

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 и 94/17) у члану 2. став 1, члану 34. став 1, члану 44. став 1, члану 101. и члану 144. став 1. речи: „Републички јавни” у одређеном падежу замењују се речју: „Државни” у одговарајућем падежу.

Члан 2.

После члана 5. додају се наслов и члан 5а, који гласе:

„Компетенције за рад државних службеника

Члан 5а

Процеси управљања кадровима у државним органима заснивају се на компетенцијама потребним за делотворно обављање послова у државном органу.

Компетенције, у смислу овог закона, представљају скуп знања, вештина, особина, ставова и способности које државни службеник поседује, а који обликују његово понашање и воде постизању очекиване радне успешности на радном месту.”

Члан 3.

У члану 9. став 2. речи: „заснива се на стручној оспособљености, знању и вештинама” замењују се речима: „врши се на основу провере компетенција”.

Члан 4.

У члану 10. став 1. речи: „стручности, резултата рада” замењују се речима: „радне успешности”.

Члан 5.

У члану 14. став 2. број: „30” замењује се бројем: „35”.

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

„Изузетно од става 2. овог члана, државни службеник који остварује право на скраћено радно време има право на годишњи одмор највише до 40 радних дана.”

Члан 6.

Наслов изнад члана 25. и члан 25. мењају се и гласе:

„Појам сукоба интереса

Члан 25.

Сукоб интереса, у смислу овог закона, је ситуација у којој државни службеник има приватни интерес који утиче, може да утиче или изгледа као да утиче на његово поступање у обављању послова његовог радног места, на начин који угрожава јавни интерес.

Приватни интерес државног службеника је било каква корист или погодност за државног службеника или са њиме повезано лице.

Државни службеник дужан је да предузме све што је у његовој могућности како би избегао било какву ситуацију сукоба интереса, а ако се таква ситуација није могла избећи, примењују се одредбе овог закона о управљању сукобом интереса.

На одређивање круга повезаних лица, у смислу одредби овог закона о спречавању сукоба интереса, примењују се прописи којима се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција.”

Члан 7.

После члана 25. додају се наслов и члан 25а, који гласе:

„Забрана примања поклона

Члан 25а

Државни службеник и са њим повезана лица не смеју тражити, нити примити ствар, право, услугу или било какву другу корист дату или учињену без одговарајуће накнаде (у даљем тексту: поклон) за себе или повезана лица, а који утичу, могу утицати или се чини да утичу на непристрасно или професионално обављање дужности, односно који се могу сматрати наградом у вези са вршењем његових дужности, изузев пригодног поклона мање вредности.

Пригодни поклон, у смислу става 1. овог члана, је поклон који се прима у приликама када се протоколарно или традиционално размењују поклони, а који ни тада не може бити у новцу или хартијама од вредности.

Државни службеник дужан је да о поклону у вези са обављањем своје дужности обавести државни орган у којем је запослен најкасније наредног радног дана од дана пријема поклона, а државни орган дужан је да води евиденцију о свим поклонима које су примили државни службеници.

На садржину обавештења о примљеном поклону и евиденције о поклонима, као и на начин утврђивања вредности и висине поклона чији је пријем дозвољен сходно се примењују одредбе закона којим се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција.”

Члан 8.

У члану 26. после става 1. додају се нови ст. 2. и 3. који гласе:

„Руководилац о давању писане сагласности из става 1. овог члана одлучује у року од три дана од дана достављања захтева државног службеника за добијање сагласности.

Кад државним органом руководи државни службеник, о давању сагласности за његов додатни рад и о забрани додатног рада одлучује државни орган или тело надлежно за његово постављење у року од 10 дана од дана достављања захтева државног службеника.”

У досадашњем ставу 2. који постаје став 4. после речи: „удружењима” додају се запета и речи: „али је државни службеник дужан да о додатном раду обавести руководиоца наредног радног дана од дана почетка обављања додатног рада”.

У досадашњем ставу 3. који постаје став 5. број: „2” замењује се бројем: „4”.

После става 5. додаје се став 6. који гласи:

„Државни орган води евиденцију о додатном раду државних службеника и писаним сагласностима из става 1. овог члана.”

Члан 9.

Наслов изнад члана 27. и члан 27. бришу се.

Члан 10.

У члану 29. после става 1. додају се ст. 2, 3. и 4. који гласе:

„Државни службеник може да буде члан органа удружења.

Државни службеник је дужан да обавести руководиоца о чланству у органима правних лица, односно удружења у року од пет дана од дана именована у орган.

Државни орган води евиденцију о чланству државних службеника у органима из ст. 1. и 2. овог члана.”

Члан 11.

У наслову изнад члана 30. после речи: „органа” додају се тачка и реченица: „Управљање сукобом интереса.”, а члан 30. мења се и гласи:

„Члан 30.

Државни службеник дужан је да одмах по сазнању, а најкасније првог наредног радног дана писмено пријави непосредном руководиоцу постојање приватног интереса у вези са обављањем одређених послова, односно однос зависности у вези са обављањем одређених послова са удружењем у чијем органу је члан и да се уздржи од даљих активности које могу угрозити јавни интерес, док руководилац не одреди другог државног службеника који ће обављати те послове.

Сматраће се да приватни интерес из става 1. овог члана нарочито постоји ако државни службеник учествује у пословима надзора или контроле, односно у другим пословима у којима се одлучује о правима и обавезама правних лица или предузетника код којих државни службеник обавља додатни рад или је обављао додатни рад у периоду од две године пре вршења надзора или контроле, односно одлучивања.

Ако непосредни руководилац сматра да не постоји однос зависности или приватни интерес из става 1. овог члана који оправдава изузимање државног службеника из обављања одређених послова, дужан је да о томе обавести државног службеника у року од три дана од дана пријема пријаве из става 1. овог члана, након чега државни службеник наставља рад на тим пословима.

Кад државним органом руководи државни службеник, он о интересу писмено обавештава државни орган или тело надлежно за његово постављење.

Тиме се не дира у правила о изузећу прописана законом којим се уређује општи управни поступак.”

Члан 12.

После члана 30. додају се чл. 30а и 30б који гласе:

„Члан 30а

Ако државни службеник има сумњу у погледу тога да ли постоји сукоб интереса или могућност прихватања поклона дужан је да о томе у року од три дана писмено затражи мишљење руководиоца, а руководилац је дужан да државном службенику достави писмени одговор у року од пет дана од дана пријема захтева за мишљење.

Државни орган дужан је да одреди државног службеника који ће бити обучен да:

1) даје савете и смернице другим државним службеницима и руководиоцу у вези са спречавањем сукоба интереса;

2) учествује у припреми плана интегритета нарочито у делу који се односи на утврђивање послова који су нарочито подложни корупцији, начину њихове контроле и предлагању превентивних мера за смањење корупције;

3) прима обавештења о примљеном поклону и води евиденцију о свим поклонима, пријавама о сукобу интереса и мерама које су предузете ради спречавања сукоба интереса;

4) разматра ефикасност примене правила о сукобу интереса у државном органу и предлаже мере за њихово унапређење;

5) сачини извештај о управљању сукобом интереса у државном органу.

Члан 30б

Државни орган објављује годишњи извештај о управљању сукобом интереса у државном органу.”

Члан 13.

У члану 32. став 2. мења се и гласи:

„Подела радних места на којима се обављају безбедносно обавештајни послови, дипломатско–конзуларни послови, послови извршења кривичних санкција, послови који подразумевају примену посебних прописа из надлежности поступања полиције и примену царинских и пореских правила, поступка и администрације, одређује се посебним законом.”

Члан 14.

У члану 39. став 2. речи: „завршен приправнички стаж” замењују се речима: „најмање једну годину радног искуства у струци”.

Члан 15.

У члану 40. став 2. реч: „најмање” брише се.

Члан 16.

У члану 41. став 2. реч: „најмање” брише се, а речи: „завршен приправнички стаж” замењују се речима: „најмање девет месеци радног искуства у струци”.

Члан 17.

У члану 43. став 2. речи: „завршен приправнички стаж” замењују се речима: „најмање шест месеци радног искуства у струци”.

Члан 18.

После члана 43. додаје се члан 43а, који гласи:

„Члан 43а

Под радним искуством у струци, у смислу одредаба овог закона, подразумева се радно искуство на пословима у оквиру захтеване врсте и степена стручне спреме, односно образовања које се захтева за радно место чије послове државни службеник обавља.”

Члан 19.

У члану 44. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Разврставање радних места чија подела се врши у складу са чланом 32. став 2. овог закона, послови који се раде у сваком од звања и мерила за опис послова радних места у правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, врши се уредбом Владе која важи за одређени орган државне управе.”

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 20.

После члана 44. додају се наслов и чл. 44а, 44б, 44в и 44г, који гласе:

„Врсте компетенција

Члан 44а

Компетенције потребне за обављање послова радног места су понашајне и функционалне.

Понашајне компетенције

Члан 44б

Понашајне компетенције представљају скуп радних понашања потребних за делотворно обављање свих послова у државном органу.

Понашајне компетенције су:

- 1) управљање информацијама;
- 2) управљање задацима и остваривање резултата;
- 3) оријентација ка учењу и променама;
- 4) изградња и одржавање професионалних односа;
- 5) савесност, посвећеност и интегритет.

Поред компетенција из става 2. овог члана, понашајне компетенције су и:

- 1) управљање људским ресурсима – за радна места руководиоца ужих унутрашњих јединица и положаје;
- 2) стратешко управљање – за положаје.

Функционалне компетенције

Члан 44в

Функционалне компетенције представљају скуп знања и вештина потребних за делотворно обављање послова у државном органу и могу бити опште и посебне.

Опште функционалне компетенције представљају скуп знања и вештина потребних за делотворно обављање послова на свим радним местима државних службеника у било којој области рада или било ком радном месту.

Опште функционалне компетенције су:

- 1) организација и рад државних органа Републике Србије;
- 2) дигитална писменост;
- 3) пословна комуникација.

Посебне функционалне компетенције представљају скуп знања и вештина потребних за делотворно обављање послова у одређеној области рада и на одређеном радном месту.

Одређивање компетенција

Члан 44г

Актом Владе, на предлог Службе за управљање кадровима, ближе се одређују понашајне и опште функционалне компетенције и показатељи њиховог испољавања, као и посебне функционалне компетенције у одређеној области рада, начин њиховог одређивања и области знања и вештина на које се односе.

Посебне функционалне компетенције у одређеној области рада које нису утврђене актом из става 1. овог члана, начин њиховог одређивања и области знања и вештина на које се односе, могу се одредити актом министра надлежног за правосуђе за запослене у судовима, јавним тужилаштвима и Државном правобранилаштву, а за остале државне органе – актом руководиоца.

Посебне функционалне компетенције на одређеном радном месту могу се утврдити при састављању описа послова радног места у складу са уредбом Владе, односно актом другог државног органа из члана 44. овог закона.”

Члан 21.

У члану 45. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„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.”

У досадашњем ставу 2. који постаје став 3. после речи: „струци” додају се речи: „или седам година радног искуства у струци од којих најмање две године на руководећим радним местима или пет година радног искуства на руководећим радним местима.”

После става 3. додаје се став 4. који гласи:

„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.”

Члан 22.

Члан 46. мења се и гласи:

„Члан 46.

Радна места, потребан број државних службеника на сваком радном месту, услови за рад на сваком радном месту који се односе на врсту и степен стручне спреме, односно образовања, државни стручни испит или посебан стручни испит и потребно радно искуство у струци, као и потребне компетенције за обављање послова радног места у државном органу одређују се правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државном органу (у даљем тексту: Правилник).”

Члан 23.

У члану 49. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Ако се радно место не попуни премештајем унутар истог државног органа, радно место попуњава се премештајем по основу споразума о преузимању нераспоређеног државног службеника.”

У досадашњем ставу 2. који постаје став 3. реч: „премештајем” замењује се речима: „преузимањем нераспоређеног државног службеника”.

Досадашњи ст. 3. и 4. постају ст. 4. и 5.

Члан 24.

Наслов изнад члана 49а и члан 49а мењају се и гласе:

„1а Преузимање нераспоређеног државног службеника

Члан 49а

Државни службеник који је уписан у Евиденцију интерног тржишта рада као нераспоређен, може бити преузет у други државни орган на радно место разврстано у исто звање, ако испуњава услове за рад на том радном месту и ако има потребне компетенције.

Преузимање из става 1. овог члана врши се на основу споразума о преузимању руководиоца који руководе тим државним органима и за који није потребна сагласност државног службеника.

Државни службеник из става 1. овог члана може бити преузет у други државни орган на радно место разврстано у ниже звање или непосредно више звање које одговара његовој стручној спреми, ако испуњава услове за рад на том радном месту и има потребне компетенције.

Државни службеник може бити преузет у други државни орган на радно место разврстано у непосредно више звање ако испуњава услове за напредовање.

Преузимање из става 3. овог члана врши се на основу споразума о преузимању руководиоца који руководе тим државним органима и за који је потребна сагласност државног службеника.”

Члан 25.

Изнад члана 49б додаје се наслов који гласи: „1б Преузимање државног службеника из другог државног органа”, а члан 49б мења се и гласи:

„Члан 49б

Државни службеник може бити преузет без конкурса у други државни орган ако се о томе споразумеју руководиоци који руководе тим државним органима и уз сагласност државног службеника.

Државни службеник из става 1. овог члана може бити преузет под условом да је на Евиденцији интерног тржишта рада уписана његова пријава за променом радног места.

Државни службеник може бити преузет у други државни орган на радно место које је разврстано у исто, ниже или непосредно више звање.

Државни службеник може бити преузет у други државни орган на радно место које је разврстано у непосредно више звање ако испуњава услове за напредовање.”

Члан 26.

Изнад члана 49в додаје се наслов који гласи: „1в Преузимање службеника из органа аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе.”, а у члану 49в став 1. речи: „према посебном пропису” замењују се речима: „на које се примењују прописи којима се уређују права и дужности из радног односа запослених у органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе, а који је пријављен на Евиденцији интерног тржишта рада.”.

Члан 27.

После члана 49в додају се наслов и члан 49г, који гласе:

„1г Провера компетенција код преузимања, односно премештаја

Члан 49г

У случају премештаја, односно преузимања државног службеника обавезно се спроводи провера понашајних и посебних функционалних компетенција потребних за обављање послова на радном месту на које се државни службеник премешта, односно преузима ако те компетенције нису одређене као захтев за обављање послова радног места које је државни службеник обављао пре премештаја, односно преузимања.

У случају преузимања службеника из члана 49в овог закона обавезно се спроводи провера свих компетенција које су потребне за обављање послова радног места на које се службеник преузима.

Провера компетенција у случају из ст. 1. и 2. овог члана врши се у поступку који одреди руководилац применом начина провере компетенција у изборном поступку.

Државни службеник, односно службеник из члана 49в овог закона може се преместити, односно преузети на друго радно место ако се утврди да поседује компетенције потребне за обављање послова на које се премешта, односно преузима.

Руководилац државног органа у који се државни службеник, односно службеник премешта, односно преузима има право увида у извештај о вредновању његове радне успешности.”

Члан 28.

У члану 50. став 2. после речи: „Владе” додају се речи: „који су у радном односу на неодређено време и државни службеници који су у радни однос на одређено време примљени након спроведеног јавног конкурса због привремено повећаног обима посла.”

У ставу 3. реч: „органа” брише се, а после речи: „места” додају се речи: „и других података потребних за оглашавање”.

Члан 29.

У члану 51. став 2. запета и речи: „тако да један њен члан буде државни службеник из Службе за управљање кадровима” бришу се.

После става 2. додају се ст. 3. 4. и 5. који гласе:

„Руководилац је дужан да упућује државне службенике из јединица за управљање кадровима и на руководећим радним местима на програме обука којима се стичу и унапређују способности за провере компетенција кандидата у изборном поступку.

Конкурсна комисија одговорна је за спровођење конкурсног поступка у складу са законом.

Нико не сме вршити утицај на члана конкурсне комисије да нешто чини или не чини супротно прописима.”

Члан 30.

Члан 55. мења се и гласи:

„Члан 55.

Оглас о јавном конкурсy садржи податке о државном органу, радном месту, условима за запослење на радном месту, 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, податке о доказима који ће бити захтевани у конкурсном поступку, месту и времену у којем се очекује да ће започети изборни поступак.

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

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

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

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.

Жалба из става 5. овог члана не одлаже извршење решења.

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.”

Члан 31.

Члан 56. мења се и гласи:

„Члан 56.

Конкурсна комисија саставља списак кандидата који на основу података из пријаве на конкурс испуњавају услове за запослење на радном месту и међу њима спроводи изборни поступак.

У изборном поступку проверавају се компетенције кандидата према мерилима прописаним за избор.

Изборни поступак спроводи се из више обавезних фаза од којих је интервју са конкурсном комисијом завршна фаза поступка.

У свакој фази изборног поступка врши се вредновање кандидата и само кандидат који испуни унапред одређено мерило за проверу одређене компетенције у једној фази изборног поступка може да учествује у провери следеће компетенције у истој или наредној фази.

Кандидати који су успешно прошли једну фазу изборног поступка обавештавају се о времену и месту спровођења наредне фазе изборног поступка.

Кандидати који су успешно прошли фазе изборног поступка пре интервјуа са конкурсном комисијом позивају се да, у року од пет радних дана од дана пријема обавештења, доставе остале доказе који се прилажу у конкурсном поступку.

Изузетно од става 6. овог члана, конкурсна комисија може захтевати достављање доказа о испуњености услова за запослење који се захтевају у конкурсном поступку и пре почетка одређене фазе изборног поступка у којој се провера компетенција врши на начин који захтева издвајање додатних финансијских средстава за изборни поступак у државном органу.

Доказе о испуњености услова за запослење који су садржани у службеним евиденцијама прибавља државни орган, осим ако кандидат не изјави да ће сам доставити потребне доказе.

Кандидати који су доставили доказе који се прилажу у конкурсном поступку, односно за које су ти докази прибављени, обавештавају се о месту, дану и времену када ће се обавити интервју са конкурсном комисијом.

Кандидати који не доставе доказе из ст. 6. и 7. овог члана, односно који на основу достављених или прибављених доказа не испуњавају услове за запослење, писмено се обавештавају да су искључени из даљег изборног поступка.

Осим ако другачије није прописано, у изборном поступку орган државне управе слободно бира начин обавештавања кандидата, водећи рачуна о његовој правној заштити, економичном трошењу средстава, јавности обавештавања и једноставности поступка.

Кратка и хитна обавештења могу да се дају телефоном или на други погодан начин, о чему се сачињава службена белешка.”

Члан 32.

Члан 57. мења се и гласи:

„Члан 57.

Конкурсна комисија на основу постигнутих резултата кандидата у изборном поступку, прави листу кандидата који испуњавају мерила прописана за избор са постигнутим резултатима кандидата (у даљем тексту: листа кандидата) и доставља је руководиоцу.

Руководилац је дужан да у року од 15 дана од дана пријема листе кандидата прими у радни однос кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила за избор.

Ако је изабран кандидат који није државни службеник, руководилац у року од 15 дана од дана пријема листе кандидата, доноси решење о његовом пријему у радни однос, а ако је изабран кандидат који је већ државни службеник, руководилац доноси решење о премештају применом одредаба овог закона о премештају после интерног конкурса.

Изузетно од става 3. овог члана, решење о пријему у радни однос на радним местима која захтевају безбедносне провере кандидата за пријем у радни однос, доноси се у року од 15 дана од дана окончања поступка безбедносне провере, ако је провером утврђено да нема безбедносних сметњи за заснивање радног односа.

Решење о пријему у радни однос садржи лично име кандидата, назив државног органа у који се прима и назив радног места на које се распоређује.

На интернет презентацији органа државне управе који је огласио конкурс и Службе за управљање кадровима објављују се листа кандидата под шифром њихове пријаве и име и презиме кандидата који је изабран у конкурсном поступку.

Орган државне управе обавештава Службу за управљање кадровима о подацима из става 5. овог члана у року од осам дана од дана коначности решења о пријему у радни однос, односно решења о премештају.”

Члан 33.

У члану 58. став 2. речи: „неког другог кандидата са листе за избор” замењују се речима: „кандидата са листе кандидата са следећим најбољим резултатом”.

Члан 34.

У члану 60. став 1. после речи: „избор” додају се запета и речи: „ако није било пријава на јавном конкурс у или ако ниједан од пријављених кандидата није учествовао у изборном поступку”.

У ставу 2. речи: „обавештавају се сви кандидати који су учествовали” замењују се речима: „руководилац доноси решење које се доставља свим кандидатима који су имали право да учествују”.

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

„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.”

Члан 35.

У члану 61. став 2. мења се и гласи:

„Састав конкурсне комисије, начин провере компетенција, критеријуме и мерила за избор на радна места прописује за судове и јавна тужилаштва министар надлежан за правосуђе, а за остале државне органе тела одређена њиховим актима.”

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

„Државни органи из става 2. овог члана могу остварити сарадњу са Службом за управљање кадровима ради пружања стручне и саветодавне помоћи у поступку провере компетенција.”

У досадашњем ставу 3. који постаје став 4. после речи: „органима” додаје се запета и речи: „састав конкурсне комисије, изглед, садржину и начин подношења обрасца пријаве, начин праћења кандидата под шифром његове пријаве, фазе изборног поступка, начин провере компетенција, критеријуме и мерила за избор на радна места.”

После досадашњег става 3. који постаје став 4. додаје се став 5. који гласи:

„Уредбом из става 4. овог члана уредиће се начин давања првенства припадницима националних мањина, у циљу постизања одговарајуће заступљености припадника националних мањина и пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини у случајевима када се ради о кандидатима који су са једнаким најбољим резултатом испунили мерила за избор.”

Члан 36.

У члану 63. став 1. тачка 4) тачка се замењује тачком и запетом и додају се тач. 5) и 6) које гласе:

„5) ради замене државног службеника који је постављен за вршиоца дужности, док траје његова дужност;

6) ради замене државног службеника коме мирује радни однос због обављања приправничког стажа.”

Став 2. мења се и гласи:

„Радни однос на одређено време у случају из става 1. тач. 1), 3), 5) и 6) овог члана заснива се без обавезе спровођења интерног или јавног конкурса, а радни однос на одређено време у случају из става 1. тач. 2) и 4) овог члана заснива се након спроведеног јавног конкурса у складу са овим законом и ако је потреба запошљавања приказана у кадровском плану.”

После става 2. додају се нови ст. 3, 4. и 5. који гласе:

„Изузетно од става 2. овог члана, државни орган може примити у радни однос на одређено време због привремено повећаног обима посла без спровођења јавног конкурса лице које је у претходне две године учествовало у јавном конкурс у који је спроводио државни орган и испунио мерила прописана за избор у том конкурсном поступку, ако испуњава услове за рад на том радном месту и има потребне компетенције.

Државни службеник који је након спроведеног јавног конкурса засновао радни однос на одређено време због привремено повећаног обима посла, може у истом државном органу, без обавезе спровођења јавног конкурса, да заснује нови радни однос на одређено време због повећаног обима посла на радном месту које је разврстано у исто и ниже звање од радног места чије послове је државни службеник обављао, ако испуњава услове за рад на том радном месту и има потребне компетенције.

Државни орган је дужан да пре заснивања радног односа изврши проверу функционалних компетенција лица из ст. 3. и 4. овог члана у поступку који одреди руководицац применом начина провере функционалних компетенција у изборном поступку.”

У досадашњем ставу 3. који постаје став 6. после речи: „испит”, додају се речи: „и државном службенику на одређено време који је у складу са ст. 2. и 4. овог члана засновао радни однос због привремено повећаног обима посла.”

После става 6. додаје се став 7. који гласи:

„Државни орган води евиденцију кандидата са изборних листи који су учествовали у јавном конкурс у.”

Члан 37.

После члана 63. додају се наслов и члан 63а, који гласе:

„Настављање рада на неодређено време

Члан 63а

После истека радног односа на одређено време због привремено повећаног обима посла који је заснован у складу са чланом 63. ст. 2. и 4. овог закона, државни службеник може да настави да ради на неодређено време на радном месту чије је послове обављао на одређено време ако је обављао послове тог радног места најмање шест месеци, ако је у поступку вредновања радне успешности на том радном месту испунио очекивања или превазишао

очекивања, ако је радно место упражњено и ако се распоређивање уклапа у донесени кадровски план.”

Члан 38.

У члану 66. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Ако је положај попуњен, конкурс за попуњавање положаја оглашава се најкасније у року од 90 дана пре истека времена на које је државни службеник на положају постављен.”

Досадашњи ст. 2. и 3. бришу се.

Члан 39.

У члану 67. став 1. после речи: „конкурса” додају се запета и речи: „ако је похађао програм обуке у складу са чланом 45. став 4. овог закона.”

После става 1. додаје се став 2. који гласи:

„Ако конкурсни поступак за попуњавање положаја није покренут у року из члана 66. став 2. овог закона, државни службеник поставља се на исти положај без интерног или јавног конкурса, након истека времена на које је постављен.”

Члан 40.

У члану 67а став 1. речи: „вршилац дужности, на” замењују се речима: „један или више вршилаца дужности, на укупни период до највише”.

У ставу 2. после речи: „лице” додају се речи: „из реда државних службеника на неодређено време”.

У ставу 3. речи: „Интерни, односно јавни конкурс за попуњавање положаја на који је постављен вршилац дужности оглашава се”, замењују се речима: „Решење руководиоца о попуњавању положаја на интерном или јавном конкурс доноси се”.

У ставу 4. после речи: „положај” додају се речи: „или ако је дошло до неуспеха јавног конкурса”.

После става 4. додају се ст. 5. и 6. који гласе:

„Изузетно, вршилац дужности може бити постављен и ради замене државног службеника на положају који одсуствује са рада дуже од 30 дана, а најдуже до његовог повратка на рад.

Вршиоцу дужности престаје дужност истеком периода на који вршилац дужности може бити постављен у складу са ст. 1, 4. и 5. овог члана и положај остаје непопуњен до постављења државног службеника на положај у конкурсном поступку.”

Члан 41.

У члану 67б после речи: „постављен” додају се речи: „и има право да се врати на радно место на које је био распоређен пре постављења и наставља да остварује право на плату коју је имао на том радном месту пре постављења”.

Члан 42.

Члан 69. мења се и гласи:

„Члан 69.

На интерном конкурс кад положај попуњава Влада могу да учествују само државни службеници из органа државне управе и служби Владе за које је по основу вредновања радне успешности утврђено да су у последња два

узастопна вредновања радне успешности превазишли очекивања, као и државни службеници који су већ на положају, којима је протекло време на које су постављени, који су поднели оставку на положај или којима је положај укинут, ако су похађали програм обуке у складу са чланом 45. став 4. овог закона.”

Члан 43.

У члану 72. став 1. после речи: „успео” додају се запета и речи: „односно ако се положај попуњава без спровођења интерног конкурса.”

У ставу 3. речи: „наредног дана” замењују се речима: „у првом наредном броју периодичног издања огласа Националне службе за запошљавање”.

Члан 44.

У члану 74. став 1. речи: „оспособљености, знања и вештина кандидата” замењују се речју: „компетенција”.

У ставу 3. после речи: „Интерни” додају се запета и речи: „односно јавни”, речи: „из става 2. овог члана” бришу се, а после речи: „положаја” додају се речи: „које се истовремено са решењем о именовању чланова конкурсне комисије доставља Служби за управљање кадровима”.

Став 4. брише се.

Члан 45.

У члану 75. став 2. мења се и гласи:

„Састав Конкурсне комисије, начин провере компетенција, критеријуме и мерила за избор на радна места у Врховном касационом суду прописује председник Врховног касационог суда, за положај у Републичком јавном тужилаштву – Републички јавни тужилац, а за остале државне органе – тела одређена њиховим актима.”

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

„Државни органи из става 2. овог члана могу остварити сарадњу са Службом за управљање кадровима ради пружања стручне и саветодавне помоћи у провери компетенција.”

Досадашњи став 3. постаје став 4.

Члан 46.

У члану 78. став 1. мења се и гласи:

„Државни службеник разрешава се с положаја ако му у годишњем или ванредном вредновању радне успешности буде утврђено да је потребно побољшање или ако му радни однос престане због: осуде на казну затвора од најмање шест месеци или му је изречена условна осуда на казну затвора од најмање шест месеци без обзира на период проверавања, коначног решења којим му је изречена дисциплинска казна престанка радног односа, коначног решења којим му је на основу вредновања радне успешности утврђено да није испунио већину очекивања, као и из других разлога предвиђених општим прописима о раду којима се уређује престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца.”

У ставу 3. после речи: „руководи” додају се речи: „због одговорности за неостваривање планова рада и стратешких циљева”.

Члан 47.

У члану 80. став 1. после речи: „постављен,” додају се речи: „који је разрешен јер је у годишњем или ванредном вредновању радне успешности утврђено да му је потребно побољшање, ”.

Члан 48.

Наслови изнад члана 82. и члан 82. мењају се и гласе:

**„ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ И НАПРЕДОВАЊЕ ДРЖАВНИХ
СЛУЖБЕНИКА**

I. ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ

Циљ и предмет вредновања радне успешности

Члан 82.

Циљ вредновања радне успешности државних службеника је обезбеђивање остварења свих организационих циљева државног органа, достизање радног понашања и очекиваних вредности у раду у складу са компетенцијама, мотивација, учење и развој државних службеника.

Резултати вредновања радне успешности државних службеника користе се у утврђивању потреба и планирању обука, планирању развоја и стручног усавршавања, отклањању недостатака у раду и доношењу одлука о напредовању и распоређивању, односно премештају, одређивању плата и других примања и престанку радног односа државног службеника.

Вредновање радне успешности државних службеника врши се на основу мерила радне успешности која обухватају понашајне компетенције државних службеника и резултате рада организационе јединице у којој државни службеник обавља послове свог радног места, односно којом руководи.

У праћењу радне успешности државних службеника испољавање функционалних компетенција служи за утврђивање потреба за стручним усавршавањем државног службеника, као и праћења ефеката програма стручног усавршавања које је државни службеник похађао у периоду за вредновање радне успешности.”

Члан 49.

Наслов изнад члана 83. и члан 83. мењају се и гласе:

**„Време вредновања радне успешности. Изузеци од вредновања радне
успешности**

Члан 83.

Рад државних службеника прати се током целе године, а радна успешност вреднује се једном у календарској години.

Не вреднује се радна успешност државног службеника:

- 1) који руководи државним органом;
- 2) који је у календарској години радио мање од шест месеци без обзира на разлог;
- 3) који је засновао радни однос на одређено време на радном месту у кабинету, у својству приправника и ради замене државног службеника који обавља приправнички стаж.

У период од шест месеци из става 2. тачка 2) овог члана не улази време у којем је државни службеник био одсутан са рада због коришћења права на годишњи одмор.

Радна успешност државног службеника на положају, вршиоца дужности, односно руководиоца подручне јединице органа основане у складу са посебним законом – завод, филијала и друга организациона јединица ван седишта органа (у даљем тексту: руководилац подручне јединице органа) вреднује се најкасније до краја јануара текуће године за претходну годину, а осталих државних службеника на извршилачким радним местима најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину.

Изузетно, радна успешност државног службеника који је засновао радни однос на одређено време, вреднује се пре престанка радног односа, ако је у календарској години радио најмање шест месеци.

У вредновању радне успешности у случају из става 5. овог члана вреднују се понашајне компетенције државног службеника.

У случају наставка рада на неодређено време, државном службенику који је радио на одређено време због привремено повећаног обима посла почиње да тече нови период за вредновање радне успешности.”

Члан 50.

Наслов изнад члана 84. и члан 84. мењају се и гласе:

„Начин вредновања радне успешности

Члан 84.

На основу вредновања радне успешности утврђује се, у односу на захтеве за обављање послова радног места:

- 1) да државни службеник није испунио већину очекивања;
- 2) да је потребно побољшање;
- 3) да је државни службеник испунио очекивања;
- 4) да је државни службеник превазишао очекивања.

Радну успешност утврђује решењем државни службеник на положају – за државне службенике који обављају послове у области рада органа за коју државни службеник на положају има овлашћења и одговорност за руковођење, односно руководилац подручне јединице органа за државне службенике у подручној јединици органа.

Радну успешност за државне службенике на положају, руководиоце подручне јединице органа који су за свој рад непосредно одговорни руководиоцу органа и државне службенике који за свој рад нису одговорни државним службеницима на положају утврђује решењем руководиоца.

Предлог вредновања радне успешности државног службеника даје непосредни руководилац државног службеника када државни службеник не одговара непосредно за рад лицу које доноси решење о радној успешности.

Лице које вреднује радну успешност државног службеника, односно даје предлог вредновања, дужно је да у поступку вредновања оствари сарадњу са лицем по чијим налозима, одлукама или предлозима је државни службеник поступао у периоду вредновања у обављању послова свог радног места.

Радна успешност државног службеника који није испунио већину очекивања, односно који превазилази очекивања, мора да произилази из

доказа који се односе на рад државног службеника и да буде образложена навођењем конкретних примера стварног радног понашања.

Ако предлог вредновања не произилази из извештаја о вредновању радне успешности, односно из конкретних примера стварног радног понашања за државне службенике из става 6. овог члана, лице које доноси решење о радној успешности има право да затражи да се вредновање радне успешности преиспита.

Ако ни након преиспитивања радне успешности, предлог вредновања по мишљењу лица које доноси решење о вредновању радне успешности, не произилази из извештаја о вредновању радне успешности, односно из конкретних примера стварног радног понашања, лице које доноси решење извршиће вредновање радне успешности државног службеника у складу са приложеним извештајем, односно примерима његовог радног понашања.

Државни службеници на руководећим радним местима дужни су да похађају програме обука којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника.

Ближи начин, мерила и критеријуме за вредновање радне успешности у свим државним органима прописује Влада.”

Члан 51.

Наслов изнад члана 84а и члан 84а мењају се и гласе:

„Праћење рада државног службеника на извршилачком радном месту и план унапређења рада. Ванредно вредновање

Члан 84а

Рад државног службеника прати се током целе године.

Ако праћењем рада државног службеника, по мишљењу непосредног руководиоца државном службенику недостају компетенције за делотворно обављање послова радног места, непосредни руководиоца дужан је да у сарадњи са јединицом за управљање кадровима у државном органу, достави државном службенику писано обавештење о недостацима у његовом раду и одреди план унапређења рада, који може да подразумева и упућивање на стручно усавшавање.

Рад државног службеника прати се у наредном периоду од најмање три месеца од дана одређивања плана унапређења рада, након чега непосредни руководиоца сачињава извештај о остваривању плана унапређења његовог рада, који доставља државном службенику и лицу одговорном за управљање кадровима у државном органу.

Истеком рока из става 3. овог члана рад државног службеника може да се ванредно вреднује и пре редовног годишњег вредновања.

У ванредном вредновању радне успешности вреднују се понашајне компетенције државног службеника.

Ванредно вредновање радне успешности државног службеника може се вршити само у току периода праћења његовог рада пре редовног годишњег вредновања.

Државни службеник нема право посебне жалбе на обавештење о недостацима у његовом раду, план унапређења рада или извештај о унапређењу у раду из ст. 2. и 3. овог члана.”

Члан 52.

После члана 84а додају се наслов и члан 84б, који гласе:

„Праћење рада државног службеника на положају и ванредно вредновање

Члан 84б

Ако се праћењем рада државног службеника на положају утврди да државни службеник не остварује резултате рада, руководицац је дужан да му достави писано обавештење о недостацима у његовом раду и остави рок од најмање три месеца за побољшање.

Истekom рока из става 1. овог члана, рад државног службеника на положају може да се ванредно вреднује.

У ванредном вредновању радне успешности државног службеника на положају вреднују се резултати рада.

Ванредно вредновање радне успешности државног службеника на положају може се вршити само у току периода праћења његовог рада пре редовног годишњег вредновања.”

Члан 53.

Наслов изнад члана 85. и члан 85. бришу се.

Члан 54.

Наслов изнад члана 86. и члан 86. мењају се и гласе:

„Последице вредновања радне успешности државног службеника који није испунио већину очекивања, односно коме је потребно побољшање

Члан 86.

Државни службеник на извршилачком радном месту коме у годишњем или ванредном вредновању радне успешности буде утврђено да је потребно побољшање, премешта се на радно место разврстано у ниже звање које одговара његовој врсти и степену стручне спреме, односно образовања и за које испуњава услове за рад, а ако такво радно место не постоји одређује му се нижи коефицијент у складу са законом којим се уређују плате у државним органима.

Државном службенику из става 1. овог члана указује се на области у којима је потребно побољшање и упућује се на стручно усавршавање којим се унапређују његове компетенције.

Државном службенику коме у ванредном или годишњем вредновању радне успешности буде утврђено да не испуњава очекивања, престаје радни однос даном коначности решења о вредновању радне успешности.

Решењем из става 3. овог члана утврђује се и да државном службенику престаје радни однос.

Државном службенику коме у годишњем вредновању радне успешности буде утврђено да не испуњава очекивања, а непосредни руководицац у праћењу његовог рада није указао на недостатке у раду и одредио план унапређења рада у складу са чланом 84а овог закона, односно руководицац није поступио у складу са чланом 84б овог закона, не престаје радни однос, већ се у решењу о вредновању радне успешности одређује да ће се државни

службеник ванредно вредновати након истека рока одређеног у плану унапређења рада, односно након истека рока за побољшање.”

Члан 55.

У члану 87. став 2. после речи: „истом” додају се речи: „или непосредно вишем”.

Став 3. брише се.

Члан 56.

После члана 87. додају се наслов и члан 87а, који гласе:

„Награђивање

Члан 87а

Државни службеник може по основу вредновања радне успешности за обављање послова радних места која су разврстана у исто звање, да буде награђен одређивањем већег коефицијента у оквиру платне групе у коју је сврстано то звање према закону којим се уређују плате у државним органима.”

Члан 57.

Члан 88. мења се и гласи:

„Члан 88.

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.

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.

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.

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.

Након премештаја државни орган упућује државног службеника на учешће у програму обука руководиоца.

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.

Вредновање радне успешности на коме је засновано једно напредовање не узима се у обзир за следеће напредовање.

Прекид у вредновању радне успешности услед одсутности са рада државног службеника не сматра се прекидом узастопности из ст. 1–3. овог члана.”

Члан 58.

У члану 89. став 2. реч: „оцена” замењује се речима: „вредновања радне успешности”.

Члан 59.

После члана 92. додају се наслов и члан 92а, који гласе:

„За Трајни премештај на захтев државног службеника

Члан 92а

Државни службеник може, у складу са потребама и организацијом рада државног органа, на свој захтев да буде трајно премештен на радно место чији се послови раде у нижем звању од послова радног места са којег се државни службеник премешта, ако испуњава услове за рад на том радном месту и поседује потребне компетенције.”

Члан 60.

У члану 97а став 1. тачка 5) речи: „државног органа” бришу се.

У тачки 6) реч: „оцењивања” замењује се речима: „праћења и вредновања радне успешности”, а речи: „знања и вештина” замењују се речју: „компетенција”.

Члан 61.

У члану 97д став 1. тачка 8) речи: „знања и вештина” замењује се речју: „компетенција”.

У тачки 9) тачка се замењује тачком и запетом.

После тачке 9) додаје се нова тачка 10) која гласи:

„10) трајање програма.”

Члан 62.

Члан 97и мења се и гласи:

„Члан 97и

Национална академија води Евиденцију програма стручног усавршавања у државним органима у оквиру Централне евиденције програма стручног усавршавања у јавној управи.

Евиденција из става 1. овог члана садржи податке о програмима стручног усавршавања које спроводи Национална академија, у складу са овим законом и програмима стручног усавршавања које самостално спроводе државни органи, у складу са законом.

Посебни програми обуке које самостално спроводе државни органи уписују се у евиденцију из става 1. овог члана пре почетка извођења, чиме стичу својство акредитованог програма стручног усавршавања у државним органима.

Поред података о програмима стручног усавршавања, евиденција из става 1. овог члана садржи и податке о:

1) државним органима, односно корисницима програма стручног усавршавања;

2) учесницима обуке (име и презиме; јединствени матични број грађана; пол, у складу са законом који уређује заштиту података о личности; државни орган код кога је запослен; звање; радно место на које је распоређен, односно

постављен; ниво и врста стеченог образовања и стручни назив, односно назив завршене средње школе и образовни профил; адреса електронске поште; број мобилног телефона; остварени успех, ако се по завршетку програма врши провера знања учесника);

3) спроводиоцима којима је поверено извођење обуке: (назив и седиште; број и датум решења о акредитацији; област акредитације; лице одговорно за реализацију програма – име и презиме, адреса електронске поште и број мобилног телефона);

4) предавачима, менторима, коучима и другим реализаторима програма стручног усавршавања (име и презиме; јединствени матични број грађана; адреса и место пребивалишта; пол, у складу са законом који уређује заштиту података о личности; ниво и врста стеченог образовања и стручни назив, односно назив завршене средње школе и образовни профил; државни орган, односно други послодавац код кога је запослен; звање; радно место на које је распоређен, односно постављен; број и датум решења о акредитацији; област акредитације; број текућег рачуна и назив банке; адреса електронске поште; број мобилног телефона);

5) оценама успешности спроведених програма;

6) материјалима који су припремљени за потребе или су производ програма стручног усавршавања.

Евиденција из става 1. овог члана води се у електронском облику.

Начин уписа података у евиденцију из става 1. овог члана и њеног вођења, прописује Национална академија.”

Члан 63.

После члана 97л додају се наслов и члан 97љ који гласе:

„Прикупљање и обрада података

Члан 97љ

Државни органи дужни су да Националној академији достављају податке и материјале који чине садржину евиденције из члана 97и став 1. овог закона.

Увид у податке уписане у евиденцију из члана 97и став 1. овог закона могу извршити управни инспектори и руководилац или друго лице које одлучује о правима и дужностима државног службеника у чије податке се врши увид, у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

Национална академија може вршити обраду података уписаних у евиденцију из члана 97и став 1. овог закона у сврху извршавања послова из своје надлежности, у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

Национална академија објављује на својој званичној интернет страници податке из члана 97и став 2. овог закона.

Национална академија објављује на својој званичној интернет страници и следеће податке о:

1) спроводиоцима програма стручног усавршавања: назив и седиште; име и презиме лица одговорног за реализацију програма; број и датум решења о акредитацији; област акредитације;

2) предавачима, менторима, коучима и другим реализаторима програма стручног усавршавања: име и презиме; број и датум решења о акредитацији; област акредитације.”

Члан 64.

У члану 98. став 2. речи: „са вишим просеком оцене у последње три године” замењују се речима: „који је остварио радну успешност са бољим резултатом у претходна три узастопна вредновања”.

Члан 65.

У члану 100. став 2. после речи „органа” брише се тачка и додају запета и речи: „састав и начин рада комисије за спровођење државног стручног испита, трошкове полагања државног стручног испита, изглед образаца уверења о положеном државном стручном испиту, начин издавања уверења о положеном државном стручном испиту и начин уписа и вођења евиденције о положеном државном стручном испиту.”

Члан 66.

После члана 100 додају се наслов и члан 100а, који гласе:

„Евиденција и уверење о положеном државном стручном испиту

Члан 100а

Министарство надлежно за систем државне управе води Евиденцију о положеном државном стручном испиту.

Евиденција из става 1. овог члана води се у електронском облику.

У евиденцију из става 1. овог члана уписује се: име и презиме кандидата; јединствени матични број грађана; назив високошколске установе, ниво и врста стеченог образовања и стручни назив, односно назив завршене средње школе и образовни профил; назив државног органа, имаоца јавних овлашћења, односно другог послодавца код кога је кандидат запослен; број и датум решења којим је одобрено полагање државног стручног испита; датум полагања испита; подаци о општем успеху на испиту и број и датум издатог уверења о положеном државном стручном испиту.

Министарство издаје уверење о положеном државном стручном испиту.

Уверење из става 4. овог члана садржи следеће податке који се односе на: име и презиме кандидата који је положио државни стручни испит; датум и место рођења; јединствени матични број грађана; назив високошколске установе, ниво и врста стеченог образовања и стручни назив, односно назив завршене средње школе и образовни профил; датум полагања државног стручног испита; програм по коме је кандидат положио државни стручни испит.”

Члан 67.

У члану 102. став 1. после речи: „време” додају се речи: „и државни службеник који је засновао радни однос на неодређено време, а који нема положен државни стручни испит”, а речи: „до окончања пробног рада” замењују се речима: „у року од шест месеци од дана заснивања радног односа”.

Члан 68.

У члану 103. став 2. после речи: „односу” додају се запета и речи: „односно обављало рад ван радног односа на пословима у својој струци”.

У ставу 3. после речи: „односу” додају се запета и речи: „односно на раду ван радног односа”.

После става 4. додају се ст. 5. и 6. који гласе:

„Изузетно од става 4. овог члана, ако је након спроведеног јавног конкурса за обављање приправничког стажа примљено лице које је државни

службеник у радном односу на неодређено време, државни службеник распоређује се на радно место на којем се обавља приправнички стаж у статусу приправника, до окончања приправничког стажа.

Државном службенику из става 5. овог члана, мирују права и обавезе из радног односа у органу у којем је засновао радни однос на неодређено време и има право да се врати на радно место на које је био распоређен пре обављања приправничког стажа.”

Члан 69.

У члану 106. став 1. после речи: „приправник” додају се речи: „у радном односу на одређено време”.

После става 1. додаје се став 2. који гласи:

„После окончања приправничког стажа, државни службеник из члана 103. ст. 5. и 6. овог закона има право да се врати на радно место чије послове је обављао пре обављања приправничког стажа.”

Члан 70.

У члану 108. став 1. после тачке 4) додају се тач. 4а) и 4б) које гласе:

„4а) не обавести или неблаговремено обавести државни орган о примљеном поклону мање вредности;

4б) не обавести или неблаговремено обавести руководиоца о додатном раду за који није потребна сагласност руководиоца;”.

Члан 71.

У члану 109. став 1. после тачке 12) додаје се тачка 12а) која гласи:

„12а) непохађање стручног усавршавања на које је упућен због потребе унапређења његове радне успешности;”

У тачки 17) тачка се замењује тачком и запетом.

После тачке 17) додаје се тачка 18) која гласи:

„18) ако је запослени приликом заснивања радног односа дао нетачне податке о испуњењу услова за пријем у радни однос.”

Члан 72.

У члану 110. став 1. после речи „изрекне” додају се речи: „опомена или”, а реч: „исплаћене” замењује речима: „његове основне плате”.

Став 2. мења се и гласи:

„За теже повреде дужности из радног односа може да се изрекне:

1) новчана казна од 20% до 30% његове основне плате, за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до шест месеци;

2) одређивање непосредно нижег платног разреда;

3) забрана напредовања од четири године;

4) премештај на радно место у непосредно ниже звање уз одређивање коефицијента у складу са законом којим се уређују плате у државним органима;

5) престанак радног односа.”

Члан 73.

У члану 114. после става 4. додају се ст. 5–8. који гласе:

„Изузетно од става 1. овог члана, руководиоца може да одлучи да се у дисциплинском поступку због лакше повреде дужности из радног односа, не одржи усмена расправа.

Руководилац није дужан да образложи одлуку из става 5. овог члана.

Државни службеник има право, у року од осам дана од дана пријема закључка о покретању дисциплинског поступка из става 5. овог члана, да достави писмено изјашњење о повреди дужности из радног односа наведеној у закључку.

Овлашћење за покретање и вођење дисциплинског поступка из става 5. овог члана и одлучивање о дисциплинској одговорности руководиоца може пренети на руководиоца уже унутрашње јединице у државном органу.”

Члан 74.

У члану 118. став 3. мења се и гласи:

„Застарелост не тече док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства са рада државног службеника, за време трајања управног спора, односно судског поступка у вези са спроведеним дисциплинским поступком и изреченом дисциплинском мером или из других оправданих разлога.”

Члан 75.

У члану 131. став. 1 тачка 2) после речи: „месеци” додају се речи: „или му је изречена условна осуда на казну затвора од најмање шест месеци без обзира на период проверавања”.

Члан 76.

У члану 133. став 1. после речи: „одговарајућа радна места” додају се речи: „у истом звању”, а речи: „са бољим оценама у последње три године” замењују се речима: „којима је радна успешност боље вреднована у претходна три узастопна вредновања радне успешности”.

У ставу 2. после речи: „спреми” додају се речи: „и за које испуњава остале услове за рад, односно поседује компетенције”.

Члан 77.

У члану 134. став 1. после речи: „места”, додају се речи: „у истом звању”.

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

„У случају доношења новог, односно измена правилника државни службеник може да буде распоређен, односно премештен на непосредно више радно место ако испуњава услове за напредовање из члана 88. овог закона и након провере компетенција у складу са чланом 49г овог закона.”

Члан 78.

У члану 138. после става 1. додају се ст. 2. и 3. који гласе:

„Државном службенику престаје право на исплату накнаде плате ако се без оправданог разлога не одазове позиву државног органа да учествује у поступку провере компетенција због потребе преузимања у тај државни орган.

Државни службеник из става 2. овог члана остварује права из социјалног осигурања у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.”

Досадашњи ст. 2. и 3. постају ст. 4. и 5.

Члан 79.

У члану 139. став 1. речи: „Коначно решење” замењују се речју „Решење”, а после речи: „кадровима” додају се запета и речи: „наредног дана од дана његовог доношења.”

Члан 80.

У члану 142. став 2. после речи: „комисије” додају се речи: „имају сва овлашћења другостепеног органа и”.

Члан 81.

У члану 143. став 2. мења се и гласи:

„О жалби на решење из члана 55. став 5. овог закона жалбена комисија дужна је да одлучи у року од осам дана од дана њеног пријема, иначе се сматра да је жалба одбијена.”

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 82.

У члану 149. после става 1. додаје се став 2. који гласи:

„На интернет презентацији државног органа који обавља стручно-техничке и административне послове за жалбену комисију, објављују се одлуке жалбене комисије о питањима која су најчешћи предмет одлучивања жалбене комисије у складу са прописом о заштити података о личности”.

Члан 83.

У члану 158. став 2. после речи: „за политику Владе” додају се речи: „и других државних органа”, а после речи: „у управљању кадровима” додају се запета и речи: „утврђује методологију на основу које се прати стање у вези са одливом кадрова из органа државне управе и утицаја одлива кадрова на рад органа, врши анализу стања и предлаже мере за задржавање кадрова и превенцију утицаја одлива кадрова на несметан рад органа државне управе, врши проверу компетенција лица на интерном тржишту рада”.

После става 3. додају се ст. 4. и 5. који гласе:

„Влада може, на основу извештаја и предлога мера Службе за управљање кадровима о стању у вези са одливом кадрова са одређених послова из органа државне управе, да утврди следеће мере:

1) обавезу стручног усавршавања и унапређења рада и стручних капацитета државних службеника у одређеној области рада;

2) омогућавање додатног образовања државних службеника у одређеној области рада;

3) измену кадровског плана због потребе запошљавања већег броја приправника или државних службеника;

4) привремени премештај запослених из других органа државне управе у складу са законом, на послове на којима постоји одлив кадрова ако би неизвршењем посла могле да наступе штетне последице по орган;

5) право на корективни коефицијент према закону којим се уређују плате у државним органима;

6) друге мере у складу са законом.

Мере из става 4. овог члана за државне службенике у судовима, јавном тужилаштву и Државном правобранилаштву утврђује Влада, на предлог министра надлежног за правосуђе.”

Члан 84.

У члану 159. став 2. речи: „у органима државне управе и службама Владе” замењују се речима: „у свим државним органима”.

У ставу 3. речи: „води се као информатичка база података” замењују се речима: „је информациони систем за подршку управљања кадровима”.

Члан 85.

Члан 160. мења се и гласи:

„Члан 160.

У Централну кадровску евиденцију уписују се подаци:

- 1) о државном органу, и то:
 - (1) назив државног органа,
 - (2) подаци о радним местима у државном органу;
- 2) о државним службеницима и намештеницима, и то:
 - (1) лично име, адреса и јединствен матични број грађана,
 - (2) врста радног односа и датум његовог заснивања,
 - (3) радна места на којима је државни службеник, односно намештеник радио од заснивања радног односа у државном органу,
 - (4) врста и степен стручне спреме, односно образовања, положен државни стручни испит и посебни стручни испит, подаци о верификованим програмима стручног усавршавања, односно похађању и оствареном успеху, посебна знања и други подаци о стручности државног службеника, односно намештеника,
 - (5) године радног искуства и радног стажа, стажа осигурања и стажа осигурања који се рачуна са увећаним трајањем,
 - (6) датум навршења радног века,
 - (7) годишње вредновање радне успешности,
 - (8) изречене дисциплинске мере и утврђена материјална одговорност,
 - (9) подаци потребни за обрачун плате,
 - (10) подаци везани за престанак радног односа,
 - (11) национална припадност, уколико се државни службеник, односно намештеник добровољно изјасни о овом податку;
- 3) о другим лицима који обављају рад у државном органу, и то:
 - (1) лично име, адреса и јединствен матични број грађана,
 - (2) врста радног ангажовања и датум почетка рада,
 - (3) послови које лице обавља у државном органу,
 - (4) датум престанка рада.

Изузетно од става 1. овог члана, подаци о полицијским службеницима и државним службеницима који обављају безбедносно-обавештајне послове и послове извршења кривичних санкција воде се у евиденцијама органа у којима се обављају ти послови.

Евиденције из става 1. овог члана не воде се о лицима која у складу са овим законом имају положај функционера.

Централна кадровска евиденција може да садржи и друге податке одређене законом и другим прописом.

Ближу садржину и начин вођења Централне кадровске евиденције и обезбеђивање података потребних за упис у Централну кадровску евиденцију прописује Влада.”

Члан 86.

У члану 161. став 1. речи: „Органи државне управе” замењују се речима: „Државни органи”.

У ставу 3. после речи: „службеник” додају се запета и речи: „односно лице чији подаци су уписани у Централну кадровску евиденцију”, а речи: „из Централне кадровске евиденције” бришу се.

После става 3. додају се нови ст. 4. и 5. који гласе:

„Служба за управљање кадровима користи податке уписане у Централну кадровску евиденцију за потребе управљања кадровима у органима државне управе и службама Владе, а Министарство правде за потребе управљања кадровима у судовима, јавним тужилаштвима и Државном правобранилаштву.

Државни органи користе податке уписане у Централну кадровску евиденцију за потребе управљања кадровима и друге потребе у области радних односа.”

Досадашњи став 4. постаје став 6.

Члан 87.

Наслов изнад члана 162. и члан 162. бришу се.

Члан 88.

Члан 163. мења се и гласи:

„Члан 163

Евиденцију интерног тржишта рада за државне службенике у свим државним органима води Служба за управљање кадровима.

Евиденција интерног тржишта рада садржи податке о слободним радним местима, државним службеницима који желе трајни или привремени премештај на друго радно место, податке о нераспоређеним државним службеницима и податке о другим кадровским потребама, осим података о слободним радним местима полицијских службеника и државних службеника који обављају безбедносно-обавештајне послове и послове извршења кривичних санкција.

Евиденција интерног тржишта рада садржи следеће податке:

- 1) радна места у државним органима која нису попуњена;
- 2) податке о нераспоређеним државним службеницима и државним службеницима који желе трајни или привремени премештај, и то:

- (1) лично име, адреса и јединствен матични број грађана,

- (2) датум заснивања радног односа,
- (3) радна места на којима је државни службеник радио од заснивања радног односа у државном органу,
- (4) врста и степен стручне спреме, односно образовања, положени стручни испити, други облици стручног усавршавања, посебна знања и други подаци о компетенцијама државног службеника,
- (5) године радног искуства,
- (6) годишње вредновање радне успешности,
- (7) изјаву државног службеника на које послове жели трајни или привремени премештај,
- (8) изречене дисциплинске мере и утврђена материјална одговорност,
- (9) број решења о нераспоређености, датум почетка статуса нераспоређеног државног службеника и датум до када је државни службеник у статусу нераспоређеног државног службеника.

Подаци о државним службеницима уписују се у Евиденцију интерног тржишта рада из Централне кадровске евиденције, или пријаве података које лично достављају државни службеници, односно државни органи који воде своје евиденције о државним службеницима.

Евиденција интерног тржишта рада може да садржи и податке из става 3. овог члана за службенике у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе који желе трајни премештај у државне органе и који имају право личне пријаве на Евиденцију интерног тржишта рада.

Подаци о државним службеницима, односно службеницима у Евиденцији интерног тржишта рада воде се под шифром која се додељује сваком државном службенику, односно службенику приликом преузимања, односно пријаве података.

Подаци о кадровским потребама садржани у Евиденцији интерног тржишта рада јавно су доступни.

Ближу садржину и начин вођења Евиденције интерног тржишта рада и обезбеђивања података потребних за упис у евиденцију прописује Влада.”

Члан 89.

У члану 164. став 2. мења се и гласи:

„Високи службенички савет одлучује о правима и дужностима државног службеника који руководи државним органом, а кога је на положај поставила Влада, води дисциплински поступак против државног службеника кога је на положај поставила Влада, именује конкурсну комисију за спровођење конкурса кад положај попуњава Влада, доноси кодекс понашања државних службеника и врши друге послове одређене овим законом.”

Члан 90.

У члану 172. после става 4. додаје се став 5. који гласи:

„Намештеник не може да буде распоређен, односно премештен на радно место државног службеника, осим ако није изабрани кандидат на јавном конкурс у државном органу.”

Прелазне и завршне одредбе

Члан 91.

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 и 94/17) усагласиће се са одредбама овог закона у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Акти из чл. 20. и 83. овог закона донеће се до почетка примене овог закона.

Акти из чл. 85. и 88. овог закона донеће се у року од 9 месеци од почетка примене овог закона.

Члан 92.

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

Члан 93.

Оцењивање за 2018. годину извршиће се према прописима који су важили до почетка примене овог закона.

У утврђивању права и дужности државних службеника у складу са овим законом, врши се уподобљавање оцена одређених до почетка примене овог закона са вредновањем радне успешности у складу са овим законом, на следећи начин:

1) оцена „нарочито се истиче” уподобљава се вредновању радне успешности којим државни службеник превазилази очекивања;

2) оцена „истиче се” и „добар” уподобљава се вредновању радне успешности којим државни службеник испуњава очекивања;

3) оцена „задовољава” уподобљава се вредновању радне успешности којим је државном службенику одређено да је потребно побољшање;

4) оцена „не задовољава” уподобљава се вредновању радне успешности којим државни службеник не испуњава већину очекивања.

Члан 94.

Вршиоци дужности који су постављени на положај до почетка примене овог закона остају на дужности до истека времена на који су постављени, а најдуже до 1. јула 2019. године.

Члан 95.

Намештеници који су у радном односу на дан ступања на снагу овог закона, а који су статус намештеника стекли применом члана 182. став 3. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, број 79/05) или су у радни однос примљени након спроведеног конкурсног поступка, могу без конкурсног поступка да се распореде на радна места државних службеника, ако испуњавају услове за обављање послова тих радних места и имају потребне компетенције за рад на тим пословима и ако су испуњени услови у погледу допуштености попуњавања радног места.

Даном ступања на рад на радно место државног службеника у случају из става 1. овог члана, намештенику престаје да важи уговор о раду.

Члан 96.

Државни орган може у року од једне године од дана ступања на снагу овог закона да распише интерни конкурс ради попуњавања извршилачког радног места на којем могу учествовати државни службеници на неодређено време у том државном органу и државни службеници који су на дан ступања на снагу овог закона у радном односу на одређено време у том државном органу, ако су у радном односу на одређено време обављали послове у државном органу због привремено повећаног обима посла најмање две године непрекидно пре оглашавања интерног конкурса, односно најмање две године са прекидима у периоду од три године непрекидно пре оглашавања интерног конкурса.

Интерни конкурс из става 1. овог члана спроводи се сходном применом правила о интерном конкурс у складу са овим законом.

Члан 97.

Државни службеници распоређени на радно место разврстано у звање млађег сарадника, односно сарадника до дана ступања на снагу овог закона, који имају стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму већем од 180 ЕСПБ бодова, настављају да обављају послове на радним местима која су разврстана у звање млађег сарадника, односно сарадника са стеченим степеном образовања.

Члан 98.

Услов у погледу похађања обуке из члана 39. став 1. овог закона за поновно постављење на положај и из члана 42. овог закона за учешће на интерном конкурс не односи се на државне службенике који су постављени на положаје пре почетка примене овог закона.

Члан 99.

Поступци одлучивања о правима, обавезама и одговорностима државних службеника и намештеника започети до почетка примене овог закона, окончаће се применом прописа према којима су започети.

Члан 100.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а почиње да се примењује од 1. јануара 2019. године, изузев одредаба чл. 23. и 24, члана 25. став 2, у делу у којем се односе на преузимање државног службеника са Евиденције интерног тржишта рада и чл. 26, 78, 86. и 87. које се примењују од 1. јануара 2020. године, члана 28. став 1. у делу који се односи на учествовање на интерном конкурс државних службеника који су у радни однос на одређено време примљени након спроведеног јавног конкурса због привремено повећаног обима посла, члана 36. ст. 2, 3. и 4. и члана 37. који се примењују од 1. јануара 2021. године.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење предложеног закона садржан је у одредби члана 99. став 1. тачка 7. Устава Републике Србије, којом је прописано да Народна скупштина, поред осталог, доноси законе, а у вези са чланом 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

Разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима (у даљем тексту: Предлог закона) непосредно су повезани са остваривањем циљева из Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, бр. 9/14 и 42/14 – исправка), пре свега општег циља реформе, односно даљег унапређења рада јавне управе у складу са принципима тзв. Европског административног простора. тј. обезбеђивање високог квалитета услуга грађанима и привредним субјектима, као и конкретних активности у остваривању посебних циљева утврђених у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020 („Службени гласник РС”, број 54/18), Акционом плану за ПГ 23 „Правосуђе и основна права” и Плану рада Владе за 2018. годину, а то су доследна примена принципа деполитизације и професионализације државних службеника, успостављањем службеничког система заснованог на компетенцијама и на начелима транспарентности, конкурентности, пријема и напредовања у служби на основу заслуга.

У Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020 („Службени гласник РС”, број 54/18), предвиђене су мере за успостављања усклађеног система радних односа и плата у јавној управи и унапређења инструмената за управљање људским ресурсима који су засновани на систему компетенција које подразумева њихово увођење у поступак регрутације и селекције, оцењивања и напредовања у органима државне управе. Имајући у виду наведено, рад на успостављању система компетенција започео је током 2017. године, када је у сарадњи Министарства државне управе и локалне самоуправе, Службе за управљање кадровима, као и консултаната који су чинили еминентни професори Београдског универзитета, уз пројектну подршку Немачке организације за међународну сарадњу – ГИЗ, припремљен Нацрт оквира компетенција који је јавно представљен свим државним органима у новембру 2017. године.

Поред наведених докумената из којих произилази потреба измена и допуна закона и у оквиру Споразума о стабилизацији и придруживању између ЕУ и Републике Србије, одредбом члана 114. (Поглавље VIII – политике сарадње), која је посвећена јавној управи, наглашава се сарадња између ЕУ и Републике Србије која ће имати за циљ да се обезбеди развој ефикасне и одговорне управе у Србији, а нарочито пружање подршке примени владавине права, одговарајућем функционисању државних институција у корист целокупног становништва, као и несметаног развоја односа између ЕУ и Србије. Предвиђено је да ће сарадња у овој области бити усредсређена на изградњу институција, укључујући развој и примену транспарентног и непристрасног система запошљавања, управљање кадровима и напредовања у државној служби, континуирану обуку и промовисање етике у јавној управи.

Европска комисија је у Извештају за 2017. годину дала препоруке да је потребно извршити измене и допуне Закона о државним службеницима у циљу стварања деполитизоване државне управе, као и осигурати управљање људским ресурсима заснованим на заслугама. У наведеном извештају Европска комисија истиче неопходност дефинисања јасних критеријума за избор кандидата у конкурсном поступку, јасних критеријума за тестирање у конкурсном поступку као и критеријума за састав конкурсне комисије. Указује се и на неопходност увођења конкурсног поступка за лица запослена на одређено време, као и регулисање статуса вршиоца дужности државних службеника на положају. Још једна од препорука се односи и на промену начина оцењивања државних службеника, како би се осигурало вредновање радне успешности државних службеника заснованог на компетенцијама као и повезивање стручног усавршавања са вредновањем радне успешности. Европска комисија је указала и на потребу унапређења информационог система за управљање људским ресурсима. Препорука је и потреба унапређења одредаба које се односе на борбу против корупције. Указано је и на потребу креирања политике задржавања кадрова за запослене који се баве пословима креирања политика везаних за ЕУ.

Сигма Извештај из новембра 2017. године такође даје препоруке за измену и допуну Закона о државним службеницима. Сигма указује на непоходност професионализације државне управе, запошљавање државних службеника засновано на заслугама, поједностављење конкурсне процедуре ради побољшања ефикасности конкурсног поступка, увођење фаза и критеријума у конкурсном поступку, као и неопходност увођења стручних обука за лица која ће бити чланови конкурсне комисије. Истиче се неопходност деполитизације у конкурсном поступку, како за државне службенике на извршилачким радним местима, тако и за државне службенике на положају. Указује се и на неопходност увођења конкурсног поступка за лица запослена на одређено време, као и неопходност примене одредаба Закона о државним службеницима које се односе на запошљавање и на запослене у органима који су одређене институте регулисали посебним законом (Пореска управа, Управа царина, Управа за извршење кривичних санкција). Као још једна од препорука назначена је и неопходност регулисања статуса вршиоца дужности државних службеника на положају. Такође, препоручено је стручно усавршавање државних службеника, увођење редовних обука за државне службенике, вредновање радне успешности по основу стечених компетенција, премештај и напредовање на основу објективних и транспарентних критеријума и заслуга. Указано је и на неопходност детаљнијег регулисања питања сукоба интереса државних службеника

Сигма је израдила и анализу под називом „Анализа професионализације државних службеника на положају и наредни кораци у државама Западног Балкана”, којом се дају препоруке за унапређење стања у области које се односе на државне службенике на положају. Једна од препорука се односи и на неопходност унапређења професионализације државних службеника на положају кроз јасно дефинисане улоге и линије одговорности, као и свеобухватан и систематичан начин тестирања нивоа компетенција државних службеника на положају кроз независну и професионалну конкурсну комисију. Анализа показује потребу за изменама законског оквира како би се јасно утврдило запошљавање државних службеника на положају у складу са принципом заслуга и како би се омогућила политичка непристрасност ових позиција.

Једна од предложених измена произилази из ПГ 32 – Финансијски надзор, и односи се на делегирање управљачке одговорности, на нижи ниво управљања. Поводом питања везаног за делегирање управљачке одговорности Сигма је креирала документ „Управљачка одговорност у земљама Западног

Балкана”, где је јасно указала на потребу постављања линија одговорности у државном органу и спуштања одговорности са руководиоца органа на државне службенике на положају и руководиоце.

Савет за реформу јавне управе је усвојио документ „Оквир политике управљања људским ресурсима у државној управи Републике Србије” којим је извршена анализа постојећег стања и дате су смернице и препоруке за даље унапређење свих инструмената за управљање људским ресурсима у државној управи заснованих на компетенцијама и мерит систему односно систему заслуга и дате смернице везане за привлачење и задржавање квалитетних кадрова кроз унапређење система каријерног и професионалног развоја заснованог на компетенцијама, кроз увођење у посао, оцењивање, напредовање и хоризонталну мобилност, систем плата, стручно усавршавање и оспособљавање, управљање каријером и посебне мере политике задржавања људских ресурса.

Такође, Савет за реформу јавне управе усвојио је документ „Анализа стања у области управљања људским ресурсима са препорукама за задржавање кадрова”, којим су дате препоруке за задржавање кадрова, а који је Министарство државне управе и локалне самоуправе израдило у оквиру ИПА пројекта „Реструктурирање и оптимизација јавне управе у Републици Србији 2018-2020”. Као једна од смерница дата наведеним документом је неопходност утврђивања јасних критеријума за идентификацију квалитетних и талентованих кадрова, као и увођење инструмената који ће руководиоцима олакшати препознавање најталентованијих државних службеника, који су стручни али и неопходни у раду на пословима од кључног значаја за орган. С тим у вези, нацртом Акционог плана за Преговарачко поглавље 22 - Регионална политика и координација структурних инструмената предвиђена је Мера 3.1- Креирање политика задржавања кадрова како би се осигурала ефикасна апсорпција средстава ЕУ. Паралелно са именовањем институција и органа за спровођење кохезионе политике и израдом стратегија организационог развоја, од посебног је значаја осигурати постојање адекватних административних капацитета и спречити одлив квалификованог и обученог особља из органа државне управе развијањем политика управљања људским ресурсима кроз измене законског оквира. На основу анализа важећих прописа, анализа постојећег стања у вези политике задржавања кадрова и фактора мотивације запослених, предлога за унапређење стања за задржавање обученог и квалификованог кадра у државној управи, предложене су мере које ће допринети да се важећи прописи боље и ефикасније примене у циљу задржавања кадрова у државној управи (обука руководиоца, стручно усавршавање, напредовање и др.), али и дати могућност државном органу, односно Влади да предложи начине и механизме да се системски и свеобухватно уреди политика задржавања кадрова у државној управи, на основу анализе Службе за управљање кадровима.

На основу активности предвиђених Акционим планом за Поглавље 23, у делу који се односи на Борбу против корупције, 2.2. Превенција корупције, Активност 2.2.3.4. Спровођење студије изводљивости о уређивању правног оквира за спречавање сукоба интереса у раду државних службеника, израђена су следећа документа „Анализа правног оквира за сукоб интереса јавних службеника и препоруке за побољшање” и „Анализа правног оквира сукоба интереса у раду државних службеника у Републици Србији”. На основу препорука датих у овим анализама, као и препорука Агенције за борбу против корупције Законом о изменама и допунама Закона о државним службеницима предложене су мере које имају за циљ да допринесу превенцији корупције. Предложеним изменама допуњене су одредбе које се односе на забрану пријема поклона државним службеницима и повезаних лица. Такође, дефинисан је појам сукоба интереса и шта се подразумева под приватним интересом државног

службеника. Од великог значаја је прописивање одредаба о управљању сукобом интереса, уколико се ситуација сукоба интереса није могла избећи.

Националном стратегијом за борбу против корупције у Републици Србији за период од 2013. до 2018. године („Службени гласник РС”, број 57/13) и Акционим планом за спровођење Националне стратегије за борбу против корупције („Службени гласник РС”, бр. 71/13 и 55/14) дате су основне смернице у планирању неопходних измена прописа у области борбе против корупције и мере које се односе на деполитизацију јавне управе као што су успостављање усклађеног јавно-службеничког система заснованог на заслугама и унапређење управљања људским ресурсима, као и јачање транспарентности, етичности и одговорности у обављању послова јавне управе. С тим у вези, изменама и допунама Закона о државним службеницима унапредиће се одредбе које се односе на сукоб интереса код државних службеника, на основу спроведене анализе односно Студије изводљивости и предлога Агенције за борбу против корупције.

У предложеним одредбама Предлога закона, уводи се систем компетенција у све функције управљања људским ресурсима. Посебна пажња усмерена је на поступак запошљавања односно попуњавања радних места државних службеника на извршилачким радним местима и на положајима, као и унапређење система запошљавања у складу са принципом заслуга, кроз јачање конкурсног поступка у коме омогућава објективност и непристраност - спровођење конкурсног поступка под шифром која се додељује приликом предаје пријаве на конкурс ради анонимности пред конкурсном комисијом, увођење обавезних делова изборног поступка, а који треба да омогуће да се у најужем кругу нађу најквалитетнији кандидати, поједностављење одређених формалности које оптређују конкурсни поступак, увођење јединствене пријаве на конкурс за све државне органе која ће садржати све оно што је битно и релевантно од података које кандидат мора да наведе у пријави, смањење обима потребне конкурсне документације и обавеза да кандидати доставе потребну конкурсну документацију тек кад прођу све фазе конкурсног поступка односно пред усмени разговор. У погледу попуњавања радних места која су положаји прецизније се дефинише рок до када вршилац дужности може да обавља послове на положају, односно када му престаје статус вршиоца дужности и дефинисање правне ситуације у којој је оправдано постављење на положај у статусу вршиоца дужности. Када је у питању вредновање рада државних службеника односно оцењивање имајући у виду да је у досадашњем систему оцењивања рада државних службеника евидентан веома велики број највиших оцена, што је нарушило сврху и смисао процене и вредновања њиховог учинка, предложене су измене у систему оцењивања и напредовања државних службеника, на тај начин што се уводи вредновање радног учинка односно вредновање радне успешности и јачање везе са стручним усавршавањем. Министарство државне управе и локалне самоуправе је уз подршку Британског фонда за добру управу израдило „Анализу вредновања радног учинка у државној управи Републике Србије - анализа стања и препоруке за унапређење”, којим је указано да је кључни циљ вредновања учинка добијање објективне и валидне оцене о раду државног службеника, његовим способностима и компетенцијама које поседује, чиме се подстичу на остваривање бољих резултата рада и стварање услова за правилно одлучивање о њиховом напредовању и стручном усавршавању.

Поред наведеног предложене су одредбе које се односе на унапређење евиденција управљања људским ресурсима (Централна кадровска евиденција), јачање улоге Кадровског плана и јачање интерног тржишта рада у циљу стварања квалитетне и ефикасне базе запослених чија улога би била између осталог и да утиче на политику здржавања кадрова и њихово правилно распоређивање. Унапређене су одредбе Закона о државним службеницима које

се односе на сукоб интереса код државних службеника, на основу спроведених анализа односно студија изводљивости и предлога Агенције за борбу против корупције. У циљу једноставнијег спровођења дисциплинског поступка предложено је да у случају лакших повреда радних дужности, руководиоца органа не спроведе усмену расправу уз поштовање права на одбрану државног службеника који је повреду учинио, регулише се и питање застарелости због проблема у пракси када је покренут управни или судски поступак.

Због комплексности предложених реформских решења и њихове примене Служби за управљање кадровима утврђене су додатне посебне надлежности:

- припрема предлога на основу којег ће Влада донети акт којим ће се ближе одредити понашајне и опште функционалне компетенције и показатељи њиховог испољавања, као и посебне функционалне компетенције у одређеној области рада, начин њиховог одређивања и показатељи њиховог испољавања;

- утврђује методологију на основу које се прати стање у вези са одливом кадрова из органа државне управе и утицаја одлива кадрова на функционисање органа;

- врши анализу стања и предлаже мере за задржавање кадрова и превенцију утицаја одлива кадрова на несметан рад органа државне управе;

- припрема извештај за Владу о стању у вези са одливом кадрова са одређених послова из органа државне управе, води евиденцију интерног тржишта рада за државне службенике у свим државним органима, врши проверу компетенција лица на интерном тржишту рада;

- спроводи анализу о индивидуалном потенцијалу за развој државног службеника;

- пружа стручну и саветодавну помоћ у поступку провере компетенција свим државним органима код спровођења интерног и јавног конкурса и стручну и саветодавну помоћ у анализи индивидуалних потенцијала за развој државног службеника у другим државним органима приликом напредовања.

Предложене измене и допуне Закона представљају следећу фазу у већ започетом процесу реформе јавно службеничког система и у функцији су подршке изградњи модерне, ефикасне и стручне државне управе, односно подршке великој одговорности управо државних службеника у креирању јавних политика реформских процеса и њихове примене у пракси.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Предлога закона врши се термилошко усклађивање Закона о државним службеницима са одредбама Закона о правобранилаштву („Службени гласник РС”, број 55/14), којим је уређено оснивање, надлежност, уређење и организација Државног правобранилаштва.

Чланом 2. прописује се нови члан 5а. којим се у смислу одредаба овог закона, дефинише појам компетенција у процесу управљања људским ресурсима, као инструмената за управљање и за унапређење управљања кадровима у државним органима, а које су неопходне за делотворно обављање послова, па је предложеном одредбом предвиђено да се под компетенцијама подразумева скуп знања, вештина, особина, ставова и способности, које државни службеник поседује, а које обликују његово понашање и воде постизању очекиване радне успешности на радном месту.

Чланом 3. Предлога закона мења се члан 9. став 2. Закона, којим се уређује да ће се избор међу кандидатима у конкурсном поступку од сада заснивати на провери компетенција потребних за делотворно обављање послова радног места.

Чланом 4. Предлога закона, прописано је да напредовање државног службеника зависи од његове радне успешности, чије вредновање има за циљ обезбеђивање остварења свих организационих циљева државног органа и достизање жељеног радног понашања.

Чланом 5. Предлога закона врши се измена члана 14. став 2. Закона о државним службеницима у погледу дужине трајања годишњег одмора. Предложеном изменом предвиђа се да годишњи одмор може трајати најдуже 35 радних дана, уместо 30 радних дана. Овим је прихваћен захтев Синдиката правосуђа, који је указао да би повећањем горње границе трајања годишњег одмора, а чије се трајање утврђује применом мерила прописаним посебним колективним уговором, допринело побољшању положаја пре свега државних службеника који дуго раде у државним органима. Такође се имало у виду да је Законом о запосленима у јавним службама („Службени гласник РС”, број 113/17) прописано да запослени у јавним службама имају право на годишњи одмор од највише 35 за годину дана рада код послодавца, према мерилима одређеним општим актом, односно 40 радних дана за поједине категорије запослених.

Поред тога, предложеним чланом предвиђа се изузетак да запослени који остварују право на скраћено радно време (нпр. Специјална затворска болница - Управа за извршење заводских санкција), имају право на годишњи одмор највише до 40 радних дана.

Чланом 6. Предлога закона дефинише се појам сукоба интереса. Предложеном одредбом унапређује се регулисање сукоба интереса што представља и обавезу утврђену у Акционом плану за ПГ 23. С тим у вези дефинише се да је сукоб интереса ситуација у којој државни службеник или са њиме повезано лице има приватни интерес (било каква корист или погодност) везан за обављање послова његовог радног места а који угрожава јавни интерес. Поред тога прописана је дужност државног службеника, да предузме све што је у његовој могућности како би избегао било какву ситуацију сукоба интереса и да уколико се ситуација сукоба интереса није могла избећи, да се примењују одредбе овог закона о управљању сукобом интереса.

Чланом 7. Предлога закона, мења се и постојеће решење везано за забрану примања поклона. Детаљно се регулише забрана примања поклона државног службеника и са њим повезаних лица у смислу да не смеју тражити нити примати ствар, право, услугу или било какву другу корист дату или учињену без одговарајуће накнаде (поклон). Изузетак је предвиђен у погледу примања пригодног поклона којим се сматра поклон који се прима у приликама када се протоколарно или традиционално размењују поклони и који свакако не може бити у новцу или хартијама од вредности. Такође, уводи се обавеза државног службеника да обавести државни орган о пријему поклона, као и обавеза државног органа да води евиденцију о свим поклонима који су примили државни службеници.

Чланом 8. Предлога закона прецизирају се одредбе које се односе на давање писмене сагласности руководиоца за обављање додатног рада државног службеника, односно за обављање додатног рада државног службеника који руководи државним органом и уводи се обавеза државног органа да води евиденцију о додатном раду државних службеника, као и о датим писаним сагласностима.

Чланом 9. Предлога закона брише се наслов и постојећи члан 27. Закона.

Чланом 10. Предлога закона врши се допуна члана 29. на начин да се прописује да државни службеник може да буде члан органа удружења са обавезом да у року од 5 дана од дана именовања у орган обавести руководиоца о томе.

Чл. 11. и 12. Предлога закона, регулише се управљање сукобом интереса. Наиме чланом 11. прописује се обавеза државног службеника да одмах по сазнању писмено пријави непосредном руководиоцу постојање приватног интереса, односно однос зависности у вези са обављањем одређених послова

са удружењем у чијем органу је члан, као и да се уздржи од даљег обављања активности које могу угрозити јавни интерес, док руководилац не одреди другог државног службеника који ће обављати те послове. Истовремено, дефинише се када се сматра да приватни интерес нарочито постоји у смислу напред наведеног. Правила која се односе на изузеће, у смислу овог члана, односно уздржавања од даљих активности државног службеника у случају постојања приватног интереса не дира у правила о изузећу прописана законом којим се уређује управни поступак. Чланом 12. Предлога закона додају се нови чланови 30а и 30б. Овим чланом дефинише се обавеза државног службеника да писмено затражи мишљење руководиоца органа, уколико држани службеник има сумњу у погледу тога да ли постоји сукоб интереса или могућност прихватања поклона, а руководилац органа дужан је да државном службенику достави писани одговор у року од 5 дана од дана пријема захтева за мишљење. Такође, предложеном изменом уведена је и обавеза државног органа да одреди државног службеника који ће бити обучен за предузимање појединих радњи у вези управљања сукобом интереса утврђених законом. У циљу боље примене свих предложених одредби везаних за сукоб интереса, уводи се и обавеза државног органа да објављује годишњи извештај о управљању сукобом интереса. Уређивање наведених питања везаних за сукоб интереса произилази из обавеза утврђених у Акционом плану за ПГ-23 и препорука датих од стране Агенције за борбу против корупције у циљу превенције корупције, а ради бољег и транспарентнијег управљања сукобом интереса.

Чланом 13. Предлога закона мења се члан 32. став 2. Закона, тако што се предложеним решењем прецизира да се подела радних места на којима се обављају послови који подразумевају примену посебних прописа из надлежности поступања полиције, примену царинских и пореских правила, поступака и администрације и примену прописа који се односе на обављање безбедносно обавештајних послова и послова извршења кривичних санкција, дипломатско-конзуларни послови одређује посебним законом. На овај начин треба да се постигне да подела радних места на другачији начин од превиђеног Законом о државним службеницима буде оправдана и да се пре свега везује за специфичну природу послова радних места која произилази из надлежност тих органа.

Чл. 15 – 17. Предлога закона прецизирају се услови за рад на пословима у звању млађег саветника, сарадника, млађег сарадника и млађег референта, а имајући у виду досадашњу примену Закона о државним службеницима и потребу праксе.

Чланом 18. Предлога закона, додаје се нови члан 43а којим се дефинише радно искуство у струци у смислу одредба Закона о државним службеницима, и прописује да се под радним искуством у струци подразумева радно искуство на пословима у оквиру захтеваног врсте и степена стручне спреме, односно образовања за радно место чије послове државни службеник обавља. Досадашња примена Закона о државним службеницима указала је да постоје недоумице приликом тумачења радног искуства у струци као услова који државни службеник мора да има за рад на пословима у одређеном звању.

Члан 19. Предложеном одредбом врши се терминолошко усклађивање са Законом о правобранилаштву. Поред тога даје се основ да Влада уредбом, која важи за одређени орган, уреди разврставање радних места чија се подела врши у складу са предложеном изменом члана 32. Закона, послова који се раде у сваком од звања и мерила за опис послова радних места у правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Чланом 20. Предлога закона, дефинише се систем компетенција. Наиме, Оквиром политике управљања људским ресурсима у Републици Србији који је усвојио Савет за реформу јавне управе дате су препоруке за увођење компетенција, модеран приступ којим се пре свега обезбедбењује остваривање

принципа мериторности, професионалности и интегритета у циљу остварења јавног интереса. Имајући у виду наведено, рад на увођењу система компетенција започео је током 2017. године, када је у сарадњи Министарства државне управе и локалне самоуправе, Службе за управљање кадровима, као и консултаната који су чинили еминентни професори Београдског универзитета, уз пројектну подршку ГИЗ-а, припремљен Нацрт оквира компетенција који је јавно представљен свим државним органима у новембру 2017. године. Предложеним одредбама Предлога закона, даје се законски основ за увођење система компетенција у све функције управљања људским ресурсима. Као што је у уводним одредбама прописано компетенције представљају скуп знања, вештина, особина, ставова и способности, које државни службеник поседује, а које обликују његово понашање и воде постизању очекиваних резултата на радном месту. Конкретно, у члану 20. Предлога закона прописују се врсте компетенција потребне за обављање послова радног места, као понашајне и функционалне. Поред тога, дефинишу се понашајне компетенције и прецизира се које су, дефинишу се функционалне компетенције и врши се подела истих на опште и посебне и прописује се да се актом Владе, на предлог Службе за управљање кадровима, ближе одређују понашајне и опште функционалне компетенције и показатељи њиховог испољавања, као и посебне функционалне компетенције у одређеној области рада, начин њиховог одређивања и показатељи њиховог испољавања, а посебне функционалне компетенције које нису утврђене актом Владе и показатељи испољавања за запослене у судовима, јавним тужилаштвима и државном правобранилаштву одређују се актом министра, а за остале државне органе одређују руководиоци органа.

Чланом 21. Предлога закона врше се измене и допуне члана 45. Закона о државним службеницима у погледу прописаних услова за запослење државног службеника на начин да се прецизира могућност за запослење и у случају када кандидат који се прима у радни однос нема положен државни стручни испит, с тим да у том случају има обавезу полагања истог у року утврђеном овим законом, односно у року од шест месеци од дана заснивања радног односа (члан 102.). Поред тога, предложени су и алтернативни услови за рад на положају који се односе на радно искуство у струци и рада на руководећим радним местима, који се пре свега односе на потребу јачања и уважавање руководећег искуства које кандидати за положаје треба да имају у претходном радном искуству. Такође ради унапређења и професионализације рада на положају предивђено је и да је државни службеник дужан да у року од једне године од дана постављења на положај, похађа програм обуке у вези стручног усавршавања државних службеника који су први пут постављени на положај.

Чланом 22. Предлога закона, врши се додатно прецизирање обвезних елемента Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у погледу услова за рад на сваком радном месту који се односе на врсту и степен стручне спреме, односно образовања, државни стручни испит или посебан стручни испит и потребно радно искуство у струци, као и потребне компетенције за обављање послова радног места у државном органу.

Чл. 23. и 24. Предложеним одредбама уводи се новина везана за попуњавање радног места, тако што се омогућава да се, уколико се радно место не попуни премештајем унутар истог државног органа, попуњавање радног места изврши премештајем по основу споразума о преузимању нераспоређеног државног службеника уписаног у Евиденцију интерног тржишта рада. Наиме, прописује се могућност преузимања нераспоређеног државног службеника који је уписан у Евиденцију интерног тржишта рада у други државни орган на радно место разврстано у исто звање на основу споразума о преузимању, без сагласности државног службеника и под условом да испуњава услове за рад на том радном месту и има потребне компетенције. Поред тога,

овај државни службеник може бити преузет у други државни орган и на радно место разврстано у ниже или непосредно више звање које одговара његовој стручној спреми, ако испуњава услове за рад на том радном месту и постоји његова сагласност, као и уколико испуњава услове за напредовање у случају преузимања на радно место у непосредно вишем звању.

Прелазним одредбама утврђено је да се ова одредба примењује од 1. јануара 2020. године.

Чл. 25. и 26. Предложеним одредбама врши се прецизирање поступка преузимања државног службеника из другог државног органа и додатно се прецизира важећа одредба која се односи на преузимање службеника из органа аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, као и начин и услови за преузимање (да је евидентиран на интерном тржишту рада, да постоји пријава за променом радног места, да постоји споразум руководиоца и сагласност државног службеника, односно службеника, као и одређење радног места на који може бити преузет).

Чланом 27. Предлога закона прописују се врсте компетенција које се обавезно проверавају у случају премештаја, односно преузимања државних службеника и службеника из органа АП и ЈЛС које исти морају да поседују да би могли да се преместе, односно преузму на друго радно место и прецизира се начин провере тих компетенција. Такође, прописује се право руководиоца државног органа у који се државни службеник, односно службеник из АП и ЈЛС премешта или преузима, да пре премештаја, односно преузимања изврши увид у вредновање његове радне успешности. Наиме наведеним одредбама интерно тржиште рада треба да оствари своју пуну функцију као базе запослених који својом стручношћу, радом и залагањем могу бити одговарајући на другим радним местима у државној управи, а чиме се такође јачају кадрови у одређеној области.

Члан 28. Предлога закона врши се усклађивање са предложеним одредбама везаним за попуњавање радних места и у том смислу прецизира се редослед радњи приликом попуњавања радних места које претходе спровођењу интерног конкурса, дефинише се да на интерном конкурсима могу да учествују, поред државних службеника из органа државне управе и служби Влада који су у радном односу на неодређено време и државни службеници који су у радни однос на одређено време примљени након спроведеног јавног конкурса због привремено повећаног обима посла.

Члан 29. Предложеним изменама прецизира се да конкурсну комисију која је одговорна за спровођење конкурса именује руководиоца и уводи се обавеза руководиоца органа да упућује државне службенике из јединица за управљање кадровима и на руководећим радним местима на програме обуке у циљу стицања и унапређивања способности за провере компетенције кандидата у изборном поступку (како би се што боље упознали са системом компетенција и исте правилно применили у пракси). Поред тога, предвиђа се забрана било каквог утицаја на члана конкурсне комисије, како би свој посао везан за поступак избора кандидата обавили непристрасно, професионално и стручно.

Члан 30. Наведеним чланом прописује се садржина огласа о јавном конкурсима, а имајући у виду увођење система компетенција у управљању људским ресурсима, додатно се прецизира, да оглас о јавном конкурсима, поред осталог, треба да садржи и компетенције које се проверавају у изборном поступку као и начин њихове провере. С тим у вези, прописује се да, лице може истовремено са пријавом поднети сертификате, потврде или друге писане доказе о поседовању компетенција уколико се испуњеност компетенција у изборном поступку може доказивати на тај начин. Такође, прописује се да се пријава на конкурс врши на обрасцу пријаве која, приликом предаје добија шифру под којом лице даље учествује у изборном поступку и која се предаје у

року који не може бити краћи од осам дана од дана оглашавања јавног конкурса у периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање.

Чл. 31. и 32. Предложеном одредбом дефинишу се надлежности конкурсне комисије пре почетка изборног поступка, утврђује сам ток изборног поступка у коме се проверевају компетенције кандидата према мерилима прописаним за избор, дефинишу његове обавезне фазе у којима се врши вредновање кандидата са интервјуом као завршном фазом и прописује се систем елиминације за кандидате у смислу да само кандидат који испуни унапред одређено мерило за проверу појединачне одређене компетенције предвиђене за једну фазу изборног поступка може да учествује у провери следеће одређене компетенције у истој или наредној фази. Такође, прописује се обавеза кандидата који су успешно прошли фазе изборног поступка, да пре почетка интервјуа, односно изузетно у некој ранијој фази у којој се проверавају компетенције на начин који захтева издвајање додатних финансијских средстава за изборни поступак у државном органу, доставе остале доказе који се прилажу у изборном поступку, при чему се искључују из даљег поступка кандидати који ове доказе не доставе, односно за које се утврди да на основу достављених доказа не испуњавају услове за запослење. Такође, ближе се уређују рокови за пријем кандидата у радни однос, за доношење решења о пријему у радни однос и његова обавезна садржина, рокови за доношење решења о премештају државног службеника и предвиђа се обавеза руководиоца органа да у радни однос прими кандидата који је са најбољим резултатом на листи кандидата испунио мерила прописана за избор. Поред тога, у циљу постизања објективности и транспарентности конкурсног поступка, а што је указано препорукама Европске комисије, листа кандидата објављује се на интернет презентацији органа државне управе који је огласио конкурс и Службе за управљање кадровима под шифром њихове пријаве и име и презиме кандидата који је изабран у конкурсном поступку, а у циљу реализације ове активности од стране Службе за управљање кадровима уводи се обавеза органа државне управе који је огласио конкурс да достави ове податке Служби у року од 8 дана од дана коначности решења о пријему у радни однос (члан 32).

Члан 33. Предложеном изменом се у циљу професионализације и увођења мерит система, одредба овог члана мења у смислу да ако изабрани кандидат не ступи на рад у року који му је одређен, сматра се да решење о пријему у радни однос, односно о премештају није донесено, а руководиоца може са листе кандидата да изабере кандидата са следећим најбољим резултатом.

Члан 34. Овим чланом додатно се прецизирају случајеви када јавни конкурс није успео и прописује се надлежност руководиоца органа за доношење решења о неуспеху јавног конкурса и достављању истог свим кандидатима који су имали право да учествују у изборном поступку а на који се може изјавити жалба жалбеној комисији у року од осам дана од дана достављања, осим у случају када није било пријава на јавном конкурс.

Члан 35. Предлога закона, врши се терминолошко усклађивање са појмом компетенција тако да начин провере компетенција, критеријуме и мерила за избор на радна места прописује за судове и јавна тужилаштва министар надлежан за правосуђе, а за остале државне органе тела одређена њиховим актима, као и даје могућност државним органима да остваре сарадњу са Службом за управљање кадровима ради пружања стручне и саветодавне помоћи у поступку провере компетенција. Такође, предложеним изменама прецизира се садржина подзаконског акта, односно уредбе Владе којом се ближе уређује спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање извршилачких радних места у свим државним органима и прописује се обавеза да се наведеном уредбом уреди и начин давања првенства националних

мањина у случају када се ради о кандидатима који су са једнаким најбољим резултатом испунили мерила за избор.

Чланом 36. Предлога закона уводе се нови основи за заснивање радног односа на одређено време и то ради замене државног службеника који је постављен за вршиоца дужности, док траје његова дужност и ради замене државног службеника коме мирује радни однос због обављања приправничког стажа. Поред тога, уводи се обавезност спровођења јавног конкурса за заснивање радног односа на одређено време због привремено повећаног обима посла који постојећи број државних службеника не може да изврши и ако је потреба запошљавања приказана у кадровском плану. Изузетно од ове одредбе, без спровођења јавног конкурса државни орган може се примити у радни однос због привремено повећаног обима посла лице које је већ (у претходне две године) учествовало у јавном конкурс у који је спроводио државни орган и испунио мерила прописана за избор у том конкурсном поступку, под условом да то лице испуњава услове за рад на том радном месту и има потребне компетенције, а у циљу реализације ове активности уводи се обавеза државног органа да води евиденцију кандидата са изборних листи који су учествовали у изборном поступку. Такође, коришћење ове евиденције олакшава могућност, која такође представља новину, да државни органи приме у радни однос на одређено време због привремено повећаног обима посла, без спровођења јавног конкурса, државног службеника који је у истом државном органу већ прошао јавни конкурс и засновао радни однос на одређено време због привремено повећаног обима посла и то на радно место које је разврстано у исто и ниже звање од радног места чије је послове државни службеник обављао, под условом да испуњава услове за рад на том радном месту и има потребне компетенције.

Чланом 37. Предлога закона, уводи се могућност преображаја радног односа на одређено време због привремено повећаног обима посла у радни однос на неодређено време у случају да је радни однос заснован након спроведеног јавног конкурса, на начин да државни службеник после истека радног односа на одређено време због привремено повећаног обима посла, наставља рад на неодређено време на радном месту чије је послове обављао на одређено време, ако је обављао послове тог радног места најмање шест месеци, ако је у поступку вредновања радне успешности на том радном месту испунио очекивања или превазишао очекивања, ако је радно место упражњено и ако се распоређивање уклапа у донесени кадровски план.

Чл. 38. и 39. Предлога закона, прописује се крајњи рок за оглашавање конкурса за попуњавање положаја, у случају када је положај попуњен и то најкасније 90 дана пре истека времена на које је државни службеник на положају постављен, како би се обезбедило благовремено попуњавање тог радног места и смањила потреба за постављењем вршиоца дужности. Такође, овим се обезбеђује да на положају раде лица изабрана по спроведеној конкурсној процедури, чиме се обезбеђује пуна примена мериторности и деполитизације. Истовремено, прецизира се да државни службеник може након истека времена на који постављен бити поново постављен на исти положај, без интерног или јавног конкурса ако конкурсни поступак за попуњавање положаја није покренут у наведеном року, под условом да је похађао програм обуке из члана 97в овог закона, у делу који се односи на стручно усавршавање државних службеника који су први пут постављени на положај.

Чл. 40. и 41. Предлога закона. Поводом актуелног проблема везаног за попуњавање радних места који су положаји, односно великог броја вршилаца дужности на овим радним местима, на који указују извештаји Службе за управљање кадровима, као и примедби Европске комисије и с тим у вези потребне деполитизације, предложеним решењема у овом члану прецизира се укупни период до највише шест месеци (уз продужење од највише три месеца)

на који се из реда државних службеника на неодређено време врши постављење вршиоца дужности, након чијег истека се не може поново поставити в.д. на том положају. Такође, у циљу да на радним местима који су положаји раде стручни и компетентни кадрови који познају рад државних органа предлаже се могућност постављења вршиоца дужности из реда државних службеника на неодређено време и ради замене државног службеника на положају који одсуствује са рада дуже од 30 дана. Поред тога, предвиђено је да вршилац дужности из реда државних службеника има право да се врати на радно место на које је био распоређен пре постављења уз остваривање свих права која је имао у претходном периоду (члан 41.).

Чланом 42. Предлога закона прецизира се услов у погледу вредновања радне успешности који морају да испуне државни службеници из органа државне управе и служби Владе, како би могли да учествују на интерном конкурсима када положај попуњава Влада, с тим да на интерном конкурсима могу да учествују и државни службеници који су већ на положају, којима је протекло време на које су постављени, који су поднели оставку на положај или којима је положај укинут, ако су похађали програм обуке из члана 97в овог закона, у делу који се односи на стручно усавршавање државних службеника који су први пут постављени на положај.

Члан 43. Овим чланом додатно се прецизира када се спроводи јавни конкурс.

Члан 44. Овим чланом врши се термилошко усклађивање са појмом компетенција и прецизира се и рок за оглашавање јавног конкурса.

Чланом 45. Предлога закона дефинише се ко прописује састав конкурсне комисије, начин провере компетенција и мерила за избор на радна места у Врховном касационом суду, односно за положај у Републичком јавном тужилаштву у ком смислу се врши усклађивање односно увођење система компетенција и истовремено даје могућност другим државним органима да остваре сарадњу са Службом за управљање кадровима ради пружања стручне и саветодавне помоћи у провери компетенција.

Чл. 46. и 47. Предлога закона врши се, у оквиру поступка разрешења државног службеника на положају, термилошко усклађивање са одредбама Предлога закона које се односе на вредновање радне успешности (оцењивање). Поред тога, уводи се додатни разлози због којих државни службеник на положају, који руководи државним органом може бити разрешен са положаја. Такође, врши се додатно се прецизирање одредбе којом је регулисно када државни службеник има право да у истом државном органу буде премештен на друго радно место и то за случај разрешења из разлога јер му је у годишњем или ванредном вредновању радне успешности утврђено да му је потребно побољшање.

Чланом 48. Предлога закона уређује се вредновање радне успешности као једног од најважнијих инструмената за управљање људским ресурсима. Наиме, наведеном одредбом уводи се систем компетенција у функцију вредновања рада државних службеника, као и други потребни механизми како би се отклонили недостаци које је показао важећи систем оцењивања. Према Извештају о спроведеном поступку оцењивања државних службеника у органима државне управе и службама Владе за 2017. годину указано је на појачану инфлацију високих оцена („истиче се” и „нарочито се истиче”) којима је оцењено око 91% свих државних службеника. Такође, указано је да су потребе за обукама непрепознате и оцењивање се не користи за планирање стручног усавршавања нити професионалног развоја. Поред тога, у Извештају је наведено да су препоруке које је СУК сугерисао у извештајима из свих претходних година само спорадично реализоване. И Стратегија реформе јавне управе Републици Србији указује да је у постојећем систему дошло до инфлације високих оцена, чиме је нарушена сврха и смисао вредновања

учинка. Извештаји о напретку Европске комисије датих у неколико претходних година упозоравају да „не постоји повезаност између система оцењивања, учинка рада и обуке“. Имајући у виду да наведени систем оцењивања државних службеника не функционише на начин на који се остварују законом утврђени циљеви и да приказује нереалну слику вредновања резултата постигнутих у извршавању послова радног места и постављених циљева, у изменама закона предложена су одговарајућа решења која имају за циљ правичније вредновање радног учинка и постизање законом утврђеног циља оцењивања у ком смислу се уводи вредновање радне успешности државног службеника. Наиме, предложеном одредбом се прописује циљ вредновања радне успешности, који подразумева обезбеђивање остварења свих организационих циљева државних органа, достизање радног понашања и пожељних вредности у раду у складу са компетенцијама, мотивација, учење и развој државних службеника, док ће се резултати вредновања радне успешности државних службеника користити у идентификовању потреба и планирању обука, развоја и стручног усавршавања, отклањању недостатака у раду и доношењу одлука о напредовању и распоређивању, односно премештају, одређивању плата и других примања и престанку радног односа државног службеника. Такође, предложеном одредбом прописано је на који начин се врши вредновање радне успешности и повезаност са потребом стручног усавршавања.

Чланом 49. Предлога закона дефинише се када се вреднује радна успешност државног службеника, у ком смислу је прописано да се радна успешност вреднује једном у календарској години, и то најкасније до краја јануара текуће године за претходну годину за државног службеника на положају, за вршиоца дужности као и руководиоца подручне јединице органа основане у складу са посебним законом - завод, филијала и друга организациона јединица ван седишта филијале и најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину за остале државне службенике на извршилачким радним местима, а изузетно пре престанка радног односа за државног службеника који је радни однос засновао на одређено време, под условом да је у календарској години радио најмање шест месеци у ком случају се вреднују само понашајне компетенције. Такође, дефинишу се и случајеви када се не вреднује радна успешност државног службеника.

Члан 50. Наведеним чланом уводи се нова описна скала вредновања радне успешности, која је примеренија за државно службенички систем у односу на петостепену (школску) скалу оцењивања. Скалом су предвиђени следећи описи који треба да произилазе из вредновања радне успешности државног службеника и то: није испунио већину очекивања, потребно побољшање, испунио очекивања и превазишао очекивања.

Једна од новина је делегирање управљачке одговорности, на нижи ниво управљања (обавеза везана за спровођење наведеног произилази из ПГ 32 – Финансијски надзор). Радну успешност државних службеника на извршилачким радним местима утврђиваће решењем државни службеник на положају, односно руководиоца подручне јединице органа основане у складу са посебним законом, а радну успешност за државне службенике на положају, руководиоце подручне јединице органа који нису одговорни државним службеницима на положају и државне службенике који за свој рад нису одговорни државним службеницима на положају утврђиваће решењем руководиоца органа. Такође, прописана је обавеза прибављања доказа који се односе на рад државних службеника у случају када државни службеник није испунио већину очекивања, односно који превазилази очекивања, а из којих мора да произилази да је радна успешност државних службеника вреднована на начин да није испунио већину очекивања, односно да превазилази очекивања, с тим да ће радна успешност државног службеника бити образложена навођењем конкретних примера стварног радног понашања. Прописан је и детаљан поступак преиспитивања

радне успешности. Уводи се обавеза за државне службенике на руководећим радним местима да похађају све опште и посебне програме обуке којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника. Ближи начин, мерила и критеријуме вредновања радне успешности у свим државним органима уредбом ближе уређује Влада.

Члан 51. Предложеном одредбом уређује се праћење рада државног службеника на извршилачком радном месту, план унапређења рада и ванредно вредновање. С тим у вези успоставља се однос са стручним усавршавањем, које треба да буде примењено и оствари своју функцију унапређења рада државних службеника. Ако се праћењем рада државног службеника, утврди да недостају компетенције да делотворно обавља послове свог радног места, непосредни руководилац је дужан да у сарадњи са лицем одговорним за управљање кадровима у државном органу, достави писано обавештење државном службенику о недостацима у његовом раду и одреди план унапређења рада, који може да подразумева и упућивање државног службеника на стручно усавршавање.

Чланом 52. Предлога закона уређује се праћење рада државног службеника на положају, поступак у случају када не остварује резултате рада и ванредно вредновање истог.

Чланом 53. Предлога закона брише се наслов и постојећи члан 85. Закона.

Чланом 54. Предлога закона уређују се правне последице вредновања радне успешности државног службеника који није испунио већину очекивања, односно коме је потребно побољшање, а које могу бити: премештај на радно место разврстано у ниже звање које одговара његовом степену и врсти стручне спреме, односно образовања, као и у случају да такво радно место не постоји одређивање нижег коефицијента, упућивање на стручно усавршавање ради унапређења компетенцаја, престанак радног односа у случају не испуњавања очекивања, као и поступање у случају када државном службенику коме у годишњем вредновању радне успешности буде утврђено да не испуњава очекивања, а непосредни руководилац не укаже на недостатке и не упути на додатно стручно усавршавање, (не престаје радни однос већ се решењем утврђује да ће се ванредно вредновати, након истека рока одређеном у плану унапређења рада, односно након истека рока за побољшање).

Чл. 55 - 57. Предлога закона ближе се уређује напредовање и награђивање по основу вредновања радне успешности.

У вези награђивања по основу вредновања радне успешности за обављање послова на радном месту у истом звању, одредба упућује на закон којим се уређују плате у државним органима.

У вези напредовања на више извршилачко радно место утврђује се под којим условима руководилац може да премести државног службеника на више звање. Према предложеном решењу, руководилац органа може да премести државног службеника на више радно место на основу вредновања радне успешности у одређеном временском периоду. Овим чланом се уређује и када руководилац може да премести државног службеника на радно место руководиоца уже унутрашње јединице. Такође, Служба за управљање кадровима има значајне надлежности јер по основу анализе о индивидуалном потенцијалу државни службеник може да напредује на руководеће радно место. С обзиром на комплексност израде процене индивидуалних потенцијала за равој и други државни органи могу остварити сарадњу са Службом за управљање кадровима, ради пружања стручне и саветодавне помоћи. Посебно је дефинисано да се прекидом узастопности не сматра прекид услед одсутности са рада државног службеника због, на пример дужег одсуства које може бити из разлога породилшког одсуства, неге детета или дуже и теже болести што не представља разлог да не може да искористи своје раније

остварено вредновање радне успешности. Узастопне године представљају године у којима је државни службеник био вреднован, које могу бити везане календарске године у случајевима када није било прекида у вредновању или године које непосредно претходе или следе годину у којој државни службеник није био вреднован. Државни службеник који из законом наведених разлога није оцењен за одређену календарску годину не мора испочетка да започне циклус вредновања (без прекида) да би напредовао или да би био награђен, јер се узастопност година цени у односу на године у којима је државни службеник био вреднован.

Чланом 58. Предлога закона мења се члан 89. став 2. Закона а који се термилолошки усклађује са чланом 50. Предлога закона, јер се резултати рада државног службеника вреднују на основу радне успешности и то на основу мерила која обухватају понашајне компетенције државних службеника и резултате рада организационе јединице у којој државни службеник обавља послове свог радног места, односно којом руководи.

Чланом 59. Предлога закона додаје се наслов и нови члан 92а којим се прописује могућност државног службеника да на сопствени захтев буде трајно премештен на радно место чији се послови раде у нижем звању од послова радног места са кога се премешта, ако испуњава услове за рад и потребне компетенције за обављање послова радног места на које се премешта. На овај начин се уводи нови основ за премештај државних службеника.

Чл. 60 – 61. Овим члановима врше се неопходне измене и допуне члана члана 97а и 97д Закона о државним службеницима, између осталог, ради усклађивања са одредбама овог закона које уређују компетенције за рад државних службеника.

Чланом 62. мења се члан 97и Закона ради прецизирања података које садржи Евиденција о програмима стручног усавршавања у државним органима у складу са одредбама Закона о заштити података о личности („Службени гласник РС”, бр. 97/08, 104-09 – др. закон, 68/12 – УС и 107/12). У том смислу, одредбама овог члана, поред осталог, посебно се прописују подаци о личности који се уписују у Евиденцију о програмима стручног усавршавања у државним органима о учесницима обуке, реализаторима и спроводиоцима програма стручног усавршавања.

Члан 63. Нови члан 97љ уређује питања у вези са обрадом података које садржи Евиденција о програмима стручног усавршавања у државним органима. Прецизније овим чланом, уређују се радње које се односе на прикупљање и стављање на увид, као и друге радње обраде ових података у сврху извршавања послова из надлежности Националне академије за јавну управу, у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

Члан 64. допуњује се члан 98. став 2. на начин да се дефинише да државни службеник који је остварио радну успешност са бољим резултатом у претходна три узастопна вредновања има предност на интерном конкурс, који се спроводи у циљу избора кандидата за додатно образовање.

Члан 65. Допуном члана 100. став 2. утврђује се неопходан обим овлашћења за доношење уредбе Владе којом се ближе уређују сва питања од значаја за организацију и спровођење државног стручног испита.

Члан 66. Новим чланом 100а утврђује се Евиденција о положеном државном стручном испиту, њена садржина и облик вођења, као неопходан предуслов аутентичности и веродостојности података који се односе на положен државни стручни испит за рад у државним органима, као садржина уверења о положеном државном стручном испиту које има доказну снагу јавне исправе о чињеницама које се односе на положен државни стручни испит.

Чланом 67. Предлога закона, врши се допуна члана 102. Закона која се односи на обавезу полагања државног стручног испита и прецизира се рок за полагање истог. Наиме, у предложеној одредби прецизирано је да и државни

службеник на пробном раду који је радни однос засновао на неодређено време и државни службеник који је засновао радни однос на неодређено време а нема положен државни стручни испит, полажу државни стручни испит у року од шест месеци од дана заснивања радног односа.

Чл. 68. и 69. Предлога врши се прецизирање обављања приправничког стажа, односно заснивања радног односа у статусу приправника. С тим у вези, прописује се да уколико је након спроведеног јавног конкурса за обављање приправничког стажа примљено лице које је државни службеник у радном односу на неодређено време у државном органу, тај државни службеник се распоређује на радно место на којем се обавља приправнички стаж у статусу приправника, до окончања трајања приправничког стажа. Даље, Предлогом закона се утврђује могућност да после окончања приправничког стажа, државни службеник може да се распореди на одговарајуће радно место за које испуњава услове за рад у државном органу у којем је засновао радни однос на неодређено време, као и да има право да се врати на радно место чије је послове обављао пре обављања приправничког стажа (мирују му права и обавезе).

Члан 70. Предложеном одредбом уводе се нове лакше повреде дужности из радног односа, и то у ситуацији када државни службеник не обавести, или неблаговремено обавести државни орган о примљеном поклону мање вредности и не обавести или неблаговремено обавести руководиоца о додатном раду за који није потребна сагласност руководиоца, у складу са одредбама овог закона које се односе на управљање сукобом интереса.

Члан 71. Предложеном одредбом уводе се нове теже повреде дужности из радног односа, а то је непохађање стручног усавршавања на које је државни службеник упућен због потребе унапређења његовог рада, односно која је обавезна за државне службенике којима је у вредновању радне успешности утврђено да је потребно побољшање, као и уколико је запослени приликом заснивања радног односа дао нетачне податке о испуњењу услова за пријем у радни однос.

Чланом 72. Предлога закона врши се усклађивање са одредбама Законом о систему плата запослених у јавном сектору. У том смислу извршено је уподобљавање у вези дисциплинских казни за повреде радне дужности из радног односа које се односе на плату и то у погледу одређивања новчане казне у одговарајућем проценту од основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, одређивање непосредно нижег платног разреда и премештаја на радно место у непосредно ниже звање уз одређивање коефицијента у складу са законом којим се уређују плате у државним органима и др.

Члан 73. Предложеном одредбом утврђује се могућност да се у дисциплинском поступку због лакше повреде дужности из радног односа, не одржи усмена расправа уз право државног службеника да се, у року од осам дана од дана пријема закључка о покретању дисциплинског поступка, писано изјасни о повреди дужности из радног односа наведеној у закључку. Такође, додатно се прописује могућност преношења овлашћења за покретање и вођење дисциплинског поступка на руководиоца уже унутрашње јединице у државном органу на који начин се постиже ефикасност у спровођењу дисциплинских поступака у државном органу.

Члан 74. Овим чланом прецизније се уређује када застарелост не тече и то док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства државног службеника, као и за време трајања управног спора односно судског поступка у вези са спроведеним дисциплинским поступком и изреченом дисциплинском мером, или из других оправданих разлога.

Члан 75. Наведеним чланом врши се допуна члана 131. у погледу основа за престанак радног односа по сили закона, па поред осуде на казну затвора од

најмање 6 месеци уводи се основ за престанаак радног односа ако је запосленом изречена условна осуда на казну затвора од 6 месеци, без обзира на период проверавања.

Члан 76. Овом одредбом врши се усклађивање са уведеним системом компетенција и одредбама везаним за вредновање радне успешности. Поред тога, дефинише се да, државни службеник у случају када дође до измене правилника, може бити премештен на ниже радно место које одговара његовој стручној спреми и за које испуњава остале услове за рад, односно поседује компетенције.

Члан 77. Предлога закона предвиђа да у случају премештаја због измене правилника као и распоређивања у ситуацији доношења новог, односно измена правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места примењују се правила о провери компетенција и о напредовању, чиме се обезбеђује да се приликом промене радног места изврше провере знања, вештина, особина, ставова и способности које државни службеник поседује, а који обликују његово понашање и воде постизању очекиваних резултата на радном месту и омогући премештај само у случају да су испуњени прописани услови за напредовање по основу вредновања радне успешности државног службеника.

Чланом 78. Предлога закона предложено је да уколико се нераспоређени државни службеник без оправданог разлога не одазове позиву државног органа да учествује у поступку провере компетенција због потребе преузимања у тај државни орган, истом престаје право на исплату накнаде плате. То је мера која не повлачи губитак права, односно раскид радног односа већ обуставу исплате накнаде, овај запослени оставарује друга права из области обавезног социјалног осигурања по основу права на накнаду плате (стаж осигурања, здравствено осигурање и др.).

Чланом 79. Предлога закона, предложено је да се, у циљу благовременог евидентирања запосленог на интерном тржишту рада, који је постао нераспоређен, решење којим је утврђено да је државни службеник из органа државне управе и службе Владе нераспоређен, доставља Служби за управљање кадровима, наредног дана од дана његовог доношења.

Члан 80. Предлога закона предвиђа да се жалбеној комисији уведе сва овлашћења другостепеног органа у складу са чланом 184. Закона о општем управном поступку („Службени гласник РС”, број 18/16). Наиме због ставова који су заузети у судској пракси да жалбене комисије немају статус другостепеног органа било је неопходно наведено прецизирати као и ради отклањања проблема који су се због тога појављивали у пракси. На овај начин жалбене комисије могу да користе расположива правна средства као другостепени орган у циљу правилне примене прописа и отклањања евентуалних незаконитости у примени истих.

Члан 81. Одредбама овог члана Предлога закона врши се уподобљавање са предложеним изменама у члану 55. Предлога закона, односно са Законом о општем управном поступку.

Члан 82. Предлога закона, предвиђа обавезу да се на интернет презентацији државног органа који обавља стручно-техничке и административне послове за жалбену комисију, објављују одлуке жалбене комисије о питањима која су најчешћи предмет одлучивања жалбене комисије у складу са прописом о заштити података о личности.

Чланом 83. Предлога закона, проширује се надлежност Службе за управљање кадровима пре свега у погледу спровођења политике задржавања кадрова. Наиме, предложеном одредбом прецизира се да Служба за управљање кадровима, поред осталог утврђује и методологију на основу које ће пратити стање у вези са одливом кадрова из органа државне управе и утицаја одлива кадрова на рад органа, вршити анализу стања и предлагати мере за задржавање кадрова и превенцију утицаја одлива кадрова на несметан

рад органа државне управе, вршити проверу компетенција лица на интерном тржишту рада, с тим да Влада може на основу извештаја Службе за управљање кадровима да утврди прописане мере (обавезу стручног усавршавања и унапређења рада и стручних капацитета државних службеника у одређеној области рада, омогућавање додатног образовања државних службеника у одређеној области рада, измену кадровског плана због потребе запошљавања већег броја приправника или државних службеника; привремени премештај запослених из других органа државне управе у складу са законом, на послове на којима постоји одлив кадрова ако би неизвршењем посла могле да наступе штетне последице по орган, право на корективни коефицијент према закону којим се уређују плате у државним органима и друге мере у складу са законом). За државне службенике у судовима, јавном тужилаштву и Државном правобранилаштву мере за задржавање кадрова утврђује Влада, на предлог министра надлежног за правосуђе.

Чланом 84. Предлога закона, прецизира се да Служба за управљање кадровима води Централну кадровску евиденцију о државним службеницима и намештеницима у свим државним органима.

Чланом 85. Предлога закона, додатно се прецизира и уређује садржина и елементи Централне кадровске евиденције и прописује да ближу садржину и начин вођења Централне кадровске евиденције и обезбеђивање података потребних за упис у Централну кадровску евиденцију уређује Влада уредбом. Наиме, у Стратегији реформе јавне управе препозната је потреба да се унапреди информациони систем Централне кадровске евиденције (ЦКЕ) ради потпуне подршке развоју кадрова у државној управи. С тим у вези и у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020. године дефинисана је активност која се односи на успостављање Централне кадровске евиденције која пре свега треба да допринесе бољем и ефисанијем функционисању државно службеничког система.

Чланом 86. Предлога закона, прецизније се уређује достављање података од којих зависи упис у Централну кадровску евиденцију и употреба података из Централне кадровске евиденције и начин на који Служба за управљање кадровима и државни органи могу користити те податке.

Чланом 87. Предлога закона, бришу се наслов изнад члана 162. и члан 162. закона.

Чланом 88. Предлога закона, уређује се интерно тржиште рада чија је функција да буде ефикасна база запослених, која би пре свега омогућила бољу и целисходнију флукуацију запослених на одговарајућа радна места у државној управи и допринела јачању кадрова у одређеној области. Наведеном одредбом уређује се да евиденцију интерног тржишта рада за државне службенике у свим државним органима води Служба за управљање кадровима, које податке садржи Евиденција интерног тржишта (податке о слободним радним местима, државним службеницима који желе трајни или привремени премештај на друго радно место, податке о нераспоређеним државним службеницима и податке о другим кадровским потребама), да се подаци о државним службеницима уписују у евиденцију интерног тржишта рада из Централне кадровске евиденције, да се подаци о државним службеницима у евиденцији интерног тржишта рада воде под шифром, да службеници у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе који желе трајни премештај у државне органе имају право личне пријаве на евиденцију интерног тржишта рада, да су подаци о кадровским потребама садржани у евиденцији интерног тржишта рада јавно доступни и да ближу садржину и начин вођења евиденције интерног тржишта рада и обезбеђивања података потребних за упис у евиденцију уређује Влада уредбом.

Чланом 89. прецизира се члан 164. Закона, којим се оснива Високи службенички савет и дефинише се надлежност Високог службеничког савета.

Чланом 90. Предлога закона предвиђено је да намештеник не може да буде распоређен, односно премештен на радно место државног службеника с обзиром на начин заснивања радног односа без обавезног конкурсног поступка, осим ако није изабрани кандидат на јавном конкурс у државном органу.

Чланом 91. Предлога закона, предвиђају се рокови за доношење подзаконских аката.

Чланом 92. Предлога закона, предлаже се рок од 3 месеца од дана ступања на снагу овог закона за усклађивање Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места..

Чланом 93. Предлога закона, уређује се режим везан за оцењивање за 2018. годину а који ће се извршити према прописима који су важили до почетка примене овог закона, као и уподобљавање оцена одређених до почетка примене овог закона са вредновањем радне успешности дефинисане у складу са овим законом.

Чланом 94. Предлога закона, прецизира се статус вршиоца дужности који су постављени на положај до почетка примене овог закона и који остају на дужности до истека времена на који су постављени, а најдуже до 1. јула 2019. године.

Чланом 95. Предлога закона, уређује се када намештеници који су у радном односу на дан ступања на снагу овог закона, а који су статус намештеника стекли применом члана 182. став 3. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, број 79/05) или су у радни однос примљени након спроведеног конкурсног поступка, могу без конкурсног поступка да се распореде на радна места државних службеника. С тим у вези уређује се престанак важења уговор о раду намештеника.

Чланом 96. Предлога закона, предвиђа се рок за распивање интерног конкурс на коме могу да између осталих учествују и државни службеници који су на одређено време у том државном органу, због привремено повећаног обима посла најмање две године непрекидно пре оглашавања интерног конкурса, односно најмање две године са прекидима у периоду од три године непрекидно пре оглашавања интерног конкурса.

Члан 97. Предлога закона уређује питање даљег рада државних службеника који су распоређени на радно место разврстано у звање млађег сарадника, односно сарадника а који имају стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму већем од 180 ЕСПБ бодова, и који настављају да обављају послове на радним местима која су разврстана у звање млађег сарадника, односно сарадника за стеченим степеном образовања.

Чланом 98. Предлога закона, прописано је да се услов у погледу похађања обуке за руководиоце не односи се на државне службенике на положају који на дан ступања на снагу овог закона обављају рад на положају као и на државне службенике који су пре ступања на снагу овог закона обављали рад на положају.

Чланом 99. Предлога закона, прописује се да поступци одлучивања о правима, обавезама и одговорностима државних службеника и намештеника започетих до почетка примене овог закона, окончаће се применом прописа према којима су започети.

Члан 100. Предлога закона, утврђује ступање на снагу закона као и дан почетка његове примене и то од 1. јануара 2019. изузев одредби везаних за попуњавање радних места премештајем по основу споразума о преузимању нераспореденог државног службеника, преузимање нераспореденог државног службеника, преузимање државног службеника из другог државног органа у делу у који се односи на преузимање државног службеника са Евиденције

интерног тржишта рада, преузимање државног службеника из аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, затим одредбе које се односе на право на исплату накнаде плате државном службенику који се не одазове на позив државног органа за проверу компетенција, одредби којима се прописује дужност државних органа да доставе податке од којих зависи упис у Централну кадровску евиденцију које почињу да се примењују од 1. јануара 2020. Такође, од 2021. почињу да се примењују одредбе које се односе на заснивање радног односа на одређено време путем конкурса у случају повећаног обима посла, као и настављања рада на неодређено време.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

Поводом процене потребних финансијских средства потребно је имати у виду да у току 2018. године неће бити потребна финансијска средства за спровођење овог закона из разлога што је предвиђено да измене и допуне Закона почињу са применом од 2019. године, односно поједине одредбе почињу да се примењују од 1. јануара 2020 (Централна кадровска евиденција, Интерно тржиште рада).

Такође указујемо да су средства неопходна за примену одређених законских решења у току 2019. године су обезбеђена кроз пројекат „Подршка реформи јавне управе” који финансира ГИЗ-а Немачка организација за техничку сарадњу на основу Споразума о спровођењу пројекта „Подршка реформи јавне управе у Републици Србији” између МДУЛС и Немачке организације за међународну сарадњу (GIZ). Из наведеног пројекта биће финансиране следеће активности: израда свих пратећих образаца за процену и вредновање компетенција у поступку израде правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државним органима, вредновања радне успешности и спровођења конкурса за попуњавање упражњених радних места у државним органима, израда електронске форме пратећих образаца, израда Приручника за процену и вредновање компетенција у поступцима запошљавања и вредновања радне успешности, израда тестова за процену општих функционалних компетенција у поступцима запошљавања, припрема програма обуке за примену система заснованог на компетенцијама за запослене у јединицама за људске ресурсе и програма обуке за руководиоце, спровођење програма обуке за запослене у кадровским јединицама и руководиоце и обука државних службеника за примену нових метода селекције и процене понашајних компетенција (обука посматрача за центар процене).

Поводом унапређења Централне кадровске евиденције, ради ефикасне примене свих законских инстута (компетенција, интерног тржишта рада и др.), неопходно је успостављање новог хардверско/софтверског решења. У Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020. године, предвиђена је активност која се односи на спровођење анализе постојећег ИТ система ЦКЕ, припрема препорука и израда техничке спецификације за замену постојећих ИТ система новим софтверским решењем и успостављање и развој софтвера за УЉР који подржава и аутоматизује послове на начин да интегрише и покрије целокупну област функционисања УЉР. За финансирање наведених активности планирано је да се средства обезбеде из донаторских средстава преко пројеката, у вези чега се већ предузимају конкретне мере.

Законом су утврђене додатне надлежности Службе за управљање кадровима а које се односе на област компетенција, процене индивидуалних потенцијала за развој, вредновање радне успешности и управљање каријером.

С тим у вези утврђене су следеће надлежности:

- припрема предлога на основу којег ће Влада донети акт којим ће се ближе одредити понашајне и опште функционалне компетенције и показатељи њиховог испољавања, као и посебне функционалне компетенције у одређеној области рада, начин њиховог одређивања и показатељи њиховог испољавања;

- утврђује методологију на основу које се прати стање у вези са одливом кадрова из органа државне управе и утицаја одлива кадрова на функционисање органа;

- врши анализу стања и предлаже мере за задржавање кадрова и превенцију утицаја одлива кадрова на несметан рад органа државне управе;

- припрема извештај за Владу о стању у вези са одливом кадрова са одређених послова из органа државне управе, води евиденцију интерног тржишта рада за државне службенике у свим државним органима, врши проверу компетенција лица на интерном тржишту рада;

- спроводи анализу о индивидуалном потенцијалу за развој државног службеника;

- пружа стручну и саветодавну помоћ у поступку провере компетенција свим државним органима код спровођења интерног и јавног конкурса и стручну и саветодавну помоћ у анализи индивидуалних потенцијала за развој државног службеника у другим државним органима приликом напредовања.

- провера компетенције и помагање у управљању каријером лица на интерном тржишту рада које обухвата не само органе државне управе, већ и све друге државне органе, органе аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе;

- надлежности у вези унапређења Централне кадровске евиденције и Интерног тржишта рада.

Због повећаног обима надлежности који се предвиђа Предлогом закона за Службу за управљање кадровима, потребно је ојачати капацитете Службе за управљање кадровима, према садашњем броју државних службеника потребно је повећање броја запослених за 10 извршилаца и то: у звању самостали саветник 1, у звању саветник 3, у звању млађи саветник 4 и у звању референт 2, који би били распоређени у организационим јединицама надлежним за спровођење предложених одредби закона (Центар за управљање каријером, Одсек за спровођење поступка одабира кадрова, Група за анализу радних места и кадровски план и Одсек за подршку Жалбеној комисији Владе).

У погледу примене осталих одредби Предлога закона, није потребно обезбедити додатна финансијска средства. Такође процена финансијских ефеката примене Предлога закона односно Закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима на рад Министарства државне управе и локалне самоуправе за 2018. и наредне две буџетске године 2019. и 2020. годину је да нису потребна средства на разделу овог министарства.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ, ОДНОСНО ДОПУЊУЈУ

Члан 2.

Државни службеник је лице чије се радно место састоји од послова из делокруга органа државне управе, судова, јавних тужилаштава, Републичког јавног ДРЖАВНОГ правобранилаштва, служби Народне скупштине, председника Републике, Владе, Уставног суда и служби органа чије чланове бира Народна скупштина (у даљем тексту: државни органи) или с њима повезаних општих правних, информатичких, материјално-финансијских, рачуноводствених и административних послова.

Државни службеници нису народни посланици, председник Републике, судије Уставног суда, чланови Владе, судије, јавни тужиоци, заменици јавних тужилаца и друга лица која на функцију бира Народна скупштина или поставља Влада и лица која према посебним прописима имају положај функционера.

Намештеник је лице чије се радно место састоји од пратећих помоћно-техничких послова у државном органу.

КОМПЕТЕНЦИЈЕ ЗА РАД ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА

ЧЛАН 5А

ПРОЦЕСИ УПРАВЉАЊА КАДРОВИМА У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА ЗАСНИВАЈУ СЕ НА КОМПЕТЕНЦИЈАМА ПОТРЕБНИМ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ.

КОМПЕТЕНЦИЈЕ, У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА, ПРЕДСТАВЉАЈУ СКУП ЗНАЊА, ВЕШТИНА, ОСОБИНА, СТАВОВА И СПОСОБНОСТИ КОЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ПОСЕДУЈЕ, А КОЈИ ОБЛИКУЈУ ЊЕГОВО ПОНАШАЊЕ И ВОДЕ ПОСТИЗАЊУ ОЧЕКИВАНЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ НА РАДНОМ МЕСТУ.

Члан 9.

При запошљавању у државни орган кандидатима су под једнаким условима доступна сва радна места.

~~Избор кандидата заснива се на стручној оспособљености, знању и вештинама~~ ВРШИ СЕ НА ОСНОВУ ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА.

При запошљавању у државне органе води се рачуна о томе да национални састав, заступљеност полова и број особа са инвалидитетом одслика у највећој могућој мери структуру становништва.

Члан 10.

Напредовање државног службеника зависи од ~~стручности, резултата рада~~ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ и потреба државног органа.

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

Члан 14.

Државни службеник има право на одморе и одсуства према општим прописима о раду и посебном колективном уговору.

Државни службеник има право на годишњи одмор од најмање 20 а највише 3035 радних дана, према мерилима одређеним посебним колективним уговором.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА, ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК КОЈИ ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА СКРАЂЕНО РАДНО ВРЕМЕ ИМА ПРАВО НА ГОДИШЊИ ОДМОР НАЈВИШЕ ДО 40 РАДНИХ ДАНА.

~~Забрана примања поклона и коришћења рада у државном органу~~

~~Члан 25.~~

~~Државни службеник не сме да прими поклон у вези с вршењем својих послова, изузев протоколарног или пригодног поклона мање вредности, нити било какву услугу или другу корист за себе или друга лица.~~

~~Државни службеник не сме да користи рад у државном органу да би утицао на остваривање својих права или права с њиме повезаних лица.~~

~~На одређивање круга повезаних лица и на пријем поклона примењују се прописи којима се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција.~~

ПОЈАМ СУКОБА ИНТЕРЕСА

ЧЛАН 25.

СУКОБ ИНТЕРЕСА, У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА, ЈЕ СИТУАЦИЈА У КОЈОЈ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ИМА ПРИВАТНИ ИНТЕРЕС КОЈИ УТИЧЕ, МОЖЕ ДА УТИЧЕ ИЛИ ИЗГЛЕДА КАО ДА УТИЧЕ НА ЊЕГОВО ПОСТУПАЊЕ У ОБАВЉАЊУ ПОСЛОВА ЊЕГОВОГ РАДНОГ МЕСТА, НА НАЧИН КОЈИ УГРОЖАВА ЈАВНИ ИНТЕРЕС.

ПРИВАТНИ ИНТЕРЕС ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА ЈЕ БИЛО КАКВА КОРИСТ ИЛИ ПОГОДНОСТ ЗА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА ИЛИ СА ЊИМЕ ПОВЕЗАНО ЛИЦЕ.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ДУЖАН ЈЕ ДА ПРЕДУЗМЕ СВЕ ШТО ЈЕ У ЊЕГОВОЈ МОГУЋНОСТИ КАКО БИ ИЗБЕГАО БИЛО КАКВУ СИТУАЦИЈУ СУКОБА ИНТЕРЕСА, А АКО СЕ ТАКВА СИТУАЦИЈА НИЈЕ МОГЛА ИЗБЕЋИ, ПРИМЕЊУЈУ СЕ ОДРЕДБЕ ОВОГ ЗАКОНА О УПРАВЉАЊУ СУКОБОМ ИНТЕРЕСА.

НА ОДРЕЂИВАЊЕ КРУГА ПОВЕЗАНИХ ЛИЦА, У СМИСЛУ ОДРЕДБИ ОВОГ ЗАКОНА О СПРЕЧАВАЊУ СУКОБА ИНТЕРЕСА, ПРИМЕЊУЈУ СЕ ПРОПИСИ КОЈИМА СЕ УРЕЂУЈЕ СПРЕЧАВАЊЕ СУКОБА ИНТЕРЕСА ПРИ ВРШЕЊУ ЈАВНИХ ФУНКЦИЈА

ЗАБРАНА ПРИМАЊА ПОКЛОНА

ЧЛАН 25А

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК И СА ЊИМ ПОВЕЗАНА ЛИЦА НЕ СМЕЈУ ТРАЖИТИ, НИТИ ПРИМИТИ СТВАР, ПРАВО, УСЛУГУ ИЛИ БИЛО КАКВУ ДРУГУ КОРИСТ ДАТУ ИЛИ УЧИЊЕНУ БЕЗ ОДГОВАРАЈУЋЕ НАКНАДЕ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: ПОКЛОН) ЗА СЕБЕ ИЛИ ПОВЕЗАНА ЛИЦА, А КОЈИ УТИЧУ, МОГУ УТИЦАТИ ИЛИ СЕ ЧИНИ ДА УТИЧУ НА НЕПРИСТРАСНО ИЛИ ПРОФЕСИОНАЛНО ОБАВЉАЊЕ ДУЖНОСТИ, ОДНОСНО КОЈИ СЕ МОГУ

СМАТРАТИ НАГРАДОМ У ВЕЗИ СА ВРШЕЊЕМ ЊЕГОВИХ ДУЖНОСТИ, ИЗУЗЕВ ПРИГОДНОГ ПОКЛОНА МАЊЕ ВРЕДНОСТИ.

ПРИГОДНИ ПОКЛОН, У СМИСЛУ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, ЈЕ ПОКЛОН КОЈИ СЕ ПРИМА У ПРИЛИКАМА КАДА СЕ ПРОТОКОЛАРНО ИЛИ ТРАДИЦИОНАЛНО РАЗМЕЊУЈУ ПОКЛОНИ, А КОЈИ НИ ТАДА НЕ МОЖЕ БИТИ У НОВЦУ ИЛИ ХАРТИЈАМА ОД ВРЕДНОСТИ.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ДУЖАН ЈЕ ДА О ПОКЛОНУ У ВЕЗИ СА ОБАВЉАЊЕМ СВОЈЕ ДУЖНОСТИ ОБАВЕСТИ ДРЖАВНИ ОРГАН У КОЈЕМ ЈЕ ЗАПОСЛЕН НАЈКАСНИЈЕ НАРЕДНОГ РАДНОГ ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ПОКЛОНА, А ДРЖАВНИ ОРГАН ДУЖАН ЈЕ ДА ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ О СВИМ ПОКЛОНИМА КОЈЕ СУ ПРИМИЛИ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ.

НА САДРЖИНУ ОБАВЕШТЕЊА О ПРИМЉЕНОМ ПОКЛОНУ И ЕВИДЕНЦИЈЕ О ПОКЛОНИМА, КАО И НА НАЧИН УТВРЂИВАЊА ВРЕДНОСТИ И ВИСИНЕ ПОКЛОНА ЧИЈИ ЈЕ ПРИЈЕМ ДОЗВОЉЕН СХОДНО СЕ ПРИМЕЊУЈУ ОДРЕДБЕ ЗАКОНА КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ СПРЕЧАВАЊЕ СУКОБА ИНТЕРЕСА ПРИ ВРШЕЊУ ЈАВНИХ ФУНКЦИЈА.

Члан 26.

Државни службеник може, уз писмену сагласност руководиоца, ван радног времена да ради за другог послодавца ако додатни рад није забрањен посебним законом или другим прописом, ако не ствара могућност сукоба интереса или не утиче на непристрасност рада државног службеника.

РУКОВОДИЛАЦ О ДАВАЊУ ПИСАНЕ САГЛАСНОСТИ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОДЛУЧУЈЕ У РОКУ ОД ТРИ ДАНА ОД ДАНА ДОСТАВЉАЊА ЗАХТЕВА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА ЗА ДОБИЈАЊЕ САГЛАСНОСТИ.

КАД ДРЖАВНИМ ОРГАНОМ РУКОВОДИ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК, О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ ЗА ЊЕГОВ ДОДАТНИ РАД И О ЗАБРАНИ ДОДАТНОГ РАДА ОДЛУЧУЈЕ ДРЖАВНИ ОРГАН ИЛИ ТЕЛО НАДЛЕЖНО ЗА ЊЕГОВО ПОСТАВЉЕЊЕ У РОКУ ОД 10 ДАНА ОД ДАНА ДОСТАВЉАЊА ЗАХТЕВА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА.

Сагласност руководиоца није потребна за додатни научноистраживачки рад, објављивање ауторских дела и рад у културно-уметничким, хуманитарним, спортским и сличним удружењима, АЛИ ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ДУЖАН ДА О ДОДАТНОМ РАДУ ОБАВЕСТИ РУКОВОДИОЦА НАРЕДНОГ РАДНОГ ДАНА ОД ДАНА ПОЧЕТКА ОБАВЉАЊА ДОДАТНОГ РАДА.

Руководилац може забранити рад из става 2. 4. овог члана ако се њиме онемогућава или отежава рад државног службеника, штети угледу државног органа, односно ствара могућност сукоба интереса или утиче на непристрасност рада државног службеника.

ДРЖАВНИ ОРГАН ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ О ДОДАТНОМ РАДУ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА И ПИСАНИМ САГЛАСНОСТИМА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА.

~~Обавештавање о додатном раду~~

~~Члан 27.~~

~~Државни службеник дужан је да о свом додатном раду обавести руководиоца.~~

~~Кад државним органом руководи државни службеник, о давању сагласности за његов додатни рад и о забрани додатног рада одлучује државни орган или тело надлежно за његово постављење.~~

Ограничење чланства у органима правног лица

Члан 29.

Државни службеник не сме бити директор, заменик или помоћник директора правног лица, а члан управног одбора, надзорног одбора или другог органа управљања правног лица може бити једино ако га именује Влада или други државни орган.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ ДА БУДЕ ЧЛАН ОРГАНА УДРУЖЕЊА.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ЈЕ ДУЖАН ДА ОБАВЕСТИ РУКОВОДИОЦА О ЧЛАНСТВУ У ОРГАНИМА ПРАВНИХ ЛИЦА, ОДНОСНО УДРУЖЕЊА У РОКУ ОД ПЕТ ДАНА ОД ДАНА ИМЕНОВАЊА У ОРГАН.

ДРЖАВНИ ОРГАН ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ О ЧЛАНСТВУ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА У ОРГАНИМА ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА.

Пријављивање интереса у вези с одлуком државног органа. УПРАВЉАЊЕ СУКОБОМ ИНТЕРЕСА.

Члан 30.

~~Државни службеник дужан је да непосредно претпостављеног писмено обавести о сваком интересу који он, или с њиме повезано лице, може имати у вези са одлуком државног органа у чијем доношењу учествује, ради одлучивања о његовом изузећу.~~

~~Кад државним органом руководи државни службеник, он о интересу писмено обавештава државни орган или тело надлежно за његово постављење.~~

~~Тиме се не дира у правила о изузећу прописана законом којим се уређује општи управни поступак.~~

ЧЛАН 30.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ДУЖАН ЈЕ ДА ОДМАХ ПО САЗНАЊУ, А НАЈКАСНИЈЕ ПРВОГ НАРЕДНОГ РАДНОГ ДАНА ПИСМЕНО ПРИЈАВИ НЕПОСРЕДНОМ РУКОВОДИОЦУ ПОСТОЈАНЕ ПРИВАТНОГ ИНТЕРЕСА У ВЕЗИ СА ОБАВЉАЊЕМ ОДРЕЂЕНИХ ПОСЛОВА, ОДНОСНО ОДНОС ЗАВИСНОСТИ У ВЕЗИ СА ОБАВЉАЊЕМ ОДРЕЂЕНИХ ПОСЛОВА СА УДРУЖЕЊЕМ У ЧИЈЕМ ОРГАНУ ЈЕ ЧЛАН И ДА СЕ УЗДРЖИ ОД ДАЉИХ АКТИВНОСТИ КОЈЕ МОГУ УГРОЗИТИ ЈАВНИ ИНТЕРЕС, ДОК РУКОВОДИЛАЦ НЕ ОДРЕДИ ДРУГОГ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ЋЕ ОБАВЉАТИ ТЕ ПОСЛОВЕ.

СМАТРАЋЕ СЕ ДА ПРИВАТНИ ИНТЕРЕС ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НАРОЧИТО ПОСТОЈИ АКО ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК УЧЕСТВУЈЕ У ПОСЛОВИМА НАДЗОРА ИЛИ КОНТРОЛЕ, ОДНОСНО У ДРУГИМ ПОСЛОВИМА У КОЈИМА СЕ ОДЛУЧУЈЕ О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ПРАВНИХ ЛИЦА ИЛИ ПРЕДУЗЕТНИКА КОД КОЈИХ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ОБАВЉА ДОДАТНИ РАД ИЛИ ЈЕ ОБАВЉАО ДОДАТНИ РАД У ПЕРИОДУ ОД ДВЕ ГОДИНЕ ПРЕ ВРШЕЊА НАДЗОРА ИЛИ КОНТРОЛЕ, ОДНОСНО ОДЛУЧИВАЊА.

АКО НЕПОСРЕДНИ РУКОВОДИЛАЦ СМАТРА ДА НЕ ПОСТОЈИ ОДНОС ЗАВИСНОСТИ ИЛИ ПРИВАТНИ ИНТЕРЕС ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА КОЈИ ОПРАВДАВА ИЗУЗИМАЊЕ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА ИЗ ОБАВЉАЊА ОДРЕЂЕНИХ ПОСЛОВА, ДУЖАН ЈЕ ДА О ТОМЕ ОБАВЕСТИ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА У РОКУ ОД ТРИ ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ПРИЈАВЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, НАКОН ЧЕГА ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК НАСТАВЉА РАД НА ТИМ ПОСЛОВИМА.

КАД ДРЖАВНИМ ОРГАНОМ РУКОВОДИ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК, ОН О ИНТЕРЕСУ ПИСМЕНО ОБАВЕШТАВА ДРЖАВНИ ОРГАН ИЛИ ТЕЛО НАДЛЕЖНО ЗА ЊЕГОВО ПОСТАВЉЕЊЕ.

ТИМЕ СЕ НЕ ДИРА У ПРАВИЛА О ИЗУЗЕЋУ ПРОПИСАНА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ОПШТИ УПРАВНИ ПОСТУПАК.

ЧЛАН 30А

АКО ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ИМА СУМЊУ У ПОГЛЕДУ ТОГА ДА ЛИ ПОСТОЈИ СУКОБ ИНТЕРЕСА ИЛИ МОГУЋНОСТ ПРИХВАТАЊА ПОКЛОНА ДУЖАН ЈЕ ДА О ТОМЕ У РОКУ ОД ТРИ ДАНА ПИСМЕНО ЗАТРАЖИ МИШЉЕЊЕ РУКОВОДИОЦА, А РУКОВОДИЛАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ ДОСТАВИ ПИСМЕНИ ОДГОВОР У РОКУ ОД ПЕТ ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ЗАХТЕВА ЗА МИШЉЕЊЕ.

ДРЖАВНИ ОРГАН ДУЖАН ЈЕ ДА ОДРЕДИ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ЋЕ БИТИ ОБУЧЕН ДА:

- 1) ДАЈЕ САВЕТЕ И СМЕРНИЦЕ ДРУГИМ ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА И РУКОВОДИОЦУ У ВЕЗИ СА СПРЕЧАВАЊЕМ СУКОБА ИНТЕРЕСА;
- 2) УЧЕСТВУЈЕ У ПРИПРЕМИ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА НАРОЧИТО У ДЕЛУ КОЈИ СЕ ОДНОСИ НА УТВРЂИВАЊЕ ПОСЛОВА КОЈИ СУ НАРОЧИТО ПОДЛОЖНИ КОРУПЦИЈИ, НАЧИНУ ЊИХОВЕ КОНТРОЛЕ И ПРЕДЛАГАЊУ ПРЕВЕНТИВНИХ МЕРА ЗА СМАЊЕЊЕ КОРУПЦИЈЕ;
- 3) ПРИМА ОБАВЕШТЕЊА О ПРИМЉЕНОМ ПОКЛОНУ И ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ О СВИМ ПОКЛОНИМА, ПРИЈАВАМА О СУКОБУ ИНТЕРЕСА И МЕРАМА КОЈЕ СУ ПРЕДУЗЕТЕ РАДИ СПРЕЧАВАЊА СУКОБА ИНТЕРЕСА;
- 4) РАЗМАТРА ЕФИКАСНОСТ ПРИМЕНЕ ПРАВИЛА О СУКОБУ ИНТЕРЕСА У ДРЖАВНОМ ОРГАНОУ И ПРЕДЛАЖЕ МЕРЕ ЗА ЊИХОВО УНАПРЕЂЕЊЕ;
- 5) САЧИНИ ИЗВЕШТАЈ О УПРАВЉАЊУ СУКОБОМ ИНТЕРЕСА У ДРЖАВНОМ ОРГАНОУ.

ЧЛАН 30Б

ДРЖАВНИ ОРГАН ОБЈАВЉУЈЕ ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ О УПРАВЉАЊУ СУКОБОМ ИНТЕРЕСА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ.

Члан 32.

Радна места државних службеника деле се на положаје и на извршилачка радна места, у зависности од сложености послова, овлашћења и одговорности.

~~Одредбе овог закона о подели радних места не примењују се на полицијске, царинске и пореске службенике и на државне службенике који раде на безбедносним и обавештајним пословима и у заводима за извршење кривичних санкција.~~

ПОДЕЛА РАДНИХ МЕСТА НА КОЈИМА СЕ ОБАВЉАЈУ БЕЗБЕДНОСНО ОБАВЕШТАЈНИ ПОСЛОВИ, ДИПЛОМАТСКО-КОНЗУЛАРНИ ПОСЛОВИ, ПОСЛОВИ ИЗВРШЕЊА КРИВИЧНИХ САНКЦИЈА, ПОСЛОВИ КОЈИ ПОДРАЗУМЕВАЈУ ПРИМЕНУ ПОСЕБНИХ ПРОПИСА ИЗ НАДЛЕЖНОСТИ ПОСТУПАЊА ПОЛИЦИЈЕ И ПРИМЕНУ ЦАРИНСКИХ И ПОРЕСКИХ ПРАВИЛА, ПОСТУПКА И АДМИНИСТРАЦИЈЕ, ОДРЕЂУЈЕ СЕ ПОСЕБНИМ ЗАКОНОМ.

Члан 34.

Влада поставља на положај помоћника министра, секретара министарства, директора органа управе у саставу министарства, помоћника директора органа управе у саставу министарства, директора посебне организације, заменика и помоћника директора посебне организације, директора службе Владе, заменика и помоћника директора службе Владе, заменика и помоћника Генералног секретара Владе, ~~Републичког јавног ДРЖАВНОГ правобраниоца и заменика Републичког јавног ДРЖАВНОГ правобраниоца.~~

Положаји у судовима и јавним тужилаштвима одређују се актом Врховног касационог суда, односно Републичког јавног тужиоца, а у осталим државним органима положаји се одређују актима тих органа.

Члан 39.

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.

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 ~~завршен приправнички стаж~~ НАЈМАЊЕ ЈЕДНУ ГОДИНУ РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ или најмање пет година радног стажа у државним органима.

Члан 40.

У звању сарадника раде се мање сложени послови који обухватају ограничен круг међусобно повезаних различитих задатака и захтевају

способност самосталне примене утврђених метода рада, поступака или стручних техника, уз општа усмерења и упутства и повремени надзор претпостављеног.

За рад на пословима у звању сарадника државни службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године и најмање три године радног искуства у струци.

Члан 41.

У звању млађег сарадника раде се мање сложени послови који су прецизно одређени и подразумевају примену утврђених метода рада, поступака или стручних техника уз способност решавања рутинских проблема, уз општа и појединачна упутства и редован надзор претпостављеног.

За рад на пословима у звању млађег сарадника државни службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године и ~~завршен приправнички стаж~~ **НАЈМАЊЕ ДЕВЕТ МЕСЕЦИ РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ** или најмање пет година радног стажа у државним органима.

Члан 43.

У звању млађег референта раде се административни, технички и други рутински послови са ограниченим кругом сличних задатака који могу захтевати познавање и примену једноставнијих метода рада или поступака, уз повремени надзор претпостављеног.

За рад на пословима у звању млађег референта државни службеник мора да има завршену средњу школу и ~~завршен приправнички стаж~~ **НАЈМАЊЕ ШЕСТ МЕСЕЦИ РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ**.

ЧЛАН 43А

ПОД РАДНИМ ИСКУСТВОМ У СТРУЦИ У СМИСЛУ ОДРЕДАБА ОВОГ ЗАКОНА ПОДРАЗУМЕВА СЕ РАДНО ИСКУСТВО НА ПОСЛОВИМА У ОКВИРУ ЗАХТЕВАНЕ ВРСТЕ И СТЕПЕНА СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА КОЈЕ СЕ ЗАХТЕВА ЗА РАДНО МЕСТО ЧИЈЕ ПОСЛОВЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ОБАВЉА.

Члан 44.

Уредбом Владе која важи за органе државне управе, службе Владе, судове, јавна тужилаштва и ~~Републичко јавно~~ **ДРЖАВНО** правобранилаштво разврставају се положаји и радна места руководиоца ужих унутрашњих јединица, одређују послови који се раде у сваком од звања и прописују мерила за опис послова радних места у правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

РАЗВРСТАВАЊЕ РАДНИХ МЕСТА ЧИЈА ПОДЕЛА СЕ ВРШИ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 32. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА, ПОСЛОВИ КОЈИ СЕ РАДЕ У СВАКОМ ОД ЗВАЊА И МЕРИЛА ЗА ОПИС ПОСЛОВА РАДНИХ МЕСТА У ПРАВИЛНИКУ О УНУТРАШЊЕМ УРЕЂЕЊУ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ

МЕСТА, ВРШИ СЕ УРЕДБОМ ВЛАДЕ КОЈА ВАЖИ ЗА ОДРЕЂЕНИ ОРГАН ДРЖАВНЕ УПРАВЕ.

Радна места и послови у осталим државним органима разврставају се њиховим актима.

ВРСТЕ КОМПЕТЕНЦИЈА

ЧЛАН 44А

КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПОТРЕБНЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА СУ ПОНАШАЈНЕ И ФУНКЦИОНАЛНЕ.

ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ

ЧЛАН 44Б

ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПРЕДСТАВЉАЈУ СКУП РАДНИХ ПОНАШАЊА ПОТРЕБНИХ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ СВИХ ПОСЛОВА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ.

ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ СУ:

- 1) УПРАВЉАЊЕ ИНФОРМАЦИЈАМА;
- 2) УПРАВЉАЊЕ ЗАДАЦИМА И ОСТВАРИВАЊЕ РЕЗУЛТАТА;
- 3) ОРИЈЕНТАЦИЈА КА УЧЕЊУ И ПРОМЕНАМА;
- 4) ИЗГРАДЊА И ОДРЖАВАЊЕ ПРОФЕСИОНАЛНИХ ОДНОСА;
- 5) САВЕСНОСТ, ПОСВЕЋЕНОСТ И ИНТЕГРИТЕТ.

ПОРЕД КОМПЕТЕНЦИЈА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА, ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ СУ И:

- 1) УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА – ЗА РАДНА МЕСТА РУКОВОДИЛАЦА УЖИХ УНУТРАШЊИХ ЈЕДИНИЦА И ПОЛОЖАЈЕ;
- 2) СТРАТЕШКО УПРАВЉАЊЕ – ЗА ПОЛОЖАЈЕ.

ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ

ЧЛАН 44В

ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПРЕДСТАВЉАЈУ СКУП ЗНАЊА И ВЕШТИНА ПОТРЕБНИХ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ И МОГУ БИТИ ОПШТЕ И ПОСЕБНЕ.

ОПШТЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПРЕДСТАВЉАЈУ СКУП ЗНАЊА И ВЕШТИНА ПОТРЕБНИХ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА НА СВИМ РАДНИМ МЕСТИМА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА У БИЛО КОЈОЈ ОБЛАСТИ РАДА ИЛИ БИЛО КОМ РАДНОМ МЕСТУ.

ОПШТЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ СУ:

- 1) ОРГАНИЗАЦИЈА И РАД ДРЖАВНИХ ОРГАНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ;
- 2) ДИГИТАЛНА ПИСМЕНОСТ;
- 3) ПОСЛОВНА КОМУНИКАЦИЈА.

ПОСЕБНЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПРЕДСТАВЉАЈУ СКУП ЗНАЊА И ВЕШТИНА ПОТРЕБНИХ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА У ОДРЕЂЕНОЈ ОБЛАСТИ РАДА И НА ОДРЕЂЕНОМ РАДНОМ МЕСТУ.

ОДРЕЂИВАЊЕ КОМПЕТЕНЦИЈА

ЧЛАН 44Г

АКТОМ ВЛАДЕ, НА ПРЕДЛОГ СЛУЖБЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА, БЛИЖЕ СЕ ОДРЕЂУЈУ ПОНАШАЈНЕ И ОПШТЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ И ПОКАЗАТЕЉИ ЊИХОВОГ ИСПОЉАВАЊА, КАО И ПОСЕБНЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ У ОДРЕЂЕНОЈ ОБЛАСТИ РАДА, НАЧИН ЊИХОВОГ ОДРЕЂИВАЊА И ОБЛАСТИ ЗНАЊА И ВЕШТИНА НА КОЈЕ СЕ ОДНОСЕ.

ПОСЕБНЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ У ОДРЕЂЕНОЈ ОБЛАСТИ РАДА КОЈЕ НИСУ УТВРЂЕНЕ АКТОМ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, НАЧИН ЊИХОВОГ ОДРЕЂИВАЊА И ОБЛАСТИ ЗНАЊА И ВЕШТИНА НА КОЈЕ СЕ ОДНОСЕ, МОГУ СЕ ОДРЕДИТИ АКТОМ МИНИСТРА НАДЛЕЖНОГ ЗА ПРАВОСУЂЕ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У СУДОВИМА, ЈАВНИМ ТУЖИЛАШТВИМА И ДРЖАВНОМ ПРАВОБРАНИЛАШТВУ, А ЗА ОСТАЛЕ ДРЖАВНЕ ОРГАНЕ – АКТОМ РУКОВОДИОЦА.

ПОСЕБНЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ НА ОДРЕЂЕНОМ РАДНОМ МЕСТУ МОГУ СЕ УТВРДИТИ ПРИ САСТАВЉАЊУ ОПИСА ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА У СКЛАДУ СА УРЕДБОМ ВЛАДЕ, ОДНОСНО АКТОМ ДРУГОГ ДРЖАВНОГ ОРГАНА ИЗ ЧЛАНА 44. ОВОГ ЗАКОНА.

ЧЛАН 45.

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.

КАО ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК НА ИЗВРШИЛАЧКОМ РАДНОМ МЕСТУ МОЖЕ ДА СЕ ЗАПОСЛИ И ЛИЦЕ КОЈЕ НЕМА ПОЛОЖЕН ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ, АЛИ ЈЕ ДУЖАН ДА ГА ПОЛОЖИ У РОКУ УТВРЂЕНОМ ОВИМ ЗАКОНОМ.

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, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање девет година радног искуства у струци ИЛИ СЕДАМ ГОДИНА РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ ОД КОЈИХ НАЈМАЊЕ ДВЕ ГОДИНЕ НА РУКОВОДЕЋИМ РАДНИМ МЕСТИМА ИЛИ ПЕТ ГОДИНА РАДНОГ ИСКУСТВА НА РУКОВОДЕЋИМ РАДНИМ МЕСТИМА.

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.

Члан 46.

~~Радна места, потребан број државних службеника на сваком радном месту и услови за рад на сваком радном месту у државном органу одређују се~~

~~правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државном органу (у даљем тексту: Правилник).~~

Члан 46.

РАДНА МЕСТА, ПОТРЕБАН БРОЈ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА НА СВАКОМ РАДНОМ МЕСТУ, УСЛОВИ ЗА РАД НА СВАКОМ РАДНОМ МЕСТУ КОЈИ СЕ ОДНОСЕ НА ВРСТУ И СТЕПЕН СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА, ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ ИЛИ ПОСЕБАН СТРУЧНИ ИСПИТ И ПОТРЕБНО РАДНО ИСКУСТВО У СТРУЦИ, КАО И ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ ОДРЕЂУЈУ СЕ ПРАВИЛНИКОМ О УНУТРАШЊЕМ УРЕЂЕЊУ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЕСТА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: ПРАВИЛНИК).

Члан 49.

При попуњавању извршилачког радног места предност има премештај државног службеника из истог државног органа, са напредовањем или без њега.

АКО СЕ РАДНО МЕСТО НЕ ПОПУНИ ПРЕМЕШТАЈЕМ УНУТАР ИСТОГ ДРЖАВНОГ ОРГАНА, РАДНО МЕСТО ПОПУЊАВА СЕ ПРЕМЕШТАЈЕМ ПО ОСНОВУ СПОРАЗУМА О ПРЕУЗИМАЊУ НЕРАСПОРЕЂЕНОГ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА.

Ако се радно место не попуни премештајем ПРЕУЗИМАЊЕМ НЕРАСПОРЕЂЕНОГ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА, руководиоца може спровести поступак преузимања државног службеника из другог државног органа.

Ако руководиоца одлучи да радно место не попуни ни премештајем по основу споразума о преузимању, може да се спроведе интерни конкурс, а ако интерни конкурс није спроведен или није успео, обавезно се спроводи јавни конкурс.

Ако ни јавни конкурс није успео, радно место се не попуњава, али руководиоца може одлучити да поново спроведе поступак попуњавања радног места према редоследу радњи прописаним одредбама овог члана.

~~1а Преузимање~~

Члан 49а

~~Државни службеник може бити преузет без конкурса у други државни орган ако се се о томе споразумеју руководиоци који руководе тим државним органима ако државни службеник на то пристане.~~

~~Државни службеник може бити преузет у други државни орган на радно место које је разврстано у исто, непосредно ниже или непосредно више звање.~~

~~Државни службеник може бити преузет у други државни орган на радно место разврстано у непосредно више звање уколико испуњава услове за напредовање.~~

1А ПРЕУЗИМАЊЕ НЕРАСПОРЕЂЕНОГ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА

ЧЛАН 49А

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК КОЈИ ЈЕ УПИСАН У ЕВИДЕНЦИЈУ ИНТЕРНОГ ТРЖИШТА РАДА КАО НЕРАСПОРЕЂЕН, МОЖЕ БИТИ ПРЕУЗЕТ У ДРУГИ ДРЖАВНИ ОРГАН НА РАДНО МЕСТО РАЗВРСТАНО У ИСТО ЗВАЊЕ, АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ И АКО ИМА ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ.

ПРЕУЗИМАЊЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ВРШИ СЕ НА ОСНОВУ СПОРАЗУМА О ПРЕУЗИМАЊУ РУКОВОДИЛАЦА КОЈИ РУКОВОДЕ ТИМ ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ЗА КОЈИ НИЈЕ ПОТРЕБНА САГЛАСНОСТ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА МОЖЕ БИТИ ПРЕУЗЕТ У ДРУГИ ДРЖАВНИ ОРГАН НА РАДНО МЕСТО РАЗВРСТАНО У НИЖЕ ЗВАЊЕ ИЛИ НЕПОСРЕДНО ВИШЕ ЗВАЊЕ КОЈЕ ОДГОВАРА ЊЕГОВОЈ СТРУЧНОЈ СПРЕМИ, АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ И ИМА ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ БИТИ ПРЕУЗЕТ У ДРУГИ ДРЖАВНИ ОРГАН НА РАДНО МЕСТО РАЗВРСТАНО У НЕПОСРЕДНО ВИШЕ ЗВАЊЕ АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА НАПРЕДОВАЊЕ.

ПРЕУЗИМАЊЕ ИЗ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА ВРШИ СЕ НА ОСНОВУ СПОРАЗУМА О ПРЕУЗИМАЊУ РУКОВОДИЛАЦА КОЈИ РУКОВОДЕ ТИМ ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ЗА КОЈИ ЈЕ ПОТРЕБНА САГЛАСНОСТ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА.

Члан 49б

~~Ако се државни службеник преузима у други државни орган на радно место које је разврстано у исто звање, одређује му се платни разред платне групе који је имао у државном органу из кога се преузима према закону који уређује плате у државним органима.~~

~~Ако се државни службеник преузима у други државни орган на радно место које је разврстано у непосредно више звање, одређује му се први платни разред платне групе у коју је сврстано то радно место према закону који уређује плате у државним органима.~~

~~Изузетно од става 2. овог члана, ако је коефицијент платног разреда платне групе у коју је сврстано радно место на које се државни службеник премешта на основу споразума о преузимању нижи од коефицијента који је државни службеник имао у државном органу из којег је преузет, одређује му се платни разред те платне групе са непосредно вишим коефицијентом према закону који уређује плате у државним органима.~~

~~Ако се државни службеник преузима у други државни орган на радно место које је разврстано у непосредно ниже звање, одређује му се платни разред платне групе у коју је сврстано то радно место са непосредно вишим коефицијентом према закону који уређује плате у државним органима.~~

1Б ПРЕУЗИМАЊЕ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА ИЗ ДРУГОГ ДРЖАВНОГ ОРГАНА

ЧЛАН 49Б

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ БИТИ ПРЕУЗЕТ БЕЗ КОНКУРСА У ДРУГИ ДРЖАВНИ ОРГАН АКО СЕ О ТОМЕ СПОРАЗУМЕЈУ РУКОВОДИОЦИ КОЈИ РУКОВОДЕ ТИМ ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И УЗ САГЛАСНОСТ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА МОЖЕ БИТИ ПРЕУЗЕТ ПОД УСЛОВОМ ДА ЈЕ НА ЕВИДЕНЦИЈИ ИНТЕРНОГ ТРЖИШТА РАДА УПИСАНА ЊЕГОВА ПРИЈАВА ЗА ПРОМЕНОМ РАДНОГ МЕСТА.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ БИТИ ПРЕУЗЕТ У ДРУГИ ДРЖАВНИ ОРГАН НА РАДНО МЕСТО КОЈЕ ЈЕ РАЗВРСТАНО У ИСТО, НИЖЕ ИЛИ НЕПОСРЕДНО ВИШЕ ЗВАЊЕ.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ БИТИ ПРЕУЗЕТ У ДРУГИ ДРЖАВНИ ОРГАН НА РАДНО МЕСТО КОЈЕ ЈЕ РАЗВРСТАНО У НЕПОСРЕДНО ВИШЕ ЗВАЊЕ АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА НАПРЕДОВАЊЕ.

1В ПРЕУЗИМАЊЕ СЛУЖБЕНИКА ИЗ ОРГАНА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Члан 49в

Службеник који је у радном односу на неодређено време у органу аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе, градске општине, служби и организацији које оснива надлежни орган аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине ~~према посебном пропису~~ НА КОЈЕ СЕ ПРИМЕЊУЈУ ПРОПИСИ КОЈИМА СЕ УРЕЂУЈУ ПРАВА И ДУЖНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА ЗАПОСЛЕНИХ У ОРГАНИМА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, А КОЈИ ЈЕ ПРИЈАВЉЕН НА ЕВИДЕНЦИЈИ ИНТЕРНОГ ТРЖИШТА РАДА, може бити преузет без конкурса у државни орган, ако се о томе споразумеју руководиоци који руководе наведеним органима, односно службом и организацијом и ако службеник на то пристане.

На преузимање службеника из става 1. овог члана сходно се примењују одредбе овог закона о преузимању државних службеника.

1Г ПРОВЕРА КОМПЕТЕНЦИЈА КОД ПРЕУЗИМАЊА, ОДНОСНО ПРЕМЕШТАЈА

ЧЛАН 49Г

У СЛУЧАЈУ ПРЕМЕШТАЈА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМАЊА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА ОБАВЕЗНО СЕ СПРОВОДИ ПРОВЕРА ПОНАШАЈНИХ И ПОСЕБНИХ ФУНКЦИОНАЛНИХ КОМПЕТЕНЦИЈА ПОТРЕБНИХ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА НА РАДНОМ МЕСТУ НА КОЈЕ СЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМА АКО ТЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ НИСУ ОДРЕЂЕНЕ КАО ЗАХТЕВ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА КОЈЕ ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ОБАВЉАО ПРЕ ПРЕМЕШТАЈА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМАЊА.

У СЛУЧАЈУ ПРЕУЗИМАЊА СЛУЖБЕНИКА ИЗ ЧЛАНА 49В ОВОГ ЗАКОНА ОБАВЕЗНО СЕ СПРОВОДИ ПРОВЕРА СВИХ КОМПЕТЕНЦИЈА КОЈЕ

СУ ПОТРЕБНЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА НА КОЈЕ СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕУЗИМА.

ПРОВЕРА КОМПЕТЕНЦИЈА У СЛУЧАЈУ ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА ВРШИ СЕ У ПОСТУПКУ КОЈИ ОДРЕДИ РУКОВОДИЛАЦ ПРИМЕНОМ НАЧИНА ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК, ОДНОСНО СЛУЖБЕНИК ИЗ ЧЛАНА 49В ОВОГ ЗАКОНА МОЖЕ СЕ ПРЕМЕСТИТИ, ОДНОСНО ПРЕУЗЕТИ НА ДРУГО РАДНО МЕСТО АКО СЕ УТВРДИ ДА ПОСЕДУЈЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПОТРЕБНЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА НА КОЈЕ СЕ ПРЕМЕШТА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМА.

РУКОВОДИЛАЦ ДРЖАВНОГ ОРГАНА У КОЈИ СЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК, ОДНОСНО СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМА ИМА ПРАВО УВИДА У ИЗВЕШТАЈ О ВРЕДНОВАЊУ ЊЕГОВЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ.

Члан 50.

Ради попуњавања извршилачког радног места у органима државне управе и службама Владе може да се спроведе интерни конкурс ако радно место није попуњено премештајем државног службеника унутар истог органа или премештајем по основу споразума о преузимању.

На интерном конкурсима могу да учествују само државни службеници из органа државне управе и служби Владе КОЈИ СУ У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ И ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ КОЈИ СУ У РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ПРИМЉЕНИ НАКОН СПРОВЕДЕНОГ ЈАВНОГ КОНКУРСА ЗБОГ ПРИВРЕМЕНО ПОВЕЋАНОГ ОБИМА ПОСЛА.

Интерни конкурс оглашава Служба за управљање кадровима у року од осам дана од дана пријема решења руководиоца органа о попуњавању извршилачког радног места И ДРУГИХ ПОДАТАКА ПОТРЕБНИХ ЗА ОГЛАШАВАЊЕ.

Члан 51.

Интерни конкурс спроводи конкурсна комисија.

Конкурсну комисију именује руководилац, ~~тако да један њен члан буде државни службеник из Службе за управљање кадровима.~~

РУКОВОДИЛАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА УПУЋУЈЕ ДРЖАВНЕ СЛУЖБЕНИКЕ ИЗ ЈЕДИНИЦА ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА И НА РУКОВОДЕЋИМ РАДНИМ МЕСТИМА НА ПРОГРАМЕ ОБУКА КОЈИМА СЕ СТИЧУ И УНАПРЕЂУЈУ СПОСОБНОСТИ ЗА ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА КАНДИДАТА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

КОНКУРСНА КОМИСИЈА ОДГОВОРНА ЈЕ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ КОНКУРСНОГ ПОСТУПКА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

НИКО НЕ СМЕ ВРШИТИ УТИЦАЈ НА ЧЛАНА КОНКУРСНЕ КОМИСИЈЕ ДА НЕШТО ЧИНИ ИЛИ НЕ ЧИНИ СУПРОТНО ПРОПИСИМА.

~~Члан 55.~~

~~Оглас о јавном конкурсy садржи податке о државном органу, радном месту, условима за запослење на радном месту, месту рада, стручној оспособљености, знањима и вештинама које се оцењују у изборном поступку и начину њихове провере, року у коме се подносе пријаве, лично име лица задуженог за давање обавештења о јавном конкурсy, адресу на коју се пријаве подносе, податке о доказима који се прилажу уз пријаву, месту, дану и времену када ће се обавити провера оспособљености, знања и вештина кандидата у изборном поступку.~~

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

~~Неблаговремене, недопуштене, неразумљиве или непотпуне пријаве, и пријаве уз које, нису приложени сви потребни докази, конкурсна комисија одбацује закључком против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији.~~

~~Жалба из става 6. овог члана не задржава извршење закључка.~~

ЧЛАН 55.

ОГЛАС О ЈАВНОМ КОНКУРСУ САДРЖИ ПОДАТКЕ О ДРЖАВНОМ ОРГАНУ, РАДНОМ МЕСТУ, УСЛОВИМА ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ НА РАДНОМ МЕСТУ, 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 КОНКУРСУ, АДРЕСУ НА КОЈУ СЕ ПРИЈАВЕ ПОДНОСЕ, ПОДАТКЕ О ДОКАЗИМА КОЈИ ЋЕ БИТИ ЗАХТЕВАНИ У КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ, МЕСТУ И ВРЕМЕНУ У КОЈЕМ СЕ ОЧЕКУЈЕ ДА ЋЕ ЗАПОЧЕТИ ИЗБОРНИ ПОСТУПАК.

ПРИЈАВА НА КОНКУРС ВРШИ СЕ НА ОБРАСЦУ ПРИЈАВЕ КОЈИ ОБАВЕЗНО САДРЖИ ЛИЧНО ИМЕ КАНДИДАТА, АДРЕСУ ПРЕБИВАЛИШТА, ОДНОСНО БОРАВИШТА И ЈЕДИНСТВЕНИ МАТИЧНИ БРОЈ ГРАЂАНА.

ПРИЛИКОМ ПРЕДАЈЕ, ПРИЈАВА ДОБИЈА ШИФРУ ПОД КОЈОМ ЛИЦЕ УЧЕСТВУЈЕ У ДАЉЕМ ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

РОК ЗА ПОДНОШЕЊЕ ПРИЈАВА НА ЈАВНИ КОНКУРС НЕ МОЖЕ БИТИ КРАЋИ ОД ОСАМ ДАНА ОД ДАНА ОГЛАШАВАЊА ЈАВНОГ КОНКУРСА У ПЕРИОДИЧНОМ ИЗДАЊУ ОГЛАСА НАЦИОНАЛНЕ СЛУЖБЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ.

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.

ЖАЛБА ИЗ СТАВА 5. ОВОГ ЧЛАНА НЕ ОДЛАЖЕ ИЗВРШЕЊЕ РЕШЕЊА.

АКО СЕ ИСПУЊЕНОСТ КОМПЕТЕНЦИЈА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ МОЖЕ ДОКАЗИВАТИ И СЕРТИФИКАТИМА, ПОТВРДАМА ИЛИ ДРУГИМ ПИСАНИМ ДОКАЗИМА КОЈИ СУ НАВЕДЕНИ У ОГЛАСУ О ЈАВНОМ КОНКУРСУ,

ЛИЦЕ ПОДНОСИ НАВЕДЕНИ ДОКАЗ ИСТОВРЕМЕНО СА ПРЕДАЈОМ ПРИЈАВЕ.

~~Члан 56.~~

~~Конкурсна комисија саставља списак кандидата испуњавају услове за запослење на радном месту и међу њима спроводи изборни поступак.~~

~~У изборном поступку се, оцењивањем стручне оспособљености, знања, и вештина утврђује резултат кандидата према мерилима прописаним за избор.~~

~~Изборни поступак може да се спроведе у више делова, писменом провером, усменим разговором или на други одговарајући начин.~~

~~Осим ако другачије није прописано, у изборном поступку орган државне управе слободно бира начин обавештавања кандидата, водећи рачуна о његовој правној заштити, економичном трошењу средстава, јавности обавештавања и једноставности поступка.~~

~~Кратка и хитна обавештења могу да се дају телефоном или на други погодан начин, о чему се сачињава службена белешка.~~

~~Ако се у изборном поступку спроводи писмена провера, приликом те провере кандидати се обавештавају о месту, дану и времену када ће се обавити усмени разговор с кандидатима.~~

ЧЛАН 56.

КОНКУРСНА КОМИСИЈА САСТАВЉА СПИСАК КАНДИДАТА КОЈИ НА ОСНОВУ ПОДАТАКА ИЗ ПРИЈАВЕ НА КОНКУРС ИСПУЊАВАЈУ УСЛОВЕ ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ НА РАДНОМ МЕСТУ И МЕЂУ ЊИМА СПРОВОДИ ИЗБОРНИ ПОСТУПАК.

У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ ПРОВЕРАВАЈУ СЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ КАНДИДАТА ПРЕМА МЕРИЛИМА ПРОПИСАНИМ ЗА ИЗБОР.

ИЗБОРНИ ПОСТУПАК СПРОВОДИ СЕ ИЗ ВИШЕ ОБАВЕЗНИХ ФАЗА ОД КОЈИХ ЈЕ ИНТЕРВЈУ СА КОНКУРСНОМ КОМИСИЈОМ ЗАВРШНА ФАЗА ПОСТУПКА.

У СВАКОЈ ФАЗИ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА ВРШИ СЕ ВРЕДНОВАЊЕ КАНДИДАТА И САМО КАНДИДАТ КОЈИ ИСПУНИ УНАПРЕД ОДРЕЂЕНО МЕРИЛО ЗА ПРОВЕРУ ОДРЕЂЕНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ У ЈЕДНОЈ ФАЗИ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА МОЖЕ ДА УЧЕСТВУЈЕ У ПРОВЕРИ СЛЕДЕЋЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ У ИСТОЈ ИЛИ НАРЕДНОЈ ФАЗИ.

КАНДИДАТИ КОЈИ СУ УСПЕШНО ПРОШЛИ ЈЕДНУ ФАЗУ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА ОБАВЕШТАВАЈУ СЕ О ВРЕМЕНУ И МЕСТУ СПРОВОЂЕЊА НАРЕДНЕ ФАЗЕ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА.

КАНДИДАТИ КОЈИ СУ УСПЕШНО ПРОШЛИ ФАЗЕ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА ПРЕ ИНТЕРВЈУА СА КОНКУРСНОМ КОМИСИЈОМ ПОЗИВАЈУ СЕ ДА У РОКУ ОД ПЕТ РАДНИХ ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ОБАВЕШТЕЊА, ДОСТАВЕ ОСТАЛЕ ДОКАЗЕ КОЈИ СЕ ПРИЛАЖУ У КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 6. ОВОГ ЧЛАНА, КОНКУРСНА КОМИСИЈА МОЖЕ ЗАХТЕВАТИ ДОСТАВЉАЊЕ ДОКАЗА О ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ КОЈИ СЕ ЗАХТЕВАЈУ У КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ И ПРЕ ПОЧЕТКА ОДРЕЂЕНЕ ФАЗЕ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА У КОЈОЈ СЕ ПРОВЕРА КОМПЕТЕНЦИЈА ВРШИ НА НАЧИН КОЈИ ЗАХТЕВА ИЗДВАЈАЊЕ ДОДАТНИХ ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ЗА ИЗБОРНИ ПОСТУПАК У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ.

ДОКАЗЕ О ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ КОЈИ СУ САДРЖАНИ У СЛУЖБЕНИМ ЕВИДЕНЦИЈАМА ПРИБАВЉА ДРЖАВНИ ОРГАН, ОСИМ АКО КАНДИДАТ НЕ ИЗЈАВИ ДА ЋЕ САМ ДОСТАВИТИ ПОТРЕБНЕ ДОКАЗЕ.

КАНДИДАТИ КОЈИ СУ ДОСТАВИЛИ ДОКАЗЕ КОЈИ СЕ ПРИЛАЖУ У КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ, ОДНОСНО ЗА КОЈЕ СУ ТИ ДОКАЗИ ПРИБАВЉЕНИ, ОБАВЕШТАВАЈУ СЕ О МЕСТУ, ДАНУ И ВРЕМЕНУ КАДА ЋЕ СЕ ОБАВИТИ ИНТЕРВЈУ СА КОНКУРСНОМ КОМИСИЈОМ.

КАНДИДАТИ КОЈИ НЕ ДОСТАВЕ ДОКАЗЕ ИЗ СТ. 6. И 7. ОВОГ ЧЛАНА, ОДНОСНО КОЈИ НА ОСНОВУ ДОСТАВЉЕНИХ ИЛИ ПРИБАВЉЕНИХ ДОКАЗА НЕ ИСПУЊАВАЈУ УСЛОВЕ ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ, ПИСМЕНО СЕ ОБАВЕШТАВАЈУ ДА СУ ИСКЉУЧЕНИ ИЗ ДАЉЕГ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА.

ОСИМ АКО ДРУГАЧИЈЕ НИЈЕ ПРОПИСАНО, У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ ОРГАН ДРЖАВНЕ УПРАВЕ СЛОБОДНО БИРА НАЧИН ОБАВЕШТАВАЊА КАНДИДАТА, ВОДЕЋИ РАЧУНА О ЊЕГОВОЈ ПРАВНОЈ ЗАШТИТИ, ЕКОНОМИЧНОМ ТРОШЕЊУ СРЕДСТАВА, ЈАВНОСТИ ОБАВЕШТАВАЊА И ЈЕДНОСТАВНОСТИ ПОСТУПКА.

КРАТКА И ХИТНА ОБАВЕШТЕЊА МОГУ ДА СЕ ДАЈУ ТЕЛЕФОНОМ ИЛИ НА ДРУГИ ПОГОДАН НАЧИН, О ЧЕМУ СЕ САЧИЊАВА СЛУЖБЕНА БЕЛЕШКА.

Члан 57.

~~Кандидате који су са најбољим резултатом испунили мерила прописана за избор конкурсна комисија увршћује на листу за избор и листу доставља руководиоцу.~~

~~Руководилац је дужан да изабере кандидата са листе за избор.~~

~~Ако је изабран кандидат који није државни службеник, руководилац доноси решење о његовом пријему у радни однос, а ако је изабран кандидат који је већ државни службеник, руководилац доноси решење о премештају применом одредаба овог закона о премештају после интерног конкурса.~~

~~Решење о пријему у радни однос садржи лично име кандидата, назив државног органа у који се прима и назив радног места на које се распоређује.~~

ЧЛАН 57.

КОНКУРСНА КОМИСИЈА НА ОСНОВУ ПОСТИГНУТИХ РЕЗУЛТАТА КАНДИДАТА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ, ПРАВИ ЛИСТУ КАНДИДАТА КОЈИ ИСПУЊАВАЈУ МЕРИЛА ПРОПИСАНА ЗА ИЗБОР СА ПОСТИГНУТИМ РЕЗУЛТАТИМА КАНДИДАТА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: ЛИСТА КАНДИДАТА) И ДОСТАВЉА ЈЕ РУКОВОДИОЦУ.

РУКОВОДИЛАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ЛИСТЕ КАНДИДАТА ПРИМИ У РАДНИ ОДНОС КАНДИДАТА КОЈИ ЈЕ СА НАЈБОЉИМ РЕЗУЛТАТОМ ИСПУНИО МЕРИЛА ЗА ИЗБОР.

АКО ЈЕ ИЗАБРАН КАНДИДАТ КОЈИ НИЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК, РУКОВОДИЛАЦ У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ЛИСТЕ КАНДИДАТА, ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ЊЕГОВОМ ПРИЈЕМУ У РАДНИ ОДНОС, А АКО ЈЕ ИЗАБРАН КАНДИДАТ КОЈИ ЈЕ ВЕЋ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК, РУКОВОДИЛАЦ ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ПРЕМЕШТАЈУ ПРИМЕНОМ ОДРЕДАБА ОВОГ ЗАКОНА О ПРЕМЕШТАЈУ ПОСЛЕ ИНТЕРНОГ КОНКУРСА.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА, РЕШЕЊЕ О ПРИЈЕМУ У РАДНИ ОДНОС НА РАДНИМ МЕСТИМА КОЈА ЗАХТЕВАЈУ БЕЗБЕДНОСНЕ ПРОВЕРЕ КАНДИДАТА ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС, ДОНОСИ СЕ У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ОКОНЧАЊА ПОСТУПКА БЕЗБЕДНОСНЕ ПРОВЕРЕ, АКО ЈЕ ПРОВЕРОМ УТВРЂЕНО ДА НЕМА БЕЗБЕДНОСНИХ СМЕТЊИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА.

РЕШЕЊЕ О ПРИЈЕМУ У РАДНИ ОДНОС САДРЖИ ЛИЧНО ИМЕ КАНДИДАТА, НАЗИВ ДРЖАВНОГ ОРГАНА У КОЈИ СЕ ПРИМА И НАЗИВ РАДНОГ МЕСТА НА КОЈЕ СЕ РАСПОРЕЂУЈЕ.

НА ИНТЕРНЕТ ПРЕЗЕНТАЦИЈИ ОРГАНА ДРЖАВНЕ УПРАВЕ КОЈИ ЈЕ ОГЛАСИО КОНКУРС И СЛУЖБЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА ОБЈАВЉУЈУ СЕ ЛИСТА КАНДИДАТА ПОД ШИФРОМ ЊИХОВЕ ПРИЈАВЕ И ИМЕ И ПРЕЗИМЕ КАНДИДАТА КОЈИ ЈЕ ИЗАБРАН У КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ.

ОРГАН ДРЖАВНЕ УПРАВЕ ОБАВЕШТАВА СЛУЖБУ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА О ПОДАЦИМА ИЗ СТАВА 5. ОВОГ ЧЛАНА У РОКУ ОД ОСАМ ДАНА ОД ДАНА КОНАЧНОСТИ РЕШЕЊА О ПРИЈЕМУ У РАДНИ ОДНОС, ОДНОСНО РЕШЕЊА О ПРЕМЕШТАЈУ.

Члан 58.

Изабрани кандидат дужан је да ступи на рад у року од осам дана од дана коначности решења о пријему у радни однос односно о премештају, изузев ако му руководиоца из оправданих разлога не продужи рок.

Ако изабрани кандидат не ступи на рад у року који му је одређен, сматра се да решење о пријему у радни однос, односно о премештају није донесено, а руководиоца може да изабере ~~неког другог кандидата са листе за избор~~ КАНДИДАТА СА ЛИСТЕ КАНДИДАТА СА СЛЕДЕЋИМ НАЈБОЉИМ РЕЗУЛТАТОМ.

Изабрани кандидат стиче права и дужности из радног односа у државном органу у који је примљен или премештен од дана ступања на рад.

Члан 60.

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 КОНКУРСУ ИЛИ АКО НИЈЕДАН ОД ПРИЈАВЉЕНИХ КАНДИДАТА НИЈЕ УЧЕСТВОВАО У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

~~О томе да јавни конкурс није успео обавештавају се сви кандидати који су учествовали~~ РУКОВОДИЛАЦ ДОНОСИ РЕШЕЊЕ КОЈЕ СЕ ДОСТАВЉА СВИМ КАНДИДАТИМА КОЈИ СУ ИМАЛИ ПРАВО ДА УЧЕСТВУЈУ у изборном поступку.

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 КОНКУРСУ.

Члан 61.

На попуњавање извршилачких радних места у осталим државним органима примењују се одредбе овог закона о интерном и јавном конкурс у органима државне управе и службама Владе, изузев одредаба о саставу конкурсне комисије и о надлежности Службе за управљање кадровима.

~~Састав Конкурсне комисије, стручне способности, знања и вештине које се оцењују у изборном поступку, начин њихове провере и мерила за избор на радна места прописује за судове и јавна тужилаштва министар надлежан за правосудје, а за остале државне органе тела одређена њиховим актима.~~

САСТАВ КОНКУРСНЕ КОМИСИЈЕ, НАЧИН ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА, КРИТЕРИЈУМЕ И МЕРИЛА ЗА ИЗБОР НА РАДНА МЕСТА ПРОПИСУЈЕ ЗА СУДОВЕ И ЈАВНА ТУЖИЛАШТВА МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА ПРАВОСУЂЕ, А ЗА ОСТАЛЕ ДРЖАВНЕ ОРГАНЕ ТЕЛА ОДРЕЂЕНА ЊИХОВИМ АКТИМА.

ДРЖАВНИ ОРГАНИ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА МОГУ ОСТВАРИТИ САРАДЊУ СА СЛУЖБОМ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА РАДИ ПРУЖАЊА СТРУЧНЕ И САВЕТОДАВНЕ ПОМОЋИ У ПОСТУПКУ ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА.

Влада уредбом ближе уређује спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање извршилачких радних места у свим државним органима, САСТАВ КОНКУРСНЕ КОМИСИЈЕ, ИЗГЛЕД, САДРЖИНУ И НАЧИН ПОДНОШЕЊА ОБРАСЦА ПРИЈАВЕ, НАЧИН ПРАЋЕЊА КАНДИДАТА ПОД ШИФРОМ ЊЕГОВЕ ПРИЈАВЕ, ФАЗЕ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА, НАЧИН ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА, КРИТЕРИЈУМЕ И МЕРИЛА ЗА ИЗБОР НА РАДНА МЕСТА.

УРЕДБОМ ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА УРЕДИЋЕ СЕ НАЧИН ДАВАЊА ПРВЕНСТВА ПРИПАДНИЦИМА НАЦИОНАЛНИХ МАЊИНА, У ЦИЉУ ПОСТИЗАЊА ОДГОВАРАЈУЋЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПРИПАДНИКА НАЦИОНАЛНИХ МАЊИНА И ПУНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ИЗМЕЂУ ПРИПАДНИКА НАЦИОНАЛНЕ МАЊИНЕ И ГРАЂАНА КОЈИ ПРИПАДАЈУ ВЕЋИНИ У СЛУЧАЈЕВИМА КАДА СЕ РАДИ О КАНДИДАТИМА КОЈИ СУ СА ЈЕДНАКИМ НАЈБОЉИМ РЕЗУЛТАТОМ ИСПУНИЛИ МЕРИЛА ЗА ИЗБОР.

Члан 63.

Радни однос на одређено време може да се заснује:

- 1) ради замене одсутног државног службеника, до његовог повратка;
- 2) због привремено повећаног обима посла који постојећи број државних службеника не може да изврши, најдуже на шест месеци;
- 3) на радним местима у кабинету, док траје дужност функционера;
- 4) ради обуке приправника, док траје приправнички стаж;
- 5) РАДИ ЗАМЕНЕ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ЈЕ ПОСТАВЉЕН ЗА ВРШИОЦА ДУЖНОСТИ, ДОК ТРАЈЕ ЊЕГОВА ДУЖНОСТ;

6) РАДИ ЗАМЕНЕ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА КОМЕ МИРУЈЕ РАДНИ ОДНОС ЗБОГ ОБАВЉАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА.

~~Радни однос на одређено време заснива се без интерног или јавног конкурса, изузев при пријему приправника.~~

РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ У СЛУЧАЈУ ИЗ СТАВА 1. ТАЧ. 1), 3), 5) И 6) ОВОГ ЧЛАНА ЗАСНИВА СЕ БЕЗ ОБАВЕЗЕ СПРОВОЂЕЊА ИНТЕРНОГ ИЛИ ЈАВНОГ КОНКУРСА, А РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ У СЛУЧАЈУ ИЗ СТАВА 1. ТАЧ. 2) И 4) ОВОГ ЧЛАНА ЗАСНИВА СЕ НАКОН СПРОВЕДЕНОГ ЈАВНОГ КОНКУРСА У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ И АКО ЈЕ ПОТРЕБА ЗАПОШЉАВАЊА ПРИКАЗАНА У КАДРОВСКОМ ПЛАНУ.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА, ДРЖАВНИ ОРГАН МОЖЕ ПРИМИТИ У РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ЗБОГ ПРИВРЕМЕНО ПОВЕЋАНОГ ОБИМА ПОСЛА БЕЗ СПРОВОЂЕЊА ЈАВНОГ КОНКУРСА ЛИЦЕ КОЈЕ ЈЕ У ПРЕХОДНЕ ДВЕ ГОДИНЕ УЧЕСТВОВАЛО У ЈАВНОМ КОНКУРСУ КОЈИ ЈЕ СПРОВОДИО ДРЖАВНИ ОРГАН И ИСПУНИО МЕРИЛА ПРОПИСАНА ЗА ИЗБОР У ТОМ КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ, АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ И ИМА ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК КОЈИ ЈЕ НАКОН СПРОВЕДЕНОГ ЈАВНОГ КОНКУРСА ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ЗБОГ ПРИВРЕМЕНО ПОВЕЋАНОГ ОБИМА ПОСЛА, МОЖЕ У ИСТОМ ДРЖАВНОМ ОРГАНУ, БЕЗ ОБАВЕЗЕ СПРОВОЂЕЊА ЈАВНОГ КОНКУРСА, ДА ЗАСНУЈЕ НОВИ РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ЗБОГ ПОВЕЋАНОГ ОБИМА ПОСЛА НА РАДНОМ МЕСТУ КОЈЕ ЈЕ РАЗВРСТАНО У ИСТО И НИЖЕ ЗВАЊЕ ОД РАДНОГ МЕСТА ЧИЈЕ ПОСЛОВЕ ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ОБАВЉАО, АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ И ИМА ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ.

ДРЖАВНИ ОРГАН ЈЕ ДУЖАН ДА ПРЕ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА ИЗВРШИ ПРОВЕРУ ФУНКЦИОНАЛНИХ КОМПЕТЕНЦИЈА ЛИЦА ИЗ СТ. 3. И 4. ОВОГ ЧЛАНА У ПОСТУПКУ КОЈИ ОДРЕДИ РУКОВОДИЛАЦ ПРИМЕНОМ НАЧИНА ПРОВЕРЕ ФУНКЦИОНАЛНИХ КОМПЕТЕНЦИЈА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

Радни однос на одређено време не може да прерасте у радни однос на неодређено време, изузев приправнику, кад положи државни или посебан стручни испит И ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ КОЈИ ЈЕ У СКЛАДУ СА СТ. 2. И 4. ОВОГ ЧЛАНА ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС ЗБОГ ПРИВРЕМЕНО ПОВЕЋАНОГ ОБИМА ПОСЛА.

ДРЖАВНИ ОРГАН ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ КАНДИДАТА СА ИЗБОРНИХ ЛИСТИ КОЈИ СУ УЧЕСТВОВАЛИ У ЈАВНОМ КОНКУРСУ.

НАСТАВЉАЊЕ РАДА НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ЧЛАН 63А

ПОСЛЕ ИСТЕКА РАДНОГ ОДНОСА НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ЗБОГ ПРИВРЕМЕНО ПОВЕЋАНОГ ОБИМА ПОСЛА КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАН У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 63. СТ. 2. И 4. ОВОГ ЗАКОНА, ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ ДА НАСТАВИ ДА РАДИ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ НА РАДНОМ МЕСТУ ЧИЈЕ ЈЕ ПОСЛОВЕ ОБАВЉАО НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ АКО ЈЕ ОБАВЉАО ПОСЛОВЕ ТОГ РАДНОГ МЕСТА НАЈМАЊЕ ШЕСТ МЕСЕЦИ, АКО ЈЕ У ПОСТУПКУ

ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ ИСПУНИО ОЧЕКИВАЊА ИЛИ ПРЕВАЗИШАО ОЧЕКИВАЊА, АКО ЈЕ РАДНО МЕСТО УПРАЖЊЕНО И АКО СЕ РАСПОРЕЂИВАЊЕ УКЛАПА У ДОНЕСЕНИ КАДРОВСКИ ПЛАН.

1. Редослед радњи при попуњавању положаја у свим државним органима

Члан 66.

Ради попуњавања положаја спроводи се интерни или јавни конкурс.

АКО ЈЕ ПОЛОЖАЈ ПОПУЊЕН, КОНКУРС ЗА ПОПУЊАВАЊЕ ПОЛОЖАЈА ОГЛАШАВА СЕ НАЈКАСНИЈЕ У РОКУ ОД 90 ДАНА ПРЕ ИСТЕКА ВРЕМЕНА НА КОЈЕ ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК НА ПОЛОЖАЈУ ПОСТАВЉЕН.

~~Интерни конкурс обавезан је ако положај попуњава Влада.~~

~~У осталим државним органима може се одмах спровести јавни конкурс.~~

Члан 67.

Државни службеник може после протеча времена на које је постављен бити поново постављен на исти положај, без интерног или јавног конкурса, АКО ЈЕ ПОХАЂАО ПРОГРАМ ОБУКЕ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 45. СТАВ 4. ОВОГ ЗАКОНА.

АКО КОНКУРСНИ ПОСТУПАК ЗА ПОПУЊАВАЊЕ ПОЛОЖАЈА НИЈЕ ПОКРЕНУТ У РОКУ ИЗ ЧЛАНА 66. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА, ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ПОСТАВЉА СЕ НА ИСТИ ПОЛОЖАЈ БЕЗ ИНТЕРНОГ ИЛИ ЈАВНОГ КОНКУРСА, НАКОН ИСТЕКА ВРЕМЕНА НА КОЈЕ ЈЕ ПОСТАВЉЕН.

Члан 67а

До постављења државног службеника на положај, може бити постављен ~~вршилац дужности,~~ на ЈЕДАН ИЛИ ВИШЕ ВРШИЛАЦА ДУЖНОСТИ, НА УКУПНИ ПЕРИОД ДО НАЈВИШЕ шест месеци, без интерног или јавног конкурса.

За вршиоца дужности може се поставити лице ИЗ РЕДА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ које испуњава услове за рад на положају одређене овим законом и правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државном органу.

~~Интерни, односно јавни конкурс за попуњавање положаја на који је постављен вршилац дужности оглашава се РЕШЕЊЕ РУКОВОДИОЦА О ПОПУЊАВАЊУ ПОЛОЖАЈА НА ИНТЕРНОМ ИЛИ ЈАВНОМ КОНКУРСУ ДОНОСИ СЕ у року од 30 дана од дана постављења вршиоца дужности.~~

У случају да се интерни, односно јавни конкурс не оконча постављењем на положај ИЛИ АКО ЈЕ ДОШЛО ДО НЕУСПЕХА ЈАВНОГ КОНКУРСА, статус вршиоца дужности може се продужити најдуже још три месеца.

ИЗУЗЕТНО, ВРШИЛАЦ ДУЖНОСТИ МОЖЕ БИТИ ПОСТАВЉЕН И РАДИ ЗАМЕНЕ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НА ПОЛОЖАЈУ КОЈИ ОДСУСТВУЈЕ СА РАДА ДУЖЕ ОД 30 ДАНА, А НАЈДУЖЕ ДО ЊЕГОВОГ ПОВРАТКА НА РАД.

ВРШИОЦУ ДУЖНОСТИ ПРЕСТАЈЕ ДУЖНОСТ ИСТЕКОМ ПЕРИОДА НА КОЈИ ВРШИЛАЦ ДУЖНОСТИ МОЖЕ БИТИ ПОСТАВЉЕН У СКЛАДУ СА СТ. 1, 4. И 5. ОВОГ ЧЛАНА И ПОЛОЖАЈ ОСТАЈЕ НЕПОПУЊЕН ДО ПОСТАВЉЕЊА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НА ПОЛОЖАЈ У КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ.

Члан 67б

Вршиоцу дужности који је постављен из реда државних службеника мирују права и обавезе из радног односа у органу из којег је постављен И ИМА ПРАВО ДА СЕ ВРАТИ НА РАДНО МЕСТО НА КОЈЕ ЈЕ БИО РАСПОРЕЂЕН ПРЕ ПОСТАВЉЕЊА И НАСТАВЉА ДА ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА ПЛАТУ КОЈУ ЈЕ ИМАО НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ ПРЕ ПОСТАВЉЕЊА.

Члан 69.

~~На интерном конкурс у кад положај попуњава Влада могу да учествују само државни службеници из органа државне управе и служби Владе који су у претходне две године оцењени оценом "нарочито се истиче", који су већ на положају, којима је протекло време на које су постављени, који су поднели оставку на положај или којима је положај укинут.~~

НА ИНТЕРНОМ КОНКУРСУ КАД ПОЛОЖАЈ ПОПУЊАВА ВЛАДА МОГУ ДА УЧЕСТВУЈУ САМО ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ ИЗ ОРГАНА ДРЖАВНЕ УПРАВЕ И СЛУЖБИ ВЛАДЕ ЗА КОЈЕ ЈЕ ПО ОСНОВУ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ УТВРЂЕНО ДА СУ У ПОСЛЕДЊА ДВА УЗАСТОПНА ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ПРЕВАЗИШЛИ ОЧЕКИВАЊА, КАО И ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ КОЈИ СУ ВЕЋ НА ПОЛОЖАЈУ, КОЈИМА ЈЕ ПРОТЕКЛО ВРЕМЕ НА КОЈЕ СУ ПОСТАВЉЕНИ, КОЈИ СУ ПОДНЕЛИ ОСТАВКУ НА ПОЛОЖАЈ ИЛИ КОЈИМА ЈЕ ПОЛОЖАЈ УКИНУТ, АКО СУ ПОХАЂАЛИ ПРОГРАМ ОБУКЕ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 45. СТАВ 4. ОВОГ ЗАКОНА.

Члан 72.

Јавни конкурс се спроводи ако интерни конкурс није успео, ОДНОСНО АКО СЕ ПОЛОЖАЈ ПОПУЊАВА БЕЗ СПРОВОЂЕЊА ИНТЕРНОГ КОНКУРСА.

Интерни конкурс није успео ако Влади није предложен кандидат за постављење на положај или ако Влада није поставила предложеног кандидата у року од 30 дана од достављања предлога о чему се обавештава Служба за управљање кадровима.

Ако ни после јавног конкурса Влади не буде предложен кандидат за постављење на положај или она не постави предложеног кандидата, Служба за управљање кадровима оглашава нови јавни конкурс ~~наредног дана~~ У ПРВОМ НАРЕДНОМ БРОЈУ ПЕРИОДИЧНОГ ИЗДАЊА ОГЛАСА НАЦИОНАЛНЕ СЛУЖБЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ од дана пријема обавештења да јавни конкурс није успео на начин прописан чланом 47. Закона.

Члан 74.

На интерни и јавни конкурс кад положај попуњава Влада примењују се одредбе овог закона о интерном и јавном конкурс у при попуњавању извршилачких радних места, изузев података који се односе на место, дан и време провере ~~способности, знања и вештина кандидата~~ КОМПЕТЕНЦИЈА у изборном поступку.

Интерни и јавни конкурс за попуњавање положаја оглашава Служба за управљање кадровима.

~~Интерни, ОДНОСНО ЈАВНИ конкурс из става 2. овог члана оглашава се у року од осам дана од дана пријема решења о отпочињању поступка попуњавања положаја КОЈЕ СЕ ИСТОВРЕМЕНО СА РЕШЕЊЕМ О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНОВА КОНКУРСНЕ КОМИСИЈЕ ДОСТАВЉА СЛУЖБИ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА.~~

~~Јавни конкурс из става 2. овог члана оглашава се наредног дана од дана пријема обавештења да интерни конкурс није успео.~~

Члан 75.

~~На попуњавање положаја у осталим државним органима сходно се примењују одредбе овог закона о интерном и јавном конкурсима кад положај попуњава Влада, изузев одредаба о саставу конкурсне комисије и о надлежности Високог службеничког савета и Службе за управљање кадровима.~~

~~Састав Конкурсне комисије, стручне оспособљености, знања и вештине, које се оцењују у изборном поступку начин њихове провере и мерила за избор на радна места у Врховном касационом суду прописује председник Врховног касационог суда, за положај у Републичком јавном тужилаштву Републички јавни тужилац, а за остале државне органе тела одређена њиховим актима.~~

~~САСТАВ КОНКУРСНЕ КОМИСИЈЕ, НАЧИН ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА, КРИТЕРИЈУМЕ И МЕРИЛА ЗА ИЗБОР НА РАДНА МЕСТА У ВРХОВНОМ КАСАЦИОНОМ СУДУ ПРОПИСУЈЕ ПРЕДСЕДНИК ВРХОВНОГ КАСАЦИОНОГ СУДА, ЗА ПОЛОЖАЈ У РЕПУБЛИЧКОМ ЈАВНОМ ТУЖИЛАШТВУ – РЕПУБЛИЧКИ ЈАВНИ ТУЖИЛАЦ, А ЗА ОСТАЛЕ ДРЖАВНЕ ОРГАНЕ – ТЕЛА ОДРЕЂЕНА ЊИХОВИМ АКТИМА.~~

~~ДРЖАВНИ ОРГАНИ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА МОГУ ОСТВАРИТИ САРАДЊУ СА СЛУЖБОМ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА РАДИ ПРУЖАЊА СТРУЧНЕ И САВЕТОДАВНЕ ПОМОЋИ У ПРОВЕРИ КОМПЕТЕНЦИЈА.~~

~~Влада уредбом ближе уређује спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање положаја у свим државним органима.~~

Члан 78.

~~Државни службеник се разрешава с положаја ако му радни однос престане због: осуде на казну затвора од најмање шест месеци, коначног решења којим му је изречена дисциплинска казна престанка радног односа, коначног решења којим му је на оцењивању одређена оцена "не задовољава", као и из других разлога предвиђених општим прописима о раду којима се уређује престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца.~~

~~ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК РАЗРЕШАВА СЕ С ПОЛОЖАЈА АКО МУ У ГОДИШЊЕМ ИЛИ ВАНРЕДНОМ ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ БУДЕ УТВРЂЕНО ДА ЈЕ ПОТРЕБНО ПОБОЉШАЊЕ ИЛИ АКО МУ РАДНИ ОДНОС ПРЕСТАНЕ ЗБОГ: ОСУДЕ НА КАЗНУ ЗАТВОРА ОД НАЈМАЊЕ ШЕСТ МЕСЕЦИ ИЛИ МУ ЈЕ ИЗРЕЧЕНА УСЛОВНА ОСУДА НА КАЗНУ ЗАТВОРА ОД НАЈМАЊЕ ШЕСТ МЕСЕЦИ БЕЗ ОБЗИРА НА ПЕРИОД ПРОВЕРАВАЊА, КОНАЧНОГ РЕШЕЊА КОЈИМ МУ ЈЕ ИЗРЕЧЕНА ДИСЦИПЛИНСКА КАЗНА ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА, КОНАЧНОГ РЕШЕЊА КОЈИМ МУ ЈЕ НА ОСНОВУ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ УТВРЂЕНО ДА НИЈЕ ИСПУНИО ВЕЋИНУ ОЧЕКИВАЊА, КАО И ИЗ ДРУГИХ РАЗЛОГА ПРЕДВИЂЕНИХ~~

ОПШТИМ ПРОПИСИМА О РАДУ КОЈИМА СЕ УРЕЂУЈЕ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА НЕЗАВИСНО ОД ВОЉЕ ЗАПОСЛЕНОГ И ВОЉЕ ПОСЛОДАВЦА.

Државни службеник се разрешава с положаја и ако орган или тело надлежно за његово постављење прихвати јавну препоруку Заштитника грађана за његово разрешење, односно ако прихвати иницијативу за разрешење на основу мере јавног објављивања препоруке за разрешење коју изрекне Агенција за борбу против корупције.

Државни службеник који руководи државним органом разрешава се с положаја и када орган или тело надлежно за његово постављење утврди да је у време његовог руковођења дошло до озбиљног поремећаја у раду државног органа којим руководи ЗБОГ ОДГОВОРНОСТИ ЗА НЕОСТВАРИВАЊЕ ПЛАНОВА РАДА И СТРАТЕШКИХ ЦИЉЕВА.

Члан 80.

Државни службеник коме је протекло време на које је постављен, КОЈИ ЈЕ РАЗРЕШЕН ЈЕР ЈЕ У ГОДИШЊЕМ ИЛИ ВАНРЕДНОМ ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ УТВРЂЕНО ДА МУ ЈЕ ПОТРЕБНО ПОБОЉШАЊЕ, који је поднео оставку на положај или коме је положај укинут доношењем новог или изменом постојећег Правилника има право да у истом државном органу, буде премештен на друго радно место за које испуњава услове ако оно постоји, а ако не постоји постаје нераспоређен.

Државни службеник који је разрешен из разлога наведених у члану 78. став 3. овог закона постаје нераспоређен.

ОЦЕЊИВАЊЕ И НАПРЕДОВАЊЕ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА

І. ОЦЕЊИВАЊЕ

~~Циљ и предмет оцењивања~~

~~Члан 82.~~

~~Циљ оцењивања је откривање и отклањање недостатака у раду државних службеника, подстицање на боље резултате рада и стварање услова за правилно одлучивање о напредовању и стручном усавршавању.~~

~~При оцењивању вреднују се мерила за оцењивање, и то: резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева, самосталност, стваралачка способност, предузимљивост, прецизност и савесност, сарадња са другим државним службеницима и остале способности које захтева радно место.~~

~~Резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева вреднују се квартално.~~

ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ И НАПРЕДОВАЊЕ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА

I. ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ

ЦИЉ И ПРЕДМЕТ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ

ЧЛАН 82.

ЦИЉ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА ЈЕ ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ ОСТВАРЕЊА СВИХ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ЦИЉЕВА ДРЖАВНОГ ОРГАНА, ДОСТИЗАЊЕ РАДНОГ ПОНАШАЊА И ОЧЕКИВАНИХ ВРЕДНОСТИ У РАДУ У СКЛАДУ СА КОМПЕТЕНЦИЈАМА, МОТИВАЦИЈА, УЧЕЊЕ И РАЗВОЈ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА.

РЕЗУЛТАТИ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА КОРИСТЕ СЕ У УТВРЂИВАЊУ ПОТРЕБА И ПЛАНИРАЊУ ОБУКА, ПЛАНИРАЊУ РАЗВОЈА И СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА, ОТКЛАЊАЊУ НЕДОСТАКА У РАДУ И ДОНОШЕЊУ ОДЛУКА О НАПРЕДОВАЊУ И РАСПОРЕЂИВАЊУ, ОДНОСНО ПРЕМешТАЈУ, ОДРЕЂИВАЊУ ПЛАТА И ДРУГИХ ПРИМАЊА И ПРЕСТАЊКУ РАДНОГ ОДНОСА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА.

ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА ВРШИ СЕ НА ОСНОВУ МЕРИЛА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ КОЈА ОБУХВАТАЈУ ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА И РЕЗУЛТАТЕ РАДА ОРГАНИЗАЦИОНЕ ЈЕДИНИЦЕ У КОЈОЈ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ОБАВЉА ПОСЛОВЕ СВОГ РАДНОГ МЕСТА, ОДНОСНО КОЈОМ РУКОВОДИ.

У ПРАЋЕЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА ИСПОЉАВАЊЕ ФУНКЦИОНАЛНИХ КОМПЕТЕНЦИЈА СЛУЖИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ПОТРЕБА ЗА СТРУЧНИМ УСАВРШАВАЊЕМ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА, КАО И ПРАЋЕЊА ЕФЕКТА ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА КОЈЕ ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ПОХАЂАО У ПЕРИОДУ ЗА ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ.

~~Време оцењивања. Изузеци од оцењивања~~

~~Члан 83.~~

~~Државни службеник оцењује се једном у календарској години, најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину.~~

~~Не оцењује се државни службеник који руководи државним органом, државни службеник који је у календарској години радио мање од шест месеци без обзира на разлог, ни државни службеник који је засновао радни однос на одређено време.~~

ВРЕМЕ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ. ИЗУЗЕЦИ ОД ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ

Члан 83.

РАД ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА ПРАТИ СЕ ТОКОМ ЦЕЛЕ ГОДИНЕ, А РАДНА УСПЕШНОСТ ВРЕДНУЈЕ СЕ ЈЕДНОМ У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ. НЕ ВРЕДНУЈЕ СЕ РАДНА УСПЕШНОСТ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА:

- 1) КОЈИ РУКОВОДИ ДРЖАВНИМ ОРГАНОМ;

2) КОЈИ ЈЕ У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ РАДИО МАЊЕ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ БЕЗ ОБЗИРА НА РАЗЛОГ;

3) КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ НА РАДНОМ МЕСТУ У КАБИНЕТУ, У СВОЈСТВУ ПРИПРАВНИКА И РАДИ ЗАМЕНЕ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ОБАВЉА ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ.

У ПЕРИОД ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ ИЗ СТАВА 2. ТАЧКА 2) ОВОГ ЧЛАНА НЕ УЛАЗИ ВРЕМЕ У КОЈЕМ ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК БИО ОДСУТАН СА РАДА ЗБОГ КОРИШЋЕЊА ПРАВА НА ГОДИШЊИ ОДМОР.

РАДНА УСПЕШНОСТ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НА ПОЛОЖАЈУ, ВРШИОЦА ДУЖНОСТИ, ОДНОСНО РУКОВОДИОЦА ПОДРУЧНЕ ЈЕДИНИЦЕ ОРГАНА ОСНОВАНЕ У СКЛАДУ СА ПОСЕБНИМ ЗАКОНОМ – ЗАВОД, ФИЛИЈАЛА И ДРУГА ОРГАНИЗАЦИОНА ЈЕДИНИЦА ВАН СЕДИШТА ОРГАНА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: РУКОВОДИЛАЦ ПОДРУЧНЕ ЈЕДИНИЦЕ ОРГАНА) ВРЕДНУЈЕ СЕ НАЈКАСНИЈЕ ДО КРАЈА ЈАНУАРА ТЕКУЋЕ ГОДИНЕ ЗА ПРЕТХОДНУ ГОДИНУ, А ОСТАЛИХ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА НА ИЗВРШИЛАЧКИМ РАДНИМ МЕСТИМА НАЈКАСНИЈЕ ДО КРАЈА ФЕБРУАРА ТЕКУЋЕ ГОДИНЕ ЗА ПРЕТХОДНУ ГОДИНУ.

ИЗУЗЕТНО, РАДНА УСПЕШНОСТ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, ВРЕДНУЈЕ СЕ ПРЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА, АКО ЈЕ У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ РАДИО НАЈМАЊЕ ШЕСТ МЕСЕЦИ.

У ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ У СЛУЧАЈУ ИЗ СТАВА 5. ОВОГ ЧЛАНА ВРЕДНУЈУ СЕ ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА.

У СЛУЧАЈУ НАСТАВКА РАДА НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ КОЈИ ЈЕ РАДИО НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ЗБОГ ПРИВРЕМЕНО ПОВЕЋАНОГ ОБИМА ПОСЛА ПОЧИЊЕ ДА ТЕЧЕ НОВИ ПЕРИОД ЗА ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ.

~~Врсте оцена. Одређивање оцене~~

~~Члан 84.~~

~~Оцене су: „не задовољава“, „задовољава“, „добар“, и „истиче се“ и „нарочито се истиче“.~~

~~Оцену одређује руководилац решењем.~~

~~Влада уредбом ближе уређује мерила за оцењивање и поступак оцењивања у свим државним органима.~~

НАЧИН ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ

ЧЛАН 84.

НА ОСНОВУ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ УТВРЂУЈЕ СЕ, У ОДНОСУ НА ЗАХТЕВЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА:

- 1) ДА ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК НИЈЕ ИСПУНИО ВЕЋИНУ ОЧЕКИВАЊА;
- 2) ДА ЈЕ ПОТРЕБНО ПОБОЉШАЊЕ;

- 3) ДА ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ИСПУНИО ОЧЕКИВАЊА;
- 4) ДА ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ПРЕВАЗИШАО ОЧЕКИВАЊА.

РАДНУ УСПЕШНОСТ УТВРЂУЈЕ РЕШЕЊЕМ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК НА ПОЛОЖАЈУ – ЗА ДРЖАВНЕ СЛУЖБЕНИКЕ КОЈИ ОБАВЉАЈУ ПОСЛОВЕ У ОБЛАСТИ РАДА ОРГАНА ЗА КОЈУ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК НА ПОЛОЖАЈУ ИМА ОВЛАШЋЕЊА И ОДГОВОРНОСТ ЗА РУКОВОЂЕЊЕ, ОДНОСНО РУКОВОДИЛАЦ ПОДРУЧНЕ ЈЕДИНИЦЕ ОРГАНА ЗА ДРЖАВНЕ СЛУЖБЕНИКЕ У ПОДРУЧНОЈ ЈЕДИНИЦИ ОРГАНА.

РАДНУ УСПЕШНОСТ ЗА ДРЖАВНЕ СЛУЖБЕНИКЕ НА ПОЛОЖАЈУ, РУКОВОДИОЦЕ ПОДРУЧНЕ ЈЕДИНИЦЕ ОРГАНА КОЈИ СУ ЗА СВОЈ РАД НЕПОСРЕДНО ОДГОВОРНИ РУКОВОДИОЦУ ОРГАНА И ДРЖАВНЕ СЛУЖБЕНИКЕ КОЈИ ЗА СВОЈ РАД НИСУ ОДГОВОРНИ ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА НА ПОЛОЖАЈУ УТВРЂУЈЕ РЕШЕЊЕМ РУКОВОДИЛАЦ.

ПРЕДЛОГ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА ДАЈЕ НЕПОСРЕДНИ РУКОВОДИЛАЦ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА КАДА ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК НЕ ОДГОВАРА НЕПОСРЕДНО ЗА РАД ЛИЦУ КОЈЕ ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О РАДНОЈ УСПЕШНОСТИ.

ЛИЦЕ КОЈЕ ВРЕДНУЈЕ РАДНУ УСПЕШНОСТ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА, ОДНОСНО ДАЈЕ ПРЕДЛОГ ВРЕДНОВАЊА, ДУЖНО ЈЕ ДА У ПОСТУПКУ ВРЕДНОВАЊА ОСТВАРИ САРАДЊУ СА ЛИЦЕМ ПО ЧИЈИМ НАЛОЗИМА, ОДЛУКАМА ИЛИ ПРЕДЛОЗИМА ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ПОСТУПАО У ПЕРИОДУ ВРЕДНОВАЊА У ОБАВЉАЊУ ПОСЛОВА СВОГ РАДНОГ МЕСТА.

РАДНА УСПЕШНОСТ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ НИЈЕ ИСПУНИО ВЕЋИНУ ОЧЕКИВАЊА, ОДНОСНО КОЈИ ПРЕВАЗИЛАЗИ ОЧЕКИВАЊА, МОРА ДА ПРОИЗИЛАЗИ ИЗ ДОКАЗА КОЈИ СЕ ОДНОСЕ НА РАД ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА И ДА БУДЕ ОБРАЗЛОЖЕНА НАВОЂЕЊЕМ КОНКРЕТНИХ ПРИМЕРА СТВАРНОГ РАДНОГ ПОНАШАЊА.

АКО ПРЕДЛОГ ВРЕДНОВАЊА НЕ ПРОИЗИЛАЗИ ИЗ ИЗВЕШТАЈА О ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ, ОДНОСНО ИЗ КОНКРЕТНИХ ПРИМЕРА СТВАРНОГ РАДНОГ ПОНАШАЊА ЗА ДРЖАВНЕ СЛУЖБЕНИКЕ ИЗ СТАВА 6. ОВОГ ЧЛАНА, ЛИЦЕ КОЈЕ ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О РАДНОЈ УСПЕШНОСТИ ИМА ПРАВО ДА ЗАТРАЖИ ДА СЕ ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ПРЕИСПИТА.

АКО НИ НАКОН ПРЕИСПИТИВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ, ПРЕДЛОГ ВРЕДНОВАЊА ПО МИШЉЕЊУ ЛИЦА КОЈЕ ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ, НЕ ПРОИЗИЛАЗИ ИЗ ИЗВЕШТАЈА О ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ, ОДНОСНО ИЗ КОНКРЕТНИХ ПРИМЕРА СТВАРНОГ РАДНОГ ПОНАШАЊА, ЛИЦЕ КОЈЕ ДОНОСИ РЕШЕЊЕ ИЗВРШИЋЕ ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА У СКЛАДУ СА ПРИЛОЖЕНИМ ИЗВЕШТАЈЕМ, ОДНОСНО ПРИМЕРИМА ЊЕГОВОГ РАДНОГ ПОНАШАЊА.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ НА РУКОВОДЕЋИМ РАДНИМ МЕСТИМА ДУЖНИ СУ ДА ПОХАЂАЈУ ПРОГРАМЕ ОБУКА КОЈИМА СЕ УНАПРЕЂУЈЕ СПОСОБНОСТ ЗА УСПЕШНО ОСТВАРИВАЊЕ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА.

БЛИЖИ НАЧИН, МЕРИЛА И КРИТЕРИЈУМЕ ЗА ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ У СВИМ ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА ПРОПИСУЈЕ ВЛАДА.

Превремено оцењивање

Члан 84а

Државном службенику чији су резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева у једном кварталу вредновани најнижом оценом одређује се оцена "не задовољава".

Државни службеник из става 1. овог члана упућује се на ванредно оцењивање.

ПРАЋЕЊЕ РАДА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НА ИЗВРШИЛАЧКОМ РАДНОМ МЕСТУ И ПЛАН УНАПРЕЂЕЊА РАДА. ВАНРЕДНО ВРЕДНОВАЊЕ

ЧЛАН 84А

РАД ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА ПРАТИ СЕ ТОКОМ ЦЕЛЕ ГОДИНЕ.

АКО ПРАЋЕЊЕМ РАДА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА, ПО МИШЉЕЊУ НЕПОСРЕДНОГ РУКОВОДИОЦА ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ НЕДОСТАЈУ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА, НЕПОСРЕДНИ РУКОВОДИЛАЦ ДУЖАН ЈЕ ДА У САРАДЊИ СА ЈЕДИНИЦОМ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ, ДОСТАВИ ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ ПИСАНО ОБАВЕШТЕЊЕ О НЕДОСТАЦИМА У ЊЕГОВОМ РАДУ И ОДРЕДИ ПЛАН УНАПРЕЂЕЊА РАДА, КОЈИ МОЖЕ ДА ПОДРАЗУМЕВА И УПУЋИВАЊЕ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ.

РАД ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА ПРАТИ СЕ У НАРЕДНОМ ПЕРИОДУ ОД НАЈМАЊЕ ТРИ МЕСЕЦА ОД ДАНА ОДРЕЂИВАЊА ПЛАНА УНАПРЕЂЕЊА РАДА, НАКОН ЧЕГА НЕПОСРЕДНИ РУКОВОДИЛАЦ САЧИЊАВА ИЗВЕШТАЈ О ОСТВАРИВАЊУ ПЛАНА УНАПРЕЂЕЊА ЊЕГОВОГ РАДА, КОЈИ ДОСТАВЉА ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ И ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ.

ИСТЕКОМ РОКА ИЗ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА, РАД ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА МОЖЕ ДА СЕ ВАНРЕДНО ВРЕДНУЈЕ И ПРЕ РЕДОВНОГ ГОДИШЊЕГ ВРЕДНОВАЊА.

У ВАНРЕДНОМ ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ВРЕДНУЈУ СЕ ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА.

ВАНРЕДНО ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА МОЖЕ СЕ ВРШИТИ САМО У ТОКУ ПЕРИОДА ПРАЋЕЊА ЊЕГОВОГ РАДА ПРЕ РЕДОВНОГ ГОДИШЊЕГ ВРЕДНОВАЊА.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК НЕМА ПРАВО ПОСЕБНЕ ЖАЛБЕ НА ОБАВЕШТЕЊЕ О НЕДОСТАЦИМА У ЊЕГОВОМ РАДУ, ПЛАН УНАПРЕЂЕЊА РАДА ИЛИ ИЗВЕШТАЈ О УНАПРЕЂЕЊУ У РАДУ ИЗ СТ. 2. И 3. ОВОГ ЧЛАНА.

ПРАЋЕЊЕ РАДА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НА ПОЛОЖАЈУ
И ВАНРЕДНО ВРЕДНОВАЊЕ

ЧЛАН 84Б

АКО СЕ ПРАЋЕЊЕМ РАДА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НА ПОЛОЖАЈУ УТВРДИ ДА ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК НЕ ОСТВАРУЈЕ РЕЗУЛТАТЕ РАДА, РУКОВОДИЛАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА МУ ДОСТАВИ ПИСАНО ОБАВЕШТЕЊЕ О НЕДОСТАЦИМА У ЊЕГОВОМ РАДУ И ОСТАВИ РОК ОД НАЈМАЊЕ ТРИ МЕСЕЦА ЗА ПОБОЉШАЊЕ.

ИСТЕКООМ РОКА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, РАД ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НА ПОЛОЖАЈУ МОЖЕ ДА СЕ ВАНРЕДНО ВРЕДНУЈЕ.

У ВАНРЕДНОМ ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НА ПОЛОЖАЈУ ВРЕДНУЈУ СЕ РЕЗУЛТАТИ РАДА.

ВАНРЕДНО ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НА ПОЛОЖАЈУ МОЖЕ СЕ ВРШИТИ САМО У ТОКУ ПЕРИОДА ПРАЋЕЊА ЊЕГОВОГ РАДА ПРЕ РЕДОВНОГ ГОДИШЊЕГ ВРЕДНОВАЊА.

Ванредно оцењивање

Члан 85.

~~Државни службеник коме је одређена оцена „не задовољава“ може бити упућен на додатно стручно оспособљавање.~~

~~У сваком случају, он се ванредно оцењује протеком 30 радних дана од дана коначности решења којим му је одређена оцена „не задовољава“.~~

Последице ванредног оцењивања

Члан 86.

~~Државни службеник коме на ванредном оцењивању буде одређена оцена "задовољава" премешта се на радно место разврстано у непосредно ниже звање које одговара степену његовог образовања и одређује му се коефицијент платног разреда чији је редни број истоветан редном броју платног разреда у коме се налази радно место са кога је премештен, а ако такво радно место не постоји одређује му се платни разред са непосредно нижим коефицијентом у оквиру платне групе која одговара звању у које је извршилачко радно место државног службеника разврстано.~~

~~Државном службенику коме на ванредном оцењивању буде одређена оцена "не задовољава" престаје радни однос даном коначности решења.~~

~~Решењем којим је на ванредном оцењивању одређена оцена "не задовољава" утврђује се и да државном службенику престаје радни однос.~~

ПОСЛЕДИЦЕ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНОГ
СЛУЖБЕНИКА КОЈИ НИЈЕ ИСПУНИО ВЕЋИНУ ОЧЕКИВАЊА, ОДНОСНО
КОМЕ ЈЕ ПОТРЕБНО ПОБОЉШАЊЕ

ЧЛАН 86.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК НА ИЗВРШИЛАЧКОМ РАДНОМ МЕСТУ КОМЕ У ГОДИШЊЕМ ИЛИ ВАНРЕДНОМ ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ БУДЕ УТВРЂЕНО ДА ЈЕ ПОТРЕБНО ПОБОЉШАЊЕ, ПРЕМЕШТА СЕ НА РАДНО МЕСТО РАЗВРСТАНО У НИЖЕ ЗВАЊЕ КОЈЕ ОДГОВАРА ЊЕГОВОЈ ВРСТИ И

СТЕПЕНУ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА И ЗА КОЈЕ ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД, А АКО ТАКВО РАДНО МЕСТО НЕ ПОСТОЈИ ОДРЕЂУЈЕ МУ СЕ НИЖИ КОЕФИЦИЈЕНТ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПЛАТЕ У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА.

ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА УКАЗУЈЕ СЕ НА ОБЛАСТИ У КОЈИМА ЈЕ ПОТРЕБНО ПОБОЉШАЊЕ И УПУЂУЈЕ СЕ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ КОЈИМ СЕ УНАПРЕЂУЈУ ЊЕГОВЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ.

ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ КОМЕ У ВАНРЕДНОМ ИЛИ ГОДИШЊЕМ ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ БУДЕ УТВРЂЕНО ДА НЕ ИСПУЊАВА ОЧЕКИВАЊА, ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС ДАНОМ КОНАЧНОСТИ РЕШЕЊА О ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ.

РЕШЕЊЕМ ИЗ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА УТВРЂУЈЕ СЕ И ДА ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС.

ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ КОМЕ У ГОДИШЊЕМ ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ БУДЕ УТВРЂЕНО ДА НЕ ИСПУЊАВА ОЧЕКИВАЊА, А НЕПОСРЕДНИ РУКОВОДИЛАЦ У ПРАЋЕЊУ ЊЕГОВОГ РАДА НИЈЕ УКАЗАО НА НЕДОСТАТКЕ У РАДУ И ОДРЕДИО ПЛАН УНАПРЕЂЕЊА РАДА У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 84А ОВОГ ЗАКОНА, ОДНОСНО РУКОВОДИЛАЦ НИЈЕ ПОСТУПИО У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 84Б ОВОГ ЗАКОНА, НЕ ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС, ВЕЋ СЕ У РЕШЕЊУ О ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ОДРЕЂУЈЕ ДА ЋЕ СЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ВАНРЕДНО ВРЕДНОВАТИ НАКОН ИСТЕКА РОКА ОДРЕЂЕНОГ У ПЛАНУ УНАПРЕЂЕЊА РАДА, ОДНОСНО НАКОН ИСТЕКА РОКА ЗА ПОБОЉШАЊЕ.

Члан 87.

Државни службеник напредује премештајем на непосредно више извршилачко радно место или постављењем на положај или виши положај, у истом или другом државном органу.

Непосредно више извршилачко радно место јесте оно чији се послови раде у непосредно вишем звању, или у истом ИЛИ НЕПОСРЕДНО ВИШЕМ звању али на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице у државном органу.

~~Државни службеник може да напредује и преласком у виши платни разред, без промене радног места, према закону којим се уређују плате у државним органима.~~

НАГРАЂИВАЊЕ

ЧЛАН 87А

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ ПО ОСНОВУ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНИХ МЕСТА КОЈА СУ РАЗВРСТАНА У ИСТО ЗВАЊЕ, ДА БУДЕ НАГРАЂЕН ОДРЕЂИВАЊЕМ ВЕЋЕГ КОЕФИЦИЈЕНТА У ОКВИРУ ПЛАТНЕ ГРУПЕ У КОЈУ ЈЕ СВРСТАНО ТО ЗВАЊЕ ПРЕМА ЗАКОНУ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПЛАТЕ У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА.

Члан 88.

~~Руководилац може да премести на непосредно више извршилачко радно место државног службеника коме је најмање два пута узастопно одређена~~

~~оцена "нарочито се истиче" или четири пута узастопно "истиче се", ако постоји слободно радно место и државни службеник испуњава услове за рад на њему.~~

~~Изузетно, државни службеник који је премештен на непосредно више радно место јер му је два пута узастопно одређена оцена "нарочито се истиче" може, и ако не испуњава услове везане за радно искуство, да буде премештен на непосредно више радно место ако му опет буде одређена оцена "нарочито се истиче".~~

~~Оцене на којима је засновано напредовање не узимају се у обзир за следеће напредовање.~~

ЧЛАН 88.

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.

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.

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.

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.

НАКОН ПРЕМЕШТАЈА ДРЖАВНИ ОРГАН УПУЋУЈЕ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НА УЧЕШЋЕ У ПРОГРАМУ ОБУКА РУКОВОДИЛАЦА.

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.

ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ НА КОМЕ ЈЕ ЗАСНОВАНО ЈЕДНО НАПРЕДОВАЊЕ НЕ УЗИМА СЕ У ОБЗИР ЗА СЛЕДЕЋЕ НАПРЕДОВАЊЕ.

ПРЕКИД У ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ УСЛЕД ОДСУТНОСТИ СА РАДА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НЕ СМАТРА СЕ ПРЕКИДОМ УЗАСТОПНОСТИ ИЗ СТ. 1–3. ОВОГ ЧЛАНА.

Члан 89.

Државни службеник може да напредује на сваки, а не само непосредно виши положај.

За напредовање морају да буду испуњени услови везани за однос ~~оцена~~ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ из члана 69. овог закона, постојање слободног радног места и радно искуство који су потребни за напредовање на више извршилачко радно место.

ЗА ТРАЈНИ ПРЕМЕСТАЈ НА ЗАХТЕВ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА

ЧЛАН 92А

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ, У СКЛАДУ СА ПОТРЕБАМА И ОРГАНИЗАЦИЈОМ РАДА ДРЖАВНОГ ОРГАНА, НА СВОЈ ЗАХТЕВ ДА БУДЕ ТРАЈНО ПРЕМЕСТЕН НА РАДНО МЕСТО ЧИЈИ СЕ ПОСЛОВИ РАДЕ У НИЖЕМ ЗВАЊУ ОД ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА СА КОЈЕГ СЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕСТА, АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ И ПОСЕДУЈЕ ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ.

Члан 97а

Потреба за стручним усавршавањем постоји, нарочито:

1) ако се донесу нови прописи које примењује државни орган или ако измена тих прописа налаже суштинске потребе у поступању државних службеника у вези са њиховом применом или ако то захтева да државни службеници стекну или усвоје нове или унапреде своја знања и вештине за њихову примену;

2) ако се у државном органу касни са извршавањем утврђених обавеза или поступањем у утврђеним роковима – у најмање 10% обавеза и поступака;

3) ако у поступку управне или судске контроле законитости управних аката које доноси државни орган или његова организациона јединица буде укинута или поништено најмање 10% аката који су били предмет контроле;

4) ако у поступку инспекцијског надзора или другог облика контроле законитости и сврсисходности рада државног органа надлежни орган наложи меру или утврди препоруку за отклањање утврђених недостатака у односу на употребу стечених знања и вештина за обављање послова радног места државних службеника;

5) ако руководилац ~~државног органа~~ оцени да опште стање у области којом руководи и припрема и спровођење стратешких и планских аката из делокруга и надлежности органа којим руководи, а којим се унапређује стање у области, указују на потребу стручног усавршавања државних службеника;

6) ако непосредни руководилац у сарадњи са лицем одговорним за управљање кадровима у државном органу у поступку ~~оцењивања ПРАЋЕЊА И~~ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ утврди потребно унапређење ~~знања и вештина~~ КОМПЕТЕНЦИЈА државних службеника.

Национална академија за јавну управу (у даљем тексту: Национална академија) врши развој методологије и стандардних инструмената који омогућавају континуирано и флексибилно праћење и прилагођавање програма обуке у складу са потребама државних органа и спроводи поступак утврђивања потреба за програме које припрема и спроводи.

Утврђивање потребе за стручним усавршавањем разматра и усваја Програмски савет Националне академије, која исту развија у сарадњи са надлежним органом за послове управљања кадровима у државној управи, органом надлежним у пословима координације у вези са процесом придруживања и приступања Европској унији, као и одговорним лицима за послове управљања кадровима у државним органима.

Утврђивање потреба за посебне програме обуке спроводе државни органи, уз стручну подршку Националне академије и на основу критеријума и стандардних инструмената из ст. 1. и 2. овог члана.

Члан 97д

Обавезни елементи (делови) програма стручног усавршавања јесу, нарочито:

- 1) разлог који је условио доношење програма и циљ који се жели остварити његовом реализацијом;
- 2) област стручног усавршавања;
- 3) опис програма и тематских целина;
- 4) државни органи којима је намењен;
- 5) опис циљне групе корисника обуке и најмањи и оптималан број полазника;
- 6) пројекција трошкова програма по једном кориснику;
- 7) облици, методе и носиоци реализације;
- 8) очекивани ефекти у подизању нивоа знања и вештина КОМПЕТЕНЦИЈА полазника;
- 9) начин вредновања и верификације-;
- 10) ТРАЈАЊЕ ПРОГРАМА.

Члан 97и

~~Национална академија води евиденцију програма стручног усавршавања у државним органима у оквиру централне евиденције програма стручног усавршавања у јавној управи.~~

~~Посебни програми обуке које самостално остварују државни органи уписују се у евиденцију из става 1. овог члана пре почетка извођења, чиме стичу својство акредитованог програма стручног усавршавања у државним органима.~~

~~Евиденција из става 1. овог члана, поред података о програму, садржи и податке о: државним органима, односно корисницима; учесницима; спроводиоцу коме је поверено извођење обуке; предавачима, менторима и коучима; оценама успешности спроведених програма и материјалима који су припремљени за потребе или су производ програма стручног усавршавања.~~

~~Државни органи дужни су да Националној академији достављају податке и материјале који чине садржину евиденција из става 1. овог члана.~~

~~Облик, начин уписа и вођења евиденције из става 1. овог члана, ближе прописује Национална академија.~~

ЧЛАН 97И

НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ ПРОГРАМА

СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА У ОКВИРУ ЦЕНТРАЛНЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА У ЈАВНОЈ УПРАВИ.

ЕВИДЕНЦИЈА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА САДРЖИ ПОДАТКЕ О ПРОГРАМИМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА КОЈЕ СПРОВОДИ НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА, У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ И ПРОГРАМИМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА КОЈЕ САМОСТАЛНО СПРОВОДЕ ДРЖАВНИ ОРГАНИ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

ПОСЕБНИ ПРОГРАМИ ОБУКЕ КОЈЕ САМОСТАЛНО СПРОВОДЕ ДРЖАВНИ ОРГАНИ УПИСУЈУ СЕ У ЕВИДЕНЦИЈУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ПРЕ ПОЧЕТКА ИЗВОЂЕЊА, ЧИМЕ СТИЧУ СВОЈСТВО АКРЕДИТОВАНОГ ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА.

ПОРЕД ПОДАТАКА О ПРОГРАМИМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА, ЕВИДЕНЦИЈА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА САДРЖИ И ПОДАТКЕ О:

1) ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА, ОДНОСНО КОРИСНИЦИМА ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА;

2) УЧЕСНИЦИМА ОБУКЕ (ИМЕ И ПРЕЗИМЕ; ЈЕДИНСТВЕНИ МАТИЧНИ БРОЈ ГРАЂАНА; ПОЛ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИ УРЕЂУЈЕ ЗАШТИТУ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ; ДРЖАВНИ ОРГАН КОД КОГА ЈЕ ЗАПОСЛЕН; ЗВАЊЕ; РАДНО МЕСТО НА КОЈЕ ЈЕ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО ПОСТАВЉЕН; НИВО И ВРСТА СТЕЧЕНОГ ОБРАЗОВАЊА И СТРУЧНИ НАЗИВ, ОДНОСНО НАЗИВ ЗАВРШЕНЕ СРЕДЊЕ ШКОЛЕ И ОБРАЗОВНИ ПРОФИЛ; АДРЕСА ЕЛЕКТРОНСКЕ ПОШТЕ; БРОЈ МОБИЛНОГ ТЕЛЕФОНА; ОСТВАРЕНИ УСПЕХ, АКО СЕ ПО ЗАВРШЕТКУ ПРОГРАМА ВРШИ ПРОВЕРА ЗНАЊА УЧЕСНИКА);

3) СПРОВОДИОЦИМА КОЈИМА ЈЕ ПОВЕРАНО ИЗВОЂЕЊЕ ОБУКЕ: (НАЗИВ И СЕДИШТЕ; БРОЈ И ДАТУМ РЕШЕЊА О АКРЕДИТАЦИЈИ; ОБЛАСТ АКРЕДИТАЦИЈЕ; ЛИЦЕ ОДГОВОРНО ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРОГРАМА – ИМЕ И ПРЕЗИМЕ, АДРЕСА ЕЛЕКТРОНСКЕ ПОШТЕ И БРОЈ МОБИЛНОГ ТЕЛЕФОНА);

4) ПРЕДАВАЧИМА, МЕНТОРИМА, КОУЧИМА И ДРУГИМ РЕАЛИЗАТОРИМА ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА (ИМЕ И ПРЕЗИМЕ; ЈЕДИНСТВЕНИ МАТИЧНИ БРОЈ ГРАЂАНА; АДРЕСА И МЕСТО ПРЕБИВАЛИШТА; ПОЛ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИ УРЕЂУЈЕ ЗАШТИТУ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ; НИВО И ВРСТА СТЕЧЕНОГ ОБРАЗОВАЊА И СТРУЧНИ НАЗИВ, ОДНОСНО НАЗИВ ЗАВРШЕНЕ СРЕДЊЕ ШКОЛЕ И ОБРАЗОВНИ ПРОФИЛ; ДРЖАВНИ ОРГАН, ОДНОСНО ДРУГИ ПОСЛОДАВАЦ КОД КОГА ЈЕ ЗАПОСЛЕН; ЗВАЊЕ; РАДНО МЕСТО НА КОЈЕ ЈЕ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО ПОСТАВЉЕН; БРОЈ И ДАТУМ РЕШЕЊА О АКРЕДИТАЦИЈИ; ОБЛАСТ АКРЕДИТАЦИЈЕ; БРОЈ ТЕКУЋЕГ РАЧУНА И НАЗИВ БАНКЕ; АДРЕСА ЕЛЕКТРОНСКЕ ПОШТЕ; БРОЈ МОБИЛНОГ ТЕЛЕФОНА);

5) ОЦЕНАМА УСПЕШНОСТИ СПРОВЕДЕНИХ ПРОГРАМА;

6) МАТЕРИЈАЛИМА КОЈИ СУ ПРИПРЕМЉЕНИ ЗА ПОТРЕБЕ ИЛИ СУ ПРОИЗВОД ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА.

ЕВИДЕНЦИЈА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ВОДИ СЕ У ЕЛЕКТРОНСКОМ ОБЛИКУ.

НАЧИН УПИСА ПОДАТАКА У ЕВИДЕНЦИЈУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА И ЊЕНОГ ВОЂЕЊА, ПРОПИСУЈЕ НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА.

ПРИКУПЉАЊЕ И ОБРАДА ПОДАТАКА

ЧЛАН 97Љ

ДРЖАВНИ ОРГАНИ ДУЖНИ СУ ДА НАЦИОНАЛНОЈ АКАДЕМИЈИ ДОСТАВЉАЈУ ПОДАТКЕ И МАТЕРИЈАЛЕ КОЈИ ЧИНЕ САДРЖИНУ ЕВИДЕНЦИЈЕ ИЗ ЧЛАНА 97И СТАВ 1. ОВОГ ЗАКОНА.

УВИД У ПОДАТКЕ УПИСАНЕ У ЕВИДЕНЦИЈУ ИЗ ЧЛАНА 97И СТАВ 1. ОВОГ ЗАКОНА МОГУ ИЗВРШИТИ УПРАВНИ ИНСПЕКТОРИ И РУКОВОДИЛАЦ ИЛИ ДРУГО ЛИЦЕ КОЈЕ ОДЛУЧУЈЕ О ПРАВИМА И ДУЖНОСТИМА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА У ЧИЈЕ ПОДАТКЕ СЕ ВРШИ УВИД, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИ УРЕЂУЈЕ ЗАШТИТУ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ.

НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА МОЖЕ ВРШИТИ ОБРАДУ ПОДАТАКА УПИСАНИХ У ЕВИДЕНЦИЈУ ИЗ ЧЛАНА 97И СТАВ 1. ОВОГ ЗАКОНА У СВРХУ ИЗВРШАВАЊА ПОСЛОВА ИЗ СВОЈЕ НАДЛЕЖНОСТИ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИ УРЕЂУЈЕ ЗАШТИТУ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ.

НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА ОБЈАВЉУЈЕ НА СВОЈОЈ ЗВАНИЧНОЈ ИНТЕРНЕТ СТРАНИЦИ ПОДАТКЕ ИЗ ЧЛАНА 97И СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА.

НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА ОБЈАВЉУЈЕ НА СВОЈОЈ ЗВАНИЧНОЈ ИНТЕРНЕТ СТРАНИЦИ И ПОДАТКЕ О:

1) СПРОВОДИОЦИМА ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА: НАЗИВ И СЕДИШТЕ; ИМЕ И ПРЕЗИМЕ ЛИЦА ОДГОВОРНОГ ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРОГРАМА; БРОЈ И ДАТУМ РЕШЕЊА О АКРЕДИТАЦИЈИ; ОБЛАСТ АКРЕДИТАЦИЈЕ;

2) ПРЕДАВАЧИМА, МЕНТОРИМА, КОУЧИМА И ДРУГИМ РЕАЛИЗАТОРИМА ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА: ИМЕ И ПРЕЗИМЕ; БРОЈ И ДАТУМ РЕШЕЊА О АКРЕДИТАЦИЈИ; ОБЛАСТ АКРЕДИТАЦИЈЕ.

Члан 98.

Државном службенику може да се омогући додатно образовање значајно за државни орган.

Државни службеник који ће да се додатно образује бира се на интерном конкурс у државном органу, а предност има државни службеник ~~са вишим просеком оцене у последње три године~~ КОЈИ ЈЕ ОСТВАРИО РАДНУ УСПЕШНОСТ СА БОЉИМ РЕЗУЛТАТОМ У ПРЕТХОДНА ТРИ УЗАСТОПНА ВРЕДНОВАЊА.

Трошкове додатног образовања сноси државни орган.

Члан 100.

Државни службеник који је у радном односу на неодређено време мора да има положен државни стручни испит.

Влада уредбом ближе уређује програм и начин полагања државног стручног испита за све државне органе, САСТАВ И НАЧИН РАДА КОМИСИЈЕ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ДРЖАВНОГ СТРУЧНОГ ИСПИТА, ТРОШКОВЕ ПОЛАГАЊА ДРЖАВНОГ СТРУЧНОГ ИСПИТА, ИЗГЛЕД ОБРАЗЦА УВЕРЕЊА О ПОЛОЖЕНОМ ДРЖАВНОМ СТРУЧНОМ ИСПИТУ, НАЧИН ИЗДАВАЊА УВЕРЕЊА О ПОЛОЖЕНОМ ДРЖАВНОМ СТРУЧНОМ ИСПИТУ И НАЧИН

УПИСА И ВОЂЕЊА ЕВИДЕНЦИЈЕ О ПОЛОЖЕНОМ ДРЖАВНОМ СТРУЧНОМ ИСПИТУ.

ЕВИДЕНЦИЈА И УВЕРЕЊЕ О ПОЛОЖЕНОМ ДРЖАВНОМ СТРУЧНОМ ИСПИТУ

ЧЛАН 100а

МИНИСТАРСТВО НАДЛЕЖНО ЗА СИСТЕМ ДРЖАВНЕ УПРАВЕ ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ О ПОЛОЖЕНОМ ДРЖАВНОМ СТРУЧНОМ ИСПИТУ.

ЕВИДЕНЦИЈА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ВОДИ СЕ У ЕЛЕКТРОНСКОМ ОБЛИКУ.

У ЕВИДЕНЦИЈУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА УПИСУЈЕ СЕ: ИМЕ И ПРЕЗИМЕ КАНДИДАТА; ЈЕДИНСТВЕНИ МАТИЧНИ БРОЈ ГРАЂАНА; НАЗИВ ВИСОКОШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ, НИВО И ВРСТА СТЕЧЕНОГ ОБРАЗОВАЊА И СТРУЧНИ НАЗИВ, ОДНОСНО НАЗИВ ЗАВРШЕНЕ СРЕДЊЕ ШКОЛЕ И ОБРАЗОВНИ ПРОФИЛ; НАЗИВ ДРЖАВНОГ ОРГАНА, ИМАОЦА ЈАВНИХ ОВЛАШЋЕЊА, ОДНОСНО ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА КОД КОГА ЈЕ КАНДИДАТ ЗАПОСЛЕН; БРОЈ И ДАТУМ РЕШЕЊА КОЈИМ ЈЕ ОДОБРЕНО ПОЛАГАЊЕ ДРЖАВНОГ СТРУЧНОГ ИСПИТА; ДАТУМ ПОЛАГАЊА ИСПИТА; ПОДАЦИ О ОПШТЕМ УСПЕХУ НА ИСПИТУ И БРОЈ И ДАТУМ ИЗДАТОГ УВЕРЕЊА О ПОЛОЖЕНОМ ДРЖАВНОМ СТРУЧНОМ ИСПИТУ.

МИНИСТАРСТВО ИЗДАЈЕ УВЕРЕЊЕ О ПОЛОЖЕНОМ ДРЖАВНОМ СТРУЧНОМ ИСПИТУ.

УВЕРЕЊЕ ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА САДРЖИ СЛЕДЕЋЕ ПОДАТКЕ КОЈИ СЕ ОДНОСЕ НА: ИМЕ И ПРЕЗИМЕ КАНДИДАТА КОЈИ ЈЕ ПОЛОЖИО ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ; ДАТУМ И МЕСТО РОЂЕЊА; ЈЕДИНСТВЕНИ МАТИЧНИ БРОЈ ГРАЂАНА; НАЗИВ ВИСОКОШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ, НИВО И ВРСТА СТЕЧЕНОГ ОБРАЗОВАЊА И СТРУЧНИ НАЗИВ, ОДНОСНО НАЗИВ ЗАВРШЕНЕ СРЕДЊЕ ШКОЛЕ И ОБРАЗОВНИ ПРОФИЛ; ДАТУМ ПОЛАГАЊА ДРЖАВНОГ СТРУЧНОГ ИСПИТА; ПРОГРАМ ПО КОМЕ ЈЕ КАНДИДАТ ПОЛОЖИО ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ.

Члан 101.

Државни стручни испит нису дужни да полагају државни службеници у судовима, јавним тужилаштвима и ~~Републичком јавном~~ ДРЖАВНОМ правобранилаштву који су обавезни да полагају правосудни испит, државни службеници у осталим државним органима који су положили правосудни испит, државни службеници у дипломатском звању који су у обавези да полагају или су положили дипломатско-конзуларни испит у складу са законом којим се уређују спољни послови, као и државни службеници који су здравствени радници или здравствени сарадници у Управи за извршење кривичних санкција, који су у обавези да полагају или су положили стручни испит у области здравствене заштите.

Члан 102.

Државни службеник на пробном раду који је радни однос засновао на неодређено време И ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, А КОЈИ НЕМА ПОЛОЖЕН ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ, полагаје државни стручни испит ~~до окончања пробног рада~~ У РОКУ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ ОД ДАНА ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА.

Приправник полаже државни стручни испит до окончања приправничког стажа.

Члан 103.

Приправник је лице које први пут заснива радни однос у својој струци и оспособљава се за самосталан рад.

Изузетно радни однос у статусу приправника може се засновати и са лицем које је код другог послодавца било у радном односу, ОДНОСНО ОБАВЉАЛО РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА НА ПОСЛОВИМА У СВОЈОЈ СТРУЦИ краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену образовања који је услов за рад на тим пословима.

Време проведено у радном односу, ОДНОСНО НА РАДУ ВАН РАДНОГ ОДНОСА код другог послодавца не урачунава се у приправнички стаж.

Приправник заснива радни однос на одређено време, после спроведеног јавног конкурса.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА, АКО ЈЕ НАКОН СПРОВЕДЕНОГ ЈАВНОГ КОНКУРСА ЗА ОБАВЉАЊЕ ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА ПРИМЉЕНО ЛИЦЕ КОЈЕ ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК РАСПОРЕЂУЈЕ СЕ НА РАДНО МЕСТО НА КОЈЕМ СЕ ОБАВЉА ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ У СТАТУСУ ПРИПРАВНИКА, ДО ОКОНЧАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА.

ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ ИЗ СТАВА 5. ОВОГ ЧЛАНА, МИРУЈУ ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА У ОРГАНУ У КОЈЕМ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ И ИМА ПРАВО ДА СЕ ВРАТИ НА РАДНО МЕСТО НА КОЈЕ ЈЕ БИО РАСПОРЕЂЕН ПРЕ ОБАВЉАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА.

Члан 106.

После окончања приправничког стажа и положеног државног, као и посебног стручног испита у смислу члана 102а овог закона, приправник У РАДНОМ ОДНОСУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ може да настави рад на неодређено време ако постоји одговарајуће радно место на које може да буде распоређен и ако се распоређивање уклапа у донесени кадровски план.

ПОСЛЕ ОКОНЧАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА, ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ИЗ ЧЛАНА 103. СТ. 5. И 6. ОВОГ ЗАКОНА ИМА ПРАВО ДА СЕ ВРАТИ НА РАДНО МЕСТО ЧИЈЕ ПОСЛОВЕ ЈЕ ОБАВЉАО ПРЕ ОБАВЉАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА.

Члан 108.

Лакше повреде дужности из радног односа јесу:

- 1) учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак с рада;
- 2) несавесно чување службених списа или података;
- 3) неоправдан изостанак с рада један радни дан;
- 4) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;
- 4А) НЕ ОБАВЕСТИ ИЛИ НЕБЛАГОВРЕМЕНО ОБАВЕСТИ ДРЖАВНИ ОРГАН О ПРИМЉЕНОМ ПОКЛОНУ МАЊЕ ВРЕДНОСТИ;

4Б) НЕ ОБАВЕСТИ ИЛИ НЕБЛАГОВРЕМЕНО ОБАВЕСТИ РУКОВОДИОЦА О ДОДАТНОМ РАДУ ЗА КОЈИ НИЈЕ ПОТРЕБНА САГЛАСНОСТ РУКОВОДИОЦА;

- 5) повреда кодекса понашања државних службеника која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа предвиђених овим или посебним законом.

Члан 109.

Теже повреде дужности из радног односа јесу:

- 1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога претпостављеног;
- 2) незаконит рад или пропуштање радњи за које је државни службеник овлашћен ради спречавања незаконитости или штете;
- 3) злоупотреба права из радног односа;
- 4) повреда начела непристрасности или политичке неутралности или изражавање и заступање политичких уверења на раду;
- 5) одавање службене или друге тајне;
- 5а) злоупотреба обавештавања о сумњи у постојање корупције;
- 6) примање поклона у вези с вршењем послова мимо одредаба овог закона, примање услуге или користи за себе или друго лице или коришћење рада у државном органу ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних с државним службеником;
- 7) додатни рад мимо услова одређених овим законом;
- 8) преузимање дужности директора, заменика или помоћника директора у правном лицу или повреда ограничења чланства у органима правног лица;
- 9) оснивање привредног друштва, јавне службе и бављење предузетништвом;
- 10) непреношење управљачких права у привредном субјекту на друго лице, недостављање података руководиоцу о лицу на које су пренета управљачка права или недостављање руководиоцу доказа о преносу управљачких права;
- 11) непријављивање интереса који државни службеник или с њиме повезано лице може имати у вези са одлуком државног органа у чијем доношењу учествује;
- 12) незаконито располагање средствима;
- 12А) НЕПОХАЋАЊЕ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА НА КОЈЕ ЈЕ УПУЋЕН ЗБОГ ПОТРЕБЕ УНАПРЕЂЕЊА ЊЕГОВОГ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ;
- 13) повреда права других државних службеника и намештеника;
- 14) недолично, насилничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима;
- 14а) долазак на рад у алкохолисаном стању или под утицајем других опојних средстава, односно уживање алкохола или других опојних средстава у току радног времена;
- 15) ометање странака у остваривању права и интереса пред државним органом;
- 16) неоправдани изостанак с рада најмање два узастопна радна дана;
- 17) понављање лакших повреда дужности утврђених коначним решењем којим је изречена дисциплинска казна-;
- 18) АКО ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ПРИЛИКОМ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА ДАО НЕТАЧНЕ ПОДАТАКЕ О ИСПУЊЕЊУ УСЛОВА ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС.

Члан 110.

За лакше повреде дужности из радног односа може да се изрекне ОПОМЕНА ИЛИ новчана казна до 20% плате за пуно радно време, исплаћене ЊЕГОВЕ ОСНОВНЕ ПЛАТЕ за месец у коме је новчана казна изречена.

За теже повреде дужности из радног односа може да се изрекне:

- 1) новчана казна од 20% до 30% плате за пуно радно време, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до шест месеци;
- 2) одређивање непосредно нижег платног разреда;
- 3) забрана напредовања од четири године;
- 4) премештај на радно место у непосредно ниже звање уз задржавање платног разреда чији је редни број истоветан редном броју платног разреда у коме се налази радно место с кога је премештен;
- 5) престанак радног односа.

ЗА ТЕЖЕ ПОВРЕДЕ ДУЖНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА МОЖЕ ДА СЕ ИЗРЕКНЕ:

- 1) НОВЧАНА КАЗНА ОД 20% ДО 30% ЊЕГОВЕ ОСНОВНЕ ПЛАТЕ, ЗА МЕСЕЦ У КОМЕ ЈЕ НОВЧАНА КАЗНА ИЗРЕЧЕНА, У ТРАЈАЊУ ДО ШЕСТ МЕСЕЦИ;
- 2) ОДРЕЂИВАЊЕ НЕПОСРЕДНО НИЖЕГ ПЛАТНОГ РАЗРЕДА;
- 3) ЗАБРАНА НАПРЕДОВАЊА ОД ЧЕТИРИ ГОДИНЕ;
- 4) ПРЕМешТАЈ НА РАДНО МЕСТО У НЕПОСРЕДНО НИЖЕ ЗВАЊЕ УЗ ОДРЕЂИВАЊЕ КОЕФИЦИЈЕНТА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПЛАТЕ У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА;
- 5) ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА.

Новчана казна увек се извршава административним путем.

Члан 114.

У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа, на којој државни службеник има право да изложи своју одбрану.

Државни службеник може да се на расправи брани сам или преко заступника, а може да за расправу достави и писмену одбрану.

Расправа може да се одржи и без присуства државног службеника ако за то постоје важни разлози, а државни службеник је на расправу уредно позван.

На остала питања вођења дисциплинског поступка примењују се одредбе закона којим се уређује општи управни поступак.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, РУКОВОДИЛАЦ МОЖЕ ДА ОДЛУЧИ ДА СЕ У ДИСЦИПЛИНСКОМ ПОСТУПКУ ЗБОГ ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ ДУЖНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА, НЕ ОДРЖИ УСМЕНА РАСПРАВА.

РУКОВОДИЛАЦ НИЈЕ ДУЖАН ДА ОБРАЗЛОЖИ ОДЛУКУ ИЗ СТАВА 5. ОВОГ ЧЛАНА.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ИМА ПРАВО, У РОКУ ОД ОСАМ ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ЗАКЉУЧКА О ПОКРЕТАЊУ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА ИЗ СТАВА 5. ОВОГ ЧЛАНА, ДА ДОСТАВИ ПИСМЕНО ИЗЈАШЊЕЊЕ О ПОВРЕДИ ДУЖНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА НАВЕДЕНОЈ У ЗАКЉУЧКУ.

ОВЛАШЋЕЊЕ ЗА ПОКРЕТАЊЕ И ВОЂЕЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА ИЗ СТАВА 5. ОВОГ ЧЛАНА И ОДЛУЧИВАЊЕ О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ РУКОВОДИЛАЦ МОЖЕ ПРЕНЕТИ НА РУКОВОДИОЦА УЖЕ УНУТРАШЊЕ ЈЕДИНИЦЕ У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ.

Члан 118.

Покретање дисциплинског поступка за лакше повреде дужности застарева протеком једне године од извршене повреде, а за теже повреде протеком две године од извршене повреде.

Вођење дисциплинског поступка за лакше повреде дужности застарева протеком једне године од покретања дисциплинског поступка, а за теже повреде дужности протеком две године од покретања дисциплинског поступка.

~~Застарелост не тече док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства државног службеника или из других оправданих разлога.~~

ЗАСТАРЕЛОСТ НЕ ТЕЧЕ ДОК ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК НИЈЕ МОГУЋЕ ПОКРЕНУТИ ИЛИ ВОДИТИ ЗБОГ ОДСУСТВА СА РАДА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА, ЗА ВРЕМЕ ТРАЈАЊА УПРАВНОГ СПОРА, ОДНОСНО СУДСКОГ ПОСТУПКА У ВЕЗИ СА СПРОВЕДЕНИМ ДИСЦИПЛИНСКИМ ПОСТУПКОМ И ИЗРЕЧЕНОМ ДИСЦИПЛИНСКОМ МЕРОМ ИЛИ ИЗ ДРУГИХ ОПРАВДАНИХ РАЗЛОГА.

Члан 131.

Државном службенику престаје радни однос по сили закона:

1) кад наврши радни век - даном навршења 65. године живота ако има најмање 15 година стажа осигурања;

2) ако буде осуђен на казну затвора од најмање шест месеци ИЛИ МУ ЈЕ ИЗРЕЧЕНА УСЛОВНА ОСУДА НА КАЗНУ ЗАТВОРА ОД НАЈМАЊЕ ШЕСТ МЕСЕЦИ БЕЗ ОБЗИРА НА ПЕРИОД ПРОВЕРАВАЊА - даном правноснажности пресуде;

3) ако је нераспоређен а не буде премештен на друго радно место - наредног дана од протеча два месеца откад је постао нераспоређен;

4) ако неоправдано изостане с рада најмање три узастопна радна дана - трећег дана изостанка с рада;

5) ако, супротно одредбама члана 99. став 5. овог закона, не положи државни стручни испит према плану и програму за степен стручне спреме који је стекао додатним образовањем.

Државном службенику радни однос престаје по сили закона и из других разлога предвиђених општим прописима о раду којима се уређује престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца.

Члан 133.

Ако Правилник буде тако измењен да нека радна места буду укинута или број државних службеника смањен, прекобројни државни службеници премештају се на друга одговарајућа радна места У ИСТОМ ЗВАЊУ, а предност имају они ~~са бољим оценама у последње три године~~ КОЈИМА ЈЕ РАДНА УСПЕШНОСТ БОЉЕ ВРЕДНОВАНА У ПРЕТХОДНА ТРИ УЗАСТОПНА ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ.

Ако одговарајуће радно место не постоји, прекобројни државни службеник може, уз своју сагласност, бити премештен на ниже радно место које

одговара његовој стручној спреми И ЗА КОЈЕ ИСПУЊАВА ОСТАЛЕ УСЛОВЕ ЗА РАД, ОДНОСНО ПОСЕДУЈЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ, а ако ни такво радно место не постоји постаје нераспоређен.

Ако се државни службеник из става 2. овог члана не сагласи с премештајем руководиоца доноси решење о престанку радног односа.

Државном службенику престаје радни однос даном коначности решења о престанку радног односа.

Жалба не одлаже извршење решења о премештају и решења којим се утврђује да је државни службеник нераспоређен.

Члан 134.

У случају доношења новог Правилника, сви државни службеници распоређују се на одговарајућа радна места У ИСТОМ ЗВАЊУ, при чему руководиоца води рачуна о томе на којим су пословима радили пре распоређивања.

Ако новим Правилником нека радна места буду укинута или број државних службеника буде смањен, на прекобројне државне службенике примењују се одредбе овог закона које важе за случај измене Правилника (члан 133. овог закона).

У СЛУЧАЈУ ДОНОШЕЊА НОВОГ, ОДНОСНО ИЗМЕНА ПРАВИЛНИКА ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ ДА БУДЕ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО ПРЕМШТЕН НА НЕПОСРЕДНО ВИШЕ РАДНО МЕСТО АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА НАПРЕДОВАЊЕ ИЗ ЧЛАНА 88. ОВОГ ЗАКОНА И НАКОН ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 49Г ОВОГ ЗАКОНА.

Члан 138.

Док је нераспоређен државни службеник има право на накнаду плате према закону којим се уређују плате у државним органима.

ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ ПРЕСТАЈЕ ПРАВО НА ИСПЛАТУ НАКНАДЕ ПЛАТЕ АКО СЕ БЕЗ ОПРАВДАНОГ РАЗЛОГА НЕ ОДАЗОВЕ ПОЗИВУ ДРЖАВНОГ ОРГАНА ДА УЧЕСТВУЈЕ У ПОСТУПКУ ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА ЗБОГ ПОТРЕБЕ ПРЕУЗИМАЊА У ТАЈ ДРЖАВНИ ОРГАН.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА ОСТВАРУЈЕ ПРАВА ИЗ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА О ОБАВЕЗНОМ СОЦИЈАЛНОМ ОСИГУРАЊУ.

Сва права из радног односа државни службеник остварује у државном органу чији је руководиоца донео решење да је државни службеник нераспоређен.

Нераспоређеном државном службенику престаје радни однос ако у року од два месеца не буде премештен у други државни орган.

Члан 139.

~~Коначно решење~~ РЕШЕЊЕ којим се утврђује да је државни службеник из органа државне управе и службе Владе нераспоређен доставља се Служби за управљање кадровима, НАРЕДНОГ ДАНА ОД ДАНА ЊЕГОВОГ ДОНОШЕЊА.

Служба за управљање кадровима укључује податке о нераспоређеним државним службеницима у евиденцију интерног тржишта рада и испитује могућност њиховог премештаја.

Члан 142.

Жалбене комисије одлучују о жалбама државних службеника на решења којима се у управном поступку одлучује о њиховим правима и дужностима и о жалбама учесника интерног и јавног конкурса.

Жалбене комисије ИМАЈУ СВА ОВЛАШЋЕЊА ДРУГОСТЕПЕНОГ ОРГАНА И примењују закон којим се уређује општи управни поступак.

Члан 143.

Жалбена комисија је дужна да одлучи о жалби у року од 30 дана од дана њеног пријема ако овим законом није друкчије одређено, иначе се сматра да је жалба одбијена.

~~О жалби на закључак из члана 55. став 3. овог закона жалбена комисија је дужна да одлучи у року од осам дана од дана њеног пријема, иначе се сматра да је жалба одбијена.~~

О ЖАЛБИ НА РЕШЕЊЕ ИЗ ЧЛАНА 55. СТАВ 5. ОВОГ ЗАКОНА ЖАЛБЕНА КОМИСИЈА ДУЖНА ЈЕ ДА ОДЛУЧИ У РОКУ ОД ОСАМ ДАНА ОД ДАНА ЊЕНОГ ПРИЈЕМА, ИНАЧЕ СЕ СМАТРА ДА ЈЕ ЖАЛБА ОДБИЈЕНА.

Против одлуке жалбене комисије може да се покрене управни спор.

Члан 144.

О жалбама државних службеника из органа државне управе, служби Владе и Републичког јавног ДРЖАВНОГ правобранилаштва одлучује Жалбена комисија Владе, а о жалбама државних службеника из судова и јавних тужилаштва - Жалбена комисија судова и Жалбена комисија јавног тужилаштва.

О жалбама државних службеника из осталих државних органа одлучују жалбене комисије које се образују њиховим актима.

Члан 149.

Жалбене комисије најмање једном годишње подносе извештаје о свом раду државним органима и телима надлежним за именовање чланова жалбених комисија.

НА ИНТЕРНЕТ ПРЕЗЕНТАЦИЈИ ДРЖАВНОГ ОРГАНА КОЈИ ОБАВЉА СТРУЧНО-ТЕХНИЧКЕ И АДМИНИСТРАТИВНЕ ПОСЛОВЕ ЗА ЖАЛБЕНУ КОМИСИЈУ, ОБЈАВЉУЈУ СЕ ОДЛУКЕ ЖАЛБЕНЕ КОМИСИЈЕ О ПИТАЊИМА КОЈА СУ НАЈЧЕШЋИ ПРЕДМЕТ ОДЛУЧИВАЊА ЖАЛБЕНЕ КОМИСИЈЕ У СКЛАДУ СА ПРОПИСОМ О ЗАШТИТИ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ.

Члан 158.

Служба за управљање кадровима, коју образује Влада, задужена је за стручне послове везане за управљање кадровима у државној управи.

Служба за управљање кадровима оглашава интерне конкурсе за слободна извршилачка радна места и интерне и јавне конкурсе за попуно положаја у органима државне управе и службама Владе, саветује органе државне управе и службе Владе како да управљају кадровима, пружа стручну помоћ органима државне управе и службама Владе у примени одредаба овог закона и других прописа донетих на основу овог закона, обавља послове у вези са анализом индивидуалних потенцијала за развој и управљање каријером

државних службеника, пружа стручно-техничку помоћ Високом службеничком савету, обавља стручне и техничке послове значајне за политику Владе И ДРУГИХ ДРЖАВНИХ ОРГАНА у управљању кадровима, УТВРЂУЈЕ МЕТОДОЛОГИЈУ НА ОСНОВУ КОЈЕ СЕ ПРАТИ СТАЊЕ У ВЕЗИ СА ОДЛИВОМ КАДРОВА ИЗ ОРГАНА ДРЖАВНЕ УПРАВЕ И УТИЦАЈА ОДЛИВА КАДРОВА НА РАД ОРГАНА, ВРШИ АНАЛИЗУ СТАЊА И ПРЕДЛАЖЕ МЕРЕ ЗА ЗАДРЖАВАЊЕ КАДРОВА И ПРЕВЕНЦИЈУ УТИЦАЈА ОДЛИВА КАДРОВА НА НЕСМЕТАН РАД ОРГАНА ДРЖАВНЕ УПРАВЕ, ВРШИ ПРОВЕРУ КОМПЕТЕНЦИЈА ЛИЦА НА ИНТЕРНОМ ТРЖИШТУ РАДА и врши друге послове одређене законом или прописом Владе.

Службом за управљање кадровима руководи директор, који је одговоран Генералном секретару Владе.

ВЛАДА МОЖЕ, НА ОСНОВУ ИЗВЕШТАЈА И ПРЕДЛОГА МЕРА СЛУЖБЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА О СТАЊУ У ВЕЗИ СА ОДЛИВОМ КАДРОВА СА ОДРЕЂЕНИХ ПОСЛОВА ИЗ ОРГАНА ДРЖАВНЕ УПРАВЕ, ДА УТВРДИ СЛЕДЕЋЕ МЕРЕ:

- 1) ОБАВЕЗУ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА И УНАПРЕЂЕЊЕ РАДА И СТРУЧНИХ КАПАЦИТЕТА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА У ОДРЕЂЕНОЈ ОБЛАСТИ РАДА;
- 2) ОМОГУЋАВАЊЕ ДОДАТНОГ ОБРАЗОВАЊА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА У ОДРЕЂЕНОЈ ОБЛАСТИ РАДА;
- 3) ИЗМЕНУ КАДРОВСКОГ ПЛАНА ЗБОГ ПОТРЕБЕ ЗАПОШЉАВАЊА ВЕЋЕГ БРОЈА ПРИПРАВНИКА ИЛИ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА;
- 4) ПРИВРЕМЕНИ ПРЕМЕСТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ ИЗ ДРУГИХ ОРГАНА ДРЖАВНЕ УПРАВЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, НА ПОСЛОВЕ НА КОЈИМА ПОСТОЈИ ОДЛИВ КАДРОВА АКО БИ НЕИЗВРШЕЊЕМ ПОСЛА МОГЛЕ ДА НАСТУПЕ ШТЕТНЕ ПОСЛЕДИЦЕ ПО ОРГАН;
- 5) ПРАВО НА КОРЕКТИВНИ КОЕФИЦИЈЕНТ ПРЕМА ЗАКОНУ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПЛАТЕ У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА;
- 6) ДРУГЕ МЕРЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

МЕРЕ ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА ЗА ДРЖАВНЕ СЛУЖБЕНИКЕ У СУДОВИМА, ЈАВНОМ ТУЖИЛАШТВУ И ДРЖАВНОМ ПРАВОБРАНИЛАШТВУ УТВРЂУЈЕ ВЛАДА, НА ПРЕДЛОГ МИНИСТРА НАДЛЕЖНОГ ЗА ПРАВОСУЂЕ.

Члан 159.

Централна кадровска евиденција служи управљању кадровима и другим потребама у области радних односа.

Централну кадровску евиденцију о државним службеницима и намештеницима ~~у органима државне управе и службама Владе~~ У СВИМ ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА води Служба за управљање кадровима.

Централна кадровска евиденција ~~води се као информатичка база података~~ ЈЕ ИНФОРМАЦИОНИ СИСТЕМ ЗА ПОДРШКУ УПРАВЉАЊА КАДРОВИМА.

~~Члан 160.~~

~~У Централну кадровску евиденцију уписују се следећи подаци о државним службеницима:~~

- ~~1) лично име, адреса и јединствен матични број грађана;~~
- ~~2) врста радног односа и датум његовог заснивања;~~
- ~~3) радна места на којима је државни службеник радио од заснивања радног односа у органу државне управе или служби Владе;~~
- ~~4) стручна спрема, положени стручни испити, други облици стручног усавршавања, посебна знања и други подаци о стручности државног службеника;~~
- ~~5) године радног искуства и радног стажа, стажа осигурања и стажа осигурања који се рачуна са увећаним трајањем;~~
- ~~6) датум навршења радног века;~~
- ~~7) годишње оцене рада;~~
- ~~8) изречене дисциплинске мере и утврђена материјална одговорност;~~
- ~~9) подаци потребни за обрачун плате;~~
- ~~10) подаци везани за престанак радног односа.~~

~~Централна кадровска евиденција може да садржи и друге податке одређене законом и другим прописом.~~

~~Начин вођења Централне кадровске евиденције и обезбеђивање података потребних за упис у Централну кадровску евиденцију ближе уређује Влада уредбом.~~

ЧЛАН 160.

У ЦЕНТРАЛНУ КАДРОВСКУ ЕВИДЕНЦИЈУ УПИСУЈУ СЕ ПОДАЦИ:

- 1) О ДРЖАВНОМ ОРГАНУ, И ТО:
 - (1) НАЗИВ ДРЖАВНОГ ОРГАНА,
 - (2) ПОДАЦИ О РАДНИМ МЕСТИМА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ;
- 2) О ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА И НАМЕШТЕНИЦИМА, И ТО:
 - (1) ЛИЧНО ИМЕ, АДРЕСА И ЈЕДИНСТВЕН МАТИЧНИ БРОЈ ГРАЂАНА,
 - (2) ВРСТА РАДНОГ ОДНОСА И ДАТУМ ЊЕГОВОГ ЗАСНИВАЊА,
 - (3) РАДНА МЕСТА НА КОЈИМА ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК, ОДНОСНО НАМЕШТЕНИК РАДИО ОД ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ,
 - (4) ВРСТА И СТЕПЕН СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА, ПОЛОЖЕН ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ И ПОСЕБНИ СТРУЧНИ ИСПИТ, ПОДАЦИ О ВЕРИФИКОВАНИМ ПРОГРАМИМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА, ОДНОСНО ПОХАЂАЊУ И ОСТВАРЕНОМ УСПЕХУ, ПОСЕБНА ЗНАЊА И ДРУГИ ПОДАЦИ О СТРУЧНОСТИ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА, ОДНОСНО НАМЕШТЕНИКА,
 - (5) ГОДИНЕ РАДНОГ ИСКУСТВА И РАДНОГ СТАЖА, СТАЖА ОСИГУРАЊА И СТАЖА ОСИГУРАЊА КОЈИ СЕ РАЧУНА СА УВЕЋАНИМ ТРАЈАЊЕМ,
 - (6) ДАТУМ НАВРШЕЊА РАДНОГ ВЕКА,
 - (7) ГОДИШЊЕ ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ,
 - (8) ИЗРЕЧЕНЕ ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ И УТВРЂЕНА МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ,
 - (9) ПОДАЦИ ПОТРЕБНИ ЗА ОБРАЧУН ПЛАТЕ,
 - (10) ПОДАЦИ ВЕЗАНИ ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА,

(11) НАЦИОНАЛНА ПРИПАДНОСТ, УКОЛИКО СЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК, ОДНОСНО НАМЕШТЕНИК ДОБРОВОЉНО ИЗЈАСНИ О ОВОМ ПОДАТКУ;

3) О ДРУГИМ ЛИЦИМА КОЈИ ОБАВЉАЈУ РАД У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ, И ТО:

(1) ЛИЧНО ИМЕ, АДРЕСА И ЈЕДИНСТВЕН МАТИЧНИ БРОЈ ГРАЂАНА,

(2) ВРСТА РАДНОГ АНГАЖОВАЊА И ДАТУМ ПОЧЕТКА РАДА,

(3) ПОСЛОВИ КОЈЕ ЛИЦЕ ОБАВЉА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ,

(4) ДАТУМ ПРЕСТАНКА РАДА.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, ПОДАЦИ О ПОЛИЦИЈСКИМ СЛУЖБЕНИЦИМА И ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА КОЈИ ОБАВЉАЈУ БЕЗБЕДНОСНО-ОБАВЕШТАЈНЕ ПОСЛОВЕ И ПОСЛОВЕ ИЗВРШЕЊА КРИВИЧНИХ САНКЦИЈА ВОДЕ СЕ У ЕВИДЕНЦИЈАМА ОРГАНА У КОЈИМА СЕ ОБАВЉАЈУ ТИ ПОСЛОВИ.

ЕВИДЕНЦИЈЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕ ВОДЕ СЕ О ЛИЦИМА КОЈА У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ ИМАЈУ ПОЛОЖАЈ ФУНКЦИОНЕРА.

ЦЕНТРАЛНА КАДРОВСКА ЕВИДЕНЦИЈА МОЖЕ ДА САДРЖИ И ДРУГЕ ПОДАТКЕ ОДРЕЂЕНЕ ЗАКОНОМ И ДРУГИМ ПРОПИСОМ.

БЛИЖУ САДРЖИНУ И НАЧИН ВОЂЕЊА ЦЕНТРАЛНЕ КАДРОВСКЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ И ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ ПОДАТАКА ПОТРЕБНИХ ЗА УПИС У ЦЕНТРАЛНУ КАДРОВСКУ ЕВИДЕНЦИЈУ ПРОПИСУЈЕ ВЛАДА.

Члан 161.

~~Органи државне управе~~ ДРЖАВНИ ОРГАНИ дужни су да доставе податке од којих зависи упис у Централну кадровску евиденцију у року од осам дана од дана настанка податка.

Подаци уписани у Централну кадровску евиденцију доступни су руководиоцима и другим лицима која одлучују о правима и дужностима државних службеника и управним инспекторима.

Сваки државни службеник, ОДНОСНО ЛИЦЕ ЧИЈИ ПОДАЦИ СУ УПИСАНИ У ЦЕНТРАЛНУ КАДРОВСКУ ЕВИДЕНЦИЈУ има право на увид у оне податке ~~из Централне кадровске евиденције~~ који се односе на њега.

СЛУЖБА ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА КОРИСТИ ПОДАТКЕ УПИСАНЕ У ЦЕНТРАЛНУ КАДРОВСКУ ЕВИДЕНЦИЈУ ЗА ПОТРЕБЕ УПРАВЉАЊА КАДРОВИМА У ОРГАНИМА ДРЖАВНЕ УПРАВЕ И СЛУЖБАМА ВЛАДЕ, А МИНИСТАРСТВО ПРАВДЕ ЗА ПОТРЕБЕ УПРАВЉАЊА КАДРОВИМА У СУДОВИМА, ЈАВНИМ ТУЖИЛАШТВИМА И ДРЖАВНОМ ПРАВОБРАНИЛАШТВУ.

ДРЖАВНИ ОРГАНИ КОРИСТЕ ПОДАТКЕ УПИСАНЕ У ЦЕНТРАЛНУ КАДРОВСКУ ЕВИДЕНЦИЈУ ЗА ПОТРЕБЕ УПРАВЉАЊА КАДРОВИМА И ДРУГЕ ПОТРЕБЕ У ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА.

Служба за управљање кадровима може вршити обраду података уписаних у Централну кадровску евиденцију у сврху извршавања послова из своје надлежности и у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

Евиденција о намештеницима~~Члан 162.~~

~~Одредбе овог закона о подацима који се уписују о државним службеницима сходно се примењују на податке који се о намештеницима уписују у Централну кадровску евиденцију.~~

~~Одредбе овог закона које важе за државне службенике примењују се и на достављање и коришћење података који су о намештеницима уписани у Централну кадровску евиденцију.~~

Члан 163.

Евиденцију интерног тржишта рада за органе државне управе и службе Владе води Служба за управљање кадровима.

Евиденција интерног тржишта рада садржи податке о слободним радним местима, државним службеницима који желе трајни или привремени премештај на друго радно место, податке о нераспоређеним државним службеницима и податке о другим кадровским потребама.

Подаци о државним службеницима уписују се у евиденцију интерног тржишта рада из Централне кадрoвске евиденције.

~~Државни службеник има право да добије све податке о кадровским потребама садржане у евиденцији интерног тржишта рада.~~

ЧЛАН 163.

ЕВИДЕНЦИЈУ ИНТЕРНОГ ТРЖИШТА РАДА ЗА ДРЖАВНЕ СЛУЖБЕНИКЕ У СВИМ ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА ВОДИ СЛУЖБА ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА.

ЕВИДЕНЦИЈА ИНТЕРНОГ ТРЖИШТА РАДА САДРЖИ ПОДАТКЕ О СЛОБОДНИМ РАДНИМ МЕСТИМА, ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА КОЈИ ЖЕЛЕ ТРАЈНИ ИЛИ ПРИВРЕМЕНИ ПРЕМЕСТАЈ НА ДРУГО РАДНО МЕСТО, ПОДАТКЕ О НЕРАСПОРЕЂЕНИМ ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА И ПОДАТКЕ О ДРУГИМ КАДРОВСКИМ ПОТРЕБАМА, ОСИМ ПОДАТАКА О СЛОБОДНИМ РАДНИМ МЕСТИМА ПОЛИЦИЈСКИХ СЛУЖБЕНИКА И ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ОБАВЉАЈУ БЕЗБЕДНОСНО-ОБАВЕШТАЈНЕ ПОСЛОВЕ И ПОСЛОВЕ ИЗВРШЕЊА КРИВИЧНИХ САНКЦИЈА.

ЕВИДЕНЦИЈА ИНТЕРНОГ ТРЖИШТА РАДА САДРЖИ СЛЕДЕЋЕ ПОДАТКЕ:

- I. РАДНА МЕСТА У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА КОЈА НИСУ ПОПУЊЕНА;
- II. ПОДАТКЕ О НЕРАСПОРЕЂЕНИМ ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА И ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА КОЈИ ЖЕЛЕ ТРАЈНИ ИЛИ ПРИВРЕМЕНИ ПРЕМЕСТАЈ, И ТО:

- (1) ЛИЧНО ИМЕ, АДРЕСА И ЈЕДИНСТВЕН МАТИЧНИ БРОЈ ГРАЂАНА,
- (2) ДАТУМ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА,
- (3) РАДНА МЕСТА НА КОЈИМА ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК РАДИО ОД ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ,
- (4) ВРСТА И СТЕПЕН СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА, ПОЛОЖЕНИ СТРУЧНИ ИСПИТИ, ДРУГИ ОБЛИЦИ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА, ПОСЕБНА ЗНАЊА И ДРУГИ ПОДАЦИ О КОМПЕТЕНЦИЈАМА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА,

- (5) ГОДИНЕ РАДНОГ ИСКУСТВА,
- (6) ГОДИШЊЕ ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ,
- (7) ИЗЈАВУ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НА КОЈЕ ПОСЛОВЕ ЖЕЛИ ТРАЈНИ ИЛИ ПРИВРЕМЕНИ ПРЕМЕСТАЈ,
- (8) ИЗРЕЧЕНЕ ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ И УТВРЂЕНА МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ,
- (9) БРОЈ РЕШЕЊА О НЕРАСПОРЕЂЕНОСТИ, ДАТУМ ПОЧЕТКА СТАТУСА НЕРАСПОРЕЂЕНОГ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА И ДАТУМ ДО КАДА ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК У СТАТУСУ НЕРАСПОРЕЂЕНОГ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА.

(10)

ПОДАЦИ О ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА УПИСУЈУ СЕ У ЕВИДЕНЦИЈУ ИНТЕРНОГ ТРЖИШТА РАДА ИЗ ЦЕНТРАЛНЕ КАДРОВСКЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ, ИЛИ ПРИЈАВЕ ПОДАТАКА КОЈЕ ЛИЧНО ДОСТАВЉАЈУ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ, ОДНОСНО ДРЖАВНИ ОРГАНИ КОЈИ ВОДЕ СВОЈЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ О ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА.

ЕВИДЕНЦИЈА ИНТЕРНОГ ТРЖИШТА РАДА МОЖЕ ДА САДРЖИ И ПОДАТКЕ ИЗ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА ЗА СЛУЖБЕНИКЕ У ОРГАНИМА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ КОЈИ ЖЕЛЕ ТРАЈНИ ПРЕМЕСТАЈ У ДРЖАВНЕ ОРГАНЕ И КОЈИ ИМАЈУ ПРАВО ЛИЧНЕ ПРИЈАВЕ НА ЕВИДЕНЦИЈУ ИНТЕРНОГ ТРЖИШТА РАДА.

ПОДАЦИ О ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА, ОДНОСНО СЛУЖБЕНИЦИМА У ЕВИДЕНЦИЈИ ИНТЕРНОГ ТРЖИШТА РАДА ВОДЕ СЕ ПОД ШИФРОМ КОЈА СЕ ДОДЕЉУЈЕ СВАКОМ ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ, ОДНОСНО СЛУЖБЕНИКУ ПРИЛИКОМ ПРЕУЗИМАЊА, ОДНОСНО ПРИЈАВЕ ПОДАТАКА.

ПОДАЦИ О КАДРОВСКИМ ПОТРЕБАМА САДРЖАНИ У ЕВИДЕНЦИЈИ ИНТЕРНОГ ТРЖИШТА РАДА ЈАВНО СУ ДОСТУПНИ.

БЛИЖУ САДРЖИНУ И НАЧИН ВОЂЕЊА ЕВИДЕНЦИЈЕ ИНТЕРНОГ ТРЖИШТА РАДА И ОБЕЗБЕЂИВАЊА ПОДАТАКА ПОТРЕБНИХ ЗА УПИС У ЕВИДЕНЦИЈУ ПРОПИСУЈЕ ВЛАДА.

Члан 164.

Оснива се Високи службенички савет.

~~Прописима који важе за органе државне управе и службе Владе, Високи службенички савет одређује какве се стручне оспособљености, знања и вештине оцењују у изборном поступку и начин њихове провере, прописује мерила за избор на радна места, доноси кодекс понашања државних службеника и врши друге послове одређене овим законом.~~

ВИСОКИ СЛУЖБЕНИЧКИ САВЕТ ОДЛУЧУЈЕ О ПРАВИМА И ДУЖНОСТИМА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ РУКОВОДИ ДРЖАВНИМ ОРГАНОМ, А КОГА ЈЕ НА ПОЛОЖАЈ ПОСТАВИЛА ВЛАДА, ВОДИ ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК ПРОТИВ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА КОГА ЈЕ НА ПОЛОЖАЈ ПОСТАВИЛА ВЛАДА, ИМЕНУЈЕ КОНКУРСНУ КОМИСИЈУ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ КОНКУРСА КАД ПОЛОЖАЈ ПОПУЊАВА ВЛАДА, ДОНОСИ КОДЕКС ПОНАШАЊА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА И ВРШИ ДРУГЕ ПОСЛОВЕ ОДРЕЂЕНЕ ОВИМ ЗАКОНОМ.

Прописи Високог службеничког савета објављују се у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Високи службенички савет је самосталан у раду и доноси пословник о своме раду.

Премештај и распоређивање намештеника

Члан 172.

Одредбе овог закона о премештају и распоређивању државних службеника сходно се примењују на намештенике.

Решење о премештају односно распоређивању намештеника замењује по сили закона одговарајуће одредбе уговора о раду.

Ако намештеник одбије премештај односно распоређивање, отказује му се уговор о раду.

Намештенику се отказује уговор о раду увек кад услед промене унутрашњег уређења државног органа или уређења система државних органа више не постоји ниједно радно место на које може бити премештен односно распоређен.

НАМЕШТЕНИК НЕ МОЖЕ ДА БУДЕ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО ПРЕМЕШТЕН НА РАДНО МЕСТО ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА, ОСИМ АКО НИЈЕ ИЗАБРАНИ КАНДИДАТ НА ЈАВНОМ КОНКУРСУ У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 91.

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 и 94/17) усагласиће се са одредбама овог закона у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Акти из чл. 20. и 83. овог закона донеће се до почетка примене овог закона.

Акти из чл. 85. и 88. овог закона донеће се у року од 9 месеци од почетка примене овог закона.

Члан 92.

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

Члан 93.

Оцењивање за 2018. годину извршиће се према прописима који су важили до почетка примене овог закона.

У утврђивању права и дужности државних службеника у складу са овим законом, врши се уподобљавање оцена одређених до почетка примене овог закона са вредновањем радне успешности у складу са овим законом, на следећи начин:

1) оцена „нарочито се истиче” уподобљава се вредновању радне успешности којим државни службеник превазилази очекивања;

2) оцена „истиче се” и „добар” уподобљава се вредновању радне успешности којим државни службеник испуњава очекивања;

3) оцена „задовољава” уподобљава се вредновању радне успешности којим је државном службенику одређено да је потребно побољшање;

4) оцена „не задовољава” уподобљава се вредновању радне успешности којим државни службеник не испуњава већину очекивања.

Члан 94.

Вршиоци дужности који су постављени на положај до почетка примене овог закона остају на дужности до истека времена на који су постављени, а најдуже до 1. јула 2019. године.

Члан 95.

Намештеници који су у радном односу на дан ступања на снагу овог закона, а који су статус намештеника стекли применом члана 182. став 3. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, број 79/05) или су у радни однос примљени након спроведеног конкурсног поступка, могу без конкурсног поступка да се распореде на радна места државних службеника, ако испуњавају услове за обављање послова тих радних места и имају потребне компетенције за рад на тим пословима и ако су испуњени услови у погледу допуштености попуњавања радног места.

Даном ступања на рад на радно место државног службеника у случају из става 1. овог члана, намештенику престаје да важи уговор о раду.

Члан 96.

Државни орган може у року од једне године од дана ступања на снагу овог закона да распише интерни конкурс ради попуњавања извршилачког радног места на којем могу учествовати државни службеници на неодређено време у том државном органу и државни службеници који су на дан ступања на снагу овог закона у радном односу на одређено време у том државном органу, ако су у радном односу на одређено време обављали послове у државном органу због привремено повећаног обима посла најмање две године непрекидно пре оглашавања интерног конкурса, односно најмање две године са прекидима у периоду од три године непрекидно пре оглашавања интерног конкурса.

Интерни конкурс из става 1. овог члана спроводи се сходном применом правила о интерном конкурс у складу са овим законом.

Члан 97.

Државни службеници распоређени на радно место разврстано у звање млађег сарадника, односно сарадника до дана ступања на снагу овог закона, који имају стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму већем од 180 ЕСПБ бодова, настављају да обављају послове на радним местима која су разврстана у звање млађег сарадника, односно сарадника са стеченим степеном образовања.

Члан 98.

Услов у погледу похађања обуке из члана 39. став 1. овог закона за поновно постављење на положај и из члана 42. овог закона за учешће на интерном конкурс не односи се на државне службенике који су постављени на положаје пре почетка примене овог закона.

Члан 99.

Поступци одлучивања о правима, обавезама и одговорностима државних службеника и намештеника започети до почетка примене овог закона, окончаће се применом прописа према којима су започети.

Члан 100.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а почиње да се примењује од 1. јануара 2019. године, изузев одредаба чл. 23. и 24, члана 25. став 2, у делу у којем се односе на преузимање државног службеника са Евиденције интерног тржишта рада и чл. 26, 78, 86. и 87. које се примењују од 1. јануара 2020. године, члана 28. став 1. у делу који се односи на учествовање на интерном конкурс у државних службеника који су у радни однос на одређено време примљени након спроведеног јавног конкурса због привремено повећаног обима посла, члана 36. ст. 2, 3. и 4. и члана 37. који се примењују од 1. јануара 2021. године.

АНАЛИЗА ЕФЕКТА

1. Одређивање проблема који закон треба да реши

Измене и допуне Закона о државним службеницима представљају део реформског процеса службеничког система, заснованог на Стратегији реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, бр. 9/14 и 42/14 – исправка), а разлози за доношење наведеног закона и уједно идентификовање проблема који закон треба да реши непосредно произилазе из циљева који су утврђени наведеном Стратегијом, Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020. године („Службени гласник РС”, број 54/2018), као и Акционим планом за Преговарачко поглавље 23. „Правосуђе и основна права” и усмерени су најпре на јачање и унапређење професионализације државних службеника и на успостављање службеничког система заснованог на начелима транспарентности, конкурентности и деполитизације. Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020 у оквиру Посебног циља 2 (одељак III.Б Стратегије реформе јавне управе): Успостављање усклађеног јавно-службеничког система заснованог на заслугама и унапређење управљања људским ресурсима, дефинисана је Мера 2.1. Успостављање усклађеног система радних односа и плата у јавној управи на темељу начела транспарентности и правичности и Активност под 3. Припрема и утврђивање предлога измена Закона о државним службеницима у циљу унапређења процеса запошљавања и деполитизације, вредновања резултата рада, интегритета и јачања одговорности и развоја осталих радно правних института, система интегрисаног управљања људским ресурсима базираног на компетенцијама.

Предложене измене закона односе се на:

- 1) увођење система компетенција у све функције управљања људским ресурсима;
- 2) попуњавање радних места државних службеника на извршилачким радним местима и на положајима (регрутација и селекција);
- 3) радни однос на одређено време;
- 4) регулисање статуса државних службеника на положају и трајање статуса вршиоца дужности;
- 5) вредновање радне успешности;
- 6) спречавање сукоба интереса и управљање сукобом интереса;
- 7) задржавање кадрова;
- 8) унапређивање Интерног тржишта рада;
- 9) унапређивање Централне кадровске евиденције;
- 10) управљачку одговорност;
- 11) дисциплински поступак.

Документом „Оквир политике управљања људским ресурсима у државној управи Републике Србије”, који је усвојио Савет за реформу јавне управе, указано је да би се остварио пун потенцијал принципа мериторности, неопходно је увођење модерног приступа управљања људским ресурсима који се заснива на компетенцијама. Систем заснован на компетенцијама има за циљ развијање пуног потенцијала сваког државног службеника, који континуираним развојем својих способности дају пун допринос остварењу циљева органа управе. У циљу успостављања интегрисаног система управљања људским ресурсима у државној управи а у складу са предложеним активностима из Акционог плана за спровођење Стратегије за реформу јавне управе за период

2018-2020. године („Службени гласник РС”, број 54/2018), неопходно је увођење система компетенција у управљање људским ресурсима, у све институте, односно у све области управљања људским ресурсима (вредновање радне успешности, планирање кадрова, запошљавање, распоређивање, премештај државних службеника и др.).

Наиме, на потребу за изменама и допунама Закона указују и извештаји Европске комисије из претходних година. С тим у вези, јасним препорукама Европске комисије из Извештаја за 2018. годину, указано је да је потребно извршити измене и допуне Закона о државним службеницима у циљу професионализације државне управе, запошљавања државних службеника заснованог на заслугама, поједностављење конкурсне процедуре ради побољшања ефикасности конкурсног поступка, увођење фаза и критеријума у конкурсном поступку, увођења стручних обука за лица која ће бити чланови конкурсне комисије, деполитизацију у конкурсном поступку, како за државне службенике, тако и за државне службенике на положају, увођења конкурсног поступка за лица запослена на одређено време, примене одредби Закона о државним службеницима које се односе на запошљавање и на запослене у другим државним органима који су одређене институте регулисали посебним законом. Такође, указано је на неопходност регулисања статуса вршиоца дужности државних службеника на положају, препоручено је стручно усавршавање државних службеника, увођење редовних обука за државне службенике, вредновање радне успешности по основу стечених компетенција, премештај и напредовање на основу објективних и транспарентних критеријума и заслуга, као и неопходност детаљнијег регулисања питања сукоба интереса државних службеника.

У Извештају Европске комисије за 2018. годину као и у документу „Оквир политике управљања људским ресурсима у државној управи Републике Србије” указано је да је неопходно увести процедуре селекције и за кандидате који се запошљавају на одређено време, из разлога остваривања мериторности и објективности приликом пријема у радни однос.

Поводом актуелног проблема везаног за попуњавање радних места који су положаји, односно великог броја вршилаца дужности на овим радним местима, указују извештаји Службе за управљање кадровима и сталне примедбе и препоруке Европске комисије које се односе на потребу деполитизације приликом попуњавања положаја. Такође, Сигма је израдила документ под називом „Анализа професионализације државних службеника на положају и наредни кораци у државама Западног Балкана” који даје препоруке за унапређење стања државних службеника на положају, неопходност унапређења професионализације кроз јасно дефинисане улоге и линије одговорности, свеобухватан и систематичан начин тестирања нивоа компетенција кроз независну и професионалну конкурсну комисију, запошљавање у складу са принципом заслуга како би се омогућила политичка непристрасност и делегирање управљачке одговорности на нижи ниво управљања. У извештајима о напретку Европске комисије наводи се да „скоро 60% државних службеника се и даље именује на основу изузетака или прелазних договора”. Изменама и допунама Закона о државним службеницима, из 2014. године, покушано да се наведени проблем реши увођењем института вршиоца дужности, како би се обезбедили услови за рад и функционисање државних органа у пуном капацитету. Ово законско решење подразумева да се вршилац дужности на радном месту које је утврђено као положај поставља без интерног или јавног конкурса на шест месеци уз могућност да се статус продужи најдуже још три месеца и обавезу да се у року од 30 дана након постављења

вршиоца дужности огласи интерни или јавни конкурс, да се на свим положајима који нису попуњени поставе вршиоци дужности у року од шест месеци од дана ступања закона на снагу, а да постављена лица на радним местима која су положаји наставе са радом до постављења вршиоца дужности на положај, односно до попуњавања положаја спровођењем конкурса. Међутим, спровођењем ових законских одредби, није се у потпуности решио проблем попуњавања положаја у органима државне управе. Према евиденцији СУК-а, закључно са 31.7.2018. године, у органима државне управе постоји 366 положаја, а на положај након спроведеног конкурса постављено је 103 лица. Наведени подаци указују на чињеницу да је у периоду примене Закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, број 99/14), није дошло до оптималне попуње радних места који су утврђени као положаји у складу и на начин утврђен законом.

Измене Закона из септембра 2014. године, имале су за циљ да на положајима буду постављена лица која су у спроведеном конкурсном (изборном) поступку са најбољим резултатом испунила мерила прописана за избор, а да се ради попуњености положаја привремено поставе лица у статусу вршиоца дужности (шест месеци уз продужетак од највише три месеца) до постављења државног службеника на положај. Закон није дефинисао шта се дешава уколико у наведеном року положаји не буду попуњени конкурсом.

Примена досадашњег система и начина оцењивања која је имала за последицу висок проценат највиших оцена, условила је измену закона кроз нови начин и систем вредновања радне успешности државних службеника заснованог на компетенцијама. Према Извештају о спроведеном поступку оцењивања државних службеника у органима државне управе и службама Владе за 2017. годину, указано је на појачану инфлацију високих оцена („истиче се” и „нарочито се истиче”) којима је оцењено око 91% свих државних службеника. Такође, указано је да су потребе за обукама непрепознате и оцењивање се не користи за планирање стручног усавршавања нити професионалног развоја. И Стратегија реформе јавне управе Републици Србији указује да је у постојећем систему дошло до инфлације високих оцена, чиме је нарушена сврха и смисао вредновања учинка. Извештаји о напретку Европске комисије дати у неколико претходних година упозоравају да „не постоји повезаност између система оцењивања, учинка рада и обуке”.

Поред тога, досадашња пракса је показала неоправдано распоређивање државних службеника на радна места са вишим звањима или да долази до распоређивања на друго радно место са истим звањем, без могућности провере испуњености услова за рада на пословима другог радног места. У складу са принципом заслуга, код примене института премештаја и преузимања, као и код распоређивања на радно место разврстано у више звање, приликом доношења новог Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, потребно је увести могућност провера компетенција, као и правила која се односе на напредовање.

На основу активности предвиђених Акционим планом за Поглавље 23, у делу који се односи на Борбу против корупције, 2.2. Превенција корупције, као и препорука Агенције за борбу против корупције предложене су мере које имају за циљ да допринесу бољој превенцији корупције и управљању сукобом интереса. Према иницијативи Агенција за борбу против корупције за измене Закона о државним службеницима указано је да постојећи нормативни оквир не садржи или садржи само парцијалне одредбе о спречавању сукоба интереса за запослена и радно ангажована лица у органима јавне власти, па би се допунама закона у овој области допринело усаглашавању законских решења са међународним стандардима у области спречавања сукоба интереса, као и

реализацији циљева, мера и активности предвиђених стратешким документима у области борбе против корупције.

Проблем око задржавања кадрова у државној управи и обавеза која ће проистећи из Преговарачког поглавља 22 – Регионална политика и координација структурних инструмената, односи се на неопходност да се осигура постојање адекватних административних капацитета, као и да се предузму мере за спречавање одлива квалификованог обученог кадра из органа државне управе, развијањем политике управљања људским ресурсима. У протеклом периоду урађено је више анализа везаних за питање задржавања кадрова. На захтев Канцеларије за европске интеграције, у октобру 2016. године, у сарадњи са Немачком организацијом за међународну сарадњу (ГИЗ) и уз додатну финансијску подршку Тима за социјално укључење помоћу средстава Швајцарске Агенције за развој и сарадњу, експерти Центра за европске политике израдили су анализу о одливу кадрова који раде на радним местима европских интеграција и ИПА фондова, са препорукама и различитим могућим опцијама за задржавање кадрова под називом „Квалитетном политиком задржавања кадрова до одрживе интеграције Србије у Европску унију”, која је показала да се последњих година у државној управи бележи значајан одлив најквалитетнијих кадрова задужених за послове европских интеграција, укључујући и управљање фондовима ЕУ и међународне помоћи. Документом „Анализа стања у области управљања људским ресурсима са препорукама за задржавање кадрова”, који је усвојио Савет за реформу јавне управе у фебруару 2018. године, дате су препоруке за задржавање кадрова. Овим документом између осталог је указано да је анализа Службе за управљање кадровима из 2015. године, која је обухватила 51 државни орган, показала да из органа државне управе одлазе првенствено лица која се баве пословима из области информационих технологија, затим правни, нормативни, финансијски, инспекцијски, послови међународне сарадње и европских интеграција, управљање пројектима итд.

Документом „Оквир политике управљања људским ресурсима у државној управи Републике Србије”, указано је да тренутно потенцијал интерног тржишта рада још није довољно развијен. Унапређењем интерног тржишта рада, које води СУК, створила би се добра основа за побољшање процеса напредовања и хоризонталне мобилности државних службеника, па тако службеници који су заинтересовани за трајни или привремени премештај могли би да се пријаве на евиденцију интерног тржишта рада, и чији би се подаци водили под шифром. Поред тога, пуна функција интерног тржишта рада позитивно би утицала и на задржавање кадрова, као и обезбеђивање кадрова на радним местима у државним органима где недостаје довољан број запослених на одређеним радним местима.

Централна кадровска евиденција је прописана Законом о државним службеницима и води се као информатичка база података о државним службеницима и намештеницима у органима државне управе и службама Владе. У пракси постоји проблем ажурности и потпуности података због нефункционалности рада ЦКЕ. Проблем је препознат у стратешком документу – у Стратегији реформе јавне управе у Републици Србији, којом је као један од реформских циљева предвиђено унапређивање информационог система односно Централне кадровске евиденције, ради потпуне подршке развоју кадрова у државној управи. У Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020. године, предвиђена је активност која се односи на спровођење анализе постојећег ИТ система ЦКЕ, припрема препорука и израда техничке спецификације за замену

постојећих ИТ система новим софтверским решењем и успостављање и развој софтвера за УЉР који подржава и аутоматизује послове на начин да интегрише и покрије целокупну област функционисања УЉР. Унапређење Централне кадровске евиденције је потребно ради потпуне подршке развоју кадрова у државној управи.

Једна од обавеза која произилази Преговарачког поглавља 32 – Финансијски надзор, је делегирање управљачке одговорности на нижи ниво управљања односно постављање линија одговорности у државном органу и спуштања одговорности са руководиоца органа на државне службенике на положају и руководиоце ужих унутрашњих јединица. Такође поводом наведеног питања и Сигма је креирала документ „Управљачка одговорност у земљама Западног Балкана”, где је јасно указала на потребу постављања линија одговорности у државном органу и спуштања одговорности са руководиоца органа на државне службенике на положају и руководиоце.

Дисциплински поступак је тренутно компликован и по наводима државних органа потребно га је упростити и поједноставити, с обзиром да према постојећем законском решењу процедура за спровођење дисциплинског поступка се води по Закону о општем управном поступку. Комплексност поступка посебно представља проблем за мање органе, па се неретко у пракси дешава да органи одустају од спровођења поступка. Такође, један од проблема је то што су чланови комисија које воде поступке запослени у органима па се као последица у процесима јавља субјективност и недовољна стручност за вођење поступка. На крају се дешава да се веома често због формалних процедура не окончавају поступци. По наводима Жалбене комисије додатни проблем представља став Управног суда да застарелост вођења дисциплинског поступка тече за време трајања управног спора.

2. Циљеви који се доношењем закона постижу

Предложеним изменама и допунама Закона постижу се следећи циљеви:
 - успостављање интегрисаног система управљања људским ресурсима заснованог на компетенцијама. У предложеним одредбама **уводи се систем компетенција у управљање људским ресурсима**, у све институте односно функције управљања људским ресурсима (селекција, регрутација, премештај, преузимање, вредновање радне успешности и др.). Компетенције представљају скуп знања, вештина, особина, ставова и способности, које државни службеник поседује, а које обликују његово понашање и воде постизању очекиваних резултата на радном месту. Прописују се врсте компетенција потребне за обављање послова радног места, као понашајне и функционане. Увођењем система компетенција у све функције управљања људским ресурсима обезбеђује се пуно остваривање принципа мериторности, професионалности и интегритета у циљу остварења јавног интереса.

- унапређује се систем запошљавања у складу са принципом заслуга, кроз јачање конкурсног поступка у коме омогућава објективност и непристраност. Конкурсни поступак се обавља под шифром која се додељује приликом предаје пријаве на конкурс чиме је омогућена анонимност пред конкурсном комисијом, уводе се обавезни делови изборног поступка који су елиминаторни а који треба да омогуће да се у најужем кругу нађу најквалитетнији кандидати, уводи се обавезност избора кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила за избор и рок од 15 дана од дана достављања листе кандидата руководиоцу, да првог најбољег са листе прими у радни однос. Поред наведеног поједностављују се одређене формалности које су до сада оптерећивале конкурсни поступак увођењем унифициране пријаве

на конкурс за све државне органе која ће садржати све оно што је битно и релевантно од података које кандидат мора да наведе у пријави, и најважније смањује се обим потребне конкурсне документације јер кандидати имају обавезу да доставе потребну конкурсну документацију тек кад прођу све фазе конкурсног поступка односно пред усмени разговор.

- увођење конкурсног поступка за пријем у радни однос на одређено време за лица која се ангажују због привременог повећаног обима посла. На овај начин се обезбеђује да и лица која се примају у радни однос на одређено време прођу одговарајуће провере у конкурсном поступку, односно имају потребне стручности и поседују потребне компетенције за рад.

- попуњавање положаја постављењем по спроведеном унапређеном конкурсном поступку заснованом на систему компетенција, прецизније дефинисање рока до када вршилац дужности може да обавља послове на положају, односно када му по сили закона престаје статус вршиоца дужности и дефинисање правне ситуације у којој је оправдано постављење на положај у статусу вршиоца дужности. У складу са овим предложеним законским решењем постићи ће се више од 50% положаја попуњених путем конкурса, у односу на укупан број попуњених радних места у органима државне управе и службама Владе до краја 2020. године;

- успоставља се нови систем вредновања рада државних службеника и то вредновањем радне успешности. Систем компетенција уводи се у функцију вредновања рада државних службеника, како би се отклонили недостаци које је показао важећи систем оцењивања.. Наиме, циљ вредновања радне успешности, подразумева обезбеђивање остварења свих организационих циљева државних органа, достизање радног понашања и пожељних вредности у раду у складу са компетенцијама, мотивација, учење и развој државних службеника, док ће се резултати вредновања радне успешности државних службеника користити у идентификовању потреба и планирању обука, развоја и стручног усавршавања, отклањању недостатака у раду и доношењу одлука о напредовању и распоређивању, односно премештају, одређивању плата и других примања и престанку радног односа државног службеника. Уводи се нова описна скала вредновања радне успешности, која је примеренија за државно службенички систем у односу на петостепену (школску) скалу оцењивања. Скалом су предвиђени следећи описи који треба да произилазе из вредновања радне успешности државног службеника и то: није испунио већину очекивања, потребно побољшање, испунио очекивања и превазашо очекивања. Такође, прописана је обавеза прибављања доказа који се односе на рад државних службеника из којих мора да произилази да је радна успешност државних службеника вреднована на начин да није испунио већину очекивања, односно да превазилази очекивања, уз навођење конкретних примера стварног радног понашања. Уводи се обавеза за државне службенике на руководећим радним местима да похађају све опште и посебне програме обуке којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника. Уређује се праћење рада државног службеника на извршилачком радном месту, план унапређења рада и ванредно вредновање и праћење рада државног службеника на положају и ванредно вредновање. С тим у вези успоставља се однос са стручним усавршавањем, које треба да буде примењено и оствари своју функцију унапређења рада државних службеника. Ако се праћењем рада државног службеника, утврди да недостају радна понашања, знања и вештине да делотворно обавља послове свог радног места, непосредни руководиоца је дужан да у сарадњи са лицем одговорним за управљање кадровима у државном органу, достави писано обавештење државном службенику о недостацима у његовом раду и одреди план унапређења рада, који може да подразумева и упућивање државног службеника на стручно усавршавање. У вези награђивања по основу вредновања радне успешности за обављање послова

на радном месту у истом звању, одредба упућује на закон којим се уређују плате у државним органима. У вези напредовања на више извршилачко радно место утврђује се под којим условима руководилац може да премести државног службеника на више звање. Према предложеном решењу, руководилац органа може да премести државног службеника на више радно место на основу вредновања радне успешности у одређеном временском периоду. Овим чланом се уређује и када руководилац може да премести државног службеника на радно место руководиоца уже унутрашње јединице. Такође, Служба за управљање кадровима има значајне надлежности јер по основу анализе о индивидуалном потенцијалу државни службеник може да напредује на руководеће радно место. С обзиром на комплексност израде процене индивидуалних потенцијала за равој и други државни органи могу остварити сарадњу са Службом за управљање кадровима, ради пружања стручне и саветодавне помоћи. Имајући у виду да наведени систем оцењивања државних службеника не функционише на начин на који се остварују законом утврђени циљеви и да приказује нереалну слику резултата постигнутих у извршавању послова радног места и постављених циљева, у изменама закона предложена су решења која имају за циљ правичније вредновање радног учинка и с тим у вези реалности могућности за примену института напредовања и награђивања државних службеника и постизање законом утврђеног циља оцењивања - повезаност између система оцењивања, учинка рада и стручног усавршавања.

- унапређују се одредбе о спречавању сукоба интереса и уређује се управљање сукобом интереса. С тим у вези дефинише се да је сукоб интереса ситуација у којој државни службеник или са њим повезано лице има приватни интерес (корист или погодност) везан за обављање послова његовог радног места а који угрожава јавни интерес. Поред тога прописана је дужност државног службеника, да предузме све што је у његовој могућности како би избегао било какву ситуацију сукоба интереса и да уколико се ситуација сукоба интереса није могла избећи, да се примењују одредбе овог закона о управљању сукобом интереса. Мења се и постојеће решење везано за забрану примања поклона. Детаљно се регулише забрана примања поклона државног службеника и са њим повезаних лица у смислу да не смеју тражити нити примати ствар, поклон, услугу или било какву другу корист а који утичу на непристрасно и професионално обављање дужности и које се могу сматрати наградом везаном за вршење те дужности. Изузетак је предвиђен у погледу примања пригодног поклона којим се сматра поклон који се прима у приликама када се протоколарно или традиционално размењују поклони и који свакако не може бити у новцу или хартијама од вредности. Такође, уводи се обавеза државног службеника да обавести државни орган о пријему поклона. Прецизирају се одредбе које се односе на давање писмене сагласности руководиоца за обављање додатног рада државног службеника. Уводе се обавезе државних органа да воде одговарајуће евиденције везане за пријем поклона, чланства у удружењима, о додатном раду државних службеника, као и о датим писаним сагласностима. Посебно се уређује управљање сукобом интереса. С тим у вези државни службеник има право да писмено затражи мишљење руководиоца органа, уколико код истог постоји сумња у погледу тога да ли постоји сукоб интереса или могућност прихватања поклона, услуге или било какве друге користи, а руководилац органа је дужан да државном службенику достави писмени одговор у року од 5 дана од дана пријема захтева за мишљење. Такође, предложеном изменом уведена је и обавеза државних органа да одреди и обучи државног службеника који је надлежан за предузимање појединих радњи у вези управљања сукобом интереса утврђених законом. У циљу транспарентности везаним за активности за спречавање сукобом интереса уводи се и обавеза државног органа да објављује извештај о управљању

сукобом интереса у државном органу који садржи статистичке податке из евиденција о сукобу интереса које државни орган води.

Уређивање наведених питања везаних за сукоб интереса треба да допринесе бољој уређености ове области у државно службеничком систему, усклађености са међународним стандардима у области спречавања сукоба интереса, као и реализацији циљева, мера и активности предвиђених стратешким документима у области борбе против корупције.

-одређују се мере које треба да допринесу задржавању квалитетних и недостајућих кадрова. На основу анализа важећих прописа, анализа постојећег стања у вези политике задржавања кадрова и фактора мотивације запослених, предлога за унапређење стања за задржавање обученог и квалификованог кадра у државној управи, предложене су мере које ће допринети да се важећи прописи боље и ефикасније примене у циљу задржавања кадрова у државној управи (обука руководилаца, стручно усавршавање, напредовање и др.), али и дати могућност државном органу, односно Влади да предложи начине и механизме да се системски и свеобухватно уреди политика задржавања кадрова у државној управи, на основу анализе Службе за управљање кадровима. С тим у вези Служба за управљање кадровима, утврђује методологију на основу које ће се прати стање у вези са одливом кадрова из органа државне управе и утицаја одлива кадрова на рад органа, вршити анализу стања и предлагати мере за задржавање кадрова и превенцију утицаја одлива кадрова на несметан рад органа државне управе. На основу извештаја Службе за управљање кадровима Влада може да утврди прописане мере за задржавање кадрова и то: обавезу стручног усавршавања и унапређења рада и стручних капацитета државних службеника у одређеној области рада, омогућавање додатног образовања државних службеника у одређеној области рада; измену кадровског плана због потребе запошљавања већег броја приправника или државних службеника, привремени премештај запослених из других органа државне управе у складу са законом, на послове на којима постоји одлив кадрова ако би неизвршењем посла могле да наступе штетне последице по орган, право на корективни коефицијент према закону којим се уређују плате у државним органима и друге мере у складу са законом. За државне службенике у судовима, јавном тужилаштву и Државном правобранилаштву мере за задржавање кадрова утврђује Влада, на предлог министра надлежног за правосуђе.

-унапређује се Централна кадровска евиденција. У Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020. године, предвиђена је активност која се односи на спровођење анализе постојећег ИТ система ЦКЕ, припрема препорука и израда техничке спецификације за замену постојећих ИТ система новим софтверским решењем и успостављање и развој софтвера за УЉР који подржава и аутоматизује послове на начин да интегрише и покрије целокупну област функционисања УЉР. Предложеним изменама и допунама Закона о државним службеницима у погледу значаја Централне кадровске евиденције ради ефикасне примене свих законских института (компетенција, интерног тржишта рада и др.) предвиђено је следеће:

1. Централна кадровска евиденција води се у СУК-у за све државне органе. До сада је било предвиђено да се подаци воде само за органе државне управе и службе Владе.

2. Подаци који се налазе у ЦКЕ користе се за потребе управљања кадровима и друге потребе у области радних односа. Податке превасходно користи СУК (за државну управу), Министарство правде (за судове, тужилаштва, правобранилаштво) и други државни органи.

3. дефинише се обухват податка ЦКЕ и то у вези државног органа, подаци о државним службеницима и намештеницима и подаци о другим лицима

који обављају рад у државном органу. ЦКЕ може да садржи и друге податке одређене законом и другим прописом.

4. доношење уредбе Владе којом ће се ближе уредити начин вођења Централне кадровске евиденције и обезбеђивање података потребних за упис у централну кадровску евиденцију.

-унапређује се Интерно тржиште рада у циљу стварања квалитетне и ефикасне базе запослених чија улога би била између осталог и да утиче на политику здржавања кадрова и њихово правилно распоређивање. Интерно тржиште рада чија је функција да буде ефикасна база запослених, треба пре свега да омогући бољу и целисходнију флукуацију запослених на одговарајућа радна места у државној управи и допринесе јачању кадрова у одређеној области. Наведеном одредбом уређује се да евиденцију интерног тржишта рада за државне службенике у свим државним органима води Служба за управљање кадровима, које податке садржи Евиденција интерног тржишта (податке о слободним радним местима, државним службеницима који желе трајни или привремени премештај на друго радно место, податке о нераспоредјеним државним службеницима и податке о другим кадровским потребама), да се подаци о државним службеницима уписују се у евиденцију интерног тржишта рада из Централне кадровске евиденције, или пријаве података које лично достављају државни службеници, да се подаци о државним службеницима у евиденцији интерног тржишта рада воде се под шифром, да службеници у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе који желе трајни премештај у државне органе имају право личне пријаве на евиденцију интерног тржишта рада, да су подаци о кадровским потребама садржани у евиденцији интерног тржишта рада јавно доступни и да начин вођења евиденције интерног тржишта рада и обезбеђивања података потребних за упис у евиденцију ближе уређује Влада уредбом.

-уређују се делегирање управљачке одговорности и то у поступку вредновања радне успешности, односно делегирање управљачке одговорности, на нижи ниво управљања (обавеза везана за спровођење наведеног произилази из ПГ 32 – Финансијски надзор). Радну успешност државних службеника на извршилачким радним местима утврђиваће решењем државни службеник на положају, а радну успешност за државне службенике на положају и државне службенике који за свој рад нису одговорни државним службеницима на положају утврђиваће решењем руководиоца органа. Такође у дисциплинском поступку код лакших повреда дужности из радног односа, овлашћење за покретање и вођење дисциплинског поступка и одлучивање о дисциплинској одговорности руководиоца може пренети на руководиоца уже унутрашње јединице у државном органу.

-једноставније спровођење дисциплинског поступка у случају лакших повреда дужности, кроз увођење могућности да руководиоца органа не спроведе усмену расправу уз поштовање права на одбрану државног службеника који је повреду учинио и прецизирају се случајеви када застарелост не тече и то док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства државног службеника, као и за време трајања управног спора односно судског поступка у вези са спроведеним дисциплинским поступком и изреченом дисциплинском мером, или из других оправданих разлога. Напред наведеним отклањају се проблеми који су постојали у пракси у погледу лакшег спровођења дисциплинског поступка због лакших повреда радне дужности и могућности покретања и вођења дисциплинског поступка независно од тога колико временски трају управи или судски спор у вези са спроведеним дисциплинским поступком и изреченом дисциплинском мером јер се предвиђа да застарелост не тече у тим ситуацијама.

Предложене измене и допуне Закона су у функцији подршке изградњи модерне, ефикасне и стручне државне управе, односно подршке великој одговорности управо државних службеника у креирању јавних политика реформских процеса и њихове примене у пракси.

Имајући у виду свеобухватност предложених измена, истима се генерално постављају основи за стварање деполитизоване државне управе и ствара се предуслов за управљањем људским ресурсима заснованим на заслугама.

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 мерит система односно 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.

3. Друге могућности за решавање проблема

Предложеним изменама Закона уређују се питања која су предмет пре свега законске регулативе. С тога су предложене измене закона начин да се реше уочени проблеми у државно службеничком систему, с тим да је за реализацију неопходно доношење подзаконских аката којима ће се детаљније уредити спровођење предложених законских решења.

Имајући у виду циљеве задате у Стратегији реформе јавне управе и осталим стратешким документима који се односе на успостављање јединственог јавнослужбеничког система и с тим у вези законску обавезу уређења радно правног статуса и других права државних службеника, нису постојале друге могућности за уређивање ових области, осим законом.

4. Зашто је доношење закона најбоље за решавање проблема

Систем радних односа у државним органима, статус и положај државних службеника, поступак и начин запошљавања државних службеника, кретање државних службеника и друга права из радног односа државних службеника могуће је уредити искључиво законом, како би се обезбедили јединствен и усклађен начин уређења свих питања које се односе на радно правни статус државних службеника.

5. На кога ће и како утицати предложена решења

Измене и допуне Закона о државним службеницима имаће утицај на радно правни положај државних службеника, намештеника, службеника у органима аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе и на лица која ће се пријављивати на оглас за конкурс за рад на радним местима у државним органима.

У вези увођења система компетенција у све функције управљања људским ресурсима оствариће се позитиван утицај на рад државних органа јер се на овај начин обезбеђује пуна примена начела заслуга (мерит систем) и професионализације државне управе и то провером у поступку селекције и вредновања резултата рада државних службеника. Везано за проверу компетенција уводи се обавеза за државне службенике на руководећим радним местима да похађају све опште и посебне програме обука којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника, као и за државне службенике који раде у јединицама за

управљање кадровима и на руководећим радним местима на програме обуке којима се стичу и унапређују способности за провере компетенција кандидата у изборном поступку. Наведено законско решење имаће позитиван утицај на то да у изборном поступку буду правилно процењене компетенције кандидата односно да буде правилно вреднована радна успешност запослених.

Код попуњавања радних места, у делу који се односи на конкурсни поступак, мишљења смо да ће предложена решења имати директан и позитиван утицај на грађане који буду конкурисали на оглас за конкурс ради запошљавања на радним местима у државним органима. Позитиван утицај се огледа у томе што се пре свега смањује обим конкурсне документације коју кандидати треба да доставе чиме се елиминишу евентални трошкови које изискује прибављање документације као и време потребно за њихово прибављање. Наиме, према новим законским решењима лица која конкуришу достављају само пријаву на конкурс уз коју могу да доставе сертификате, потврде или друге писане доказе ако се њима доказује испуњеност компетенција, што се посебно назначавало у огласу на конкурс. Према томе, обавезна је само пријава док се остала документација доставља у каснијим фазама конкурсног поступка. Овим је остварен позитиван утицај у погледу времена и других ресурса потребних за прибављање документације и подношење пријаве на конкурс. Поред тога, позитиван утицај предложених решења има и увођење шифре чиме се омогућава анонимност кандидата као и непристрасност и објективности. Такође, транспарентности конкурсног поступка остварује се и тиме што се на интернет презентацији органа државне управе који је огласио конкурс и Службе за управљање кадровима објављује се листа свих кандидата који учествовали у изборном поступку, под шифром њихове пријаве, као и име и презиме кандидата који је изабран у конкурсном поступку.

Ради постизања пуне примене начела заслуга и професионализације, уведена је обавеза да се и код преузимања или премештаја обавезно спроводи провера оних понашајних и посебних функционалних компетенција које нису биле одређене као захтев за обављање послова радног места које је државни службеник обављао пре премештаја или преузимања, а које су неопходне за делотворно обављање послова радног места на које се државни службеник премешта односно преузима.

Службеници у органима АП и ЈЛС, моћи ће да буду преузети у државни орган, тако да ће решења предвиђена у Предлогу закона утицати у смислу обавезе да буду пријављени на Интерно тржиште рада које води СУК, као и да буду подвргнути провери компетенција потребних за рад на одговарајућем радном месту у државном органу у који се преузима. Такође, ради примене института преузимања, државни службеници који треба да буду преузети имаће обавезу да буду пријављени на Интерно тржиште рада. Нераспореден државни службеници који ће бити евидентирани на Интеном тржишту рада, ради преузимања у други државни орган могу бити позвани на проверу компетенција а уколико се не одазову обуставља им се исплата накнаде плате. Такође и државни службеници који желе да промене радно место могу да се пријаве на Интерно тржиште рада где ће се под шифром водити њихови подаци, чиме се остварује позитиван ефекат јер нема бојазни да ће се непосредно видети лични подаци државног службеника који жели да промени радно место и државни орган у коме ради. Овим се јача Интерно тржиште рада и омогућава лакша флукуација запослених.

Такође у вези спровођења конкурса једно од решења које се предлаже Предлогом закона је да ће интерни конкурс моћи ће да се распише независно од тога што у тренутку расписивања конкурса радно место није упражњено и то у случајевима у којима је извесно време престанка радног односа, односно ако државни службеник поднесе писмени отказ, када је извесно навршење радног века, или споразумни престанак радног односа. Овим се доприноси да се на тим

радним местима обезбеди континуитет у раду јер се неће чекати да се спроведе конкурсни поступак тек по упражњености тог радног места. Поред тога, Предлогом закона предвиђен је изузетак везан за интерни конкурс који ће државни орган моћи да распише у току године дана од дана ступања на снагу закона а на коме ће моћи да учествују запослени на одређено време и то ако су у радном односу на одређено време обављали послове у државном органу због привремено повећаног обима посла најмање две године непрекидно пре оглашавања интерног конкурса, односно најмање две године са прекидима у периоду од три године непрекидно пре оглашавања интерног конкурса. Овим се остварује позитиван ефекат на државне службенике који дужи временски период раде на одређено време јер је тиме евидентна потреба за њиховим радом па им се у наведеном року пружа могућност на наставе да раде у државном органу на неодређено време. Овим се обезбеђују позитивни ефекти на рад државног органа јер се обезбеђује континуитет у раду од стране државних службеника који имају потребна знања, искуства али и компетенције за обављање послова.

Предлаже се увођење конкурсног поступка за пријем у радни однос на одређено време за лица која се ангажују због привременог повећаног обима посла. На овај начин се обезбеђује да и лица која се примају у радни однос на одређено време прођу одговарајуће провере у конкурсном поступку, односно имају потребне стручности и поседују потребне компетенције за рад.

Вредновање радне успешности засновано на компетенцијама и на новом систему који подразумева праћење рада, ванредно вредновање, похађање одговарајућих обука уколико се покаже да постоје недостаци у раду утицаће пре свега на државне службенике као извршиоце тако државне службенике на положају. Државном службенику коме је код вредновања радне успешности утврђено да испуњава очекивања или превазилази очекивања, може бити награђен одређивањем већег коефицијента према закону којим се уређују плате у државним органима, односно да се премести на непосредно више извршилачко радно место ако је у периоду од пет година узастопно утврђено најмање да испуњава очекивања или је најмање два пута узастопно утврђено да превазилази очекивања. Такође уколико у ванредном вредновању државни службеник покаже да не испуњава већину очекивања које се односе на понашајне компетенције има за последицу престанак радног односа. Као последица редовног и ванредног вредновања, предложене одредбе закона имаће утицаја на државне службенике на извршилачким радним местима, којима је утврђено да је потребно побољшање, у смислу премештања на радно место у нижем звању које одговара степену његовог образовања и за које испуњава услове за рад, а ако такво радно место не постоји одређује му се нижи коефицијент; упућивање на стручно усавршавање којим се унапређују његове компетенције. Код вредновања радне успешности државних службеника на положају уколико ниво радне успешности буде процењен да му је потребно побољшање то може имати за последу разрешење са положаја. Ради потпуне професионализације државне управе, вредновање радне успешности уводи се и за намештенике али ближе уређење овог питања биће део подзаконског акта.

Државни службеник може да се премести на радно место руководиоца уже унутрашње јединице у државном органу поред испуњености услова који се односе на напредовање али и након спроведене анализе СУК-а о индивидуалном потенцијалу за развој државног службеника - за државне службенике из органа државне управе. Овим је остварен пре свега позитиван утицај на рад органа, јер се на радним местима руководиоца ужих унутрашњих јединица налазе лица која имају све потребне компетенције чиме се стручно јачају капацитети најодговорнијих радних места.

Предложеним решењем, ограничено је трајање ВД стања које може да траје укупно шест месеци, изузетно да се продужи још три месеца. ВД може

бити постављен само из редова државних службеника запослених на неодређено време који испуњава услове за рад на положају чиме се јача професионалност и деполитизација. Такође предвиђа се и ситуација када постављења ВД ради замене државног службеника на положају који одсуствује са рада дуже од 30 дана до његовог повратка на рад. Поред тога Предлогом закона утврђена је заштитна норма да запослени који је постављен за ВД мирује радни однос и има право да се врати на радно место чије послове је обављао пре постављења, чиме се остварује позитиван утицај и на државне службенике који треба да буду постављени за ВД јер нема бојазни да после истека мандата у ВД стању, буде распоређен на друго радно место, нарочито имајући у виду да је то кратак период (највише до 9 месеци).

За државне службенике на положају који не испуњавају очекивања, предложено је да им престаје радни однос. Такође, предложено је да ако државном службенику у годишњем вредновању радне успешности буде утврђено да не испуњава очекивања, а непосредни руководилац у праћењу његовог рада није указао на недостатке у раду и одредио план унапређења рада, неће престати радни однос, већ се у решењу о вредновању радне успешности одређује да ће се државни службеник ванредно вредновати након истека рока одређеном у плану унапређења рада.

Наиме, с обзиром да закон прописује сходну примену одредби о премештају и распоређивању, о привременом раду на пословима који нису у опису његовог радног места, забрани пријема поклона, времену и начину вредновања радне успешности и награђивању, по основу вредновања радне успешности државних службеника на намештенике, ове одредбе имаће индиректан утицај и на ову категорију запослених лица у државним органима.

Одредбе о спречавању сукоба интереса и управљање сукобом интереса, имаће вишеструке утицаје како на рад државног органа у смислу обавеза које се односе на вођење одговарајућих евиденција (о примљеним поклонима, додатном раду, чланства у удружењима, датим сагласностима), задуживањем и обуком одређеног државног службеника који ће обављати послове везане за план интегритета и спречавања сукоба интереса у органу. Такође одредбама се утиче и транспарентност везаним за активности за спречавање сукобом интереса уводи се и обавеза државног органа да објављује извештај о управљању сукобом интереса у државном органу који садржи статистичке податке из евиденција о сукобу интереса које државни орган води. Такође предложена законска решења у вези са спречавањем сукоба интереса имаће утицај на државне службенике у смислу да су додатно прецизиране ситуације у којима може доћи до сукоба интереса и предложене мере које и сам државни службеник предузима ради спречавања ситуације сукоба интереса и то код додатног рада, забране пријема поклона, чланства у удружењима.

Унапређење и иновирање Централне кадровске евиденције имаће позитиван утицај на подршке развоју кадрова у државној управи, обезбедиће се ажурност и тачност свих релевантиних података о државном органу, запосленима и допринеће ефикасној примени свих законских института (компетенција, интерног тржишта рада и др.)

Наиме, с обзиром да закон прописује сходну примену одредби о премештају и распоређивању, о привременом раду на пословима који нису у опису његовог радног места, забрани пријема поклона, времену и начину вредновања радне успешности и награђивању, по основу вредновања радне успешности државних службеника на намештенике, ове одредбе имаће индиректан утицај и на ову категорију запослених лица у државним органима.

Поред наведеног предложена законска решења имаће утицај на Службу за управљање кадровима јер ће доћи до повећаног обима надлежности које се односе на област компетенција, процене индивидуалних потенцијала за развој, вредновање радне успешности и управљање каријером, праћење

кадрова у циљу предлагања мера за задржавање квалитетних и недостајућих кадрова, надлежности у вези праћења Интерног тржишта рада и Централне кадровске евиденције за све државне органе.

6. Трошкови које ће примена закона изазвати код грађана и привреде, посебно малих и средњих предузећа

Нема трошкова које ће примена измена и допуна Закона изазвати код грађана и привреде, малих и средњих предузећа.

7. Да ли позитивни ефекти оправдавају трошкове

Поводом позитивних ефеката предложених решења у Предлогу закона и с тим у вези трошкова указујемо на следеће:

-интерни конкурс оглашава Служба за управљање кадровима, а јавни конкурс оглашава орган државне управе који попуњава радно место на својој интернет презентацији, на интернет презентацији Службе за управљање кадровима, на порталу е-управе, на огласној табли, интернет презентацији и периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање. Оглашавње конкурсног поступка у периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање представља бесплатну услугу коју послодавац може да оствари што је и утврђено у члану 34. став 1. тачка 5. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17- др. закон). У складу са одредбама овог закона, утврђено је да послодавац има право да бесплатно оствари услуге Националне службе. Послодавцем у смислу овог закона сматра се домаће или страно правно и физичко лице које пријављује потребу за запошљавањем, запошљава и уплаћује допринос за осигурање за случај незапослености. **Имајући у виду да се одредба која се односи на обавезност оглашавања јавног конкурса за извршилачка радна места и положаје није променила, нема финансијских ефеката.**

-постојећим законским решењима, након објављеног интерног или јавног конкурса, кандидати достављају документацију приликом пријаве на конкурс, док је предложеним изменама Предлога закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима предвиђено да се конкурсна документација, наведена у огласу, доставља након што је кандидат успешно прошао фазе изборног поступка, а пре интервјуа са конкурсном комисијом. Новим предложеним законским решењем чланови конкурсне комисије неће бити у обавези да на почетку конкурсног поступка прегледају документацију свих пристиглих пријава на конкурс, већ ће то чинити на крају конкурсног поступка, пре завршног интервјуа са кандидатима. Уколико кандидати сами не доставе неопходну документацију за коју су у образцу пријаве на конкурс потврдили материјално и кривично да је поседују, указујемо да је чланом 103. (став 1,2 и 3) Закона о општем управном поступку прописано је да је орган дужан да по службеној дужности, у складу са законом, врши увид, прибавља и обрађује податке о чињеницама о којима се води службена евиденција, а који су неопходни за одлучивање (члан 9. став (3) овог закона), као и да ако службену евиденцију води други орган, орган који води поступак дужан је да хитно затражи податке, а замољени орган да бесплатно уступи податке у року од 15 дана, ако није друкчије прописано. Ако се тражени подаци могу добити електронским путем, замољени орган их доставља у најкраћем року. Без обзира да ли се кандидати одлуче да документацију достављају сами или да исту по службеној дужности прибавља орган потребно је имати у виду да је чланом 18. став 1. тачка 1) и 2) Закона о републичким административним таксама („Службени гласник РС”, бр. 43/03, 51/03 –испр., 61/05, 101/05 –др.закон, 5/09, 54/09, 50/11, 70/11 –усклађени дин.изн., 55/12 - усклађени дин.изн., 93/12, 47/13

- усклађени дин.изн., 65/13 –др.закон, 57/14 - усклађени дин.изн., 45/15 - усклађени дин.изн., 83/15, 112/15, 50/16 - усклађени дин.изн., 61/17 - усклађени дин.изн., 113/17, 3/18 –испр. И 50/18 - усклађени дин.изн) утврђено је да се ослобађају од плаћања таксе органи, организације и институције Републике Србије и органи и организације аутономних покрајина, односно јединица локалне самоуправе, док је чланом 19. став 1. тачка 1), 11) и 16) овог закона прописано је да се не плаћа такса за списе и радње у поступцима који се воде по службеној дужности, списе и радње у поступку за заснивање радног односа и остваривање права по том основу и списе и радње за које је ослобођење од плаћања таксе посебно прописано Тарифом. Овера докумената које кандидати достављају у конкурсном поступку се не тарифира у складу са тарифним бројем 10а Јавнобележничке тарифе („Службени гласник РС”, бр. 91/14, 103/14, 138/14, 12/16, 17/17, 67/17 и 98/17) којом је утврђено да ослобођење од плаћања награде за оверу потписа и преписа или фотокопије и умањење награде за оверу преписа или фотокопије имају незапослена лица којима ова документа треба да послуже за заснивање радног односа и остваривање права по том основу. **С тим у вези, било да документацију у конкурсном поступку достављају сами кандидати или је прибавља орган по службеној дужности, неће настати нови трошкови за државне органе имајући у виду да је овера и прибављање документације не подлеже плаћању републичких административних такси и плаћања награде за оверу потписа и преписа или фотокопије за јавне бележнике.**

Такође, променом одредаба који се односе на конкурсни поступак, одређен број кандидата неће проћи неку од фаза изборног поступка, те ће стога **члановима конкурсне комисије бити потребно знатно мање времена за преглед документације кандидата. С тим у вези, неће настати нови трошкови за државне органе, већ ће се само остварити значајна уштеда времена за чланове конкурсне комисије приликом спровођења конкурса.** Потребно је указати да чланови конкурсне комисије за попуњавање извршилачких радних места не примају накнаду за рад у конкурсној комисији. **Новим законским решењем које се односи на конкурсни поступак, неће настати нови трошкови за државне органе, али ће се знатно краће спроводити конкурсни поступак у државним органима, односно уштеда ће се видети у времену потребном за спровођење конкурсног поступка.**

Када се ради о конкурсима за положаје што се тиче оглашавања конкурса, овере документације, као и провере вештина на те конкурсе се односи све напред наведено. Досадашњи трошкови се односе на чланове Високог службеничког савета (који је формиран на основу члана 167. став 2. Закона о државним службеницима), а који су чланови конкурсне комисије када се попуњава положај и којима је утврђена накнада за рад на основу Одлуке о накнадама за рад председника и чланова Високог службеничког савета („Службени гласник РС”, бр. 65/06), а у вези са Одлуком о одређивању коефицијената за обрачун и исплату плате саветника председника Владе и саветника потпредседника Владе („Службени гласник РС”, бр. 6/07). Имајући у виду да новим законским решењима (члан 68 Закона о државним службеницима) није предвиђена измена одредаба које се односе на састав и рад чланова конкурсне комисије за положаје, неће настати нови трошкови за државне органе.

У погледу реализације одређених решења предвиђених у Предлогу закона, у току 2019. године, средстава су обезбеђена кроз пројекат „Подршка реформи јавне управе“ који финансира ГИЗ-а Немачка организација за техничку сарадњу на основу Споразума о спровођењу пројекта „Подршка реформи јавне управе у Републици Србији” између МДУЛС и Немачке организације за међународну сарадњу (GIZ), потписан 21.03.2017. године. Из наведеног

пројекта биће финансиране следеће активности: израда свих пратећих образаца за процену и вредновање компетенција у поступку израде правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државним органима, вредновања радне успешности и спровођења конкурса за попуњавање упражњених радних места у државним органима, израда електронске форме пратећих образаца, израда Приручника за процену и вредновање компетенција у поступцима запошљавања и вредновања радне успешности, израда тестова за процену општих функционалних компетенција у поступцима запошљавања, припрема програма обуке за примену система заснованог на компетенцијама за запослене у јединицама за људске ресурсе и програма обуке за руководиоце, спровођење програма обуке за запослене у кадровским јединицама и руководиоце и обука државних службеника за примену нових метода селекције и процене понашајних компетенција (обука посматрача за центар процене). Финансирање наведених активности у оквиру пројекта „Подршка реформи јавне управе”, има посебан значај јер представља конкретне активности којима ће се допринети пуној примени предложених законских решења везаних за успостављање система компетенција у поступку селекције и регрутације, вредновања радне успешности и потребних обука за државне службенике.

Иновирање информатичке базе података и успостављање пуне функције Централне кадровске евиденције, имаће значајне позитивне ефекте како за све државне органе тако и за запослене. Овим ће се омогућити ажурност свих података о запосленима и лакша флукуација односно мобилност запослених кроз остваривање улоге Интерног тржишта рада. Планирано је да трошкови везани за спровођење активности унапређења постојећег ИТ система ЦКЕ, (припрема препорука и израда техничке спецификације за замену постојећих ИТ система новим софтверским решењем и успостављање и развој софтвера за УЉР који подржава и аутоматизује послове на начин да интегрише и покрије целокупну област функционисања УЉР) буду финансирани из донаторских средстава преко пројеката. За сада је у вези иновирања Централне кадровске евиденције у буџету Службе за управљање кадровима за 2018.годину опредељено 500.000,00 динара за израду техничке спецификације новог информационог система за управљање људским ресурсима и вођење Централне кадровске евиденције. Успостава иновираних ЦКЕ представља једну од најзначајнијих активности и приоритета, нарочито из разлога што представља стратешки циљ и омогућава доследну и потпуну примену предложених законских решења која проиилазе из препорука и обавеза утврђених у бројним документима односно акционим плановима за преговарачка поглавља, стратегијама, анализама, извештајима ЕК и СИГМЕ.

8. Да ли закон стимулише појаву нових привредних субјеката на тржишту и тржишну конкуренцију

Примена закона не стимулише појаву нових привредних субјеката на тржишту и тржишну конкуренцију.

9. Да ли су заинтересоване стране имале прилику да изнесу своје ставове

У циљу припреме текста Нацрта закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима Министар државне управе и локалне самоуправе, у складу са овлашћењима из члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10 и 99/14) и члана 28. Уредбе о начелима за унутрашње уређење и систематизацију радних места у министарствима, посебним организацијама и службама Владе („Службени гласник РС”, бр. 81/07 - пречишћен текст, 69/08, 98/12 и 87/13), донео је Решење о оснивању Посебне радне групе за израду текста Нацрта закона о изменама и

допунама Закона о државним службеницима и Нацрта закона о изменама и допунама Закона о платама државних службеника и намештеника.

У раду Посебне радне групе учествовали су представници органа чији је делокруг повезан са садржином овог закона. Наиме, поред представника Министарства државне управе и локалне самоуправе, у раду на припреми Нацрта закона учествовали су и представници Службе за управљање кадровима, Министарства финансија, Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства правде, Министарства унутрашњих послова, Министарства спољних послова, Народне скупштине, Министарства за европске интеграције, Канцеларије за ревизију система управљања средствима Европске уније и Центра за европске политике. С тим у вези, одржано је шест радних састанака на којима се припремао текст Нацрта закона и усаглашавао. Такође, учешће у изради и усаглашавању овог нацрта закона узели су и представници органа у саставу, посебних организација, преко ресорних министарстава који су имали представнике у Посебној радној групи.

Паралелно са радом Посебне радне групе на тексту Нацрта закона, одвијао се консултативни процес са социјалним партнерима и то са представницима Синдиката управе Србије, Синдиката запослених у правосудним органима Републике Србије и Синдиката организација правосудних органа Србије. Консултативни процес је био изузетно интерактиван, сви коментари и предлози за унапређење текста радне верзије закона узети су у разматрање, а они који су били у складу са правним системом и у духу решења која треба да остваре сврху доношења закона уграђени су у текст Нацрта закона. До сада је одржано четири састанка.

Одбор за правни систем и државне органе Владе Републике Србије, на основу члана члана 41. став 3. Пословника Владе („Службени гласник РС”, бр. 61/06 – пречишћен текст, 69/08, 88/09, 33/10, 69/10, 20/11, 37/11, 30/13, 76/14), на седници одржаној 5. јула 2018. године, донео је Закључак 05 Број: 011-6376/2018 којим се одређује спровођење јавне расправе о Нацрту закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима и утврдио Програм јавне расправе, а на предлог Министарства државне управе и локалне самоуправе.

Јавна расправа о Нацрту закона спроведена је у периоду од 5. јула до 24. јула 2018. године. Текст Нацрта закона био је објављен на интернет страници Министарства државне управе и локалне самоуправе и Порталу е-управе, а заинтересована лица су могла своје примедбе, предлоге и сугестије да достављају Министарству државне управе и локалне самоуправе на е-mail адресу ljudskiresursi@mduls.gov.rs или у писаној форми на адресу: Министарство државне управе и локалне самоуправе, Београд, Бирчанинова 6.

Током јавне расправе Министарство државне управе и локалне самоуправе је уз подршку Владе Велике Британије из средстава Фонда за добру управу – Good Governance Fund GGF одржало Округли сто „Представљање и дискусија о Нацрту закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима и Нацрта закона о платама државних службеника и намештеника” 13. јула 2018. године. Учесници у јавној расправи показали су велику заинтересованост за партиципацију на округлом столу, тако да је на овом скупу присуствовало преко 150 учесника.

Нацрти закона презентовани су и члановима Уједињених гранских синдиката „Независност” у просторијама Републичког геодетског завода 18. јула 2018. године.

Учесници у јавној расправи били су представници државних органа, представници синдиката државних органа, као и остали заинтересовани субјекти.

Предлози и питања изнети у дискусији на одржаним округлим столовима углавном су били у правцу разјашњења, односно појашњења

концептуалних и појединачних решења садржаних у Нацрту закона, што је допринело бољем разумевању текста Нацрта закона и циља који се његовим доношењем жели постићи, као и конкретни предлози и сугестије за унапређење одређених чланова Нацрта закона.

Највеће интересовање учесника округлог стола односило се на питања у вези са одредбама које се односе на достављање документације након спроведених фаза конкурсног поступка, расписивање јавног конкурса за заснивање радног односа на одређено време због привремено повећаног обима посла, описних назива резултата вредновања радне успешности државних службеника.

Одређени број коментара, предлога и сугестија у току трајања јавне расправе достављени су Министарству државне управе и локалне самоуправе путем електронске поште.

Након завршене јавне расправе узете су у разматрање све примедбе и сугестије које су изнете како на округлом столу, тако и они који су пристигли Министарству државне управе и локалне самоуправе путем електронске поште.

На е-мејл адресу Министарства државне управе и локалне самоуправе примедбе, предлоге и сугестије на Нацрт закона доставили су учесници у јавној расправи и то: Савез војвођанских Мађара, Министарство спољних послова, Високи савет судства, Врховни касациони суд, Министарство финансија – Управа царина, Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, ГС УПОИП Независност, Републички секретаријат за законодавство, Републички геодетски завод, Управни суд, Стеван Влашковић и Драгана Симић – заинтересована лица. Примедбе су се односиле на:

- детаљније појашњење појмова који представљају компетенције и појма радне успешности; ближе појашњење шта су то понашајне компетенције и посебне функционалне компетенције, појмовно ближе објаснити сваки облик понашајне компетенције.

- код одредаба које се односе на оглас о јавном конкурс, дат је предлог да се предвидети познавање језика и писма националних мањина као посебан услов, да се не прописује образац пријаве на конкурс јер састављањем пријаве кандидат показује одређене компетенције (писана комуникација), да се пропише да оглас о јавном конкурс треба да буде обавезно оглашен и на интернет презентацији државног органа, указано је да је нејасно на који начин конкурсна комисија сачињава списак кандидата који испуњавају услове за запослење ако се тек у каснијој фази поступка подносе докази и да су нејасне ситуације у којима пријава на конкурс може бити одбачена као нејасна, неуредна и непотпуна, да се документација доставља уз пријаву и да се уз пријаву на конкурс даје изјава да ће је државни орган прибавити по службеној дужности.

- у погледу састава Конкурсне комисије дата је примедба да није дефинисано из којих редова се бирају чланови комисије; није прецизирано ко одређује мерила прописана за избор, поставља се питање у вези правног лека кандидата који су у току изборног поступка елиминисани из даље конкурсне процедуре и онима који нису изабрани, да представници синдинката буду посматрачи у раду конкурсне комисије; предложено је да се члан 57. Закона о државним службеницима допуни одредбом да руководилац приликом доношења одлуке о избору кандидата првенство даје једнако квалификованом кандидату припаднику националне мањине.

- за поступак јавног конкурса за пријем у радни однос на одређено време, због повећаног обима посла, указано је да би у пракси због трајања изборног поступка неће бити могуће ангажовање у времену када је то потребно; додатно прецизирање код прерастања радног односа из одређеног на неодређено време у погледу услова који се односи на вредновање радне успешности имајући у виду да се вредновање врши једном у 12 месеци; да дато решење у Нацрту Закона није целисходно јер изискује планирање привремено

повећаног обима послова у периоду нешто мањем од годину дана унапред, с обзиром да да попуњавање ових радних места треба да буде предвиђено и кадровским планом на који државни органи добојају сагласност и у мају месецу.

- да се не мењају одредбе о преузимању државних службеника, јер би прописивањем да се преузимање може вршити само ако је на Евиденцији интерног тржишта рада уписана пријава за променом радног места, довело до јавног увида те пријаве државног службеника.

- У погледу одредби које се односи на сукоб интереса дата је примедба да се уведе обавеза државног органа да води евиденцију о чланству државног службеника у органима правног лица и удружења;

- одредбе које се односе на услове за разрешење државног службеника на положају, потребно је детаљније прецизирати допуњену одредбу око одговорности за неостваривање планова рада и стратешких циљева;

- у погледу вредновања радне успешности предложено је да се мерила радне успешности допуне провером и функционалних компетенција јер су исте везане за стручност и знање у обављању одређеног радног места; да се дефинише како резултати рада организационе јединице утичу на вредновање рада службеника и како се врши оцену резултата рада јединице; потребно је додатно прецизирати описне називе резултата вредновања радне успешности службеника, поступак вредновања радне успешности државних службеника (прецизирати оквир критеријума, мерила, обезбедити сталне обуке руководиоца, дефинисати број конкретних примера стварног радног понашња и др.);

- прецизирање надлежности Високог службеничког савета.

С тим у вези прихваћене су примедбе које се односе на одредбе Нацрта закона, да руководилац приликом доношења одлуке о избору кандидата првенство даје једнако квалификованом кандидату припаднику националне мањине (чл. 61), обавеза државног органа да води евиденцију о чланству државног службеника у органима правног лица и удружења (чл. 29), прецизиране су надлежности Високог службеничког савета (чл. 164). Такође извршена су и одређене правно техничке исправке на које су указали поједини субјекти у јавној расправи.

Поред тога указујемо да ће се предлози и сугестије дате у вези:

- огласа о јавном конкурс, чланова конкурсне комисије, прибављање конкурсне документације по службеној дужности и друге, бити уважени у предлогу подзаконског акта којим ће се детаљно уредити спровођење конкурса за попуњавање радних места у државним органима.

- компетенција, указујемо да је Нацртом закона предвиђено доношење акта Владе којим ће се детаљно ће бити уређене сва питања везана за понашајне и опште функционалне компетенције.

- поступка вредновања, прецизирања оквира критеријума, мерила, обезбеђења сталне обуке руководиоца, дефинисања броја конкретних примера стварног радног понашња и друго, прецизирање описних назива резултата вредновања радне успешности службеника биће уређено подзаконским актом о вредновању радне успешности државних службеника.

Остали предлози и сугестије нису прихваћени из разлога несагледавања предложених одредби закона у целини, док би се прихватањем одређених предлога не би могли остварити реформски циљеви које је било неопходно дефинисани у Нацрту закона (не прописивати унифицирану пријаву на оглас на конкурс, додатно прецизирање код прерастања радног односа из одређеног на неодређено време у погледу услова који се односи на вредновање радне успешности, питање права на правни лек кандидата који су у току изборног поступка елиминисани из даље конкурсне процедуре и онима који нису изабрани и др.).

10. Које ће мере током примене закона бити спроведене да би се остварили разлози доношења закона

Примена новог Закона подразумева спровођење следећих мера:

- 1) доношење подзаконског акта Владе којим ће се ближе уредити мерила и вредновање радне успешности;
- 2) доношење подзаконског акта Владе којим ће се уредити спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у државним органима;
- 3) доношење подзаконског акта Владе о разврставању радних места и мерилима за опис радних места државних службеника;
- 4) доношење подзаконског акта Владе којим ће се, на предлог Службе за управљање кадровима, ближе одредити понашајне и опште функционалне компетенције;
- 5) Методологија на основу коју се прати стање са одливом кадрова из органа државне управе и утицај одлива кадрова на функционисање органа, коју треба да изради Служба за управљање кадровима;
- 6) доношење подзаконског акта Владе којим ће се уредити начин вођења Централне кадровске евиденције;
- 7) доношење подзаконског акта Владе којим ће се уредити начин вођења евиденције интерног тржишта рада.

Поред горе наведених мера које се тичу израде подзаконских аката, неопходно је предузети и следеће пратеће мере за пуну примену Закона:

- 8) Израда свих пратећих образаца за процену и вредновање компетенција у поступку израде правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државним органима, вредновања радне успешности и спровођења конкурса за попуњавање упражњених радних места у државним органима;
- 9) Израда електронске форме пратећих образаца;
- 10) Израда Приручника за процену и вредновање компетенција у поступцима запошљавања и вредновања радне успешности;
- 11) Израда тестова за процену општих функционалних компетенција у поступцима запошљавања;
- 12) Припрема програма обуке за примену система заснованог на компетенцијама за запослене у јединицама за људске ресурсе и програма обуке за руководиоце;
- 13) Спровођење програма обуке за запослене у кадровским јединицама и руководиоце;
- 14) Обука државних службеника за примену нових метода селекције и процене понашајних компетенција (обука посматрача за центар процене);

Горе наведене мере спровешће се до краја прве половине 2019. године, а средства су обезбеђена кроз пројекат „Подршка реформи јавне управе“ који финансира ГИЗ – Немачка организација за техничку сарадњу.

Примена новог Закона ће услед проширења надлежности Службе за управљање кадровима, а које су предвиђене Предлогом закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима, које се односе на област компетенција, процене индивидуалних потенцијала за развој, вредновање радне успешности и управљање каријером, имати хитну потребу за повећањем броја запослених како би могао у потпуности да извршава све предвиђене послове. Услед проширења надлежности Службе које су предвиђене Предлогом закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима а које се

односе на област компетенција, процене индивидуалних потенцијала за развој, вредновање радне успешности и управљање каријером, Центар за управљање каријером, као нова организациона јединица, има хитну потребу за повећањем броја запослених како би могао у потпуности да извршава све предвиђене послове. Тренутно, у Центру за управљање каријером од систематизована три радна места, ангажован је само један запослени, покренут је конкурс за попуњавање једног, а постоји могућност да се попуни и друго слободно радно место до краја године. Додатне надлежности Центра за управљање каријером обухватају следеће послове:

- припремање предлога на основу којег ће Влада донети акт којим ће се ближе одредити понашајне и опште функционалне компетенције и показатељи њиховог испољавања, као и посебне функционалне компетенције у одређеној области рада, начин њиховог одређивања и показатељи њиховог испољавања;

- утврђивање методологије на основу које се прати стање у вези са одливом кадрова из органа државне управе и утицаја одлива кадрова на функционисање органа;

- анализирање стања и предлагање мере за задржавање кадрова и превенцију утицаја одлива кадрова на несметан рад органа државне управе;

- припремање извештаја за Владу о стању у вези са одливом кадрова са одређених послова из органа државне управе,

- проверавање компетенција и помагање у управљању каријером лица на интерном тржишту рада које обухвата не само органе државне управе, већ и све друге државне органе, органе аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе;

- пружање стручне и саветодавне помоћи у анализи индивидуалних потенцијала за развој државног службеника у другим државним органима приликом напредовања;

- настављање пружања стручне помоћи и подршке у области оцењивања, односно вредновања радне успешности које ће бити значајно реформисано, потпуно другачије конципирано и које ће захтевати веома интензивне активности у пружању обука (минимум за око 3500 оцењивача у органима државне управе), инструктаже и друге видова стручне подршке, нарочито првих неколико година примене Закона. При томе, надлежност Службе за управљање кадровима и у овој области проширена је на друге државне органе и органе аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и на намештенике – па је број потенцијалних корисника услуга у овом тренутку несагледив;

- помагање у изради каријерних планова и пружање помоћи у њиховој реализацији за све државне службенике који остварују највише оцене у поступку вредновања радне успешности, као и за све друге који желе систематски да раде на унапређењу своје каријере.

Имајући у виду све ово, Центар у овом тренутку има потребу за систематизовањем три нова радна места, а тиме и за попуном тих радних места одговарајућим бројем извршилаца, и то: 1 млађи саветник, 1 саветник и 1 самостални саветник.

У домену селекције и регрутације новине су:

- 1) учествовање запослених у Одсеку за спровођење поступка одабира кадрова као чланова Конкурских комисија (поред органа државне управе укључује и локалну самоуправу, аутономну покрајну и правосуђе);
- 2) провера Општих функционалних компетенција: организација и спровођење тестирања;
- 3) провера базичних компетенција: организација, спровођење тестирања, процена и давање повратних информација;
- 4) стручна подршка Кадровским јединицама органа (кратке обуке, разне врсте инструктажа, саветовање);

- 5) различите процене и тестирања кандидата за рад на одређено, привремене и повремене послове, за потреbe интерног односно јавног конкурса;
 - 6) успостављање базе податка о кандидатима: формирање базе, унос података, контрола и манипулација подацима, прављење извештаја;
 - 7) значајно повећање броја кандидата који ће учествовати у изборном поступку (поређења ради 2016 године у изборни поступак је ушло 3434 кандидата; 2017 око 2000 а 2018 анализа од јануара до августа у изборни поступак је ушло 4300 кандидата). Ове бројке ће бити много веће због тога што се уводи процена кандидата за интерни, јавни конкурси, привремено повремене послове, рад на одређено време. Такође се додатно увећава уколико поступак селекције обухвата поред органа државне управе, локалну самоуправу, аутономну покрајину и правосуђе, Управу царина и Пореску управу;
 - 8) повећање броја техника односно метода које ће се користити у поступку селекције (симулације, упитнике, асесмент центре, групне вежбе, интервју базиран на компетенцијама, психолошко тестирање) и по потреби креирање нових;
- Имајући у виду све ово, Одсек за спровођење поступка одабира кадрова у Служби за управљање кадровима у овом тренутку има потребу за систематизовањем три нова радна места, а тиме и за попуном тих радних места одговарајућим бројем извршилаца, и то: 1 млађи саветник и 2 саветника (психолошка струка)

Предстојећим изменама и допунама Закона о државним службеницима, које се односе на измене одредаба у вези интерног тржишта рада, а којима је предвиђено да осим државних службеника из органа државне управе и служби Владе на интерно тржиште рада могу да се пријаве и државни службеници из **свих државних органа као и службеници из органа аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе**, знатно ће се повећати обим и сложеност послова који се односе на вођење Евиденције интерног тржишта рада. Досадашњи број државних службеника (4) који су поред других послова из делокруга Групе за анализу радних места и кадровски план (преглед правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, кадровски план, месечне евиденције о броју и структури запослених, обавештења о испуњености услова за попуњавање извршилачких радних места, израда анализа и извештаја) обављали и послове вођења интерног тржишта рада, у будућем периоду неће бити у могућности да ажурно, прецизно и адекватно обаве још знатно проширене послове у вези вођења Евиденције интерног тржишта рада.

У вези са наведеним неопходно је систематизовати ново радно место у Групи за анализу радних места и кадровски план чији ће опис послова обухватати искључиво и само описе послова који се односе на вођење Евиденције интерног тржишта рада (прикупљање, унос и ажурирање података у Евиденцију интерног тржишта рад о заинтересованим државним службеницима из органа државне управе и служби Владе, свих државних органа, службеника из органа аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, нераспоређених државних службеника, свакодневна комуникација са заинтересованим лицима, руководиоцима органа и представницима јединица за кадрове, израда анализа и извештаја).

Из тих разлога биће потребно повећати број извршилаца у Групи за анализу радних места и кадровски план у оквиру Службе за управљање кадровима за 1 државног службеника у звању млађи саветник ради обављања наведених послова.

Према Закону о државним службеницима, стручно-техничке и административне послове за Жалбену комисију Владе врши Служба за

управљање кадровима, код које се обезбеђују и средства за рад комисије. Ограничења у погледу броја запослених која су установљена за органе у систему државне управе, односно у јавном сектору имала су непосредан утицај и на Службу за управљање кадровима и могућност те службе да обезбеди потребан број државних службеника који би обављали послове пружања подршке раду Жалбене комисије Владе. Тренутно подршку Жалбеној комисији Владе пружа 5 државна службеника и то 1 државни службеник у звању виши саветник, 1 државни службеник у звању самостални саветник, 2 државна службеника у звању саветник, 1 државни службеник у звању млађи саветник, 1 државни службеник у звању референт и 1 намештеник. С тим у вези, и поред тога што је адекватном оперативном организацијом обављања послова у Служби за управљање кадровима и максималним залагањем државних службеника у тој служби значајно унапређено обављање послова пружања стручно-техничке и административне подршке раду Жалбене комисије Владе – и то кроз послове комуникације са првостепеним органима, комплетирања списка предмета и припреме нацрта другостепених решења, ограничење у погледу броја извршилаца, условило је да ангажовани државни службеници, због оптерећености оперативним пословима, још значајније допринесу обављању аналитичких послова, установљавању базе података о ставовима и пракси одлучивања у Жалбеној комисији Владе и ставовима Управног суда и Уставног суда, који су заузети у споровима покренутим у вези са решењима Жалбена комисије Владе – као претпоставци ефикаснијег и квалитетнијег рада. С тога постоји потреба да у наредном периоду у делу подршке раду Комисије у складу са одређеним буџетским средствима, буду ојачани и капацитети Службе за управљање кадровима, према садашњем броју државних службеника, повећањем за 3 државна службеника и то: 1 државни службеник у звању млађи саветник и 2 у звању референта.

Служба за управљање кадровима располаже просторним капацитетима за спровођење горе наведених мера, а након што се новоформирана Национална академија за јавну управу пресели у нови простор, сви просторни и технички капацитети Службе биће на располагању конкурсним комисијама из државних органа за потребе спровођења конкурсних поступака за попуњавање упражњених радних места.

Такође, за несметан рад конкурсних комисија и тестирања кандидата у изборном поступку потребно је обезбедити 20 нових рачунара, односно лаптоп рачунара и за то је поребно предвидети средства у буџету Службе за 2019. годину, у оквиру Програма 0606, програмске активности 0003, на позицији 512000, у износу од 1.500,000 динара.

Поводом унапређења Централне кадровске евиденције, ради ефикасне примене свих законских инстута (компетенција, интерног тржишта рада и др.), неопходно је успостављање новог хардверско/софтверског решења. У Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020. године, предвиђена је активност која се односи на спровођење анализе постојећег ИТ система ЦКЕ, припрема препорука и израда техничке спецификације за замену постојећих ИТ система новим софтверским решењем и успостављање и развој софтвера за УЉР који подржава и аутоматизује послове на начин да интегрише и покрије целокупну област функционисања УЉР. За финансирање наведених активности планирано је да се средства обезбеде из донаторских средстава преко пројеката, у вези чега се већ предузимају конкретне мере. Поводом иновирања Централне кадровске евиденције у буџету Службе за управљање кадровима за 2018.годину одређено 500.000,00 динара за израду техничке спецификације новог информационог система за управљање људским ресурсима и вођење Централне кадровске евиденције. За остале активности предвиђене Акционим планом за спровођење СРЈ за период 2018-2020. године, потребно обезбедити

додатна средства, која је као што је напред наведено планирано да се обезбеде из донторских средстава преко пројеката.

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 Law on Amendments to the Law on 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 односе на нормативну саржину прописа,

Споразум у делу који носи назив VIII Политике сарадње, члан 114. Сарадња у области државне управе ће превасходно бити усредсређена на изградњу институција, укључујући развој и примену транспарентног и непристрасног система запошљавања, управљања кадровима и напредовања у државној служби, континуирану обуку и промовисање етике у државној управи. Сарадња ће обухватити све нивое државне управе, укључујући и локалну управу.

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.

У трећем, ревидираном Националном програму за усвајање правних тековина ЕУ у поглављу 1. Политички критеријуми, тачки 1.1 Демократија и владавина права, подтачки 1.1.4 Државна управа истакнуто је да ће се започети рад на изменама и допунама Закона о државним службеницима ради унапређења поступка запошљавања, напредовања и других правних института у складу са принципима транспарентности и конкурентности.

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 о изменама и допунама Закона о државним службеницима 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. С обзиром на то да Предлог закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима не представља пропис који је предмет усклађивања са прописима ЕУ, Табела усклађености са ЕУ прописима није сачињена.

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, пропис није преведен на службени језик ЕУ.

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

Није било неопходно ангажовање консултаната у изради Предлога закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима.