

ZAKON

O IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O ZAPOSLENIMA U AUTONOMNIM POKRAJINAMA I JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE

Član 1.

U Zakonu o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, br. 21/16, 113/17, 113/17 – dr. zakon, 95/18 i 114/21), u članu 10. stav 2. posle reči: „člana 4.” dodaju se reči: „ovog zakona”.

Član 2.

U čl. 15, 42, 52. i 158. reči: „borbu protiv” zamenjuju se rečju: „sprečavanje”.

Član 3.

U članu 28. stav 2. broj: „30” zamenjuje se brojem „35”.

Član 4.

U članu 40. posle stava 2. dodaje se stav 3. koji glasi:

„Poslodavac vodi evidenciju o dodatnom radu i saglasnostima iz stava 2. ovog člana.”

Član 5.

U članu 41. stav 2. posle reči: „udruženjima” dodaje se zapeta i reči: „ali je službenik dužan da o dodatnom radu obavesti rukovodioca, odnosno organ nadležan za postavljenje narednog dana od dana početka obavljanja dodatnog rada”.

Posle stava 2. dodaje se novi stav 3. koji glasi:

„Poslodavac o davanju pisane saglasnosti iz stava 1. ovog člana odlučuje u roku od tri dana od dana dostavljanja zahteva službenika za dobijanje saglasnosti.”

Dosadašnji stav 3. postaje stav 4.

Dosadašnji stav 4. koji postaje stav 5. menja se i glasi:

„O davanju saglasnosti za dodatni rad službenika na položaju i zabrani dodatnog rada odlučuje organ nadležan za njegovo postavljenje u roku od 10 dana od dana dostavljanja zahteva službenika.”

Član 6.

U članu 50. posle stava 5. dodaje se stav 6. koji glasi:

„Službenik koji je prvi put postavljen na položaj dužan je da u roku od jedne godine od dana postavljenja na položaj pohađa program obuke utvrđen za službenike koji se prvi put postavljaju na položaj.”

Član 7.

U članu 52. stav 2. menja se i glasi:

„Službenik se razrešava s položaja i ako organ nadležan za njegovo postavljenje prihvati javnu preporuku za razrešenje koju upućuje Pokrajinski zaštitnik građana – ombudsman, odnosno lokalni ombudsman.”

Član 8.

U članu 54. posle stava 7. dodaje se stav 8. koji glasi:

„Službenik koji je razrešen iz razloga navedenih u članu 52. stav 2. ovog zakona postaje neraspoređen.”

Član 9.

U članu 63. stav 2. reči: „završen pripravnički staž” zamenjuju se rečima: „najmanje jednu godinu radnog iskustva u struci”.

Član 10.

U članu 65. stav 2. reči: „završen pripravnički staž” zamenjuju se rečima: „najmanje devet meseci radnog iskustva u struci”.

Član 11.

U članu 68. stav 2. reči: „završen pripravnički staž” zamenjuju se rečima: „najmanje šest meseci radnog iskustva u struci”.

Član 12.

Član 82. menja se i glasi:

„Član 82.

Pri popunjavanju izvršilačkog radnog mesta prednost ima premeštaj službenika, sa napredovanjem ili bez njega.

Ako poslodavac odluči da radno mesto ne popuni premeštajem, radno mesto može da se popuni preuzimanjem službenika.

Ako rukovodilac odluči da radno mesto ne popuni ni preuzimanjem službenika, sprovodi se interni konkurs.

Ako interni konkurs nije uspeo, obavezno se sprovodi javni konkurs.

Ako ni javni konkurs nije uspeo, radno mesto se ne popunjava, ali poslodavac može odlučiti da ponovo sprovede postupak popunjavanja radnog mesta nezavisno od redosleda radnji propisanih odredbama ovog člana.”

Član 13.

U članu 85. stav 1. reči: „od tri člana” brišu se.

U stavu 2. posle reči: „rukovodilac” brišu se reči: „tako da konkursnu komisiju obavezno čine neposredni rukovodilac organizacione jedinice u kojoj se popunjava radno mesto, službenik koji je stručan u oblasti za koju se popunjava radno mesto i službenik koji obavlja poslove iz oblasti upravljanja ljudskim resursima”.

Član 14.

U članu 87. stav 1. posle reči: „kandidatima” dodaju se reči: „koji su učestvovali u izbornom postupku”.

U stavu 2. reči: „koji su učestvovali na konkursu” zamenjuju se rečima: „iz stava 1. ovog člana”.

Član 15.

U članu 89. st. 2. i 3. reč: „zaključak” u određenom padežu zamenjuje se rečju: „rešenje” u odgovarajućem padežu.

Član 16.

Član 90. briše se.

Član 17.

Član 91. menja se i glasi:

„Član 91.

Organ, služba ili organizacija kod jednog poslodavca može preuzeti iz organa, službe ili organizacije kod drugog poslodavca iz člana 4. ovog zakona, odnosno iz državnog organa, bez konkursa, službenika koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme.

Organ, služba ili organizacija autonomne pokrajine može preuzeti, bez konkursa, službenika koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme u drugom organu, službi ili organizaciji kod istog poslodavca.

Preuzimanje službenika vrši se na osnovu sporazuma o preuzimanju uz saglasnost službenika koji se preuzima.”

Član 18.

Član 93. briše se.

Član 19.

U članu 96. stav 1. posle reči: „postupak” dodaju se reči: „za popunjavanje položaja”, a posle reči: „komisija od” dodaje se reč: „najmanje”.

Stav 2. briše se.

Dosadašnji stav 3. postaje stav 2.

Član 20.

U članu 99. stav 2. posle reči: „konkursa” dodaje se zapeta i reči: „ako je pohađao program obuke utvrđen za službenike koji se prvi put postavljaju na položaj”.

Član 21.

Naslov iznad člana 101. i član 101. menjaju se i glase:

„Konkursna komisija

Član 101.

Izborni postupak sprovodi konkursna komisija od najmanje tri člana.

Konkursna komisija odgovorna je za sprovođenje konkursnog postupka u skladu sa zakonom.

Niko ne sme vršiti uticaj na člana konkursne komisije da nešto čini ili ne čini suprotno propisima.

Rukovodilac je dužan da upućuje službenike iz jedinica za upravljanje ljudskim resursima i na rukovodećim radnim mestima na programe obuka kojima se stiču i unapređuju sposobnosti za provere kompetencija kandidata u izbornom postupku.

Vlada uredbom bliže uređuje sprovođenje internog i javnog konkursa za popunjavanje radnih mesta, sadržinu oglasa, izgled, sadržinu i način podnošenja obrasca prijave, način praćenja kandidata pod šifrom njegove prijave i faze izbornog postupka u organima autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave, kao i sastav konkursne komisije, način provere kompetencija, odnosno način provere znanja, sposobnosti i veština za radna mesta nameštenika i kriterijume i merila za izbor na radna mesta u organima jedinica lokalne samouprave.

Uredbom iz stava 5. ovog člana utvrđuju se merila za izbor na radna mesta kojima će se predvideti davanje prvenstva pripadnicima nacionalnih manjina u slučajevima kada se radi o kandidatima koji su sa jednakim najboljim rezultatom ispunili merila za izbor, u cilju postizanja odgovarajuće zastupljenosti pripadnika

nacionalnih manjina i pune ravnopravnosti između pripadnika nacionalnih manjina i građana koji pripadaju većini.”

Član 22.

Naslov iznad člana 102. i član 102. menjaju se i glase:

„Oglas o javnom konkursu

Član 102.

Oglas o javnom konkursu sadrži podatke o organu, radnom mestu, uslovima za zaposlenje i druge podatke koji su propisani aktom Vlade iz člana 101. ovog zakona.

Oglas o javnom konkursu obavezno se objavljuje na internet prezentaciji autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave, na oglasnoj tabli kod poslodavca, a u najmanje jednim dnevnim novinama koje se distribuiraju za celu teritoriju Republike Srbije objavljuje se obaveštenje o javnom konkursu i adresa internet prezentacije na kojoj je objavljen oglas.

Ako oglas objavljuje jedinica lokalne samouprave u kojoj je u službenoj upotrebi i jezik i pismo nacionalne manjine, obaveštenje o oglasu se objavljuje i u jednim lokalnim ili međuopštinskim novinama koje izlaze na tom jeziku.

Ako oglas objavljuje autonomna pokrajina, obaveštenje o oglasu se objavljuje i u službenom listu, odnosno glasilu autonomne pokrajine.

Prijava na konkurs vrši se na obrascu prijave koji obavezno sadrži lično ime kandidata, adresu prebivališta, odnosno boravišta i jedinstveni matični broj građana.

Prilikom predaje prijava dobija šifru pod kojom lice učestvuje u daljem izbornom postupku, kojom se obezbeđuje anonimnost prijavljenih kandidata od prijema prijave do završne faze izbornog postupka.”

Član 23.

U članu 103. stav 2. reči: „i prijave uz koje kandidati nisu priložili sve potrebne dokaze”, brišu se.

Posle stava 3. dodaje se stav 4. koji glasi:

„Ako se ispunjenost kompetencija u izbornom postupku može dokazivati i sertifikatima, potvrdama ili drugim pisanim dokazima koji su navedeni u oglasu o javnom konkursu, lice podnosi navedeni dokaz istovremeno sa predajom prijave.”

Član 24.

Član 104. menja se i glasi:

„Član 104.

Konkursna komisija sastavlja spisak kandidata koji na osnovu podataka iz prijave na konkurs ispunjavaju uslove za zaposlenje na radnom mestu i među njima sprovodi izborni postupak.

U izbornom postupku proveravaju se kompetencije kandidata prema merilima propisanim za izbor.

Pre sprovođenja završne faze izbornog postupka kandidati se pozivaju da, u roku od pet radnih dana od dana prijema poziva, dostave ostale dokaze koji se prilažu u konkursnom postupku.

Dokaze o ispunjenosti uslova za zaposlenje koji su sadržani u službenim evidencijama pribavlja organ preko informacionog sistema za razmenu podataka iz

registra u skladu sa zakonom, osim ako kandidat ne izjavi da će sam dostaviti potrebne dokaze.

Kandidati koji su dostavili dokaze koji se prilažu u konkursnom postupku, odnosno za koje su ti dokazi pribavljeni, obaveštavaju se o mestu, danu i vremenu kada će se sprovesti završna faza izbornog postupka.

Kandidati koji ne dostave dokaze iz st. 4. i 5. ovog člana, odnosno koji na osnovu dostavljenih ili pribavljenih dokaza ne ispunjavaju uslove za zaposlenje, pismeno se obaveštavaju da su isključeni iz daljeg izbornog postupka.

Ako drugačije nije propisano, u izbornom postupku organ slobodno bira način obaveštavanja kandidata, vodeći računa o njegovoj pravnoj zaštiti, ekonomičnom trošenju sredstava, javnosti obaveštavanja i jednostavnosti postupka.

Kratka i hitna obaveštenja mogu da se daju telefonom ili na drugi pogodan način, o čemu se sačinjava službena beleška.”

Član 25.

Naslov iznad člana 105. i član 105. menjaju se i glase:

„Lista kandidata

Član 105.

Konkursna komisija na osnovu postignutih rezultata u izbornom postupku, pravi listu kandidata koji ispunjavaju merila propisana za izbor sa postignutim rezultatima (u daljem tekstu: lista kandidata) i dostavlja je rukovodiocu.

Konkursna komisija dostavlja rukovodiocu listu kandidata sa zapisnicima o preduzetim radnjama u toku izbornog postupka.”

Član 26.

Član 106. menja se i glasi:

„Član 106.

Rukovodilac je dužan da u roku od 15 dana od dana prijema liste kandidata donese rešenje o prijemu u radni odnos kandidata koji je sa najboljim rezultatom ispunio merila propisana za izbor.

Ako se konkurs sprovodi za više izvršilaca na jednom radnom mestu, rukovodilac je dužan da donese rešenja o prijemu u radni odnos kandidata prema redosledu postignutih rezultata u izbornom postupku utvrđenom na listi kandidata.

Rešenje iz st. 1. i 2. ovog člana sadrži lično ime kandidata, kao i naziv radnog mesta za koje je izabran.

Obrazloženje rešenja iz st. 1. i 2. ovog člana posebno sadrži radnje koje je konkursna komisija preduzela u toku izbornog postupka.

Na internet prezentaciji organa koji je oglasio konkurs objavljuju se lista kandidata pod šifrom njihove prijave i ime i prezime kandidata koji je izabran u konkursnom postupku.

Ako je izabran kandidat koji nije službenik, rukovodilac u roku od 15 dana od dana prijema liste kandidata, donosi rešenje o njegovom prijemu u radni odnos, a ako je izabran kandidat koji je već službenik kod poslodavca, rukovodilac donosi rešenje o premeštaju primenom odredaba ovog zakona o premeštaju posle internog konkursa.”

Član 27.

U članu 107. stav 2. reči: „drugog kandidata sa liste za izbor” zamenjuju se rečima: „kandidata sa liste kandidata sa sledećim najboljim rezultatom”.

Član 28.

U članu 108. posle stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Ako dostavljanje iz stava 1. ovog člana nije uspelo, sačinjava se službena beleška, a rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli organa, službe ili organizacije i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.”

Dosadašnji st. 2, 3. i 4. postaju st. 3, 4. i 5.

Član 29.

U naslovu iznad člana 112. posle reči: „Pojam” dodaju se reči: „i vrste”.

U članu 112. stav 1. posle reči: „radno mesto” dodaju se reči: „u istom organu, službi ili organizaciji”.

Posle stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Službenik u jedinici lokalne samouprave može, zbog potrebe rada, da bude trajno ili privremeno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto u drugi organ, službu ili organizaciju kod istog poslodavca.”

Dosadašnji st. 2. i 3. postaju st. 3. i 4.

Član 30.

U članu 114. posle reči: „razlozi”, dodaje se zapeta i reči: „ako ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu i poseduje potrebne kompetencije”.

Posle stava 1. dodaju se st. 2, 3. i 4. koji glase:

„Ako se službenik premešta iz jednog u drugi organ, službu ili organizaciju u jedinici lokalne samouprave, rukovodioci tih organa, službi ili organizacija zaključuju pisani sporazum.

Nakon zaključenog pisanog sporazuma iz stava 2. ovog člana rukovodilac organa, službe ili organizacije u koji se službenik premešta donosi rešenje o premeštaju.

Žalba ne odlaže izvršenje rešenja.”

Član 31.

U članu 114a stav 1. posle reči: „ako ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu” dodaju se reči: „i poseduje potrebne kompetencije”.

Član 32.

U članu 115. posle stava 1. dodaju se novi st. 2. i 3. koji glase:

„Ako se službenik premešta iz jednog u drugi organ, službu ili organizaciju u istoj jedinici lokalne samouprave, rukovodioci tih organa, službi ili organizacija zaključuju pisani sporazum.

Nakon zaključenog pisanog sporazuma iz stava 2. ovog člana rukovodilac organa, službe ili organizacije iz koga se službenik premešta donosi rešenje o premeštaju.”

Dosadašnji st. 2. i 3. postaju st. 4. i 5.

Dosadašnji stav 4. briše se.

Član 33.

Posle člana 115. dodaju se naslov i član 115a koji glase:

„Provera kompetencija kod premeštaja, odnosno preuzimanja

Član 115a

U slučaju premeštaja, odnosno preuzimanja, obavezno se sprovedi provera ponašajnih i posebnih funkcionalnih kompetencija potrebnih za obavljanje poslova na radnom mestu na koje se službenik premešta, odnosno preuzima ako te kompetencije nisu određene kao zahtev za obavljanje poslova radnog mesta koje je službenik obavljao pre premeštaja, odnosno preuzimanja.

Izuzetno od stava 1. ovog člana rukovodilac može doneti odluku da se sprovede provera i drugih kompetencija koje su potrebne za obavljanje poslova radnog mesta.

Provera kompetencija u slučaju iz st. 1. i 2. ovog člana vrši se u postupku koji odredi rukovodilac primenom načina provere kompetencija u izbornom postupku.

Službenik, odnosno državni službenik može se premestiti, odnosno preuzeti na drugo radno mesto ako se utvrdi da poseduje kompetencije potrebne za obavljanje poslova na koje se premešta, odnosno preuzima.

Rukovodilac organa u koji se službenik premešta ili preuzima, odnosno državni službenik preuzima, ima pravo uvida u izveštaj o njegovom ocenjivanju, odnosno izveštaj o vrednovanju njegove radne uspešnosti.”

Član 34.

U članu 122d stav 1. tačka 8) reči: „znanja i veština” zamenjuju se rečju: „kompetencija”.

Član 35.

U članu 137. stav 1. posle tačke 4) dodaje se nova tačka 4a) koja glasi:

„4a) ako ne obavesti ili neblagovremeno obavesti rukovodioca, odnosno organ nadležan za postavljenje o dodatnom radu za koji nije bila potrebna saglasnost rukovodioca;”.

Član 36.

U članu 168. stav 4. posle reči: „uslove za rad,” dodaju se reči: „odnosno poseduje kompetencije,”.

U stavu 8. posle reči: „za rad na tom radnom mestu” dodaju se reči: „i nakon provere kompetencija u skladu sa članom 115a ovog zakona”.

Stav 10. briše se.

Član 37.

U članu 188. stav 2. reči: „organizacione jedinice” zamenjuju se rečima: „organe, službe i organizacije kod istog poslodavca”.

Član 38.

U članu 192. stav 1. tačka 2) menja se i glasi:

„2) sastav konkursne komisije, način provere kompetencija, odnosno način provere znanja, sposobnosti i veština za radna mesta nameštenika i kriterijume i merila za izbor na radna mesta;”.

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Član 39.**

Propisi potrebni za sprovođenje ovog zakona, doneće se u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 40.

Postupci odlučivanja o pravima, obavezama i odgovornostima službenika i nameštenika, koji su započeti do početka primene ovog zakona, okončaće se primenom propisa prema kojima su započeti.

Član 41.

Interni, odnosno javni konkursi za popunjavanje radnih mesta, koji su pokrenuti do početka primene ovog zakona, okončaće se u skladu sa propisima prema kojima su započeti.

Član 42.

Uslov u pogledu pohađanja obuke iz člana 20. ovog zakona za ponovno postavljenje na položaj ne odnosi se na službenike koji su postavljeni na položaje pre početka primene ovog zakona.

Član 43.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se od 1. januara 2024. godine.

O B R A Z L O Ź E N J E

I. USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje predloženog zakona sadržan je u odredbi člana 99. stav 1. tačka 7. Ustava Republike Srbije, kojom je propisano da Narodna skupština, pored ostalog, donosi zakone, a u vezi sa članom 97. tač. 3. i 8. Ustava Republike Srbije, kojima je propisano da Republika Srbija uređuje i obezbeđuje teritorijalnu organizaciju Republike Srbije, sistem lokalne samouprave i sistem u oblasti radnih odnosa.

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Problemi koje akt treba da reši i ciljevi koji se aktom postižu.

Razlozi za donošenje navedenog zakona neposredno su povezani sa ostvarivanjem ciljeva iz Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji („Službeni glasnik RS”, br. 42/21 i 9/22), koji treba da doprinesu poboljšanju pravnog i organizacionog okvira, kapaciteta institucija i službenika. S tim u vezi, u Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2021-2025 („Službeni glasnik RS”, br. 42/21 i 9/22), u Posebnom cilju 2. Unapređen proces regrutacije u javnoj upravi, Mera 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao, predviđene su aktivnosti koje se odnose na razvijanje okvira kompetencija za zaposlene u organima autonomnih pokrajina i jedinicama lokalne samouprave (u daljem tekstu: AP i JLS), izmenu normativnog okvira u cilju integrisanja okvira kompetencija i jačanje kapaciteta putem razvoja i sprovođenja obuka zaposlenih u kadrovskim jedinicama i rukovodioca u organima AP i JLS za primenu Okvira kompetencija.

Ove aktivnosti predstavljaju nastavak rada na uspostavljanju usklađenog javno službeničkog sistema zasnovanog na zaslugama i unapređenja upravljanja ljudskim resursima koji je započet sprovođenjem Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji („Službeni glasnik RS”, br. 9/14 i 42/14 – ispr.) i Akcionog plana za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2018-2020. godine („Službeni glasnik RS”, broj 54/18). U skladu sa ovim strateškim dokumentima, normativni okvir za službenički sistem, u smislu delokruga, radnopravnog statusa i principa upravljanja ljudskim resursima uspostavljen je usvajanjem i stupanjem na snagu Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave iz 2016. godine, čime je obezbeđen osnov za uspostavljanje savremene funkcije upravljanja ljudskim resursima na pokrajinskom i lokalnom nivou i pokrenuta je reforma upravljanja ljudskim resursima u AP i u gradovima i opštinama. Uspostavljena su osnovna načela karijernog službeničkog sistema za službenike zaposlene u organima AP i JLS, čime je lokalni službenički sistem postavljen na sličnim osnovama kao državni službenički sistem. Uvedeni su principi rada i upravljanja ljudskim resursima koji omogućuju da se poslovi iz nadležnosti autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave vrše stručno i zakonito, pri čemu se ujedno stvaraju objektivni uslovi i pretpostavke za karijerni razvoj zaposlenih, stručno usavršavanje i karijerno napredovanje u službi.

U kontekstu daljeg razvoja oblasti upravljanja ljudskim resursima (ULjR), zahtev za nastavljanjem reformskih procesa prepoznat je i u novoj Strategiji reforme javne uprave u Republici Srbiji i u Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2021-2025, koji treba da doprinesu poboljšanju pravnog i organizacionog okvira, kapaciteta institucija i službenika.

U skladu sa navedenom strategijom, 2019. godine započet je rad na uvođenju sistema kompetencija u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima na pokrajinskom i lokalnom nivou vlasti.

Rad na utvrđivanju mogućnosti uvođenja okvira kompetencija i izradi Okvira kompetencija potrebnih za rad zaposlenih u organima AP i JLS započeo u okviru projekta „Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi – faza 2”, koji sprovode Savet Evrope, MDULS i SKGO uz finansijsku podršku EU, sprovođenjem analize primenljivosti sistema kompetencija na državnom nivou na organe AP i JLS. Analiza je urađena na osnovu pojedinačnih analiza pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta i opisima radnih mesta u izabranim JLS, relevantnih propisa, jedinstvenog popisa poslova na lokalnom nivou vlasti, rezultata diskusije, odnosno održanih fokus grupa sa predstavnicima JLS i dosadašnjih iskustava na uvođenju Okvira kompetencija za rad državnih službenika na republičkom nivou vlasti. Ova analiza je pokazala da se okvir kompetencija može primeniti na lokalnom nivou vlasti uz određena prilagođavanja potrebama tih organa i njihovim nadležnostima. Uzimajući u obzir nalaze i preporuke iz ove analize u maju 2020. godine usvojen je dokument Okvir kompetencija za rad zaposlenih u organima AP i JLS.

Zbog kompleksnosti reformskih rešenja kojima će se sistem kompetencija u potpunosti integrisati u funkcije upravljanja ljudskim resursima na lokalnom nivou vlasti, kao i činjenice da na lokalnom nivou vlasti ne postoji centralna jedinica za ljudske resurse poput Službe Vlade za upravljanje kadrovima, uporedo, tokom rada na izradi Okvira kompetencija urađena je Analiza moguće uloge i podrške Službe Vlade za upravljanje kadrovima (u daljem tekstu: Služba) implementaciji okvira kompetencija kojom su utvrđene pretpostavke za uključivanje ove službe u pružanju šire podrške sveobuhvatnom procesu integrisanja sistema kompetencija.

Pored toga, početkom 2020. godine, u okviru projekta „Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi – faza 2”, sprovedena je analiza stanja (učinka) u svim ključnim oblastima, korišćenjem indeksa za ULjR koji je razvila SKGO na uzorku od 70 JLS. Finalni izveštaj je urađen u periodu jun-jul 2021. godine na 50 JLS koje su obuhvaćene paketima podrške za ULjR u okviru programa „Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi – faza 2” i 20 JLS koje nisu bile uključene u pakete podrške za ULjR. Indeks za ULjR je instrument SKGO za procenu kapaciteta JLS za sprovođenje poslova u oblasti ULjR, koji se sastoji od pet celina, sa nizom merljivih pokazatelja kapaciteta za upravljanje ljudskim resursima u određenim oblastima, između ostalih, i popunjavanju radnih mesta. Analiza stanja je imala za cilj da izvrši procenu trenutnog stanja u 69 JLS u oblasti upravljanja ljudskim resursima, četiri godine od početka primene ZZAPJLS, odnosno 9 meseci od sprovođenja početne analize stanja u ovoj oblasti, koja je prethodila implementaciji paketa podrške koju je Projekat pružio u 50 lokalnih samouprava (LS). Takođe, svrha analize je i upoređivanje stanja i identifikovanje razlika u napretku u lokalnim samoupravama koje su bile korisnice paketa podrške sa onim lokalnim samoupravama koje tu podršku nisu imale.

Analiza stanja je pokazala da su najvidljiviji rezultati pre primene paketa podrške u drugoj fazi, ostvareni u oblasti popunjavanja radnih mesta. U tom smislu, već u martu 2020. godine ispunjenost indikatora za oblast popunjavanje radnih mesta iznosila je 65%, a u martu 2021. 79%. Kada je u pitanju propisana procedura, koja je podrazumeva da se provera kvaliteta stručnosti kandidata obavlja iz više delova, kao što su pismena i usmena provera, provera znanja i veština kroz praktične vežbe itd, analiza stanja je pokazala da 8% JLS navedeno čini samo kada je reč o javnom konkursu. Najveći procenat lokalnih samouprava (49%) iz prve grupe navelo je da se procena stručne osposobljenosti kandidata na obe vrste konkursa obavlja samo usmenim putem, dok nije bilo JLS koje ne sprovode propisanu proceduru. Slično prvoj grupi, najveći procenat lokalnih samouprava (65%) navelo je da se

procena stručne osposobljenosti kandidata na obe vrste konkursa obavlja samo usmenim putem, dok nije bilo JLS koje ne sprovode proceduru.

Imajući u vidu da uvođenje i primena okvira kompetencija na lokalnom nivou predstavlja kompleksan poduhvat zbog brojnosti jedinica lokalne samouprave, njihove razuđenosti, neujednačenog broja i obučenosti zaposlenih u jedinicama za upravljanje ljudskim resursima koji su glavni nosioci primene ovog koncepta, doneta je odluka da se sistem kompetencija za zaposlene u organima AP i JLS fazno integriše u normativni okvir.

U prvoj fazi implementacije sistema kompetencija Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, broj 114/21) definisane su kompetencije, izvršena je njihova podela, a sistem kompetencija je integrisan u pravilnike o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta kao obavezan element sadržine pravilnika. Ovim izmenama su stvoreni uslovi da se na lokalnom nivou vlasti obezbedi dobra osnova za potpuno uvođenje sistema kompetencija i u ostale funkcije upravljanja ljudskim resursima, tj. u postupak zapošljavanja i u sistem ocenjivanja, odnosno vrednovanja radnog učinka. Takođe, ovim zakonom je posebno naznačena saradnja jedinica lokalne samouprave sa Službom, kako u pogledu stručne, tako i u pogledu savetodavne pomoći u primeni ovog zakona i drugih propisa, posebno u postupku pravilnog određivanja kompetencija za obavljanje poslova radnog mesta. Pored toga, dat je osnov da Služba za upravljanje kadrovima predloži Vladi donošenje podzakonskog akta kojim će se bliže odrediti ponašajne i opšte funkcionalne kompetencije i pokazatelji njihovog ispoljavanja, kao i posebne funkcionalne kompetencije u određenoj oblasti rada, način njihovog određivanja i pokazatelji njihovog ispoljavanja, a sve u cilju jedinstvenog uspostavljanja i praćenja kompetencija neophodnih za rad administracije na svim nivoima vlasti.

Naredna faza uvođenja sistema kompetencija u funkcije upravljanja ljudskim resursima predstavlja njihovo uvođenje u postupak popunjavanja radnih mesta. U tom cilju, u septembru 2022. godine uz podršku projekta „Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi” započet je rad na uvođenju sistema kompetencija u konkursni postupak, pre svega pripremom podzakonskog akta kojim će se urediti sprovođenje internog i javnog konkursa, baziranog na kompetencijama i modela akata koji se donose u konkursnom postupku, kao i instrumenata za proveru kompetencija. Rešenjem ministra državne uprave i lokalne samouprave broj 011-00-00053/2022-20 od 31. januara 2023. godine formirana je Posebna radna grupa za izradu teksta Predloga zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave i Predloga uredbe o sprovođenju internog i javnog konkursa za popunjavanje radnih mesta u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave, koju čine predstavnici Ministarstva državne uprave, AP Vojvodina, jedinica lokalne samouprave i Stalne konferencije gradova i opština.

U predloženim odredbama Predloga zakona, uvodi se sistem kompetencija u postupak zapošljavanja odnosno popunjavanja radnih mesta službenika na izvršilačkim radnim mestima i na položajima, kao i unapređenje sistema zapošljavanja u skladu sa principom zasluga, kroz jačanje konkursnog postupka u kome se omogućava objektivnost i nepristranost - sprovođenje konkursnog postupka pod šifrom koja se dodeljuje prilikom predaje prijave na konkurs radi anonimnosti pred konkursnom komisijom, uvođenje obaveznih delova izbornog postupka, a koji treba da omoguće da se u najužem krugu nađu najkvalitetniji kandidati, pojednostavljenje određenih formalnosti koje opterećuju konkursni postupak, uvođenje jedinstvene prijave na konkurs za sve organe, službe ili organizacije u AP i JLS, koja će sadržati sve ono što je bitno i relevantno od podataka koje kandidat mora da navede u prijavi, smanjenje obima potrebne konkursne dokumentacije i obaveza da kandidati dostave potrebnu konkursnu dokumentaciju tek kad prođu sve faze konkursnog postupka odnosno pred usmeni razgovor.

Predložene izmene i dopune Zakona predstavljaju fazu u već započetom procesu reforme javno službeničkog sistema i u funkciji su podrške izgradnji moderne, efikasne i stručne javne uprave, odnosno podrške velikoj odgovornosti službenika u kreiranju javnih politika reformskih procesa i njihove primene u praksi.

Razmatrane mogućnosti da se problem reši i bez donošenja akta i zašto je donošenje akta najbolji način za rešavanje problema.

Predloženim izmenama Zakona uređuju se pitanja koja su predmet pre svega zakonske regulative. S toga su predložene izmene zakona način da se reše uočeni nedostaci u službeničkom sistemu na nivou autonomne pokrajine odnosno lokalne samouprave, tj. da se dalje unapredi službenički sistem na ovom nivou vlasti, s tim da je za realizaciju neophodno donošenje podzakonskog akta kojima će se detaljnije urediti sprovođenje predloženih zakonskih rešenja.

Imajući u vidu ciljeve zadate u Strategiji reforme javne uprave i ostalim strateškim dokumentima koji se odnose na uspostavljanje jedinstvenog javno službeničkog sistema i s tim u vezi zakonsku obavezu uređenja radno pravnog statusa i drugih prava službenika, nisu postojale druge mogućnosti za uređivanje ovih oblasti, osim zakonom.

Sistem radnih odnosa u organima AP i JLS, status i položaj službenika i druga prava iz radnog odnosa službenika moguće je urediti isključivo zakonom, kako bi se obezbedio jedinstven i usklađen način uređenja svih pitanja koja se odnose na radno pravni status službenika.

III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINAČNIH REŠENJA

Članom 1. Predloga zakona vrši se tehnička ispravka u stavu 2. važećeg člana 10. Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, br. 21/16, 113/17, 113/17 - dr. zakon, 95/18 i 114/21).

Članom 2. Predloga zakona vrši se terminološko usklađivanje u čl. 15, 42, 52. i 158. Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave (u daljem tekstu: Zakon o zaposlenima u AP i JLS) sa Zakonom o sprečavanju korupcije („Službeni glasnik RS”, br. 35/19, 88/19, 11/21 - autentično tumačenje, 94/21 i 14/22).

Članom 3. Predloga zakona, propisuje se da službenik ima pravo na godišnji odmor u najdužem trajanju od 35 radnih dana, prema merilima utvrđenim opštim aktom, umesto dosadašnjih 30 radnih dana. Razlog za izmenu ove odredbe je zahtev Sindikata uprave Srbije da se usaglasi nivo prava koji ostvaruju zaposleni u državnim organima sa nivoom prava koje ostvaruju zaposleni u organima, službama i organizacijama u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave.

Čl. 4. i 5. Predloga zakona, unapređuju se odredbe o sukobu interesa. Naime, članom 4. uređuje se obaveza poslodavca da vodi evidenciju o dodatnom radu službenika i o datim saglasnostima za dodatni rad službenika kod drugog poslodavca. Pored toga, članom 5. Predloga zakona uređuje se obaveza službenika da obavesti poslodavca i u slučaju kad nije potrebna saglasnost za dodatni rad. Uređuju se i rokovi u kojima mora poslodavac da odluči o davanju saglasnosti za dodatni rad, odnosno zabrani dodatnog rada.

Članom 6. Predloga zakona, u cilju razvoja upravljačke odgovornosti i potrebe stalnog unapređenja kompetencija službenika na položaju, propisuje se da su službenici koji se prvi put postavljaju na položaj dužni da u roku od jedne godine od dana postavljenja na položaj pohađaju program obuke u oblastima stručnog usavršavanja utvrđenim za službenike koji se prvi put postavljaju na položaj.

Članom 7. Predloga zakona, vrši se preciziranje u stavu 2. člana 52. Zakona o zaposlenima u AP i JLS, tako što se briše da se službenik razrešava sa položaja u slučaju da mu je dva puta, bez obzira na redosled ocena, rešenjem određena ocena "ne zadovoljava", jer je u stavu 1. istog člana predviđeno da mu prestaje radni odnos u slučaju da je doneto konačno rešenje kojim mu je određena ocena "ne zadovoljava" na vanrednom ocenjivanju, a članom 133d propisano je da službeniku kome bude određena ocena "ne zadovoljava" prestaje radni odnos danom konačnosti rešenja. Pored toga prihvaćena je primedba sa javne rasprave, koju je uputio Pokrajinski zaštitnik građana, da se službenik razrešava s položaja i ako organ nadležan za njegovo postavljenje prihvati javnu preporuku za razrešenje koju upućuje pokrajinski zaštitnik građana – ombudsman, umesto do sada važećeg rešenja da se prihvata samo preporuka gradskog, odnosno opštinskog zaštitnika građana. Takođe, vrši se i terminološko usklađivanje sa Zakonom o lokalnoj samoupravi (lokalni ombudsman).

Članom 8. Predloga zakona, reguliše se status službenika na položaju u slučaju da je organ nadležan za postavljenje prihvatio javnu preporuku za razrešenje koju je dao pokrajinski zaštitnik građana – ombudsman, odnosno lokalni ombudsman, i u ovom slučaju se propisuje da nakon razrešenja službenik postaje neraspoređen.

Čl. 9, 10. i 11. Predloga zakona, vrši se izmena u čl. 63, 65. i 68. Zakona o zaposlenima u AP i JLS i umesto pripravnčkog staža kao uslova za rad na radnim mestima mlađeg savetnika, mlađeg saradnika i mlađeg referenta propisuje se radno iskustvo u struci u odgovarajućem trajanju, s obzirom da se relevantnost prethodnog radnog iskustva službenika ne mora samo posmatrati kroz formalno obavljen pripravnčki staž.

Članom 12. Predloga zakona, menja se redosled radnji prilikom popunjavanja radnog mesta, u cilju efikasnosti popunjavanja radnih mesta, na način da sada rukovodilac organa može nakon premeštaja službenika da pokuša preuzimanje, a zatim da sprovede interni, pa zatim javni konkurs. Takođe, predviđeno je da organi, službe ili organizacije u slučaju neuspeha javnog konkursa mogu slobodno da izaberu način popunjavanja radnog mesta nezavisno od redosleda radnji propisanim ovim članom. Razlog za ovu izmenu proizilazi iz potrebe da se obezbedi veća mobilnost unutar službeničkog sistema i smanje troškovi konkursnih postupaka, kao i da se u što kraćem roku popune upražnjena radna mesta.

Članom 13. Predloga zakona, brišu se odredbe člana 85. Zakona o zaposlenima u AP i JLS, koje se odnose na sastav konkursne komisije za sprovođenje internog konkursa, za koje je predviđeno uređenje podzakonskim aktom za sprovođenje internog i javnog konkursa za popunjavanje radnih mesta u AP i JLS.

Članom 14. Predloga zakona vrši se preciziranje da se rešenje o premeštaju u slučaju uspeha internog konkursa dostavlja samo kandidatima koji su učestvovali u izbornom postupku i da oni imaju pravo žalbe na navedeno rešenje.

Član 15. Predloga zakona vrši se usklađivanje sa Zakonom o opštem upravnom postupku („Službeni glasnik RS”, br. 18/16 i 95/18 – dr. propis) kojim je propisano da protiv zaključka nije dozvoljena žalba niti se može pokrenuti upravni spor. Takođe, predloženim odredbama propisuje se da žalba ne odlaže izvršenje rešenja što je terminološki u skladu sa navedenim zakonom koji govori o odložnom dejstvu žalbe.

Čl. 16. i 18. Predloga zakona vrši se usklađivanje sa odredbama člana 12. Predloga zakona, koji propisuje novi redosled radnji za popunjavanje radnih mesta.

Članom 17. Predloga zakona propisuje se da kada je poslodavac autonomna pokrajina pod preuzimanjem se smatra preuzimanje od drugog poslodavca iz člana 4. Zakona o zaposlenima u AP i JLS i od državnog organa, ali i preuzimanje od drugog organa, službe i organizacije kod istog poslodavca (AP), za šta je potreban sporazum rukovodilaca i saglasnost službenika, dok se u jedinicama lokalne samouprave pod preuzimanjem smatra preuzimanje od drugog poslodavca iz člana

4. Zakona o zaposlenima u AP i JLS i od državnog organa, dok prelazak službenika iz jednog organa, službe ili organizacije u drugi organ, službu ili organizaciju u okviru iste JLS predstavlja premeštaj i nije potrebna saglasnost službenika. Razlog za ovu izmenu je posledica jedinstvenog pravilnika koji donosi JLS za sve svoje organe, službe i organizacije.

Članom 19. Predloga zakona propisuje se da konkursnu komisiju za sprovođenje javnog konkursa za popunjavanje radnog mesta položaja čini najmanje tri člana. Takođe, odredbe o sastavu konkursne komisije i obavezanim članovima biće bliže uređene podzakonskim aktom kojim se uređuje sprovođenje internog i javnog konkursa za popunjavanje radnih mesta u AP i JLS.

Članom 20. Predloga zakona dodatno se uređuje obaveza stručnog usavršavanja službenika na položaju, tako da službenik na položaju može posle proteka vremena na koje je postavljen, biti ponovo postavljen na isti položaj bez javnog konkursa, ako je pohađao program obuke utvrđen za službenike koji se prvi put postavljaju na položaj. Prelaznim i završnim odredbama predviđeno je da se ova odredba ne odnosi na službenike na položaju koji su postavljeni na položaje pre početka primene ovog zakona.

Članom 21. Predloga zakona preciziraju se odredbe o sastavu konkursne komisije za sprovođenje javnog konkursa za popunjavanje izvršilačkih radnih mesta i uvodi obaveza rukovodioca da upućuje službenike iz jedinica za upravljanje ljudskim resursima i na rukovodećim radnim mestima na programe obuka kojima se stiču i unapređuju sposobnosti za provere kompetencija kandidata u izbornom postupku. Takođe se daje osnov Vladi za donošenje podzakonskog akta kojim se bliže uređuje sprovođenje konkursa, sadržina oglasa i obrasca prijave, način praćenja kandidata pod šifrom njegove prijave i faze izbornog postupka, kao i način davanja prvenstva pripadnicima nacionalnih manjina koji su nedovoljno zastupljeni među zaposlenima u organima AP i JLS. Takođe se propisuje da Vlada uredbom bliže uređuje i sastav konkursne komisije, način provere kompetencija i kriterijume i merila za izbor na radna mesta u organima JLS, a članom 38. Predloga zakona daje se ovlašćenje AP Vojvodini da svojim aktom bliže uredi navedena pitanja.

Članom 22. Predloga zakona preciziraju se odredbe koje se odnose na sadržinu oglasa o javnom konkursu, kao i da se prijava na konkurs vrši na propisanom obrascu prijave, kao i učešće kandidata u izbornom postupku pod šifrom koja se dobija prilikom prijave na konkurs u cilju obezbeđivanja anonimnosti kandidata, a samim tim i objektivnosti u sprovođenju konkursnog postupka.

Članom 23. Predloga zakona precizira se koji dokazi se podnose istovremeno sa prijavom na javni konkurs. Naime, uz prijavu na javni konkurs dostavljaju se dokumenti kojima se može dokazivati posedovanje kompetencija koje se proveravaju u izbornom postupku, dok se obaveza podnošenja ostalih dokaza predviđa u daljem toku postupka, pre završnog razgovora sa kandidatima.

Članom 24. Predloga zakona definišu se nadležnosti konkursne komisije pre početka izbornog postupka, utvrđuje sam tok izbornog postupka u kome se proveravaju kompetencije kandidata prema merilima propisanim za izbor i propisuje se obaveza kandidata koji su uspešno prošli faze izbornog postupka, da pre početka završnog intervjua, dostave ostale dokaze koji se prilažu u izbornom postupku, pri čemu se isključuju iz daljeg postupka kandidati koji ove dokaze ne dostave, odnosno za koje se utvrdi da na osnovu dostavljenih dokaza ne ispunjavaju uslove za zaposlenje. Takođe, propisuje se način obaveštavanja kandidata o toku izbornog postupka.

Članom 25. Predloga zakona propisuje se način sastavljanja liste kandidata od strane konkursne komisije, koju konkursna komisija dostavlja rukovodiocu. Takođe se briše odredba da u slučaju da se konkursni postupak sprovodi za više izvršilaca na jednom radnom mestu, konkursna komisija dostavlja rukovodiocu listu kandidata za svakog izvršioca, iz razloga jer će svi kandidati koji su ispunili merila za izbor biti

uvršćeni na listu kandidata prema redosledu rezultata koji su postigli u izbornom postupku.

Članom 26. Predloga zakona uređuje se obaveza rukovodioca da u roku od 15 dana donese rešenje o prijemu kandidata koji je sa najboljim rezultatom ispunio merila propisana za izbor, čime se značajno odstupa od ranijeg rešenja prema kojem je rukovodilac organa imao pravo da bira između tri kandidata koji su imali najbolji rezultat. Ovim rešenjem omogućava se da samo najbolji kandidati budu izabrani i otklanja diskrecija rukovodioca po ovom pitanju. Pored toga, uvodi se obaveza rukovodioca, ako se konkursni postupak sprovodi za više izvršilaca na jednom radnom mestu, da rešenje o prijemu u radni odnos donese u skladu sa listom kandidata, koja se formira rangiranjem prema rezultatima kandidata od najvećeg ka najmanjem, i na taj način primi u radni odnos kandidate u skladu sa redosledom rezultata utvrđenim na navedenoj listi. Takođe se obavezuje organ koji sprovodi konkursni postupak da objavi na svojoj internet prezentaciji listu kandidata pod šifrom njihove prijave, čime se doprinosi transparentnosti izbornog postupka.

Čl. 27. i 28. Predloga zakona uređuje se da rukovodilac može da izabere kandidata sa drugim najboljim rezultatom ukoliko u određenom roku kandidat koji je izabran na konkursnom postupku ne stupi na rad. Takođe, precizira se način dostavljanja rešenja o premeštaju, odnosno o prijemu u radni odnos.

Čl. 29, 30. i 32. Predloga zakona preciziraju se uslovi i postupak premeštaja iz jednog organa, službe ili organizacije u drugi organ, službu ili organizaciju u slučaju trajnog i privremenog premeštaja kada je u pitanju poslodavac JLS, za šta nije potrebna saglasnost službenika. Razlog za ovo predloženo rešenje proizilazi iz potrebe veće mobilnosti službenika u okviru jedne JLS, koja prema postojećem zakonskom rešenju usvaja jedinstveni pravilnik za sve organe, službe i organizacije.

Članom 33. Predloga zakona propisuju se vrste kompetencija koje se obavezno proveravaju u slučaju premeštaja, odnosno preuzimanja i precizira se način provere tih kompetencija. Takođe, propisuje se pravo rukovodioca organa u koji se službenik premešta ili preuzima, odnosno državni službenik preuzima, da pre premeštaja, odnosno preuzimanja izvrši uvid u izveštaj o ocenjivanju, odnosno o vrednovanju njegove radne uspešnosti. Navedenim odredbama se obezbeđuje da samo zaposleni koji imaju potrebne kompetencije za rad na novim poslovima, mogu biti premešteni odnosno preuzeti na drugo odgovarajuće radno mesto u AP i JLS, čime se takođe obezbeđuje kvalitet u obavljanju poslova AP i JLS.

Čl. 31, 34. i 36. Predloga zakona vrši se usklađivanje sa sistemom kompetencija koje se postepeno uvode u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima.

Članom 35. Predloga zakona vrši se usklađivanje sa predloženim odredbama ovog predloga zakona kojima se reguliše obaveza službenika o obaveštavanju rukovodioca o dodatnom radu za koji nije potrebna saglasnost, tako što se propisuje kao lakša povreda radne dužnosti u slučaju neobaveštavanja, odnosno neblagovremenog obaveštavanja rukovodioca.

Članom 37. Predloga zakona preciziraju se poslovi upravljanja ljudskim resursima.

Članom 38. Predloga zakona daje se ovlašćenje Autonomnoj pokrajini Vojvodina da svojim aktom uredi sastav konkursne komisije, način provere kompetencija, odnosno način provere znanja, sposobnosti i veština za radna mesta nameštenika i kriterijume i merila za izbor na radna mesta u organima AP Vojvodina.

Članom 39. Predloga zakona, predviđa se rok za donošenje podzakonskih akata potrebnih za sprovođenje ovog zakona.

Članom 40. Predloga zakona predviđeno je da će se svi postupci pokrenuti do početka primene ovog zakona okončati u skladu sa propisima prema kojima su i započeti.

Članom 41. Predloga zakona propisuje se da će se interni, odnosno javni konkursi za popunjavanje radnih mesta, koji su pokrenuti do početka primene ovog zakona, okončati primenom propisa prema kojima su započeti.

Članom 42. Predloga zakona predviđa se da se uslov u pogledu pohađanja obuke iz člana 20. ovog zakona za ponovno postavljenje na položaj ne odnosi na službenike koji su postavljeni na položaje pre početka primene ovog zakona.

Članom 43. Predloga zakona, određeno je stupanje na snagu ovog zakona osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primena od 1. januara 2024. godine.

IV. PROCENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA POTREBNIH ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

Za sprovođenje ovog zakona nije potrebno obezbediti finansijska sredstva u budžetu Republike Srbije za 2023. godinu, kao ni za dve naredne budžetske godine.

PREGLED ODREĐABA KOJE SE MENJAJU I DOPUNJUJU

Član 10.

(1) Izabrani i imenovani funkcioneri prava iz radnog odnosa ostvaruju kod poslodavca iz člana 4. ovog zakona danom izbora, odnosno imenovanja na funkciju, na osnovu akta o izboru, odnosno imenovanju.

(2) Postavljeni funkcioneri prava i dužnosti iz radnog odnosa kod poslodavca iz člana 4. OVOG ZAKONA ostvaruju danom postavljenja na funkciju na osnovu akta o postavljenju.

(3) Rešenjem nadležnog organa, odnosno radnog tela iz člana 4. ovog zakona, utvrđuju se prava i dužnosti funkcionera iz st. 1. i 2. ovog člana.

Član 15.

Funkcioner ne može ostvariti pravo iz člana 14. ovog zakona, ukoliko je razrešen funkcije po osnovu odgovornosti za krivično delo za koje mu je pravosnažnom presudom izrečena безусловna kazna zatvora u trajanju dužem od šest meseci, ukoliko mu je utvrđeno mirovanje radnog odnosa ili usled sprovođenja inicijative za razrešenje na osnovu mere javnog objavljivanja preporuke za razrešenje koju izrekne Agencija za borbu protiv SPREČAVANJE korupcije ili gradski, odnosno opštinski zaštitnik prava građana.

Odmori i odsustva

Član 28.

(1) Službenik ima pravo na odmore i odsustva prema opštim propisima o radu i kolektivnom ugovoru.

(2) Službenik ima pravo na godišnji odmor od najmanje 20, a najviše 30 35 radnih dana, prema merilima određenim opštim aktom poslodavca.

Dodatni rad

Član 40.

(1) Službenik je dužan da o svom dodatnom radu obavesti poslodavca.

(2) Službenik može, uz pismenu saglasnost poslodavca, van radnog vremena da radi za drugog poslodavca ako dodatni rad nije zabranjen posebnim zakonom ili drugim propisom, ako ne stvara mogućnost sukoba interesa ili ne utiče na nepristrasnost rada službenika.

(3) POSLODAVAC VODI EVIDENCIJU O DODATNOM RADU I SAGLASNOSTIMA IZ STAVA 2. OVOG ČLANA.

Saglasnost za dodatni rad

Član 41.

(1) Saglasnost za dodatni rad službenika daje poslodavac.

(2) Saglasnost poslodavca nije potrebna za dodatni naučnoistraživački rad, objavljivanje autorskih dela i rad u kulturno-umetničkim, humanitarnim, sportskim i sličnim udruženjima, ALI JE SLUŽBENIK DUŽAN DA O DODATNOM RADU OBAVESTI RUKOVODIOCA, ODNOSNO ORGAN NADLEŽAN ZA POSTAVLJENJE NAREDNOG DANA OD DANA POČETKA OBAVLJANJA DODATNOG RADA.

(3) POSLODAVAC O DAVANJU PISANE SAGLASNOSTI IZ STAVA 1. OVOG ČLANA ODLUČUJE U ROKU OD TRI DANA OD DANA DOSTAVLJANJA ZAHTEVA SLUŽBENIKA ZA DOBIJANJE SAGLASNOSTI.

(34) Poslodavac može zabraniti rad iz stava 2. ovog člana ako se njime onemogućava ili otežava rad službenika, šteti ugledu poslodavca, odnosno stvara mogućnost sukoba interesa ili utiče na nepristrasnost rada službenika.

~~(4) O dodatnom radu službenika na položaju odlučuje organ nadležan za njegovo postavljenje.~~

(5) O DAVANJU SAGLASNOSTI ZA DODATNI RAD SLUŽBENIKA NA POLOŽAJU I ZABRANI DODATNOG RADA ODLUČUJE ORGAN NADLEŽAN ZA NJEGOVO POSTAVLJENJE U ROKU OD 10 DANA OD DANA DOSTAVLJANJA ZAHTEVA SLUŽBENIKA.

Zabrana osnivanja privrednih društava, preduzeća i javnih službi

Član 42.

(1) Službenik ne sme da bude osnivač privrednog društva, preduzeća, javne službe, niti da se bavi preduzetništvom.

(2) Na prenos upravljačkih prava u privrednom subjektu na drugo lice primenjuju se propisi kojima se uređuje sprečavanje sukoba interesa pri vršenju javnih funkcija.

(3) Službenik je dužan da podatke o licu na koje je preneo upravljačka prava i dokaze o njihovom prenosu dostavi poslodavcu, a službenik na položaju Agenciji za ~~borbu protiv~~ SPREČAVANJE korupcije.

Uslovi za postavljenje na položaj

Član 50.

(1) Na položaj u autonomnoj pokrajini može biti postavljeno lice koje ima stečeno visoko obrazovanje iz odgovarajuće naučne oblasti u odnosu na delokrug organa, službe ili organizacije, na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, položen državni stručni ispit i najmanje pet godina radnog iskustva u struci.

(2) Za načelnika uprave, koja je obrazovana kao jedinstveni organ, može biti postavljeno lice koje ima stečeno visoko obrazovanje iz naučne oblasti pravne nauke na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim

studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, položen državni stručni ispit i najmanje pet godina radnog iskustva u struci.

(3) Za načelnika uprave za pojedine oblasti, kada je prema posebnom zakonu, gradska odnosno opštinska uprava organizovana u više uprava, može biti, pored lica iz stava 1. ovog člana, postavljeno lice koje ima stečeno visoko obrazovanje iz odgovarajuće naučne oblasti u odnosu na delokrug uprave, na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, položen državni stručni ispit i najmanje pet godina radnog iskustva u struci.

(4) Na radno mesto službenika na položaju u sekretarijatu Gradske uprave grada Beograda, može biti, pored lica iz stava 2. ovog člana, postavljeno lice koje ima stečeno visoko obrazovanje iz odgovarajuće naučne oblasti u odnosu na delokrug sekretarijata, na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, položen državni stručni ispit i najmanje pet godina radnog iskustva u struci.

(5) Zamenik načelnika uprave se postavlja na isti način i pod istim uslovima kao načelnik.

(6) SLUŽBENIK KOJI JE PRVI PUT POSTAVLJEN NA POLOŽAJ DUŽAN JE DA U ROKU OD JEDNE GODINE OD DANA POSTAVLJENJA NA POLOŽAJ POHAĐA PROGRAM OBUKE UTVRĐEN ZA SLUŽBENIKE KOJI SE PRVI PUT POSTAVLJAJU NA POLOŽAJ.

Razlozi za razrešenje

Član 52.

(1) Službenik se razrešava sa položaja ako mu prestane radni odnos zbog:

- 1) pravosnažne presude na bezuslovnu kaznu zatvora od najmanje šest meseci - danom pravosnažnosti presude;
- 2) konačnog rešenja kojim mu je izrečena disciplinska kazna prestanka radnog odnosa;
- 3) konačnog rešenja kojim mu je određena ocena "ne zadovoljava" na vanrednom ocenjivanju;
- 4) sprovođenja inicijative za razrešenje na osnovu mere javnog objavljivanja preporuke za razrešenje koju izrekne Agencija za ~~borbu protiv~~ SPREČAVANJE korupcije;
- 5) drugih razloga predviđenih opštim propisima o radu kojima se uređuje prestanak radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog i volje poslodavca.

(2) Službenik se razrešava s položaja i ako:

~~1) organ jedinice lokalne samouprave nadležan za njegovo postavljenje na položaj prihvati javnu preporuku za razrešenje gradskog, odnosno opštinskog zaštitnika prava građana;~~

~~2) dva puta, bez obzira na redosled ocena, rešenjem bude određena ocena "ne zadovoljava".~~

(2) SLUŽBENIK SE RAZREŠAVA S POLOŽAJA I AKO ORGAN NADLEŽAN ZA NJEGOVO POSTAVLJENJE PRIHVATI JAVNU PREPORUKU ZA RAZREŠENJE KOJU UPUĆUJE POKRAJINSKI ZAŠTITNIK GRAĐANA – OMBUDSMAN, ODNOSNO LOKALNI OMBUDSMAN.

Posledice prestanka rada na položaju

Član 54.

(1) Službenik kome je prestao rad na položaju iz razloga utvrđenih članom 51. tač. 1), 2) i 10) ovog zakona ima pravo da kod poslodavca bude raspoređen na drugo radno mesto za koje ispunjava uslove.

(2) Ukoliko ne postoji radno mesto na koje može biti raspoređen, službenik ima pravo na naknadu plate u trajanju od tri meseca u visini koju je imao u vreme prestanka rada na položaju, iz razloga utvrđenih članom 51. tač. 1) i 10) ovog zakona.

(3) Pravo na naknadu plate iz stava 2. ovog člana može se izuzetno produžiti do tri meseca ukoliko u tom vremenu službenik stiče pravo na penziju.

(4) Pravo iz stava 2. ovog člana prestaje pre isteka roka od tri meseca, zasnivanjem radnog odnosa ili sticanjem prava na penziju prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

(5) Službenik pravo iz st. 2. i 3. ovog člana ostvaruje kod poslodavca kod koga je ostvarivao prava po osnovu rada na položaju.

(6) Pravo iz st. 2. i 3. ovog člana, po zahtevu službenika, utvrđuje organ nadležan za njegovo postavljenje.

(7) Zahtev za ostvarivanje prava iz stava 2. ovog člana, službenik može uputiti najkasnije u roku od 15 dana od dana prestanka rada na položaju, s tim što pravo iz stava 2. ovog člana ostvaruje od narednog dana od dana prestanka rada na položaju.

(8) SLUŽBENIK KOJI JE RAZREŠEN IZ RAZLOGA NAVEDENIH U ČLANU 52. STAV 2. OVOG ZAKONA POSTAJE NERASPOREĐEN.

Mlađi savetnik

Član 63.

(1) U zvanju mlađeg savetnika obavljaju se složeni poslovi koji podrazumevaju primenu utvrđenih metoda rada, postupaka ili stručnih tehnika unutar precizno određenog okvira delovanja, uz redovan nadzor neposrednog rukovodioca i donošenje odluka na osnovu postojeće prakse ili opštih i pojedinačnih uputstava neposrednog rukovodioca. Poslovi zahtevaju sposobnost rešavanja manjih tehničkih ili proceduralnih problema.

(2) Za rad na poslovima u zvanju mlađeg savetnika službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240

ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu i ~~završen pripravnički staž~~ NAJMANJE JEDNU GODINU RADNOG ISKUSTVA U STRUCI ili najmanje pet godina provedenih u radnom odnosu kod poslodavca iz člana 1. st. 1. i 2. ovog zakona.

Mlađi saradnik

Član 65.

(1) U zvanju mlađeg saradnika obavljaju se jednostavniji stručni poslovi kao i administrativno-tehnički poslovi uz nadzor, uputstva i detaljna usmerenja službenika u višim zvanjima. Ovi poslovi se sastoje od ograničenog kruga međusobno povezanih zadataka u jednoj oblasti.

(2) Za rad na poslovima u zvanju mlađeg saradnika službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine i ~~završen pripravnički staž~~ NAJMANJE DEVET MESECI RADNOG ISKUSTVA U STRUCI ili najmanje pet godina provedenih u radnom odnosu kod poslodavca iz člana 1. st. 1. i 2. ovog zakona.

Mlađi referent

Član 68.

(1) U zvanju mlađeg referenta obavljaju se administrativni, tehnički i drugi najjednostavniji rutinski poslovi, koji se ponavljaju i koji zahtevaju poznavanje i primenu jednostavnijih metoda rada i postupaka, a obavljaju se uz povremeni nadzor neposrednog rukovodioca i uputstva službenika sa višim zvanjima.

(2) Za rad na poslovima u zvanju mlađeg referenta službenik mora da ima stečeno srednje obrazovanje u četvorogodišnjem trajanju i ~~završen pripravnički staž~~ NAJMANJE ŠEST MESECI RADNOG ISKUSTVA U STRUCI.

Redosled radnji pri popunjavanju radnih mesta

Član 82.

~~(1) Pri popunjavanju izvršilačkog radnog mesta prednost ima premeštaj službenika, sa napredovanjem ili bez njega.~~

~~(2) Ako poslodavac odluči da radno mesto ne popuni premeštajem, sprovedi se interni konkurs.~~

~~(3) Ako interni konkurs nije uspeo, radno mesto može da se popuni preuzimanjem službenika od drugog poslodavca iz člana 4. ovog zakona, odnosno iz državnog organa.~~

~~(4) Ako se radno mesto ne popuni ni preuzimanjem službenika, obavezno se sprovedi javni konkurs.~~

~~(5) Ako ni javni konkurs nije uspeo, radno mesto se ne popunjava, ali poslodavac može odlučiti da se sprovede novi javni konkurs.~~

(1) PRI POPUNJAVANJU IZVRŠILAČKOG RADNOG MESTA PREDNOST IMA PREMEŠTAJ SLUŽBENIKA, SA NAPREDOVANJEM ILI BEZ NJEGA.

(2) AKO POSLODAVAC ODLUČI DA RADNO MESTO NE POPUNI PREMEŠTAJEM, RADNO MESTO MOŽE DA SE POPUNI PREUZIMANJEM SLUŽBENIKA.

(3) AKO RUKOVODILAC ODLUČI DA RADNO MESTO NE POPUNI NI PREUZIMANJEM SLUŽBENIKA, SPROVODI SE INTERNI KONKURS.

(4) AKO INTERNI KONKURS NIJE USPEO, OBAVEZNO SE SPROVODI JAVNI KONKURS.

(5) AKO NI JAVNI KONKURS NIJE USPEO, RADNO MESTO SE NE POPUNJAVA, ALI POSLODAVAC MOŽE ODLUČITI DA PONOVO SPROVEDE POSTUPAK POPUNJAVANJA RADNOG MESTA NEZAVISNO OD REDOSLEDA RADNIJ PROPISANIH ODREDBAMA OVOG ČLANA.

Konkursna komisija

Član 85.

(1) Interni konkurs sprovodi konkursna komisija ~~od tri člana.~~

(2) Konkursnu komisiju za sprovođenje internog konkursa obrazuje rukovodilac. ~~take da konkursnu komisiju obavezno čine neposredni rukovodilac organizacione jedinice u kojoj se popunjava radno mesto, službenik koji je stručan u oblasti za koju se popunjava radno mesto i službenik koji obavlja poslove iz oblasti upravljanja ljudskim resursima.~~

Uspeh internog konkursa i donošenje rešenja o premeštaju

Član 87.

(1) Kad interni konkurs uspe, rukovodilac donosi rešenje o premeštaju službenika i dostavlja svim kandidatima KOJI SU UČESTVOVALI U IZBORNOM POSTUPKU.

(2) Kandidati ~~koji su učestvovali na konkursu~~ IZ STAVA 1. OVOG ČLANA imaju pravo žalbe na rešenje o premeštaju službenika pod istim uslovima i u istom roku kao u postupku javnog konkursa.

Član 89.

(1) Kandidati iz člana 88. stav 1. tač. 3) i 4) ovog zakona imaju pravo žalbe na rešenje o neuspehu internog konkursa pod istim uslovima i u istom roku kao u postupku javnog konkursa.

(2) Prijave iz člana 88. stav 1. tačka 2) ovog zakona, konkursna komisija odbacuje ~~zaključkom~~ REŠENJEM protiv koga se može izjaviti žalba žalbenoj komisiji.

(3) Žalba iz stava 2. ovog člana ne zadržava izvršenje ~~zaključka~~ REŠENJA.

(4) Odluka žalbene komisije je konačna i protiv nje može da se pokrene upravni spor.

Član 90.

~~Ako interni konkurs nije uspeo, poslodavac može odlučiti da radno mesto popuni preuzimanjem službenika.~~

IV. PREUZIMANJE

Član 91.

~~(1) Organ, služba ili organizacija iz člana 1. st. 1. i 2. ovog zakona može preuzeti, bez konkursa, službenika koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme u drugom organu, službi ili organizaciji kod istog poslodavca.~~

~~(2) Poslodavac može preuzeti od drugog poslodavca iz člana 4. ovog zakona, odnosno iz državnog organa, bez konkursa, službenika koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme.~~

~~(3) Preuzimanje službenika vrši se na osnovu sporazuma o preuzimanju uz saglasnost službenika koji se preuzima.~~

~~(4) Pre preuzimanja iz st. 1. i 2. ovog člana može se sprovesti prethodna provera stručne osposobljenosti, znanja i veština.~~

(1) ORGAN, SLUŽBA ILI ORGANIZACIJA KOD JEDNOG POSLODAVCA MOŽE PREUZETI IZ ORGANA, SLUŽBE ILI ORGANIZACIJE KOD DRUGOG POSLODAVCA IZ ČLANA 4. OVOG ZAKONA, ODNOSNO IZ DRŽAVNOG ORGANA, BEZ KONKURSA, SLUŽBENIKA KOJI JE U RADNOM ODNOSU NA NEODREĐENO VREME.

(2) ORGAN, SLUŽBA ILI ORGANIZACIJA AUTONOMNE POKRAJINE MOŽE PREUZETI, BEZ KONKURSA, SLUŽBENIKA KOJI JE U RADNOM ODNOSU NA NEODREĐENO VREME U DRUGOM ORGANU, SLUŽBI ILI ORGANIZACIJI KOD ISTOG POSLODAVCA.

(3) PREUZIMANJE SLUŽBENIKA VRŠI SE NA OSNOVU SPORAZUMA O PREUZIMANJU UZ SAGLASNOST SLUŽBENIKA KOJI SE PREUZIMA.

Član 93.

~~Ako radno mesto nije popunjeno ni preuzimanjem službenika, sprovedi se javni konkurs.~~

Član 96.

(1) Izborni postupak ZA POPUNJAVANJE POLOŽAJA sprovodi konkursna komisija od NAJMANJE tri člana.

~~(2) Najmanje jedan član komisije mora imati stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, jedan član koji je stručan u oblasti za koju se popunjava položaj i službenik koji obavlja poslove iz oblasti upravljanja ljudskim resursima.~~

~~(3)~~ (2) Po okončanom izbornom postupku konkursna komisija sastavlja listu od najviše tri kandidata koji su sa najboljim rezultatom ispunili merila propisana za izbor.

Stupanje na položaj

Član 99.

(1) Službenik stupa na položaj danom donošenja rešenja o postavljenju na položaj.

(2) Službenik na položaju može posle proteka vremena na koje je postavljen, biti ponovo postavljen na isti položaj bez javnog konkursa, AKO JE POHADAO PROGRAM OBUKE UTVRĐEN ZA SLUŽBENIKE KOJI SE PRVI PUT POSTAVLJAJU NA POLOŽAJ.

(3) Ako konkursni postupak za popunjavanje položaja nije pokrenut u roku iz člana 95. stav 3. ovog zakona, službenik se posle proteka vremena na koji je postavljen, postavlja na isti položaj bez javnog konkursa.

Postupak javnog konkursa

~~Član 101.~~

~~(1) Pre raspisivanja javnog konkursa za popunu izvršilačkih radnih mesta i za prijem pripravnika, rukovodilac svojim rešenjem obrazuje konkursnu komisiju od tri člana.~~

~~(2) Konkursnu komisiju obavezno čine neposredni rukovodilac organizacione jedinice u kojoj se popunjava radno mesto, odnosno prima pripravnik i službenik koji obavlja poslove iz oblasti upravljanja ljudskim resursima.~~

~~(3) U svakom pojedinačnom slučaju konkursna komisija utvrđuje koje će se stručne sposobnosti, znanja i veštine, proveravati u izbornom postupku i način njihove provere.~~

~~(4) Vlada uredbom bliže uređuje postupak sprovođenja internog i javnog konkursa za popunjavanje radnih mesta, kao i kakve se stručne sposobnosti, znanja i veštine vrednuju u izbornom postupku, način njihove provere i merila za izbor na radna mesta.~~

~~(5) Uredbom iz stava 4. ovog člana utvrđuju se merila za izbor na radna mesta kojim će se predvideti davanje prvenstva jednako kvalifikovanim kandidatima pripadnicima nacionalnih manjina, u cilju postizanja odgovarajuće zastupljenosti pripadnika nacionalnih manjina i pune ravnopravnosti između pripadnika nacionalne manjine i građana koji pripadaju većini.~~

KONKURSNA KOMISIJA

Član 101.

(1) IZBORNI POSTUPAK SPROVODI KONKURSNA KOMISIJA OD NAJMANJE TRI ČLANA.

(2) KONKURSNA KOMISIJA ODGOVORNA JE ZA SPROVOĐENJE KONKURNOG POSTUPKA U SKLADU SA ZAKONOM.

(3) NIKO NE SME VRŠITI UTICAJ NA ČLANA KONKURSNE KOMISIJE DA NEŠTO ČINI ILI NE ČINI SUPROTNO PROPISIMA.

(4) RUKOVODILAC JE DUŽAN DA UPUĆUJE SLUŽBENIKE IZ JEDINICA ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA I NA RUKOVODEĆIM RADNIM MESTIMA NA PROGRAME OBUKA KOJIMA SE STIČU I UNAPREĐUJU SPOSOBNOSTI ZA PROVERE KOMPETENCIJA KANDIDATA U IZBORNOM POSTUPKU.

(5) VLADA UREDBOM BLIŽE UREĐUJE SPROVOĐENJE INTERNOG I JAVNOG KONKURSA ZA POPUNJAVANJE RADNIH MESTA, SADRŽINU OGLASA, IZGLED,

SADRŽINU I NAČIN PODNOŠENJA OBRASCA PRIJAVE, NAČIN PRAĆENJA KANDIDATA POD ŠIFROM NJEGOVE PRIJAVE I FAZE IZBORNOG POSTUPKA U ORGANIMA AUTONOMNIH POKRAJINA I JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE, KAO I SASTAV KONKURSNE KOMISIJE, NAČIN PROVERE KOMPETENCIJA, ODNOSNO NAČIN PROVERE ZNANJA, SPOSOBNOSTI I VEŠTINA ZA RADNA MESTA NAMEŠTENIKA I KRITERIJUME I MERILA ZA IZBOR NA RADNA MESTA U ORGANIMA JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE.

(6) UREDBOM IZ STAVA 5. OVOG ČLANA UTVRĐUJU SE MERILA ZA IZBOR NA RADNA MESTA KOJIMA ĆE SE PREDVIDETI DAVANJE PRVENSTVA PRIPADNICIMA NACIONALNIH MANJINA U SLUČAJEVIMA KADA SE RADI O KANDIDATIMA KOJI SU SA JEDNAKIM NAJBOLJIM REZULTATOM ISPUNILI MERILA ZA IZBOR, U CILJU POSTIZANJA ODGOVARAJUĆE ZASTUPLJENOSTI PRIPADNIKA NACIONALNIH MANJINA I PUNE RAVNOPRAVNOSTI IZMEĐU PRIPADNIKA NACIONALNIH MANJINA I GRAĐANA KOJI PRIPADAJU VEĆINI.

Sadržina oglasa

Član 102.

~~(1) Oglas o javnom konkursu sadrži podatke o radnom mestu preuzete iz Pravilnika i uslovima za zaposlenje na radnom mestu, kao i stručnoj osposobljenosti, znanjima i veštinama, naročito iz oblasti znanja i veština koje su za to radno mesto utvrđene kao posebne funkcionalne kompetencije, koje se ocenjuju u izbornom postupku i načinu njihove provere, broj telefona i ime osobe zadužene za davanje dodatnih obaveštenja o javnom konkursu, adresu na koju se prijave podnose, kao i podatke o dokazima koji se podnose uz prijavu.~~

~~(2) Oglas o javnom konkursu obavezno se objavljuje na internet prezentaciji autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave, na oglasnoj tabli kod poslodavca, a u najmanje jednim dnevnim novinama koje se distribuiraju za celu teritoriju Republike Srbije objavljuje se obaveštenje o javnom konkursu i adresa internet prezentacije na kojoj je objavljen oglas.~~

~~(3) Ukoliko oglas objavljuje jedinica lokalne samouprave u kojoj je u službenoj upotrebi i jezik nacionalne manjine, obaveštenje o oglasu se objavljuje i u jednim lokalnim ili međuopštinskim novinama koje izlaze na tom jeziku.~~

OGLAS O JAVNOM KONKURSU

Član 102.

(1) OGLAS O JAVNOM KONKURSU SADRŽI PODATKE O ORGANU, RADNOM MESTU, USLOVIMA ZA ZAPOSLENJE I DRUGE PODATKE KOJI SU PROPISANI AKTOM VLADE IZ ČLANA 101. OVOG ZAKONA.

(2) OGLAS O JAVNOM KONKURSU OBAVEZNO SE OBJAVLJUJE NA INTERNET PREZENTACIJI AUTONOMNE POKRAJINE, ODNOSNO JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE, NA OGLASNOJ TABLI KOD POSLODAVCA, A U NAJMANJE JEDNIM DNEVNIM NOVINAMA KOJE SE DISTRIBUIRAJU ZA CELU TERITORIJU

REPUBLIKE SRBIJE OBJAVLJUJE SE OBAVEŠTENJE O JAVNOM KONKURSU I ADRESA INTERNET PREZENTACIJE NA KOJOJ JE OBJAVLJEN OGLAS.

(3) AKO OGLAS OBJAVLJUJE JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE U KOJOJ JE U SLUŽBENOJ UPOTREBI I JEZIK I PISMO NACIONALNE MANJINE, OBAVEŠTENJE O OGLASU SE OBJAVLJUJE I U JEDNIM LOKALNIM ILI MEĐUOPŠTINSKIM NOVINAMA KOJE IZLAZE NA TOM JEZIKU.

(4) AKO OGLAS OBJAVLJUJE AUTONOMNA POKRAJINA, OBAVEŠTENJE O OGLASU SE OBJAVLJUJE I U SLUŽBENOM LISTU, ODNOSNO GLASILU AUTONOMNE POKRAJINE.

(5) PRIJAVA NA KONKURS VRŠI SE NA OBRASCU PRIJAVE KOJI OBAVEZNO SADRŽI LIČNO IME KANDIDATA, ADRESU PREBIVALIŠTA, ODNOSNO BORAVIŠTA I JEDINSTVENI MATIČNI BROJ GRAĐANA.

(6) PRILIKOM PREDAJE PRIJAVA DOBIJA ŠIFRU POD KOJOM LICE UČESTVUJE U DALJEM IZBORNOM POSTUPKU, KOJOM SE OBEZBEĐUJE ANONIMNOST PRIJAVLJENIH KANDIDATA OD PRIJEMA PRIJAVE DO ZAVRŠNE FAZE IZBORNOG POSTUPKA.

Rok za podnošenje prijava

Član 103.

(1) Rok za podnošenje prijava ne može biti kraći od 15 dana od dana oglašavanja obaveštenja o javnom konkursu u dnevnim novinama iz člana 102. ovog zakona.

(2) Neblagovremene, nedopuštene, nerazumljive ili nepotpune prijave kandidata i prijave uz koje kandidati nisu priložili sve potrebne dokaze, konkursna komisija odbacuje rešenjem protiv koga se može izjaviti žalba žalbenoj komisiji u roku od osam dana od dana prijema rešenja.

(3) Žalba kandidata iz stava 2. ovog člana ne odlaže izvršenje rešenja.

(4) AKO SE ISPUNJENOST KOMPETENCIJA U IZBORNOM POSTUPKU MOŽE DOKAZIVATI I SERTIFIKATIMA, POTVRDAMA ILI DRUGIM PISANIM DOKAZIMA KOJI SU NAVEDENI U OGLASU O JAVNOM KONKURSU, LICE PODNOSI NAVEDENI DOKAZ ISTOVREMENO SA PREDAJOM PRIJAVE.

Izborni postupak

Član 104.

~~(1) Konkursna komisija sastavlja spisak kandidata koji ispunjavaju uslove za zaposlenje na radnom mestu i među njima sprovedi izborni postupak.~~

~~(2) U izbornom postupku se vrši ocenjivanje stručne osposobljenosti, znanja i veština kandidata koji učestvuju u izbornom postupku, prema kriterijumima i merilima propisanim za izbor.~~

~~(3) Izborni postupak sprovedi se pisanom ili usmenom proverom i razgovorom sa kandidatima.~~

(1) KONKURSNA KOMISIJA SASTAVLJA SPISAK KANDIDATA KOJI NA OSNOVU PODATAKA IZ PRIJAVE NA KONKURS ISPUNJAVAJU USLOVE ZA ZAPOSLENJE NA RADNOM MESTU I MEĐU NJIMA SPROVODI IZBORNI POSTUPAK.

(2) U IZBORNOM POSTUPKU PROVERAVAJU SE KOMPETENCIJE KANDIDATA PREMA MERILIMA PROPISANIM ZA IZBOR.

(3) PRE SPROVOĐENJA ZAVRŠNE FAZE IZBORNOG POSTUPKA KANDIDATI SE POZIVAJU DA, U ROKU OD PET RADNIH DANA OD DANA PRIJEMA POZIVA, DOSTAVE OSTALE DOKAZE KOJI SE PRILAŽU U KONKURNOM POSTUPKU.

(4) DOKAZE O ISPUNJENOSTI USLOVA ZA ZAPOSLENJE KOJI SU SADRŽANI U SLUŽBENIM EVIDENCIJAMA PRIBAVLJA ORGAN PREKO INFORMACIONOG SISTEMA ZA RAZMENU PODATAKA IZ REGISTRA U SKLADU SA ZAKONOM, OSIM AKO KANDIDAT NE IZJAVI DA ĆE SAM DOSTAVITI POTREBNE DOKAZE.

(5) KANDIDATI KOJI SU DOSTAVILI DOKAZE KOJI SE PRILAŽU U KONKURNOM POSTUPKU, ODNOSNO ZA KOJE SU TI DOKAZI PRIBAVLJENI, OBAVEŠTAVAJU SE O MESTU, DANU I VREMENU KADA ĆE SE SPROVESTI ZAVRŠNA FAZA IZBORNOG POSTUPKA.

(6) KANDIDATI KOJI NE DOSTAVE DOKAZE IZ ST. 4. I 5. OVOG ČLANA, ODNOSNO KOJI NA OSNOVU DOSTAVLJENIH ILI PRIBAVLJENIH DOKAZA NE ISPUNJAVAJU USLOVE ZA ZAPOSLENJE, PISMENO SE OBAVEŠTAVAJU DA SU ISKLJUČENI IZ DALJEG IZBORNOG POSTUPKA.

(7) AKO DRUGAČIJE NIJE PROPISANO, U IZBORNOM POSTUPKU ORGAN SLOBODNO BIRA NAČIN OBAVEŠTAVANJA KANDIDATA, VODEĆI RAČUNA O NJEGOVOJ PRAVNOJ ZAŠTITI, EKONOMIČNOM TROŠENJU SREDSTAVA, JAVNOSTI OBAVEŠTAVANJA I JEDNOSTAVNOSTI POSTUPKA.

(8) KRATKA I HITNA OBAVEŠTENJA MOGU DA SE DAJU TELEFONOM ILI NA DRUGI POGODAN NAČIN, O ČEMU SE SAČINJAVA SLUŽBENA BELEŠKA.

Lista za izbor

~~Član 105.~~

~~(1) Po okončanom izbornom postupku konkursna komisija u roku od 15 dana sastavlja listu za izbor od najviše tri kandidata koji su sa najboljim rezultatom ispunili merila propisana za izbor.~~

~~-(2) Ako se konkurs sprovodi za više izvršilaca na jednom radnom mestu, konkursna komisija dostavlja listu za izbor iz stava 1. ovog člana za svakog izvršioca.~~

~~(3) Konkursna komisija dostavlja rukovodiocu listu za izbor sa zapisnicima o preduzetim radnjama u toku izbornog postupka.~~

LISTA KANDIDATA

Član 105.

(1) KONKURSNA KOMISIJA NA OSNOVU POSTIGNUTIH REZULTATA U IZBORNOM POSTUPKU, PRAVI LISTU KANDIDATA KOJI ISPUNJAVAJU MERILA PROPISANA ZA IZBOR SA POSTIGNUTIM REZULTATIMA (U DALJEM TEKSTU: LISTA KANDIDATA) I DOSTAVLJA JE RUKOVODIOCU.

(2) KONKURSNA KOMISIJA DOSTAVLJA RUKOVODIOCU LISTU KANDIDATA SA ZAPISNICIMA O PREDUZETIM RADNJAMA U TOKU IZBORNOG POSTUPKA.

Izbor kandidata

Član 106.

~~(1) Rešenje o izboru kandidata sa liste za izbor donosi rukovodilac u roku od 15 dana od prijema liste za izbor.~~

~~(2) Rešenje iz stava 1. ovog člana sadrži lično ime kandidata, kao i naziv radnog mesta za koje je izabran.~~

~~(3) Obrazloženje rešenja iz stava 1. ovog člana posebno sadrži radnje koje je konkursna komisija preduzela u toku izbornog postupka.~~

~~(4) Ako je izabran kandidat koji nije službenik, rukovodilac u roku od 15 dana od dana prijema liste za izbor, donosi rešenje o njegovom prijemu u radni odnos, a ako je izabran kandidat koji je već službenik kod poslodavca, rukovodilac donosi rešenje o premeštaju primenom odredaba ovog zakona o premeštaju posle internog konkursa.~~

(1) RUKOVODILAC JE DUŽAN DA U ROKU OD 15 DANA OD DANA PRIJEMA LISTE KANDIDATA DONESE REŠENJE O PRIJEMU U RADNI ODNOS KANDIDATA KOJI JE SA NAJBOLJIM REZULTATOM ISPUNIO MERILA PROPISANA ZA IZBOR.

(2) AKO SE KONKURS SPROVODI ZA VIŠE IZVRŠILACA NA JEDNOM RADNOM MESTU, RUKOVODILAC JE DUŽAN DA DONESE REŠENJA O PRIJEMU U RADNI ODNOS KANDIDATA PREMA REDOSLEDU POSTIGNUTIH REZULTATA U IZBORNOM POSTUPKU UTVRĐENOM NA LISTI KANDIDATA.

(3) REŠENJE IZ ST. 1. I 2. OVOG ČLANA SADRŽI LIČNO IME KANDIDATA, KAO I NAZIV RADNOG MESTA ZA KOJE JE IZABRAN.

(4) OBRAZLOŽENJE REŠENJA IZ ST. 1. I 2. OVOG ČLANA POSEBNO SADRŽI RADNJE KOJE JE KONKURSNA KOMISIJA PREDUZELA U TOKU IZBORNOG POSTUPKA.

(5) NA INTERNET PREZENTACIJI ORGANA KOJI JE OGLASIO KONKURS OBJAVLJUJU SE LISTA KANDIDATA POD ŠIFROM NJIHOVE PRIJAVE I IME I PREZIME KANDIDATA KOJI JE IZABRAN U KONKURNOM POSTUPKU.

(6) AKO JE IZABRAN KANDIDAT KOJI NIJE SLUŽBENIK, RUKOVODILAC U ROKU OD 15 DANA OD DANA PRIJEMA LISTE KANDIDATA, DONOSI REŠENJE O NJEGOVOU PRIJEMU U RADNI ODNOS, A AKO JE IZABRAN KANDIDAT KOJI JE VEĆ SLUŽBENIK KOD POSLODAVCA, RUKOVODILAC DONOSI REŠENJE O PREMEŠTAJU PRIMENOM ODREDAVA OVOG ZAKONA O PREMEŠTAJU POSLE INTERNOG KONKURSA.

Stupanje na rad

Član 107.

(1) Izabrani kandidat dužan je da stupi na rad u roku od 15 dana od dana konačnosti rešenja o prijemu u radni odnos, izuzev ako mu poslodavac iz opravdanih razloga ne produži rok.

(2) Ako izabrani kandidat ne stupi na rad u roku koji mu je određen, smatra se da rešenje o prijemu u radni odnos nije doneto, a rukovodilac može da izabere drugog kandidata sa liste za izbor. KANDIDATA SA LISTE KANDIDATA SA SLEDEĆIM NAJBOLJIM REZULTATOM.

Pravo na žalbu kandidata koji su učestvovali u izbornom postupku

Član 108.

(1) Rešenje o prijemu u radni odnos izabranog kandidata, odnosno rešenje o premeštaju dostavlja se svim kandidatima koji su učestvovali u izbornom postupku.

(2) AKO DOSTAVLJANJE IZ STAVA 1. OVOG ČLANA NIJE USPELO, SAČINJAVA SE SLUŽBENA BELEŠKA, A REŠENJE SE OBJAVLJUJE NA OGLASNOJ TABLI ORGANA, SLUŽBE ILI ORGANIZACIJE I PO ISTEKU OSAM DANA OD DANA OBJAVLJIVANJA SMATRA SE DOSTAVLJENIM.

~~(2)~~-(3) Kandidat iz stava 1. ovog člana ima pravo da u roku od osam dana od dana prijema rešenja izjavi žalbu žalbenoj komisiji ako smatra da izabrani kandidat ne ispunjava uslove za zaposlenje na radnom mestu ili da su se u izbornom postupku dogodile takve nepravilnosti koje bi mogle uticati na objektivnost njegovog ishoda.

~~(3)~~-(4) Žalbena komisija je dužna da u roku koji ne može biti duži od 15 dana odluči po žalbi kandidata koji su učestvovali u izbornom postupku.

~~(4)~~-(5) Odluka žalbene komisije je konačna i protiv nje može da se pokrene upravni spor.

Glava osma**PREMEŠTAJ SLUŽBENIKA****Pojam I VRSTE premeštaja****Član 112.**

(1) Službenik može, zbog potrebe rada, da bude trajno ili privremeno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto U ISTOM ORGANU, SLUŽBI ILI ORGANIZACIJI.

(2) SLUŽBENIK U JEDINICI LOKALNE SAMOUPRAVE MOŽE, ZBOG POTREBE RADA, DA BUDE TRAJNO ILI PRIVREMENO PREMEŠTEN NA DRUGO ODGOVARAJUĆE RADNO MESTO U DRUGI ORGAN, SLUŽBU ILI ORGANIZACIJU KOD ISTOG POSLODAVCA.

~~(2)~~ (3) Za premeštaj službenika zbog potrebe rada nije potrebna saglasnost službenika.

~~(3)~~ (4) Službenik na položaju ne može biti premešten.

Trajni premeštaj**Član 114.**

(1) Službenik može da bude trajno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto ako to nalažu organizacija ili racionalizacija poslova ili drugi opravdani razlozi, AKO ISPUNJAVA USLOVE ZA RAD NA TOM RADNOM MESTU I POSEDUJE POTREBNE KOMPETENCije.

(2) AKO SE SLUŽBENIK PREMEŠTA IZ JEDNOG U DRUGI ORGAN, SLUŽBU ILI ORGANIZACIJU U JEDINICI LOKALNE SAMOUPRAVE, RUKOVODIOCI TIH ORGANA, SLUŽBI ILI ORGANIZACIJA ZAKLJUČUJU PISANI SPORAZUM.

(3) NAKON ZAKLJUČENOG PISANOG SPORAZUMA IZ STAVA 2. OVOG ČLANA RUKOVODILAC ORGANA, SLUŽBE ILI ORGANIZACIJE U KOJI SE SLUŽBENIK PREMEŠTA DONOSI REŠENJE O PREMEŠTAJU.

(4) ŽALBA NE ODLAŽE IZVRŠENJE REŠENJA.

Trajni premeštaj na zahtev službenika

Član 114a

(1) Službenik može, u skladu sa potrebama i organizacijom rada organa, na svoj zahtev da bude trajno premešten na radno mesto čiji se poslovi rade u nižem zvanju od poslova radnog mesta sa kojeg se službenik premešta, ako ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu I POSEDUJE POTREBNE KOMPETENCIJE.

(2) Službenik iz stava 1. ovog člana ostvaruje pravo na platu radnog mesta na koje je premešten.

Privremeni premeštaj

Član 115.

(1) Službenik može da bude privremeno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto zbog zamene odsutnog službenika ili povećanog obima posla, pri čemu zadržava sva prava na svom radnom mestu, ako su za njega povoljnija.

(2) AKO SE SLUŽBENIK PREMEŠTA IZ JEDNOG U DRUGI ORGAN, SLUŽBU ILI ORGANIZACIJU U ISTOJ JEDINICI LOKALNE SAMOUPRAVE, RUKOVODIOCI TIH ORGANA, SLUŽBI ILI ORGANIZACIJA ZAKLJUČUJU PISANI SPORAZUM.

(3) NAKON ZAKLJUČENOG PISANOG SPORAZUMA IZ STAVA 2. OVOG ČLANA RUKOVODILAC ORGANA, SLUŽBE ILI ORGANIZACIJE IZ KOGA SE SLUŽBENIK PREMEŠTA DONOSI REŠENJE O PREMEŠTAJU.

~~(2) (4) Žalba ne odlaže izvršenje rešenja.~~

~~(3) (5) Privremeni premeštaj traje najduže jednu godinu, posle čega službenik ima pravo da se vrati na radno mesto na kome je radio pre premeštaja.~~

~~(4) Pre premeštaja ili preuzimanja službenika, može se sprovesti prethodna provera stručne osposobljenosti, znanja i veština.~~

PROVERA KOMPETENCIJA KOD PREMEŠTAJA, ODNOSNO PREUZIMANJA

ČLAN 115A

(1) U SLUČAJU PREMEŠTAJA, ODNOSNO PREUZIMANJA, OBAVEZNO SE SPROVODI PROVERA PONAŠAJNIH I POSEBNIH FUNKCIONALNIH KOMPETENCIJA POTREBNIH ZA OBAVLJANJE POSLOVA NA RADNOM MESTU NA KOJE SE SLUŽBENIK PREMEŠTA, ODNOSNO PREUZIMA AKO TE KOMPETENCIJE NISU ODREĐENE KAO ZAHTEV ZA OBAVLJANJE POSLOVA RADNOG MESTA KOJE JE SLUŽBENIK OBAVLJAO PRE PREMEŠTAJA, ODNOSNO PREUZIMANJA.

(2) IZUZETNO OD STAVA 1. OVOG ČLANA RUKOVODILAC MOŽE DONETI ODLUKU DA SE SPROVEDE PROVERA I DRUGIH KOMPETENCIJA KOJE SU POTREBNE ZA OBAVLJANJE POSLOVA RADNOG MESTA.

(3) PROVERA KOMPETENCIJA U SLUČAJU IZ ST. 1. I 2. OVOG ČLANA VRŠI SE U POSTUPKU KOJI ODREDI RUKOVODILAC PRIMENOM NAČINA PROVERE KOMPETENCIJA U IZBORNOM POSTUPKU.

(4) SLUŽBENIK, ODNOSNO DRŽAVNI SLUŽBENIK MOŽE SE PREMESTITI, ODNOSNO PREUZETI NA DRUGO RADNO MESTO AKO SE UTVRDI DA POSEDUJE KOMPETENCIJE POTREBNE ZA OBAVLJANJE POSLOVA NA KOJE SE PREMEŠTA, ODNOSNO PREUZIMA.

(5) RUKOVODILAC ORGANA U KOJI SE SLUŽBENIK PREMEŠTA ILI PREUZIMA, ODNOSNO DRŽAVNI SLUŽBENIK PREUZIMA, IMA PRAVO UVIDA U IZVEŠTAJ O NJEGOVOJ OCENJIVANJU, ODNOSNO IZVEŠTAJ O VREDNOVANJU NJEGOVE RADNE USPEŠNOSTI.

Obavezni elementi (delovi) programa stručnog usavršavanja Član 122d

Obavezni elementi (delovi) programa stručnog usavršavanja jesu, naročito:

- 1) razlog koji je uslovio donošenje programa i cilj koji se želi ostvariti njegovom realizacijom;
- 2) oblast stručnog usavršavanja;
- 3) opis programa i tematskih celina;
- 4) organ iz člana 1. ovog zakona kome je namenjen;
- 5) opis ciljne grupe korisnika obuke i broj polaznika po organu za koji je, saglasno obezbeđenim sredstvima, moguće obezbediti sprovođenje obuke;
- 6) projekcija troškova programa;
- 7) oblici, metode i nosioci realizacije;
- 8) očekivani efekti u podizanju nivoa ~~znanja i veština~~ KOMPETENCIJA polaznika;
- 9) način vrednovanja i verifikacije;
- 10) trajanje programa.

Lakše povrede dužnosti Član 137.

Lakše povrede dužnosti iz radnog odnosa jesu:

- 1) kašnjenje na posao tri ili više puta, u periodu od dva uzastopna meseca ili šest dana u periodu od dvanaest uzastopnih meseci, odnosno neopravdano odsustvovanje u toku radnog vremena ili raniji odlazak sa posla u istim vremenskim okvirima;
- 2) nesavesno čuvanje službenih spisa ili podataka suprotno propisima koji regulišu ovu oblast;
- 3) neopravdan izostanak s rada jedan radni dan;

4) neopravdano neobaveštavanje neposredno pretpostavljenog o razlozima sprečenosti za dolazak na rad u roku od 24 sata od nastanka razloga;

4A) AKO NE OBAVESTI ILI NEBLAGOVREMENO OBAVESTI RUKOVODIOCA, ODNOSNO ORGAN NADLEŽAN ZA POSTAVLJENJE O DODATNOM RADU ZA KOJI NIJE BILA POTREBNA SAGLASNOST RUKOVODIOCA;

5) povreda kodeksa ponašanja službenika koja nije obuhvaćena nekom od povreda dužnosti iz radnog odnosa predviđenih ovim ili posebnim zakonom.

Glava trinaest
PRESTANAK RADNOG ODNOSA
Način prestanka radnog odnosa
Član 158.

(1) Službeniku prestaje radni odnos:

- 1) protekom vremena na koje je zasnovan;
- 2) sporazumom;
- 3) otkazom;
- 4) po sili zakona;
- 5) na drugi način određen ovim ili posebnim zakonom.

(2) Službeniku na položaju, po sprovedenoj inicijativi za razrešenje na osnovu mere javnog objavljivanja preporuke za razrešenje koju izrekne Agencija za ~~borbu protiv~~ SPREČAVANJE korupcije, radni odnos prestaje danom konačnosti rešenja kojim se utvrđuje prestanak rada na položaju.

Donošenje novog Pravilnika i promena Pravilnika
Član 168.

(1) U slučaju donošenja novog pravilnika, svi službenici raspoređuju se na odgovarajuća radna mesta.

(2) Ako novim pravilnikom neka radna mesta budu ukinuta ili broj službenika smanjen, prekobrojni službenici raspoređuju se na druga odgovarajuća radna mesta, a prednost imaju oni sa boljim ocenama u poslednja tri uzastopna ocenjivanja.

(3) U slučaju promene pravilnika, ako neka radna mesta budu ukinuta ili broj službenika smanjen, prekobrojni službenici premeštaju se na druga odgovarajuća radna mesta, a prednost imaju oni sa boljim ocenama u poslednja tri uzastopna ocenjivanja.

(4) Ako odgovarajuće radno mesto ne postoji, u slučaju donošenja novog, odnosno promene pravilnika, prekobrojni službenik može, uz svoju saglasnost, biti raspoređen, odnosno premešten na niže radno mesto koje odgovara njegovoj vrsti i nivou obrazovanja i za koje ispunjava ostale uslove za rad, ODNOSNO POSEDUJE KOMPETENCIJE, a ako ni takvo radno mesto ne postoji, postaje neraspoređen.

(5) Ako se službenik iz stava 4. ovog člana ne saglasi sa raspoređivanjem, odnosno premeštajem rukovodilac donosi rešenje o prestanku radnog odnosa.

(6) Službeniku prestaje radni odnos danom konačnosti rešenja o prestanku radnog odnosa.

(7) Žalba ne odlaže izvršenje rešenja o raspoređivanju, odnosno premeštaju i rešenja kojim se utvrđuje da je službenik neraspoređen.

(8) U slučaju donošenja novog, odnosno izmene pravilnika, službenik može biti raspoređen, odnosno premešten na radno mesto u neposredno višem zvanju ako ispunjava uslove za napredovanje iz člana 133e ovog zakona i druge uslove za rad na tom radnom mestu I NAKON PROVERE KOMPETENCIJA U SKLADU SA ČLANOM 115A OVOG ZAKONA.

(9) U postupku pripreme pravilnika, poslodavac pribavlja mišljenje reprezentativnog sindikata.

~~(10) U slučaju donošenja novog pravilnika ili njegove izmene, a pre raspoređivanja ili premeštaja službenika na odgovarajuća radna mesta, može se sprovesti prethodna provera stručne osposobljenosti, znanja i veština.~~

Glava sedamnaest

UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA U LOKALNOJ SAMOUPRAVI

Član 188.

(1) Kod poslodavca posebno se organizuju poslovi upravljanja ljudskim resursima.

(2) Poslovi upravljanja ljudskim resursima obavljaju se za sve ~~organizacione jedinice~~ ORGANE, SLUŽBE I ORGANIZACIJE KOD ISTOG POSLODAVCA.

(3) Prikupljanje, čuvanje i obrada podataka o zaposlenom vrši se u skladu sa propisom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti.

Glava osamnaest

POSEBNE NADLEŽNOSTI I OVLAŠĆENJA ORGANA, SLUŽBI I ORGANIZACIJA AUTONOMNE POKRAJINE VOJVODINE

Član 192.

Autonomna pokrajina Vojvodina, preko svojih organa, službi i organizacija, u skladu sa ovim zakonom i Statutom Autonomne pokrajine Vojvodine bliže uređuje:

- 1) načela za unutrašnju organizaciju i sistematizaciju radnih mesta;
- ~~2) dodatne kriterijume za vrednovanje stručne osposobljenosti, znanja i veština, u izbornom postupku, način njihove provere i merila za izbor na radna mesta;~~
- 2) SASTAV KONKURSNE KOMISIJE, NAČIN PROVERE KOMPETENCIJA, ODNOSNO NAČIN PROVERE ZNANJA, SPOSOBNOSTI I VEŠTINA ZA RADNA MESTA NAMEŠTENIKA I KRITERIJUME I MERILA ZA IZBOR NA RADNA MESTA;
- 3) stručno usavršavanje i osposobljavanje službenika;
- 4) osnivanje, organizaciju i način rada žalbene komisije;

5) upravljanje ljudskim resursima.

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

ČLAN 39.

PROPISI POTREBNI ZA SPROVOĐENJE OVOG ZAKONA, DONEĆE SE U ROKU OD 60 DANA OD DANA STUPANJA NA SNAGU OVOG ZAKONA.

ČLAN 40.

POSTUPCI ODLUČIVANJA O PRAVIMA, OBAVEZAMA I ODGOVORNOSTIMA SLUŽBENIKA I NAMEŠTENIKA, KOJI SU ZAPOČETI DO POČETKA PRIMENE OVOG ZAKONA, OKONČAĆE SE PRIMENOM PROPISA PREMA KOJIMA SU ZAPOČETI.

ČLAN 41.

INTERNI, ODNOSNO JAVNI KONKURSI ZA POPUNJAVANJE RADNIH MESTA, KOJI SU POKRENUTI DO POČETKA PRIMENE OVOG ZAKONA, OKONČAĆE SE U SKLADU SA PROPISIMA PREMA KOJIMA SU ZAPOČETI.

ČLAN 42.

USLOV U POGLEDU POHAĐANJA OBUKE IZ ČLANA 20. OVOG ZAKONA ZA PONOVO POSTAVLJENJE NA POLOŽAJ NE ODNOSI SE NA SLUŽBENIKE KOJI SU POSTAVLJENI NA POLOŽAJE PRE POČETKA PRIMENE OVOG ZAKONA.

ČLAN 43.

OVAJ ZAKON STUPA NA SNAGU OSMOG DANA OD DANA OBJAVLJIVANJA U „SLUŽBENOM GLASNIKU REPUBLIKE SRBIJE”, A PRIMENJUJE SE OD 1. JANUARA 2024. GODINE.

**IZVEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI EFEKATA
PREDLOGA ZAKONA O IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O ZAPOSLENIMA
U AUTONOMNIM POKRAJINAMA I JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE**

PRILOG 1:

Test uticaja			
Test nivoa uticaja javne politike		Test nivoa prioriteta javne politike	
Visok uticaj	Vrlo složena, politički osetljiva ili sa značajnim finansijskim troškovima	Visok prioritet	Mere Vlade odnosno jedinice lokalne samouprave visokog političkog prioriteta, sa značajnim političkim, fiskalnim ili pravnim posledicama
Srednji uticaj	Donekle složena, politički osetljiva ili sa značajnim finansijskim troškovima	Srednji prioritet	Mere Vlade odnosno jedinice lokalne samouprave sa manjim političkim, fiskalnim ili pravnim posledicama
Nizak uticaj	Vrlo jasna, njeno sprovođenje prouzrokuje minimalane troškove	Nizak prioritet	Mere ministarstva ili drugih organa državne uprave, odnosno jedinica lokalne samouprave koje će, u slučaju da ne budu realizovane, izazvati minimalne štetne posledice
Utvrđivanje potrebe za sprovođenje Analize efekata (u daljem tekstu: AE)			
	Visok prioritet	Srednji prioritet	Nizak prioritet
Visok uticaj	AE potrebna	AE potrebna	AE potrebna
Srednji uticaj	AE potrebna	AE potrebna	AE potrebna
Nizak uticaj	AE preporučena	AE preporučena	AE nije potrebna

**Ključna pitanja za analizu postojećeg stanja i
pravilno definisanje promene koja se predlaže**

- 1) Koji pokazatelji se prate u oblasti, koji su razlozi zbog kojih se ovi pokazatelji prate i koje su njihove vrednosti?

Strategijom reforme javne uprave za period od 2021. do 2030. godine („Službeni glasnik RS“, broj 42/21 i 9/22), kao i Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period od 2021. do 2025. godine predviđene su mere i aktivnosti koje treba da doprinosu ostvarenju kako Opšteg cilja u vezi profesionalne javne uprave¹, tako i Posebnog cilja 2. Unapređen proces regrutacije u javnoj upravi i Posebnog cilja 3. Efikasan sistem za upravljanje karijerom primenjen u praksi. S tim u vezi, u okviru Posebnog cilja 2. predviđena je mera 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao i aktivnost 9. Izmena normativnog okvira za zaposlene u organima AP i JLS u cilju integrisanja okvira kompetencija. U tom smislu pokazatelj na nivou mere 2.2. je Stepen u kome okvir kompetencija odgovara potrebama i ključnim vrednostima rada javne uprave. Radi se o kvalitativnom pokazatelju koji se jednom godišnje meri na nivou izlaznog rezultata, na brojačanoj skali od 0 do 4. Pokazatelj prati državne organe i organe AP i JLS². U 2023. i 2024. godini se očekuje da ciljane vrednost pokazatelja bude 3, dok se u 2025. godini očekuje da vrednost pokazatelja bude 4, odnosno da se Okvir kompetencija primenjuje u svim oblastima ULjR u državnim organima, organima AP i JLS. U periodu od 2021. zaključno sa 2025. godinom praćenje okvira kompetencija na svim nivoima vršiće se na osnovu Izveštaja Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave i Službe za upravljanje kadrovima. Praćenje i ocenjivanje adekvatnosti okvira kompetencija u periodu od 2026. do 2030. godine, pratiće se prema metodologiji i pokazateljima koji budu razvijeni u okviru standarda kvaliteta za ULjR.

- 2) Da li se u predmetnoj oblasti sprovodi ili se sprovodio dokument javne politike ili propis? Predstaviti rezultate sprovođenja tog dokumenta javne politike ili propisa i obrazložiti zbog čega dobijeni rezultati nisu u skladu sa planiranim vrednostima.

Oblast upravljanja ljudskim resurima na nivou autonomnih pokrajina i na lokalnom nivou regulisana je Zakonom o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicima lokalne samouprave („Službeni glasnik RS“, broj 21/16, 113/17, 113/17 – dr.zakon, 95/18 i 114/21), u daljem tekstu: Zakon, kojim su uspostavljena osnovna načela karijernog službeničkog sistema za službenike u organima autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave (u daljem tekstu organi AP i JLS).

S tim u vezi, u odnosu na vrednovanje učinka dokumenta javne politike, napominjemo da na lokalnom nivou vlasti ne postoji centralna jedinica, odnosno

¹ Opšti cilj Strategije je dalje poboljšanje rada javne uprave i kvaliteta kreiranja javnih politika u skladu sa evropskim Principima javne uprave i obezbeđivanje visokog kvaliteta usluga građanima i privrednim subjektima, kao i profesionalne javne uprave koja će značajno doprineti ekonomskoj stabilnosti i povećanju životnog standarda.

² Primenu u praksi prati Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave i dodeljuje bodove 0–4 prema sledećim kriterijumima: 0 – nije razvijen okvir kompetencija, 1 – uspostavljen okvir kompetencija za državne službenike, 2 – uspostavljen okvir kompetencija za državnike službenike i službenike u AP i JLS, 3 – uspostavljen okvir kompetencija za državne službenike i službenike u AP i JLS i unapređen okvir kompetencija za državne službenike/službenike na položaju i 4 – Okvir kompetencija se primenjuje u svim oblastima ULjR u državnim organima, organima AP i JLS.

odgovarajući mehanizam monitoringa vezan za praćenje primene propisa u oblasti upravljanja ljudskim resursima, kao što je to za centralni nivo vlasti Služba Vlade za upravljanje kadrovima (SUK). Pored toga, još uvek nije uspostavljen Jedinostveni informacioni sistem za upravljanje ljudskim resursima koji bi obezbeđivao potrebne podatke za izradu analitičkih izveštaja i uvida u stanje oblasti ULjR na nivou lokalne vlasti. Zato je Ministarstvu državne uprave i lokalne samouprave, kao jednom od nosilaca reformski aktivnosti i ključnom organu državne uprave za razvoj politike u oblasti javno službeničkog sistema, posebna podrška u sprovođenju reformskih aktivnosti pružena kroz projekat Saveta Evrope „Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi“ faza I i II, u daljem tekstu: Projekat, kojim su bili obezbeđeni Paketi podrške opštinama (MSP) kao novi jedinstveni alat za pružanje podrške jedinicama lokalne samouprave u razvoju oblasti ULjR, pomoću kojih smo dobili određene analitičke izveštaje. U prvoj fazi Projekta navedeni paketi primenjeni su u 20 gradova i opština u okviru čega je razvijeno 35 modela pravnih akata za efikasnu primenu savremenih principa upravljanja ljudskim resursima u JLS. Paketi podrške u drugoj fazi primenjeni su u 50 JLS (21 grad, 26 opština i 3 gradske opštine) i obuhvatali su analizu ključnih akata u JLS (akta o organizaciji uprave, akta o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta i kadrovskog plana), analizu pravnog okvira za organizovanje poslova ULjR, analizu postupka ocenjivanja, kao i davanje preporuka za unapređenje funkcije ULjR, a svi podaci objedinjeni su u Finalnom izveštaju o implementaciji paketa podrške u 50 jedinica lokalne samouprave u Republici Srbiji. Imajući u vidu da su navedenim izveštajem obuhvaćene 50 JLS, navedeni broj čini procenat od 28,73% od ukupnog broja JLS u Republici Srbiji (174), što je relevantan uzorak, koji daje objektivn pregled stanja ključnih akata. Procenti u Izveštaju (odnosno u pojedinačnim Analizama) dati su odnosu na broj JLS koje su učestvovalе u projektu.

Tako Analiza ključnih akata u jedinicama lokalne samouprave u delu koji se odnosi na akt o organizaciji uprave ukazuje nam da su većina analiziranih JLS svoju unutrašnju organizaciju uspostavile po modelu i na način kako je to uređeno u organima državne uprave. Kao osnovne organizacione jedinice su navodile: odeljenje (74%); odsek (10%); sekretarijat (8%); služba (2%); sektor (2%); sekretarijat i odeljenje (2%); odsek i služba (2%). U odnosu na akt o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta – Pravilnik, u analiziranim pravilnicima, pored radnih mesta u upravi, sistematizovana su i radna mesta sledećih subjekata: službe lokalnog ombudsmana u 8 (16%) JLS; pravobranilaštva u 34 (68%) JLS; budžetske revizije u 17 (34%) JLS; interne revizije u 21 (42%) JLS; stručnih službi i posebnih organizacija (glavni urbanista i sl. u 8 (16%) JLS. Analiza je u ovom delu pokazala da je Pravilnik usvojen od strane gradskog/opštinskog veća u svim analiziranim JLS.

Što se tiče kadrovskog plana, sve analizirane JLS u trenutku izrade Analize u toku 2021 godine, usvojile su Kadrovski plan u skladu sa članom 77. stav 3. Zakona o zaposlenima u AP i JLS. Ono što se čini kao nedostatak je adekvatno obrazloženje koje treba da sadrži opravdavajuće razloge za određene promene, odnosno zahteve. S tim u vezi, pošto je pravilna priprema kadrovskog plana jedna od ključnih aktivnosti ULjR, pokazuje se da je to jedna od aktivnosti čija se primena mora unaprediti. Razvojem informacionog sistema za ULjR stvoriće se uslovi za analitički pristup upravljanju ljudskim resursima i funkciji koja se odnosi na kadrovsko planiranje, pri čemu je neophodno dugoročno jačati kapacitet zaposlenih koji se bave planiranjem kadrova, kako u JLS, tako i centralnih organa.

U Analizi institucionalnih rešenja za organizaciju poslova upravljanja ljudskim resursima u delu koji se odnosi na organizaciju poslova ULjR navedeno je da su poslovi ULjR organizovani. Naime, u najvećem broju slučajeva (24 JLS) sistematizovano je jedno ili više radno mesta službenika za ULjR u okviru neke od osnovnih organizacionih jedinica. U onim JLS (18) gde je obrazovana uža organizaciona jedinica za upravljanje ljudskim resursima u okviru osnovne organizacione jedinice (odeljenje, odsek, služba ili grupa), uglavnom su

sistematizovana radna mesta rukovodioca OJ i službenika za ULjR. U većim gradovima u RS sa složenom organizacionim strukturom i velikim brojem zaposlenih službenika i nameštenika, poslovi upravljanja ljudskim resursima su organizovani kroz osnovne organizacione jedinice za ULjR. Što se tiče opisa poslova u najvećem broju gradova i opština, opis poslova službenika za ULjR i zadataka se odnosi isključivo na poslove upravljanja ljudskim resursima. Međutim, u određenom broju gradova i opština, zajedno sa poslovima upravljanja ljudskim resursima, i u nazivu radnih mesta i u opisu poslova i radnih zadataka službenika za ULjR, predviđeni su i poslovi iz drugih oblasti iz nadležnosti jedinica lokalne samouprave. Prema nalazima napred navedene analize može se reći da je procenat od 54% lokalnih samouprava koje su u potpunosti usaglasile svoje akte o sistematizaciji sa odredbama Zakona da se posebno organizuju poslovi ULjR kod poslodavca, kao i procenat od 40% lokalnih samouprava koje su se delimično usaglasile, predstavlja pokazatelj da su poslovi upravljanja ljudskim resursima postali sastavni deo organizacione strukture gradskih i opštinskih uprava. Neusaglašenost je prisutna u svega 3 (6%) lokalne samouprave.

Što se tiče Analize postupka ocenjivanja, u 43 JLS (86%) sproveden je postupak ocenjivanja, dok u 7 JLS (14%) nije. U 43 JLS u kojima je sproveden postupak ocenjivanja, od 7766 službenika, koji su radni odnos zasnovali na neodređeno vreme ukupno je ocenjeno 6788 službenika, što čini procenat od 87,40%, dok nije ocenjeno 978 službenika (12,60%). Najčešći razlog za zbog kojeg službenici nisu ocenjeni je što su radili kraće od 6 meseci u kalendarskoj godini ili zbog dužeg odsustva (porodiljsko odsustvo, duže bolovanje). U odnosu na ocene nijednom službeniku nije određena ocena "ne zadovoljava"; 2% od ukupnog broja ocenjenih službenika određena je ocena "zadovoljava"; 38% od ukupnog broja ocenjenih službenika određena je ocena "dobar" i 60% od ukupnog broja ocenjenih službenika određena je ocena "ističe se".

Na osnovu svega, nameće se generalni zaključak da je sistem ULjR na lokalnom nivou vlasti uspostavljen, s tim da se u skladu sa razvojem zakonskog okvira za upravljanje ljudskim resursima u sledećoj fazi kao logična tema nameće implementacija sistema kompetencije u funkcije ULjR. Profesionalna javna uprava, uključujući i lokalnu samoupravu, podrazumeva kompetentne ljudske resurse i neophodno je da bude zasnovana na načelu zasluga, sposobnosti, i odgovornosti službenika. Kompetentni ljudi, bilo da su izabrani, postavljeni ili zaposleni službenici i nameštenici predstavljaju ključni resurs i svi ostali aspekti reforme javne uprave zavise od njihovih kapaciteta. Zbog toga je i upravljanje ljudskim resursima jedna od osnovnih funkcija lokalne samouprave i preduslov za adekvatno pozicioniranje lokalne samouprave u sistemu javne vlasti u Republici Srbiji. Iz toga proizilazi da je implementacija sistema kompetencija direktno povezana sa svim elementima funkcije ULjR, uključujući planiranje ljudskih resursa, analizu opisa radnih mesta i naravno popunjavanja radnih mesta (naročito u delu provere znanja i odabira kadrova), vrednovanje radne uspešnosti i dr.

3) Koji su važeći propisi i dokumenti javnih politika od značaja za promenu koja se predlaže i u čemu se taj značaj ogleda?

Potreba za izmenama Zakona utvrđene su kako Strategijom reforme javne uprave za period od 2021. do 2030. godine, tako i Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period od 2021. do 2025. godine. Imajući u vidu izmene normativnog okvira u državno službeničkom sistemu (Zakon o državnim službenicima) kojima je u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima uveden sistem kompetencija (2018. godine), u cilju daljeg sprovođenja ključnih koraka u daljoj reformi, radi uspostavljanja usklađenog javno službeničkog sistema i obezbeđivanja ujednačenog položaja zaposlenih na državnom i lokalnom nivou, započeto je sa uvođenjem sistema kompetencija u sve instrumente za upravljanje ljudskim resursima koji se primenjuju na zaposlene u organima autonomnih pokrajina i jedinicama lokalne samouprave. Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o

zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, broj 114/21), koji je u primeni od 1. januara 2022. godine i odgovarajućim podzakonskim aktima, sistem kompetencija integrisan je u Pravilnike o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, kao obavezan element sadržine pravilnika i u skladu sa tim organi AP i JLS imali su obavezu da do početka septembra 2022. godine svoje akte o unutrašnjoj organizaciji usklade sa usvojenim zakonskim i podzakonskim rešenjima. Navedenim izmenama zakona stvoreni su uslovi da se na lokalnom nivou vlasti obezbedi dobra osnova za potpuno uvođenje sistema kompetencija i u ostale funkcije upravljanja ljudskim resursima, tj. u postupak zapošljavanja i u sistem ocenjivanja. Pored toga, integrisanjem kompetencija u upravljanje ljudskim resursima obezbeđuje se unapređenje zapošljavanja zasnovanog na zaslugama i profesionalni razvoj službenika.

4) Da li su uočeni problemi u oblasti i na koga se oni odnose? Predstaviti uzroke i posledice problema.

Istraživanja koja su sprovedena u okviru projekta koji finansijski podržava Vlada Švajcarske „Podrška sprovođenju Akcionog plana Strategije reforme javne uprave – reforme lokalne samouprave 2016-2019” i analize stanja u svim ključnim oblastima, kroz projekat Saveta Evrope „Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi – faza 2” korišćenjem indeksa za ULjR (instrument za procenu kapaciteta za sprovođenje poslova u oblasti ULjR) koji je razvila Stalna konferencija gradova i opština, nedvosmisleno ukazuju da postoji prepreke i izazovi u sprovođenju postojećeg pravnog okvira, odnosno Zakona o zaposlenima u AP i JLS i njegove nedosledne primene u nekim JLS. Analiza je imala za cilj da izvrši procenu trenutnog stanja u 70 gradova, opština i gradskih opština u oblasti ULjR četiri godine od početka primene Zakona o zaposlenima u AP i JLS. Poslednje istraživanje je rađeno u periodu januar-februar i jun-jul 2020. godine na 50 JLS koje su obuhvaćene paketima podrške za ULjR u okviru programa „Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi – faza 2” i 20 JLS koje nisu bile uključene u pakete podrške za ULjR.

Analiza stanja po indeksu za ULjR je pokazala da prosečan rezultat gradova i opština iznosi 51% i da oko 64% JLS ima potpuno zadovoljavajuću kadrovsku strukturu vezano za poslove ULjR, ali da je neophodno uložiti napore u podizanje neophodnih kompetencija i motivacije zaposlenih na tim mestima.

Primena novih, modernih načela, procesa i procedura u skladu sa novim nadležnostima, obavezama i odgovornostima zahtevaju poseban skup znanja, veština i sposobnosti (kompetencija), koje se često ne stiču tokom formalnog obrazovanja. Zato je odabir kompetentnih ljudi u transparentnom konkursnom postupku, uz odgovarajuću proveru znanja, sposobnosti i veština kao i praćenje učinka zaposlenih i nagrađivanje po zaslugama i druge ključne funkcije upravljanja ljudskim resursima, izuzetno važno pitanje za dalji razvoj lokalne samouprave.

Pored navedenog, analiza stanja korišćenjem indeksa za ULjR koja je sprovedena u delu koji se tiče provere stručnih osposobljenosti, znanja i veština kandidata kako na internom i javnom konkursu tako i u postupku preuzimanja pokazala je da proveru kvaliteta stručnosti kandidata, koja u skladu sa važećim propisima podrazumeva mogućnost provere iz više delova (pismena, usmena provera znanja i provera veština kroz praktične vežbe) sprovodi 8% JLS i to samo kada je reč o javnom konkursu. Najveći procenat lokalnih samouprava (62%) procenu stručnih osposobljenosti kandidata na obe vrste konkursa obavlja samo usmenim putem.

Imajući u vidu navedeno predloženim odredbama Predloga zakona uvodi se sistem kompetencija u postupak zapošljavanja odnosno popunjavanja radnih mesta službenika na izvršilačkim radnim mestima i na položajima, kojim se vrši unapređenje sistema zapošljavanja u skladu sa principom zasluga, kroz jačanje konkursnog

postupka u kome omogućava objektivnost i nepristranost - sprovođenje konkursnog postupka pod šifrom koja se dodjeljuje prilikom predaje prijave na konkurs radi anonimnosti pred konkursnom komisijom, uvođenje obaveznih delova izbornog postupka, a koji treba da omoguće da se u najužem krugu nađu najkvalitetniji kandidati, pojednostavljenje određenih formalnosti koje opterećuju konkursni postupak, uvođenje jedinstvene prijave na konkurs za sve organe, službe ili organizacije u AP i JLS, koja će sadržati sve ono što je bitno i relevantno od podataka koje kandidat mora da navede u prijavi, smanjenje obima potrebne konkursne dokumentacije i obaveza da kandidati dostave potrebnu konkursnu dokumentaciju tek kad prođu sve faze konkursnog postupka odnosno pred usmeni razgovor.

Izmene i dopune Zakona predstavljaju narednu fazu u već započetom procesu reforme javno službeničkog sistema i u funkciji su podrške izgradnji moderne, efikasne i stručne javne uprave i na lokalnom nivou vlasti, odnosno podrške velikoj odgovornosti službenika u kreiranju javnih politika reformskih procesa i njihove primene u praksi.

5) Koja promena se predlaže?

Predlogom zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicima lokalne samouprave sistem kompetencija integriše se u postupke popunjavanja radnih mesta, kao i u postupke internog i javnog konkursa. Uvodi se obavezna provera kompetencija u svim fazama popunjavanja radnih mesta, kako kod internog i javnog konkursa, tako i u okviru ostalih načina popunjavanja radnih mesta (kod premeštaja i preuzimanja). Radno mesto ne može se popuniti ukoliko nije izvršena prethodna provera kompetencija. Predložene izmene Zakona, predstavljaju sprovođenje druge faze implementacije kompetencija, i to u postupke popunjavanja radnih mesta uključujući i postupak internog i javnog konkursa, dok su ostale izmene u funkciji poboljšanja teksta zakona i preciziranja dosadašnjih zakonskih rešenja i to: odredbe koje se odnose na sukob interesa, preciziranje uslova za obavljanje poslova u zvanjima mlađi savetnik, mlađi saradnik i mlađi referent; preciziranje redosleda radnji u popunjavanju radnih mesta, dodatno uređenje instituta premeštaja, davanje posebnih ovlašćenja, tj, nadležnosti za Autonomnu pokrajinu Vojvodinu.

6) Da li je promena zaista neophodna i u kom obimu?

Imajući u vidu da je Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period 2021. godine do 2025. godine predviđena izmena normativnog okvira za zaposlene u organima AP i JLS u cilju integrisanja okvira kompetencija u funkcije upravljanja ljudskim resurima³, preduzete su aktivnosti u pogledu izmena i dopuna Zakona. Naime, sistem radnih odnosa u organima AP i JLS, status i položaj službenika i druga prava iz radnog odnosa službenika moguće je urediti isključivo zakonom, kako bi se obezbedili jedinstven i usklađen način uređenja svih pitanja koje se odnose na radno pravni status službenika. Naime, sistem kompetencija za lokalni nivo integrisaće se u punom obimu u normativni okvir fazno zaključno sa 2025. godine.

³ Aktivnost 9. Izmena normativnog okvira za zaposlene u organima AP i JLS u cilju integrisanja okvira kompetencija, mera 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao, Poseban cilj 2. Unapređen proces regrutacije u javnoj upravi.

7) Na koje ciljne grupe će uticati predložena promena? Utvrditi i predstaviti ciljne grupe na koje će promena imati neposredan odnosno posredan uticaj.

Izmene i dopune Zakona o zaposlenima u AP i JLS imaće uticaj na službenike i nameštenike u organima AP i JLS, kojih je prema podacima iz baze Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja u oktobru 2023. godine trenutno na neodređeno 20.620, na određeno 4.167. Sistem kompetencija za službenike u organima AP i JLS integrisaće se u normativni okvir kroz nekoliko faza. U prvoj fazi implementacije sistema kompetencija koja je sprovedena Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u AP i JLS („Službeni glasnik RS“, broj 14/21) definisane su kompetencije, izvršena je njihova podela i iste su postale obavezan element sadržine pravilnika, pa radna mesta službenika u organima AP i JLS, utvrđena aktima o sistematizaciji kao uslove imaju utvrđene kompetencije, odnosno potrebna znanja, veštine, osobine, stavove i sposobnosti koje oblikuju željeno ponašanje i vode postizanju očekivane radne uspešnosti.

Predloženim izmenama Zakona, koja predstavlja drugu fazu implementacije kompetencija u sistem ULjR na pokrajinskom i lokalnom nivou vlasti, precizira se način popunjavanja radnih mesta, sprovođenje internog i javnog konkursa na osnovu provere kompetencija, propisuje praćenje kandidata po šifrom njihove prijave tokom celog konkursnog postupka, uvodi obaveznost provere kompetencija kod premeštaja i preuzimanja, što će uticati na sva lica koja konkurišu za prijem u radni odnos u organe AP i JLS, kao i na službenike koji se premeštaju na odgovarajuća radna mesta, odnosno preuzimaju od drugog poslodavca ili državnog organa.

Izmene i dopune Zakona imaće uticaj i na Službu za upravljanje kadrovima imajući u vidu ulogu ove Službe u postupku provere kompetencija kod sprovođenja javnog konkursa.

8) Da li postoje važeći dokumenti javnih politika kojima bi se mogla ostvariti željena promena i o kojim dokumentima se radi?

Željena promena može da se ostvari izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave.

9) Da li je promenu moguće ostvariti primenom važećih propisa?

Promenu nije moguće ostvariti primenom važećih propisa, već samo izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u AP i JLS, imajući u vidu da se sistem radnih odnosa u organima autonomnih pokrajina i jedinicama lokalne samouprave uređuje ovim Zakonom. Predložene izmene i dopune Zakona su jedini način da se dalje unapredi službenički sistem na ovom nivou vlasti i da se otklone uočeni nedostaci.

10) Kvantitativno (numerički, statistički) predstaviti očekivane trendove u predmetnoj oblasti, ukoliko se odustane od intervencije (*status quo*).

Nije moguće predstaviti kvantitativno očekivane trendove u slučaju status quo, jer bi se na taj način uticalo na dalji tok planiranog reformskog procesa. Naime, predložene izmene i dopune Zakona predstavljaju dalji korak u već započetom procesu reforme javno službeničkog sistema u oblasti upravljanja ljudskim resursima i u funkciji su podrške izgradnji moderne, efikasne i stručne javne uprave, odnosno podrške velikoj odgovornosti službenika u kreiranju javnih politika reformskih procesa i njihove primene u praksi. Uvođenje sistema kompetencija u oblast upravljanja ljudskim resursima u službenički sistem na nivou autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave, doprineće uspostavljanju usklađenog javno službeničkog sistema, unapređenju upravljanja ljudskim resursima i stvaranju potrebnih i jačanju

postojećih kapaciteta službenika, u cilju moderne, efikasne i stručne javne uprave i stvaranju osnova za puno ostvarivanje principa meritornosti, profesionalnosti i integriteta u cilju ostvarenja javnog interesa.

11) Kakvo je iskustvo u ostvarivanju ovakvih promena u poređenju sa iskustvom drugih država, odnosno lokalnih samouprava (ako je reč o javnoj politici ili aktu lokalne samouprave)?

Uvođenje sistema kompetencija u instrumente upravljanja ljudskim resursima u službenički sistem na nivou autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave, moguće je sagledati kroz iskustvo koje postoji na nivou državno službeničkog sistema.

Politika reforme javno-službeničkog sistema u Republici Srbiji se zasniva na principima evropskog upravnog prostora, koji se detaljnije razrađuju dokumentom pod nazivom „Smernice za razvoj i kontrolu sistema državne uprave za sticanje članstva u Evropskoj uniji” (*Control and Management System Baselines for European Union Membership*) u delu „Smernice razvoja službeničkog sistema” (*Civil Service Baselines*).⁴ Najvažniji zahtevi koje Evropska unija postavlja u oblasti razvoja službeničkih sistema se odnose na jačanje profesionalizma čije osnovne elemente čine planiranje, odabir i prijem kadrova na osnovu zasluga uz mogućnosti razvoja karijere. Polazeći od smernica Evropske unije o potrebama razvoja javno-službeničkog sistema, u Republici Srbiji su usvojeni strateški dokumenti, između kojih i Okvir politike upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi Republike Srbije. Strateško opredeljenje predstavljeno *Okvirom politike upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi Republike Srbije* se prvenstveno odnosi na uspostavljanje celovitog pristupa upravljanju ljudskim resursima zasnovanog na kompetencijama - počev od planiranja ljudskih resursa, kroz uvođenje sistema kompetencija u državno službenički sistem, odabira i zapošljavanja, uvođenja u posao, upravljanja učinkom, razvoja zaposlenih, do izlaska iz organizacije. Polazeći od navedenog strateškog opredeljenja izrađen je Okvir kompetencija državnih službenika u Republici Srbiji. Prilikom izrade ovog Okvira kompetencija Radna grupa za izradu Okvira kompetencija potrebnih za delotvoran rad zaposlenih u državnoj upravi je imala u vidu dokument koji je izradio Evropski intitut za javnu upravu pod nazivom „Primena kompetencija u različitim državama članicama, implementacija i implikacije“, kojim je izvršena uporedna analiza zapošljavanja osoblja i selekcionih sistemi na nivou centralne javna uprave u Belgiji, Nemačkoj, Grčkoj, Francuskoj, Holandiji i Velikoj Britaniji, kao i analiza opisa poslova i kompetencija na nivou centralne javne administracije u Belgiji, Irskoj, Holandiji, Švedskoj i Velikoj Britaniji. Imajući u vidu da je generalni zaključak u ovom dokumentu da profili poslova i kompetencije treba povezati sa strateškim organizacionim ciljevima, kao i da ne može da postoji jedinstven model sistema kompetencija za sve države, ali da sistem kompetencija treba itegrisati u zapošljavanje, odabir, evaluaciju i obuku službenika, prilikom izrade Okvira kompetencija državnih službenika Radna grupa je predložila kompetencije državnih službenika, koje su izvedene iz ključnih vrednosti rada državne/javne uprave u Republici Srbiji, koje su kasnije uvedene u pravni sistem kroz izmene i dopune Zakona o državnim službenicima.

Izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima iz 2018. godine uvedene su kompetencija za rad državnih službenika u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima kao što su: zapošljavanje, vrednovanje radne uspešnosti, obuka i razvoj državnih službenika. Prvi korak za uvođenje sistema kompetencija u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima je bio da se u pravilniku o unutrašnjem

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

uređenju i sistematizaciji radnih mesta u delu sistematizacije koji se odnosi na uslove za rad na radnom mestu, pored vrste i stepena stručne spreme, obrazovanja, državnog stručnog ispita ili drugog posebnog stručnog ispita i radnog iskustva u struci, unose i kompetencije potrebne za rad na radnom mestu.

Sistem kompetencija u postupku selekcije podrazumeva proveru kompetencija koje je potrebno da kandidat poseduje kako bi delotvorno obavljao poslove radnog mesta koje se popunjava. Takođe, i popunjavanje položaja postavljenjem po sprovedenom unapređenom konkursnom postupku zasniva se na sistemu kompetencija. Podzakonskim aktom za sprovođenje Zakona o državnim službenicima kojim se uređuje sprovođenje internog i javnog konkursa, uređen je postupak provere kompetencija u svim državnim organima, kao i način provere kompetencija i kriterijumi i merila za izbor na radna mesta u organima državne uprave, stručnim službama upravnih okruga i službama Vlade.

Sa uvođenjem integrisanog pristupa u upravljanju ljudskim resursima na bazi kompetencija uspostavljen je sistem vrednovanja rada državnih službenika i to vrednovanjem radne uspešnosti. Cilj vrednovanja radne uspešnosti, podrazumeva obezbeđivanje ostvarenja svih organizacionih ciljeva državnih organa, dostizanje radnog ponašanja i poželjnih vrednosti u radu u skladu sa kompetencijama, motivacija, učenje i razvoj državnih službenika, dok se rezultati vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika koriste u identifikovanju potreba i planiranju obuka, razvoja i stručnog usavršavanja, otklanjanju nedostataka u radu i donošenju odluka o napredovanju i raspoređivanju, odnosno premeštaju, određivanju plata i drugih primanja i prestanku radnog odnosa državnog službenika.

Naime, nakon uvedenog sistema kompetencija u državno službenički sistem pristupilo se izradi Okvira kompetencija u AP i JLS tokom 2020, najpre kroz utvrđivanje mogućnosti primene okvira koji postoji za državne službenike na službenike u AP i JLS. Analiza o utvrđivanju mogućnosti primene kompetencija je obuhvatila iskustva koja su proizašla iz primene sistema kompetencija za državne službenike uz istovremenu proveru svih familija poslova koje postoje na lokalnom nivou vlasti i potrebe usklađivanja već postojećih kompetencija sa tim familijama.

Radna grupa za izradu Okvira kompetencija potrebnih za delotvoran rad službenika u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave na osnovu navedene analize izradila je Okvir kompetencija zaposlenih u AP i JLS. Sagledavajući iskustva primene sistema kompetencija na centralnom nivou vlasti, koja su pokazala kompleksnost u primeni kompetencija i to uz podršku centralne institucije – Službe Vlade za upravljanje kadrovima, došlo se do zaključka da je potrebno postupak integrisanja kompetencija na lokalnom nivou vlasti sprovesti fazno i to najpre integracijom okvira kompetencija u pravilnike o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, zatim u postupke popunjavanja radnih mesta i nakon toga u postupak vrednovanja radne uspešnosti.

PRILOG 3:

Ključna pitanja za utvrđivanje ciljeva

- 1) Zbog čega je neophodno postići željenu promenu na nivou društva? (odgovorom na ovo pitanje definiše se opšti cilj).

Imajući u vidu Strategiju reforme javne uprave za period 2021.-2030. godine, kao i Akcioni plan za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period 2021.-2025. godina, izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave u cilju uvođenja sistema kompetencija u oblast upravljanja ljudskim resursima dopirnosi se ostvarivanju Opšteg cilja Strategije, a to je dalje poboljšanje rada javne uprave i kvaliteta kreiranja javnih politika u skladu sa evropskim principima javne uprave i obezbeđivanje visokog kvaliteta usluga

građanima i privrednim subjektima, kao i profesionalne javne uprave koja će značajno doprineti ekonomskoj stabilnosti i povećanju životnog standarda.

- 2) Šta se predmetnom promenom želi postići? (odgovorom na ovo pitanje definišu se posebni ciljevi, čije postizanje treba da dovode do ostvarenja opšteg cilja. U odnosu na posebne ciljeve, formulišu se mere za njihovo postizanje).

Izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u AP i JLS, sprovodi se dalja reforma javne uprave u oblasti upravljanja ljudskim resursima i uvodi sistem kompetencija u službenički sistem na nivou autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave, čime se doprinosi uspostavljanju usklađenog javno službeničkog sistema, unapređenju oblasti ULjR, stvaranju potrebnih i jačanju postojećih kapaciteta službenika, u cilju moderne, efikasne i stručne javne uprave. Naime, sistem kompetencija za zaposlene u organima AP i JLS integrisaće se u normativni okvir kroz nekoliko faza i s tim u vezi prvom fazom (izmena zakona 2021. godine), definisane su kompetencije i izvršena je njihova podela a sistem kompetencija je integrisan u Pravilnike o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta kao obavezan element sadržine pravilnika i utvrđena je obaveza usklađivanja ovih akata sa odredbama zakona. Takođe, precizirano je da se poslovi upravljanja ljudskim resursima odnose i na pripremu Pravilnika i njihovo usaglašavanje sa Okvirom kompetencija utvrđenim u aktu Vlade kojim se određuju kompetencije potrebne za rad službenika. Ovim se stvaraju uslovi da se na lokalnom nivou vlasti obezbedi dobra osnova za potpuno uvođenje, odnosno integraciju sistema kompetencija i u ostale funkcije upravljanja ljudskim resursima, tj. u postupak zapošljavanja, odnosno popunjavanja radnih mesta službenika uz istovremeno unapređenje sistema zapošljavanja u skladu sa principom zasluga i jačanje konkursnog postupka kao i u sistem ocenjivanja, odnosno vrednovanja radnog učinka.

S tim u vezi, predloženim izmenama uvodi se obaveznost provere kompetencija u sve načine popunjavanja radnih mesta i to kod premeštaja, preuzimanja, kao i u postupak sprovođenja internog i javnog konkursa. Pored toga, bliže se definiše izborni postupak i podnošenje prijave na obrascu prijave, praćenje kandidata pod šifrom prijave, utvrđuju postupanja konkursne komisije i unutrašnje organizacione jedinice za upravljanje ljudskim resursima i dr.

Izmene normativnog okvira za zaposlene u organima AP i JLS u cilju integrisanja okvira kompetencija u periodu 2021-2023. godine planirane su u okviru Akcionog plana za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period 2021.-2025. godina i Posebnog cilja 2.: Unapređenje procesa regrutacije u javnoj upravi kroz meru 2.2. Unapređenja procesa selekcije i uvođenja novozaposlenih u posao. i aktivnost „Izmena normativnog okvira za zaposlene u organima AP i JLS u cilju integrisanja okvira kompetencija“.

- 3) Da li su opšti i posebni ciljevi usklađeni sa važećim dokumentima javnih politika i postojećim pravnim okvirom, a pre svega sa prioritarnim ciljevima Vlade?

Opšti i posebni ciljevi čijem ostvarivanju treba da doprinesu i izmene i dopune Zakona o zaposlenima u AP i JLS, utvrđeni su u Strategiji reforme javne uprave za period 2021. – 2030. godine, kao u Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period 2021.-2025. godine. Takođe, izmene i dopune Zakona predviđene su i Planom rada Vlade za 2023. godinu u cilju unapređenja zakonskog okvira službeničkog sistema zasnovanog na zaslugama uvođenjem sistema kompetencija u službenički sistem i usklađivanjem sa reformom sistema plata.

4) Na osnovu kojih pokazatelja učinka će biti moguće utvrditi da li je došlo do ostvarivanja opštih odnosno posebnih ciljeva?

Strategijom reforme javne uprave za period od 2021. do 2030. godine, kao i Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period od 2021. do 2025. godine predviđen je opšti cilj koji se odnosi na dalje poboljšanje rada javne uprave i kvaliteta kreiranja javnih politika u skladu sa evropskim principima javne uprave i obezbeđivanje visokog kvaliteta usluga građanima i privrednim subjektima, kao i profesionalne javne uprave koja će značajno doprineti ekonomskoj stabilnosti i povećanju životnog standarda.

U okviru opšteg cilja predviđena su dva pokazatelja: pokazatelj Delotvornost vlasti⁵ i Stepen zadovoljstva građana i privrede pruženim uslugama javne uprave⁶.

Donošenje predloženih izmena Zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave predstavlja aktivnost predviđenu Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period od 2021. do 2025. godine, u meri 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao i aktivnost za postizanje Posebnog cilja 2. Unapređen proces regrutacije u javnoj upravi.

Stepen uspešnosti sprovođenja mere 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao i aktivnost iskazuje se kroz veličinu pokazatelja „Stepen u kome okvir kompetencija odgovara potrebama i ključnim vrednostima rada javne uprave“. Radi se o kvalitativnom pokazatelju koji se jednom godišnje meri na nivou izlaznog rezultata, na bročanoj skali od 0 do 4. Pokazatelj prati državne

⁵ Pokazatelj Delotvornost vlasti se zasniva na percepciji različitih izvora u pogledu kvaliteta javnih usluga i javne uprave, kao i stepena nezavisnosti od političkih pritisaka, kvalitet planiranja i sprovođenja politika i verodostojnosti vlade u posvećenosti tim politikama. Podaci se prikupljaju na međunarodnom nivou i objavljuju na sajtu Svetske banke, a MDULS – jedinica nadležna za sprovođenje RJU, preuzima podatke.

⁶ Pokazatelj se konstruiše na osnovu istraživanja „Balkanski barometar“ o stavovima javnog mnjenja prema pruženim uslugama javne uprave (na uzorku od preko 6.000 građana i 1.200 privrednih subjekata) koje sprovodi Regionalni savet za saradnju u šest privreda Zapadnog Balkana. Zadovoljstvo se meri na osnovu odgovora na šest preuzetih pitanja o zadovoljstvu uslugama javne uprave (četiri se postavljaju građanima, dva privredi) i transformisanjem odabranih odgovora („Dobro“, „Vrlo dobro“ i „Odlično“ koje daju građani na postavljena pitanja i „Zadovoljan“ i „Veoma zadovoljan“ koje daju privredni subjekti) koji su izvorno iskazani u procentima onih koji su ih dali u odnosu na ukupan broj anketiranih u skalu koja ima raspon 0–1,5. Svako pitanje nosi jednaku vrednost u kalkulaciji krajnjeg pokazatelja, ali se fokus pomera na građane time što se u obračun uključuje dva puta više pitanja koja se na njih odnose nego na privredu. Tako u zbiru za svih šest pokazatelja konačna vrednost se nalazi u rasponu 0–9. Pitanja su:

1. Možete li mi reći koliko ste zadovoljni u vašem mestu stanovanja – javnim uslugama za preduzeća? Skaliranje 1,5 poen = 65–100% poželjnih odgovora; 1 poen = 50–64,99%; 0,5 poena = 35–49,99% 0 poena = 0–34,99%.

2. Možete li mi reći kako ste zadovoljni u vašem mestu stanovanja – digitalnim uslugama koje trenutno pruža javna uprava za preduzeća? Skaliranje 1,5 poen = 65–100%; 1 poen = 50–64,99%; 0,5 poena = 35–49,99% 0 poena = 0–34,99%;

3. Koliko ste uopšte zadovoljni javnim uslugama? Skaliranje: 1,5 poen = 60–100%, 1 poen = 45–59,99%, 0,5 poena = 30–44,99%, 0 poena = ispod 29,99%;

4. Koliko ste zadovoljni administrativnim uslugama centralne vlade? Skaliranje: 1,5 poen = 65–100%, 1 poen = 50–64,99%, 0,5 poena = 35–49,99%, 0 poena = ispod 35%;

5. Kako biste ocenili – cenu javnih usluga (npr. izdavanje ličnih dokumenata, troškovi sudstva itd.)? Skaliranje: 1,5 poena = 70–100%; 1 poen = 55–69,99% 0,5 poena = 40–54,99% 0 poena = ispod 40%;

6. Kako biste ocenili – vreme potrebno za dobijanje javnih usluga (policija, zdravstveni sistem, sudstvo, opština itd.)? Skaliranje: 1,5 poena = 70–100%; 1 poen = 55–69,99%, 0,5 poena = 40–54,99% 0 poena = ispod 40%.

organe i organe AP i JLS. Primenu u praksi prati Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave.⁷ U 2023. i 2024. godini očekuje se da vrednost pokazatelja bude 3, dok se u 2025. godini očekuje da vrednost pokazatelja bude 4, odnosno da se Okvir kompetencija primenjuje u svim oblastima ULjR u državnim organima, organima AP i JLS. U periodu od 2021. zaključno sa 2025. godinom praćenje okvira kompetencija na svim nivoima vršice se na osnovu Izveštaja Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave i Službe za upravljanje kadrovima. Praćenje i ocenjivanje adekvatnosti okvira kompetencija u periodu od 2026. do 2030. godine, pratiće se prema metodologiji i pokazateljima koji budu razvijeni u okviru standarda kvaliteta za ULjR.

PRILOG 4:

Ključna pitanja za identifikovanje opcija javnih politika

- 1) Koje relevantne opcije (alternativne mere, odnosno grupe mera) za ostvarenje cilja su uzete u razmatranje? Da li je razmatrana „*status quo*” opcija?

Status quo opcije nije razmatrana u ovom slučaju imajući u vidu da je u pitanju strateška aktivnost predviđena Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period 2021.-2025. godine, u Posebnom cilju 2. Unapređen proces regrutacije u javnoj upravi, Mera 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao, aktivnost pod tačkom 9. Izmena normativnog okvira za zaposlene u organima AP i JLS u cilju integrisanja okvira kompetencija. Naime, sistem radnih odnosa u organima AP i JLS moguće je urediti isključivo zakonom i predložene izmene zakona su jedini način da se dalje unapredi službenički sistem na ovom nivou vlasti i da se otklone uočeni nedostaci.

- 2) Da li su, pored regulatornih mera, identifikovane i druge opcije za postizanje željene promene i analizirani njihovi potencijalni efekti?

Nisu razmatrane druge opcije za postizanje željene promene, imajući u vidu predviđen Poseban cilj 2, meru 2.2. i aktivnosti br. 9 u Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period 2021.-2025. godine, kao i činjenicu da je uređivanje sistema radnih odnosa u organima autonomnih pokrajina i jedinicama lokalne samouprave i uvođenje sistema kompetencija moguće isključivo postići zakonom.

- 3) Da li su, pored restriktivnih mera (zabrane, ograničenja, sankcije i slično) ispitane i podsticajne mere za postizanje posebnog cilja?
- 4) Da li su u okviru razmatranih opcija identifikovane institucionalno upravljačko organizacione mere koje je neophodno sprovesti da bi se postigli posebni ciljevi?
- 5) Da li se promena može postići kroz sprovođenje informativno-edukativnih mera?

Promenu koja zahteva potpuno integrisanje sistema kompetencija u oblast ULjR u službeničkom sistemu na nivou AP i JLS, nije moguće postići kroz

⁷ Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave i dodeljuje bodove 0–4 prema sledećim kriterijumima: 0 – nije razvijen okvir kompetencija, 1 – uspostavljen okvir kompetencija za državne službenike, 2 – uspostavljen okvir kompetencija za državnike službenike i službenike u AP i JLS, 3 – uspostavljen okvir kompetencija za državne službenike i službenike u AP i JLS i unapređen okvir kompetencija za državne službenike/službenike na položaju i 4 – Okvir kompetencija se primenjuje u svim oblastima ULjR u državnim organima, organima AP i JLS.

spvođenje informativno-edukativnih mera. Međutim, informativno-edukativne mere treba da doprinesu boljoj implementaciji Zakona i podzakonskih akata u praksi. U tom cilju predviđena je u Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period 2021.-2025. godine, Mera 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao, aktivnost pod tačkom 10. Razvoj i sprovođenje obuka za zaposlene u kadrovskim jedinicama i rukovodiocima u organima AP i JLS za primenu okvira kompetencija, koje će biti organizovane od strane Nacionalne akademije za javnu upravu u periodu 3. kvartal 2021. – 4. kvartal 2025. godine.

6) Da li ciljne grupe i druge zainteresovane strane iz civilnog i privatnog sektora mogu da budu uključene u proces sprovođenja javne politike, odnosno propisa ili se problem može rešiti isključivo intervencijom javnog sektora?

Imajući u vidu da se radi o izmenama i dopunama normativnog okvira, odnosno Zakona o zaposlenima u AP i JLS, u cilju uvođenja sistema kompetencija i daljeg unapređenja upravljanja ljudskim resursima na lokalnom nivou, radi postizanja navedenog neophodna je intervencija javnog sektora.

7) Da li postoje raspoloživi, odnosno potencijalni resursi za sprovođenje identifikovanih opcija?

U cilju utvrđivanja mogućnosti uvođenja okvira kompetencija potrebnih za rad zaposlenih u organima AP i JLS u okviru projekta "Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samopravi – faza 2", koji u Republici Srbiji sprovodi Savet Evrope zajedno sa projektnim partnerima, Ministarstvom državne uprave i lokalne samouprave i Stalnom konferencijom gradova i opština, sprovedena je analiza primenljivosti sistema kompetencija na državnom nivou na organe AP i JLS. Ova analiza je pokazala da se okvir kompetencija može primeniti na lokalnom nivou vlasti uz određena prilagođavanja potrebama tih organa i njihovim nadležnostima (izvorni i povereni poslovi). Navedena analiza bila je polazna osnova za početak uvođenja sistema kompetencija u službenički sistem. Imajući u vidu specifičnosti lokalnog nivoa vlasti sa uvođenjem sistema kompetencija krenulo se fazno, prvo u akte o sistematizaciji a sada predloženim izmenama sistem će se integrisati i u postupke popunjavanja radnih mesta, podrazumevajući pod tim i postupak sprovođenja internog i javnog konkursa.

Počev od 2017. godine, kada je počela puna primena Zakona o zaposlenima u AP i JLS radilo se na uspostavljanju održivog i stabilnog službeničkog sistema koji počiva na savremenim principima ULjR, pri čemu su uporedo jačani administrativni kapaciteti u cilju profesionalizacije uprave.

Analiza stanja, kroz projekat Saveta Evrope „Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samopravi – faza 2“ korišćenjem indeksa za ULjR koji je razvila Stalna konferencija gradova i opština, ukazuju da oko 64% JLS ima potpuno zadovoljavajuću kadrovsku strukturu vezano za poslove ULjR, a organizacioni i kadrovski kapaciteti u formalnom smislu su na prihvatljivom nivou, kao i da je neophodno uložiti napore u podizanje neophodnih kompetencija i motivacije zaposlenih na tim mestima. Zbog kompleksnosti reformskih rešenja kojima će se sistem kompetencija u potpunosti integrisati u funkcije ULjR na lokalnom nivou vlasti, kao i činjenice da na lokalnom nivou vlasti ne postoji centralna jedinica za ljudske resurse kao što je Služba Vlade za upravljanje kadrovima (u daljem tekstu: SUK), urađena je Analiza moguće uloge i podrške SUK-a implementaciji okvira kompetencija kojom su utvrđene pretpostavke za uključivanje ove službe u pružanju šire podrške sveobuhvatnom procesu integrisanja sistema kompetencija. Prema odredbama važećeg Zakona o zaposlenima u AP i JLS omogućena je bliža saradnja jedinica lokalne samouprave sa SUK-om kako u pogledu stručne tako i u pogledu savetodavne pomoći u primeni ovog zakona i drugih propisa. Jedna od osnovnih

pretpostavki za pružanje adekvatne podrške i pomoći u prvoj fazi implementacije okvira kompetencija odnosila se na jačanje kapaciteta SUK-a, odnosno Odseka za analizu radnih mesta i planiranje kadrova, kroz povećanje broja zaposlenih. Takođe, povodom predloženih izmena Zakona, a imajući u vidu obaveze Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave koje proizilaze iz propisa kojima se uređuje planski sistem i strateških dokumenata u skladu sa kojima je Ministarstvo dužno prati i analizira stanje i pruža podršku jedinicama lokalne samouprave u primeni Zakona o zaposlenima u AP i JLS, kao i preporuka datih u Analizi za uspostavljanje novog mehanizma komunikacije i koordinacije JLS u oblasti primene radno pravnih propisa iz 2022. godine, potrebno je ojačati kapacitete Ministarstva, kroz povećanje broja zaposlenih za dva izvršioca u organizacionoj jedinici nadležnoj za sprovođenje predloženih odredbi zakona Sektor za upravljanje ljudskim resursima, Odsek za sistem radnih odnosa.

8) Koja opcija je izabrana za sprovođenje i na osnovu čega je procenjeno da će se tom opcijom postići željena promena i ostvarenje utvrđenih ciljeva?

Radi uvođenja sistema kompetencija u oblast upravljanja ljudskim resursima u službenički sistem na nivou AP i JLS, potrebno je izmeniti Zakon o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave. Naime, ova oblast je uređena Zakonom i izmene i dopune istog, su jedina opcija kojom se postiže željena promena.

PRILOG 5:**Ključna pitanja za analizu finansijskih efekata**

- 1) Kakve će efekte izabrana opcija imati na javne prihode i rashode u srednjem i dugom roku?

Ova opcija neće imati efekta na javne prihode.

- 2) Da li je finansijske resurse za sprovođenje izabrane opcije potrebno obezbediti u budžetu, ili iz drugih izvora finansiranja i kojih?

Finansijske resurse za sprovođenje izabrane opcije nije potrebno obezbediti u budžetu.

- 3) Kako će sprovođenje izabrane opcije uticati na međunarodne finansijske obaveze?

Sprovođenje Predloga zakona neće uticati na međunarodne finansijske obaveze, niti će imati efekte na rashode drugih institucija.

- 4) Koliki su procenjeni troškovi uvođenja promena koji proističu iz sprovođenja izabrane opcije (osnivanje novih institucija, restrukturiranje postojećih institucija i obuka državnih službenika) iskazani u kategorijama kapitalnih troškova, tekućih troškova i zarada?

Nema procenjenih troškova primene odredbi Predloga zakona.

- 5) Da li je moguće finansirati rashode izabrane opcije kroz redistribuciju postojećih sredstava?
- 6) Kakvi će biti efekti sprovođenja izabrane opcije na rashode drugih institucija?

PRILOG 6:**Ključna pitanja za analizu ekonomskih efekata**

- 1) Koje troškove i koristi (materijalne i nematerijalne) će izabrana opcija prouzrokovati privredi, pojedinoj grani, odnosno određenoj kategoriji privrednih subjekata?
- 2) Da li izabrana opcija utiče na konkurentnost privrednih subjekata na domaćem i inostranom tržištu (uključujući i efekte na konkurentnost cena) i na koji način?
- 3) Da li izabrane opcije utiču na uslove konkurencije i na koji način?
- 4) Da li izabrana opcija utiče na transfer tehnologije i/ili primenu tehničko-tehnoloških, organizacionih i poslovnih inovacija i na koji način?
- 5) Da li izabrana opcija utiče na društveno bogatstvo i njegovu raspodelu i na koji način?
- 6) Kakve će efekte izabrana opcija imati na kvalitet i status radne snage (prava, obaveze i odgovornosti), kao i prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca?

Donošenje predloženih izmena i dopuna Zakona o zaposlenima u AP i JLS i primena predloženih rešenja u značajnoj meri će doprineti daljem poboljšanju rada javne uprave na lokalnom nivou vlasti i podizanju nivoa kvaliteta kreiranja dokumenata javnih politika na lokalnom nivou, kroz primenu evropskih principa javne

uprave. Time će se značajno podići nivo profesionalnosti u postupanju javne uprave na lokalnom nivou, kao i nivo kvaliteta usluga pruženih građanima i privrednim subjektima, čime će se posredno doprineti ekonomskoj stabilnosti i rastu nivoa životnog standarda.

Usvajanjem navedenih izmena i dopuna započinje se sa uspostavljanjem funkcionalnog sistema uprave na pokrajinskom i lokalnom nivou, u kojem kompetentni službenici profesionalno i odgovorno obavljaju svoj posao i predstavljaju glavne partnere i podršku građanima u ostvarivanju njihovih prava i obaveza. Očekuje se da će primena kompetencija, nakon njihovog uvođenja u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima, poboljšati tačnost procene podobnosti kandidata za obavljanje poslova i donošenje odluke o njihovom napredovanju i razvoju. Utvrđivanje obaveznosti provere kompetencija prilikom popunjavanja radnih mesta predstavlja dalju reformu javne uprave u oblasti ULjR i sinhronizaciju lokalnog sistema u odnosu na načela državno-službeničkog sistema kao i dalje jačanje funkcije upravljanja ljudskim resursima na lokalnom nivou vlasti.

Time se obezbeđuje ujednačavanje položaja zaposlenih na državnom i lokalnom nivou i stvaraju se uslovi za uspostavljanje koherentnog sistema upravljanja ljudskim resursima u Republici Srbiji.

PRILOG 7:

Ključna pitanja za analizu efekata na društvo

- 1) Kolike troškove i koristi (materijalne i nematerijalne) će izabrana opcija prouzrokovati građanima?

Izmene i dopune Zakona o zaposlenima u AP i JLS, predstavljaju dalji korak u već započetom procesu reforme javno službeničkog sistema u oblasti upravljanja ljudskim resursima i u funkciji su podrške izgradnji moderne, efikasne i stručne javne uprave. Predloženim izmenama normativnog okvira dopirnosu se ostvarivanju Opšteg cilja Strategije reforme javne uprave za period 2021.-2030. godine, u pogledu poboljšanja profesionalne javne uprave koja će značajno doprineti ekonomskoj stabilnosti i povećanju životnog standarda.

- 2) Da li će efekti realizacije izabrane opcije štetno uticati na neku specifičnu grupu populacije i da li će to negativno uticati na uspešno sprovođenje te opcije, kao i koje mere treba preduzeti da bi se ovi rizici sveli na minimum?
- 3) Na koje društvene grupe, a posebno na koje osetljive društvene grupe, bi uticale mere izabrane opcije i kako bi se taj uticaj ogledao (pre svega na siromašne i socijalno isključene pojedince i grupe, kao što su osobe sa invaliditetom, deca, mladi, žene, stariji preko 65 godina, pripadnici romske nacionalne manjine, neobrazovani, nezaposleni, izbegla i interno raseljena lica i stanovništvo ruralnih sredina i druge osetljive društvene grupe)?
- 4) Da li bi i na koji način izabrana opcija uticala na tržište rada i zapošljavanje, kao i na uslove za rad (npr, promene u stopama zaposlenosti, otpuštanje tehnoloških viškova, ukinuta ili novoformirana radna mesta, postojeća prava i obaveze radnika, potrebe za prekvalifikacijama ili dodatnim obukama koje nameće tržište rada, rodnu ravnopravnost, ranjive grupe i oblike njihovog zapošljavanja i slično)?

Predlogom zakona predložene su odredbe kojima se definiše način popunjavanja radnih mesta u organima AP i JLS, precizira deo koji se odnosi na sprovođenja izbornog postupka, definiše način podnošenja prijave putem jedinstvenog obrasca prijave i obezbeđuje anonimnost kandidata, imajući u vidu da se konkursni postupak vodi pod šifrom prijave koju kandidati dobijaju. U tom smislu predložene izmene i dopune Zakona uticaće na kvalitet konkursnog postupka za

prijem u radni odnos na radnim mestima u organima AP i JLS, odnosno kvalitet provere kompetencija.

Pored toga, primenom predloženih rešenja omogućice se dalje unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao u javnoj upravi na lokalnom nivou, što je uslov za podizanje nivoa usluga koje zaposleni u jedinicama lokalne samouprave pružaju građanima i privredi na lokalnom nivou, kao i uspešno formulisanje i sprovođenje mera podrške lokalnom i regionalnom privrednom i društvenom razvoju.

- 5) Da li izabrane opcije omogućavaju ravnopravan tretman, ili dovode do direktne ili indirektno diskriminacije različitih kategorija lica (npr, na osnovu nacionalne pripadnosti, etničkog porekla, jezika, pola, rodnog identiteta, invaliditeta, starosne dobi, seksualne orijentacije, bračnog statusa ili drugih ličnih svojstava)?
- 6) Da li bi izabrana opcija mogla da utiče na cene roba i usluga i životni standard stanovništva, na koji način i u kojem obimu?
- 7) Da li bi se realizacijom izabranih opcija pozitivno uticalo na promenu socijalne situacije u nekom određenom regionu ili okrugu i na koji način?
- 8) Da li bi se realizacijom izabrane opcije uticalo na promene u finansiranju, kvalitetu ili dostupnosti sistema socijalne zaštite, zdravstvenog sistema ili sistema obrazovanja, posebno u smislu jednakog pristupa uslugama i pravima za osetljive grupe i na koji način?

Ključna pitanja za analizu efekata na životnu sredinu

- 1) Da li izabrana opcija utiče i u kojem obimu utiče na životnu sredinu, uključujući efekte na kvalitet vode, vazduha i zemljišta, kvalitet hrane, urbanu ekologiju i upravljanje otpadom, sirovine, energetske efikasnost i obnovljive izvore energije?
- 2) Da li izabrana opcija utiče na kvalitet i strukturu ekosistema, uključujući i integritet i biodiverzitet ekosistema, kao i floru i faunu?
- 3) Da li izabrana opcija utiče na zdravlje ljudi?
- 4) Da li izabrana opcija predstavlja rizik po životnu sredinu i zdravlje ljudi i da li se dopunskim merama može uticati na smanjenje tih rizika?
- 5) Da li izabrana opcija utiče na zaštitu i korišćenje zemljišta u skladu sa propisima koji uređuju predmetnu oblast?

Donošenje predloženih izmena i dopuna Zakona o zaposlenima u AP i JLS neće imati efekata na životnu sredinu.

Ključna pitanja za analizu upravljačkih efekata

- 1) Da li se izabranom opcijom uvode organizacione, upravljačke ili institucionalne promene i koje su to promene?

Predloženim odredbama Predloga zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u AP i JLS, sistem kompetencija se integriše u postupke popunjavanja radnih mesta, kao i u postupke sprovođenja internog i javnog konkursa, daje se osnov da se podzakonski aktom uredi svi elementi konkursnog postupka, sadržina oglasa, izgled, sadržina i način podnošenja obrasca prijave, način praćenja kandidata pod šifrom njegove prijave i faze izbornog postupka, kao i sastav konkursne komisije, način provere kompetencija, odnosno način provere znanja, sposobnosti i veština za radna mesta nameštenika i kriterijume i merila za izbor na radna mesta u organima autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave.

- 2) Da li postojeća javna uprava ima kapacit za sprovođenje izabrane opcije (uključujući i kvalitet i kvantitet raspoloživih kapaciteta) i da li je potrebno preduzeti određene mere za poboljšanje tih kapaciteta?

Analiza stanja koja je sprovedena u okviru realizacije Projekta pokazala je da jedinice lokalne samouprave imaju potpuno zadovoljavajuću kadrovsku strukturu vezano za poslove ULJR u kom smislu su organizacioni i kadrovski kapaciteti na prihvatljivom nivou, kao i da je neophodno uložiti napore u podizanje neophodnih kompetencija i motivacije zaposlenih na tim mestima, imajući u vidu da primena novih, modernih načela, procesa i procedura u skladu sa novim nadležnostima, obavezama i odgovornostima zahtevaju poseban skup znanja, veština i sposobnosti (kompetencija). S tim u vezi, u Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period 2021.-2025. godine, Mera 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao, aktivnost pod tačkom 10. Razvoj i sprovođenje obuka za zaposlene u kadrovskim jedinicama i rukovodioce u organima AP i JLS za primenu okvira kompetencija, koje će biti organizovane od strane Nacionalne akademije za javnu upravu u periodu 3. kvartal 2021. – 4. kvartal 2025.

U cilju efikasne implementacije propisa, Opšti program obuke za zaposlene u JLS za 2023. godinu sadrži tematsku oblast koja se odnosi na upravljanje ljudskim resursima i čine je programi obuka namenjeni zaposlenima u jedinicama za ljudske resurse. Počev od navedenog programa za 2022. godinu započinje se sa jačanjem kapaciteta navedene kategorije zaposlenih za pravilno određivanje kompetencija za obavljanje poslova radnih mesta, a potom i za uvođenje sistema kompetencija u sve ostale segmente upravljanja ljudskim resursima u skladu sa odredbama propisa. Kako bi i sve kategorije rukovodilaca u lokalnoj samoupravi bile upoznate sa konceptom upravljanja ljudskim resursima baziranom na kompetencijama, realizujući relevantne programe obuka sadržane u Programu obuke rukovodilaca u jedinicama lokalne samouprave za 2023. godinu, NAJU će unapređivati kompetencije donosilaca odluka od kojih zavisi uspešna implementacija propisa. Projekcija broja obuka i polaznika uslediće nakon usvajanja oba godišnja programa NAJU.

Po dosadašnjim iskustvima, kada su slične reforme sprovedene na nivou državne uprave koja ima približno isti broj zaposlenih, bilo je potrebno sprovesti 34 obuke sa oko 1200 polaznika da bi se zaposleni osposobili za uvođenje sistema kompetencija. Ovo su bile obuke na teme analize opisa poslova, vrednovanja radne uspešnosti, procedura u oblasti zapošljavanja i odabira kadrova zasnovanog na kompetencijama.

- 3) Da li je za realizaciju izabrane opcije bilo potrebno izvršiti restrukturiranje postojećeg državnog organa, odnosno drugog subjekta javnog sektora (npr. proširenje, ukidanje, promene funkcija/hijerarhije, unapređenje tehničkih i ljudskih kapaciteta i sl.) i u kojem vremenskom periodu je to potrebno sprovesti?

U okviru izvršene analize moguće uloge i podrške SUK-a za implementaciju okvira kompetencija utvrđene su pretpostavke za uključivanje ove službe u pružanju šire podrške sveobuhvatnom procesu integrisanja sistema kompetencija. Jedna od osnovnih pretpostavki za pružanje adekvatne podrške i pomoći u prvoj fazi implementacije odnosila se na jačanje kapaciteta SUK-a, odnosno Odseka za analizu radnih mesta i planiranje kadrova, kroz povećanje broja zaposlenih i to za najmanje tri izvršioca. U ovoj drugoj fazi, kada se sistem kompetencija implementira u postupke popunjavanja radnih mesta, neizostavna je podrška SUK-a u proveru ponašajnih kompetencija. Naime, obezbeđeno je da se provera opštih funkcionalnih kompetencija vrši preko elektronske platforme, a takođe data je mogućnost da, ukoliko JLS nemaju kapaciteta za proveru ponašajnih kompetencija, iste vrši SUK, kako za položaje tako i za izvršilačka radna mesta. Takođe, povodom predloženih izmena Zakona, a imajući u vidu obaveze Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave koje proizilaze iz propisa kojima se uređuje planski sistem i strateških dokumenata u skladu sa kojima je Ministarstvo dužno prati i analizira stanje i pruža podršku jedinicama lokalne samouprave u primeni Zakona o zaposlenima u AP i JLS, kao i preporuka datih u Analizi za uspostavljanje novog mehanizma komunikacije i koordinacije JLS u oblasti primene radno pravnih propisa iz 2022. godine, potrebno je ojačati kapacitete Ministarstva, kroz povećanje broja zaposlenih za dva izvršioca u organizacionoj jedinici nadležnoj za sprovođenje predloženih odredbi zakona Sektor za upravljanje ljudskim resursima, Odsek za sistem radnih odnosa. Imajući u vidu da je predloženo da se Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave primenjuje od 1. januara 2024. godine, povećanje broja zaposlenih planirano je za 2024. godinu.

- 4) Da li je izabrana opcija u saglasnosti sa važećim propisima, međunarodnim sporazumima i usvojenim dokumentima javnih politika?

Izmene i dopune Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave u saglasnosti je sa Strategiju reforme javne uprave za period 2021.-2030. godine, kao i Akcioni plan za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period 2021.-2025. godina i Planom rada Vlade za 2023. godinu.

- 5) Da li izabrana opcija utiče na vladavinu prava i bezbednost?
6) Da li izabrana opcija utiče na odgovornost i transparentnost rada javne uprave i na koji način?

Uvođenjem sistema kompetencija jačaju se kapaciteti zaposlenih u AP i JLS i obezbeđuje puno ostvarivanje principa meritornosti, profesionalnosti i integriteta u cilju ostvarenja javnog interesa i koji doprinosi odgovornosti i transparentnosti rada javne uprave. Naime, sistem kompetencija za zaposlene u organima AP i JLS integrisaće se u normativni okvir kroz nekoliko faza koje će se sprovoditi do 2025. godine. U prvoj fazi, definisane su kompetencije i izvršena je njihova podela, a sistem kompetencija je integrisan u Pravilnike o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta kao obavezan element sadržine pravilnika i utvrđena je obaveza usklađivanja ovih akata sa odredbama zakona. Time su stvoreni uslovi da se u narednim fazama izmena normativnog okvira na lokalnom nivou vlasti obezbedi dobra osnova za

potpuno uvođenje, odnosno integraciju sistema kompetencija i u ostale funkcije upravljanja ljudskim resursima, tj. u postupak zapošljavanja, odnosno popunjavanja radnih mesta službenika uz istovremeno unapređenje sistema zapošljavanja u skladu sa principom zasluga i jačanje konkurnog postupka kao i u sistem ocenjivanja, odnosno vrednovanja radnog učinka.

- 7) Koje dodatne mere treba sprovesti i koliko vremena će biti potrebno da se sprovede izabrana opcija i obezbedi njeno kasnije dosledno sprovođenje, odnosno njena održivost?

Predlogom zakona, predlaže se obaveznost provere kompetencija u svim načinima popunjavanja radnih mesta. Takođe utvrđuje se obaveznost i način provere kompetencija u postupak internog i javnog konkursa.

Jačaju se kapaciteti zaposlenih, službenika na položaju, kao i članova konkursne komisije na način da se utvrđuje obaveznost pohađanja obuka za lica koja su prvi put postavljena na položaj, a članovi konkursne komisije da pohađaju obuke kojim se jačaju načini provere kompetencija kandidata.

PRILOG 10:

Ključna pitanja za analizu rizika

- 1) Da li je za sprovođenje izabrane opcije obezbeđena podrška svih ključnih zainteresovanih strana i ciljnih grupa? Da li je sprovođenje izabrane opcije prioritet za donosiocima odluka u narednom periodu (Narodnu skupštinu, Vladu, državne organe i slično)?
- 2) Da li su obezbeđena finansijska sredstva za sprovođenje izabrane opcije? Da li je za sprovođenje izabrane opcije obezbeđeno dovoljno vremena za sprovođenje postupka javne nabavke ukoliko je ona potrebna?
- 3) Da li postoji još neki rizik za sprovođenje izabrane opcije?

Kroz rad Posebne radne grupe za izradu teksta Predloga zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave, koju su pored predstavnika Ministarstva činili i predstavnici organa AP Vojvodine, Službe Vlade za upravljanje kadrovima i predstavnici jedinica lokalnih samouprava, a koja je u skladu utvrdila tekst Predloga zakona, obezbeđena je podrška zainteresovanih strana. U postupku primene zakona, kroz izradu zakonskih i podzakonskih rešenja obezbeđena je podrška Službe Vlade za upravljanje kadrovima u vidu pružanja stručne i savetodavne pomoći u primeni sistema kompetencija. Takođe, za efikasnu primenu sistema kompetencija neophodno je i jačanje kapaciteta zaposlenih, koje će se ostvariti kroz obuke službenika, a obuke će se sprovesti iz donatorskih sredstava i nisu potrebna dodatna budžetska sredstva. S tim u vezi, predloženo je da se u okviru Sektorskog kontinuiranog programa stručnog usavršavanja u JLS za 2023. godinu uvrsti posebna tematska celina „Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi zasnovano na kompetencijama“, koji će sprovođiti, odnosno realizovati Nacionalna akademija za javnu upravu uz podršku Stalne konferencije gradova i opština.

Finansijske resurse za sprovođenje izabrane opcije potrebno je obezbediti u budžetu. Naime, prema sadašnjem broju državnih službenika potrebno je povećanje broja zaposlenih za dva izvršioca i to: u zvanju samostalni savetnik i u zvanju savetnik, koji bi bili raspoređeni u organizacionoj jedinici nadležnoj za sprovođenje predloženih odredbi zakona (Sektor za upravljanje ljudskim resursima – Odsek za sistem radnih odnosa - Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave). Dodatna sredstva za plate za napred navedenih dvoje izvršilaca u tekućoj 2023. godini nisu potrebna. Međutim, u pogledu primene odredbi Predloga zakona, potrebno je

obezbediti dodatna finansijska sredstva za naredne dve budžetske godine, za 2024. godinu u ukupnom iznosu od 2.880.000,00 dinara i to: na ekonomskoj klasifikaciji 411- plate, dodaci i naknade zaposlenih (zarade) u iznosu od 2.500.000, dinara i ekonomskoj klasifikaciji 412 – socijalni doprinosi na teret poslodavca u iznosu 380.000,00 dinara i za 2025. godinu u ukupnom iznosu od 2.880.000,00 dinara i to: na ekonomskoj klasifikaciji 411- plate, dodaci i naknade zaposlenih (zarade) u iznosu od 2.500.000, dinara i ekonomskoj klasifikaciji 412 – socijalni doprinosi na teret poslodavca u iznosu 380.000,00 dinara na Programsku aktivnost 0003 – Uređenje javno službeničkog sistema zasnovanog na zaslugama – Sektor za upravljanje ljudskim resursima – Odsek za sistem radnih odnosa.

Planom rada Vlade RS predviđeno je usvajanje Predloga zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave. Za sprovođenje Zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u AP i JLS nije potrebno sprovođenje postupka javne nabavke, niti postoji određeni rizik za sprovođenje istog.

PRILOG 11:

Oblasti planiranja i sprovođenja javnih politika

- 1) Pravosuđe i pravni sistem;
- 2) Javna bezbednost;
- 3) Odbrana;
- 4) Javna uprava;
- 5) Urbanizam, prostorno planiranje i građevinarstvo;
- 6) Konkurentnost;
- 7) Mineralne sirovina i rudarstvo i energetika;
- 8) Zaštita životne sredine;
- 9) Saobraćaj i komunikacije;
- 10) Zaposlenost i socijalna zaštita;
- 11) Zdravstvo;
- 12) Sport;
- 13) Omladina;
- 14) Obrazovanje;
- 15) Poljoprivreda i ruralni razvoj;
- 16) Javno informisanje;
- 17) Kultura;
- 18) Ljudska prava i građansko društvo (uključujući vere i dijasporu).

a) Nadležni organ za celu oblast u obavezi je da u konsultacijama sa drugim organima odredi „krovni” dokument javne politike – strategiju za oblast planiranja i dokumente javne politike užeg obuhvata (program), kojima se razrađuje poseban cilj strategije;

b) Ukoliko strategija za određenu oblast planiranja ne pokriva neku temu ili se pojavi nova tema ili problem, prvo se izrađuje koncept politike kao odgovarajući dokument javne politike.

v) Identifikovane oblasti planiranja i sprovođenja javnih politika na nacionalnom nivou su u direktnoj vezi sa devet sektora⁸ koje je Vlada odabrala za usvajanje sektorskog pristupa u procesu evropskih integracija i koje koristi kao polaznu osnovu u planiranju i sprovođenju sredstava Evropske Unije i koordinaciji međunarodne razvojne pomoći.

⁸ pravda, unutrašnji poslovi, reforma javne uprave, razvoj ljudskih resursa i društveni razvoj, konkurentnost, životna sredina i klimatske promene, energetika, saobraćaj, poljoprivreda i ruralni razvoj

Ključna pitanja za vrednovanje učinaka dokumenata javnih politika**RELEVANTNOST/ZNAČAJ**

- 1) Da li su ciljevi politike u neposrednoj korelaciji sa nadređenim dokumentima javnih politika i prioritetima Vlade?
- 2) Zašto je bila potrebna intervencija Vlade (kreiranje i sprovođenje javne politike)?
- 3) Da li su potrebe ciljnih grupa javne politike u potpunosti zadovoljene?
- 4) Da li su postignuti efekti u direktnoj korelaciji sa ciljevima politike?

EFIKASNOST

- 1) Koji pokazatelji i ciljne vrednosti su definisane za rezultate i da li su ostvarene?
- 2) Koliki su troškovi rezultata – po rezultatu i ukupno? Koliko odstupaju od troškova koji su planirani?
- 3) Da li su angažovani resursi bili dovoljni za ostvarenje rezultata?
- 4) Da li su rezultati postignuti u skladu sa utvrđenim rokovima? Ukoliko nisu, koji su razlozi za to?

EFEKTIVNOST

- 1) Da li su planirani efekti i ishodi postignuti i razvojni uslovi promenjeni?
- 2) Ukoliko nisu, da li je moguće kvantifikovati razliku i pronaći uzroke?
- 3) Da li su izabrane aktivnosti/mere relevantne i najadekvatnije za postizanje rezultata?
- 4) Da li su korisnici javne politike zadovoljni postignutim ishodima?

ODRŽIVOST

- 1) Da li su finansijski i ekonomski mehanizmi uspostavljeni u cilju dugotrajnih i održivih koristi od konkretne javne politike?
- 2) Da li se u okviru važećeg regulatornog okvira može omogućiti trajnije kreiranje koristi od konkretne javne politike?
- 3) Da li postoje odgovarajući institucionalni kapaciteti za trajno održavanje pozitivnih efekata konkretne javne politike?

IZJAVA O USKLAĐENOSTI PROPISA SA PROPISIMA EVROPSKE UNIJE

1. Ovlašćeni predlagač propisa: Vlada

Obrađivač: Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave

2. Naziv propisa

Predlog zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave

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

3. Usklađenost propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum):

- a) Odredba Sporazuma koja se odnosi na normativnu sadržinu propisa,
- b) Prelazni rok za usklađivanje zakonodavstva prema odredbama Sporazuma,
- v) Ocena ispunjenosti obaveze koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,
- g) Razlozi za delimično ispunjavanje, odnosno neispunjavanje obaveza koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,
- d) Veza sa Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.

Predlog zakona nije predmet usklađivanja sa odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum), niti je predviđen Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.

4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije:

- a) Navođenje odredbi primarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,
- b) Navođenje sekundarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,
- v) Navođenje ostalih izvora prava Evropske unije i usklađenost sa njima,
- g) Razlozi za delimičnu usklađenost, odnosno neusklađenost,
- d) Rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti propisa sa propisima Evropske unije.

Predlog zakona nije predmet usklađivanja sa propisima Evropske unije.

5. Ukoliko ne postoje odgovarajuće nadležnosti Evropske unije u materiji koju reguliše propis, i/ili ne postoje odgovarajući sekundarni izvori prava Evropske unije sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost, potrebno je obrazložiti tu činjenicu. U ovom slučaju, nije potrebno popunjavati Tabelu usklađenosti propisa. Tabelu usklađenosti nije potrebno popunjavati i ukoliko se domaćim propisom ne vrši prenos odredbi sekundarnog izvora prava Evropske unije već se isključivo vrši primena ili sprovođenje nekog zahteva koji proizilazi iz odredbe sekundarnog izvora prava (npr. Predlogom odluke o izradi strateške procene uticaja biće sprovedena obaveza iz člana 4. Direktive 2001/42/EZ, ali se ne vrši i prenos te odredbe direktive).

Ne postoje odgovarajući propisi sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost.

6. Da li su prethodno navedeni izvori prava Evropske unije prevedeni na srpski jezik?

Ne

7. Da li je propis preveden na neki službeni jezik Evropske unije?

Ne

8. Saradnja sa Evropskom unijom i učešće konsultanata u izradi propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti.

Nije bilo neophodno angažovanje konsultanata u izradi Predloga zakona.