

ЗАКОН

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА

Члан 1.

У Закону о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09, 99/14 и 94/17) у члану 2. став 1, члану 34. став 1, члану 44. став 1, члану 101. и члану 144. став 1. речи: „Републички јавни” у одређеном падежу замењују се речју: „Државни” у одговарајућем падежу.

Члан 2.

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

„Компетенције за рад државних службеника

Члан 5а

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

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

Члан 3.

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

Члан 4.

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

Члан 5.

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

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

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

Члан 6.

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

„Појам сукоба интереса

Члан 25.

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

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

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

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

Члан 7.

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

„Забрана примања поклона

Члан 25а

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

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

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

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

Члан 8.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 9.

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

Члан 10.

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

„Државни службеник може да буде члан органа удружења.

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

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

Члан 11.

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

„Члан 30.

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

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

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

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

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

Члан 12.

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

„Члан 30а

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

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

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

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

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

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

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

Члан 30б

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

Члан 13.

У члану 32. став 2. мења се и гласи:

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

Члан 14.

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

Члан 15.

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

Члан 16.

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

Члан 17.

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

Члан 18.

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

„Члан 43а

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

Члан 19.

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

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

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 20.

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

„Врсте компетенција

Члан 44а

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

Понашајне компетенције

Члан 44б

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

Понашајне компетенције су:

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

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

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

Функционалне компетенције

Члан 44в

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

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

Опште функционалне компетенције су:

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

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

Одређивање компетенција

Члан 44г

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

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

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

Члан 21.

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

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

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

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

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

Члан 22.

Члан 46. мења се и гласи:

„Члан 46.

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

Члан 23.

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

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

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

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

Члан 24.

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

„1а Преузимање нераспоређеног државног службеника

Члан 49а

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

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

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

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

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

Члан 25.

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

„Члан 49б

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

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

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

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

Члан 26.

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

Члан 27.

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

„1г Провера компетенција код преузимања, односно премештаја

Члан 49г

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

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

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

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

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

Члан 28.

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

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

Члан 29.

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

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

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

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

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

Члан 30.

Члан 55. мења се и гласи:

„Члан 55.

Оглас о јавном конкурсy садржи податке о државном органу, радном месту, условима за запослење на радном месту, врсти радног односа, месту рада, компетенцијама које се проверавају у изборном поступку и начину њихове провере, области из које ће се вршити провере, року у коме се подносе пријаве, обавештење о обрасцу пријаве на конкурс, лично име лица задуженог за давање обавештења о јавном конкурсy, адресу на коју се пријаве подносе, податке о доказима који ће бити захтевани у конкурсном поступку, месту и времену у којем се очекује да ће започети изборни поступак.

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

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

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

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

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

Жалба из става 6. овог члана не одлаже извршење решења.

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

Члан 31.

Члан 56. мења се и гласи:

„Члан 56.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 32.

Члан 57. мења се и гласи:

„Члан 57.

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

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

Руководилац органа приликом доношења одлуке из става 2. овог члана даје првенство једнако квалификованом кандидату припаднику националне мањине.

Ако је изабран кандидат који није државни службеник, руководилац у року од 15 дана од дана пријема листе кандидата, доноси решење о његовом пријему у радни однос, а ако је изабран кандидат који је већ државни

службеник, руководилац доноси решење о премештају применом одредаба овог закона о премештају после интерног конкурса.

Изузетно од става 4. овог члана, решење о пријему у радни однос на радним местима која захтевају безбедносне провере кандидата за пријем у радни однос, доноси се у року од 15 дана од дана окончања поступка безбедносне провере, ако је провером утврђено да нема безбедносних сметњи за заснивање радног односа.

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

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

Орган државне управе обавештава Службу за управљање кадровима о подацима из става 6. овог члана у року од осам дана од дана коначности решења о пријему у радни однос, односно решења о премештају.”

Члан 33.

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

Члан 34.

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

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

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

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

Члан 35.

У члану 61. став 2. мења се и гласи:

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

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

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

Досадашњи став 3. који постаје став 4. мења се и гласи:

„Влада уредбом ближе уређује спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање извршилачких радних места, изглед, садржину и начин подношења обрасца пријаве, начин праћења кандидата под шифром његове пријаве и фазе изборног поступка у свим државним органима, као и састав

конкурсне комисије, начин провере компетенција и критеријуме и мерила за избор на радна места у органима државне управе и службама Владе.”

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

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

Члан 36.

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

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

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

Став 2. мења се и гласи:

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 37.

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

„Настављање рада на неодређено време

Члан 63а

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

Члан 38.

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

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

Досадашњи ст. 2. и 3. бришу се.

Члан 39.

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

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

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

Члан 40.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 41.

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

Члан 42.

Члан 69. мења се и гласи:

„Члан 69.

На интерном конкурсy кад положај попуњава Влада могу да учествују само државни службеници из органа државне управе и служби Владе за које је по основу вредновања радне успешности утврђено да су у последња два узастопна вредновања радне успешности превазишли очекивања, као и државни службеници који су већ на положају, којима је протекло време на које су постављени, који су поднели оставку на положај или којима је положај укинут, ако су похађали програм обуке у складу са чланом 45. став 4. овог закона.”

Члан 43.

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

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

Члан 44.

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

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

Став 4. брише се.

Члан 45.

У члану 75. став 2. мења се и гласи:

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

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

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

Досадашњи став 3. постаје став 4.

Члан 46.

У члану 78. став 1. мења се и гласи:

„Државни службеник разрешава се с положаја ако му у годишњем или ванредном вредновању радне успешности буде утврђено да је потребно побољшање или ако му радни однос престане због: осуде на казну затвора од

најмање шест месеци или му је изречена условна осуда на казну затвора од најмање шест месеци без обзира на период проверавања за кривично дело које га чини недостојним за вршење дужности, коначног решења којим му је изречена дисциплинска казна престанка радног односа, коначног решења којим му је на основу вредновања радне успешности утврђено да није испунио већину очекивања, као и из других разлога предвиђених општим прописима о раду којима се уређује престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца.”

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

Члан 47.

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

Члан 48.

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

„ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ И НАПРЕДОВАЊЕ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА

I. ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ

Циљ и предмет вредновања радне успешности

Члан 82.

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

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

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

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

Члан 49.

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

„Време вредновања радне успешности. Изузеци од вредновања радне успешности

Члан 83.

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

Не вреднује се радна успешност државног службеника:

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

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

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

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

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

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

Члан 50.

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

„Начин вредновања радне успешности

Члан 84.

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

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

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

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

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

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

Радна успешност државног службеника који није испунио већину очекивања, односно који превазилази очекивања, мора да произилази из доказа који се односе на рад државног службеника и да буде образложена навођењем конкретних примера стварног радног понашања.

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

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

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

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

Члан 51.

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

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

Члан 84а

Рад државног службеника прати се током целе године.

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

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

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

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

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

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

Члан 52.

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

„Праћење рада државног службеника на положају и ванредно вредновање

Члан 84б

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

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

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

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

Члан 53.

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

Члан 54.

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

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

Члан 86.

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

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

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

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

Државном службенику коме у годишњем вредновању радне успешности буде утврђено да не испуњава очекивања, а непосредни руководилац у праћењу његовог рада није указао на недостатке у раду и одредио план унапређења рада у складу са чланом 84а овог закона, односно руководилац није поступио у складу са чланом 84б овог закона, не престаје радни однос, већ се у решењу о вредновању радне успешности одређује да ће се државни службеник ванредно вредновати након истека рока одређеног у плану унапређења рада, односно након истека рока за побољшање.”

Члан 55.

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

Став 3. брише се.

Члан 56.

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

„Награђивање

Члан 87а

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

Члан 57.

Члан 88. мења се и гласи:

„Члан 88.

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 58.

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

Члан 59.

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

„За Трајни премештај на захтев државног службеника

Члан 92а

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

Члан 60.

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

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

Члан 61.

У члану 97д став 1. тачка 6) речи: „по једном кориснику” бришу се.

У тачки 8) речи: „знања и вештина” замењују се речју: „компетенција”.

У тачки 9) тачка се замењује тачком и запетом.

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

„10) трајање програма.”

Члан 62.

Члан 97и мења се и гласи:

„Члан 97и

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

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

Посебни програми обуке које самостално спроводе државни органи уписују се у Евиденцију из става 1. овог члана пре почетка извођења, чиме

стичу својство акредитованог програма стручног усавршавања у државним органима.

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

1) државним органима, односно корисницима програма стручног усавршавања;

2) учесницима обуке (име и презиме; јединствени матични број грађана; пол, у складу са законом који уређује заштиту података о личности; државни орган код кога је запослен; звање; радно место на које је распоређен, односно постављен; ниво и врста стеченог образовања и стручни назив, односно назив завршене средње школе и образовни профил; адреса електронске поште; број мобилног телефона; остварени успех, ако се по завршетку програма врши провера знања учесника);

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

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

5) оценама успешности спроведених програма;

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

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

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

Члан 63.

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

„Прикупљање и обрада података

Члан 97љ

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

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

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

Национална академија објављује на својој званичној интернет страници

податке из члана 97и став 2. овог закона.

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

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

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

Члан 64.

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

Члан 65.

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

Члан 66.

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

„Евиденција и уверење о положеном државном стручном испиту

Члан 100а

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

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

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

Министарство издаје уверење о положеном државном стручном испиту.

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

Члан 67.

У члану 102. став 1. после речи: „време” додају се речи: „и државни службеник који је засновао радни однос на неодређено време, а који нема

положен државни стручни испит”, а речи: „до окончања пробног рада” замењују се речима: „у року од шест месеци од дана заснивања радног односа”.

Члан 68.

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

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

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

„Изузетно од става 4. овог члана, ако је након спроведеног јавног конкурса за обављање приправничког стажа примљено лице које је државни службеник у радном односу на неодређено време, државни службеник распоређује се на радно место на којем се обавља приправнички стаж у статусу приправника, до окончања приправничког стажа.

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

Члан 69.

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

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

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

Члан 70.

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

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

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

Члан 71.

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

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

У тачки 17) тачка се замењује тачком и запетом.

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

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

Члан 72.

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

Став 2. мења се и гласи:

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

- 1) новчана казна од 20% до 30% његове основне плате, за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до шест месеци;
- 2) одређивање непосредно нижег платног разреда;
- 3) забрана напредовања од четири године;
- 4) премештај на радно место у непосредно ниже звање уз одређивање коефицијента у складу са законом којим се уређују плате у државним органима;
- 5) престанак радног односа.”

Члан 73.

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

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

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

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

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

Члан 74.

У члану 118. став 3. мења се и гласи:

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

Члан 75.

У члану 131. став 1. тачка 2) после речи: „месеци” додају се речи: „или му је изречена условна осуда на казну затвора од најмање шест месеци без обзира на период проверавања за учињено кривично дело које га чини недостојним за обављање послова државног службеника”.

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

„Високи службенички савет утврђује која кривична дела државног службеника чине недостојним за обављање послова, односно вршење дужности.”

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 76.

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

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

Члан 77.

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

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

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

Члан 78.

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

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

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

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

Члан 79.

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

Члан 80.

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

Члан 81.

У члану 143. став 2. мења се и гласи:

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

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 82.

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

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

Члан 83.

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

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

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

- 1) обавезу стручног усавршавања и унапређења рада и стручних капацитета државних службеника у одређеној области рада;
- 2) омогућавање додатног образовања државних службеника у одређеној области рада;
- 3) измену кадровског плана због потребе запошљавања већег броја приправника или државних службеника;
- 4) привремени премештај запослених из других органа државне управе у складу са законом, на послове на којима постоји одлив кадрова ако би неизвршењем посла могле да наступе штетне последице по орган;
- 5) право на корективни коефицијент према закону којим се уређују плате у државним органима;
- 6) друге мере у складу са законом.

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

Члан 84.

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

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

Члан 85.

Члан 160. мења се и гласи:

„Члан 160.

У Централну кадровску евиденцију уписују се подаци:

- 1) о државном органу, и то:
 - (1) назив државног органа,
 - (2) подаци о радним местима у државном органу;
- 2) о државним службеницима и намештеницима, и то:
 - (1) лично име, адреса и јединствени матични број грађана,
 - (2) врста радног односа и датум његовог заснивања,
 - (3) радна места на којима је државни службеник, односно намештеник радио од заснивања радног односа у државном органу,
 - (4) врста и степен стручне спреме, односно образовања, положен државни стручни испит и посебни стручни испит, подаци о верификованим програмима стручног усавршавања, односно похађању и оствареном успеху, посебна знања и други подаци о стручности државног службеника, односно намештеника,
 - (5) језик на коме је стечено основно, средње и високо образовање,

- (6) године радног искуства и радног стажа, стажа осигурања и стажа осигурања који се рачуна са увећаним трајањем,
 - (7) датум навршења радног века,
 - (8) годишње вредновање радне успешности,
 - (9) изречене дисциплинске мере и утврђена материјална одговорност,
 - (10) подаци потребни за обрачун плате,
 - (11) подаци везани за престанак радног односа,
 - (12) национална припадност, уколико се државни службеник, односно намештеник добровољно изјасни о овом податку;
- 3) о другим лицима који обављају рад у државном органу, и то:
- (1) лично име, адреса и јединствени матични број грађана,
 - (2) врста радног ангажовања и датум почетка рада,
 - (3) послови које лице обавља у државном органу,
 - (4) датум престанка рада.

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

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

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

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

Члан 86.

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

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

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

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

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

Досадашњи став 4. постаје став 6.

Члан 87.

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

Члан 88.

Члан 163. мења се и гласи:

„Члан 163.

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

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

Евиденција интерног тржишта рада садржи следеће податке:

- 1) радна места у државним органима која нису попуњена;
- 2) податке о нераспоређеним државним службеницима и државним службеницима који желе трајни или привремени премештај, и то:
 - (1) лично име, адреса и јединствени матични број грађана,
 - (2) датум заснивања радног односа,
 - (3) радна места на којима је државни службеник радио од заснивања радног односа у државном органу,
 - (4) врста и степен стручне спреме, односно образовања, положени стручни испити, други облици стручног усавшавања, посебна знања и други подаци о компетенцијама државног службеника,
 - (5) године радног искуства,
 - (6) годишње вредновање радне успешности,
 - (7) изјаву државног службеника на које послове жели трајни или привремени премештај,
 - (8) изречене дисциплинске мере и утврђена материјална одговорност,
 - (9) број решења о нераспоређености, датум почетка статуса нераспоређеног државног службеника и датум до када је државни службеник у статусу нераспоређеног државног службеника.

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

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

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

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

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

Члан 89.

У члану 164. став 2. мења се и гласи:

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

Члан 90.

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

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

Прелазне и завршне одредбе

Члан 91.

Подзаконска акта донета на основу Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09, 99/14 и 94/17) усагласиће се са одредбама овог закона у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

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

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

Члан 92.

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

Члан 93.

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

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

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

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

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

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

Члан 94.

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

Члан 95.

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

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

Члан 96.

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

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

Члан 97.

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

Члан 98.

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

Члан 99.

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

Члан 100.

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