

ЗАКОН

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА

Члан 1.

У Закону о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20, 142/22, 13/25 – УС и 19/25), у члану 10. став 1. после речи: „успешности” додају се запета и речи: „стручног усавршавања”.

Члан 2.

У члану 16. став 2. мења се и гласи:

„Достављање решења државном службенику врши се лично, преко службеног лица органа у просторијама државног органа или електронским путем у складу са законом.”

После става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„Ако достављање у просторијама државног органа није успело, достављање се врши поштом на адресу коју је државни службеник пријавио државном органу и која се налази у његовом персоналном досијеу.”

У досадашњем ставу 3. који постаје став 4. број: „2.” замењује се бројем: „3.”

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

Члан 3.

У члану 35. став 3. речи: „млађи саветник,” бришу се.

Члан 4.

У члану 36. став 2. после речи: „специјалистичким струковним студијама,” додају се речи: „мастер струковним студијама,”, а реч: „седам” замењује се речју: „пет”.

Члан 5.

У члану 37. став 2. после речи: „специјалистичким струковним студијама,” додају се речи: „мастер струковним студијама,”, а речи: „пет година” замењују се речима: „три године”.

Члан 6.

У члану 38. став 1. мења се и гласи:

„У звању саветника раде се сложени послови који су најчешће прецизно одређени и подразумевају примену утврђених метода рада, поступака или стручних техника са јасним оквиром деловања, уз повремени надзор претпостављеног. Послови захтевају способност да се проблеми решавају уз појединачна упутства претпостављеног, ако је потребно и уз обраћање претпостављеном кад је проблем сложен и захтева додатно знање и искуство.”

У ставу 2. после речи: „специјалистичким струковним студијама,” додају се речи: „мастер струковним студијама,”, речи: „три године” замењују се речима: „једну годину”, а после речи: „у струци” додају се речи: „или најмање пет година радног стажа у државним органима”.

Члан 7.

Наслов изнад члана 39. и члан 39. бришу се.

Члан 8.

У члану 45. став 3. после речи: „специјалистичким струковним студијама,” додају се речи: „мастер струковним студијама,” реч: „девет” замењује се речју: „седам”, реч: „седам” замењује се речју: „пет”, речи: „пет година” замењују се речима: „четири године”, а после речи: „радног искуства на руководећим радним местима” додају се речи: „у струци”.

Члан 9.

У члану 55. став 1. после речи: „условима за запослење на радном месту,” додају се речи: „висини основне плате,” речи: „адресу на коју се пријаве подносе” замењују се речима: „начину подношења пријаве”, а после речи: „започети изборни поступак” додају се речи: „и начину достављања одлуке о избору кандидата”.

У ставу 5. реч: „осам” замењује се бројем: „15”.

Члан 10.

Члан 59. мења се и гласи:

„Члан 59.

Решење о пријему у радни однос јавно објављује се на веб презентацији органа и огласној табли органа у сврху обавештавања јавности и кандидата који су учествовали у изборном поступку о исходу конкурсног поступка и остваривања права на жалбу.

Достава свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку сматра се извршеном истеком 15 дана од дана објављивања решења на веб презентацији органа и огласној табли органа. Јавно објављено решење уклања се са веб презентације органа након истека рока од шест месеци од дана објављивања.

У јавно објављеном решењу из става 1. овог члана, могу се учинити јавно доступним подаци о личном имену изабраног кандидата и његовом образовању, док се остали подаци о личности који нису у вези са изборним поступком морају на одговарајући начин заштити.

Изузетно од члана 16. овог закона, одредбе ст. 1-3. овог члана, односе се и на начин достављања решења о премештају државног службеника након спроведеног јавног конкурса.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да у року од осам дана од дана достављања решења изјави жалбу ако сматра да изабрани кандидат не испуњава услове за запослење на радном месту или да су се у изборном поступку десиле такве неправилности које би могле утицати на објективност његовог исхода.”

Члан 11.

У члану 60. став 2. после речи: „у изборном поступку” додају се речи: „на начин на који се доставља решење о пријему у радни однос из члана 59. овог закона”.

Члан 12.

У члану 88. после става 4. додаје се нови став 5. који гласи:

„Поред услова који се односе на исходе вредновања радне успешности и потребне компетенције из ст. 1-4. овог члана, државни службеник може напредовати ако је у свакој календарској години за коју је вреднована његова радна успешност, успешно похађао најмање две обуке.”

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

У досадашњем ставу 7. који постаје став 8. после речи: „успешности” додају се речи: „и похађане обуке”, а реч: „узима” замењује се речју: „узимају”.

Досадашњи став 8. постаје став 9.

Члан 13.

У члану 96. став 2. мења се и гласи:

„Руководилац је дужан да државном службенику омогући стручно усавршавање за извршавање послова радног места у складу са програмима обука утврђеним овим законом, а државни службеник је дужан да похађа најмање две обуке у години за коју се доноси програм обуке, а којима се остварују циљеви вредновања радне успешности.”

После става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Потреба за стручним усавршавањем државног службеника и области стручног усавршавања у којој се унапређују и развијају компетенције државног службеника, утврђују се у поступку вредновања његове радне успешности, а обуке које ће државни службеник да похађа у календарској години одређује непосредни руководилац у сарадњи са државним службеником, водећи рачуна да обуке доприносе остваривању циљева из члана 82. ст. 1. и 2. овог закона.”

Прелазне и завршне одредбе

Члан 14.

Подзаконска акта донета на основу Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20, 142/22, 13/25 – одлука УС и 19/25) усагласиће се са одредбама овог закона до почетка примене овог закона.

Правилници о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места ускладиће се са одредбама овог закона у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Радна места разврстана у звање млађи саветник која су утврђена у правилницима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места важећим на дан ступања на снагу овог закона, разврставају се у радна места у звање саветника.

Државни службеници који су на дан ступања на снагу овог закона распоређени на радна места разврстана у звање млађег саветника, настављају да раде на тим радним местима до доношења решења о распоређивању на радна места саветника, на основу правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места органа усклађених са одредбама овог закона.

Државним службеницима, који су до дана почетка примене овог закона распоређени на радна места разврстана у звање млађег саветника, не може престати радни однос применом одредаба овог закона.

Државним службеницима, који су до дана почетка примене овог закона распоређени на радна места разврстана у звање млађег саветника, исход вредновања радне успешности за 2025. годину за обављање послова разврстаних у звање млађег саветника сматра се исходом вредновања радне успешности за обављање послова разврстаних у звање саветника.

Пробни рад и приправнички стаж који су започети до ступања на снагу овог закона окончаће се применом прописа према којима су започети.

Поступци одлучивања о правима и дужностима државних службеника који су започети до ступања на снагу овог закона окончаће се применом прописа према којима су започети.

Интерни, односно јавни конкурси за попуњавање радних места разврстаних у звање млађег саветника, који нису окончани до почетка примене овог закона, окончаће се решењем о обустави конкурсног поступка.

Члан 15.

Услов у погледу похађања обука потребних за напредовање државних службеника из члана 88. овог закона, не односи се на календарске године пре почетка примене овог закона.

Члан 16.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1. јануара 2026. године.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење предложеног закона садржан је у одредбама члана 97. тач. 8. и 16. Устава Републике Србије, којима је прописано да Република Србија уређује и обезбеђује систем у области радних односа и организацију, надлежност и рад републичких органа.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Проблеми које акт треба да реши, циљеви који се актом постижу

Разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима проистичу из потребе даљег развоја и унапређења државно-службеничког система у Републици Србији, а предложене измене представљају наставак реформских активности усмерених на изградњу ефикасне, професионалне и модерне државне управе у служби грађана и привреде.

Пре свега, у циљу стварања услова за ефикасније функционисање и већу атрактивност државне управе као послодавца, показало се да је неопходно предузимати мере које се односе на привлачење и задржавање стручних кадрова, нарочито младих високообразованих кадрова. Стога се разлози за доношење закона заснивају пре свега на потреби привлачења младих кадрова и стварање услова за њихово брже каријерно напредовање и дугорочно задржавање у државним органима. Анализе спроведене у претходном периоду, показују да се послови који захтевају највиши степен образовања и професионална знања у одређеним областима рада из делокруга државних органа, најчешће групишу у три експертска нивоа, што одговара звањима саветника, самосталног саветника и вишег саветника у државно-службеничком систему. Анализе тренутног стања у имплементацији управљања људским ресурсима заснованим на компетенцијама у државној управи, посебно у делу који се односи на развој компетенција и професионални развој државних службеника, показују да три нивоа испољавања компетенција у експертским звањима могу адекватно да обухвате захтеве за обављање послова државне управе.

Према Закону о државним службеницима, радна места државних службеника у државним органима разврставају се у одговарајућа звања, у зависности од сложености и одговорности послова, потребних знања и способности и услова за рад на тим пословима. Постоје четири саветничка звања за које је потребно највише образовање (стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету), као и прописани најмањи број година радног искуства за послове у овим звањима, а према критеријумима који омогућавају каријерни развој, односно динамику напредовања након минимално две године рада у једном звању. Услови напредовања се, у складу са законом, испуњавају под условом да запослени показује и развија компетенције и испуњава друге услове за рад на вишем радном месту, као и да такво радно место постоји и слободно је за попуњавање.

Праћењем стања управљања људским ресурсима у државној управи, према подацима из ИСКРЕ за децембар 2024. године утврђено је да је у најнижим саветничким звањима (млађи саветник, млађи царински саветник, млађи царински инспектор) послове обављало само 2,45% од свих запослених, а према подацима Службе за управљање кадровима на дан 31. децембар 2024. године број приправника у свим органима државне управе износио је 48, што је 0,21% од укупног броја систематизованих радних места. Овај податак указује на високу незаинтересованост младих да након завршених студија конкуришу за рад у државним органима на звањима млађих саветника, а као најзначајнији разлози могу се сматрати захтеви вишегодишњег рада да би се достигло одговарајуће напредовање и почетна плата за рад у звању млађи саветник која у органима државне управе (министарства) износи око 63.000 динара, односно око 50.000 динара за приправнике.

Полазећи од анализе послова у постојећим систематизацијама које показују да се у оквиру постојећег система послови у саветничким звањима најчешће групишу на три нивоа сложености (саветника, самосталног саветника и вишег саветника), од статистичких података који показују изузетно ниску попуњеност радних места у органима државне управе у звању млађег саветника, као и од анализа које показују да је за стручни извршилачки ниво послова из делокруга органа (без нивоа нижег, средњег и високо руководећег кадра који такође обављају најсложеније стручне послове у области) могуће и довољно разврставање послова на три нивоа експертизе, предлаже се успостављање тростепене градације радних места у звањима саветника и укидање звања млађег саветника. Последишно, наведена промена позитивно би утицала на нивое плата коју би остварили како затечени, тако и нови запослени на почетним радним местима након факултета, и која би се предложеним изменама закона увећала од 2,8% до 25% у зависности од достигнутог нивоа награђивања службеника. Како би се задржала затечена динамика каријерног развоја државних службеника, а уважавајући потребу омогућавања напредовања запослених који кроз успостављен систем вредновања рада покажу висок ниво развоја професионалних компетенција, предлаже се кориговање услова у погледу радног искуства за рад у саветничким звањима.

Поред тога, разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима проистичу из потребе да се конкурсни поступак у државним органима спроводи брже, ефикасније, једноставније. На основу праћења спровођења конкурсних поступака од стране Службе за управљање кадровима утврђено је просечно трајање јавних конкурсних поступака од 200 дана, а изборних поступака од 169 дана у 2021. години, просечно трајање јавних конкурсних поступака од 187 дана, а изборних поступака од 88 дана у 2022. години, просечно трајање јавних конкурсних поступака од 233 дана, а изборних поступака од 122 дана у 2023. години. Сличан тренд настављен је и наредних година.

Трајање конкурсних поступака треба да буде од приоритетног значаја, како за државне органе који запошљавају, тако и за кандидате у поступку, јер краћи конкурсни поступак омогућава органима да брже задовоље своје кадровске потребе и ефикасније обављају послове из свог делокруга. Истовремено, кандидати у разумном року добијају информације о исходу, што процес конкурисања и тражења посла чини предвидљивијим и атрактивнијим.

Анализе указују да трајање доставе решења о пријему у радни однос, на конкурсима на којима се пријави велики број кандидата, значајно продужава трајање конкурсног поступка и да треба прописати ефикаснији начин доставе. Наиме, Закон о државним службеницима уређује достављање решења о пријему у радни однос свим кандидатима који су учествовали у конкурсном поступку на адресу назначену у пријави на конкурс, уз могућност да се у случају неуспеле доставе решење објави на огласној табли органа, а по истеку осам

дана достава се сматра уредном. Поред тога, након доставе решења почиње да тече и рок за жалбу, што даље додатно утиче на продужење временског периода за коначност решења о пријему у радни однос и моменат попуњавања упражњеног радног места. Према подацима Пореске управе само фаза достављања решења о пријему у радни однос у Пореској управи траје у просеку два месеца.

Имајући у виду наведено, циљ предложене измене закона је да се обезбеди већа ефикасност у спровођењу конкурсног поступка, једноставнијим уређењем начина достављања решења о пријему у радни однос и решења о премештају, након спроведеног јавног конкурса. Уважавајући важеће прописе, пре свега Закон о општем управном поступку и Закон о заштити података о личности, предложеном изменом се предвиђа увођење јавног објављивања као начина достављања ових решења, како би се поступак избора кандидата учинио ефикаснијим. На овај начин постиже се циљ да се трајање ове фазе конкурсног поступка скрати са просечних два месеца на 15 дана.

Уз све напред изнето, измене Закона треба да допринесу стављању јединственог система стручног усавршавања у јавној управи у функцију даљег ефикасног и ефективног развоја и континуираног унапређења знања и вештина, односно способности државних службеника, што поред афирмативних мера за привлачење младих, образованих кадрова за рад у државним органима, дугорочно гледано за резултат треба да има стварање компетентне и стабилне кадровске структуре у државним органима, односно административних капацитета као једног од важних критеријума за оцену спремности Републике Србије да постане чланица Европске уније.

Разматране могућности да се проблем реши и без доношења акта и зашто је доношење акта најбољи начин за решавање проблема

Закон о државним службеницима прописује врсте радних места државних службеника и разврставање радних места по звањима, у зависности од сложености и одговорности послова, потребних знања и способности и услова за рад на пословима. Звања са високим образовањем су виши саветник, самостални саветник, саветник и млађи саветник. С тим у вези, не постоји други начин да се постигну циљеви везани за разврставање радних места по звањима. Доношење Закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима представља једини начин да се постигну циљеви везани за уређење звања и разврставања радних места.

Поред тога, доношење закона представља најбољи начин да се уочени проблеми реше и постигну циљеви који ће допринети ефикасном и благовременом спровођењу конкурсних поступака, привлачењу младих, образованих кадрова за рад у државним органима, изградњи капацитета и стручном усавршавању државних службеника, у складу са потребама државних органа.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Предлога закона допуњује се став 1. члана 10. Закона о државним службеницима, тако што се поред постојећих услова за напредовање државних службеника на више извршилачко радно место, додаје нови услов који се односи на стручно усавршавање.

Чланом 2. Предлога закона врши се измена у члану 16. Закона о државним службеницима, тако што се додатно, поред личне доставе решења о правима и дужностима на које државни службеници имају право на жалбу и која

се врши у просторијама органа, даје могућност и електронске доставе ових решења, у складу са законима којима се регулише електронска управа.

Чланом 3. и чланом 7. Предлога закона брише се звање млађег саветника. Наиме, анализом послова у постојећим систематизацијама утврђено је да се у оквиру постојећег организовања послова, послови у саветничким звањима најчешће групишу на три нивоа сложености (саветника, самосталног саветника и вишег саветника). Такође, статистички подаци показују изузетно ниску попуњеност радних места у органима државне управе у звању млађег саветника. Утврђено је да је у 2024. години у најнижим саветничким звањима (млађи саветник, млађи царински саветник, млађи царински инспектор) послове обављало само 2,45% од свих запослених, а број приправника износио је 48, што је 0,21% од укупног броја систематизованих радних места. Анализе које је Министарство спроводило показују да је за стручни извршилачки ниво послова из делокруга органа (без нивоа нижег, средњег и високо руководећег кадра који такође обављају најсложеније стручне послове у области) могуће и довољно разврставање послова на три нивоа експертизе. Имајући у виду наведено, предлаже се успостављање тростепене градације радних места у звањима саветника и укидање звања млађег саветника.

Чланом 4-6. Предлога закона врши се измена у чл. 36 – 38. Закона о државним службеницима тако што се предлаже измена услова у погледу потребног радног искуства у струци за радна места разврстана у звања саветник, самостални саветник и виши саветник, у циљу задржавања затечене динамике каријерног развоја државних службеника, а уважавајући потребу омогућавања напредовања запосленима који кроз успостављен систем вредновања рада покажу висок ниво развоја професионалних компетенција. Такође, из ових разлога чланом 8. предлаже се измена и у члану 45. став 3, којом се услови у погледу потребног радног искуства у струци за рад на положају, прилагађавају моделима каријерног развоја свих државних службеника. Овим члановима се врши усклађивање и са Националним оквиром квалификација Републике Србије додавањем мастер струковних студија као захтеваног услова у погледу образовања у саветничким звањима.

Чланом 9. Предлога закона предлаже се измена у члану 55. Закона о државним службеницима, којом се проширује садржина огласа о јавном конкурс. Допуњују се подаци које оглас о јавном конкурс мора да садржи, као што су висина основне плате, начин подношења пријаве и начин достављања одлуке о избору кандидата. Осим тога, мења се и рок за подношење пријаве на јавни конкурс, тако што се предвиђа да тај рок не може бити краћи од 15 дана, при чему се он рачуна од дана оглашавања јавног конкурса у периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање. На овај начин се врши усклађивање са Принципима јавне управе по којима се оцењује напредак држава и усаглашеност са европским административним простором у процесу приступања Европској унији.

Чланом 10. Предлога закона мења се члан 59. Закона о државним службеницима на тај начин да се уместо досадашњег прописује нови начин достављања решења о пријему у радни однос и решења о премештају државног службеника након спроведеног јавног конкурса. Прописује се да се ова решења јавно објављују на веб презентацији органа и огласној табли органа. Такође, прописује се да се достава ових решења сматра извршеном истеком 15 дана од дана објављивања решења на веб презентацији органа и огласној табли органа, као и да се тако објављена решења уклањају са веб презентације након истека рока од шест месеци од дана објављивања. Овим начином објављивања скраћује се у великој мери ова фаза конкурсног поступка, а самим тим и трајање целог конкурсног поступка. Поред тога, прописује се који се подаци у јавно објављеном решењу могу учинити

доступним, а да се они подаци који нису у вези са изборним поступком морају заштитити на одговарајући начин.

Чланом 11. Предлога закона предлаже се измена у члану 60. Закона о државним службеницима, тако што се предвиђа да се решење о обустави поступка доставља свим кандидатима на исти начин као и решење о пријему у радни однос, односно јавним објављивањем.

Чланом 12. Предлога закона ближе се уређује остваривање стручног усавршавања као услова из члана 1. Предлога закона, за напредовање државног службеника на више извршилачко радно место. Прецизније, допуњен је члан 88. Закона о државним службеницима, прописивањем да поред услова који се односе на исходе вредновања радне успешности и потребне компетенције, државни службеник може напредовати ако је у свакој календарској години за коју је вреднована његова радна успешност, успешно похађао најмање две обуке.

Чланом 13. Предлога закона допуњује се члан 96. Закона, ближим уређењем на који начин се остварује право и дужност државног службеника да стиче знања и вештине, односно способности за извршавање послова радног места, у складу са потребама државног органа. Поред прописивања да је руководилац дужан да државном службенику омогући стручно усавршавање за извршавање послова радног места у складу са програмима обука утврђеним овим законом и да је државни службеник дужан да похађа најмање две обуке у години за коју се доноси програм обуке, којима се остварују циљеви вредновања радне успешности, предвиђа се и да се потреба за стручним усавршавањем државног службеника и области стручног усавршавања у којој се унапређују и развијају компетенције државног службеника, утврђују у поступку вредновања његове радне успешности, као и да обуке које ће државни службеник да похађа у календарској години одређује непосредни руководилац у сарадњи са државним службеником, водећи рачуна да обуке доприносе остваривању циљева вредновања радне успешности.

Чланом 14. Предлога закона предвиђено је да ће се подзаконска акта донета на основу Закона о државним службеницима усагласити са одредбама овог закона до почетка примене овог закона. Прописује се да ће се Правилници о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места ускладити са одредбама овог закона у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона. Рок од шест месеци је оптималан да се ускладе сви правилници са новим законским решењима, имајући у виду процедуру доношења правилника, посебно у судовима и тужилаштвима.

Такође, уређено је питање разврставања радних места која су према важећим Правилницима о унутрашњем уређењу и систематизацији разврстана у звање млађи саветник, на начин да се на дан ступања на снагу овог закона разврставају у радна места у звање саветника. Осим тога, они државни службеници који су на дан ступања на снагу овог закона распоређени на радна места разврстана у звање млађег саветника, наставиће да раде на тим радним местима док се не усвоји Правилник о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места који је усклађен са одредбама овог закона, а након усвајања наведеног правилника се распоређују на радна места саветника. Уз наведено, прописује се заштитна одредба да државним службеницима који су до дана почетка примене овог закона распоређени на радна места разврстана у звање млађег саветника не може да престане радни однос применом одредаба овог закона. Такође, ради континуитета у остваривању права по основу вредновања радне успешности државних службеника који су на дан ступања на снагу овог закона били распоређени на радна места у звању млађег саветника, прописује се да ће се њихови исходи вредновања за 2025. годину за обављање послова разврстаних у звање млађег саветника сматрати исходом вредновања радне успешности за обављање послова разврстаних у звање саветника.

Уређује се да ће се пробни рад, приправнички стаж, поступци одлучивања о правима и дужностима државних службеника, односно да ће се интерни, односно јавни конкурси за попуњавање радних места разврстаних у звање млађег саветника, који нису окончани до почетка примене овог закона, окончати решењем о обустави конкурсног поступка.

Чланом 15. Предлога закона прописује се заштитна одредба која предвиђа да се услов за напредовање у погледу похађања две обуке у календарској години, не односи на календарске године пре почетка примене овог закона, односно на оцене које су државни службеници остварили пре почетка његове примене.

Чланом 16. Предлога закона уређује се ступање овог закона на снагу и почетак његове примене, односно да закон ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а да се примењује од 1. јануара 2026. године

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона није потребно обезбедити финансијска средства из буџета Републике Србије.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ И ДОПУЊУЈУ

Напредовање и стручно усавршавање

Члан 10.

(1) Напредовање државног службеника зависи од радне успешности, СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА и потреба државног органа.

(2) Државни службеник има право и дужност да се стручно усавршава према потребама државног органа.

Право на жалбу

Члан 16.

(1) Државни службеник има право жалбе на решење којим се одлучује о његовим правима и дужностима, ако жалба овим законом није изричито искључена.

~~(2) Достављање решења државном службенику врши се у просторијама државног органа, а ако је државни службеник одсутан с рада достављање се врши поштом на адресу коју је државни службеник пријавио државном органу и која се налази у његовом персоналном досијеу.~~

(2) ДОСТАВЉАЊЕ РЕШЕЊА ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ ВРШИ СЕ ЛИЧНО, ПРЕКО СЛУЖБЕНОГ ЛИЦА ОРГАНА У ПРОСТОРИЈАМА ДРЖАВНОГ ОРГАНА ИЛИ ЕЛЕКТРОНСКИМ ПУТЕМ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

(3) АКО ДОСТАВЉАЊЕ У ПРОСТОРИЈАМА ДРЖАВНОГ ОРГАНА НИЈЕ УСПЕЛО, ДОСТАВЉАЊЕ СЕ ВРШИ ПОШТОМ НА АДРЕСУ КОЈУ ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ПРИЈАВИО ДРЖАВНОМ ОРГАНУ И КОЈА СЕ НАЛАЗИ У ЊЕГОВОМ ПЕРСОНАЛНОМ ДОСИЈЕУ.

~~(3)~~ (4) Уколико достављање из става ~~2~~ 3. овог члана није успело, службено лице државног органа саставља писмену белешку. У том случају решење се објављује на огласној табли државног органа и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

(4) (5) Жалба се изјављује у року од осам дана од дана достављања решења, ако овим законом није одређен краћи рок.

~~(5)~~ (6) Жалба не одлаже извршење решења само кад је то овим законом изричито одређено.

Појам и разврставање по звањима

Члан 35.

(1) Извршилачка радна места јесу сва радна места која нису положаји, укључујући и радна места руководиоца ужих унутрашњих јединица у државном органу.

(2) Извршилачка радна места разврставају се по звањима, у зависности од сложености и одговорности послова, потребних знања и способности и услова за рад.

(3) Звања су виши саветник, самостални саветник, саветник, ~~млађи саветник~~, сарадник, млађи сарадник, референт и млађи референт.

Виши саветник

Члан 36.

(1) У звању вишег саветника раде се најсложенији послови који знатно утичу на одређивање политике или постизање резултата у некој области из делокруга државног органа, који захтевају стваралачке способности, предузимљивост и висок степен стручности, самосталности и искуства, уз обраћање претпостављеном само о питањима вођења политике.

(2) За рад на пословима у звању вишег саветника државни службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, МАСТЕР СТРУКОВНИМ СТУДИЈАМА, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање ~~седам~~ ПЕТ година радног искуства у струци.

Самостални саветник

Члан 37.

(1) У звању самосталног саветника раде се сложени послови који захтевају посебно специјалистичко знање и искуство, аналитичке способности, самосталан рад без надзора претпостављеног и доношење одлука у сложеним случајевима уз само општа усмерења и упутства претпостављеног.

(2) За рад на пословима у звању самосталног саветника државни службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, МАСТЕР СТРУКОВНИМ СТУДИЈАМА, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање ~~пет година~~ ТРИ ГОДИНЕ радног искуства у струци.

Саветник

Члан 38.

~~(1) У звању саветника раде се сложени послови који су најчешће прецизно одређени и подразумевају примену утврђених метода рада, поступака или стручних техника са јасним оквиром самосталног деловања, уз повремено надзор претпостављеног. Послови захтевају способност да се проблеми решавају без појединачних упутстава претпостављеног и уз обраћање претпостављеном само кад је проблем сложен и захтева додатно знање и искуство.~~

(1) У ЗВАЊУ САВЕТНИКА РАДЕ СЕ СЛОЖЕНИ ПОСЛОВИ КОЈИ СУ НАЈЧЕШЋЕ ПРЕЦИЗНО ОДРЕЂЕНИ И ПОДРАЗУМЕВАЈУ ПРИМЕНУ УТВРЂЕНИХ МЕТОДА РАДА, ПОСТУПАКА ИЛИ СТРУЧНИХ ТЕХНИКА СА ЈАСНИМ ОКВИРОМ ДЕЛОВАЊА, УЗ ПОВРЕМЕНИ НАДЗОР ПРЕТПОСТАВЉЕНОГ. ПОСЛОВИ ЗАХТЕВАЈУ СПОСОБНОСТ ДА СЕ

ПРОБЛЕМИ РЕШАВАЈУ УЗ ПОЈЕДИНАЧНА УПУТСТВА ПРЕТПОСТАВЉЕНОГ, АКО ЈЕ ПОТРЕБНО И УЗ ОБРАЋАЊЕ ПРЕТПОСТАВЉЕНОМ КАД ЈЕ ПРОБЛЕМ СЛОЖЕН И ЗАХТЕВА ДОДАТНО ЗНАЊЕ И ИСКУСТВО.

(2) За рад на пословима у звању саветника државни службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, МАСТЕР СТРУКОВНИМ СТУДИЈАМА, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање три године ЈЕДНУ ГОДИНУ радног искуства у струци ИЛИ НАЈМАЊЕ ПЕТ ГОДИНА РАДНОГ СТАЖА У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА.

~~Млађи саветник~~

~~Члан 39.~~

~~(1) У звању млађег саветника раде се сложени послови који подразумевају примену утврђених метода рада, поступака или стручних техника унутар прецизно одређеног оквира деловања, уз редован надзор претпостављеног, и доношење одлука на основу постојеће праксе или општих и појединачних упутстава претпостављеног. Послови захтевају способност решавања мањих техничких или процедуралних проблема.~~

~~(2) За рад на пословима у звању млађег саветника државни службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање једну годину радног искуства у струци или најмање пет година радног стажа у државним органима.~~

1. Услови за запослење

Члан 45.

(1) Као државни службеник може да се запосли пунолетан држављанин Републике Србије који има прописану стручну спрему и испуњава остале услове одређене законом, другим прописом и правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државном органу, ако му раније није престајао радни однос у државном органу због теже повреде дужности из радног односа и није осуђиван на казну затвора од најмање шест месеци.

(2) Као државни службеник на извршилачком радном месту може да се запосли и лице које нема положен државни стручни испит, али је дужно да га положи у року утврђеном овим законом.

(3) Поред тога за рад на положају потребно је и стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, МАСТЕР СТРУКОВНИМ СТУДИЈАМА, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање девет СЕДАМ година радног искуства у струци или ~~седам~~ ПЕТ година радног искуства у

струци од којих најмање две године на руководећим радним местима или ~~пет година~~ ЧЕТИРИ ГОДИНЕ радног искуства на руководећим радним местима У СТРУЦИ.

(4) Државни службеник који је први пут постављен на положај дужан је да у року од једне године од дана постављења на положај похађа програм обуке из члана 97в у областима стручног усавршавања утврђеним за државне службенике који се први пут постављају на положај.

Садржина огласа. Рок за подношење пријава

Члан 55.

(1) Оглас о јавном конкурсy садржи податке о државном органу, радном месту, условима за запослење на радном месту, ВИСИНИ ОСНОВНЕ ПЛАТЕ, врсти радног односа, месту рада, компетенцијама које се проверавају у изборном поступку и начину њихове провере, области из које ће се вршити провере, року у коме се подносе пријаве, обавештење о обрасцу пријаве на конкурс, лично име лица задуженог за давање обавештења о јавном конкурсy, ~~адресу на коју се пријаве подносе~~ НАЧИНУ ПОДНОШЕЊА ПРИЈАВЕ, податке о доказима који ће бити захтевани у конкурсном поступку, месту и времену у којем се очекује да ће започети изборни поступак И НАЧИНУ ДОСТАВЉАЊА ОДЛУКЕ О ИЗБОРУ КАНДИДАТА.

(2) Ако се попуњава радно место код кога је као посебан услов предвиђено знање језика и писма националне мањине, у огласу о јавном конкурсy се посебно наводи овај услов, као и евентуална писана провера његове испуњености.

(3) Пријава на конкурс врши се на обрасцу пријаве који обавезно садржи лично име кандидата, адресу пребивалишта, односно боравишта и јединствени матични број грађана.

(4) Приликом предаје, пријава добија шифру под којом лице учествује у даљем изборном поступку.

(5) Рок за подношење пријава на јавни конкурс не може бити краћи од ~~осам~~ 15 дана од дана оглашавања јавног конкурса у периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање.

(6) Неблаговремене, недопуштене, неразумљиве или непотпуне пријаве конкурсна комисија одбацује решењем против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији у року од осам дана од дана пријема решења.

(7) Жалба из става 6. овог члана не одлаже извршење решења.

(8) Ако се испуњеност компетенција у изборном поступку може доказивати и сертификатима, потврдама или другим писаним доказима који су наведени у огласу о јавном конкурсy, лице подноси наведени доказ истовремено са предајом пријаве.

Право на жалбу кандидата који су учествовали у изборном поступку

Члан 59.

~~(1) Решење о пријему у радни однос, односно решење о премештају доставља се свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку на адресу наведену у пријави на конкурс.~~

~~(2) Уколико достављање из става 1. овог члана није успело, службено лице државног органа саставља писмену белешку.~~

~~(3) У случају из става 2. овог члана решење се објављује на огласној табли државног органа и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.~~

~~(4) Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да у року од осам дана од дана достављања решења изјави жалбу ако сматра да изабрани кандидат не испуњава услове за запослење на радном месту или да су се у изборном поступку десиле такве неправилности које би могле утицати на објективност његовог исхода.~~

~~(5) Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да од дана објављивања решења на огласној табли државног органа, а најкасније до истека рока за жалбу, преузме у просторијама државног органа решење о пријему у радни однос, односно решење о премештају изабраног кандидата.~~

~~(6) Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да, под надзором службеног лица државног органа, прегледа сву документацију јавног конкурса.~~

(1) РЕШЕЊЕ О ПРИЈЕМУ У РАДНИ ОДНОС ЈАВНО ОБЈАВЉУЈЕ СЕ НА ВЕБ ПРЕЗЕНТАЦИЈИ ОРГАНА И ОГЛАСНОЈ ТАБЛИ ОРГАНА У СВРХУ ОБАВЕШТАВАЊА ЈАВНОСТИ И КАНДИДАТА КОЈИ СУ УЧЕСТВОВАЛИ У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ О ИСХОДУ КОНКУРСНОГ ПОСТУПКА И ОСТВАРИВАЊА ПРАВА НА ЖАЛБУ.

(2) ДОСТАВА СВИМ КАНДИДАТИМА КОЈИ СУ УЧЕСТВОВАЛИ У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ СМАТРА СЕ ИЗВРШЕНОМ ИСТЕКОМ 15 ДАНА ОД ДАНА ОБЈАВЉИВАЊА РЕШЕЊА НА ВЕБ ПРЕЗЕНТАЦИЈИ ОРГАНА И ОГЛАСНОЈ ТАБЛИ ОРГАНА. ЈАВНО ОБЈАВЉЕНО РЕШЕЊЕ УКЛАЊА СЕ СА ВЕБ ПРЕЗЕНТАЦИЈЕ ОРГАНА НАКОН ИСТЕКА РОКА ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ ОД ДАНА ОБЈАВЉИВАЊА.

(3) У ЈАВНО ОБЈАВЉЕНОМ РЕШЕЊУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, МОГУ СЕ УЧИНИТИ ЈАВНО ДОСТУПНИМ ПОДАЦИ О ЛИЧНОМ ИМЕНУ ИЗАБРАНОГ КАНДИДАТА И ЊЕГОВОМ ОБРАЗОВАЊУ, ДОК СЕ ОСТАЛИ ПОДАЦИ О ЛИЧНОСТИ КОЈИ НИСУ У ВЕЗИ СА ИЗБОРНИМ ПОСТУПКОМ МОРАЈУ НА ОДГОВАРАЈУЋИ НАЧИН ЗАШТИТИ.

(4) ИЗУЗЕТНО ОД ЧЛАНА 16. ОВОГ ЗАКОНА, ОДРЕДБЕ СТ. 1-3. ОВОГ ЧЛАНА, ОДНОСЕ СЕ И НА НАЧИН ДОСТАВЉАЊА РЕШЕЊА О ПРЕМЕШТАЈУ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НАКОН СПРОВЕДЕНОГ ЈАВНОГ КОНКУРСА.

(5) КАНДИДАТ КОЈИ ЈЕ УЧЕСТВОВАО У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ ИМА ПРАВО ДА У РОКУ ОД ОСАМ ДАНА ОД ДАНА ДОСТАВЉАЊА РЕШЕЊА

ИЗЈАВИ ЖАЛБУ АКО СМАТРА ДА ИЗАБРАНИ КАНДИДАТ НЕ ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ НА РАДНОМ МЕСТУ ИЛИ ДА СУ СЕ У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ ДЕСИЛЕ ТАКВЕ НЕПРАВИЛНОСТИ КОЈЕ БИ МОГЛЕ УТИЦАТИ НА ОБЈЕКТИВНОСТ ЊЕГОВОГ ИСХОДА.

Неуспех јавног конкурса

Члан 60.

(1) Јавни конкурс није успео ако конкурсна комисија утврди да ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку није испунио мерила прописана за избор, ако није било пријава на јавном конкурс у или ако ниједан од пријављених кандидата није учествовао у изборном поступку.

(2) О томе да јавни конкурс није успео руководицац доноси решење које се доставља свим кандидатима који су имали право да учествују у изборном поступку НА НАЧИН НА КОЈИ СЕ ДОСТАВЉА РЕШЕЊЕ О ПРИЈЕМУ У РАДНИ ОДНОС ИЗ ЧЛАНА 59. ОВОГ ЗАКОНА.

(3) На решење из става 2. овог члана може се изјавити жалба жалбеној комисији у року од осам дана од дана достављања решења, осим у случају када није било пријава на јавном конкурс у.

Напредовање на више извршилачко радно место

Члан 88.

(1) Руководилац може да премести на непосредно више извршилачко радно место државног службеника коме је најмање два пута узастопно утврђено да превазилази очекивања, ако постоји слободно радно место и државни службеник испуњава услове за рад на њему и има потребне компетенције.

(2) Изузетно, државни службеник који је премештен на непосредно више радно место јер је два пута узастопно утврђено да превазилази очекивања може, и ако не испуњава услове везане за радно искуство у струци, да буде премештен на непосредно више радно место ако је опет утврђено да превазилази очекивања.

(3) Руководилац може да премести на непосредно више извршилачко радно место државног службеника коме је у периоду од пет година узастопно утврђено најмање да испуњава очекивања.

(4) Државни службеник може да се премести на радно место руководиоца уже унутрашње јединице у државном органу, у складу са ст. 1-3. овог члана на предлог непосредног руководиоца, који се даје након спроведене анализе Службе за управљање кадровима о индивидуалном потенцијалу за развој државног службеника - за државне службенике из органа државне управе, односно анализе јединице за управљање кадровима у државном органу - за државне службенике у другом државном органу.

(5) ПОРЕД УСЛОВА КОЈИ СЕ ОДНОСЕ НА ИСХОДЕ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ И ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ИЗ СТ. 1-4. ОВОГ ЧЛАНА, ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ НАПРЕДОВАТИ АКО ЈЕ У СВАКОЈ КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ ЗА КОЈУ ЈЕ ВРЕДНОВАНА ЊЕГОВА РАДНА УСПЕШНОСТ, УСПЕШНО ПОХАЂАО НАЈМАЊЕ ДВЕ ОБУКЕ.

~~(5)~~ (6) Након премештаја државни орган упућује државног службеника на учешће у програму обука руководиоца.

~~(6)~~ (7) Државни органи из става 4. овог члана могу остварити сарадњу са Службом за управљање кадровима ради пружања стручне и саветодавне помоћи у анализи индивидуалних потенцијала за развој државног службеника.

~~(7)~~ (8) Вредновање радне успешности И ПОХАЋАНЕ ОБУКЕ на коме је засновано једно напредовање не ~~узима~~ УЗИМАЈУ се у обзир за следеће напредовање.

(8) (9) Прекид у вредновању радне успешности услед одсутности са рада државног службеника не сматра се прекидом узастопности из ст. 1-3. овог члана.

1. Стручно усавршавање

Појам

Члан 96.

(1) Стручно усавршавање је право и дужност државног службеника да стиче знања и вештине, односно способности за извршавање послова радног места, у складу са потребама државног органа.

~~(2) Руководилац је дужан да државном службенику омогући стручно усавршавање за извршавање послова радног места у складу са програмима стручног усавршавања утврђеним овим законом.~~

(2) РУКОВОДИЛАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ ОМОГУЋИ СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗА ИЗВРШАВАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА У СКЛАДУ СА ПРОГРАМИМА ОБУКА УТВРЂЕНИМ ОВИМ ЗАКОНОМ, А ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ЈЕ ДУЖАН ДА ПОХАЋА НАЈМАЊЕ ДВЕ ОБУКЕ У ГОДИНИ ЗА КОЈУ СЕ ДОНОСИ ПРОГРАМ ОБУКЕ, А КОЈИМА СЕ ОСТВАРУЈУ ЦИЉЕВИ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ.

(3) ПОТРЕБА ЗА СТРУЧНИМ УСАВРШАВАЊЕМ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА И ОБЛАСТИ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА У КОЈОЈ СЕ УНАПРЕЂУЈУ И РАЗВИЈАЈУ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА, УТВРЂУЈУ СЕ У ПОСТУПКУ ВРЕДНОВАЊА ЊЕГОВЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ, А ОБУКЕ КОЈЕ ЋЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ДА ПОХАЋА У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ ОДРЕЂУЈЕ НЕПОСРЕДНИ РУКОВОДИЛАЦ У САРАДЊИ СА ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИКОМ, ВОДЕЋИ РАЧУНА ДА ОБУКЕ ДОПРИНОСЕ ОСТВАРИВАЊУ ЦИЉЕВА ИЗ ЧЛАНА 82. СТ. 1. И 2. ОВОГ ЗАКОНА.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

ЧЛАН 14.

(1) ПОДЗАКОНСКА АКТА ДОНЕТА НА ОСНОВУ ЗАКОНА О ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА („СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК РС”, БР. 79/05, 81/05 – ИСПРАВКА, 83/05 – ИСПРАВКА, 64/07, 67/07 – ИСПРАВКА, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20, 142/22, 13/25 – ОДЛУКА УС И 19/25) УСАГЛАСИЋЕ СЕ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА ДО ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА.

(2) ПРАВИЛНИЦИ О УНУТРАШЊЕМ УРЕЂЕЊУ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЕСТА УСКЛАДИЋЕ СЕ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА У РОКУ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ ОД ДАНА СТУПАЊА НА СНАГУ ОВОГ ЗАКОНА.

(3) РАДНА МЕСТА РАЗВРСТАНА У ЗВАЊЕ МЛАЋИ САВЕТНИК КОЈА СУ УТВРЂЕНА У ПРАВИЛНИЦИМА О УНУТРАШЊЕМ УРЕЂЕЊУ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЕСТА ВАЖЕЋИМ НА ДАН СТУПАЊА НА СНАГУ ОВОГ ЗАКОНА, РАЗВРСТАВАЈУ СЕ У РАДНА МЕСТА У ЗВАЊЕ САВЕТНИКА.

(4) ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ КОЈИ СУ НА ДАН СТУПАЊА НА СНАГУ ОВОГ ЗАКОНА РАСПОРЕЂЕНИ НА РАДНА МЕСТА РАЗВРСТАНА У ЗВАЊЕ МЛАЂЕГ САВЕТНИКА, НАСТАВЉАЈУ ДА РАДЕ НА ТИМ РАДНИМ МЕСТИМА

ДО ДОНОШЕЊА РЕШЕЊА О РАСПОРЕЂИВАЊУ НА РАДНА МЕСТА САВЕТНИКА, НА ОСНОВУ ПРАВИЛНИКА О УНУТРАШЊЕМ УРЕЂЕЊУ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЕСТА ОРГАНА УСКЛАЂЕНИХ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА.

(5) ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА, КОЈИ СУ ДО ДАНА ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА РАСПОРЕЂЕНИ НА РАДНА МЕСТА РАЗВРСТАНА У ЗВАЊЕ МЛАЂЕГ САВЕТНИКА, НЕ МОЖЕ ПРЕСТАТИ РАДНИ ОДНОС ПРИМЕНОМ ОДРЕДАБА ОВОГ ЗАКОНА.

(6) ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА, КОЈИ СУ ДО ДАНА ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА РАСПОРЕЂЕНИ НА РАДНА МЕСТА РАЗВРСТАНА У ЗВАЊЕ МЛАЂЕГ САВЕТНИКА, ИСХОД ВРЕНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ЗА 2025. ГОДИНУ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАЗВРСТАНИХ У ЗВАЊЕ МЛАЂЕГ САВЕТНИКА СМАТРА СЕ ИСХОДОМ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАЗВРСТАНИХ У ЗВАЊЕ САВЕТНИКА.

(7) ПРОБНИ РАД И ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ КОЈИ СУ ЗАПОЧЕТИ ДО СТУПАЊА НА СНАГУ ОВОГ ЗАКОНА ОКОНЧАЋЕ СЕ ПРИМЕНОМ ПРОПИСА ПРЕМА КОЈИМА СУ ЗАПОЧЕТИ.

(8) ПОСТУПЦИ ОДЛУЧИВАЊА О ПРАВИМА И ДУЖНОСТИМА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ СУ ЗАПОЧЕТИ ДО СТУПАЊА НА СНАГУ ОВОГ ЗАКОНА ОКОНЧАЋЕ СЕ ПРИМЕНОМ ПРОПИСА ПРЕМА КОЈИМА СУ ЗАПОЧЕТИ.

(9) ИНТЕРНИ, ОДНОСНО ЈАВНИ КОНКУРСИ ЗА ПОПУЊАВАЊЕ РАДНИХ МЕСТА РАЗВРСТАНИХ У ЗВАЊЕ МЛАЂЕГ САВЕТНИКА, КОЈИ НИСУ ОКОНЧАНИ ДО ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА, ОКОНЧАЋЕ СЕ РЕШЕЊЕМ О ОБУСТАВИ КОНКУРСНОГ ПОСТУПКА.

ЧЛАН 15.

УСЛОВ У ПОГЛЕДУ ПОХАЂАЊА ОБУКА ПОТРЕБНИХ ЗА НАПРЕДОВАЊЕ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА ИЗ ЧЛАНА 88. ОВОГ ЗАКОНА, НЕ ОДНОСИ СЕ НА КАЛЕНДАРСКЕ ГОДИНЕ ПРЕ ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА.

ЧЛАН 16.

ОВАЈ ЗАКОН СТУПА НА СНАГУ ОСМОГ ДАНА ОД ДАНА ОБЈАВЉИВАЊА У „СЛУЖБЕНОМ ГЛАСНИКУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ”, А ПРИМЕЊУЈЕ СЕ ОД 1. ЈАНУАРА 2026. ГОДИНЕ.

Прилог 1.

ИЗВЕШТАЈ О СПРОВЕДеноЈ ЕХ АНТЕ АНАЛИЗИ ЕФЕКТА ПРОПИСА**1. Сагледавање постојећег стања.****1) Приказати постојеће стање у предметној области у складу са важећим правним оквиром.**

Да ли се у предметној области примењује пропис или предметна област није била уређена прописом?

Приказати постигнути учинак примене важећег прописа, и проценити да ли је постигнути учинак примене важећег прописа у складу са циљем који је одређен кад је пропис донет, тј. приказати која одступања су примећена од циљне вредности показатеља учинка.

Приказати да ли се решења важећег прописа примењују у потпуности и у складу са роковима прописаним у важећем пропису.

Приказати доступне информације и вредности других показатеља који се прате у области уколико предметна област није уређена прописом.

Предметна област уређена је Законом о државним службеницима („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 - исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20, 142/22, 13/25 - одлука УС и 19/25, у даљем тексту: Закон), којим су успостављена основна начела државно-службеничког система и регулисан систем радних односа у државним органима, звања и положаји државних службеника, поступак и начин запошљавања и друга питања које се односе на радно правни статус државних службеника.

У оквиру реформског процеса државно-службеничког система, свеобухватним изменама Закона из 2018. године уведене су компетенције у функције управљања људским ресурсима у државним органима, са циљем пуне примене мерит система, односно система заслуга. Закон о изменама и допунама Закона о државним службеницима из 2018. године био је део реформског процеса службеничког система, заснованог на Стратегији реформе јавне управе у Републици Србији (СРЈУ), а разлози за доношење наведеног закона и уједно идентификовање проблема који је Закон требало да реши непосредно су произишавали из циљева који су били утврђени Стратегијом реформе јавне управе и Акционим планом за њено спровођење за период 2018-2020. године. Циљеви су били усмерени на јачање и унапређење професионализације државних службеника и на успостављање службеничког система заснованог на начелима транспарентности, конкурентности и деполитизације, односно на успостављање интегрисаног система управљања људским ресурсима у државној управи базираног на компетенцијама. Измене Закона односиле су се на: увођење система компетенција у све функције управљања људским ресурсима; попуњавање радних места државних службеника на извршилачким радним местима и на положајима (регрутација и селекција); радни однос на одређено време; регулисање статуса државних службеника на положају и трајање статуса вршиоца дужности; вредновање радне успешности; спречавање сукоба интереса и управљање сукобом интереса; задржавање кадрова; унапређивање Интерног тржишта рада; унапређивање Централне кадровске евиденције; управљачку одговорност; дисциплински поступак. Свеобухватан циљ наведених измена усмерен је на даље унапређење свих инструмената за управљање људским ресурсима у

државној управи заснованих на систему компетенција, који омогућава пуну примену система заслуга и на предузимање мера за привлачење и задржавање квалитетних кадрова кроз унапређење система каријерног и професионалног развоја заснованог на компетенцијама, селекције и регрутације, вредновања радне успешности, напредовања и хоризонталну мобилност, систем плата, стручног усавршавања и оспособљавања.

Наведене реформске измене Закона којима је уведен систем компетенција у управљање људским ресурсима у државним органима у примени су већ пуних шест година (од 1. јануара 2019. године) и у функцији су подршке изградње модерне, ефикасне и стручне јавне управе.

Стање у области управљања људским ресурсима у државним органима прати се и кроз извештавање о спровођењу Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2021–2030. године и Акционог плана за спровођење Стратегије реформе јавне управе 2021-2025. године, у оквиру којег се анализира и прати ниво реализације планираних мера и активности и мери њихов допринос унапређењу система управљања људским ресурсима.

За област управљања људским ресурсима предвиђена су три посебна циља. На нивоу Посебног циља 2: Унапређен процес регрутације у јавној управи, прати се индикатор „Меритократија и ефикасност запошљавања државних службеника (SIGMA показатељ)”, који мери степен до којег се правни оквир и процес запошљавања заснива на систему заслуга и ефикасном избору кандидата који желе ступити у државну службу, као и степен у којем се осигуравају предвиђени резултати у смислу да се спроводе конкурентски и поштени избори у којима се не примењују дискрециона права приликом избора кандидата и који повећавају и атрактивност државне управе за кандидате и њен учинак. Овај индикатор обухвата елементе као што су адекватност правног оквира, примена процедура у пракси, трајање поступка, просечан број кандидата који испуњавају услове, ефикасност запошљавања и задржавање новозапослених. Вредности се исказују на скали од 0 до 5, а виша вредност указује на већи ниво усклађености са принципима меритократије и ефикасности. На основу Извештаја о праћењу за 2021. годину, којим је мерен овај индикатор, циљана вредност била је 3, а оствареност је 3. Овај индикатор није мерен Извештајем о праћењу за 2024. годину, имајући у виду промену СИГМА методологије и индикатора за праћење.

На нивоу Посебног циља 2. врши се праћење индикатора на нивоу мера овог посебног циља и то мере 2.1: Унапређење кадровског планирања и промовисање државне управе као пожељног послодавца и мере 2.2: Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, који се односе на „Запошљавање засновано на исказаним кадровским потребама органа“ и „Степен у коме оквир компетенција одговара потребама и кључним вредностима рада јавне управе“. Када говоримо о индикатору који прати запошљавање засновано на исказаним кадровским потребама органа, циљана вредност овог индикатора за 2024. годину је 35-40%, док је остварена вредност 12.8%, док је код индикатора којим се мери Степен у коме оквир компетенција одговара потребама и кључним вредностима рада јавне управе циљана вредност за 2025. годину била 3, а оствареност је 2. Прикупљени подаци се анализирају кроз механизме извештавања предвиђене стратешким документима и уједно представљају основ за процену учинка прописа у области запошљавања и управљања људским ресурсима.

На основу доступних података, може се констатовати да примена важећег прописа у области управљања људским ресурсима још увек није у потпуности у складу са циљевима који су постављени његовим доношењем. Остварени резултати показују да степен попуњавања радних места и примена оквира компетенција није достигао планирани ниво, што указује на одступања од циљних вредности постављених за период до 2025. године.

Укупно, уочена одступања наглашавају потребу за додатним мерама унапређења прописа, како би се обезбедила пуна усаглашеност са стратешким циљевима реформе јавне управе и омогућио ефикасан рад органа.

Поред тога, стање у области управљања људским ресурсима у државној управи за 2024. годину, прати се и према Методологији за праћење и вредновање управљања људским ресурсима у државној управи (у даљем тексту: Методологија), на основу одговарајућих индикатора који указују на резултате и изазове који утичу на постигнућа у овој области, као и на учинак примене важећег прописа, односно нормативног оквира у односу на његов општи циљ, који се односи пре свега на унапређење свих функција за управљање људским ресурсима заснованим на компетенцијама и принципу мериторности.

Наиме, Методологија за праћење и вредновање управљања људским ресурсима (УЉР) у државној управи, састоји се од седам стратешких, 22 процесна и седам индикатора Организације, координације и капацитета за УЉР. Праћењем стања у области за 2024. годину, као основни извор података коришћене су интерне евиденције и годишњи извештаји СУК-а и друге евиденције које воде органи државне управе попут Републичког завода за статистику, Републичког секретаријата за јавне политике, Централног регистра обавезног социјалног осигурања и Националне академије за јавну управу, као и систем за обрачун и исплату зарада „Искра“ који води Министарство финансија. Поред тога, као извор података коришћене су две анкете: Анкета о ангажованости државних службеника спроведена 2024. године и Анкета о капацитетима за УЉР у органима државне управе која је спроведена 2025. године.

На нивоу процеса УЉР, резултати показују да је квалитет кандидата на конкурсима на задовољавајућем нивоу, с обзиром да је 40% учесника конкурса у 2023. години испунило захтеве и доспело на коначну листу за избор. Истовремено, просечно трајање интерних и јавних конкурсних поступака заједно у 2023. години износи 217 дана, што указује на спорост у испуњавању кадровских потреба органа. Са друге стране, просечно трајање изборног поступка у јавним конкурсним поступцима од 122 дана, сугерише да се главни изазови приликом спровођења конкурса налазе у фазама које претходе и следе провери компетенција и оцени испуњености формалних услова кандидата. У истој години, удео новозапослених лица која у моменту расписивања јавног конкурса нису била запослена, нити радно ангажована у органима државне управе износио је прихватљивих 17%, што у бројкама представља 150 кандидата, при чему су подаци непотпуни за оглашена радна места са већим бројем извршилаца.

Вредност индикатора мери се једном годишње за претходну годину, а почетна вредност за 2023. годину износи 17%, док жељена циљана вредност за 2026. годину износи 25%-30%, што представља проценат извршилаца примљених у радни однос, а који у моменту расписивања конкурса, нису била запослени нити ангажовани ван радног односа у органима државне управе.

Стопа коришћења инструмената интерне мобилности државних службеника у 2023. години износи свега 1%, при чему су премештаји путем преузимања (0,74%) три пута чешћи од интерних конкурса (0,25%). Ово указује на низак степен мобилности и неискоришћен потенцијал за професионални развој кадрова. Са друге стране, потенцијални одлив кадрова је процењен на 7%, што указује на умерен до мали ризик од одлива, при чему је 4.3% државних службеника који су одговорили на Анкету о ангажованости, која представља основ за овај податак, истакло да већ има понуду за посао ван државне управе, а 2.5% њих да активно тражи ново запослење ван система државне управе.

У делу Организације, координације и капацитета за УЉР, резултати анкете о капацитетима за УЉР показују да државни органи сматрају да ће им коришћење ЦКЕ олакшати свакодневни посао. Потребно је напоменути да ЦКЕ још увек није у потпуности операбилна и да ће представљање стања у вези коришћења ЦКЕ бити могуће након обезбеђивања пуне функционалност ЦКЕ. Додатно, 71% органа обухваћених анкетом проценило је да су капацитети њихових јединица за УЉР претежно или потпуно одговарајући.

Такође, СИГМА као заједничка иницијатива ОЕЦД и Европске уније, има мандат да подржава земље кориснице у реформама јавне управе, посебно у областима као што су владавина права, креирање политика, управљање јавним финансијама и управљање људским ресурсима у јавној управи. СИГМА у Републици Србији између осталог прати стање у области управљања људским ресурсима, кроз редовне извештаје у којима пружа процену усклађености са европским стандардима и добром праксом, анализу напретка и изазова и даје конкретне препоруке за даље унапређење.

Поводом осталих информација везаних за област државно службеничког система, према подацима Службе за управљање кадровима, у 2024. години укупан број предвиђених државних службеника у правилницима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних на извршилачким радним местима био је 22.938¹. Према подацима Службе за управљање кадровима у 2024. години укупан број предвиђених државних службеника на положају у правилницима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних на извршилачким радним местима био је 428, 228 лица налазило у статусу вршиоца дужности, док је 150 државних службеника на положају постављено по конкурс, а непопуњених радних места било је 50. Када су у питању попуњена радна места државних службеника, укупан број државних службеника на неодређено време на извршилачким радним местима у истом периоду износио је 15.327². Такође, према подацима Службе за управљање кадровима у 2024. години укупно је било запослено 2.618 лица на одређено време и то због привремено повећаног обима посла укупно 2.438, приправника 48, по другом основу (замене) 96 и запослени у кабинетима 36. У вези уговора о привременим и повременим пословима према подацима Централног регистра обавезног социјалног осигурања просечан годишњи просек уговора у 2024. години по ПП пословима износио је 2.395.

Према подацима Министарства финансија из јуна 2025. године, у државној управи је запослено укупно 20.171 државних службеника на извршилачким радним местима. Од тога, до 20 година старости укупно је запослено 21 лице, између 21 и 30 година 908, између 31 и 40 година 3.863, између 41 и 50 година 5.804, између 51 и 60 година 6.719, док је старијих од 61 године 2.856 запослених. На основу ових података може се закључити да просечна старост запослених у државној управи износи око 48,5 година, што је значајно више од просечне старости опште популације Републике Србије (Републички завод за статистику, референтна вредност према Попису 2022:

¹ Нису обухваћени подаци за Министарство унутрашњих послова, Министарство одбране и Управу за извршење кривичних санкција, из разлога што правилници наведених органа носе ознаку степена тајности. Према Методологији, главни извор података је Централна кадровска евиденција, коју води Служба за управљање кадровима (СУК). Међутим, до овог извештајног периода није успостављена пуна функционалност Централне кадровске евиденције, те самим тим није обезбеђена потпуност података о органима државне управе и запосленима. Стога, као основни извор података коришћене су интерне евиденције и годишњи извештаји СУК. Додатно и у складу са Методологијом, као извори коришћене су и друге евиденције које воде органи државне управе попут Републичког завода за статистику и Националне академија за јавну управу, као и систем за обрачун и исплату зарада „Искра“ коју води Министарство финансија

² Нису обухваћени подаци за Министарство унутрашњих послова, Министарство одбране и Управу за извршење кривичних санкција, из разлога што правилници наведених органа носе ознаку степена тајности.

43,8 година). Оваква старосна структура указује на доминацију старијих генерација и ограничено присуство млађих кадрова, што може представљати изазов за одрживост система у наредним годинама и истиче потребу за интензивнијим подмлађивањем државне управе кроз запошљавање и развој младих стручњака.

Према подацима Централног информационог система за обрачун примања запослених, изабраних и постављених лица код корисника буџетских средстава и корисника средстава организација за обавезно социјално осигурање - ИСКРА у 2024. години укупан број млађих саветника, млађих царинских саветника и млађих царинских инспектора износио је 487, док је млађих пореских саветника било 259.

Према подацима из евиденције Службе за управљање кадровима у 2025. години укупан број систематизованог броја радних места у правилницима органа државне управе, службама Владе и стручним службама управних округа **у звању млађи саветник** износио је 900, за укупно 1.160 извршилаца (без Пореске управе због посебних звања). Укупан број систематизованог броја радних места у Правилнику Пореске управе у звању млађи порески саветник износио је 100 за укупно 131 извршилаца. Према истој евиденцији укупан број млађих саветника у органима државне управе, службама Владе и стручним службама управних округа износио је 460, док је укупан број млађих пореских саветника износио 232. Укупан број систематизованог броја радних места у правилницима органа државне управе, службама Владе и стручним службама управних округа **у звању саветник** износио је 2.264, за укупно 3.794 извршилаца (без Пореске управе због посебних звања). Укупан број систематизованог броја радних места у Правилнику Пореске управе у звању порески саветник износио је 419 за укупно 800 извршилаца. Према истој евиденцији укупан број саветника у органима државне управе, службама Владе и стручним службама управних округа износио је 2.158, док је укупан број млађих пореских саветника износио 404.

Поред свега напред изнетог, потребно је указати да су измене Закона о државним службеницима из 2017. године увеле значајне новине у систем стручног усавршавања у државним органима, успостављањем критеријума, мерила и стандарда који доприносе ефективној изградњи, развоју и јачању административних капацитета у државним органима, као једног од важних критеријума за оцену спремности Републике Србије да постане чланица Европске уније.

Стручно усавршавање државних службеника заснива се на програмима обука који унапређују њихова знања и вештине, односно способности, у складу са потребама државног органа. Анализа до сада остварених ефеката у спровођењу програма обука показала је низ несумњиво позитивних резултата у погледу броја и врсте спроведених програма обука, као и броја државних службеника полазника ових програма обука, који се спроводе применом најсавременијих облика и метода у учењу одраслих. Према подацима уписаним у Централну евиденцију програма стручног усавршавања у државним органима, коју води Национална академија за јавну управу – централна институција система стручног усавршавања у јавној управи Републике Србије, од године за коју су донети први програми обука сагласно новинама уведеним Законом из 2017. године до сада (јануар 2019. – август 2025. године), за сваку календарску годину донети су општи програми обуке за државне службенике и програми обуке руководиоца у државним органима, са континуираним развојем нових области и тематских целина програма обука, које су резултат утврђених потреба за стручним усавршавањем у државним органима. Статистика указује да је опште програме обуке за државне службенике у наведеном периоду похађао 91.661 полазник обуке / 47.948 људи – јединствених учесника обуке као и да је програме обука руководиоца у државним органима у истом временском

периоду похађало 6.162 полазника обука / 3.702 човека – јединствена учесника обуке.

Ред. бр.	Година за коју је донет програм обуке / година спровођења	Општи програм обуке у државним органима		Програм обуке руководица	
		Број полазника	Број јединствених учесника	Број полазника	Број јединствених учесника
1.	2019.	4.285	2.561	393	259
2.	2020.	9.057	4.453	155	127
3.	2021.	11.327	5.159	666	147
4.	2022.	18.097	9.928	719	194
5.	2023.	19.298	11.083	1.105	385
6.	2024.	17.507	8.293	644	336
7.	I – VI 2025.	12.090	6.471	2.480	2.254
8.	УКУПНО	91.661	47.948	6.162	3.702

Међутим, вредновање спроведених програма обука указује да је за мерење њихових ефеката на индивидуалном нивоу и утицај на остале елементе у управљању људским ресурсима, неопходно успоставити ближе односе и везу између стручног усавршавања и пре свега вредновања радне успешности и напредовања државног службеника.

На наведено указује и ех-ante анализа ефеката одредаба Закона о државним службеницима које уређују стручно усавршавање. У најкраћем, веза између стручног усавршавања и вредновања радне успешности и стручног усавршавања и напредовања препознаје се као системска потреба којом се остварује целина управљачког процеса у људским ресурсима, с једне стране и јача мотивација државних службеника за стручним усавршавањем, с друге стране, будући да стручно усавршавање јесте једна од критеријума на коме треба да се заснива мерење учинка, а затим и напредовање државног службеника.

Зато је прецизирање овог питања од важности за даље унапређење државнослужбеничког система. Ово је посебно важно, ако се у обзир узме чињеница да државни службеници препознају вредност континуираног унапређења знања и вештина, односно способности, на шта указују и први резултати евалуацијског истраживања полазника обука у 2024. години, које је спровела Национална академија за јавну управу, са циљем утврђивања утицаја стручног усавршавања на степен развоја компетенција државних службеника и њихове примене на радном месту. Наиме, у испитивању става о обавезности похађања најмање две обуке у току године, 86% испитаних државних службеника и 88% руководица се позитивно изјаснило о овом питању.

2) Да ли је уочен проблем у области и на коју циљну групу се односи? Представити узроке и последице проблема?

На основу приказа постојећег стања описати проблем који је потребно решити и оценити опасност и размере проблема.

Одредити циљне групе на које проблем директно или индиректно утиче (нпр. привредни субјекти у одређеној делатности, угрожене друштвене групе, органе, односно организације који врше јавна овлашћења, итд.) и описати тај утицај.

Одредити узроке настанка проблема и његове последице.

Ради даљег унапређења стања у области управљања људским ресурсима потребно је прилагодити нормативни оквир, како би се увеле промене у циљу стварања услова за ефикасније функционисање и већу атрактивност државних органа као послодавца и предузеле мере које се односе на привлачење и задржавање стручних кадрова, нарочито младих високообразованих кадрова.

Имајући у виду да је Република Србија највећи послодавац и послодавац свих државних службеника и намештеника, једно од кључних стратешких питања у области управљања људским ресурсима у државним органима представља унапређење позиције државних органа као пожељног и конкурентног послодавца кроз адекватне мере привлачења нових кадрова, развоја каријере запослених, посебно младих, талентованих и мотивисаних стручњака, како би се обезбедило њихово дуже задржавање у систему. Према Закону о државним службеницима, радна места државних службеника деле се на положаје и на извршилачка радна места, у зависности од сложености послова, овлашћења и одговорности. Положај је радно место на коме државни службеник има овлашћења и одговорности везане за вођење и усклађивање рада у државном органу, а извршилачка радна места разврставају се у одговарајућа звања, у зависности од сложености и одговорности послова, потребних знања и способности и услова за рад на тим пословима. Постоје четири саветничка звања за које је потребно највише образовање (стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету), као и прописани најмањи број година радног искуства за послове у овим звањима, а према критеријумима који омогућавају каријерни развој, односно динамику напредовања након минимално две године рада у једном звању.

Услови напредовања се, у складу са законом, испуњавају под условом да запослени показује и развија компетенције и испуњава друге услове за рад на вишем радном месту, као и да такво радно место постоји и слободно је за попуњавање.

Праћењем стања управљања људским ресурсима у државној управи, утврђено је да је у 2024. години у најнижим саветничким звањима (млађи саветник, млађи царински саветник, млађи царински инспектор, млађи порески саветник) послове обављало само 3,74% од свих запослених, а број приправника износио је 48, што је 0,21% од укупног броја систематизованих радних места. Овај податак указује на високу незаинтересованост младих да након завршених студија конкуришу за рад у државним органима на звањима млађих саветника, а као најзначајнији разлози могу се сматрати захтеви вишегодишњег рада да би се достигло одговарајуће напредовање и почетна плата за рад у звању млађи саветник која у органима државне управе (министарства) износи око 63.000 динара, односно око 50.000 динара за приправнике.

Полазећи од анализе послова у постојећим систематизацијама које показују да се у оквиру постојећег система послови у саветничким звањима најчешће групишу на три нивоа сложености (саветника, самосталног саветника и вишег саветника), од статистичких података који показују изузетно ниску попуњеност радних места у органима државне управе у звању млађег саветника, као и од анализа које показују да је за стручни извршилачки ниво послова из делокруга органа (без нивоа нижег, средњег и високо руководећег кадра који такође обављају најсложеније стручне послове у области) могуће и

довољно разврставање послова на три нивоа експертизе, предлаже се успостављање тростепене градације радних места у звањима саветника и укидање звања млађег саветника, уз измену услова у погледу потребног радног искуства у струци за радна места разврстана у звања саветник (1 година), самостални саветник (3 године) и виши саветник (5 година), у циљу задржавања затечене динамике каријерног развоја државних службеника, а уважавајући потребу омогућавања напредовања запосленима који кроз успостављен систем вредновања рада покажу висок ниво развоја професионалних компетенција.

Такође, из ових разлога предлаже се измена услова у погледу потребног радног искуства у струци за рад на положају, ради прилагођавања моделима каријерног развоја свих државних службеника, односно ради обезбеђивања уједначености и системске усаглашености. На овај начин омогућава се конзистентност у систему поделе радних места и равномернија доступност радних места положаја у односу на саветничка звања. Овакво решење има за циљ привлачење младих и стручних кадрова у државну управу, посебно на руководећа радна места, као и подстицање већег интересовања за развој каријере у јавном сектору. Поред тога, смањење услова у погледу радног искуства оправдано је и из разлога јер омогућава унапређење кадровске структуре и уношење свежих знања и иновативних приступа у рад органа државне управе; доприноси бржем и ефикаснијем попуњавању упражњених радних места положаја, што позитивно утиче на континуитет у раду и смањује ризик од организационог застоја, представља усаглашавање са стратешким документима везаним за запошљавање у РС, савременим приступима управљању људским ресурсима који већу вредност придају компетенцијама, стручним способностима и резултатима рада, а не искључиво дужини радног искуства, као и јачању конкурентности државне управе у односу на приватни сектор, чиме се умањује ризик од одлива талентованих и образованих младих људи.

Последишно, наведена промена позитивно би утицала на нивое плата коју би остварили како затечени, тако и нови запослени на почетним радним местима након факултета, и која би се предложеним изменама закона увећала од 2,8% до 25% у зависности од достигнутог нивоа награђивања службеника. Како би се задржала затечена динамика каријерног развоја државних службеника, а уважавајући потребу омогућавања напредовања запослених који кроз успостављен систем вредновања рада покажу висок ниво развоја професионалних компетенција, предлаже се кориговање услова у погледу радног искуства за рад у саветничким звањима.

Једна од најзначајних функција управљања људским ресурсима је процес регрутације и селекције. У циљу попуњавања радних места у државним органима спроводи се конкурсни поступак (јавни или интерни) заснован на провери компетенција кандидата. Трајање конкурсних поступака од приоритетног је значаја, како за органе државне управе који запошљавају, тако и за кандидате у поступку. Краћи конкурсни поступак омогућава органима да брже задовоље своје кадровске потребе и ефикасније обављају послове из свог делокруга, а кандидати у разумном року добију информације о исходу, што процес конкурисања посла чини предвидљивијим и атрактивнијим. На основу праћења спровођења конкурсних поступака од стране Службе за управљање кадровима утврђено је просечно трајање јавних конкурсних поступака од 200 дана, а изборних поступака од 169 дана у 2021. години, просечно трајање јавних конкурсних поступака од 187 дана, а изборних поступака од 88 дана у 2022. години, просечно трајање јавних конкурсних поступака од 233 дана, а изборних поступака од 122 дана у 2023. години. Сличан тренд настављен је и наредних година. Анализе такође указују да се главни изазови приликом спровођења конкурса налазе у фазама које претходе и следе провери компетенција и оцени испуњености формалних услова кандидата. С тим у вези

Министарство финансија, због хитне потребе решавања кадровских проблема у Пореској управи и испуњењу обавеза у складу са потписаним аранжманом са Међународним монетарним фондом, указује на проблем трајања фазе доставе решења о пријему у радни однос која траје највише времена у просеку два месеца, што значајно продужава трајање конкурсног поступка. Наиме, Закон о државним службеницима уређује достављање решења о пријему у радни однос свим кандидатима који су учествовали у конкурсном поступку на адресу назначену у пријави на конкурс, уз могућност да се у случају неуспеле доставе решење објави на огласној табли органа, а по истеку осам дана достава се сматра уредном. Поред тога, након доставе решења почиње да тече и рок за жалбу, што даље додатно утиче на продужење временског периода за коначност решења о пријему у радни однос и моменат попуњавања упражњеног радног места. Према подацима Пореске управе само фаза достављања решења о пријему у радни однос у Пореској управи траје у просеку два месеца. С тим у вези, изражена је потреба да се фазе изборног поступка спроводе ефикасније и брже како би се укупно време трајања спровођења конкурсног поступка убрзало, као и да се поступак запошљавања прилагоди савременим потребама државне управе, што ће допринети убрзаном и несметаном пријему новозапослених у радни однос, нарочито у ситуацијама када постоји изражена потреба за хитан пријем кадрова у државним органима.

Утицај промена нормативног оквира огледа се у томе да се грађани, а пре свега млади стручњаци као потенцијални кандидати за рад у државним органима мотивишу да се пријављују на конкурсе за пријем у радни однос у државним органима кроз транспарентну, ефикасну и дигитализовану процедуру и са могућностима за даљи професионални развој и каријерно напредовање, чиме би се утицало на задржавање компетентних државних службеника у систему државних органа. Обезбеђивање потребног и стручног кадра утиче у даљој перспективи и на рад државних органа у погледу несметаног обављања послова из надлежности државних органа.

Иако је нови систем стручног усавршавања у државним органима довољно флексибилан и адаптиван потребама како система коме је намењен, тако и државних службеника, због недовољно развијеног односа и утицаја стручног усавршавања на остале елементе у управљању људским ресурсима, уочен је проблем који може да буде узрок негативних, непожељних трендова у обучавању државних службеника.

Наиме, доступни подаци указују да стручно усавршавање државних службеника, односно похађање програма обука, често не произилази из извештаја о вредновању њихове радне успешности, а и када се заснива нема утицај на остале елементе у управљању кадровима у државним органима.

Све то може да има ефекат, с једне стране, на недовољан развој пожељне компетентности државних службеника (јер не похађају обуке које су предложене у вредновању радне успешности, потребне за унапређење знања и вештина, односно способности за боље обављање послова раног места и остварвање утврђених радних циљева организационе јединице у којој су распоређени) и с друге стране, на смањену мотивисаност државних службеника за похађање програма обука, будући да нема директан утицај на напредовање у каријери.

Стога, новине предложене у Закону треба да допринесу јачању државнослужбеничког система, у коме се државном службенику омогућава да развија своје компетенције у складу са индивидуалним потребама, потребама радног места и органа, као и да се вредност тог унапређења може исказати кроз напредовање у каријери, које за крајњи ефекат има и на његово награђивање.

3) Да ли постоје неки други разлози за промену (интервенцију) у области у случају да није уочен проблем?

Навести разлоге за доношење прописа уколико разлог за његово доношење није решавање проблема. Уколико је разлог за интервенцију усклађивање националног законодавства са законодавством Европске уније, потребно је навести информацију о пропису Европске уније са којим се усклађује национално законодавство (назив директиве, уредбе или осталих правних аката) и процењеним тренутним нивоом усклађености и сегментима прописа Европске уније са којим се усклађује национално законодавство. Исте информације се наводе и у случају усклађивања националног законодавства са преузетим међународним обавезама.

Не постоје други разлози за промену у наведеној области.

2. Утврђивање циља.

1) Који циљ је потребно постићи?

Циљ треба да буде дефинисан према жељеним ефектима које је потребно постићи у предметној области у односу на циљну групу или на животну средину, имајући у виду уочени проблем који је потребно решити, као и узроке и последице тог проблема или промену коју је потребно постићи. Циљ треба да буде прецизан, мерљив, друштвено прихватљив, остварив и временски одређен (тј. да садржи рок за постизање).

Ради стварања услова за ефикасније функционисање и већу атрактивност државне управе као послодавца, предложене измене прописа представљају мере које треба да допринесу привлачењу и задржавању стручних кадрова, нарочито младих високообразованих кадрова. С тим у вези, уз све напред изнето, измене Закона треба да допринесу стављању јединственог система стручног усавршавања у јавној управи у функцију даљег ефикасног и ефективног развоја и континуираног унапређења знања и вештина, односно способности државних службеника, што поред афирмативних мера за привлачење младих, образованих кадрова за рад у државним органима, за резултат треба да има стварање компетентне и стабилне кадровске структуре у државним органима на дужи временски период.

2) Да ли је циљ који се постиже доношењем прописа усклађен са циљевима важећих планских докумената и приоритетним циљевима Владе?

Навести назив, циљ и меру планског документа и/или приоритетни циљ и резултат Владе (планиран Акционим планом за спровођење Програма Владе) који предвиђа доношење прописа. Навести разлоге уколико пропис одступа од циљева и/или мера предвиђених планским документима и приоритетних циљева и резултата Владе.

Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период од 2021. до 2025. године, област Управљање људским ресурсима, Посебан циљ 4: РАЗВИЈЕН И ИМПЛЕМЕНТИРАН ФУНКЦИОНАЛАН И ИНОВАТИВАН СИСТЕМ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА И

СТРУЧНИХ ИСПИТА У ЈАВНОЈ УПРАВИ ЗАСНОВАН НА АНАЛИЗИ ПОТРЕБА ЗА УНАПРЕЂЕЊЕМ КОМПЕТЕНЦИЈА, ОДНОСНО ЗНАЊА ВЕШТИНА И СПОСОБНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ У ЈАВНОЈ УПРАВИ, Мера 4.3. Унапређење нормативног оквира који уређује област стручног усавршавања у јавној управи, утврђена је активност 6. Спровођење процеса планирања и формулисања измена и допуна закона који уређује област стручног усавршавања у државним органима.

3) На основу ког показатеља учинка се утврђује да ли је дошло до постизања циља?

Одредити мерљив показатељ учинка на основу ког се прати степен постизања циља и његову почетну и циљну вредност.

Уколико није могуће одредити квантитативни показатељ учинка, потребно је навести разлоге због којих то није могуће и одредити квалитативни показатељ учинка.

У складу са Методологијом за праћење и вредновање управљања људским ресурсима (УЉР) у државној управи, која се састоји од седам стратешких, 22 процесна, и седам показатеља Организације, координације и капацитета за УЉР, утврђени су и показатељи којима ће се пратити оставарење наведених циљева.

Једним од процесних показатеља мериће се „Време потребно за попуњавање радног места“. Овим показатељем се утврђује колико је времена (мерено у данима) у просеку потребно да се у органима државне управе попуни упражњено извршилачко радно место или положај, оглашено путем интерног или јавног конкурса. Сврха мерења овог показатеља је стећи увид у трајање конкурсног поступка као механизма за задовољавање кадровских потреба органа државне управе, у циљу унапређења ефикасности конкурсних поступака. За израчунавање вредности индикатора надлежно је Министарство државне управе и локалне самоуправе, док је за достављање података надлежна Служба за управљање кадровима. Овај показатељ ће се пратити на шест нивоа агрегације и то: ниво државне управе, органа државне управе, типу конкурсног поступка, врсти радних места, региона и величини органа државне управе. Овај квантитативни показатељ се мери једном годишње, на основу података из Централне кадровске евиденције и евиденције органа који не уносе податке у Централну кадровску евиденцију. На основу досадашњег мерења, полазна вредност овог показатеља према последњем Извештају о квалитету попуњавања радних места у органима државне управе који је израдила Служба за управљање кадровима у 2023. години износи 217 дана, док је циљана вредност за 2026. годину 150 дана.

Праћење степена постигнутог циља у вези са запошљавањем кадрова у државној управи мериће се стратешким индикатором: „Заинтересованост за рад у управи“ који мери атрактивност државне управе као послодавца кроз број јединствених кандидата који учествују у јавним конкурсима за радна места у органима државне управе. Сврха индикатора је да пружи увид у ниво интересовања лица која нису запослена у државној управи, што је кључно за креирање мера усмерених на привлачење и регрутацију квалитетних кадрова. Индикатор се израчунава као однос укупног броја јединствених кандидата и укупног броја извршилаца на свим оглашеним радним местима у датој години. Вредност индикатора мери се једном годишње за претходну годину, а тренутно није могуће утврдити вредност услед недоступности свих неопходних података, док жељена циљана вредност за 2026. годину износи 4, што представља просечан број екстерних кандидата (који нису били запослени у државној

управи у тренутку подношења пријаве) по оглашеном радном месту у протеклој години.

Такође, мериће се процесним индикатором: „Квалитет кандидата на конкурсима“, у смислу овог индикатора, подразумева се удео оних који су након изборног поступка (провере компетенција и интервјуа) испунили сва мерила и пласирали се на листу за избор за оглашено радно место и ступање у радни однос. Следећи подаци односе се на 2023. годину, јер подаци за 2024. годину нису доступни.

Према звањима, највећи удео кандидата у изборном поступку који доспевају на листу за избор је за радна места у звању виши саветник (73%) и обратно, за радна места у најнижем звању – млађи референт, овај удео је процентуално најмањи (19%). Удео кандидата у изборном поступку који доспевају на листу за избор је за радна места у звању млађи саветник (39%).

Просечна старост кандидата у конкурсним поступцима износила је 45,7 година, док су кандидати млађи од 30 година чинили једну десетину (9,8%) од укупног броја кандидата код попуњавања извршилачких радних места. Подаци о уделу кандидата млађих од 30 година односе се само на фазу општих функционалних компетенција реализовану током 2023. године, као и на извршилачка радна места. Код попуњавања радних места државних службеника на положају не постоје кандидати млађи од 30 година, а да испуњавају услове.

Вредност индикатора износи 40%, што показује да, у просеку, двоје од пет кандидата међу којима се спроводи изборни поступак у интерним и јавним конкурсима, доспева на коначну листу оних који су испунили мерила за избор, односно задовољава стандарде квалитета за ступање у радни однос. Циљана вредност за 2026. годину износи 35%-40%, јер се смањење удела кандидата који након спроведеног поступка провере компетенција тумачи као позитиван тренд у смислу унапређења квалитета селекције („левак“). На тај начин се обезбеђује да на радна места у државној управи буду изабрани кандидати са вишим нивоом знања, вештина, особина, ставова и способности, што доприноси квалитетнијем обављању послова и јачању професионализације државних службеника.

Подаци о старосној и родној структури новозапослених у 2023. години нису били доступни током овог циклуса праћења, као ни подаци о просечној старости државних службеника.

Праћење степена постигнутог циља новинама у стручном усавршавању мериће се процесним индикатором за функцију Стручно усавршавање: „Учешће државних службеника у обукама“.

4) Дефинисати извор провере и рокове за прикупљање података за праћење примене прописа.

На који начин, из којих извора провере и у којим роковима ће се прикупљати подаци на основу којих ће се пратити примена прописа (достизање циљне вредности показатеља, потпуност примене решења прописа у складу са планираним роковима, итд.)?

Која организациона јединица у оквиру органа ће бити задужена за праћење примене прописа?

У складу са Методологијом за праћење и вредновање управљања људским ресурсима (УЉР) у државној управи наведени показатељи мериће се једном годишње, до јуна текуће године за претходну годину. За израчунавање

вредности индикатора надлежно је Министарство државне управе и локалне самоуправе, док је за достављање података надлежна Служба за управљање кадровима (из Централне кадровске евиденције) и евиденције органа који не уносе податке у Централну кадровску евиденцију (за први показатељ).

За показатељ „Учешће државних службеника у обукама“, извор података су Централна евиденција програма стручног усавршавања у јавној управи и Централна кадровска евиденција. За израчунавање вредности индикатора надлежно је Министарство државне управе и локалне самоуправе, а за достављање података Национална академија за јавну управу и Служба за управљање кадровима.

3. Идентификовање опција.

1) Да ли је циљ могуће постићи применом „status quo” опције? Приказати последице примене „status quo” опције.

Приказати најважније потенцијалне последице изостанка промене или интервенције на циљне групе, односно на област која се уређује прописом. Навести најзначајније економске, друштвене, управљачке и финансијске ефекте, ефекте на животну средину, односно ризике због којих се одустало од примене ове опције.

Није разматрана „status quo” опција за остваривање циљева који се Предлогом закона желе постићи.

2) Да ли је циљ могуће постићи искључиво применом подстицајних, информативно-едукативних, институционално-управљачких или мера за обезбеђивање добара и услуга, без доношења новог или измене постојећег прописа? Навести разлоге због којих се одустало од примене ове опције.

Описати разматрану опцију која подразумева постизање циља кроз примену подстицајних, информативно-едукативних, институционално-управљачких или мера за обезбеђивање добара и услуга (нпр. финансијски подстицаји, појачан инспекцијски надзор, саморегулација, информативно едукативне кампање, унапређење сарадње између органа јавне власти, ажурирање регистара и евиденција, поједностављење административних поступака и/или захтева итд.), а без промене регулаторног оквира. Навести најзначајније економске, друштвене, управљачке и финансијске ефекте, ефекте на животну средину, односно ризике због којих се одустало од примене ове опције.

Наведене циљеве није могуће постићи искључиво применом подстицајних, информативно-едукативних, институционално-управљачких или мера за обезбеђивање добара и услуга, без измене постојећег прописа.

3) Које су кључне промене које се прописом предлажу ради постизања циља?

Описати предложена решења прописа којима се мењају права и обавезе физичких и правних лица, начин њиховог остваривања, као надлежности и

начин вршења надлежности од стране органа јавне управе (нпр. измена услова за излазак на тржиште, измена права и обавеза и/или измена критеријума за остваривање права или испуњење обавеза за грађане и/или привреду, увођење или измена регистра, измена надлежности, формирање нове надлежне институције/укидање или спајање постојећих институција, итд.).

Кључне промене које се прописом предлажу огледају се у стварању услова за привлачење, задржавање и професионални развој квалитетних кадрова у државним органима кроз измене везане за саветничка звања, стварањем подстицајног радног окружења и услова каријерног напредовања, чиме се повећава атрактивност за рад у државним органима.

Предложеним изменама уводе се промене у систему службеничких звања и укида звање млађег саветника, имајући у виду да анализе које су спроведене у претходном периоду, као и искуства из упоредног законодавства, показују да се послови који захтевају највиши степен образовања и професионална знања у одређеним областима рада из делокруга државних органа, најчешће групишу у три експертска нивоа, што одговара звањима саветника, самосталног саветника и вишег саветника у државно-службеничком систему. Овако постављена структура највиших звања омогућава јасније дефинисање професионалних захтева у стручним областима рада, ефикасније управљање каријером државних службеника и унапређен процес селекције и развоја кадрова.

Снижавање услова у погледу потребног радног искуства у струци за радна места разврстана у звања саветник, самостални саветник и виши саветник, има за циљ да државни органи постану пожељан послодавац и да се отворе могућности за запошљавање младих компетентних људи и њиховог каријерног напредовања, како би се подстакло њихово задржавање у државним органима.

С тим у вези и услови у погледу потребног радног искуства у струци, за рад на радним местима положаја је потребно ускладити, ради прилагођавања моделима каријерног развоја свих државних службеника и обезбеђивања уједначености и системске усаглашености. На овај начин омогућава се конзистентност у систему поделе радних места и равномернија доступност радних места положаја у односу на саветничка звања. Овакво решење има за циљ да унапреди динамичности кадровске структуре, као и да допринесе уношењу свежих знања и иновативних приступа у рад органа, да допринесе бржем и ефикаснијем попуњавању упражњених радних места положаја, што позитивно утиче на континуитет у раду и смањује ризик од организационог застоја. Такође, представља усаглашавање са стратешким документима у вези запошљавања у РС, савременим приступима управљању људским ресурсима, који већу вредност придају компетенцијама, стручним способностима и резултатима рада, а не искључиво дужини радног искуства и доприноси јачању конкурентности радних места у државним органима у односу на приватни сектор, чиме се умањује ризик од одлива талентованих и образованих младих људи.

Предложеним изменама Закона у погледу огласа о конкурсима а у циљу што потпунијег информисања потенцијалних кандидата о свим релевантним подацима везаним за радно место, државни органи ће морати да у огласу додају и податке о висини основне плате, начину подношења пријаве и начину достављања одлуке о избору кандидата. Минимални рок за подношење пријаве на јавни конкурс је продужен тако што се предвиђа да тај рок не може бити краћи од 15 дана, чиме се врши усклађивање са Принципима јавне управе, о чему нам је Европска комисија указала у својим коментарима датим на Закон о

изменама и допунама Закона о државним службеницима из 2018. године, наводећи да је рок за пријављивање од најмање 8 дана од објављивања превише кратак за подносиоце пријава, као и да није у складу са Принципима јавне управе, који предвиђају рок од најмање 10 радних дана.

Једна од промена која ће такође утицати на ефикасност у попуњавању радних места је нови начин достављања решења о пријему у радни однос и решења о премештају државног службеника након спроведеног јавног конкурса, која се за органе државне управе јавно објављују на веб презентацији органа. Овим начином објављивања скраћује се у великој мери ова фаза конкурсног поступка, а самим тим и трајање целог конкурсног поступка.

Поред тога и достава решења о правима и дужностима на које државни службеници имају право на жалбу је додатно регулисана, јер се поред личне доставе решења на које државни службеници имају право на жалбу и која се врши у просторијама органа, даје могућност и електронске доставе ових решења, у складу са законима којима се регулише електронска управа, чиме се постиже ефикасност и модернизација у поступању, коришћењем дигиталних средстава комуникације.

Кључне промене које Закон предлаже у области стручног усавршавања односе се на приоритизацију обучавања и његово повезивање са другим елементима у управљању кадровима у државним органима.

Пре свега, стручно усавршавање, поред исхода вредновања радне успешности и потребних компетенција, постаје нови услов за напредовање државног службеника, ако је у свакој календарској години за коју је вреднована његова радна успешност, успешно похађао најмање две обуке.

Такође, утврђује се да је руководилац дужан да државном службенику омогући стручно усавршавање за извршавање послова радног места у складу са програмима обука прописаним овим законом, а да је државни службеник дужан да похађа најмање две обуке у години за коју се доноси програм обуке, којима се остварују циљеви вредновања радне успешности. С тим у вези, предвиђа се и да се потреба за стручним усавршавањем државног службеника и области стручног усавршавања у којој се унапређују и развијају компетенције државног службеника, утврђују у поступку вредновања његове радне успешности, као и да обуке које ће државни службеник да похађа у календарској години одређује непосредни руководилац у сарадњи са државним службеником, водећи рачуна да обуке доприносе остваривању циљева вредновања радне успешности.

4) Које опције су разматране приликом израде прописа и навести разлоге због којих се од њих одустало?

Представити различите опције које су разматране приликом дефинисања кључних решења предложених прописом и описати најзначајније економске, друштвене, управљачке и финансијске ефекте, ефекте на животну средину, односно ризике због којих се одустало од ових опција. Када се прописом врши усаглашавање домаћег правног оквира са правним тековинама Европске уније, потребно је размотрити опције које се односе на начин примене кључних решења акта који се транспонује.

Једина опција којом се може постићи жељена промена су измене и допуне Закона о државним службеницима којим се уређује област радних односа у државним органима, односно услови за рад на радним местима државних службеника, систем звања и стручно усавршавање државних службеника.

5) Која је међународна упоредна пракса у регулисању области?

Представити кључна решења у предметној области у упоредивим земљама Европске уније, земљама у окружењу или другим упоредивим земљама. Уколико се овим прописом врши усклађивање са прописом Европске уније представити релевантне налазе ex-ante анализе ефеката које је спровела администрација Европске уније, уколико је ова анализа доступна.

Министарство државне управе и локалне самоуправе реализовало је Twinning Light пројекат „Подршка Министарству државне управе и локалне самоуправе у модернизацији кадровског планирања у државној управи и усклађивању Каталога звања у државним органима и органима јединица локалне самоуправе“ у сарадњи са Службом за управљање кадровима и Сталном конференцијом градова и општина, а уз подршку Финског института за јавни менаџмент.

Пројекат је израдио упоредну анализу „Каталози радних места у државама чланицама“ која нам предочава између осталог класификацију послова у Естонији где у Каталогу послова свака фамилија послова је у просеку подељена на 5-7 нивоа. Али постоје и фамилије послова са само 2 нивоа и фамилије послова са 8 нивоа (на пример, национална одбрана). Број нивоа унутар једне фамилије послова зависи од аналитичке евалуације посла са методологијом бодова и фактора за додељивање вредносних подова за послове за све нивое фамилија послова како би се проценила и оценила величина и вредност једног посла у односу на друга.

Методологија се користи, како за креирање вредносних бодова за нивое фамилија послова, тако и за оцену појединачних положаја методом бодова и фактора. Вредносни бодови радних места се додељују сваком нивоу фамилије послова, што обезбеђује упоредивост нивоа различитих фамилија послова. Евалуација се заснива на образовању и професионалном искуству, карактеристикама рада и одговорности и сложености посла. Приликом додељивања бодова за радно место за критеријум „искуства“, потребно је до 1 године искуства на сличном послу или професији, што би се разврстало у звање саветник (специјалисти почетног нивоа), најмање 1-3 године искуства на сличном послу или професији, што би се разврстало у звање самостални саветник (специјалисти), најмање 3-5 године искуства на сличном послу или професији што би одговарала вишем саветнику (виши специјалисти).

Такође, увидом у упоредну праксу у разним земљама чланицама Европске уније у више држава успостављена је систематизација радних места у јавној управи по основу нивоа експертизе, како би се унапредила ефикасност управљања кадровима и омогућио доследан професионални развој запослених. У Литванији, ова подела укључује три основна нивоа: оперативни, експертски и менаџерски. Оваква структура пружа јасну основу за успостављање система звања у државној управи. Експертска звања се формално деле на три нивоа: млађи експерт – почетни ниво, уз праћење и менторство. Експерт – средњи ниво, самосталан рад и доношење стручно заснованих предлога, као и виши експерт – највиши експертски ниво, са менторским, саветодавним и аналитичким надлежностима. Ови нивои су признати као алтернатива управљачком каријерном путу, што омогућава напредовање у стручној каријери без уласка у менаџмент.

Према Методологији за утврђивање стандардних профила радних места, радна места и компетенције би требало да се разврставају на три нивоа испољавања (тзв. експертска нивоа), што је препознато као добра пракса јер олакшава везивање компетенција за различите нивое сложености послова.

Наиме, постоје нивои радних места (хијерархија) која категоризује радна места на основу нивоа одговорности, ауторитета и структуре извештавања чиме се обезбеђује јасан напредак од почетних улога до вишег руководства. Све улоге радних места су класификоване у осам нивоа у оквиру три главне категорије: оперативна, експертска и руководећа. Експертски ниво, тј. звања деле се на: млађег специјалисту (Експертски ниво 1) - експерти са нивоима компетенција од основних до средњих, и са активном улогом у учешћу и обављању задатака у одређеној области рада, специјалисту (Експертски ниво 2) – стручњаци са релевантним искуством и напредним нивоом компетенција у одређеној области задужени за израду и реализацију програма, планова, процедура и других задатака у одговарајућој области рада и вишег специјалисту (Експертски ниво 3) – веома искусни професионалци са стручним нивоом компетенција у одређеној области, задужени за сложене задатке као што су израда, анализа и административни поступци и пружање стручних савета о најсложенијим питањима.

С тим у вези, дат је предлог да се саветничка звања за које је потребно да државни службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и одређене године радног искуства у струци, разврстају у три експертска нивоа. Овим се доприноси ефикаснијој расподели и оптималном коришћењу људских ресурса унутар органа. Овај процес помаже да се обезбеди доследан, међусобно повезан и транспарентан систем управљања људским ресурсима и омогућава усклађивање услова за рад извршилаца, како би се избегли непотребни и сувишни услови.

Поред свега напред изнетог, уз подршку Центра за експертизу у области доброг управљања Савета Европе, урађен је упоредни преглед праксе државна чланица Савета Европе у целоживотном стручном усавршавању. Ова студија је показала да је у државној управи значајног броја земаља, без обзира на имплементирани модел управљања каријером државних службеника, стручно усавршавање укључено у различите аспекте управљања људским ресурсима, од процене компетентности државног службеника, управљања учинком, до напредовања (Уједињено Краљевство, Француска, Мађарска, Ирска, итд.), што је створило огроман подстицај и мотивисаност државних службеника да похађају програме обука.

Такође, један од закључака ове студије указује да изградња културе учења представља сложен изазов, као и да је улазна тачка промена начина размишљања. Кључну улогу у том процесу треба да имају руководиоци стварањем окружења које мотивише, омогућава и оснажује државне службенике да јачањем компетентности ефективно доприносе управи да ефикасно и квалитетно пружа услуге грађанима и привреди, јер савремени лидери улажу у развој не само правних и техничких знања својих запослених, већ и у развој „меких“ вештина. Они такође, подстичу стварање окружења за учење у оквиру својих органа/организационих јединица и делегирају изазовне задатке који омогућавају кооперативно учење и интерактивну размену знања.

Измене предложене овим законом прате ове трендове и треба да омогуће свим државним службеницима да могу да остварују своје право и дужност да стичу знања и вештине, односно способности за извршавање послова радног места, у складу са потребама државног органа.

4. Анализа економских ефеката

1) Да ли се предложеним решењима прописа уводи нови, укида или мења постојећи административни поступак и/или административни захтев за привредне субјекте и који су позитивни ефекти овог решења? Да ли предложена решења утичу на повећање или умањење административних трошкова³ и колико износи повећање или умањење административних трошкова које сноси привредни субјект?

Описати административни поступак и/или административни захтев који се уводи, укида или мења и одредити привредне субјекте на коју се односи (правна форма, величина, делатност, итд). Проценити износ повећања или умањења административног трошка који настаје као последица увођења, укидања или измене административног поступка и/или административног захтева. Одредити да ли је у питању једнократан или понављајући трошак (ако се понавља – одредити интервале у којима се понавља). Представити позитивне ефекте (користи) увођења новог, укидања или измене постојећег административног поступка и/или административног захтева, и одредити циљне групе (привредне субјекте, грађане, органе, односно организације који врше јавна овлашћења, итд.) на које се односе позитивни ефекти. Износ повећања или умањења административног трошка може се проценити применом модела стандардног трошка.

Предложеним решењима прописа не долази до промена у постојећем административном поступку за привредне субјекте.

2) Да ли се предложеним решењима прописа уводи нова, мења или укида постојећа финансијска обавеза за привредне субјекте? Који су позитивни ефекти увођења нове, измена или укидања обавезе?

Описати предложена решење прописа којим се уводи нов, мења или укида постојећи порез, допринос, накнада, такса, акциза, царина, односно мења стопа, основица, обвезник или плаћац. Проценити износ повећања или умањења ових трошкова и одредити привредне субјекте који ће сносити трошак (правна форма, величина, делатност, итд). Одредити да ли је у питању једнократан или понављајући трошак (ако се понавља – одредити и интервале у којима се понавља). Представити сврху увођења нове, измена или укидања финансијске обавезе, тј. описати позитивне ефекте (користи) и циљне групе (привредне субјекте, грађане, органе, односно организације који врше јавна овлашћења, итд.) на које се односе позитивни ефекти.

Предложеним решењима прописа не долази до промена у финансијским обавезама за привредне субјекте.

3) Да ли се предложеним решењима прописа уводи нова, мења или укида постојећа обавеза која утиче на повећање или умањење трошкова

³ Административни трошак је трошак времена и новца које утроши привредни субјекат или грађанин за информисање о административном поступку или административном захтеву, у смислу закона којим се уређује Регистар административних поступака, припрему и достављање захтева, пријаве или обавештења и пратеће документације, ангажовања трећег лица и вршење плаћања у административном поступку или административном захтеву, као и за преузимање акта којим се одлучује у административном поступку и друго;

производње и/или пружања услуга које сноси привредни субјект? Колико износи повећање или умањење ових трошкова? Да ли се обавеза може испунити на домаћем тржишту и да ли је рок за испуњење обавезе примерен? Који су позитивни ефекти увођења нове, измена или укидања обавезе?

Описати предложена решења прописа којим се уводи нова, мења или укида постојећа обавеза која директно или индиректно утиче на измену процеса производње и/или пружања услуге (нпр. увођење или укидање обавезне примене неког техничког захтева, примене одређене опреме, запошљавања лица које испуњава критеријуме које се односе на ниво образовања и компетенција, итд.). Проценити износ повећања или умањења трошкова који произилазе из овог решења и одредити циљне групе (правна форма, величина, делатност, итд) који ће сносити трошак. Одредити да ли је у питању једнократан или понављајући трошак (ако се понавља – одредити и интервале у којима се понавља). Представити да ли се обавеза може испунити на домаћем тржишту и да ли је рок за испуњење обавезе примерен. Представити позитивне ефекте (користи) од увођења нове, измена или укидања ове обавезе, тј. описати и одредити циљне групе (привредне субјекте, грађане, органе, односно организације који врше јавна овлашћења, итд.) на које се односе позитивни ефекти.

Предложена решења прописа не утичу на повећање или умањење трошкова производње и/или пружања услуга које сноси привредни субјект.

4) На који начин ће предложена решења прописа утицати на конкурентност привредних субјеката на домаћем и иностраном тржишту?

Описати предложено решење прописа које директно или индиректно утиче на ценовну конкурентност домаћих привредних субјеката на домаћем и иностраном тржишту, њихово пословно повезивање и удруживање, унапређење инфраструктуре, трансфер технологије (утицај на иновације и доступност технологије), приступ финансијским средствима, услове за инвестирање, унапређење квалитета радне снаге, обавезе послодаваца, итд.? Описати очекиване ефекте и одредити привредне субјекте на које се ефекти односе и описати мере које ће се предузети у случају идентификовања негативних ефеката предложеног решења (нпр. мере подршке у прилагођавању домаћих привредних субјеката обавезама које се намећу приликом усаглашавања прописа са решења прописа ЕУ и др.).

Предложена решења прописа неће утицати на конкурентност привредних субјеката на домаћем и иностраном тржишту.

5) На који начин ће предложена решења прописа утицати на конкуренцију?

Да ли се предложеним решењима прописа директно или индиректно утиче на:

– број и врсту учесника на тржишту, односно да ли се додељују одређена искључива права;

- могућност за тржишно надметање, односно договарање између учесника на тржишту;
- слободно формирање цена и могућност избора добављача и производа;
- могућности на улазак нових учесника на тржиште прописивањем критеријума, стандарда или услова;
- могућност да државни органи, органи територијалне аутономије и локалне самоуправе нуде робу и услуге на тржишту заједно са учесницима на тржишту над којима врше надзор?

Предложена решења прописа не утичу на конкуренцију.

6) На који начин ће предложена решења прописа утицати на микро, мале и средње привредне субјекте (ММСП)?

Приказати разлике у ефектима предложених решења прописа на привредне субјекте различите величине (микро, мале, средње, велике), имајући у виду њихову делатност и форму организовања. Оценити да ли су ефекти прописа на ММСП позитивни или негативни и приказати мере којима се негативан ефекат на ММСП умањује.

Предложена решења прописа неће утицати на микро, мале и средње привредне субјекте.

5. Анализа ефеката на друштво.

1) Да ли се предложеним решењима прописа уводи нови, укида или мења постојећи административни поступак за грађане и који су позитивни ефекти овог решења? Да ли предложена решења прописа утичу на повећање или умањење административних трошкова и колико износи повећање или умањење административних трошкова које сnose грађани?

Описати административни поступак који се предложеним решењима прописа уводи, укида или мења и одредити циљну групу на коју се односи (посебно осетљиве друштвене групе⁴). Проценити износ повећања или умањења административног трошка који настаје као последица увођења, укидања или измене административног поступка. Одредити да ли је у питању једнократан или понављајући трошак (ако се понавља – одредити и интервале у којима се понавља). Представити позитивне ефекте (користи) увођења новог, укидања или измене постојећег административног поступка и одредити циљне групе (привредне субјекте, грађане, органе, односно организације који врше јавна овлашћења, итд.) на које се односе позитивни ефекти. Износ повећања или умањења административног трошка може се проценити применом модела стандардног трошка.

⁴ Осетљиве друштвене групе обухватају групе у посебном ризику од дискриминације и социјалне искључености у које спадају особе са инвалидитетом, деца, млади, старији преко 65 година, припадници ромске националне мањине, особе ниског имовног стања, незапослени, избегла и интерно расељена лица, мигранти и тражиоци азила, становништво руралних и недовољно развијених подручја, самохрани родитељи, жртве насиља у породици и партнерским односима, припадници LGBTI заједнице, особе које живе са HIV/AIDS-ом, особе које болују од ретких болести, итд.

Предложеним решењима не долази до промена у административном поступку за грађане.

2) Да ли се предложеним решењима прописа уводи нова, мења или укида постојећа финансијска обавеза за грађане?

Описати предложена решење прописа којим се уводи нов, мења или укида постојећи порез, допринос, накнада, такса, партиципација, царина односно мења стопа, основица, обвезник или платац, итд. Проценити износ повећања или умањења ових трошкова и одредити циљне групе (посебно осетљиве друштвене групе) који ће сносити трошак. Одредити да ли је у питању једнократан или понављајући трошак (ако се понавља – одредити и интервале у којима се понавља). Представити позитивне ефекте (користи) увођења нове, измена или укидања финансијске обавезе и циљне групе (привредне субјекте, грађане, државне органе, итд.) на које се односе позитивни ефекти.

Предложена решења прописа не утичу на финансијске обавезе за грађане.

3) Да ли се предложеним решењима прописа уводи нова, мења или укида постојећа обавеза која утиче на трошкове живота?

Описати предложена решења прописа којим се уводи нова, мења или укида постојећа обавеза која повећава или умањује трошкове живота. Проценити износ повећања или умањења трошкова живота. Представити позитивне ефекте увођења нове, измене или укидања постојеће обавезе.

Предложеним решењима прописа не уводи се нова, мења или укида постојећа обавеза која утиче на трошкове живота.

4) На који начин предложена решења прописа утичу на доступност, квалитет и цене роба и услуга од значаја за животни стандард становништва?

Описати предложена решења прописа којима се директно или индиректно утичу на доступност, квалитет и цене роба и услуга од значаја за животни стандард становништва (као што су храна, пићања вода, становање, енергија итд.). Одредити производе и услуге и описати утицај.

Предложена решења прописа не утичу на доступност, квалитет и цене роба и услуга од значаја за животни стандард становништва.

5) На који начин предложена решења прописа о утичу на тржиште рада, запошљавање, услове за рад и синдикално удруживање?

Описати предложена решења прописа која имају директан или индиректан утицај на могућности запошљавања и отпуштања, као и формирање или укидање радних места, укупно или у одређеној делатности или за одређене струке? Да ли предложена решења прописа утичу на права и обавезе

радика, могућности њиховог синдикалног удруживања и преговарања са послодавцима? Да ли предложена решења прописа утичу на потребе за преквалификацијама или додатним обукама? Да ли предложена решења прописа утичу на могућност укључивања припадника осетљивих групе на тржиште рада? Описати утицај и представити меру којом се умањује потенцијални негативни утицај.

Предложена решења утицаће на тржиште рада и на запошљавање у државним органима. Промена услова у погледу потребног радног искуства за рад на радним местима у саветничким звањима и стварање подстицајног радног окружења представљају мере за привлачење кадрова за рад у државним органима. У погледу висине примања, примера ради почетна плата запослених који ће бити распоређени у звање саветника износила би око 78.000 динара (што је тренутно једнако плати саветника у првом платном разреду), док би плата будућег саветника - приправника износила око 70.000 динара. Почетна плата за рад у звању млађи саветник која у органима државне управе (министарства) износи око 63.000 динара, односно око 50.000 динара за приправнике (80% коефицијента првог платног разреда платне групе у којој се налази радно место на које би био распоређен после приправничког стажа). Према подацима објављеним од стране Републичког завода за статистику, просечна зарада у Републици Србији за јул месец 2025. године износила је 109.071 динара (нето), док је просечна зарада по запосленом у јавном сектору за ниво државе износила 123.794 динара (наведени подаци су доступни на сајту Републичког завода за статистику: www.stat.gov.rs).

6) На који начин предложена решења прописа утичу на здравље људи?

Описати предложена решења прописа која директно или индиректно утичу на здравље људи (посебно осетљивих друштвених група) и представити ефекте тих решења. Уколико су ефекти предложених решења негативни, представити мере којима ће се ти ефекти ублажити или отклонити.

Предложена решења прописа не утичу на здравље људи.

7) На који начин предложена решења прописа утичу на обим остваривања права на правично суђење, приступачност јавним површинама и објектима и приступ информацијама? На који начин предложена решења утичу на квалитет и доступност јавних услуга, услуга система социјалне заштите, система здравствене заштите и система образовања, као и и других јавних услуга, нарочито у контексту заштите и унапређења права припадника осетљивих друштвених група?

Описати предложена решења прописа која директно или индиректно утичу на обим остваривања права, као што су право на правично суђење, приступачност јавним површинама и објектима и приступ информацијама, односно квалитет и доступност јавних услуга, квалитет и доступност услуга система социјалне заштите, здравственог система и система образовања, као и доступност и приуштивост других јавних услуга и представити ефекте тих решења на грађане (посебно на осетљиве друштвене групе). Уколико су ефекти предложених решења прописа

негативни, представити мере којима ће се ти ефекти ублажити или отклонити.

Предложена решења прописа не утичу на наведено.

8) На који начин предложена решења прописа утичу на доступност културних садржаја и очување културног наслеђа?

Описати предложена решења прописа која директно или индиректно утичу на доступност културних садржаја (концерт, изложба, представа, филм, итд.) и очување материјалног културног наслеђа (споменици културе, музејска грађа, архивска грађа, филмска и остала аудиовизуелна грађа, стара и ретка библиотечка грађа, итд.) или нематеријалног културног наслеђа (праксе, приказе, изразе, знања, вештине, као и инструменте, предмете, артефакте и културне просторе који су с њима повезани, које заједнице, групе и у појединим случајевима појединци, препознају као део свог културног наслеђа).

Предложена решења прописа не утичу на доступност културних садржаја и очување културног наслеђа.

9) Да ли предложена решења прописа имају различите ефекте на жене и мушкарце, тј. родну равноправност? Описати те ефекте. Да ли пропис повећава или умањује родну равноправност? Које мере су предвиђене за ублажавања потенцијалних негативних ефеката прописа на родну равноправност?

Описати директан или индиректан ефекат који предложена решења прописа производе на жене и мушкарце (посебно на припаднике угрожених друштвених група), тј. родну равноправност у вези са правима из радног односа, имовинских права, правом на образовање и здравствену заштиту, учешћем у одлучивању, превенцијом и превазилажење родних стереотипа, неплаћеним радом, итд.). Проценити да ли предложена решења прописа потенцијално могу имати негативан ефекат на родну равноправност и описати мере које су предвиђене за ублажавања ових ефеката.

Доношење предложених измена и допуна Закона о државним службеницима неће утицати на родну равноправност и немају различите ефекте на жене и мушкарце, тј. родну равноправност.

6. Анализа ефеката на животну средину и климатске промене.

1) На који начин предложена решења прописа утичу на животну средину?

Описати како и у ком обиму предложена решења прописа утичу на квалитет воде, ваздуха и земљишта, климатске промене, управљање отпадом, заштиту од буке, као и живи и неживи свет. Уколико су ефекти предложених решења прописа негативни, представити мере којима ће се ти ефекти ублажити или отклонити.

Предложена решења Предлога закона не утичу на животну средину.

7. Анализа управљачких ефеката.

1) Које активности је потребно спровести и у којим роковима како би се омогућила примена прописа? Која организациона јединица унутар органа, односно организације који врше јавна овлашћења, је одговорна за спровођење ових активности?

Потребно је прецизно навести конкретне регулаторне (доношење подзаконских и општих аката, усклађивање других прописа са прописом који се предлаже) и нерегулаторне активности (информативно едукативне кампање, обуке запослених за примену нових прописа, техничко технолошке и организационе промене, итд.) које је потребно предузети како би се омогућила примена прописа, као и рок за њихово спровођење. Навести орган, односно организацију која врши јавна овлашћења и унутрашњу организациону јединицу која је одговорна за спровођење активности. Навести на који начин ће се успоставити међуинституционална сарадња између органа, односно организације који врше јавна овлашћења надлежних за примену прописа.

У складу са предложеним изменама Закона, потребно је ускладити подзаконске акте донете на основу Закона о државним службеницима до почетка примене овог закона, односно до 1. јануара 2026. године. Министарство државне управе и локалне самоуправе предложиће Влади РС предлоге подзаконских аката на усвајање и то:

- Уредбу о изменама и допунама Уредбе о интерном и јавном конкурс за попуњавање радних места у државним органима;
- Уредбу о изменама и допунама Уредбе о разврставању радних места и мерилима за опис радних места државних службеника;

Такође, државни органи имају обавезу да ускладе Правилнике о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, са одредбама овог закона у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона и донесу решења којима ће се запослени на радним местима разврстаним у звање млађи саветник која су утврђена у правилницима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места важећим на дан ступања на снагу овог закона, разврстати у радна места у звање саветника.

Посредно, у вези са остваривањем права на стручно усавршавање које ствара могућност напредовања државног службеника, Национална академија за јавну управу наставиће вршење надлежности која се односи на развој, припрему и спровођење програма обука из своје надлежности.

2) Одредити капацитете органа, односно организације који врше јавна овлашћења који је потребно ангажовати за примену прописа. Да ли су капацитети довољни за примену прописа?

Одредити организациону целину у оквиру органа, односно организације који врше јавна овлашћења која ће вршити надлежности дефинисане прописом. Приказати људске и материјалне (опрема, простор, софтвер, итд.) капацитете које је потребно да ова организациона целина ангажује. Проценити постојеће и навести да ли је потребно обезбедити додатне капацитете и начин на који ће се ти капацитети обезбедити.

Држави органи, односно јединице за управљање кадровима имају капацитете за спровођење изабране опције и није потребно предузети одређене мере за побољшање тих капацитета. Такође, Министарство државне управе и локалне самоуправе, Сектор за управљање људским ресурсима надлежан је за припрему подзаконских аката које је потребно ускладити са предложеним изменама и допунама Закона о државним службеницима. У процесу припреме подзаконских аката учествује пет до шест државних службеника који обављају нормативне послове у вези са радним односима у државним органима.

Посебно је потребно нагласити развијене капацитете Националне академије за јавну управу за припрему, развој и спровођење програма обука, за које се очекује да ће након доношења овог закона, дати позитивне ефекте у повећаном броју полазника обука. Тренинг центар Академије представља модерно опремљен простор, прилагођеног овој институцији и њеним корисницима. Располаже са 3.500 м², амфитеатром и 14 најсавременије опремљених учионица различитог капацитета, прилагођених овој институцији и њеним корисницима, у којима дневно може да се обучи и до 400 државних службеника. Поред тога, иновативна ЛМС платформа Академије за учење на даљину, развијени програми обука у којима се користе савремени методи у обучавању, попут вебинара, комбинованог и електронског учења, обезбеђују мултиплицирање броја полазника обука у складу са утврђеним потребама, које у току спровођења програма обука дају простор флексибилности и прилагођавања потребама система коме су намењени.

3) На који начин предложена решења прописа утичу на ефикасност, одговорност и транспарентност рада органа, односно организација који врше јавна овлашћења надлежних за примену прописа?

Описати предложена решења прописа која директно или индиректно утичу на брже и једноставније вршење надлежности органа, односно организација који врше јавна овлашћења уз ефикасније коришћење расположивих ресурса и описати утицај? Да ли се предложеним решењима прописа јасно одређује надлежност за примену прописа између органа, односно организација који врше јавна овлашћења (на пример у случају заједничког надзора)? Да ли се омогућава циљним групама и заинтересованим странама да имају увид у начин примене прописа (на пример доступност информације о начину спровођења административног поступка, праћење кретања предмета, јавност регистара и евиденција, доступност извештаја, итд.)?

У погледу транспарентности приликом запошљавања предложеним решењима прописује се нови начин достављања решења о пријему у радни однос за органе државне управе и решења о премештају државног службеника након јавног конкурса и то да се ова решења јавно објављују на веб презентацији органа. Такође, прописује се рок након чијег истека се сматра достава таквих решења извршеном, односно да се достава ових решења сматра извршеном истеком 15 дана од дана објављивања решења, као и да се тако објављена решења уклањају са веб презентације након истека рока од шест месеци од дана објављивања. Овим начином објављивања скраћује се у великој мери ова фаза конкурсног поступка која у просеку траје и до два месеца, према подацима Пореске управе, а самим тим и цео конкурсни поступак.

Наиме, Стратегија запошљавања у Републици Србији за период 2021. – 2026. година, указује на карактеристичан процес демографског старења становништва, као и да су на тржишту рада присутни структурални проблеми, демографски и миграциони изазови. Посебно се истиче да је положај младих на тржишту рада неповољнији од положаја опште популације и да је недостатак радног искуства, једна је од најчешћих препрека за запошљавање младих. Предложене измене Закона у погледу смањења потребног радног искуства у струци у саветничким звањима утицаће на атрактивност за рад у државним органима, привлачење високо образованих кадрова и с тим у вези, ефикаснијег попуњавања радних места, што даље има свој позитивни утицај на одржавање континуитета у обављању свих послова из надлежности државних органа и оперативности у раду. Поред тога, предложена решења имаће утицај на привлачење млађих високо образованих кадрова који могу допринети побољшању радних процеса и иновативности уз мотивацију да убрзано уче и стичу радно искуство како би се професионално развијали и каријерно напредовали.

Такође, наведено смањење услова у погледу радног искуства неће имати утицај на професионалност и потребну ефикасност у обављању послова из надлежности државних органа, имајући у виду да поред редефинисаног и прилагођеног услова у погледу потребног радног искуства за рад на радним местима у саветничким звањима и на радним местима положаја прописани су и други захтевани услови у погледу потребног нивоа и врсте образовања, компетенција – знања, вештина, особина, способности, положеног државног стручног испита и других врста посебних стручних испита неопходних за рад.

Предложене новине у стручном усавршавању имаће директан утицај на развој компетенција државних службеника за ефикасно, одговорно и транспарентно обављање послова радног места, са крајњим циљем да се грађанима и привреди обезбеди пружање јавних услуга, уз висок степен поштовања наведених принципа добре управе.

4) На који начин предложена решења прописа утичу на владавину права?

Описати предложена решења која директно или индиректно утичу на уједначеност примене прописа, могућност злоупотребе права и овлашћења и примену других прописа и описати овај утицај.

Предлог закона не утиче на владавину права.

8. Анализа финансијских ефеката.

1) Колико износе јавни расходи примене прописа и из којих извора финансирања ће се обезбедити средства?

Описати предложена решења прописа која директно или индиректно утичу на повећање јавних расхода. Навести процењен износ трошкова које ће сносити органи, односно организације који врше јавна овлашћења за примену прописа. Навести изворе финансирања из којих ће се обезбеђивати потребна средства (буџет Републике Србије, задуживање, донаторска средства, буџет аутономне покрајине, буџет јединице локалне самоуправе, буџет јавне установе, итд.) и износе који ће се обезбедити из сваког извора финансирања.

За спровођење овог закона није потребно обезбедити финансијска средства из буџета Републике Србије.

У делу унапређења која се односе на јачање функција стручног усавршавања у државним органима, средства су планирана Законом о буџету Републике Србије за 2025. годину („Службени гласник РС”, број 94/24), на разделу 63 – Национална академија за јавну управу. Такође, средства за 2026. годину, са пројекцијама за 2027. и 2028. годину, биће обезбеђена са исте позиције, у складу са лимитима које одређује Влада и Министарство финансија.

2) Какве ће ефекте предложена решења прописа имати на јавне приходе и расходе?

Одредити јавни приход (порез, допринос, акциза, такса, накнада, итд.) који се уводи или мења или на који директно или индиректно утиче пропис и проценити износ промене јавног прихода у року од три до пет година од тренутка примене прописа. Одредити јавни расход који се уводи или мења или на који директно или индиректно утиче пропис и проценити износ промене јавног расхода у року од три до пет година од тренутка примене прописа.

Предлог закона не утиче на јавне приходе и расходе.

9. Анализа ризика.

1) Навести кључне ризике за примену прописа. Које мере ће бити предузете како би се смањила вероватноћа настанка ризичних догађаја, односно умањили њихови ефекти и које мере ће бити предузете уколико се ризик оствари?

Одредити ризик за примену прописа (нпр. подршка циљних група и заинтересованих страна, неадекватни рокови за спровођење активности које претходе примени прописа, широка дискрециона овлашћења и неуједначеност у приступу примени прописа, непостојање довољних капацитета за примену, итд.) који може имати значајне последице на примену прописа. Приказати последице на примену прописа уколико се ризични догађај оствари. Описати мере које ће бити предузете како би се смањила вероватноћа ризичног догађаја или меру која ће бити предузета уколико се ризик оствари, а све у циљу успешне примене прописа.

Не постоји ризик за спровођење изабране опције.

10. Извештај о спроведеним консултацијама.

1) Одредити циљне групе и заинтересоване стране које је потребно укључити у процес консултација.

Учесници консултативног процеса били су представници органа државне управе и других државних органа, синдикати, стручна јавност и други заинтересовани учесници.

2) У ком периоду су спроведене консултације и да ли су релевантне информације о времену и месту примене изабраних метода консултација и њиховим резултатима, објављене на Порталу „еКонсултације”? Навести линк са Портала „еКонсултације” или неке друге интернет странице преко које су спроведене консултације.

Министар државне управе и локалне самоуправе је, Решењем број: 003266353 2025 14800 006 004 000 001 од 5. августа 2025. године, основао Посебну радну групу за припрему предлога измена прописа о државним службеницима, са задатком да: на основу анализе постојећег правног оквира којим је регулисан положај државних службеника, плата и друга примања запослених у државним органима, предложи измене наведених прописа у циљу привлачења младих и њиховог задржавања; учествује у спровођењу јавне расправе са другим државним органима, социјалним партнерима и заинтересованом јавношћу и размотри примедбе, предлоге и сугестије након спроведене јавне расправе; обезбеди неопходне податке за анализу финансијских ефеката Нацрта закона и припреми усаглашене текстове Нацрта закона након спроведене јавне расправе.

Такође, Министарство државне управе и локалне самоуправе спровело је јавну расправу о Нацрту закона, у складу са Закључком Одбора за правни систем и државне органе 05 Број: 011-10806/2025 од 8. октобра 2025. године.

Јавна расправа о Нацрту закона спроведена је у периоду од 8. октобра до 27. октобра 2025. године.

Програмом јавне расправе било је предвиђено да се Нацрт закона објави на веб презентацији Министарства државне управе и локалне самоуправе www.mduls.gov.rs и на Порталу е-консултације. Учесници консултативног програма имали су могућност да доставе Министарству државне управе и локалне самоуправе писане коментаре, предлоге и сугестије на електронску адресу: ljudskiresursi@mduls.gov.rs или поштом на адресу Министарства: Београд, Бирчанинова бр. 6.

3) Навести циљне групе и заинтересоване стране које су учествовале у консултацијама.

Учесници консултативног процеса били су представници органа државне управе и других државних органа, синдикати, стручна јавност и други заинтересовани учесници.

4) Да ли су у консултације укључени представници микро, малих и средњих привредних субјеката из регулисане области и осетљиве друштвене групе на које пропис утиче, представници удружења која се баве заштитом животне средине, као и представници удружења који се баве родном равноправношћу?

С обзиром да пропис не утиче на наведене субјекте, исти нису били укључени у процес консултација.

5) Наведите примедбе, сугестије и коментаре на текст прописа, достављене у току консултација које су усвојене.

Прихваћени су следећи предлози пристигли у току спровођења јавне расправе:

-предлог Пореске управе да се Нацртом закона изврше измене и допуне чл. 59. и 60. Закона о државним службеницима у вези са јавном доставом решења о пријему у радни однос и решења о неуспеху јавног конкурса, чиме се постиже ефикасност и убрзава поступак пријема кандидата на конкурсном поступку.

-предлог да се изврше додатна прецизирања у чл. 4, 5, 6. и 8. Нацрта закона, односно да је потребно да се у наведеним члановима усклади редослед навођења студија у складу са Законом о високом образовању, тако да специјалистичке струковне студије претходне мастер струковним студијама.

6) Наведите примедбе, сугестије и коментаре на текст прописа, достављене у току консултација које нису усвојене и објаснити разлоге за њихово неприхватање.

Нису прихваћени следећи предлози:

- да се Нацртом закона уреди питање премештаја намештеника на радна места државних службеника, без потребе спровођења јавног конкурса, а који су у радном односу у органу државне управе најмање 10 година на дан ступања на снагу овог закона. Предлог није прихватљив из разлога што ово питање није предмет измена и допуна Закона о државним службеницима. Поред тога, предлог није прихватљив јер радни однос на неодређено време и с тим у вези премештај на радна места државних службеника је могућ само уколико је лице прошло конкурсни поступак и ако је изабрани кандидат на јавном конкурс у државном органу.

- да се изврше измене члана 36. став 2, члана 37. став 2, члана 38. став 2. и члана 45. став 3. Закона о државним службеницима, да није потребно набрајати врсте (академске и струковне) и нивое (први и други) студија већ да у складу са Законом о Националном Оквиру квалификација РС, наведени чланови треба да гласе: „...државни службеник мора да има стечен ниво 6.2 НОКС-а, ниво 7.1. НОКС-а, ниво 7.2 НОКС-а...”. Предлог у овом тренутку није прихватљив из разлога што посебни закони који регулишу услове у погледу нивоа образовања за обављање послова за рад у државним органима нису извршили усклађивање са НОКС-ом, као ни Закон о раду, тако да је потребан шири консултативни процес око измена овог члана.

- да су делови члан 36. став 2, члану 37. став 2, члану 38. став 2. и члану 45. став 3. који гласе: „односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету“ одавно превазиђени и предлаже да се те речи бришу, јер није важно да ли је кандидат стекао стручни или академски назив пре или после 2005. године, и да је у складу са Законом о високом образовању свима признато све што су завршили. Ни овај предлог није прихватљив из разлога што у државно службеничком систему раде државни службеници који су завршили високошколске студије пре 2005. године и из разлога јасног дефинисања и утврђивања потребног нивоа образовања овај део одредбе Закона није прихватљиво брисати у овим изменама.

- да се изврше измене члана 38. став 2. Закона о државним службеницима, односно чл. 6. Нацрта закона, јер је термин „радни стаж“ колоквијалан и да га треба заменити са правно ваљаним термином „стаж осигурања“ који је уређен Законом о пензијском и инвалидском осигурању и др. Овај предлог није прихватљив, имајући у виду да се термин стаж осигурања користи у области обавезног социјалног осигурања и његово остваривање везује за стицање права из пензијског и инвалидског осигурања и других права из обавезног социјалног осигурања.

- предлог да се у Закону о државним службеницима предвиди звање виши референт и да се брише звање млађи референт. Наиме, предложила је да се у Нацрту закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима у члану 35. став 3. дода звање „виши референт“. Навела је да је звање „млађи референт“ такође, могуће брисати обзиром на број државних службеника у овим звањима. Предлог није прихватљив из разлога што изменама и допунама Закона о државним службеницима, нису разматране измене у погледу услова за рад у звањима референата. Наиме, измене Закона заснивају се на анализама које показују да се послови који захтевају највиши степен образовања и професионална знања у одређеним областима рада из делокруга државних органа а која су разврстана у саветничка звања треба да се групишу на три нивоа сложености (саветника, самосталног саветника и вишег саветника). С тим у вези, спроведене анализе нису указале на потребу увођења нових звања нити измена постојећих звања у оквиру групе звања референата с обзиром на то да важеће нормативно решење омогућава адекватно разврставање радних места у зависности од сложености и одговорности послова, потребних знања и способности и услова за рад у звањима референата.

- да се члан 35. Закона о државним службеницима односи и на службенике у јединицама локалне самоуправе и да се изменама и допунама Закона о државним службеницима омогући да службеници у јединицама локалне самоуправе стекну више звање односно звање самосталног саветника или да им се омогући основни коефицијент 12,05 ради унапређења положаја високообразованих службеника у раду државне управе и омогући равноправан положај у раду. Овај предлог није прихватљив из разлога што се Закон о државним службеницима не примењује на запослене у јединицама локалне самоуправе.

- да се изменама и допунама Закона о државним службеницима не укида звање млађег саветника, да се омогући да намештеници постану државни службеници, да се измене линеарно коефицијенти свим државним службеницима и намештеницима и да се намештеници уведу у систем државних службеника. Предлог није прихватљив јер су изменама и допунама Закона о државним службеницима, разматране измене у погледу услова за рад на саветничким звањима. Измене Закона заснивају се на анализама које показују да се послови који захтевају највиши степен образовања и професионална знања у одређеним областима рада из делокруга државних органа а која су разврстана у саветничка звања треба да се групишу на три нивоа сложености (саветника, самосталног саветника и вишег саветника). Кориговање услова у погледу радног искуства у саветничким звањима последица је предложених промена у систему саветничких звања и брисања звања млађи саветник, како би се задржала затечена динамика каријерног развоја и напредовања. Изменама и допунама Закона о државним службеницима није планирано да се врше измене које би се заснивале на промени коефицијената за обрачун и исплату плата државних службеника и намештеника, будући да се предложене измене не односе на систем плата, већ треба имати у виду да је предмет ових измена усмерен на унапређење система звања и каријерног напредовања државних службеника у саветничким звањима.

- да се измени члан 40. Закона о државним службеницима и да за рад на пословима у звању сарадника државни службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године и најмање ЈЕДНЕ ГОДИНЕ радног искуства у струци ИЛИ НАЈМАЊЕ ПЕТ ГОДИНЕ РАДНОГ СТАЖА У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА. Предлог није прихватљив јер би прихватањем предлога разлика између искуства млађег

сарадника и сарадника била само у три месеца, што је мали временски период да неко стекне знања и вештине потребне за сарадника.

- да се Нацртом закона додатно уреди Информациони систем за подршку управљања кадровима (ХРМИС). Предлог није прихватљив из разлога што се још увек нису стекли технички услови за успостављање пуне операбилности ХРМИС-а.

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Овлашћени предлагач прописа: Влада

Обрађивач: Министарство државне управе и локалне самоуправе

2. Назив прописа

Предлог закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима

Draft of the law on amendments to the Law of the civil servants

3. Усклађеност прописа с одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум):

- а) Одредба Споразума која се односи на нормативну садржину прописа,
- б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,
- в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,
- г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума,
- д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

Предлог закона није предмет усклађивања са одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС“, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум), нити је предвиђен Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

- а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,
- б) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,
- в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,
- г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,
- д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније.

Предлог закона није предмет усклађивања са прописима Европске уније.

5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом случају, није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа. Табелу усклађености није потребно попуњавати и уколико се домаћим прописом не врши пренос одредби секундарног извора права Европске уније већ се искључиво врши примена или спровођење неког захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом

одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе директиве).

Не постоје одговарајући прописи са којима је потребно обезбедити усклађеност.

6. Да ли су претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик?

Не

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик Европске уније?

Не

8. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.

Није било неопходно ангажовање страних консултаната у изради Предлога закона и с тим у вези није потребно мишљење о усклађености.