

PROCEDURA SPROVOĐENJA KONKURSA ZA IZBOR DIREKTORA BEOGRADSKE FILHARMONIJE

1. Konkurs se objavljuje u najmanje jednim novinama koje se distribuiraju na celoj teritoriji Srbije, internet strani Beogradske filharmonije i Nacionalne službe za zapošljavanje.

Rok za prijave je 15 dana od dana objavljivanja konkursa.

2. Prva sednica UO:

- 2-3 dana nakon zadnjeg dana roka za prijavu (zbog eventualnih prijava koje stignu poštom),
- sednici mogu prisustvovati zaposleni,
- otvaranje prispelih prijava,
- konstatovanje koje prijave su formalno-pravno ispravne,
- neblagovremene, nedopuštene, nerazumljive ili nepotpune prijave i prijave uz koje nisu priloženi svi potrebni dokazi, Upravni odbor odbacuje zaključkom protiv koga se može izjaviti žalba Ministarstvu, u roku od tri dana od dana dostavljanja zaključka,
- žalba ne zadržava izvršenje zaključka,
- određivanje datuma za razgovor sa kandidatima.

Razgovore sa kandidatima treba obaviti u roku od 15 dana.

Svaki član UO nezavisno daje bodove kandidatima na osnovu konkursne dokumentacije i razgovora.

3. Predlozi programa rada i razvoja BF se objavljuju na internet strani BF,

- organizovati glasanje zaposlenih o predloženim programima rada,
- glasanje završiti u roku od 15 dana.

PROCEDURA GLASANJA ZAPOSLENIH

- predlozi programa se objavljuju na internet strani bez imena kandidata (samo pod šifrom),
- UO imenuje tročlanu komisiju koja će sprovesti postupak glasanja zaposlenih
- na glasačkom listiću zaposleni zaokružuju broj pod kojim je objavljen program za koji smatraju da je najbolji,
- komisija zapisnički konstatuje: broj zaposlenih koji je glasao i koliko je koji program dobio glasova.

Kandidatu čiji program dobije najviše glasova zaposlenih dodeljuje se 30 bodova, ostali kandidati ne dobijaju bodove.

4. Druga sednica UO:

nakon 20 dana,

- objaviti rezultate glasanja zaposlenih,
- formiranje jedinstvene tabele sa bodovima.

NAČIN UTVRĐIVANJA KONAČNE TABELE SA BODOVIMA

Svaki član UO nezavisno utvrđuje tabelu sa bodovima.

Kandidat može dobiti maksimalno do 70 bodova od svakog člana UO i to:

- rukovodeće iskustvo do 15 bodova - (5 bodova svako rukovodeće iskustvo, 10 bodova rukovodeće iskustvo u ustanovi kulture, a 15 najviše rukovodstvo u ustanovi kulture, odnosno mesto direktora ili v.d. direktora),
- profesionalna biografija do 15 bodova,
- kvalitet predloženog programa do 30 bodova,
- utisak na intervjuu do 10 bodova.

Zbir bodova za svakog kandidata po kriterijumima se podeli sa brojem članova UO koji su vršili bodovanje i taj broj bodova se unosi u konačnu tabelu.

Kandidat čiji je program dobio većinski broj glasova zaposlenih dobija dodatnih 30 bodova koji se unose u konačnu tabelu.

Sednici na kojoj se utvrđuje tabela sa bodovima mogu prisustvovati zaposleni.

UO utvrđuje listu kandidata sa mišljenjem o svakom kandidatu u roku od 30 dana od dana zatvaranja konkursa i šalje Ministarstvu kulture i informisanja.

Na internet strani Beogradske filharmonije se objavljuju:

1. imena kandidata čije su prijave prihvaćene,
2. predlozi programa rada kandidata,
3. rezultati glasanja zaposlenih,
4. konačna tabela sa bodovima,
5. imena kandidata sa njihovim biografijama i programima rada nakon završenog glasanja zaposlenih,
6. lista koja se šalje u Ministarstvo kulture i informisanja.

IZBOR DIREKTORA BEOGRADSKE FILHARMONIJE – BODOVANJE KANDIDATA

Kandidat	Rukovodeće iskustvo	Profesionalna biografija	Kvalitet predloženog programa rada i razvoja			Ukupan broj bodova
			Zaposleni	Upravni odbor	Utisak na intervjuu	

BODOVI (ukupno 100):

- rukovodeće iskustvo – do 15 bodova (5 bodova svako rukovodeće iskustvo, 10 bodova rukovodeće iskustvo u ustanovi kulture, a 15 najviše rukovodstvo u ustanovi kulture, odnosno mesto direktora ili v.d. direktora),
- profesionalna biografija – do 15 bodova (boduje se stepen i kvalitet stečenog obrazovanja, nagrade i drugi profesionalni uspesi, posebno zapažen uspeh u razvoju kulture),
- kvalitet predloženog programa rada i razvoja – do 70 bodova (boduju se predložene aktivnosti kao i predložene metode/način primene; ukratko ne treba navesti šta, već i kako), a podeljeno na sledeći način:
 - zaposleni – 30 bodova dobija najviše ocenjen predloženi program rada i razvoja, a na osnovu većinskog glasa zaposlenih,
 - Upravni odbor – do 30 bodova za kvalitet predloženog programa,
 - utisak na intervjuu – do 10 bodova.