

ЗАКОН

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ЗАПОСЛЕНИМА У АУТОНОМНИМ ПОКРАЈИНАМА И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Члан 1.

У Закону о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 21/16, 113/17, 113/17 – др. закон и 95/18), у члану 15. после речи: „радног односа” речи: „код послодавца” бришу се.

Члан 2.

После члана 16. додају се наслов изнад члана и члан 16а који гласе:

„Компетенције за рад службеника

Члан 16а

Процеси управљања људским ресурсима у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе заснивају се на компетенцијама потребним за делотворно обављање послова у органу, служби и организацији аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

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

Члан 3.

У члану 19. став 2. после речи: „вештинама” додаје се запета и речи: „односно провери компетенција.”

Члан 4.

У члану 47. став 5. после речи: „услови за рад на њима” додају се запета и речи: „потребне компетенције.”

Члан 5.

У члану 48. став 2. после речи: „покрајинског секретаријата” додају се запета и речи: „помоћника генералног секретара скупштине,”.

Члан 6.

У члану 56. став 1. речи: „као и када није у могућности да обавља дужност дуже од 30 дана,” бришу се, а после речи: „вршиоца дужности – службеника” додају се речи: „у радном односу на неодређено време.”

У ставу 2. речи: „као и када начелник управе није у могућности да обавља дужност дуже од 30 дана” бришу се, а после речи: „вршиоца дужности – службеника” додају се речи: „у радном односу на неодређено време.”

Став 5. мења се и гласи:

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

После става 5. додају се ст. 6. и 7. који гласе:

„Службенику који је постављен за вршиоца дужности мирују права и обавезе из радног односа на радном месту на које је био распоређен пре постављења.

По истеку рока из ст. 1, 2, 4. и 5. овог члана постављени службеник се распређује на радно место на коме је био распоређен до постављења и наставља да остварује право на плату коју је имао на том радном месту.”

Члан 7.

У члану 58. став 2. мења се и гласи:

„Правилником се утврђују радна места и њихови описи, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, врста и ниво образовања, државни стручни испит, односно посебан стручни испит, радно искуство у струци, потребне компетенције за обављање послова радног места, као и други услови за рад на сваком радном месту.”

Члан 8.

После члана 58. додају се наслови изнад члана и нови чл. 58а, 58б, 58в и 58г који гласе:

„Врсте компетенција

Члан 58а

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

Понашајне компетенције

Члан 58б

Понашајне компетенције представљају скуп радних понашања потребних за делотворно обављање свих послова у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе.

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 унутрашњих организационих јединица и положаје;
- 2) стратешко управљање - за положаје.

Функционалне компетенције

Члан 58в

Функционалне компетенције представљају скуп знања и вештина потребних за делотворно обављање послова у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе и могу бити опште и посебне.

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

Опште функционалне компетенције су:

- 1) организација и рад органа аутономне покрајине, односно локалне самоуправе у Републици Србији;
- 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 58г

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 на одређеном радном месту могу се утврдити при састављању описа послова радног места у складу са актом Владе.”

Члан 9.

У члану 79. став 2. мења се и гласи:

„Кад се оба услова испуне, начелник управе, односно руководилац органа, службе или организације (у даљем тексту: Руководилац) одлучује да ли је потребно да се радно место попуни.”

Члан 10.

У члану 85. став 2. речи: „именује службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе, руководилац службе или организације” замењују се речима: „образује руководилац.”

Члан 11.

У члану 87. став 1. речи: „службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе,” замењују се речју: „руководилац.”

Члан 12.

У члану 95. после става 2. додаје се став 3. који гласи:

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

Члан 13.

У члану 99. после става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Ако конкурсни поступак за попуњавање положаја није покренут у року из члана 95. став 3. овог закона, службеник се после протеча времена на који је постављен, поставља на исти положај без јавног конкурса.”

Члан 14.

У члану 101. став 1. речи: „службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе, руководилац службе или организације” замењују се речју: „руководилац.”

Члан 15.

У члану 102. став 1. после речи: „знањима и вештинама,” додају се речи: „нарочито из области знања и вештина које су за то радно место утврђене као посебне функционалне компетенције.”

У ставу 2. после речи: „локалне самоуправе,” додају се речи: „на огласној табли код послодавца.”

Члан 16.

У члану 103. став 2. реч: „закључком” у одређеном падежу замењује се речима „решење” у одговарајућем падежу.

У ставу 3. реч: „задржава” замењује се речју: „одлаже”, а реч: „закључка” замењује се речју: „решења.”

Члан 17.

У члану 104. став 3. мења се и гласи:

„Изборни поступак спроводи се писаном или усменом провером и разговором са кандидатима.”

Став 4. брише се.

Члан 18.

У члану 105. став 3. речи: „службенику на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелнику управе” замењују се речју: „руководиоцу.”

Члан 19.

У члану 106. став 1. речи: „службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе, руководилац службе или организације” замењују се речју: „руководилац”.

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

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

Члан 20.

У члану 107. став 2. речи: „службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе” замењују се речју: „руководилац”.

Члан 21.

У члану 108. став 1. после речи: „кандидата,” додају се речи: „односно решење о премештају ”.

Члан 22.

У члану 110. став 2. мења се и гласи:

„О неуспеху јавног конкурса руководилац доноси решење које доставља свим кандидатима који су имали право да учествују у изборном поступку.”

Члан 23.

У члану 111. став 2. реч: „закључком” замењује се речју: „решењем” .

У ставу 3. реч: „задржава” замењује се речју: „одлаже”, а реч „закључка” замењује се речју: „решења” .

Члан 24.

После члана 114. додају се наслов изнад члана и члан 114а који гласи:

„Трајни премештај на захтев службеника

Члан 114а

Службеник може, у складу са потребама и организацијом рада 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 службеник премешта, ако испуњава услове за рад на том радном месту.”

Службеник из става 1. овог члана остварује право на плату радног места на које је премештен.”

Члан 25.

У члану 115. став 1. после речи: „радном месту” додају се запета и речи: „ако су за њега повољнија.”

Члан 26.

У члану 150. став 3. после речи: „тежу повреду” додају се речи: „дужности из радног односа.”

Члан 27.

У члану 168. ст. 1–3. речи: „у истом звању” бришу се.

Став 4. мења се и гласи:

„Ако одговарајуће радно место не постоји, у случају доношења новог, односно промене правилника, прекобројни службеник може, уз своју сагласност, бити распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовој врсти и нивоу образовања и за које испуњава остале услове за рад, а ако ни такво радно место не постоји, постаје нераспоређен.”

Члан 28.

У члану 174. став 2. после речи: „комисија” додају се речи: „има сва овлашћења другостепеног органа и”.

Члан 29.

У члану 183. после става 1. додаје се став 2. који гласи:

„На интернет презентацији органа управе 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 30.

У члану 187. после става 4. додаје се став 5. који гласи:

„Намештеник не може да буде распоређен, односно премештен на радно место службеника, осим ако није изабрани кандидат на јавном конкурс за радна места службеника.”

Члан 31.

У члану 189. став 1. после тачке 1) додаје се тачка 1а) која гласи:

„1а) припрему Правилника и његовог усаглашавања са актом Владе о одређивању компетенција;”.

У ставу 2. речи: „службом Владе за управљање кадровима” замењују се речима: „Службом за управљање кадровима”, а после речи: „стручне” додају се речи: „и саветодавне.”

Члан 32.

У члану 190. став 9. речи: „државних органа” бришу се.

Члан 33.

У члану 194. став 1. тачка 2) – 5) речи: „службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе” замењују се речју: „руководилац”, а у тачки 4) реч: „именује” замењује се речју: „образује.”

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 34.**

Подзаконска акта донета на основу Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 21/1, 113/17, 113/17 – др. закон и 95/18) усагласиће се са одредбама овог закона у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Акт из члана 8. овог закона, односно члана 58г став 1. донеће се до почетка примене овог закона.

Члан 35.

Правилници о организацији и систематизацији радних места, ускладиће се са одредбама овог закона у року од девет месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 36.

Поступци одлучивања о правима и дужностима из радног односа службеника и намештеника, који су започети до почетка примене овог закона, окончаће се применом прописа према којима су започети.

Члан 37.

Конкурси за попуњавање радних места, који су покренути до почетка примене овог закона, окончаће се применом прописа према којима су започети.

Члан 38.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1. јануара 2022. године.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

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. 3. и 8. Устава Републике Србије, којима је прописано да Република Србија уређује и обезбеђује територијалну организацију Републике Србије, систем локалне самоуправе и систем у области радних односа.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Проблеми које акт треба да реши и циљеви који се актом постижу.

Разлози за доношење наведеног закона непосредно су повезани са остваривањем циљева из Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, број 42/21), који треба да допринесу побољшању правног и организационог оквира, капацитета институција и службеника. С тим у вези, у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2021-2025 („Службени гласник РС”, број 42/21), у Посебном циљу 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи, Мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, предвиђене су активности које се односе на развијање оквира компетенција за запослене у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: АП и ЈЛС), измену нормативног оквира у циљу интегрисања оквира компетенција и јачање капацитета путем развоја и спровођења обука запослених у кадровским јединицама и руководиоца у органима АП и ЈЛС за примену Оквира компетенција.

Ове активности надовезује се на резултате постигнуте у периоду од 2014. до 2020. године, у спровођењу Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, бр. 9/14 и 42/14 – испр.) и Акционог плана за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020. године („Службени гласник РС”, број 54/18), све у циљу успостављања усклађеног јавно службеничког система заснованог на заслугама и унапређења управљања људским ресурсима.

Доношењем Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе из 2016. године („Службени гласник РС”, број 21/16) успостављена су основна начела каријерног службеничког система за службенике у органима АП и ЈЛС, чиме је локални службенички систем постављен на истим или сличним основама као државни службенички систем, што ствара нормативне услове за даље спровођење стратешких циљева у овој области.

У даљем спровођењу реформских активности донете су значајне измене Закона о државним службеницима (“Службени гласник РС”, број 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18 и 157/20), које се примењују од 2019. године, којима је дат законски основ да се у све функције управљања људским ресурсима на нивоу централне власти уведе систем компетенција чиме је успостављен квалитетан правни основ за унапређење запошљавања заснованог на заслугама и професионални развој државних службеника.

Имајући у виду измене које су извршене на централном нивоу власти, предузете су активности у циљу утврђивања могућности да се оквир

компетенција уведе и на локалном нивоу власти, што представља даљу реформу јавне управе у области управљања људским ресурсима у циљу успостављања усклађеног јавно службеничког система и обезбеђивања уједначеног положаја запослених на државном и локалном нивоу.

У том смислу рад на утврђивању могућности увођења оквира компетенција и изради Оквира компетенција потребних за рад запослених у органима АП и ЈЛС започео је 2019. године, када је у оквиру пројекта “Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2“, који у Републици Србији спроводи Савет Европе заједно са пројектним партнерима, Министарством државне управе и локалне самоуправе и Сталном конференцијом градова и општина, спроведена анализа применљивости система компетенција на државном нивоу на органе АП и ЈЛС. Анализа је урађена на основу појединачних анализа правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места и описима радних места у изабраним ЈЛС, релевантних прописа, јединственог пописа послова на локалном нивоу власти, резултата дискусије, односно одржане фокус групе са представницима ЈЛС и досадашњих искустава на увођењу Оквира компетенција за рад државних службеника на републичком нивоу власти. Ова анализа је показала да се оквир компетенција може применити на локалном нивоу власти уз одређена прилагођавања потребама тих органа и њиховим надлежностима. Оквир понашајних компетенција, као и показатељи, могу се применити готово у потпуности, а уз одређено прилагођавање и измене могуће је применити и опште функционалне компетенције.

У мају 2020. године, министар државне управе и локалне самоуправе формирао је Посебну радну групу за израду оквира компетенција за делотворан рад службеника у АП и ЈЛС, коју су чинили представници Министарства државне управе и локалне самоуправе, Службе за управљање кадровима, Националне академије за јавну управу, Аутономне Покрајине Војводина, Градске управе Града Београда, Сталне конференције градова и општина (СКГО), Градске управе Града Зрењанина, Општинске управе Општине Медвеђа и Градске управе Града Пирота. Посебна радна група је у октобру 2020. године усвојила документ Оквир компетенција за рад запослених у органима АП и ЈЛС који чини полазну основу за предложене одредбе овог Предлога закона.

Увођење и примена оквира компетенција на локалном нивоу представља комплексан подухват имајући у виду бројност јединица локалне самоуправе, њихову разумејеност, неуједначен број и обученост запослених у јединицама за управљање људским ресурсима који су главни носиоци примене овог концепта. У складу са тим, систем компетенција за запослене у органима АП и ЈЛС интегрисаће се у нормативни оквир (фазно) у ком смислу се у овој фази измена закона, предложеним одредбама дефинишу компетенције, врши њихова подела а систем компетенција се интегрише у правилнике о организацији и систематизацији радних места као обавезан елемент садржине правилника. Овим се стварају услови да се на локалном нивоу власти обезбеди добра основа за потпуно увођење система компетенција и у остале функције управљања људским ресурсима, тј. у поступак запошљавања и у систем оцењивања, односно вредновања радног учинка.

Током 2019. године у организацији Министарства државне управе и локалне самоуправе, у оквиру Пројекта „Подршка спровођењу Акционог плана Стратегије реформе јавне управе – реформе локалне самоуправе 2016-2019“, који финансијски подржава Влада Швајцарске, спроведена је функционална анализа у управама 15 ЈЛС. Такође, почетком 2020. године, кроз сарадњу Савета Европе, Министарства државне управе и локалне самоуправе и Сталне конференције градова и општина и подршку Европске Уније, спроведена је

анализа стања у свим кључним областима, коришћењем индекса за управљање људским ресурсима који је развила Стална конференција градова и општина на узорку од 70 ЈЛС (Индекс је инструмент за процену капацитета ЈЛС за спровођење послова у области управљања људским ресурсима.) Оба истраживања недвосмислено су указала да упркос чињеници да је област управљања људским ресурсима једно од примарних питања у процесу реформе система локалне самоуправе, још постоји препрека и изазова у спровођењу прописаног правног оквира, али и примери његове недоследне примене у неким ЈЛС.

Анализом стања по индексу за управљање људским ресурсима измерен је просечан резултат градова и општина у области управљања људским ресурсима за 51% ЈЛС, као и да око 64% ЈЛС има потпуно задовољавајућу кадровску структуру везано за послове управљања људским ресурсима, у ком смислу може се рећи да су организациони и кадровски капацитети у формалном смислу на прихватљивом нивоу, као и да је неопходно уложити даље напоре у подизање неопходних компетенција и мотивације запослених на тим местима. Такође, истакнуто је да примена нових, модерних начела, процеса и процедура у складу са новим надлежностима, обавезама и одговорностима захтевају посебан скуп знања, вештина и способности (компетенција), које се често не стичу током формалног образовања. Зато је одабир компетентних људи у транспарентном конкурсном поступку, уз одговарајућу проверу знања, способности и вештина као и праћење учинка запослених и награђивање по заслугама и друге кључне функције управљања људским ресурсима, изузетно важно питање за даљи развој локалне самоуправе.

Поред наведеног, анализа стања коришћењем индекса за управљање људским ресурсима која је спроведена у делу који се тиче провере стручних оспособљености, знања и вештина кандидата како на интерном и јавном конкурс, тако и у поступку преузимања, показала је да проверу квалитета стручности кандидата, која у складу са важећим прописима подразумева могућност провере из више делова (писмена, усмена провера знања и провера вештина кроз практичне вежбе) спроводи осам посто ЈЛС и то само када је реч о јавном конкурс. Највећи проценат локалних самоуправа (62%) процену стручних оспособљености кандидата, на обе врсте конкурса, обавља само усменим путем. Из тог разлога овим Предлогом закона предложене су одредбе којима се дефинише начин спровођења изборног поступка, одређеним методама провере писаном или усменом провером и разговором са кандидатом.

Због комплексности реформских решења којима ће се систем компетенција у потпуности интегрисати у функције управљања људским ресурсима на локалном нивоу власти, као и чињенице да на локалном нивоу власти не постоји централна јединица за људске ресурсе попут Службе Владе за управљање кадровима, предложеним одредбама је посебно назначена сарадња јединица локалне самоуправе са овом службом, како у погледу стручне, тако и у погледу саветодавне помоћи у примени овог закона и других прописа, посебно у поступку правилног одређивања компетенција за обављање послова радног места. Такође, дат је основ да Служба за управљање кадровима предложи Влади доношење подзаконског акта 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, а све у циљу јединственог успостављања и праћења компетенција неопходних за рад администрације на свим нивоима власти. С тим у вези, упоредо током рада на изради Оквира компетенција урађена је Анализа могуће улоге и подршке Службе Владе за управљање кадровима (у даљем тексту: Служба)

имплементацији оквира компетенција којом су утврђене претпоставке за укључивање ове службе у пружању шире подршке свеобухватном процесу интегрисања система компетенција. Једна од основних претпоставки за пружање адекватне подршке и помоћи у овој првој фази имплементације односи се на јачање капацитета Службе кроз повећање броја запослених и то за најмање три извршиоца.

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

Разматране могућности да се проблем реши и без доношења акта и зашто је доношење акта најбољи начин 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 недостаци у службеничком систему на нивоу аутономне покрајине односно локалне самоуправе, тј. да се даље унапреди службенички систем на овом нивоу власти, 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 службеника, нису постојале друге могућности за уређивање ових области, осим законом.

Систем радних односа у органима АП и ЈЛС, статус и положај службеника и друга права из радног односа службеника могуће је уредити искључиво законом, како би се обезбедио јединствен и усклађен начин уређења свих питања која се односе на радно правни статус службеника.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Предлога закона прецизира се начин коришћења права на накнаду плате функционеру по престанку функције, на начин да се сада јасно прецизира да функционер не може остварити право на накнаду плате након престанка функције, уколико му је утврђено мировање радног односа код било ког послодавца.

Чланом 2. Предлога закона прописује се нови члан 16а којим се у смислу одредаба овог закона, дефинише појам компетенција у процесу управљања људским ресурсима, као инструмената за унапређење управљања кадровима у органима АП и ЈЛС, 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 службеник поседује, а које обликују његово понашање и воде постизању очекиване радне успешности на радном месту.

Чланом 3. Предлога закона врши се допуна члана 19. став 2. Закона, којим се уређује да ће се избор међу кандидатима у конкурсном поступку од сада заснивати на стручној оспособљености, знању и вештинама, односно на провери компетенција потребних за делотворно обављање послова радног места.

Чланом 4. Предлога закона врши се допуна члана 47. став 5. Закона на начин да се прописује да се Правилником о организацији и систематизацији

радних места, поред радних места службеника, услова за рад на њима и броја службеника одређују и потребне компетенције.

Чланом 5. Предлога закона допуњује се одредба Закона која уређује положаје на начин да се у Аутономној покрајини Војводина уводи и положај - помоћника генералног секретара.

Чланом 6. Предлога закона, у циљу да на радним местима који су положаји раде стручни и компетентни кадрови који познају рад органа АП и ЈЛС предлаже се могућност постављења вршиоца дужности из реда службеника који је у радном односу 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 службеника има право да се врати на радно место на које је био распоређен пре постављења уз остваривање права на плату коју је имао на том радном месту.

Чланом 7. Предлога закона, врши се додатно прецизирање обавезних елемената Правилника о организацији и систематизацији радних места у погледу радних места, описа и звања у којима су радна места разврстана, услова за рад на сваком радном месту који се односе на врсту и ниво образовања, државни стручни, односно посебан стручни испит и потребно радно искуство у струци, као и потребне компетенције за обављање послова радног места.

Чланом 8. Предлога закона, дефинише се систем компетенција, 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 даје се основ да се актом Владе, на предлог Службе ближе одреде 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 на одређеном радном месту могу се утврдити при састављању описа послова радног места у складу са уредбом Владе.

Чланом 9. Предлога закона врши се прецизирање одредаба које се односе на надлежност за доношење одлуке о попуни радног места. Наиме, предложеном изменом ближе се дефинише ко доноси одлуку о попуни радног места и ко се истовремено сматра руководиоцем. Овде су начелник управе, односно руководилац органа, службе или организације у даљем тексту закона обухваћени јединственим термином.

Чл. 10. и 11. Предлога закона врши се термилошко усклађивање са генеричким називом „руководилац“ из члана 9. Предлога закона који је овим одредбама надлежан за образовање конкурсне комисије и за доношење решења о премештају у случају успеха интерног конкурса.

Чл. 12. и 13. 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 службеник на положају постављен, како би се обезбедило благовремено попуњавање тог радног места и предупредила потреба за постављењем вршиоца дужности. Такође, овим се обезбеђује да на положају раде лица изабрана по спроведеној конкурсној процедури, чиме се обезбеђује пуна примена начела мериторности и деполитизације. Истовремено, прецизира се да службеник може након истека времена на који постављен бити поново постављен на исти положај, без јавног конкурса ако конкурсни поступак за попуњавање положаја није покренут у наведеном року.

Чл. 14, 18, 20. и 22. Предлога закона врши се термилошко усклађивање са генеричким називом, односно термином „руководилац“, сагласно измени у члану 9. Предлога закона.

Члан 15. Предлога закона прописује се садржина огласа о јавном конкурс, а имајући у виду увођење система компетенција у управљању људским ресурсима, додатно се прецизира да оглас о јавном конкурс, поред осталог, треба да садржи и податке о стручној оспособљености, знањима и вештинама нарочито из области знања и вештина које су за то радно место утврђене као посебне функционалне компетенције. Ставом 2. овог члана додатно се прецизира да се оглас о јавном конкурс објављује, поред осталог и на огласној табли код послодавца, чиме се обезбеђује да поступак оглашавања јавног конкурса буде транспарентнији.

Чл. 16. и 23. Предлога закона врши се усклађивање одредаба члана 103. и 111. Закона са одредбом члана 146. став 3. Закона о општем управном поступку („Службени гласник РС”, бр. 18/16 и 95/18 – др. пропис) којим је прописано да против закључка није дозвољена жалба нити се може покренути управни спор. Такође, предложеним одредбама прописује се да жалба не одлаже извршење решења што је термилошко у складу са наведеним законом који говори о одложеном дејству жалбе.

Чланом 17. Предлога закона уређује се начин спровођења изборног поступка на начин да се прописује обавезност спровођења истог писаном или усменом провером и разговором са кандидатима.

Чл. 18. и 21. Предлога закона ближе се прецизира да решење о избору кандидата са листе за избор доноси руководилац, што је у складу са изменом у члану 9. Предлога закона и прописује се врста аката које руководилац доноси приликом избора кандидата у зависности да ли је изабран кандидат који није службеник, када руководилац доноси решење о пријему у радни однос, односно у случају када је изабран кандидат који је већ службеник код послодавца када руководилац доноси решење о премештају. Наведена решења се достављају свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку, чиме су одредбе чл. 18. и 21. Предлога закона међусобно усклађене у погледу врсте аката која се доносе у случају избора кандидата.

Чланом 24. Предлога закона додаје се наслов и нови члан 114а којим се прописује могућност службеника да на сопствени захтев буде трајно премештен на радно место чији се послови раде у нижем звању од послова радног места са којег се премешта, ако испуњава услове за рад на том радном месту. На овај начин се уводи нови основ за премештај службеника, као последица захтева који се јављају у пракси. Ставом 2. овог члана истовремено се уређује и начин остваривања права на плату службеника који је на сопствени захтев премештен на ниже радно место на начин да исти остварује право на плату радног места на које је премештен.

Чланом 25. Предлога закона додатно се уређују права службеника у случају привременог премештаја службеника на друго одговарајуће радно место. Наиме, предложеном допуном омогућава се службенику да у случају привременог премештаја на друго одговарајуће радно место због замене одсутног службеника или повећаног обима посла задржи сва права на свом радном месту, ако су за њега повољнија.

Члан 26. Предлога закона врши се допуна члана 150. став 3. Закона, којом се прецизира да се тежа повреда односи на повреду дужности из радног односа што је у духу одредаба Закона које говоре о повредама дужности из радног односа.

Чланом 27. Предлога закона прецизирају се одредбе које се односе на распоређивање запослених у случају доношења новог Правилника и промене Правилника. Наиме, прецизира се да се сви службеници распоређују на одговарајућа радна места, имајући у виду да је у самом закону већ дефинисано

шта се сматра одговарајућим радним местима те је сувишно да се овим одредбама додатно наводи да се ради о радним местима која су у истом звању. Такође, прецизира се да службеник може бити распоређен, односно премештен на радно место за које испуњава услов у погледу одређене врсте и нивоа образовања, као и остале услове за рад.

Чланом 28. Предлога закона предвиђа да се жалбеној комисији уводе сва овлашћења другостепеног органа у складу са чланом 184. Закона о општем управном поступку. Наиме, због ставова који су заузети у судској пракси да жалбене комисије немају статус другостепеног органа било је неопходно наведено прецизирати а истовремено 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 29. Предлога закона, предвиђа обавезу да се на интернет презентацији органа управе 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 30. Предлога закона предвиђено је да намештеник не може да буде распоређен, односно премештен на радно место службеника, осим ако није изабрани кандидат на јавном конкурс у органу за радно место службеника, јер намештеници заснивају радни однос ради обављања пратећих, помоћно-техничких послова у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе, док су послови службеника стручни послови из надлежности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе или са њима повезани општи правни послови, информатички, материјално-финансијски, рачуноводствени и административни послови, те намештеник не може да се премести, односно распореди на радно место службеника, док се у конкурсном поступку не провери да ли поседује стручне оспособљености, знања и вештине које су потребне за рад на радном месту службеника.

Члан 31. Предлога закона се прецизира да се послови управљања људским ресурсима односе и на припрему Правилника и његовог усаглашавања са компетенцијама. Ставом 2. истог члана проширује се подршка Службе за управљање кадровима јединицама локалне самоуправе, која је сада свеобухватнија и подразумева сарадњу ове службе са јединицама локалне самоуправе у процесу пружања стручне и саветодавне помоћи.

Чланом 32. Предлога закона врши се термилошко усклађивање назива Службе за управљање кадровима.

Чланом 33. Предлога закона врши се усклађивање са предложеном изменом у члану 9. Предлога закона и генеричким називом са термином „руководилац“.

Чланом 34. прелазних и завршних одредаба предвиђају се рокови за усаглашавање подзаконских аката као и рок за доношење акта Владе којим се одређују компетенције.

Чланом 35. Предлога закона предлаже се рок од девет месеци од дана ступања на снагу овог закона за усклађивање Правилника о систематизацији и организацији радних места.

Чл. 36. и 37. Предлога закона предвиђено је да ће се сви поступци покренути до почетка примене овог закона окончати у складу са прописима према којима су и започети.

Чланом 38. Предлога закона, одређено је ступање на снагу овог закона осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

Због проширеног 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 три извршиоца и то: у звању самостални саветник, у звању саветник и у звању млађи саветник, који би били распоређени у организационој јединици надлежној за спровођење предложених одредби закона (0002 Програмска активност – Подршка развоју функције управљања људским ресурсима, Одсек за анализу радних места и планирање кадрова).

Имајући у виду да се Закон о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе примењује од 1. јануара 2022. године, додатна средства за плате за напред наведених троје извршилаца у текућој 2021. години нису потребна. Међутим, у погледу примене одредби Предлога закона, потребно је обезбедити додатна финансијска средства за наредне две буџетске године, за 2022. годину у износу од 3.360.000,00 динара, а за 2023. годину 3.552.000,00 динара на 0002 Програмска активност – Подршка развоју функције управљања људским ресурсима.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ, ОДНОСНО ДОПУЊУЈУ

Члан 15.

Функционер не може остварити право из члана 14. овог закона, уколико је разрешен функције по основу одговорности за кривично дело за које му је правноснажном пресудом изречена безусловна казна затвора у трајању дужем од шест месеци, уколико му је утврђено мировање радног односа ~~код послодавца~~ или услед спровођења иницијативе за разрешење на основу мере јавног објављивања препоруке за разрешење коју изрекне Агенција за борбу против корупције или градски, односно општински заштитник права грађана.

КОМПЕТЕНЦИЈЕ ЗА РАД СЛУЖБЕНИКА

ЧЛАН 16А

ПРОЦЕСИ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У ОРГАНИМА АУТОНОМНИХ ПОКРАЈИНА И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ ЗАСНИВАЈУ СЕ НА КОМПЕТЕНЦИЈАМА ПОТРЕБНИМ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА У ОРГАНУ, СЛУЖБИ И ОРГАНИЗАЦИЈИ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

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

Члан 19.

При запошљавању свим кандидатима су под једнаким условима доступна сва радна места.

Избор кандидата заснива се на стручној оспособљености, знању и вештинама, ОДНОСНО ПРОВЕРИ КОМПЕТЕНЦИЈА.

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

Члан 47.

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

Влада ће уредбом ближе уредити критеријуме за разврставање радних места и мерила за опис радних места службеника, при чему ће водити рачуна о познавању језика и писама националних мањина, као посебног услова за обављање послова на оним радним местима која су од значаја за остваривање права грађана на службену употребу језика и писама националних мањина.

Приликом уређивања критеријума за разврставање радних места и мерила за опис радних места службеника, Влада ће посебно водити рачуна о националном саставу становништва и одговарајућој заступљености припадника

националних мањина ради постизања пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини.

Том уредбом прописује се и ограничење броја извршилаца у звању вишег саветника у органима аутономне покрајине и града Београда и самосталног саветника у органима, службама и организацијама из члана 1. овог закона.

Радна места службеника, услови за рад на њима, ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ и број службеника одређују се Правилником о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту: Правилник).

Као 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.

Да би се попунило слободно радно место службеника потребно је да је оно предвиђено Правилником и да је његово попуњавање предвиђено Кадровским планом.

Члан 48.

Положај је радно место на коме службеник има овлашћења и одговорности у вези са руковођењем и усклађивањем рада органа, службе или организације аутономне покрајине, односно градске, општинске управе или управе градске општине.

У Аутономној покрајини Војводини положаји, у смислу одредаба овог закона, су радна места: подсекретара покрајинског секретаријата, ПОМОЋНИКА ГЕНЕРАЛНОГ СЕКРЕТАРА СКУПШТИНЕ, помоћник секретара у покрајинском секретаријату, помоћник директора покрајинске посебне управне организације, директор и помоћник директора службе и управе коју оснива Покрајинска влада и помоћник секретара Покрајинске владе.

У јединици локалне самоуправе и градској општини, положаји у смислу одредаба овог закона, су радна места начелника градске, општинске, односно управе градске општине и њихових заменика (у даљем тексту: начелник управе).

У граду Београду, уколико је градска управа организована као јединствен орган, положаји у смислу одредаба овог закона, су радна места начелника градске управе града Београда, његових заменика (секретар секретаријата градске управе града Београда) и подсекретар секретаријата (у даљем тексту: начелник управе).

Члан 56.

До постављења службеника на положај у аутономној покрајини, у случају када он није постављен, ~~као и када није у могућности да обавља дужност дуже од 30 дана~~, покрајински орган надлежан за његово постављење, може поставити вршиоца дужности – службеника У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ који испуњава утврђене услове за радно место службеника на положају, најдуже на три месеца, без спровођења јавног конкурса.

Уколико није постављен начелник управе, као ни његов заменик, до постављења начелника управе, ~~као и када начелник управе није у могућности~~

~~да обавља дужност дуже од 30 дана, Веће може поставити вршиоца дужности – службеника У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ који испуњава утврђене услове за радно место службеника на положају, који ће обављати послове начелника управе, најдуже на три месеца, без спровођења јавног конкурса.~~

Уколико службеник на положају није постављен, јавни конкурс за попуњавање положаја се оглашава у року од 15 дана од постављења вршиоца дужности.

У случају да се јавни конкурс не оконча постављењем на положај, статус вршиоца дужности може се продужити најдуже још три месеца.

~~По истеку рока из ст. 1, 2. и 4. овог члана постављени службеник се распоређује на радно место на коме је био распоређен до постављења.~~

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

СЛУЖБЕНИКУ КОЈИ ЈЕ ПОСТАВЉЕН ЗА ВРШИОЦА ДУЖНОСТИ МИРУЈУ ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА НА РАДНОМ МЕСТУ НА КОЈЕ ЈЕ БИО РАСПОРЕЂЕН ПРЕ ПОСТАВЉЕЊА.

ПО ИСТЕКУ РОКА ИЗ СТ. 1, 2, 4. И 5. ОВОГ ЧЛАНА ПОСТАВЉЕНИ СЛУЖБЕНИК СЕ РАСПРЕЂУЈЕ НА РАДНО МЕСТО НА КОМЕ ЈЕ БИО РАСПОРЕЂЕН ДО ПОСТАВЉЕЊА И НАСТАВЉА ДА ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА ПЛАТУ КОЈУ ЈЕ ИМАО НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ.

Члан 58.

Радна места и њихово разврставање по звањима уређују се Правилником.

~~Правилником се утврђују описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту.~~

ПРАВИЛНИКОМ СЕ УТВРЂУЈУ РАДНА МЕСТА И ЊИХОВИ ОПИСИ, ЗВАЊА У КОЈИМА СУ РАДНА МЕСТА РАЗВРСТАНА, ПОТРЕБАН БРОЈ ИЗВРШИЛАЦА ЗА СВАКО РАДНО МЕСТО, ВРСТА И НИВО ОБРАЗОВАЊА, ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ, ОДНОСНО ПОСЕБАН СТРУЧНИ ИСПИТ, РАДНО ИСКУСТВО У СТРУЦИ, ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА КАО И ДРУГИ УСЛОВИ ЗА РАД НА СВАКОМ РАДНОМ МЕСТУ.

У јединици локалне самоуправе, односно градској општини, Правилник усваја Веће. Правилник обухвата радна места и њихово разврставање у органима, стручним службама и посебним организацијама из члана 1. овог закона.

Начелник управе припрема обједињен предлог Правилника из става 3. овог члана, који доставља Већу на усвајање.

У јединицама локалне самоуправе у којима је орган управе организован у више управа за поједине области, начелник управе у оквиру које се обављају општи, правни или нормативни послови, припрема обједињен предлог Правилника из става 4. овог члана, који доставља Већу на усвајање.

ВРСТЕ КОМПЕТЕНЦИЈА

ЧЛАН 58А

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

ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ

ЧЛАН 58Б

ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПРЕДСТАВЉАЈУ СКУП РАДНИХ ПОНАШАЊА ПОТРЕБНИХ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ СВИХ ПОСЛОВА У ОРГАНИМА АУТОНОМНИХ ПОКРАЈИНА И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

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 УНУТРАШЊИХ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ЈЕДИНИЦА И ПОЛОЖАЈЕ;
- 2) СТРАТЕШКО УПРАВЉАЊЕ - ЗА ПОЛОЖАЈЕ.

ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ

ЧЛАН 58В

ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПРЕДСТАВЉАЈУ СКУП ЗНАЊА И ВЕШТИНА ПОТРЕБНИХ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА У ОРГАНИМА АУТОНОМНИХ ПОКРАЈИНА И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ И МОГУ БИТИ ОПШТЕ И ПОСЕБНЕ.

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

ОПШТЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ СУ:

- 1) ОРГАНИЗАЦИЈА И РАД ОРГАНА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ, ОДНОСНО ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ;
- 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 58Г

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 НА ОДРЕЂЕНОМ РАДНОМ МЕСТУ МОГУ СЕ УТВРДИТИ ПРИ САСТАВЉАЊУ ОПИСА ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА У СКЛАДУ СА АКТОМ ВЛАДЕ.

Члан 79.

Радно место може да се попуни кад се испуне два услова: да је радно место предвиђено Правилником и да је његово попуњавање предвиђено Кадровским планом за текућу годину.

~~Кад се оба услова испуне, руководилац органа, службе или организације одлучује да ли је потребно да се радно место попуни.~~

КАД СЕ ОБА УСЛОВА ИСПУНЕ, НАЧЕЛНИК УПРАВЕ, ОДНОСНО РУКОВОДИЛАЦ ОРГАНА, СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: РУКОВОДИЛАЦ) ОДЛУЧУЈЕ ДА ЛИ ЈЕ ПОТРЕБНО ДА СЕ РАДНО МЕСТО ПОПУНИ.

Члан 85.

Интерни конкурс спроводи конкурсна комисија од три члана.

Конкурсну комисију за спровођење интерног конкурса ~~именује службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе, руководилац службе или организације~~ ОБРАЗУЈЕ РУКОВОДИЛАЦ тако да конкурсну комисију обавезно чине непосредни руководилац организационе јединице у којој се попуњава радно место, службеник који је стручан у области за коју се попуњава радно место и службеник који обавља послове из области управљања људским ресурсима.

Члан 87.

Кад интерни конкурс успе, ~~службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе,~~ РУКОВОДИЛАЦ доноси решење о премештају службеника и доставља свим кандидатима.

Кандидати који су учествовали на конкурсима имају право жалбе на решење о премештају службеника под истим условима и у истом року као у поступку јавног конкурса.

Члан 95.

Јавни конкурс за попуњавање положаја оглашава покрајински орган надлежан за постављење на положај, односно Веће.

Пре оглашавања јавног конкурса за попуњавање положаја надлежан покрајински орган, односно Веће образује конкурсну комисију.

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

Члан 99.

Службеник ступа на положај даном доношења решења о постављењу на положај.

Службеник на положају може после протеча времена на које је постављен, бити поново постављен на исти положај без јавног конкурса.

АКО КОНКУРСНИ ПОСТУПАК ЗА ПОПУЊАВАЊЕ ПОЛОЖАЈА НИЈЕ ПОКРЕНУТ У РОКУ ИЗ ЧЛАНА 95. СТАВ 3. ОВОГ ЗАКОНА, СЛУЖБЕНИК СЕ ПОСЛЕ ПРОТЕКА ВРЕМЕНА НА КОЈИ ЈЕ ПОСТАВЉЕН, ПОСТАВЉА НА ИСТИ ПОЛОЖАЈ БЕЗ ЈАВНОГ КОНКУРСА.

Члан 101.

Пре расписивања јавног конкурса за попуњавање извршилачких радних места и за пријем приправника, ~~службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе, руководилац службе или организације РУКОВОДИЛАЦ~~ својим решењем образује конкурсну комисију од три члана.

Конкурсну комисију обавезно чине непосредни руководиоци организационе јединице у којој се попуњава радно место, односно прима приправник и службеник који обавља послове из области управљања људским ресурсима.

У сваком појединачном случају конкурсна комисија утврђује које ће се стручне оспособљености, знања и вештине проверавати у изборном поступку и начин њихове провере.

Влада уредбом ближе уређује поступак спровођења интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места, као и какве се стручне оспособљености, знања и вештине вреднују у изборном поступку, начин њихове провере и мерила за избор на радна места.

Уредбом из става 4. овог члана утврђују се мерила за избор на радна места којим ће се предвидети давање првенства једнако квалификованим кандидатима припадницима националних мањина, у циљу постизања одговарајуће заступљености припадника националних мањина и пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини.

Члан 102.

Оглас о јавном конкурсном садржи податке о радном месту преузете из Правилника и условима за запослење на радном месту, као и стручној оспособљености, знањима и вештинама, **НАРОЧИТО ИЗ ОБЛАСТИ ЗНАЊА И ВЕШТИНА КОЈЕ СУ ЗА ТО РАДНО МЕСТО УТВРЂЕНЕ КАО ПОСЕБНЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ**, које се оцењују у изборном поступку и начину њихове провере, број телефона и име особе задужене за давање

додатних обавештења о јавном конкурсy, адресу на коју се пријаве подносе, као и податке о доказима који се подносе уз пријаву.

Оглас о јавном конкурсy обавезно се објављује на интернет презентацији аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, НА ОГЛАСНОЈ ТАБЛИ КОД ПОСЛОДАВЦА, а у најмање једним дневним новинама које се дистрибуирају за целу територију Републике Србије објављује се обавештење о јавном конкурсy и адреса интернет презентације на којој је објављен оглас.

Уколико оглас објављује јединица локалне самоуправе у којој је у службеној употреби и језик националне мањине, обавештење о огласу се објављује и у једним локалним или међуопштинским новинама које излазе на том језику.

Члан 103.

Рок за подношење пријава не може бити краћи од 15 дана од дана оглашавања обавештења о јавном конкурсy у дневним новинама из члана 102. овог закона.

Неблаговремене, недопуштене, неразумљиве или непотпуне пријаве кандидата и пријаве уз које кандидати нису приложили све потребне доказе, конкурсна комисија одбацује ~~закључком~~ РЕШЕЊЕМ против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији у року од осам дана од дана пријема ~~закључка~~ РЕШЕЊА.

Жалба кандидата из става 2. овог члана не ~~задржава~~ ОДЛАЖЕ извршење ~~закључка~~ РЕШЕЊА.

Члан 104.

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

У изборном поступку се врши оцењивање стручне оспособљености, знања и вештина кандидата који учествују у изборном поступку, према критеријумима и мерилима прописаним за избор.

~~Изборни поступак може да се спроведе применом теста знања и вештина, писменим радом и симулацијом, али је разговор са кандидатом увек обавезан.~~

ИЗБОРНИ ПОСТУПАК СПРОВОДИ СЕ ПИСАНОМ ИЛИ УСМЕНОМ ПРОВЕРОМ И РАЗГОВОРОМ СА КАНДИДАТИМА.

~~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 105.

По окончаном изборном поступку конкурсна комисија у року од 15 дана саставља листу за избор од највише три кандидата који су са најбољим резултатом испунили мерила прописана за избор.

Ако се конкурс спроводи за више извршилаца на једном радном месту, конкурсна комисија доставља листу за избор из става 1. овог члана за сваког извршиоца.

Конкурсна комисија доставља ~~службенику на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелнику управе~~ РУКОВОДИОЦУ листу за избор са записницима о предузетим радњама у току изборног поступка.

Члан 106.

Решење о избору кандидата са листе за избор доноси ~~службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе, руководилац службе или организације~~ РУКОВОДИЛАЦ у року од 15 дана од пријема листе за избор.

Решење из става 1. овог члана садржи лично име кандидата, као и назив радног места за које је изабран.

Образложење решења из става 1. овог члана посебно садржи радње које је конкурсна комисија предузела у току изборног поступка.

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

Члан 107.

Изабрани кандидат дужан је да ступи на рад у року од 15 дана од дана коначности решења о пријему у радни однос, изузев ако му послодавац 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 није донето, а ~~службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе~~ РУКОВОДИЛАЦ може да изабере другог кандидата са листе за избор.

Члан 108.

Решење о пријему у радни однос изабраног кандидата, ОДНОСНО РЕШЕЊЕ О ПРЕМЕШТАЈУ доставља се свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку.

Кандидат из става 1. овог члана има право да у року од осам дана од дана пријема решења изјави жалбу жалбеној комисији ако сматра да изабрани кандидат не испуњава услове за запослење на радном месту или да су се у изборном поступку догодиле такве неправилности које би могле утицати на објективност његовог исхода.

Жалбена комисија је дужна да у року који не може бити дужи од 15 дана одлучи по жалби кандидата који су учествовали у изборном поступку.

Одлука жалбене комисије је коначна и против ње може да се покрене управни спор.

Члан 110.

Јавни конкурс није успео:

- 1) ако није било пријава на јавном конкурсy;
- 2) ако ниједан кандидат није испунио услове јавног конкурса, односно није доставио све потребне доказе или су пријаве неблаговремене, недопуштене и неразумљиве;
- 3) ако конкурсна комисија утврди да ниједан од пријављених кандидата није учествовао у изборном поступку;
- 4) ако конкурсна комисија утврди да ниједан од кандидата који су учествовали у изборном поступку није испунио мерила прописана за избор;
- 5) ако орган аутономне покрајине надлежан за постављење на положај, односно Веће не доносе одлуку о избору кандидата у року од 15 дана од дана пријема листе кандидата.

~~О неуспеху јавног конкурса службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе доноси решење које доставља свим кандидатима из става 1. тач. 3), 4) и 5) овог члана.~~

О НЕУСПЕХУ ЈАВНОГ КОНКУРСА РУКОВОДИЛАЦ ДОНОСИ РЕШЕЊЕ КОЈЕ ДОСТАВЉА СВИМ КАНДИДАТИМА КОЈИ СУ ИМАЛИ ПРАВО ДА УЧЕСТВУЈУ У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

Члан 111.

Кандидати из члана 110. став 1. тач. 3) и 4) имају право да у року од осам дана од дана пријема решења о неуспеху јавног конкурса изјаве жалбу жалбеној комисији ако сматрају да испуњавају мерила прописана за избор или да су се у изборном поступку десиле такве неправилности, које би могле утицати на објективност његовог исхода.

Пријаве из члана 110. став 1. тачка 2) овог закона, конкурсна комисија одбацује ~~закључком~~ РЕШЕЊЕМ против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији.

Жалба из става 2. овог члана не ~~задржава~~ ОДЛАЖЕ извршење ~~закључка~~ РЕШЕЊА.

Жалбена комисија је дужна да у року који не може бити дужи од 15 дана одлучи по жалби,

Одлука жалбене комисије је коначна и против ње може да се покрене управни спор.

ТРАЈНИ ПРЕМЕСТАЈ НА ЗАХТЕВ СЛУЖБЕНИКА

ЧЛАН 114А

СЛУЖБЕНИК МОЖЕ, У СКЛАДУ СА ПОТРЕБАМА И ОРГАНИЗАЦИЈОМ РАДА 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 СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕСТА, АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ.

СЛУЖБЕНИК ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА ПЛАТУ РАДНОГ МЕСТА НА КОЈЕ ЈЕ ПРЕМЕШТЕН.

Члан 115.

Службеник може да буде привремено премештен на друго одговарајуће радно место због замене одсутног службеника или повећаног обима посла, при чему задржава сва права на свом радном месту, АКО СУ ЗА ЊЕГА ПОВОЉНИЈА.

Жалба не одлаже извршење решења.

Привремени премештај траје најдуже једну годину, после чега службеник има право да се врати на радно место на коме је радио пре премештаја.

Пре премештаја или преузимања службеника, може се спровести претходна провера стручне оспособљености, знања и вештина.

Члан 150.

Решење којим је изречена дисциплинска казна доставља се службенику који обавља послове из области управљања људским ресурсима.

Дисциплинска казна изречена коначним решењем уписује се у кадровску евиденцију.

Дисциплинска казна брише се из кадровске евиденције ако службенику не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне две године од изречене дисциплинске казне за лакшу повреду, или у наредне четири године од изречене дисциплинске казне за тежу повреду ДУЖНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА.

Члан 168.

У случају доношења новог правилника, сви службеници распоређују се на одговарајућа радна места у истом звању.

Ако новим правилником нека радна места буду укинута или број службеника смањен, прекобројни службеници распоређују се на друга одговарајућа радна места у истом звању, а предност имају они са бољим оценама у последња три узастопна оцењивања.

У случају промене правилника, ако нека радна места буду укинута или број службеника смањен, прекобројни службеници премештају се на друга одговарајућа радна места у истом звању, а предност имају они са бољим оценама у последња три узастопна оцењивања.

~~Ако одговарајуће радно место не постоји, у случају доношења новог, односно промене правилника, прекобројни службеник може, уз своју сагласност, бити распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовој врсти и степену стручне спреме, односно образовања, а ако такво радно место не постоји, постаје нераспоређен.~~

АКО ОДГОВАРАЈУЋЕ РАДНО МЕСТО НЕ ПОСТОЈИ, У СЛУЧАЈУ ДОНОШЕЊА НОВОГ, ОДНОСНО ПРОМЕНЕ ПРАВИЛНИКА, ПРЕКОБРОЈНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ, УЗ СВОЈУ САГЛАСНОСТ, БИТИ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО

ПРЕМЕШТЕН НА НИЖЕ РАДНО МЕСТО КОЈЕ ОДГОВАРА ЊЕГОВОЈ ВРСТИ И НИВОУ ОБРАЗОВАЊА И ЗА КОЈЕ ИСПУЊАВА ОСТАЛЕ УСЛОВЕ ЗА РАД, А АКО НИ ТАКВО РАДНО МЕСТО НЕ ПОСТОЈИ, ПОСТАЈЕ НЕРАСПОРЕЂЕН.

Ако се службеник из става 4. овог члана не сагласи са распоређивањем, односно премештајем руководиоца доноси решење о престанку радног односа.

Службенику престаје радни однос даном коначности решења о престанку радног односа.

Жалба не одлаже извршење решења о распоређивању, односно премештају и решења којим се утврђује да је службеник нераспоређен.

У случају доношења новог, односно измене правилника, службеник може бити распоређен, односно премештен на радно место у непосредно вишем звању ако испуњава услове за напредовање из члана 133е овог закона и друге услове за рад на том радном месту.

У поступку припреме правилника, послодавац прибавља мишљење репрезентативног синдиката.

У случају доношења новог правилника или његове измене, а пре распоређивања или премештаја службеника на одговарајућа радна места, може се спровести претходна провера стручне оспособљености, знања и вештина.

Члан 174.

Жалбена комисија одлучује о жалбама службеника на решења којима се одлучује о њиховим правима и дужностима, као и о жалбама учесника интерног и јавног конкурса.

Жалбена комисија ИМА СВА ОВЛАШЋЕЊА ДРУГОСТЕПЕНОГ ОРГАНА И примењује закон којим се уређује општи управни поступак.

Члан 183.

Стручно-техничке и административне послове за жалбену комисију врши орган управе код кога се обезбеђују и средства за рад комисије.

НА ИНТЕРНЕТ ПРЕЗЕНТАЦИЈИ ОРГАНА УПРАВЕ 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 187.

Одредбе овог закона о премештају и распоређивању 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 када услед промене унутрашњег уређења код послодавца више не постоји ниједно радно место на које може бити премештен, односно распоређен у складу са његовом стручном спремом.

НАМЕШТЕНИК НЕ МОЖЕ ДА БУДЕ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО ПРЕМЕШТЕН НА РАДНО МЕСТО СЛУЖБЕНИКА, ОСИМ АКО НИЈЕ ИЗАБРАНИ КАНДИДАТ НА ЈАВНОМ КОНКУРСУ ЗА РАДНА МЕСТА СЛУЖБЕНИКА.

Члан 189.

Послови управљања људским ресурсима односе се на:

- 1) стручне послове у поступку запошљавања и избора кандидата;
1А) ПРИПРЕМУ ПРАВИЛНИКА И ЊЕГОВОГ УСАГЛАШАВАЊА СА АКТОМ ВЛАДЕ О ОДРЕЂИВАЊУ КОМПЕТЕНЦИЈА;
- 2) припрему предлога Кадровског плана;
- 3) припрему и спровођење програма стручног оспособљавања у јединицама локалне самоуправе;
- 4) припрему и спровођење програма обуке у складу са овим законом;
- 5) вредновање спроведених програма стручног усавршавања;
- 6) утврђивање потреба за стручним усавршавањем запослених и додатним образовањем службеника;
- 7) анализу резултата и праћење ефеката оцењивања службеника;
- 8) вођење кадровске евиденције запослених;
- 9) остале послове од значаја за каријерни развој службеника.

У вршењу послова из става 1. овог члана, изузев послова стручног оспособљавања и стручног усавршавања, јединица локалне самоуправе може остварити сарадњу са службом Владе за управљање кадровима СЛУЖБОМ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА ради пружања стручне И САВЕТОДАВНЕ помоћи у примени одредаба овог закона и других прописа који уређују управљање људским ресурсима у јединицама локалне самоуправе.

Члан 190.

Кадровска евиденција служи управљању кадровима и другим потребама у области радних односа.

У кадровску евиденцију уписују се подаци који се односе на:

- 1) лично име, адресу и јединствен матични број грађана;
- 2) матерњи језик;
- 3) језик на коме је стечено основно, средње и високо образовање;
- 4) врсту радног односа и датум његовог заснивања;
- 5) промену радног места;

- 6) врсту и степен стручне спреме, односно образовања, положени стручни испити, стручну обуку приправника, стручно оспособљавање и стручно усавршавање и посебна знања;
- 7) посебна знања и вештине;
- 8) године радног искуства, стажа осигурања и стажа осигурања који се рачуна са увећаним трајањем;
- 9) датум навршења радног века;
- 10) годишње оцене рада;
- 11) изречене дисциплинске мере и утврђену материјалну одговорност;
- 12) обрачун плате;
- 13) престанак радног односа.

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

Поред наведених података из става 2. овог члана, кадровска евиденција садржи и податак о националној припадности службеника и намештеника у складу са прописом којим се уређује регистар запослених у јавној управи у Републици Србији.

Подаци из става 2. тачка 2) овог члана, уписују се у кадровску евиденцију уз писану сагласност запосленог, без обавезе изјашњавања запосленог.

Подаци из става 4. овог члана уписују се у кадровску евиденцију уз писану сагласност запосленог, без обавезе изјашњавања.

Сваки запослени има право на увид у податке из кадровске евиденције ако се ти подаци односе на њега.

Органи аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе користе централну кадровску евиденцију државних органа као информациони систем за вођење кадровске евиденције својих запослених у складу са законом.

Служба за управљање кадровима ~~државних органа~~, на захтев министарства надлежног за послове локалне самоуправе, може вршити обраду података уписаних у кадровске евиденције јединица локалних самоуправа у сврху извршавања послова из надлежности министарства и у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

Члан 194.

Новчаном казном од 50.000,00 до 150.000,00 динара казниће се за прекршај:

- 1) руководилац покрајинског органа, начелник управе, односно руководилац који руководи организацијом или службом из члана 1. овог закона ако не оцени службеника (члан 133. став 1), као и функционер који руководи органом, организацијом или службом или градоначелник, односно председник општине или председник градске општине ако не оцени службеника на положају (члан 133. ст. 2. и 3);
- 2) ~~службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе~~ РУКОВОДИЛАЦ ако не предузме мере за заштиту безбедности на раду запослених (члан 22);

~~3) службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе РУКОВОДИЛАЦ ако донесе одлуку о попуни радног места противно условима из члана 79. овог закона;~~

~~4) службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе РУКОВОДИЛАЦ ако не именује ОБРАЗУЈЕ конкурсну комисију (члан 85);~~

~~5) службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе РУКОВОДИЛАЦ ако не образује конкурсну комисију (члан 101).~~

Прелазне и завршне одредбе

Члан 34.

Подзаконска акта донета на основу Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 21/1, 113/17, 113/17 – др. закон и 95/18) усагласиће се са одредбама овог закона у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Акт из члана 8. овог закона, односно 58г став 1. донеће се до почетка примене овог закона.

Члан 35.

Правилници о систематизацији и организацији радних места, ускладиће се са одредбама овог закона у року од девет месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 36.

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

Члан 37.

Конкурси за попуњавање радних места, који су покренути до почетка примене овог закона, окончаће се применом прописа према којима су започети.

Члан 38.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1. јануара 2022. године.

АНАЛИЗА ЕФЕКТА

ПРЕДЛОГА ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ЗАПОСЛЕНИМА У АУТОНОМНИМ ПОКРАЈИНАМА И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

ПРИЛОГ 1:

Тест утицаја			
Тест нивоа утицаја јавне политике		Тест нивоа приоритета јавне политике	
Висок утицај	Врло сложена, политички осетљива или са значајним финансијским трошковима	Висок приоритет	Мере Владе односно јединице локалне самоуправе високог политичког приоритета, са значајним политичким, фискалним или правним последицама
Средњи утицај	Донекле сложена, политички осетљива или са значајним финансијским трошковима	Средњи приоритет	Мере Владе односно јединице локалне самоуправе са мањим политичким, фискалним или правним последицама
Низак утицај	Врло јасна, њено спровођење проузрокује минималне трошкове	Низак приоритет	Мере министарства или других органа државне управе, односно јединица локалне самоуправе које ће, у случају да не буду реализоване, изазвати минималне штетне последице
Утврђивање потребе за спровођење Анализе ефеката (у даљем тексту: АЕ)			
	Висок приоритет	Средњи приоритет	Низак приоритет
Висок утицај	АЕ потребна	АЕ потребна	АЕ потребна

Средњи утицај	АЕ потребна	АЕ потребна	АЕ потребна
Низак утицај	АЕ препоручена	АЕ препоручена	АЕ није потребна

ПРИЛОГ 2:**Кључна питања за анализу постојећег стања и правилно дефинисање промене која се предлаже**

- 1) Који показатељи се прате у области, који су разлози због којих се ови показатељи прате и које су њихове вредности?

Стратегијом реформе јавне управе за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС“, број 42/21), као и Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период од 2021. до 2025. године предвиђене су мере и активности које треба да допринесу остварењу како Општег циља у вези професионалне јавне управе која ће значајно допринети економској стабилности повећању животног стандарда¹, тако и Посебног циља 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи и Посебног циља 3. Ефикасан систем за управљање каријером примењен у пракси. С тим у вези у оквиру Посебног циља 2. предвиђена је мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао и активност 9. Измена нормативног оквира за запослене у органима АП и ЈЛС у циљу интегрисања оквира компетенција. У том смислу показатељ на нивоу мере 2.2. је Степен у коме оквир компетенција одговара потребама и кључним вредностима рада јавне управе. Ради се о квалитативном показатељу који се једном годишње мери на нивоу излазног резултата, на бројчаној скали од 0 до 4. Показатељ прати државне органе и органе АП и ЈЛС². Примену у пракси прати Министарство државне управе и локалне самоуправе и додељује бодове 0–4 према следећим критеријумима: 0 – није развијен оквир компетенција, 1 – успостављен оквир компетенција за државне службенике, 2 – успостављен оквир компетенција за државнике службенике и службенике у АП и ЈЛС, 3 – успостављен оквир компетенција за државне службенике и службенике у АП и ЈЛС и унапређен оквир компетенција

¹ Општи циљ Стратегије је даље побољшање рада јавне управе и квалитета креирања јавних политика у складу са европским Принципима јавне управе и обезбеђивање високог квалитета услуга грађанима и привредним субјектима, као и професионалне јавне управе која ће значајно допринети економској стабилности и повећању животног стандарда.

² Примену у пракси прати Министарство државне управе и локалне самоуправе и додељује бодове 0–4 према следећим критеријумима: 0 – није развијен оквир компетенција, 1 – успостављен оквир компетенција за државне службенике, 2 – успостављен оквир компетенција за државнике службенике и службенике у АП и ЈЛС, 3 – успостављен оквир компетенција за државне службенике и службенике у АП и ЈЛС и унапређен оквир компетенција за државне службенике/службенике на положају и 4 – Оквир компетенција се примењује у свим областима УЉР у државним органима, органима АП и ЈЛС.

за државне службенике/службенике на положају и 4 – Оквир компетенција се примењује у свим областима УЉР у државним органима, органима АП и ЈЛС. У 2021. и 2022. години се очекује да циљана вредност показатеља буде 2, у 2023. и 2024. години 3, док се у 2025. години очекује да вредност показатеља буде 4, односно да се Оквир компетенција примењује у свим областима УЉР у државним органима, органима АП и ЈЛС. У периоду од 2021. закључно са 2025. годином праћење оквира компетенција на свим нивоима вршиће се на основу Извештаја Министарства државне управе и локалне самоуправе и Службе за управљање кадровима. Праћење и оцењивање адекватности оквира компетенција у периоду од 2026. до 2030. године, пратиће се према методологији и показатељима који буду развијени у оквиру стандарда квалитета за УЉР.

- 2) Да ли се у предметној области спроводи или се спроводио документ јавне политике или пропис? Представити резултате спровођења тог документа јавне политике или прописа и образложити због чега добијени резултати нису у складу са планираним вредностима.

Област управљања људским ресурсима на нивоу аутономних покрајина и на локалном нивоу регулисана је Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 21/16), који је ступио на снагу 2016. године и којим су успостављена основна начела каријерног службеничког система за службенике у органима аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе чиме је локални службенички систем постављен на истим или сличним основама као државни службенички систем.

- 3) Који су важећи прописи и документи јавних политика од значаја за промену која се предлаже и у чему се тај значај огледа?

Потреба за изменама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе утврђене су како Стратегијом реформе јавне управе за период од 2021. до 2030. године, тако и Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период од 2021. до 2025. године. Имајући у виду измене нормативног оквира у државно службеничком систему (Закон о државним службеницима) којима је у све функције управљања људским ресурсима уведен систем компетенција (2018. године), у циљу даљег спровођења кључних корака у даљој реформи ради успостављања усклађеног јавно службеничког система и обезбеђивања уједначеног положаја запослених на државном и локалном нивоу, предузете су планиране активности у циљу увођења система компетенција у све инструменте за управљање људским ресурсима који се примењују на запослене у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе. Поред тога, интегрисањем компетенција у управљање људским ресурсима обезбеђује се унапређење управљања људским ресурсима, односно запошљавања заснованог на заслугама и професионални развој службеника.

- 4) Да ли су уочени проблеми у области и на кога се они односе? Представити узроке и последице проблема.

Истраживања која су спроведена у оквиру пројекта који финансијски подржава Влада Швајцарске „Подршка спровођењу Акционог плана Стратегије реформе јавне управе – реформе локалне самоуправе 2016-2019” и анализе стања у свим кључним областима, кроз пројекат Савета Европе „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2“ коришћењем индекса за УЉР (инструмент за процену капацитета за спровођење послова у области УЉР) који је развила Стална конференција градова и општина, недвосмислено указују да постоји препреке и изазови у спровођењу постојећег правног оквира,

односно Закона о запосленима у АП и ЈЛС и његове недоследне примене у неким ЈЛС. Анализа је имала за циљ да изврши процену тренутног стања у 70 градова, општина и градских општина у области УЉР четири године од почетка примене Закона о запосленима у АП и ЈЛС. Последње истраживање је рађено у периоду јануар-фебруар и јун-јул 2020. године на 50 ЈЛС које су обухваћене пакетима подршке за УЉР у оквиру програма „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2” и 20 ЈЛС које нису биле укључене у пакете подршке за УЉР.

Анализа стања по индексу за УЉР је показала да просечан резултат градова и општина износи 51% и да око 64% ЈЛС има потпуно задовољавајућу кадровску структуру везано за послове УЉР али да је неопходно уложити напоре у подизање неопходних компетенција и мотивације запослених на тим местима.

Примена нових, модерних начела, процеса и процедура у складу са новим надлежностима, обавезама и одговорностима захтевају посебан скуп знања, вештина и способности (компетенција), које се често не стичу током формалног образовања. Зато је одабир компетентних људи у транспарентном конкурсном поступку, уз одговарајућу проверу знања, способности и вештина као и праћење учинка запослених и награђивање по заслугама и друге кључне функције управљања људским ресурсима, изузетно важно питање за даљи развој локалне самоуправе.

Поред наведеног, анализа стања коришћењем индекса за УЉР која је спроведена у делу који се тиче провере стручних оспособљености, знања и вештина кандидата како на интерном и јавном конкурс тако и у поступку преузимања показала је да проверу квалитета стручности кандидата, која у складу са важећим прописима подразумева могућност провере из више делова (писмена, усмена провера знања и провера вештина кроз практичне вежбе) спроводи 8% ЈЛС и то само када је реч о јавном конкурс. Највећи проценат локалних самоуправа (62%) процену стручних оспособљености кандидата на обе врсте конкурса обавља само усменим путем. Из тог разлога овим Предлогом закона предложене су одредбе којима се дефинише начин спровођења изборног поступка писаном или усменом провером и разговором са кандидатом.

5) Која промена се предлаже?

Предлогом закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе врши се у формално правном смислу интеграција оквира компетенција у нормативни оквир. Предложене измене Закона, представљају спровођење прве фазе имплементације компетенција, и то у акте о организацији и систематизацији радних места, док су остале измене у функцији побољшања текста закона и прецизирања досадшњих законских решења и то: дефинисање садржине правилника о организацији и систематизацији радних места, услови код измене правилника, прецизирање одредаба којима се уређује статус вршиоца дужности, уређење поступка попуњавања положаја (рок за оглашавање), уређење начина спровођења изборног поступка, увођење новог основа за премештај службеника, дефинисање улоге Службе за управљање кадровима и обавезе органа АП и ЈЛС.

6) Да ли је промена заиста неопходна и у ком обиму?

Имајући у виду да је Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021. године до 2025. године предвиђена измена нормативног оквира за запослене у органима АП и ЈЛС у циљу

интегрисања оквира компетенција у функције управљања људским ресурсима³, предузете су активности у погледу измена и допуна Закона. Наиме, систем радних односа у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе, статус и положај службеника и друга права из радног односа службеника могуће је уредити искључиво законом, како би се обезбедили јединствен и усклађен начин уређења свих питања које се односе на радно правни статус службеника. Предложене измене Закона, представљају спровођење прве фазе имплементације компетенција, и то у акте о организацији и систематизацији радних места, док су остале измене у функцији побољшања текста закона и прецизирања досадшњих законских решења. Наиме, систем компетенција за запослене у органима АП и ЈЛС интегрисаће се у пуном обиму у нормативни оквир фазно закључно са 2025. године.

7) На које циљне групе ће утицати предложена промена? Утврдити и представити циљне групе на које ће промена имати непосредан односно посредан утицај.

Измене и допуне Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе имаће утицај на службенике и намештенике у органима АП и ЈЛС, којих је према подацима из базе Централног регистра обавезног социјалног осигурања у органима АП И ЈЛС тренутно 23.582. Систем компетенција за службенике у органима АП и ЈЛС интегрисаће се у нормативни оквир кроз неколико фаза. У овој фази предложеним одредбама Предлога закона, дефинишу се компетенције, врши њихова подела и утврђује интегрисање у Правилнике о организацији и систематизацији радних места као обавезан елемент садржине правилника. С тога, службеници ће за рад на радним местима у органима АП и ЈЛС, у актима о систематизацији као услове имати утврђене компетенције, односно знања, вештине, особине, ставове и способности које обликују његово понашање и воде постизању очекиване радне успешности.

Поред тога, изменама Закона предложене су одредбе којима се дефинише начин спровођења изборног поступка, којим се у складу са подзаконским актом врши попуњавање радних места службеника и намештеника на начин да се изборни поступак спроводи писменом или усменом провером и разговором са кандидатом, што ће утицати на лица која конкуришу за пријем у радни однос у органе АП и ЈЛС и квалитет провере њихових стручних оспособљености, знања и вештина.

Измене и допуне Закона имаће утицај и на Службу за управљање кадровима имајући у виду да се посебно уређује сарадња јединица локалне самоуправе са Службом Владе за управљање кадровима (СУК) како у погледу стручне тако и у погледу саветодавне помоћи у примени овог закона и других прописа, посебно у поступку правилног одређивања компетенција за обављање послова радног места. У циљу извршавања предвиђене надлежности СУК-а неопходно је јачање капацитета Одсека за анализу радних места и планирање кадрова, кроз повећање броја запослених и то за најмање три извршиоца. Такође, Предлогом закона утврђује се основ да се актом Владе на предлог СУК-а ближе одређују понашајне и опште функционалне компетенције, као и посебне функционалне компетенције у одређеној области рада.

³ Активност 9. Измена нормативног оквира за запослене у органима АП и ЈЛС у циљу интегрисања оквира компетенција, мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао и активност, посебан циљ 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи.

8) Да ли постоје важећи документи јавних политика којима би се могла остварити жељена промена и о којим документима се ради?

Жељена промена може да се оствари изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

9) Да ли је промену могуће остварити применом важећих прописа?

Промену није могуће остварити применом важећих прописа, већ само изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, имајући у виду да се систем радних односа у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе уређује овим Законом. Предложене измене и допуне Закона су једини начин да се даље унапреди службенички систем на овом нивоу власти и да се отклоне учени недостаци.

10) Квантитативно (нумерички, статистички) представити очекиване трендове у предметној области, уколико се одустане од интервенције (*status quo*).

Није могуће представити квантитативно очекиване трендове у случају *status quo*, јер би се на тај начин утицало на даљи ток планираног реформског процеса. Наиме, предложене измене и допуне Закона представљају даљи корак у већ започетом процесу реформе јавно службеничког система у области управљања људским ресурсима и у функцији су подршке изградњи модерне, ефикасне и стручне јавне управе, односно подршке великој одговорности службеника у креирању јавних политика реформских процеса и њихове примене у пракси. Увођење система компетенција у област управљања људским ресурсима у службенички систем на нивоу аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе, допринеће успостављању усклађеног јавно службеничког система, унапређењу управљавања људским ресурсима и стварању потребних и јачању постојећих капацитета службеника, у циљу модерне, ефикасне и стручне јавне управе и стварању основа за пуно остваривање принципа мериторности, професионалности и интегритета у циљу остварења јавног интереса.

11) Како је искуство у остваривању оваквих промена у поређењу са искуством других држава, односно локалних самоуправа (ако је реч о јавној политици или акту локалне самоуправе)?

Политика реформе јавно-службеничког система у Републици Србији се заснива на принципима европског управног простора, који се детаљније разрађују документом под називом „Смернице за развој и контролу система државне управе за стицање чланства у Европској унији” (*Control and Management System Baselines for European Union Membership*) у делу „Смернице развоја службеничког система” (*“Civil Service Baselines”*).⁴ Најважнији захтеви које Европска унија поставља у области развоја службеничких система се односе на јачање професионализма чије основне елементе чине планирање, одабир и пријем кадрова на основу заслуга уз могућности развоја каријере. Полазећи од смерница Европске уније о потребама развоја јавно-службеничког система, у Републици Србији су усвојени стратешки документи, између којих и Оквир политике управљања људским ресурсима у државној управи Републике Србије. Стратешко опредељење представљено *Оквиром политике управљања људским ресурсима у државној управи Републике Србије* се првенствено односи на **успостављање целовитог приступа управљању људским ресурсима заснованог на компетенцијама** - почев од планирања људских ресурса, кроз увођење система компетенција у државно службенички

⁴ Видети: *Sigma Baselines, Control and Management System Baselines for European Union Membership*, OECD, October 1999.

систем, одабира и запошљавања, увођења у посао, управљања учинком, развоја запослених, до изласка из организације. Полазећи од наведеног стратешког опредељења израђен је Оквир компетенција државних службеника у Републици Србији. Приликом израде овог Оквира компетенција Радна група за израду Оквира компетенција потребних за делотворан рад запослених у државној управи је имала у виду документ који је израдио Европски институт за јавну управу под називом „Примена компетенција у различитим државама чланицама, имплементација и импликације“, којим је извршена упоредна анализа запошљавања особља и селекциони системи на нивоу централне јавне управе у Белгији, Немачкој, Грчкој, Француској, Холандији и Великој Британији, као и анализа описа послова и компетенција на нивоу централне јавне администрације у Белгији, Ирској, Холандији, Шведској и Великој Британији. Имајући у виду да је генерални закључак у овом документу да профили послова и компетенције треба повезати са стратешким организационим циљевима, као и да не може да постоји јединствен модел система компетенција за све државе, али да систем компетенција треба интегрисати у запошљавање, одабир, евалуацију и обуку службеника, приликом израде Оквира компетенција државних службеника Радна група је предложила компетенције државних службеника, које су изведене из кључних вредности рада државне/јавне управе у Републици Србији, које су касније уведене у правни систем кроз измене и допуне Закона о државним службеницима.

Изменама и допунама Закона о државним службеницима из 2018. године уведене су компетенција за рад државних службеника у све функције управљања људским ресурсима као што су: запошљавање, вредновање радне успешности, обука и развој државних службеника. Први корак за увођење система компетенција у све функције управљања људским ресурсима је био да се у правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у делу систематизације који се односи на услове за рад на радном месту, поред врсте и степена стручне спреме, образовања, државног стручног испита или другог посебног стручног испита и радног искуства у струци, уносе и компетенције потребне за рад на радном месту.

Систем компетенција у поступку селекције подразумева проверу компетенција које је потребно да кандидат поседује како би делотворно обављао послове радног места које се попуњава. Такође, и попуњавање положаја постављењем по спроведеном унапређеном конкурсном поступку заснива се на систему компетенција. Подзаконским актом за спровођење Закона о државним службеницима којим се уређује спровођење интерног и јавног конкурса, уређен је поступак провере компетенција у свим државним органима, као и начин провере компетенција и критеријуми и мерила за избор на радна места у органима државне управе, стручним службама управних округа и службама Владе.

Са увођењем интегрисаног приступа у управљању људским ресурсима на бази компетенција успостављен је нови систем вредновања рада државних службеника и то вредновањем радне успешности. 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 се резултати вредновања радне успешности државних службеника користе 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.

Увођење система компетенција у инструменте управљања људским ресурсима у службенички систем на нивоу аутономних покрајина и јединица

локалне самоуправе, могуће је сагледати кроз искуство које постоји на нивоу државно службеничког система

Наиме, након уведеног система компетенција у државно службенички систем приступило се изради Оквира компетенција у АП и ЈЛС током 2020, најпре кроз утврђивање могућности примене оквира који постоји за државне службенике на службенике у АП и ЈЛС. Анализа о утврђивању могућности примене компетенција је обухватила искуства која су произашла из примене система компетенција за државне службенике уз истовремену проверу свих фамилија послова које постоје на локалном нивоу власти и потребе усклађивања већ постојећих компетенција са тим фамилијама.

Радна група за израду Оквира компетенција потребних за делотворан рад службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе на основу наведене анализе израдила је Оквир компетенција запослених у АП и ЈЛС. Сагледавајући искуства примене система компетенција на централном нивоу власти, која су показала комплексност у примени компетенција и то уз подршку централне институције – Службе Владе за управљање кадровима, дошло се до закључка да је потребно поступак интегрисања компетенција на локалном нивоу власти спроводити фазно.

ПРИЛОГ 3:

Кључна питања за утврђивање циљева

- 1) Због чега је неопходно постићи жељену промену на нивоу друштва? (одговором на ово питање дефинише се општи циљ).

Имајући у виду Стратегију реформе јавне управе за период 2021.-2030. године, као и Акциони план за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. година, изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе у циљу увођења система компетенција у област управљања људским ресурсима доприноси се остваривању Општег циља Стратегије, а то је даље побољшање рада јавне управе и квалитета креирања јавних политика у складу са европским принципима јавне управе и обезбеђивање високог квалитета услуга грађанима и привредним субјектима, као и професионалне јавне управе која ће значајно допринети економској стабилности и повећању животног стандарда.

- 2) Шта се предметном променом жели постићи? (одговором на ово питање дефинишу се посебни циљеви, чије постизање треба да доводе до остварења општег циља. У односу на посебне циљеве, формулишу се мере за њихово постизање).

Изменама и допунама Закона о запосленима у АП и ЈЛС, спроводи се даља реформа јавне управе у области управљања људским ресурсима и уводи систем компетенција у службенички систем на нивоу аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе, чиме се доприноси успостављању усклађеног јавно службеничког система, унапређењу области УЉР, стварању потребних и јачању постојећих капацитета службеника, у циљу модерне, ефикасне и стручне јавне управе. Наиме, систем компетенција за запослене у органима АП и ЈЛС интегрисаће се у нормативни оквир кроз неколико фаза и с тим у вези предложеним одредбама Предлога закона, дефинишу компетенције и врши њихова подела а систем компетенција се интегрише у Правилнике о организацији и систематизацији радних места као обавезан елемент садржине правилника и утврђује се обавеза усклађивања ових аката са одредбама

закона. Такође, прецизира се да се послови управљања људским ресурсима односе и на припрему Правилника и њихово усаглашавање са Оквиром компетенција утврђеним у акту Владе којим се одређују компетенције потребне за рад службеника. Овим се стварају услови да се на локалном нивоу власти обезбеди добра основа за потпуно увођење, односно интеграцију система компетенција и у остале функције управљања људским ресурсима, тј. у поступак запошљавања, односно попуњавања радних места службеника уз истовремено унапређење система запошљавања у складу са принципом заслуга и јачање конкурсног поступка као и у систем оцењивања, односно вредновања радног учинка.

Измене нормативног оквира за запослене у органима АП и ЈЛС у циљу интегрисања оквира компетенција планиране су у оквиру Акционог плана за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. година и Посебног циља 2.: Унапређење процеса регрутације у јавној управи кроз меру 2.2. Унапређења процеса селекције и увођења новозапослених у посао.

3) Да ли су општи и посебни циљеви усклађени са важећим документима јавних политика и постојећим правним оквиром, а пре свега са приоритетним циљевима Владе?

Општи и посебни циљеви чијем остваривању треба да допринесу и измене и допуне Закона о запосленима у АП и ЈЛС, утврђени су у Стратегији реформе јавне управе за период 2021. – 2030. године, као у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. године. Такође, измене и допуне Закона предвиђене су и Планом рада Владе за 2021. годину у циљу унапређења законског оквира службеничког система заснованог на заслугама увођењем система компетенција у службенички систем и усклађивањем са реформом система плата.

4) На основу којих показатеља учинка ће бити могуће утврдити да ли је дошло до остваривања општих односно посебних циљева?

Стратегијом реформе јавне управе за период од 2021. до 2030. године, као и Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период од 2021. до 2025. године предвиђен је општи циљ који се односи на даље побољшање рада јавне управе и квалитета креирања јавних политика у складу са европским принципима јавне управе и обезбеђивање високог квалитета услуга грађанима и привредним субјектима, као и професионалне јавне управе која ће значајно допринети економској стабилности и повећању животног стандарда.

У оквиру општег циља предвиђена су два показатеља: показатељ Делотворност власти⁵ и Степен задовољства грађана и привреде пруженим услугама јавне управе⁶.

⁵ Показатељ Делотворност власти се заснива на перцепцији различитих извора у погледу квалитета јавних услуга и јавне управе, као и степена независности од политичких притисака, квалитет планирања и спровођења политика и веродостојности владе у посвећености тим политикама. Подаци се прикупљају на међународном нивоу и објављују на сајту Светске банке, а МДУЛС – јединица надлежна за спровођење РЈУ, преузима податке.

⁶ Показатељ се конструише на основу истраживања „Балкански барометар” о ставовима јавног мњења према пруженим услугама јавне управе (на узорку од преко 6.000 грађана и 1.200 привредних субјеката) које спроводи Регионални савет за сарадњу у шест привреда Западног Балкана. Задовољство се мери на основу одговора на шест преузетих питања о задовољству услугама јавне управе (четири се постављају грађанима, два привреди) и трансформисањем одабраних одговора („Добро”, „Врло добро” и „Одлично” које дају грађани на постављена питања и „Задовољан” и „Веома задовољан” које дају привредни субјекти) који су изворно

Доношење предложених измена Закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе представља Активност 9. Измена нормативног оквира за запослене у органима АП и ЈЛС у циљу интегрисања оквира компетенција, мере 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао и активност, за постизање Посебног циља 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи. Степен успешности спровођења мере 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао и активност исказује се кроз величину показатеља „Степен у коме оквир компетенција одговара потребама и кључним вредностима рада јавне управе“. Ради се о квалитативном показатељу који се једном годишње мери на нивоу излазног резултата, на бројчаној скали од 0 до 4. Показатељ прати државне органе и органе АП и ЈЛС. Примену у пракси прати Министарство државне управе и локалне самоуправе.⁷ У 2021. и 2022. години се очекује да циљана вредност показатеља буде 2, у 2023. и 2024. години 3, док се у 2025. години очекује да вредност показатеља буде 4, односно да се Оквир компетенција примењује у свим областима УЉР у државним органима, органима АП и ЈЛС. У периоду од 2021. закључно са 2025. годином праћење оквира компетенција на свим нивоима вршиће се на основу Извештаја Министарства државне управе и локалне самоуправе и Службе за управљање кадровима. Праћење и оцењивање адекватности оквира компетенција у периоду од 2026. до 2030. године, пратиће се према методологији и показатељима који буду развијени у оквиру стандарда квалитета за УЉР.

исказани у процентима оних који су их дали у односу на укупан број анкетираних у скалу која има распон 0–1,5. Свако питање носи једнаку вредност у калкулацији крајњег показатеља, али се фокус помера на грађане тиме што се у обрачун укључује два пута више питања која се на њих односе него на привреду. Тако у збиру за свих шест показатеља коначна вредност се налази у распону 0–9. Питања су:

1. Можете ли ми рећи колико сте задовољни у вашем месту становања – јавним услугама за предузећа? Скалирање 1,5 поен = 65–100% пожељних одговора; 1 поен = 50–64,99%; 0,5 поена = 35–49,99% 0 поена = 0–34,99%.
2. Можете ли ми рећи како сте задовољни у вашем месту становања – дигиталним услугама које тренутно пружа јавна управа за предузећа? Скалирање 1,5 поен = 65–100%; 1 поен = 50–64,99%; 0,5 поена = 35–49,99% 0 поена = 0–34,99%;
3. Колико сте уопште задовољни јавним услугама? Скалирање: 1,5 поен = 60–100%, 1 поен = 45–59,99%, 0,5 поена = 30–44,99%, 0 поена = испод 29,99%;
4. Колико сте задовољни административним услугама централне владе? Скалирање: 1,5 поен = 65–100%, 1 поен = 50–64,99%, 0,5 поена = 35–49,99%, 0 поена = испод 35%;
5. Како бисте оценили – цену јавних услуга (нпр. издавање личних докумената, трошкови судства итд.)? Скалирање: 1,5 поена = 70–100%; 1 поен = 55–69,99% 0,5 поена = 40–54,99% 0 поена = испод 40%;
6. Како бисте оценили – време потребно за добијање јавних услуга (полиција, здравствени систем, судство, општина итд.)? Скалирање: 1,5 поена = 70–100%; 1 поен = 55–69,99%, 0,5 поена = 40–54,99% 0 поена = испод 40%.

⁷ Министарство државне управе и локалне самоуправе и додељује бодове 0–4 према следећим критеријумима: 0 – није развијен оквир компетенција, 1 – успостављен оквир компетенција за државне службенике, 2 – успостављен оквир компетенција за државнике службенике и службенике у АП и ЈЛС, 3 – успостављен оквир компетенција за државне службенике и службенике у АП и ЈЛС и унапређен оквир компетенција за државне службенике/службенике на положају и 4 – Оквир компетенција се примењује у свим областима УЉР у државним органима, органима АП и ЈЛС.

Кључна питања за идентификовање опција јавних политика

- 1) Које релевантне опције (алтернативне мере, односно групе мера) за остварење циља су узете у разматрање? Да ли је разматрана „*status quo*” опција?

Status quo опције није разматрана у овом случају имајући у виду да је Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. године, у Посебном циљу 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи, Мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, предвиђена активност под тачком 9. Измена нормативног оквира за запослене у органима АП и ЈЛС у циљу интегрисања оквира компетенција. Наиме, систем радних односа у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе могуће је уредити искључиво законом и предложене измене закона су једини начин да се даље унапреди службенички систем на овом нивоу власти и да се отклоне уочени недостаци.

- 2) Да ли су, поред регулаторних мера, идентификоване и друге опције за постизање жељене промене и анализирани њихови потенцијални ефекти?

Нису разматране друге опције за постизање жељене промене, имајући у виду предвиђење мере и активности у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. године, као и чињеницу да је уређивање система радних односа у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе и увођење система компетенција могуће искључиво постићи законом.

- 3) Да ли су, поред рестриктивних мера (забране, ограничења, санкције и слично) испитане и подстицајне мере за постизање посебног циља?

- 4) Да ли су у оквиру разматраних опција идентификоване институционално управљачко организационе мере које је неопходно спровести да би се постигли посебни циљеви?

- 5) Да ли се промена може постићи кроз спровођење информативно-едукативних мера?

Промену која захтева увођење система компетенција у област УЉР у службеничком систему на нивоу АП и ЈЛС, није могуће постићи кроз спровођење информативно-едукативних мера. Међутим, информативно-едукативне мере треба да допринесу бољој имплементацији Закона и подзаконских аката у пракси. У том циљу предвиђена је у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. године, Мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, активност под тачком 10. Развој и спровођење обука за запослене у кадровским јединицама и руководиоце у органима АП и ЈЛС за примену оквира компетенција, које ће бити организоване од стране Националне академије за јавну управу у периоду 3. квартал 2021. – 4. квартал 2025. уз пројектну подршку Савета Европе у оквиру пројекта “Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи”.

- 6) Да ли циљне групе и друге заинтересоване стране из цивилног и приватног сектора могу да буду укључене у процес спровођења јавне

политике, односно прописа или се проблем може решити искључиво интервенцијом јавног сектора?

Имајући у виду да се ради о изменама и допунама нормативног оквира, односно Закона о запосленима у АП и ЈЛС, у циљу увођења система компетенција и даљег унапређења управљања људским ресурсима на локалном нивоу, ради постизања наведеног неопходна је интервенција јавног сектора.

7) Да ли постоје расположиви, односно потенцијални ресурси за спровођење идентификованих опција?

У циљу утврђивања могућности увођења оквира компетенција потребних за рад запослених у органима АП и ЈЛС у оквиру пројекта “Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2“, који у Републици Србији спроводи Савет Европе заједно са пројектним партнерима, Министарством државне управе и локалне самоуправе и Сталном конференцијом градова и општина, спроведена је анализа применљивости система компетенција на државном нивоу на органе АП и ЈЛС. Ова анализа је показала да се оквир компетенција може применити на локалном нивоу власти уз одређена прилагођавања потребама тих органа и њиховим надлежностима (изворни и поверени послови).

Анализа стања, кроз пројекат Савета Европе „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2“ коришћењем индекса за УЉР који је развила Стална конференција градова и општина, указују да око 64% ЈЛС има потпуно задовољавајућу кадровску структуру везано за послове УЉР, а организациони и кадровски капацитети у формалном смислу су на прихватљивом нивоу, као и да је неопходно уложити напоре у подизање неопходних компетенција и мотивације запослених на тим местима. Због комплексности реформских решења којима ће се систем компетенција у потпуности интегрисати у функције УЉР на локалном нивоу власти, као и чињенице да на локалном нивоу власти не постоји централна јединица за људске ресурсе као што је Служба Владе за управљање кадровима (у даљем тексту: СУК), предложеним одредбама је омогућена ближа сарадња јединица локалне самоуправе са СУК-ом како у погледу стручне тако и у погледу саветодавне помоћи у примени овог закона и других прописа, посебно у поступку правилног одређивања компетенција за обављање послова радног места. С тим у вези, урађена је Анализа могуће улоге и подршке СУК-а имплементацији оквира компетенција којом су утврђене претпоставке за укључивање ове службе у пружању шире подршке свеобухватном процесу интегрисања система компетенција. Једна од основних претпоставки за пружање адекватне подршке и помоћи у овој првој фази имплементације оквира компетенција односи се на јачање капацитета СУК-а, односно Одсека за анализу радних места и планирање кадрова, кроз повећање броја запослених.

8) Која опција је изабрана за спровођење и на основу чега је процењено да ће се том опцијом постићи жељена промена и остварење утврђених циљева?

Ради увођења система компетенција у област управљања људским ресурсима у службенички систем на нивоу аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе, потребно је изменити Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. Наиме, ова област је уређена Законом и измене и допуне истог, су једина опција којом се постиже жељена промена.

Кључна питања за анализу финансијских ефеката

- 1) Какве ће ефекте изабрана опција имати на јавне приходе и расходе у средњем и дугом року?

Због проширеног обима надлежности који се предвиђа Предлогом закона за Службу за управљање кадровима, потребно је ојачати капацитете Службе за управљање кадровима и потребно је повећање броја запослених за 3 извршиоца и то: у звању самостални саветник 1. у звању саветник 1. и у звању млађи саветник 1. који би били распоређени у организационој јединици надлежној за спровођење предложених одредби закона (0002 Програмска активност – Подршка развоју функције управљања људским ресурсима, Одсек за анализу радних места и планирање кадрова), чиме ће се повећати расходи из буџета у средњем и дугом року.

- 2) Да ли је финансијске ресурсе за спровођење изабране опције потребно обезбедити у буџету, или из других извора финансирања и којих?

Финансијске ресурсе за спровођење изабране опције потребно је обезбедити у буџету, а у погледу процењених трошкова примене одредби Предлога закона, потребно је обезбедити додатна финансијска средства за наредне две буџетске године, за 2022. годину у износу од 3.360.000,00 динара, а за 2023. годину 3.552.000,00 динара на 0002 Програмска активност – Подршка развоју функције управљања људским ресурсима. Обука службеника у АП и ЈЛС за примену система компетенција у области управљања људским ресурсима а ће се спровести из донаторских средстава (Савет Европе), која су планирана у износу од 4.000.000,00 динара.а.

- 3) Како ће спровођење изабране опције утицати на међународне финансијске обавезе?

Спровођење Предлога закона неће утицати на међународне финансијске обавезе, нити ће имати ефекте на расходе других институција.

- 4) Колики су процењени трошкови увођења промена који проистичу из спровођења изабране опције (оснивање нових институција, реструктурирање постојећих институција и обука државних службеника) исказани у категоријама капиталних трошкова, текућих трошкова и зарада?

У погледу процењених трошкова примене одредби Предлога закона, потребно је обезбедити додатна финансијска средства за наредне две буџетске године, за 2022. годину у износу од 3.360.000,00 динара, а за 2023. годину 3.552.000,00 динара на 0002 Програмска активност – Подршка развоју функције управљања људским ресурсима. Обука службеника у АП и ЈЛС за примену система компетенција у области управљања људским ресурсима ће се спровести из донаторских средстава (Савет Европе) која су планирана у износу од 4.000.000.00 динара.

- 5) Да ли је могуће финансирати расходе изабране опције кроз редистрибуцију постојећих средстава?

6) Какви ће бити ефекти спровођења изабране опције на расходе других институција?

ПРИЛОГ 6:

Кључна питања за анализу економских ефеката

- 1) Које трошкове и користи (материјалне и нематеријалне) ће изабрана опција проузроковати привреди, појединој грани, односно одређеној категорији привредних субјеката?
- 2) Да ли изабрана опција утиче на конкурентност привредних субјеката на домаћем и иностраном тржишту (укључујући и ефекте на конкурентност цена) и на који начин?
- 3) Да ли изабране опције утичу на услове конкуренције и на који начин?
- 4) Да ли изабрана опција утиче на трансфер технологије и/или примену техничко-технолошких, организационих и пословних иновација и на који начин?
- 5) Да ли изабрана опција утиче на друштвено богатство и његову расподелу и на који начин?
- 6) Какве ће ефекте изабрана опција имати на квалитет и статус радне снаге (права, обавезе и одговорности), као и права, обавезе и одговорности послодаваца?

Доношење предложених измена и допуна Закона о запосленима у АП и ЈЛС неће имати непосредне економске ефекте. Процењује се да ће примена предложених решења у значајној мери допринети даљем побољшању рада јавне управе јединица локалне самоуправе и подизању нивоа квалитета креирања докумената јавних политика на локалном нивоу, кроз примену европских принципа јавне управе. Тиме ће се значајно подићи ниво професионалности у поступању јавне управе на локалном нивоу, као и ниво квалитета услуга пружених грађанима и привредним субјектима, чиме ће се посредно допринети економској стабилности и расту нивоа животног стандарда.

Усвајањем наведених измена и допуна започиње се са успостављањем функционалног система управе на покрајинском и локалном нивоу, у којем компетентни службеници професионално и одговорно обављају свој посао и представљају главне партнере и подршку грађанима у остваривању њихових права и обавеза. Очекује се да ће примена компетенција, након њиховог увођења у све функције управљања људским ресурсима, побољшати тачност процене подобности кандидата за обављање послова и доношење одлуке о њиховом напредовању и развоју. Утврђивање могућности увођења оквира компетенција и доношење Оквира компетенција за запослене у органима АП и ЈЛС представља даљу реформу јавне управе у области УЉР и синхронизацију локалног система у односу на начела државно-службеничког система као и

даље јачање функције управљања људским ресурсима на локалном нивоу власти.

Тиме се обезбеђује уједначавање положаја запослених на државном и локалном нивоу и стварају се услови за успостављање кохерентног система управљања људским ресурсима у Републици Србији.

ПРИЛОГ 7:

Кључна питања за анализу ефеката на друштво

- 1) Колике трошкове и користи (материјалне и нематеријалне) ће изабрана опција проузроковати грађанима?

Измене и допуне Закона о запосленима у АП и ЈЛС, представљају даљи корак у већ започетом процесу реформе јавно службеничког система у области управљања људским ресурсима и у функцији су подршке изградњи модерне, ефикасне и стручне јавне управе. Предложеним изменама нормативног оквира допирноси се остваривању Општег циља Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2030. године, у погледу побољшања професионалне јавне управе која ће значајно допринети економској стабилности и повећању животног стандарда.

- 2) Да ли ће ефекти реализације изабране опције штетно утицати на неку специфичну групу популације и да ли ће то негативно утицати на успешно спровођење те опције, као и које мере треба предузети да би се ови ризици свели на минимум?
- 3) На које друштвене групе, а посебно на које осетљиве друштвене групе, би утицале мере изабране опције и како би се тај утицај огледао (пре свега на сиромашне и социјално искључене појединце и групе, као што су особе са инвалидитетом, деца, млади, жене, старији преко 65 година, припадници ромске националне мањине, необразовани, незапослени, избегла и интерно расељена лица и становништво руралних средина и друге осетљиве друштвене групе)?
- 4) Да ли би и на који начин изабрана опција утицала на тржиште рада и запошљавање, као и на услове за рад (нпр, промене у стопама запослености, отпуштање технолошких вишкова, укинута или новоформирана радна места, постојећа права и обавезе радника, потребе за преквалификацијама или додатним обукама које намеће тржиште рада, родну равноправност, рањиве групе и облике њиховог запошљавања и слично)?

Предлогом закона предложене су одредбе којима се дефинише начин спровођења изборног поступка писаном или усменом провером и разговором са кандидатом. У том смислу предложене измене и допуне Закона утицаће на квалитет конкурсног поступка за пријем у радни однос на радним местима у органима АП и ЈЛС, односно квалитет провере стручних оспособљености, знања и вештина кандидата у конкурсном поступку.

Поред тога, применом предложених решења омогућиће даље унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао у јавној управи на локалном нивоу, што је услов за подизање нивоа услуга које запослени у јединицама локалне самоуправе пружају грађанима и привреди на

локалном нивоу, као и успешно формулисање и спровођење мера подршке локалном и регионалном привредном и друштвеном развоју.

- 5) Да ли изабране опције омогућавају равноправан третман, или доводе до директне или индиректне дискриминације различитих категорија лица (нпр, на основу националне припадности, етничког порекла, језика, пола, родног идентитета, инвалидитета, старосне доби, сексуалне оријентације, брачног статуса или других личних својстава)?
- 6) Да ли би изабрана опција могла да утиче на цене роба и услуга и животни стандард становништва, на који начин и у којем обиму?
- 7) Да ли би се реализацијом изабраних опција позитивно утицало на промену социјалне ситуације у неком одређеном региону или округу и на који начин?
- 8) Да ли би се реализацијом изабране опције утицало на промене у финансирању, квалитету или доступности система социјалне заштите, здравственог система или система образовања, посебно у смислу једнаког приступа услугама и правима за осетљиве групе и на који начин?

Кључна питања за анализу ефеката на животну средину

- 1) Да ли изабрана опција утиче и у којем обиму утиче на животну средину, укључујући ефекте на квалитет воде, ваздуха и земљишта, квалитет хране, урбану екологију и управљање отпадом, сировине, енергетску ефикасност и обновљиве изворе енергије?
- 2) Да ли изабрана опција утиче на квалитет и структуру екосистема, укључујући и интегритет и биодиверзитет екосистема, као и флору и фауну?
- 3) Да ли изабрана опција утиче на здравље људи?
- 4) Да ли изабрана опција представља ризик по животну средину и здравље људи и да ли се допунским мерама може утицати на смањење тих ризика?
- 5) Да ли изабрана опција утиче на заштиту и коришћење земљишта у складу са прописима који уређују предметну област?

Доношење предложених измена и допуна Закона о запосленима у АП и ЈЛС неће имати ефеката на животну средину.

Кључна питања за анализу управљачких ефеката

- 1) Да ли се изабраном опцијом уводе организационе, управљачке или институционалне промене и које су то промене?

Предложеним одредбама Предлога закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, систем компетенција се интегрише у Правилнике о организацији и систематизацији радних места у органима АП и ЈЛС, као обавезан елемент садржине правилника и утврђује се обавеза усклађивања ових аката са одредбама закона и одређује Служба Владе за управљање кадровима, за сарадњу јединица локалне самоуправе са овом службом како у погледу стручне тако и у погледу саветодавне помоћи у примени овог закона и других прописа, посебно у поступку правилног одређивања компетенција за обављање послова радног места. Такође, уводи се основ да СУК предлаже Влади акт о којим ће се ближе одредити компетенције. С тога изабраном опцијом уводе се промене везане за проширење обима надлежности Службе за управљање кадрова.

- 2) Да ли постојећа јавна управа има капацит за спровођење изабране опције (укључујући и квалитет и квантитет расположивих капацитета) и да ли је потребно предузети одређене мере за побољшање тих капацитета?

Анализа стања која је спроведена у оквиру реализације пројекта Савета Европе „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2“ је показала да око 64% ЈЛС има потпуно задовољавајућу кадровску структуру везано за послове УЉР у ком смислу су организациони и кадровски капацитети на прихватљивом нивоу, као и да је неопходно уложити напоре у подизање неопходних компетенција и мотивације запослених на тим местима, имајући у виду да примена нових, модерних начела, процеса и процедура у складу са новим надлежностима, обавезама и одговорностима захтевају посебан скуп знања, вештина и способности (компетенција). С тим у вези, у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. године, Мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, активност под тачком 10. Развој и спровођење обука за запослене у кадровским јединицама и руководиоце у органима АП и ЈЛС за примену оквира компетенција, које ће бити организоване од стране Националне академије за јавну управу у периоду 3. квартал 2021. – 4. квартал 2025. уз пројектну подршку Савета Европе у оквиру пројекта “Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи”.

У циљу ефикасне имплементације прописа, Општи програм обуке за запослене у ЈЛС за 2022. годину који ће НАЈУ предложити Влади на усвајање садржи тематску област која се односи на управљање људским ресурсима и чине је програми обука намењени запосленима у јединицама за људске ресурсе. Почев од наведеног програма за 2022. годину започиње се са јачањем капацитета наведене категорије запослених за правилно одређивање компетенција за обављање послова радних места, а потом и за увођење система компетенција у све остале сегменте управљања људским ресурсима у складу са одредбама прописа. Како би и све категорије руководиоца у локалној самоуправи биле упознате са концептом управљања људским ресурсима базираном на компетенцијама, реализујући релевантне програме обука садржане у Програму обуке руководиоца у јединицама локалне самоуправе за 2022. годину, НАЈУ ће унапређивати компетенције доносилаца

одлука од којих зависи успешна имплементација прописа. Пројекција броја обука и полазника уследиће након усвајања оба годишња програма НАЈУ.

По досадашњим искуствима, када су сличне реформе спровођене на нивоу државне управе која има приближно исти број запослених, било је потребно спровести 34 обуке са око 1200 полазника да би се запослени оспособили за увођење система компетенција. Ово су биле обуке на теме анализе описа послова, вредновања радне успешности, процедура у области запошљавања и одабира кадрова заснованог на компетенцијама. Имајући у виду епидемијску ситуацију и географску разуденост полазника на нивоу ЈЛС овакве обуке за њих би било најпрактичније спровести у форми вебинара. То би смањило број потребних обука, с обзиром да вебинар може истовремено да похађа више полазника.

Такође, поводом предложене надлежности Служба Владе за управљање кадровима, за сарадњу јединица локалне самоуправе са овом службом како у погледу стручне тако и у погледу саветодавне помоћи у примени овог закона и других прописа, посебно у поступку правилног одређивања компетенција за обављање послова радног места потребно је јачање капацитета СУК-а, односно Одсека за анализу радних места и планирање кадрова, кроз повећање броја запослених и то за најмање три извршиоца.

- 3) Да ли је за реализацију изабране опције било потребно извршити реструктурирање постојећег државног органа, односно другог субјекта јавног сектора (нпр. проширење, укидање, промене функција/хијерархије, унапређење техничких и људских капацитета и сл.) и у којем временском периоду је то потребно спровести?

Одредбама Предлога закона посебно је уређена сарадња јединица локалне самоуправе са Службе Владе за управљање кадровима (СУК) како у погледу стручне тако и у погледу саветодавне помоћи у примени овог закона и других прописа, посебно у поступку правилног одређивања компетенција за обављање послова радног места. У оквиру извршене анализе могуће улоге и подршке СУК-а за имплементацију оквира компетенција утврђене су претпоставке за укључивање ове службе у пружању шире подршке свеобухватном процесу интегрисања система компетенција. Једна од основних претпоставки за пружање адекватне подршке и помоћи у овој првој фази имплементације односи се на јачање капацитета СУК-а, односно Одсека за анализу радних места и планирање кадрова, кроз повећање броја запослених и то за најмање три извршиоца.

- 4) Да ли је изабрана опција у сагласности са важећим прописима, међународним споразумима и усвојеним документима јавних политика?

Измене и допуне Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе у сагласности је са Стратегију реформе јавне управе за период 2021.-2030. године, као и Акциони план за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. година и Планом рада Владе за 2021. годину.

- 5) Да ли изабрана опција утиче на владавину права и безбедност?
- 6) Да ли изабрана опција утиче на одговорност и транспарентност рада јавне управе и на који начин?

Увођењем система компетенција јачају се капацитети запослених у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе и обезбеђује пуно остваривање принципа мериторности, професионалности и интегритета у циљу остварења јавног интереса и који доприноси одговорности и транспарентности рада јавне управе. Наиме, систем компетенција за запослене у органима АП и ЈЛС интегрисаће се у нормативни оквир кроз неколико фаза које ће се спроводити до 2024. године. У овој фази, изменама и допунама Закона дефинишу се компетенције и врши њихова подела, а систем компетенција се интегрише у Правилнике о организацији и систематизацији радних места као обавезан елемент садржине правилника и утврђује се обавеза усклађивања ових аката са одредбама закона Такође, овим се стварају услови да се у наредним фазама измена нормативног оквира на локалном нивоу власти обезбеди добра основа за потпуно увођење, односно интеграцију система компетенција и у остале функције управљања људским ресурсима, тј. у поступак запошљавања, односно попуњавања радних места службеника уз истовремено унапређење система запошљавања у складу са принципом заслуга и јачање конкурсног поступка као и у систем оцењивања, односно вредновања радног учинка.

7) Које додатне мере треба спровести и колико времена ће бити потребно да се спроведе изабрана опција и обезбеди њено касније доследно спровођење, односно њена одрживост?

Предлогом закона, предлаже се да се систем компетенција се интегрише у правилнике о организацији и систематизацији радних места у органима АП и ЈЛС, као обавезан елемент садржине правилника и утврђује се обавеза у року од девет месеци од дана ступања на снагу овог закона за усклађивање Правилника о систематизацији и организацији радних места са одредбама Закона. Такође, прецизира се рок за усклађивање подзаконских аката (Уредба о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у АП и ЈЛС, Уредба о критеријумима за разврставање радних места и мерилима за опис радних места службеника у АП и ЈЛС) са изменама и допунама Закона (60 дана од дана ступања на снагу Закона), као и рок за доношење акта Владе на предлог СУК-а, којим се одређују компетенције потребне за рад службеника до почетка примене Закона, за који је предвиђено да почне да се примењује од 1. јануара 2022. године.

Кључна питања за анализу ризика

- 1) Да ли је за спровођење изабране опције обезбеђена подршка свих кључних заинтересованих страна и циљних група? Да ли је спровођење изабране опције приоритет за доносиоце одлука у наредном периоду (Народну скупштину, Владу, државне органе и слично)?
- 2) Да ли су обезбеђена финансијска средства за спровођење изабране опције? Да ли је за спровођење изабране опције обезбеђено довољно времена за спровођење поступка јавне набавке уколико је она потребна?
- 3) Да ли постоји још неки ризик за спровођење изабране опције?

Кроз рад Посебне радне групе за израду текста Нацрта закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, коју су поред представника Министарства чинили и представници органа АП Војводине, Службе Владе за управљање кадровима и представници јединица локалних самоуправа, а која је у складу са предложеним Оквиром компетенција утврдила текст Нацрта закона, обезбеђена је подршка заинтересованих страна. У поступку примене закона, кроз израду законских решења обезбеђена је подршка Службе Владе за управљање кадровима у виду пружања стручне и саветодавне помоћи у примени система компетенција. С тим у вези, због проширења надлежности Службе потребни су и додатни финансијски ресурси за спровођење изабране опције за наредне две буџетске године, за 2022. годину у износу од 3.360.000,00 динара, а за 2023. годину 3.552.000,00 динара на 0002 Програмска активност – Подршка развоју функције управљања људским ресурсима. Такође, за ефикасну примену система компетенција неопходно је и јачање капацитета запослених, које ће се остварити кроз обуке службеника, а обуке ће се спровести из донаторских средстава (Савет Европе) и нису потребна додатна буџетска средства. С тим у вези, предложено је да се у оквиру Секторског континуираног програма стручног усавршавања у ЈЛС за 2022. годину уврсти посебна тематска целина „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи засновано на компетенцијама“, који ће спроводити, односно реализовати Национална академија за јавну управу уз подршку Сталне конференције градова и општина.

Планом рада Владе РС предвиђено је усвајање Предлога закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. За спровођење Закона о изменама и допунама Закона о запосленима у АП и ЈЛС није потребно спровођење поступка јавне набавке, нити постоји одређени ризик за спровођење истог.

Области планирања и спровођења јавних политика

- 1) Правосуђе и правни систем;
- 2) Јавна безбедност;
- 3) Одбрана;
- 4) Јавна управа;
- 5) Урбанизам, просторно планирање и грађевинарство;
- 6) Конкурентност;
- 7) Минералне сировина и рударство и енергетика;
- 8) Заштита животне средине;
- 9) Саобраћај и комуникације;
- 10) Запосленост и социјална заштита;
- 11) Здравство;
- 12) Спорт;
- 13) Омладина;
- 14) образовање;
- 15) Пољопривреда и рурални развој;
- 16) Јавно информисање;
- 17) Култура;
- 18) Људска права и грађанско друштво (укључујући вере и дијаспору).

а) Надлежни орган за целу област у обавези је да у консултацијама са другим органима одреди „кровни” документ јавне политике – стратегију за област планирања и документе јавне политике ужег обухвата (програм), којима се разрађује посебан циљ стратегије;

б) Уколико стратегија за одређену област планирања не покрива неку тему или се појави нова тема или проблем, прво се израђује концепт политике као одговарајући документ јавне политике.

в) Идентификоване области планирања и спровођења јавних политика на националном нивоу су у директној вези са девет сектора⁸ које је Влада одабрала за усвајање секторског приступа у процесу европских интеграција и које користи као полазну основу у планирању и спровођењу средстава Европске Уније и координацији међународне развојне помоћи.

⁸ правда, унутрашњи послови, реформа јавне управе, развој људских ресурса и друштвени развој, конкурентност, животна средина и климатске промене, енергетика, саобраћај, пољопривреда и рурални развој

Кључна питања за вредновање учинака докумената јавних политика**РЕЛЕВАНТНОСТ/ЗНАЧАЈ**

- 1) Да ли су циљеви политике у непосредној корелацији са надређеним документима јавних политика и приоритетима Владе?
- 2) Зашто је била потребна интервенција Владе (креирање и спровођење јавне политике)?
- 3) Да ли су потребе циљних група јавне политике у потпуности задовољене?
- 4) Да ли су постигнути ефекти у директној корелацији са циљевима политике?

ЕФИКАСНОСТ

- 1) Који показатељи и циљне вредности су дефинисане за резултате и да ли су остварене?
- 2) Колики су трошкови резултата – по резултату и укупно? Колико одступају од трошкова који су планирани?
- 3) Да ли су ангажовани ресурси били довољни за остварење резултата?
- 4) Да ли су резултати постигнути у складу са утврђеним роковима? Уколико нису, који су разлози за то?

ЕФЕКТИВНОСТ

- 1) Да ли су планирани ефекти и исходи постигнути и развојни услови промењени?
- 2) Уколико нису, да ли је могуће квантификовати разлику и пронаћи узроке?
- 3) Да ли су изабране активности/мере релевантне и најадекватније за постизање резултата?
- 4) Да ли су корисници јавне политике задовољни постигнутим исходима?

ОДРЖИВОСТ

- 1) Да ли су финансијски и економски механизми успостављени у циљу дуготрајних и одрживих користи од конкретне јавне политике?
- 2) Да ли се у оквиру важећег регулаторног оквира може омогућити трајније креирање користи од конкретне јавне политике?
- 3) Да ли постоје одговарајући институционални капацитети за трајно одржавање позитивних ефеката конкретне јавне политике?

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 запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе

Draft law on Amendments to the Law of Employees in Autonomous Provinces and Local Self-Government Units

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

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

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

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

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

Предлог закона није предмет усклађивања са прописима Европске уније.

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

захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе директиве).

Не постоје одговарајући прописи са којима је потребно обезбедити усклађеност.

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

Не

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

Не

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

Није било неопходно ангажовање консултаната у изради Предлога закона.