУ МЕРА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ

1. У Одлуци о утврђивању мера за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији у Министарству одбране и Војсци Србије („Службени војни лист”, бр. 10/12, 6/14, 23/15, 30/17 и 26/18), у Прилогу – КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА ЗА ПОТРЕБЕ СЕЛЕКЦИЈЕ У ОКВИРУ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ – I. КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА, тачка 4, тачка 18. подтачка (3), тачка 34а подтачка (1), тач. 34б, 42а и 42б, тачка 51. подтачка (5) и тачка 63а бришу се.

2. После тачке 17. додаје се тачка 17а, која гласи:

„17а Изузетно за потребе упућивања у мултинационалне операције медицинског кадра дефицитарних специјалности, на предлог организационе јединице надлежне за послове војног здравства, министар одбране може донети наредбу о упућивању лица без спровођења поступка селекције кадра.

Одлуку о областима медицине и стоматологије које су дефицитарне доноси организациона јединица надлежна за послове војног здравства.”

3. Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном војном листу”.

Број 7135-21

У Београду, 9. августа 2019. године

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.

313.

НАРЕДБА број 1-645

МИНИСТРА ОДБРАНЕ ОД 19. ЈУНА 2019. ГОДИНЕ

На основу члана 18. став 1. тачка 6. Закона о Војсци Србије („Службени гласник РС”, бр. 116/07, 88/09, 101/10 – др. закон, 10/15, 88/15 – УС и 36/18)

ПРЕСТАЈЕ ПРОФЕСИОНАЛНА ВОЈНА СЛУЖБА

потпуковнику техничке службе

ФИЛИПОВИЋ Драгомира ЗОРАНУ.

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.

314.

НАРЕДБА број 1-646

МИНИСТРА ОДБРАНЕ ОД 19. ЈУНА 2019. ГОДИНЕ

На основу члана 18. став 1. тачка 7. Закона о Војсци Србије („Службени гласник РС”, бр. 116/07, 88/09, 101/10 – др. закон, 10/15, 88/15 – УС и 36/18)

ПРЕСТАЈЕ ПРОФЕСИОНАЛНА ВОЈНА СЛУЖБА

мајору авијације

ЦРНАЛИЋ Шефка ЕНЕСУ.

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.

ОДЛУКУ**О ИЗМЕНИ ОДЛУКЕ О УТВРЂИВАЊУ МЕРА
ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ
ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ
СРБИЈИ У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ
И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ**

1. У Одлуци о утврђивању мера за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији у Министарству одбране и Војсци Србије („Службени војни лист”, бр. 10/12, 6/14, 23/15, 30/17, 26/18 и 19/19), у Прилогу – **КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА ЗА ПОТРЕБЕ СЕЛЕКЦИЈЕ У ОКВИРУ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ**, у тачки 50. после речи: „Генералштабно усавршавање” речи: „и Високе студије безбедности и одбране” бришу се.

2. Ова одлука ступа на снагу даном објављивања у „Службеном војном листу”.

Број 11201-5

У Београду, 7. новембра 2019. године

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.

561.

УКАЗ број 1-33**ПРЕДСЕДНИКА РЕПУБЛИКЕ
ОД 21. ОКТОБРА 2019. ГОДИНЕ**

На основу члана 112. став 2. Устава Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06) и члана 17. тачка 9. Закона о Војсци Србије („Службени гласник РС”, бр. 116/07, 88/09, 101/10 – др. закон, 10/15, 88/15 – УС и 36/18)

одређује се за заступника
на упражњено формацијско место заменика
директора Војнообавештајне агенције

пуковник оклопних јединица

ПАЈИЋ Бранка ДЕЈАН.

Дужност заступника вршиће поред своје редовне дужности.

Заступање ће отпочети даном доношења указа и трајаће до потуне упражњеног формацијског места, а најдуже годину дана од дана доношења указа.

Председник Републике

Александар Вучић, с. р.

562.

НАРЕДБА број 1-1097**МИНИСТРА ОДБРАНЕ
ОД 4. НОВЕМБРА 2019. ГОДИНЕ**

На основу члана 18. став 1. тачка 7. Закона о Војсци Србије („Службени гласник РС”, бр. 116/07, 88/09, 101/10 – др. закон, 10/15, 88/15 – УС и 36/18)

унапређује се

у чин мајора правне службе

капетан

РИСТАНОВИЋ Миломира ДАМИР. Унапређује се са даном 25. априла 2019. године.

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.

563.

НАРЕДБА број 1-1107**МИНИСТРА ОДБРАНЕ
ОД 5. НОВЕМБРА 2019. ГОДИНЕ**

На основу члана 136. став 1. тачка 1. Закона о Војсци Србије („Службени гласник РС”, бр. 116/07, 88/09, 101/10 – др. закон, 10/15, 88/15 – УС и 36/18)

прима се у професионалну
војну службу

у чину потпоручника правне службе

потпоручник у резерви

БОЖИЋ Милана СТЕВАН.

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.

564.

НАРЕДБА број 1-1114**МИНИСТРА ОДБРАНЕ
ОД 7. НОВЕМБРА 2019. ГОДИНЕ**

На основу члана 18. став 1. тачка 6. Закона о Војсци Србије („Службени гласник РС”, бр. 116/07, 88/09, 101/10 – др. закон, 10/15, 88/15 – УС и 36/18)

унапређује се

у чин мајора саобраћајне службе

капетан

ЛУКИЋ Радована РАДЕ. Унапређује се са даном 3. септембра 2019. године.

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.

565.

НАРЕДБА број 1-1115**МИНИСТРА ОДБРАНЕ
ОД 7. НОВЕМБРА 2019. ГОДИНЕ**

На основу члана 136. став 1. тачка 1. Закона о Војсци Србије („Службени гласник РС”, бр. 116/07, 88/09, 101/10 – др. закон, 10/15, 88/15 – УС и 36/18)

прима се у професионалну
војну службу

у чину поручника саобраћајне службе

потпоручник у резерви

АНДРИЋ Славољуба МИРОСЛАВ.

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.



СЛУЖБЕНИ ВОЈНИ ЛИСТ

БРОЈ 17

Београд, 21. април 2020.

ГОДИНА СХХХІХ

Цена овог броја је 240 динара
Годишња претплата је 8.406 динара

199.

На основу члана 23, став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 30/18 – др. закон и 47/18), а у вези са тачком 7.3. Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији („Службени гласник РС”, број 16/10), министар одбране доноси

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНИ ОДЛУКЕ О УТВРЂИВАЊУ МЕРА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ

1. У Одлуци о утврђивању мера за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији у Министарству одбране и Војсци Србије („Службени војни лист”, бр. 10/12, 6/14, 23/15, 30/17, 26/18, 19/19 и 30/19), у Прилогу – **КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА ЗА ПОТРЕБЕ СЕЛЕКЦИЈЕ У ОКВИРУ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ**, тачка 42. став 7. мења се и гласи:

„Оперативне управе (Ј-3) Генералштаба Војске Србије – за потребе упућивања у мултинационалне операције појединаца и група; Управе за војно здравство Министарства одбране – за потребе упућивања медицинског кадра Војне болнице у мултинационалне операције; команди оперативног нивоа Војске Србије и непосредно потчињених јединица Генералштаба Војске Србије – за потребе упућивања јединица из својих састава у мултинационалне операције;”.

2. Ова одлука ступа на снагу даном објављивања у „Службеном војном листу”.

Број 1876-22

У Београду, 15. априла 2020. године

Министар одбране
Александар Вулин, с. р.

200.

На основу члана 56. Правилника о метролошкој делатности у области одбране („Службени војни лист”, број 19/18), помоћник министра одбране за материјалне ресурсе прописује

УПУТСТВО

О СПРОВОЂЕЊУ ОДРЕДАБА ПРАВИЛНИКА О МЕТРОЛОШКОЈ ДЕЛАТНОСТИ У ОБЛАСТИ ОДБРАНЕ

І. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

1. Овим упутством детаљније се прописују организовање и начин извршавања послова метролошке делатности у области одбране (у даљем тексту: метролошка делатност).

2. Метролошка делатност, у смислу одредаба овог упутства, обухвата:

1) формирање и рад метролошких лабораторија;



СЛУЖБЕНИ ВОЈНИ ЛИСТ

БРОЈ 20

Београд, 21. мај 2020.

ГОДИНА СХХХХ

Цена овог броја је 240 динара
Годишња претплата је 8.406 динара

257.

На основу члана 9. Уредбе о начину и поступку пријема цивилних лица на службу у Војсци Србије („Службени гласник РС”, број 104/18), министар одбране доноси

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНАМА ОДЛУКЕ О КРИТЕРИЈУМИМА ЗА ПРИЈЕМ ЦИВИЛНИХ ЛИЦА НА СЛУЖБУ У ВОЈСЦИ СРБИЈЕ ЈАВНИМ КОНКУРСОМ И БЕЗ ЈАВНОГ КОНКУРСА

1. У Одлуци о критеријумима за пријем цивилних лица на службу у Војсци Србије јавним конкурсом и без јавног конкурса („Службени војни лист”, број 13/19), у тачки 2. став 2. подтачка (2) проценат: „20%” замењује се процентом: „30%”, а у подтачки (3) проценат: „40%” замењује се процентом: „30%”.

У ставу 3. подтачка (2) проценат: „40%” замењује се процентом: „30%”, а у подтачки (3) проценат: „20%” замењује се процентом: „30%”.

2. Тачка 3. став 4. мења се и гласи:

„Провера знања и способности спроводи се тако што кандидат на тесту знања одговара на питања бирањем једног тачног одговора или више тачних одговора. Провера знања и способности вреднује се тако што се одређује проценат тачних одговора. Кандидати са више од 50% тачних одговора могу да учествују у даљем току изборног поступка. Максималан број бодова је 30.”

Став 11. мења се и гласи:

„Конечан број бодова психолошке процене производ је коначне оцено и броја шест. Максималан број бодова је 30.”

Став 15. мења се и гласи:

„Уколико се као активност у изборном поступку не спроводи провера знања и способности, разговор са кандидатом вреднује се тако што сваки члан Конкурсне комисије кандидата вреднује оценама од један до пет, при чему се средња вредност оцена сваког члана Конкурсне комисије помножи са коефицијентом шест. Код пријема цивилних лица без јавног конкурса надлежни старешина

разговор са кандидатом вреднује оценама од један до 30. Максималан број бодова је 30.”

3. Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном војном листу”.

Број 2672-29

У Београду, 20. маја 2020. године

Министар одбране
Александар Вулин, с. р.

258.

На основу члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 30/18 – др. закон и 47/18), а у вези са тачком 7.3. Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији („Службени гласник РС”, број 16/10), министар одбране доноси

ОДЛУКУ

О ИЗМЕНАМА ОДЛУКЕ О УТВРЂИВАЊУ МЕРА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ

1. У Одлуци о утврђивању мера за спровођење Стратегије каријерног вођења и саветовања у Републици Србији у Министарству одбране и Војсци Србије („Службени војни лист”, бр. 10/12, 6/14, 23/15, 30/17, 26/18, 19/19, 30/19 и 17/20), у Прилогу – **КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИЗРАДУ ЛИСТЕ КАНДИДАТА ЗА ПОТРЕБЕ СЕЛЕКЦИЈЕ У ОКВИРУ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У МИНИСТАРСТВУ ОДБРАНЕ И ВОЈСЦИ СРБИЈЕ**, тачка 7. став 4. брише се.

Досадашњи ст. 5, 6. и 7. постају ст. 4, 5. и 6.

Досадашњи став 5. који постаје став 4. мења се и гласи:

„Максималан број бодова за проверу физичких способности је 20.”

2. У тачки 7а ст. 4, 5. и 6. бришу се.

Досадашњи ст. 7. и 8. постају ст. 4. и 5.

3. У тачки 8. став 3. мења се и гласи:

„Максималан број бодова за проверу физичких способности је 15.”

4. Ова одлука ступа на снагу даном објављивања у „Службеном војном листу”.

Број 4377-9

У Београду, 20. маја 2020. године

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.

На основу члана 14. став 2. тачка 32) и став 3. Закона о одбрани („Службени гласник РС”, бр. 116/07, 88/09, 88/09 – др. закон, 104/09 – др. закон, 10/15 и 36/18), а у вези са чланом 9. тачка 2) Закона о војном образовању („Службени гласник РС”, број 36/18) и Одлуком Сената Универзитета одбране број 6/96 од 28. фебруара 2020. године о педагошкој норми свих облика образовно-научног рада наставника, наставника вештина, наставника страног језика и сарадника у војним високошколским установама и Школи националне одбране Универзитета одбране (акт УО, број 12-16 од 10. марта 2020. године), министар одбране доноси

О Д Л У К У

1. Даје се сагласност на Одлуку Сената Универзитета одбране број 6/96 од 28. фебруара 2020. године о педагошкој норми свих облика образовно-научног рада наставника, наставника вештина, наставника страног језика и сарадника у војним високошколским установама и Школи националне одбране Универзитета одбране.

2. Ова одлука ступа на снагу даном потписивања.

Број 5-248

У Београду, 5 маја 2020. године

Министар одбране

Александар Вулин, с. р.

259.

На основу члана 6. Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета („Службени гласник РС”, бр. 15/02, 100/04, 26/05, 38/07 и 110/07), члана 84. став 1. тач. 7) и 8) Статута Универзитета одбране у Београду („Службени војни лист”, број 24/11) и члана 30. став 1. Пословника о раду Сената Универзитета одбране у Београду („Службени војни лист”, број 30/11), Сенат Универзитета одбране у Београду, на 96. седници одржаној 28. фебруара 2020. године, доноси

О Д Л У К У

О ПЕДАГОШКОЈ НОРМИ СВИХ ОБЛИКА ОБРАЗОВНО-НАУЧНОГ РАДА НАСТАВНИКА, НАСТАВНИКА ВЕШТИНА, НАСТАВНИКА СТРАНОГ ЈЕЗИКА И САРАДНИКА У ВОЈНИМ ВИСОКОШКОЛСКИМ УСТАНОВАМА И ШКОЛИ НАЦИОНАЛНЕ ОДБРАНЕ УНИВЕРЗИТЕТА ОДБРАНЕ

1. Овом одлуком утврђује се педагошка норма свих облика образовно-научног рада наставника, наставника вештина, наставника страног језика и сарадника (у даљем тексту: наставника и сарадника) у војним високошколским установама (Војна академија и Медицински факултет Војномедицинске академије) и Школи националне одбране Универзитета одбране у оквиру 40-часовне радне недеље и годишња норма рада у остваривању студијских програма, посебних програма усавршавања и других облика усавршавања.

2. Војне високошколске установе и Школа националне Универзитета одбране годишњим програмом рада утврђују обавезе наставника и сарадника у оквиру 40-часовне радне недеље полазећи од обавеза утврђених законом, Статутом Универзитета одбране, студијским програмом, посебним програмом усавршавања, других облика усавршавања и овом одлуком.

3. Педагошка норма наставника и сарадника обухвата све облике образовно-научног рада, и то:

1) реализацију непосредне наставе (припрема и извођење свих облика наставе на студијским програмима, посебним програмима усавршавања и другим облицима усавршавања) која обухвата:

- личну припрему (активности на припреми за извођење: предавања, вежби, семинара, семинарских радова, колоквијума, испита, практично-примењене наставе односно посебних облика наставе, као и других облика наставе; активности на изради наставно-образовне литературе);
- ефективну наставу (сви облици наставе и испита чије се извођење у свакој школској години планира распоредом часова и испита: предавања, вежбе, семинари, колоквијуми, испити, завршни радови, стручни радови, као и остали облици наставе који су утврђени студијским програмом, програмом војног оспособљавања, посебним програмом усавршавања и другим обликом усавршавања);

2) научноистраживачки рад и стручно усавршавање (учешће наставника и сарадника у научноистраживачким пројектима основних, примењених и развојних истраживања; стручно и научно усавршавање; осавремењавање наставне и научне материјалне базе; припрема и објављивање стручних и научних радова на домаћим и међународним конференцијама и научним часописима националног и међународног значаја; ангажовање у организационим и програмским одборима међународних и домаћих научних и стручних конференција и друге активности);