

Z A K O N

O IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA

Član 1.

U Zakonu o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05 – ispravka, 83/05 – ispravka, 64/07, 67/07 – ispravka, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20, 142/22, 13/25 – US i 19/25), u članu 10. stav 1. posle reči: „uspešnosti” dodaju se zapeta i reči: „stručnog usavršavanja”.

Član 2.

U članu 16. stav 2. menja se i glasi:

„Dostavljanje rešenja državnom službeniku vrši se lično, preko službenog lica organa u prostorijama državnog organa ili elektronskim putem u skladu sa zakonom.”

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

„Ako dostavljanje u prostorijama državnog organa nije uspelo, dostavljanje se vrši poštom na adresu koju je državni službenik prijavio državnom organu i koja se nalazi u njegovom personalnom dosijeu.”

U dosadašnjem stavu 3. koji postaje stav 4. broj: „2.” zamenjuje se brojem: „3.”

Dosadašnji st. 4. i 5. postaju st. 5. i 6.

Član 3.

U članu 35. stav 3. reči: „mlađi savetnik,” brišu se.

Član 4.

U članu 36. stav 2. posle reči: „specijalističkim strukovnim studijama,” dodaju se reči: „master strukovnim studijama,” a reč: „sedam” zamenjuje se rečju: „pet”.

Član 5.

U članu 37. stav 2. posle reči: „specijalističkim strukovnim studijama,” dodaju se reči: „master strukovnim studijama,” a reči: „pet godina” zamenjuju se rečima: „tri godine”.

Član 6.

U članu 38. stav 1. menja se i glasi:

„U zvanju savetnika rade se složeni poslovi koji su najčešće precizno određeni i podrazumevaju primenu utvrđenih metoda rada, postupaka ili stručnih tehnika sa jasnim okvirom delovanja, uz povremeni nadzor pretpostavljenog. Poslovi zahtevaju sposobnost da se problemi rešavaju uz pojedinačna uputstva pretpostavljenog, ako je potrebno i uz obraćanje pretpostavljenom kad je problem složen i zahteva dodatno znanje i iskustvo.”

U stavu 2. posle reči: „specijalističkim strukovnim studijama,” dodaju se reči: „master strukovnim studijama,” reči: „tri godine” zamenjuju se rečima: „jednu godinu”, a posle reči: „u struci” dodaju se reči: „ili najmanje pet godina radnog staža u državnim organima”.

Član 7.

Naslov iznad člana 39. i član 39. brišu se.

Član 8.

U članu 45. stav 3. posle reči: „specijalističkim strukovnim studijama,” dodaju se reči: „master strukovnim studijama,”; reč: „devet” zamenjuje se rečju: „sedam”, reč: „sedam” zamenjuje se rečju: „pet”, reči: „pet godina” zamenjuju se rečima: „četiri godine”, a posle reči: „radnog iskustva na rukovodećim radnim mestima” dodaju se reči: „u struci”.

Član 9.

U članu 55. stav 1. posle reči: „uslovima za zaposlenje na radnom mestu,” dodaju se reči: „visini osnovne plate,”; reči: „adresu na koju se prijave podnose” zamenjuju se rečima: „načinu podnošenja prijave”, a posle reči: „započeti izborni postupak” dodaju se reči: „i načinu dostavljanja odluke o izboru kandidata”.

U stavu 5. reč: „osam” zamenjuje se brojem: „15”.

Član 10.

Član 59. menja se i glasi:

„Član 59.

Rešenje o prijemu u radni odnos javno objavljuje se na veb prezentaciji organa i oglasnoj tabli organa u svrhu obaveštavanja javnosti i kandidata koji su učestvovali u izbornom postupku o ishodu konkursnog postupka i ostvarivanja prava na žalbu.

Dostava svim kandidatima koji su učestvovali u izbornom postupku smatra se izvršenom istekom 15 dana od dana objavljivanja rešenja na veb prezentaciji organa i oglasnoj tabli organa. Javno objavljeno rešenje uklanja se sa veb prezentacije organa nakon isteka roka od šest meseci od dana objavljivanja.

U javno objavljenom rešenju iz stava 1. ovog člana, mogu se učiniti javno dostupnim podaci o ličnom imenu izabranog kandidata i njegovom obrazovanju, dok se ostali podaci o ličnosti koji nisu u vezi sa izbornim postupkom moraju na odgovarajući način zaštititi.

Izuzetno od člana 16. ovog zakona, odredbe st. 1-3. ovog člana, odnose se i na način dostavljanja rešenja o premeštaju državnog službenika nakon sprovedenog javnog konkursa.

Kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku ima pravo da u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja izjavi žalbu ako smatra da izabrani kandidat ne ispunjava uslove za zaposlenje na radnom mestu ili da su se u izbornom postupku desile takve nepravilnosti koje bi mogle uticati na objektivnost njegovog ishoda.”

Član 11.

U članu 60. stav 2. posle reči: „u izbornom postupku” dodaju se reči: „na način na koji se dostavlja rešenje o prijemu u radni odnos iz člana 59. ovog zakona”.

Član 12.

U članu 88. posle stava 4. dodaje se novi stav 5. koji glasi:

„Pored uslova koji se odnose na ishode vrednovanja radne uspešnosti i potrebne kompetencije iz st. 1-4. ovog člana, državni službenik može napredovati ako je u svakoj kalendarskoj godini za koju je vrednovana njegova radna uspešnost, uspešno pohađao najmanje dve obuke.”

Dosadašnji st. 5. i 6. postaju st. 6. i 7.

U dosadašnjem stavu 7. koji postaje stav 8. posle reči: „uspešnosti” dodaju se reči: „i pohađane obuke”, a reč: „uzima” zamenjuje se rečju: „uzimaju”.

Dosadašnji stav 8. postaje stav 9.

Član 13.

U članu 96. stav 2. menja se i glasi:

„Rukovodilac je dužan da državnom službeniku omogući stručno usavršavanje za izvršavanje poslova radnog mesta u skladu sa programima obuka utvrđenim ovim zakonom, a državni službenik je dužan da pohađa najmanje dve obuke u godini za koju se donosi program obuke, a kojima se ostvaruju ciljevi vrednovanja radne uspešnosti.”

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

„Potreba za stručnim usavršavanjem državnog službenika i oblasti stručnog usavršavanja u kojoj se unapređuju i razvijaju kompetencije državnog službenika, utvrđuju se u postupku vrednovanja njegove radne uspešnosti, a obuke koje će državni službenik da pohađa u kalendarskoj godini određuje neposredni rukovodilac u saradnji sa državnim službenikom, vodeći računa da obuke doprinose ostvarivanju ciljeva iz člana 82. st. 1. i 2. ovog zakona.”

Prelazne i završne odredbe

Član 14.

Podzakonska akta doneta na osnovu Zakona o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05 – ispravka, 83/05 – ispravka, 64/07, 67/07 – ispravka, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20, 142/22, 13/25 – odluka US i 19/25) usaglasice se sa odredbama ovog zakona do početka primene ovog zakona.

Pravilnici o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta uskladiće se sa odredbama ovog zakona u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Radna mesta razvrstana u zvanje mlađi savetnik koja su utvrđena u pravilnicima o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta važećim na dan stupanja na snagu ovog zakona, razvrstavaju se u radna mesta u zvanje savetnika.

Državni službenici koji su na dan stupanja na snagu ovog zakona raspoređeni na radna mesta razvrstana u zvanje mlađeg savetnika, nastavljaju da rade na tim radnim mestima do donošenja rešenja o raspoređivanju na radna mesta savetnika, na osnovu pravilnika o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta organa usklađenih sa odredbama ovog zakona.

Državnim službenicima, koji su do dana početka primene ovog zakona raspoređeni na radna mesta razvrstana u zvanje mlađeg savetnika, ne može prestati radni odnos primenom odredaba ovog zakona.

Državnim službenicima, koji su do dana početka primene ovog zakona raspoređeni na radna mesta razvrstana u zvanje mlađeg savetnika, ishod vrednovanja radne uspešnosti za 2025. godinu za obavljanje poslova razvrstanih u zvanje mlađeg savetnika smatra se ishodom vrednovanja radne uspešnosti za obavljanje poslova razvrstanih u zvanje savetnika.

Probni rad i pripravnički staž koji su započeti do stupanja na snagu ovog zakona okončaću se primenom propisa prema kojima su započeti.

Postupci odlučivanja o pravima i dužnostima državnih službenika koji su započeti do stupanja na snagu ovog zakona okončaću se primenom propisa prema kojima su započeti.

Interni, odnosno javni konkursi za popunjavanje radnih mesta razvrstanih u zvanje mlađeg savetnika, koji nisu okončani do početka primene ovog zakona, okončaće se rešenjem o obustavi konkursnog postupka.

Član 15.

Uslov u pogledu pohađanja obuka potrebnih za napredovanje državnih službenika iz člana 88. ovog zakona, ne odnosi se na kalendarske godine pre početka primene ovog zakona.

Član 16.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se od 1. januara 2026. godine.

O B R A Z L O Ž E N J E

I. USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje predloženog zakona sadržan je u odredbama člana 97. tač. 8. i 16. Ustava Republike Srbije, kojima je propisano da Republika Srbija uređuje i obezbeđuje sistem u oblasti radnih odnosa i organizaciju, nadležnost i rad republičkih organa.

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Problemi koje akt treba da reši, ciljevi koji se aktom postižu

Razlozi za donošenje Zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima proističu iz potrebe daljeg razvoja i unapređenja državno-službeničkog sistema u Republici Srbiji, a predložene izmene predstavljaju nastavak reformskih aktivnosti usmerenih na izgradnju efikasne, profesionalne i moderne državne uprave u službi građana i privrede.

Pre svega, u cilju stvaranja uslova za efikasnije funkcionisanje i veću atraktivnost državne uprave kao poslodavca, pokazalo se da je neophodno preduzimati mere koje se odnose na privlačenje i zadržavanje stručnih kadrova, naročito mladih visokoobrazovanih kadrova. Stoga se razlozi za donošenje zakona zasnivaju pre svega na potrebi privlačenja mladih kadrova i stvaranje uslova za njihovo brže karijerno napredovanje i dugoročno zadržavanje u državnim organima. Analize sprovedene u prethodnom periodu, pokazuju da se poslovi koji zahtevaju najviši stepen obrazovanja i profesionalna znanja u određenim oblastima rada iz delokruga državnih organa, najčešće grupišu u tri ekspertska nivoa, što odgovara zvanjima savetnika, samostalnog savetnika i višeg savetnika u državno-službeničkom sistemu. Analize trenutnog stanja u implementaciji upravljanja ljudskim resursima zasnovanim na kompetencijama u državnoj upravi, posebno u delu koji se odnosi na razvoj kompetencija i profesionalni razvoj državnih službenika, pokazuju da tri nivoa ispoljavanja kompetencija u ekspertskim zvanjima mogu adekvatno da obuhvate zahteve za obavljanje poslova državne uprave.

Prema Zakonu o državnim službenicima, radna mesta državnih službenika u državnim organima razvrstavaju se u odgovarajuća zvanja, u zavisnosti od složenosti i odgovornosti poslova, potrebnih znanja i sposobnosti i uslova za rad na tim poslovima. Postoje četiri savetnička zvanja za koje je potrebno najviše obrazovanje (stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu), kao i propisani najmanji broj godina radnog iskustva za poslove u ovim zvanjima, a prema kriterijumima koji omogućavaju karijerni razvoj, odnosno dinamiku napredovanja nakon minimalno dve godine rada u jednom zvanju. Uslovi napredovanja se, u skladu sa zakonom, ispunjavaju pod uslovom da zaposleni pokazuje i razvija kompetencije i ispunjava druge uslove za rad na višem radnom mestu, kao i da takvo radno mesto postoji i slobodno je za popunjavanje.

Praćenjem stanja upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi, prema podacima iz ISKRE za decembar 2024. godine utvrđeno je da je u najnižim savetničkim zvanjima (mlađi savetnik, mlađi carinski savetnik, mlađi carinski inspektor) poslove obavljalo samo 2,45% od svih zaposlenih, a prema podacima Službe za upravljanje kadrovima na dan 31. decembar 2024. godine broj pripravnika

u svim organima državne uprave iznosio je 48, što je 0,21% od ukupnog broja sistematizovanih radnih mesta. Ovaj podatak ukazuje na visoku nezainteresovanost mladih da nakon završenih studija konkurišu za rad u državnim organima na zvanjima mlađih savetnika, a kao najznačajniji razlozi mogu se smatrati zahtevi višegodišnjeg rada da bi se dostiglo odgovarajuće napredovanje i početna plata za rad u zvanju mlađi savetnik koja u organima državne uprave (ministarstva) iznosi oko 63.000 dinara, odnosno oko 50.000 dinara za pripravnike.

Polazeći od analize poslova u postojećim sistematizacijama koje pokazuju da se u okviru postojećeg sistema poslovi u savetničkim zvanjima najčešće grupišu na tri nivoa složenosti (savetnika, samostalnog savetnika i višeg savetnika), od statističkih podataka koji pokazuju izuzetno nisku popunjenost radnih mesta u organima državne uprave u zvanju mlađeg savetnika, kao i od analiza koje pokazuju da je za stručni izvršilački nivo poslova iz delokruga organa (bez nivoa nižeg, srednjeg i visoko rukovodećeg kadra koji takođe obavljaju najsloženije stručne poslove u oblasti) moguće i dovoljno razvrstavanje poslova na tri nivoa ekspertize, predlaže se uspostavljanje trostepene gradacije radnih mesta u zvanjima savetnika i ukidanje zvanja mlađeg savetnika. Posledično, navedena promena pozitivno bi uticala na nivo plate koju bi ostvarili kako zatečeni, tako i novi zaposleni na početnim radnim mestima nakon fakulteta, i koja bi se predloženim izmenama zakona uvećala od 2,8% do 25% u zavisnosti od dostignutog nivoa nagrađivanja službenika. Kako bi se zadržala zatečena dinamika karijernog razvoja državnih službenika, a uvažavajući potrebu omogućavanja napredovanja zaposlenih koji kroz uspostavljen sistem vrednovanja rada pokazuju visok nivo razvoja profesionalnih kompetencija, predlaže se korigovanje uslova u pogledu radnog iskustva za rad u savetničkim zvanjima.

Pored toga, razlozi za donošenje Zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima proističu iz potrebe da se konkursni postupak u državnim organima sprovodi brže, efikasnije, jednostavnije. Na osnovu praćenja sprovođenja konkursnih postupaka od strane Službe za upravljanje kadrovima utvrđeno je prosečno trajanje javnih konkursnih postupaka od 200 dana, a izbornih postupaka od 169 dana u 2021. godini, prosečno trajanje javnih konkursnih postupaka od 187 dana, a izbornih postupaka od 88 dana u 2022. godini, prosečno trajanje javnih konkursnih postupaka od 233 dana, a izbornih postupaka od 122 dana u 2023. godini. Sličan trend nastavljen je i narednih godina.

Trajanje konkursnih postupaka treba da bude od prioritarnog značaja, kako za državne organe koji zapošljavaju, tako i za kandidate u postupku, jer kraći konkursni postupak omogućava organima da brže zadovolje svoje kadrovske potrebe i efikasnije obavljaju poslove iz svog delokruga. Istovremeno, kandidati u razumnom roku dobijaju informacije o ishodu, što proces konkurisanja i traženja posla čini predvidljivijim i atraktivnijim.

Analize ukazuju da trajanje dostave rešenja o prijemu u radni odnos, na konkursima na kojima se prijavi veliki broj kandidata, značajno produžava trajanje konkursnog postupka i da treba propisati efikasniji način dostave. Naime, Zakon o državnim službenicima uređuje dostavljanje rešenja o prijemu u radni odnos svim kandidatima koji su učestvovali u konkursnom postupku na adresu naznačenu u prijavi na konkurs, uz mogućnost da se u slučaju neuspele dostave rešenja objavi na oglasnoj tabli organa, a po isteku osam dana dostava se smatra urednom. Pored toga, nakon dostave rešenja počinje da teče i rok za žalbu, što dalje dodatno utiče na produženje vremenskog perioda za konačnost rešenja o prijemu u radni odnos i momenat popunjavanja upražnjenog radnog mesta. Prema podacima Poreske uprave samo faza dostavljanja rešenja o prijemu u radni odnos u Poreskoj upravi traje u proseku dva meseca.

Imajući u vidu navedeno, cilj predložene izmene zakona je da se obezbedi veća efikasnost u sprovođenju konkursnog postupka, jednostavnijim uređenjem načina dostavljanja rešenja o prijemu u radni odnos i rešenja o premeštaju, nakon sprovedenog javnog konkursa. Uvažavajući važeće propise, pre svega Zakon o opštem upravnom

postupku i Zakon o zaštiti podataka o ličnosti, predloženom izmenom se predviđa uvođenje javnog objavljivanja kao načina dostavljanja ovih rešenja, kako bi se postupak izbora kandidata učinio efikasnijim. Na ovaj način postiže se cilj da se trajanje ove faze konkursnog postupka skрати sa prosečnih dva meseca na 15 dana.

Uz sve napred izneto, izmene Zakona treba da doprinesu stavljanju jedinstvenog sistema stručnog usavršavanja u javnoj upravi u funkciju daljeg efikasnog i efektivnog razvoja i kontinuiranog unapređenja znanja i veština, odnosno sposobnosti državnih službenika, što pored afirmativnih mera za privlačenje mladih, obrazovanih kadrova za rad u državnim organima, dugoročno gledano za rezultat treba da ima stvaranje kompetentne i stabilne kadrovske strukture u državnim organima, odnosno administrativnih kapaciteta kao jednog od važnih kriterijuma za ocenu spremnosti Republike Srbije da postane članica Evropske unije.

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

Zakon o državnim službenicima propisuje vrste radnih mesta državnih službenika i razvrstavanje radnih mesta po zvanjima, u zavisnosti od složenosti i odgovornosti poslova, potrebnih znanja i sposobnosti i uslova za rad na poslovima. Zvanja sa visokim obrazovanjem su viši savetnik, samostalni savetnik, savetnik i mlađi savetnik. S tim u vezi, ne postoji drugi način da se postignu ciljevi vezani za razvrstavanje radnih mesta po zvanjima. Donošenje Zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima predstavlja jedini način da se postignu ciljevi vezani za uređenje zvanja i razvrstavanja radnih mesta.

Pored toga, donošenje zakona predstavlja najbolji način da se uočeni problemi reše i postignu ciljevi koji će doprineti efikasnom i blagovremenom sprovođenju konkursnih postupaka, privlačenju mladih, obrazovanih kadrova za rad u državnim organima, izgradnji kapaciteta i stručnom usavršavanju državnih službenika, u skladu sa potrebama državnih organa.

III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINAČNIH REŠENJA

Članom 1. Predloga zakona dopunjuje se stav 1. člana 10. Zakona o državnim službenicima, tako što se pored postojećih uslova za napredovanje državnih službenika na više izvršilačko radno mesto, dodaje novi uslov koji se odnosi na stručno usavršavanje.

Članom 2. Predloga zakona vrši se izmena u članu 16. Zakona o državnim službenicima, tako što se dodatno, pored lične dostave rešenja o pravima i dužnostima na koje državni službenici imaju pravo na žalbu i koja se vrši u prostorijama organa, daje mogućnost i elektronske dostave ovih rešenja, u skladu sa zakonima kojima se reguliše elektronska uprava.

Članom 3. i članom 7. Predloga zakona briše se zvanje mlađeg savetnika. Naime, analizom poslova u postojećim sistematizacijama utvrđeno je da se u okviru postojećeg organizovanja poslova, poslovi u savetničkim zvanjima najčešće grupišu na tri nivoa složenosti (savetnika, samostalnog savetnika i višeg savetnika). Takođe, statistički podaci pokazuju izuzetno nisku popunjenost radnih mesta u organima državne uprave u zvanju mlađeg savetnika. Utvrđeno je da je u 2024. godini u najnižim savetničkim zvanjima (mlađi savetnik, mlađi carinski savetnik, mlađi carinski inspektor) poslove obavljalo samo 2,45% od svih zaposlenih, a broj pripravnika iznosio je 48, što je 0,21% od ukupnog broja sistematizovanih radnih mesta. Analize koje je Ministarstvo sprovodilo pokazuju da je za stručni izvršilački nivo poslova iz delokruga organa (bez nivoa nižeg, srednjeg i visoko rukovodećeg kadra koji takođe obavljaju najsloženije stručne poslove u oblasti) moguće i dovoljno razvrstavanje poslova na tri nivoa ekspertize. Imajući u vidu navedeno, predlaže se uspostavljanje

trostepene gradacije radnih mesta u zvanjima savetnika i ukidanje zvanja mlađeg savetnika.

Članom 4-6. Predloga zakona vrši se izmena u čl. 36 – 38. Zakona o državnim službenicima tako što se predlaže izmena uslova u pogledu potrebnog radnog iskustva u struci za radna mesta razvrstana u zvanja savetnik, samostalni savetnik i viši savetnik, u cilju zadržavanja zatečene dinamike karijernog razvoja državnih službenika, a uvažavajući potrebu omogućavanja napredovanja zaposlenima koji kroz uspostavljen sistem vrednovanja rada pokažu visok nivo razvoja profesionalnih kompetencija. Takođe, iz ovih razloga članom 8. predlaže se izmena i u članu 45. stav 3, kojom se uslovi u pogledu potrebnog radnog iskustva u struci za rad na položaju, prilagođavaju modelima karijernog razvoja svih državnih službenika. Ovim članovima se vrši usklađivanje i sa Nacionalnim okvirom kvalifikacija Republike Srbije dodavanjem master strukovnih studija kao zahtevanog uslova u pogledu obrazovanja u savetničkim zvanjima.

Članom 9. Predloga zakona predlaže se izmena u članu 55. Zakona o državnim službenicima, kojom se proširuje sadržina oglasa o javnom konkursu. Dopunjuju se podaci koje oglas o javnom konkursu mora da sadrži, kao što su visina osnovne plate, način podnošenja prijave i način dostavljanja odluke o izboru kandidata. Osim toga, menja se i rok za podnošenje prijave na javni konkurs, tako što se predviđa da taj rok ne može biti kraći od 15 dana, pri čemu se on računa od dana oglašavanja javnog konkursa u periodičnom izdanju oglasa Nacionalne službe za zapošljavanje. Na ovaj način se vrši usklađivanje sa Principima javne uprave po kojima se ocenjuje napredak država i usaglašenost sa evropskim administrativnim prostorom u procesu pristupanja Evropskoj uniji.

Članom 10. Predloga zakona menja se član 59. Zakona o državnim službenicima na taj način da se umesto dosadašnjeg propisuje novi način dostavljanja rešenja o prijemu u radni odnos i rešenja o premeštaju državnog službenika nakon sprovedenog javnog konkursa. Propisuje se da se ova rešenja javno objavljuju na veb prezentaciji organa i oglasnoj tabli organa. Takođe, propisuje se da se dostava ovih rešenja smatra izvršenom istekom 15 dana od dana objavljivanja rešenja na veb prezentaciji organa i oglasnoj tabli organa, kao i da se tako objavljena rešenja uklanjaju sa veb prezentacije nakon isteka roka od šest meseci od dana objavljivanja. Ovim načinom objavljivanja skraćuje se u velikoj meri ova faza konkursnog postupka, a samim tim i trajanje celog konkursnog postupka. Pored toga, propisuje se koji se podaci u javno objavljenom rešenju mogu učiniti dostupnim, a da se oni podaci koji nisu u vezi sa izbornim postupkom moraju zaštititi na odgovarajući način.

Članom 11. Predloga zakona predlaže se izmena u članu 60. Zakona o državnim službenicima, tako što se predviđa da se rešenje o obustavi postupka dostavlja svim kandidatima na isti način kao i rešenje o prijemu u radni odnos, odnosno javnim objavljivanjem.

Članom 12. Predloga zakona bliže se uređuje ostvarivanje stručnog usavršavanja kao uslova iz člana 1. Predloga zakona, za napredovanje državnog službenika na više izvršilačko radno mesto. Preciznije, dopunjen je član 88. Zakona o državnim službenicima, propisivanjem da pored uslova koji se odnose na ishode vrednovanja radne uspešnosti i potrebne kompetencije, državni službenik može napredovati ako je u svakoj kalendarskoj godini za koju je vrednovana njegova radna uspešnost, uspešno pohađao najmanje dve obuke.

Članom 13. Predloga zakona dopunjuje se član 96. Zakona, bližim uređenjem na koji način se ostvaruje pravo i dužnost državnog službenika da stiče znanja i veštine, odnosno sposobnosti za izvršavanje poslova radnog mesta, u skladu sa potrebama državnog organa. Pored propisivanja da je rukovodilac dužan da državnom službeniku omogući stručno usavršavanje za izvršavanje poslova radnog mesta u skladu sa programima obuka utvrđenim ovim zakonom i da je

državni službenik dužan da pohađa najmanje dve obuke u godini za koju se donosi program obuke, kojima se ostvaruju ciljevi vrednovanja radne uspešnosti, predviđa se i da se potreba za stručnim usavršavanjem državnog službenika i oblasti stručnog usavršavanja u kojoj se unapređuju i razvijaju kompetencije državnog službenika, utvrđuju u postupku vrednovanja njegove radne uspešnosti, kao i da obuke koje će državni službenik da pohađa u kalendarskoj godini određuje neposredni rukovodilac u saradnji sa državnim službenikom, vodeći računa da obuke doprinose ostvarivanju ciljeva vrednovanja radne uspešnosti.

Članom 14. Predloga zakona predviđeno je da će se podzakonska akta doneta na osnovu Zakona o državnim službenicima usaglasiti sa odredbama ovog zakona do početka primene ovog zakona. Propisuje se da će se Pravilnici o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta uskladiti sa odredbama ovog zakona u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona. Rok od šest meseci je optimalan da se usklade svi pravilnici sa novim zakonskim rešenjima, imajući u vidu proceduru donošenja pravilnika, posebno u sudovima i tužilaštvima.

Takođe, uređeno je pitanje razvrstavanja radnih mesta koja su prema važećim Pravilnicima o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji razvrstana u zvanje mlađi savetnik, na način da se na dan stupanja na snagu ovog zakona razvrstavaju u radna mesta u zvanje savetnika. Osim toga, oni državni službenici koji su na dan stupanja na snagu ovog zakona raspoređeni na radna mesta razvrstana u zvanje mlađeg savetnika, nastaviće da rade na tim radnim mestima dok se ne usvoji Pravilnik o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta koji je usklađen sa odredbama ovog zakona, a nakon usvajanja navedenog pravilnika se raspoređuju na radna mesta savetnika. Uz navedeno, propisuje se zaštitna odredba da državnim službenicima koji su do dana početka primene ovog zakona raspoređeni na radna mesta razvrstana u zvanje mlađeg savetnika ne može da prestane radni odnos primenom odredaba ovog zakona. Takođe, radi kontinuiteta u ostvarivanju prava po osnovu vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika koji su na dan stupanja na snagu ovog zakona bili raspoređeni na radna mesta u zvanju mlađeg savetnika, propisuje se da će se njihovi ishodi vrednovanja za 2025. godinu za obavljanje poslova razvrstanih u zvanje mlađeg savetnika smatrati ishodom vrednovanja radne uspešnosti za obavljanje poslova razvrstanih u zvanje savetnika.

Uređuje se da će se probni rad, pripravnčki staž, postupci odlučivanja o pravima i dužnostima državnih službenika, odnosno da će se interni, odnosno javni konkursi za popunjavanje radnih mesta razvrstanih u zvanje mlađeg savetnika, koji nisu okončani do početka primene ovog zakona, okončati rešenjem o obustavi konkursnog postupka.

Članom 15. Predloga zakona propisuje se zaštitna odredba koja predviđa da se uslov za napredovanje u pogledu pohađanja dve obuke u kalendarskoj godini, ne odnosi na kalendarske godine pre početka primene ovog zakona, odnosno na ocene koje su državni službenici ostvarili pre početka njegove primene.

Članom 16. Predloga zakona uređuje se stupanje ovog zakona na snagu i početak njegove primene, odnosno da zakon stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije“, a da se primenjuje od 1. januara 2026. godine

IV. PROCENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA POTREBNIH ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

Za sprovođenje ovog zakona nije potrebno obezbediti finansijska sredstva iz budžeta Republike Srbije.

PREGLED ODREDAKA KOJE SE MENJAJU I DOPUNJUJU

Napredovanje i stručno usavršavanje

Član 10.

(1) Napredovanje državnog službenika zavisi od radne uspešnosti, STRUČNOG USAVRŠAVANJA i potreba državnog organa.

(2) Državni službenik ima pravo i dužnost da se stručno usavršava prema potrebama državnog organa.

Pravo na žalbu

Član 16.

(1) Državni službenik ima pravo žalbe na rešenje kojim se odlučuje o njegovim pravima i dužnostima, ako žalba ovim zakonom nije izričito isključena.

~~(2) Dostavljanje rešenja državnom službeniku vrši se u prostorijama državnog organa, a ako je državni službenik odsutan s rada dostavljanje se vrši poštom na adresu koju je državni službenik prijavio državnom organu i koja se nalazi u njegovom personalnom dosijeu.~~

(2) DOSTAVLJANJE REŠENJA DRŽAVNOM SLUŽBENIKU VRŠI SE LIČNO, PREKO SLUŽBENOG LICA ORGANA U PROSTORIJAMA DRŽAVNOG ORGANA ILI ELEKTRONSKIM PUTEM U SKLADU SA ZAKONOM.

(3) AKO DOSTAVLJANJE U PROSTORIJAMA DRŽAVNOG ORGANA NIJE USPELO, DOSTAVLJANJE SE VRŠI POŠTOM NA ADRESU KOJU JE DRŽAVNI SLUŽBENIK PRIJAVIO DRŽAVNOM ORGANU I KOJA SE NALAZI U NJEGOVOM PERSONALNOM DOSIJEU.

~~(3)~~ (4) Ukoliko dostavljanje iz stava 2- 3. ovog člana nije uspeo, službeno lice državnog organa sastavlja pismenu belešku. U tom slučaju rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli državnog organa i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

(4) (5) Žalba se izjavljuje u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja, ako ovim zakonom nije određen kraći rok.

~~(5)~~ (6) Žalba ne odlaže izvršenje rešenja samo kad je to ovim zakonom izričito određeno.

Pojam i razvrstavanje po zvanjima

Član 35.

(1) Izvršilačka radna mesta jesu sva radna mesta koja nisu položaji, uključujući i radna mesta rukovodilaca užih unutrašnjih jedinica u državnom organu.

(2) Izvršilačka radna mesta razvrstavaju se po zvanjima, u zavisnosti od složenosti i odgovornosti poslova, potrebnih znanja i sposobnosti i uslova za rad.

(3) Zvanja su viši savetnik, samostalni savetnik, savetnik, ~~mlađi savetnik~~, saradnik, mlađi saradnik, referent i mlađi referent.

Viši savetnik

Član 36.

(1) U zvanju višeg savetnika rade se najsloženiji poslovi koji znatno utiču na određivanje politike ili postizanje rezultata u nekoj oblasti iz delokruga državnog organa, koji zahtevaju stvaralačke sposobnosti, preduzimljivost i visok stepen stručnosti, samostalnosti i iskustva, uz obraćanje pretpostavljenom samo o pitanjima vođenja politike.

(2) Za rad na poslovima u zvanju višeg savetnika državni službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, MASTER STRUKOVNIM STUDIJAMA, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu i najmanje ~~sedam~~ PET godina radnog iskustva u struci.

Samostalni savetnik

Član 37.

(1) U zvanju samostalnog savetnika rade se složeni poslovi koji zahtevaju posebno specijalističko znanje i iskustvo, analitičke sposobnosti, samostalan rad bez nadzora pretpostavljenog i donošenje odluka u složenim slučajevima uz samo opšta usmerenja i uputstva pretpostavljenog.

(2) Za rad na poslovima u zvanju samostalnog savetnika državni službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, MASTER STRUKOVNIM STUDIJAMA, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu i najmanje ~~pet godina~~ TRI GODINE radnog iskustva u struci.

Savetnik

Član 38.

~~(1) U zvanju savetnika rade se složeni poslovi koji su najčešće precizno određeni i podrazumevaju primenu utvrđenih metoda rada, postupaka ili stručnih tehnika sa jasnim okvirom samostalnog delovanja, uz povremeni nadzor pretpostavljenog. Poslovi zahtevaju sposobnost da se problemi rešavaju bez pojedinačnih uputstava pretpostavljenog i uz obraćanje pretpostavljenom samo kad je problem složen i zahteva dodatno znanje i iskustvo.~~

(1) U ZVANJU SAVETNIKA RADE SE SLOŽENI POSLOVI KOJI SU NAJČEŠĆE PRECIZNO ODREĐENI I PODRAZUMEVAJU PRIMENU UTVRĐENIH METODA RADA, POSTUPAKA ILI STRUČNIH TEHNIKA SA JASNIM OKVIROM DELOVANJA, UZ POVREMENI NADZOR PRETPOSTAVLJENOG. POSLOVI ZAHTEVAJU SPOSOBNOST DA SE PROBLEMI REŠAVAJU UZ POJEDINAČNA UPUTSTVA PRETPOSTAVLJENOG, AKO JE POTREBNO I UZ OBRAĆANJE PRETPOSTAVLJENOM KAD JE PROBLEM SLOŽEN I ZAHTEVA DODATNO ZNANJE I ISKUSTVO.

(2) Za rad na poslovima u zvanju savetnika državni službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim

akademske studijama, specijalističkim strukovnim studijama, MASTER STRUKOVNIM STUDIJAMA, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu i najmanje tri godine JEDNU GODINU radnog iskustva u struci ILI NAJMANJE PET GODINA RADNOG STAŽA U DRŽAVNIM ORGANIMA.

~~Mlađi savetnik~~

~~Član 39.~~

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

~~(2) Za rad na poslovima u zvanju mlađeg savetnika državni službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu i najmanje jednu godinu radnog iskustva u struci ili najmanje pet godina radnog staža u državnim organima.~~

1. Uslovi za zaposlenje

Član 45.

(1) Kao državni službenik može da se zaposli punoletan državljanin Republike Srbije koji ima propisanu stručnu spremu i ispunjava ostale uslove određene zakonom, drugim propisom i pravilnikom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta u državnom organu, ako mu ranije nije prestajao radni odnos u državnom organu zbog teže povrede dužnosti iz radnog odnosa i nije osuđivan na kaznu zatvora od najmanje šest meseci.

(2) Kao državni službenik na izvršilačkom radnom mestu može da se zaposli i lice koje nema položen državni stručni ispit, ali je dužno da ga položi u roku utvrđenom ovim zakonom.

(3) Pored toga za rad na položaju potrebno je i stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, MASTER STRUKOVNIM STUDIJAMA, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu i najmanje ~~devet~~ SEDAM godina radnog iskustva u struci ili ~~sedam~~ PET godina radnog iskustva u struci od kojih najmanje dve godine na rukovodećim radnim mestima ili ~~pet godina~~ ČETIRI GODINE radnog iskustva na rukovodećim radnim mestima U STRUCI.

(4) Državni službenik koji je prvi put postavljen na položaj dužan je da u roku od jedne godine od dana postavljenja na položaj pohađa program obuke iz člana 97v u oblastima stručnog usavršavanja utvrđenim za državne službenike koji se prvi put postavljaju na položaj.

Sadržina oglasa. Rok za podnošenje prijave

Član 55.

(1) Oglas o javnom konkursu sadrži podatke o državnom organu, radnom mestu, uslovima za zaposlenje na radnom mestu, VISINI OSNOVNE PLATE, vrsti radnog odnosa, mestu rada, kompetencijama koje se proveravaju u izbornom postupku i načinu njihove provere, oblasti iz koje će se vršiti provere, roku u kome se podnose prijave, obaveštenje o obrascu prijave na konkurs, lično ime lica zaduženog za davanje obaveštenja o javnom konkursu, ~~adresu na koju se prijave podnose~~ NAČINU PODNOŠENJA PRIJAVE, podatke o dokazima koji će biti zahtevani u konkursnom postupku, mestu i vremenu u kojem se očekuje da će započeti izborni postupak I NAČINU DOSTAVLJANJA ODLUKE O IZBORU KANDIDATA.

(2) Ako se popunjava radno mesto kod koga je kao poseban uslov predviđeno znanje jezika i pisma nacionalne manjine, u oglasu o javnom konkursu se posebno navodi ovaj uslov, kao i eventualna pisana provera njegove ispunjenosti.

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

(4) Prilikom predaje, prijava dobija šifru pod kojom lice učestvuje u daljem izbornom postupku.

(5) Rok za podnošenje prijave na javni konkurs ne može biti kraći od ~~osam~~ 15 dana od dana oglašavanja javnog konkursa u periodičnom izdanju oglasa Nacionalne službe za zapošljavanje.

(6) Neblagovremene, nedopuštene, nerazumljive ili nepotpune prijave konkursna komisija odbacuje rešenjem protiv koga se može izjaviti žalba žalbenoj komisiji u roku od osam dana od dana prijema rešenja.

(7) Žalba iz stava 6. ovog člana ne odlaže izvršenje rešenja.

(8) 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.

Pravo na žalbu kandidata koji su učestvovali u izbornom postupku

Član 59.

~~(1) Rešenje o prijemu u radni odnos, odnosno rešenje o premeštaju dostavlja se svim kandidatima koji su učestvovali u izbornom postupku na adresu navedenu u prijavi na konkurs.~~

~~(2) Ukoliko dostavljanje iz stava 1. ovog člana nije uspeo, službeno lice državnog organa sastavlja pismenu belešku.~~

~~(3) U slučaju iz stava 2. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli državnog organa i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.~~

~~(4) Kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku ima pravo da u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja izjavi žalbu ako smatra da izabrani kandidat~~

~~ne ispunjava uslove za zaposlenje na radnom mestu ili da su se u izbornom postupku desile takve nepravilnosti koje bi mogle uticati na objektivnost njegovog ishoda.~~

~~(5) Kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku ima pravo da od dana objavljivanja rešenja na oglasnoj tabli državnog organa, a najkasnije do isteka roka za žalbu, preuzme u prostorijama državnog organa rešenje o prijemu u radni odnos, odnosno rešenje o premeštaju izabranog kandidata.~~

~~(6) Kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku ima pravo da, pod nadzorom službenog lica državnog organa, pregleda svu dokumentaciju javnog konkursa.~~

(1) REŠENJE O PRIJEMU U RADNI ODNOS JAVNO OBJAVLJUJE SE NA VEB PREZENTACIJI ORGANA I OGLASNOJ TABLI ORGANA U SVRHU OBAVEŠTAVANJA JAVNOSTI I KANDIDATA KOJI SU UČESTVOVALI U IZBORNOM POSTUPKU O ISHODU KONKURSNOG POSTUPKA I OSTVARIVANJA PRAVA NA ŽALBU.

(2) DOSTAVA SVIM KANDIDATIMA KOJI SU UČESTVOVALI U IZBORNOM POSTUPKU SMATRA SE IZVRŠENOM ISTEKOM 15 DANA OD DANA OBJAVLJIVANJA REŠENJA NA VEB PREZENTACIJI ORGANA I OGLASNOJ TABLI ORGANA. JAVNO OBJAVLJENO REŠENJE UKLANJA SE SA VEB PREZENTACIJE ORGANA NAKON ISTEKA ROKA OD ŠEST MESECI OD DANA OBJAVLJIVANJA.

(3) U JAVNO OBJAVLJENOM REŠENJU IZ STAVA 1. OVOG ČLANA, MOGU SE UČINITI JAVNO DOSTUPNIM PODACI O LIČNOM IMENU IZABRANOG KANDIDATA I NJEGOVOM OBRAZOVANJU, DOK SE OSTALI PODACI O LIČNOSTI KOJI NISU U VEZI SA IZBORNIM POSTUPKOM MORAJU NA ODGOVARAJUĆI NAČIN ZAŠTITI.

(4) IZUZETNO OD ČLANA 16. OVOG ZAKONA, ODREDBE ST. 1-3. OVOG ČLANA, ODOSE SE I NA NAČIN DOSTAVLJANJA REŠENJA O PREMEŠTAJU DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NAKON SPROVEDENOG JAVNOG KONKURSA.

(5) KANDIDAT KOJI JE UČESTVOVAO U IZBORNOM POSTUPKU IMA PRAVO DA U ROKU OD OSAM DANA OD DANA DOSTAVLJANJA REŠENJA IZJAVI ŽALBU AKO SMATRA DA IZABRANI KANDIDAT NE ISPUNJAVA USLOVE ZA ZAPOSLENJE NA RADNOM MESTU ILI DA SU SE U IZBORNOM POSTUPKU DESILE TAKVE NEPRAVILNOSTI KOJE BI MOGLE UTICATI NA OBJEKTIVNOST NJEGOVOG ISHODA.

Neuspeh javnog konkursa

Član 60.

(1) Javni konkurs nije uspeo ako konkursna komisija utvrdi da nijedan kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku nije ispunio merila propisana za izbor, ako nije bilo prijava na javnom konkursu ili ako nijedan od prijavljenih kandidata nije učestvovao u izbornom postupku.

(2) O tome da javni konkurs nije uspeo rukovodilac donosi rešenje koje se dostavlja svim kandidatima koji su imali pravo da učestvuju u izbornom postupku NA NAČIN NA KOJI SE DOSTAVLJA REŠENJE O PRIJEMU U RADNI ODNOS IZ ČLANA 59. OVOG ZAKONA.

(3) Na rešenje iz stava 2. ovog člana može se izjaviti žalba žalbenoj komisiji u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja, osim u slučaju kada nije bilo prijava na javnom konkursu.

Napredovanje na više izvršilačko radno mesto

Član 88.

(1) Rukovodilac može da premesti na neposredno više izvršilačko radno mesto državnog službenika kome je najmanje dva puta uzastopno utvrđeno da prevazilazi očekivanja, ako postoji slobodno radno mesto i državni službenik ispunjava uslove za rad na njemu i ima potrebne kompetencije.

(2) Izuzetno, državni službenik koji je premešten na neposredno više radno mesto jer je dva puta uzastopno utvrđeno da prevazilazi očekivanja može, i ako ne ispunjava uslove vezane za radno iskustvo u struci, da bude premešten na neposredno više radno mesto ako je opet utvrđeno da prevazilazi očekivanja.

(3) Rukovodilac može da premesti na neposredno više izvršilačko radno mesto državnog službenika kome je u periodu od pet godina uzastopno utvrđeno najmanje da ispunjava očekivanja.

(4) Državni službenik može da se premesti na radno mesto rukovodioca uže unutrašnje jedinice u državnom organu, u skladu sa st. 1-3. ovog člana na predlog neposrednog rukovodioca, koji se daje nakon sprovedene analize Službe za upravljanje kadrovima o individualnom potencijalu za razvoj državnog službenika - za državne službenike iz organa državne uprave, odnosno analize jedinice za upravljanje kadrovima u državnom organu - za državne službenike u drugom državnom organu.

(5) PORED USLOVA KOJI SE ODOSE NA ISHODE VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI I POTREBNE KOMPETENCIJE IZ ST. 1-4. OVOG ČLANA, DRŽAVNI SLUŽBENIK MOŽE NAPREDOVATI AKO JE U SVAKOJ KALENDARSKOJ GODINI ZA KOJU JE VREDNOVANA NJEGOVA RADNA USPEŠNOST, USPEŠNO POHAĐAO NAJMANJE DVE OBUKE.

~~(5)~~ (6) Nakon premeštaja državni organ upućuje državnog službenika na učešće u programu obuka rukovodilaca.

~~(6)~~ (7) Državni organi iz stava 4. ovog člana mogu ostvariti saradnju sa Službom za upravljanje kadrovima radi pružanja stručne i savetodavne pomoći u analizi individualnih potencijala za razvoj državnog službenika.

~~(7)~~ (8) Vrednovanje radne uspešnosti I POHAĐANE OBUKE na kome je zasnovano jedno napredovanje ne ~~uzima~~ UZIMAJU se u obzir za sledeće napredovanje.

~~(8)~~ (9) Prekid u vrednovanju radne uspešnosti usled odsutnosti sa rada državnog službenika ne smatra se prekidom uzastopnosti iz st. 1-3. ovog člana.

1. Stručno usavršavanje

Pojam

Član 96.

(1) Stručno usavršavanje je pravo i dužnost državnog službenika da stiče znanja i veštine, odnosno sposobnosti za izvršavanje poslova radnog mesta, u skladu sa potrebama državnog organa.

~~(2) Rukovodilac je dužan da državnom službeniku omogućí stručno usavršavanje za izvršavanje poslova radnog mesta u skladu sa programima stručnog usavršavanja utvrđenim ovim zakonom.~~

(2) RUKOVODILAC JE DUŽAN DA DRŽAVNOM SLUŽBENIKU OMOGUĆI STRUČNO USAVRŠAVANJE ZA IZVRŠAVANJE POSLOVA RADNOG MESTA U SKLADU SA PROGRAMIMA OBUKA UTVRĐENIM OVIM ZAKONOM, A DRŽAVNI

SLUŽBENIK JE DUŽAN DA POHAĐA NAJMANJE DVE OBUKE U GODINI ZA KOJU SE DONOSI PROGRAM OBUKE, A KOJIMA SE OSTVARUJU CILJEVI VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI.

(3) POTREBA ZA STRUČNIM USAVRŠAVANJEM DRŽAVNOG SLUŽBENIKA I OBLASTI STRUČNOG USAVRŠAVANJA U KOJOJ SE UNAPREĐUJU I RAZVIJAJU KOMPETENCIJE DRŽAVNOG SLUŽBENIKA, UTVRĐUJU SE U POSTUPKU VREDNOVANJA NJEGOVE RADNE USPEŠNOSTI, A OBUKE KOJE ĆE DRŽAVNI SLUŽBENIK DA POHAĐA U KALENDARSKOJ GODINI ODREĐUJE NEPOSREDNI RUKOVODILAC U SARADNJI SA DRŽAVNIM SLUŽBENIKOM, VODEĆI RAČUNA DA OBUKE DOPRINOSU OSTVARIVANJU CILJEVA IZ ČLANA 82. ST. 1. I 2. OVOG ZAKONA.

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

ČLAN 14.

(1) PODZAKONSKA AKTA DONETA NA OSNOVU ZAKONA O DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA („SLUŽBENI GLASNIK RS”, BR. 79/05, 81/05 – ISPRAVKA, 83/05 – ISPRAVKA, 64/07, 67/07 – ISPRAVKA, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20, 142/22, 13/25 – ODLUKA US I 19/25) USAGLASIĆE SE SA ODREDBAMA OVOG ZAKONA DO POČETKA PRIMENE OVOG ZAKONA.

(2) PRAVILNICI O UNUTRAŠNJEM UREĐENJU I SISTEMATIZACIJI RADNIH MESTA USKLADIĆE SE SA ODREDBAMA OVOG ZAKONA U ROKU OD ŠEST MESECI OD DANA STUPANJA NA SNAGU OVOG ZAKONA.

(3) RADNA MESTA RAZVRSTANA U ZVANJE MLAĐI SAVETNIK KOJA SU UTVRĐENA U PRAVILNICIMA O UNUTRAŠNJEM UREĐENJU I SISTEMATIZACIJI RADNIH MESTA VAŽEĆIM NA DAN STUPANJA NA SNAGU OVOG ZAKONA, RAZVRSTAVAJU SE U RADNA MESTA U ZVANJE SAVETNIKA.

(4) DRŽAVNI SLUŽBENICI KOJI SU NA DAN STUPANJA NA SNAGU OVOG ZAKONA RASPOREĐENI NA RADNA MESTA RAZVRSTANA U ZVANJE MLAĐEG SAVETNIKA, NASTAVLJAJU DA RADE NA TIM RADNIM MESTIMA DO DONOŠENJA REŠENJA O RASPOREĐIVANJU NA RADNA MESTA SAVETNIKA, NA OSNOVU PRAVILNIKA O UNUTRAŠNJEM UREĐENJU I SISTEMATIZACIJI RADNIH MESTA ORGANA USKLAĐENIH SA ODREDBAMA OVOG ZAKONA.

(5) DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA, KOJI SU DO DANA POČETKA PRIMENE OVOG ZAKONA RASPOREĐENI NA RADNA MESTA RAZVRSTANA U ZVANJE MLAĐEG SAVETNIKA, NE MOŽE PRESTATI RADNI ODNOS PRIMENOM ODREDBA OVOG ZAKONA.

(6) DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA, KOJI SU DO DANA POČETKA PRIMENE OVOG ZAKONA RASPOREĐENI NA RADNA MESTA RAZVRSTANA U ZVANJE MLAĐEG SAVETNIKA, ISHOD VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI ZA 2025. GODINU ZA OBAVLJANJE POSLOVA RAZVRSTANIH U ZVANJE MLAĐEG SAVETNIKA SMATRA SE ISHODOM VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI ZA OBAVLJANJE POSLOVA RAZVRSTANIH U ZVANJE SAVETNIKA.

(7) PROBNI RAD I PRIPRAVNIČKI STAŽ KOJI SU ZAPOČETI DO STUPANJA NA SNAGU OVOG ZAKONA OKONČAĆE SE PRIMENOM PROPISA PREMA KOJIMA SU ZAPOČETI.

(8) POSTUPCI ODLUČIVANJA O PRAVIMA I DUŽNOSTIMA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA KOJI SU ZAPOČETI DO STUPANJA NA SNAGU OVOG ZAKONA OKONČAĆE SE PRIMENOM PROPISA PREMA KOJIMA SU ZAPOČETI.

(9) INTERNI, ODNOSNO JAVNI KONKURSI ZA POPUNJAVANJE RADNIH MESTA RAZVRSTANIH U ZVANJE MLAĐEG SAVETNIKA, KOJI NISU OKONČANI DO POČETKA PRIMENE OVOG ZAKONA, OKONČAĆE SE REŠENJEM O OBUSTAVI KONKURSNOG POSTUPKA.

ČLAN 15.

USLOV U POGLEDU POHAĐANJA OBUKA POTREBNIH ZA NAPREDOVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA IZ ČLANA 88. OVOG ZAKONA, NE ODNOSI SE NA KALENDARSKJE GODINE PRE POČETKA PRIMENE OVOG ZAKONA.

ČLAN 16.

OVAJ ZAKON STUPA NA SNAGU OSMOG DANA OD DANA OBJAVLJIVANJA U „SLUŽBENOM GLASNIKU REPUBLIKE SRBIJE”, A PRIMENJUJE SE OD 1. JANUARA 2026. GODINE.

Prilog 1.
IZVEŠTAJ O SPROVEDENOJ EX ANTE ANALIZI EFEKATA PROPISA

1. Sagledavanje postojećeg stanja.

1) Prikazati postojeće stanje u predmetnoj oblasti u skladu sa važećim pravnim okvirom.

Da li se u predmetnoj oblasti primenjuje propis ili predmetna oblast nije bila uređena propisom?

Prikazati postignuti učinak primene važećeg propisa, i proceniti da li je postignuti učinak primene važećeg propisa u skladu sa ciljem koji je određen kad je propis donet, tj. prikazati koja odstupanja su primećena od ciljne vrednosti pokazatelja učinka.

Prikazati da li se rešenja važećeg propisa primenjuju u potpunosti i u skladu sa rokovima propisanim u važećem propisu.

Prikazati dostupne informacije i vrednosti drugih pokazatelja koji se prate u oblasti ukoliko predmetna oblast nije uređena propisom.

Predmetna oblast uređena je Zakonom o državnim službenicima („Službeni glasnik RS“, br. 79/05, 81/05 – ispravka, 83/05 – ispravka, 64/07, 67/07 - ispravka, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20, 142/22, 13/25 - odluka US i 19/25, u daljem tekstu: Zakon), kojim su uspostavljena osnovna načela državno-službeničkog sistema i regulisan sistem radnih odnosa u državnim organima, zvanja i položaji državnih službenika, postupak i način zapošljavanja i druga pitanja koje se odnose na radno pravni status državnih službenika.

U okviru reformskog procesa državno-službeničkog sistema, sveobuhvatnim izmenama Zakona iz 2018. godine uvedene su kompetencije u funkcije upravljanja ljudskim resursima u državnim organima, sa ciljem pune primene merit sistema, odnosno sistema zasluga. Zakon o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima iz 2018. godine bio je deo reformskog procesa službeničkog sistema, zasnovanog na Strategiji reforme javne uprave u Republici Srbiji (SRJU), a razlozi za donošenje navedenog zakona i ujedno identifikovanje problema koji je Zakon trebalo da reši neposredno su proizlazili iz ciljeva koji su bili utvrđeni Strategijom reforme javne uprave i Akcionim planom za njeno sprovođenje za period 2018-2020. godine. Ciljevi su bili usmereni na jačanje i unapređenje profesionalizacije državnih službenika i na uspostavljanje službeničkog sistema zasnovanog na načelima transparentnosti, konkurentnosti i depolitizacije, odnosno na uspostavljanje integrisanog sistema upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi baziranog na kompetencijama. Izmene Zakona odnosile su se na: uvođenje sistema kompetencija u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima; popunjavanje radnih mesta državnih službenika na izvršilačkim radnim mestima i na položajima (regrutacija i selekcija); radni odnos na određeno vreme; regulisanje statusa državnih službenika na položaju i trajanje statusa vršioca dužnosti; vrednovanje radne uspešnosti; sprečavanje sukoba interesa i upravljanje sukobom interesa; zadržavanje kadrova; unapređivanje Internog tržišta rada; unapređivanje Centralne kadrovske evidencije; upravljačku odgovornost; disciplinski postupak. Sveobuhvatan cilj navedenih izmena usmeren je na dalje unapređenje svih instrumenata za upravljanje ljudskim resursima u državnoj upravi zasnovanih na sistemu kompetencija, koji omogućava punu primenu sistema zasluga i na preduzimanje mera za privlačenje i zadržavanje kvalitetnih kadrova kroz unapređenje sistema karijernog i profesionalnog razvoja zasnovanog na

kompetencijama, selekcije i regrutacije, vrednovanja radne uspešnosti, napredovanja i horizontalnu mobilnost, sistem plata, stručnog usavršavanja i osposobljavanja.

Navedene reformske izmene Zakona kojima je uveden sistem kompetencija u upravljanje ljudskim resursima u državnim organima u primeni su već punih šest godina (od 1. januara 2019. godine) i u funkciji su podrške izgradnje moderne, efikasne i stručne javne uprave.

Stanje u oblasti upravljanja ljudskim resursima u državnim organima prati se i kroz izveštavanje o sprovođenju Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2021–2030. godine i Akcionog plana za sprovođenje Strategije reforme javne uprave 2021-2025. godine, u okviru kojeg se analizira i prati nivo realizacije planiranih mera i aktivnosti i meri njihov doprinos unapređenju sistema upravljanja ljudskim resursima.

Za oblast upravljanja ljudskim resursima predviđena su tri posebna cilja. Na nivou Posebnog cilja 2: Unapređen proces regrutacije u javnoj upravi, prati se indikator „Meritokratija i efikasnost zapošljavanja državnih službenika (SIGMA pokazatelj)”, koji meri stepen do kojeg se pravni okvir i proces zapošljavanja zasniva na sistemu zasluga i efikasnom izboru kandidata koji žele stupiti u državnu službu, kao i stepen u kojem se osiguravaju predviđeni rezultati u smislu da se sprovede konkurentski i poštenu izbori u kojima se ne primenjuju diskreciona prava prilikom izbora kandidata i koji povećavaju i atraktivnost državne uprave za kandidate i njen učinak. Ovaj indikator obuhvata elemente kao što su adekvatnost pravnog okvira, primena procedura u praksi, trajanje postupka, prosečan broj kandidata koji ispunjavaju uslove, efikasnost zapošljavanja i zadržavanje novozaposlenih. Vrednosti se iskazuju na skali od 0 do 5, a viša vrednost ukazuje na veći nivo usklađenosti sa principima meritokratije i efikasnosti. Na osnovu Izveštaja o praćenju za 2021. godinu, kojim je meren ovaj indikator, ciljana vrednost bila je 3, a ostvarenost je 3. Ovaj indikator nije meren Izveštajem o praćenju za 2024. godinu, imajući u vidu promenu SIGMA metodologije i indikatora za praćenje.

Na nivou Posebnog cilja 2. vrši se praćenje indikatora na nivou mera ovog posebnog cilja i to mere 2.1: Unapređenje kadrovskog planiranja i promovisanje državne uprave kao poželjnog poslodavca i mere 2.2: Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao, koji se odnose na „Zapošljavanje zasnovano na iskazanim kadrovskim potrebama organa” i „Stepen u kome okvir kompetencija odgovara potrebama i ključnim vrednostima rada javne uprave”. Kada govorimo o indikatoru koji prati zapošljavanje zasnovano na iskazanim kadrovskim potrebama organa, ciljana vrednost ovog indikatora za 2024. godinu je 35-40%, dok je ostvarena vrednost 12.8%, dok je kod indikatora kojim se meri Stepenu u kome okvir kompetencija odgovara potrebama i ključnim vrednostima rada javne uprave ciljana vrednost za 2025. godinu bila 3, a ostvarenost je 2. Prikupljeni podaci se analiziraju kroz mehanizme izveštavanja predviđene strateškim dokumentima i ujedno predstavljaju osnov za procenu učinka propisa u oblasti zapošljavanja i upravljanja ljudskim resursima.

Na osnovu dostupnih podataka, može se konstatovati da primena važećeg propisa u oblasti upravljanja ljudskim resursima još uvek nije u potpunosti u skladu sa ciljevima koji su postavljeni njegovim donošenjem. Ostvareni rezultati pokazuju da stepen popunjavanja radnih mesta i primena okvira kompetencija nije dostigao planirani nivo, što ukazuje na odstupanja od ciljnih vrednosti postavljenih za period do 2025. godine.

Ukupno, uočena odstupanja naglašavaju potrebu za dodatnim merama unapređenja propisa, kako bi se obezbedila puna usaglašenost sa strateškim ciljevima reforme javne uprave i omogućio efikasan rad organa.

Pored toga, stanje u oblasti upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi za 2024. godinu, prati se i prema Metodologiji za praćenje i vrednovanje upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi (u daljem tekstu: Metodologija), na osnovu odgovarajućih indikatora koji ukazuju na rezultate i izazove koji utiču na postignuća u

ovoj oblasti, kao i na učinak primene važećeg propisa, odnosno normativnog okvira u odnosu na njegov opšti cilj, koji se odnosi pre svega na unapređenje svih funkcija za upravljanje ljudskim resursima zasnovanim na kompetencijama i principu meritornosti.

Naime, Metodologija za praćenje i vrednovanje upravljanja ljudskim resursima (ULJR) u državnoj upravi, sastoji se od sedam strateških, 22 procesna i sedam indikatora Organizacije, koordinacije i kapaciteta za ULJR. Praćenjem stanja u oblasti za 2024. godinu, kao osnovni izvor podataka korišćene su interne evidencije i godišnji izveštaji SUK-a i druge evidencije koje vode organi državne uprave poput Republičkog zavoda za statistiku, Republičkog sekretarijata za javne politike, Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja i Nacionalne akademije za javnu upravu, kao i sistem za obračun i isplatu zarada „Iskra“ koji vodi Ministarstvo finansija. Pored toga, kao izvor podataka korišćene su dve ankete: Anketa o angažovanosti državnih službenika sprovedena 2024. godine i Anketa o kapacitetima za ULJR u organima državne uprave koja je sprovedena 2025. godine.

Na nivou procesa ULJR, rezultati pokazuju da je kvalitet kandidata na konkursima na zadovoljavajućem nivou, s obzirom da je 40% učesnika konkursa u 2023. godini ispunilo zahteve i dospelo na konačnu listu za izbor. Istovremeno, prosečno trajanje internih i javnih konkursnih postupaka zajedno u 2023. godini iznosi 217 dana, što ukazuje na sporost u ispunjavanju kadrovskih potreba organa. Sa druge strane, prosečno trajanje izbornog postupka u javnim konkursnim postupcima od 122 dana, sugerise da se glavni izazovi prilikom sprovođenja konkursa nalaze u fazama koje prethode i slede proveru kompetencija i oceni ispunjenosti formalnih uslova kandidata. U istoj godini, udeo novozaposlenih lica koja u momentu raspisivanja javnog konkursa nisu bila zaposlena, niti radno angažovana u organima državne uprave iznosio je prihvatljivih 17%, što u brojkama predstavlja 150 kandidata, pri čemu su podaci nepotpuni za oglašena radna mesta sa većim brojem izvršilaca.

Vrednost indikatora meri se jednom godišnje za prethodnu godinu, a početna vrednost za 2023. godinu iznosi 17%, dok željena ciljana vrednost za 2026. godinu iznosi 25%-30%, što predstavlja procenat izvršilaca primljenih u radni odnos, a koji u momentu raspisivanja konkursa, nisu bila zaposleni niti angažovani van radnog odnosa u organima državne uprave.

Stopa korišćenja instrumenata interne mobilnosti državnih službenika u 2023. godini iznosi svega 1%, pri čemu su premeštaji putem preuzimanja (0,74%) tri puta češći od internih konkursa (0,25%). Ovo ukazuje na nizak stepen mobilnosti i neiskorišćen potencijal za profesionalni razvoj kadrova. Sa druge strane, potencijalni odliv kadrova je procenjen na 7%, što ukazuje na umeren do mali rizik od odliva, pri čemu je 4.3% državnih službenika koji su odgovorili na Anketu o angažovanosti, koja predstavlja osnov za ovaj podatak, istaklo da već ima ponudu za posao van državne uprave, a 2.5% njih da aktivno traži novo zaposlenje van sistema državne uprave.

U delu Organizacije, koordinacije i kapaciteta za ULJR, rezultati ankete o kapacitetima za ULJR pokazuju da državni organi smatraju da će im korišćenje CKE olakšati svakodnevni posao. Potrebno je napomenuti da CKE još uvek nije u potpunosti operabilna i da će predstavljanje stanja u vezi korišćenja CKE biti moguće nakon obezbeđivanja pune funkcionalnosti CKE. Dodatno, 71% organa obuhvaćenih anketom procenilo je da su kapaciteti njihovih jedinica za ULJR pretežno ili potpuno odgovarajući.

Takođe, SIGMA kao zajednička inicijativa OECD i Evropske unije, ima mandat da podržava zemlje korisnice u reformama javne uprave, posebno u oblastima kao što su vladavina prava, kreiranje politika, upravljanje javnim finansijama i upravljanje ljudskim resursima u javnoj upravi. SIGMA u Republici Srbiji između ostalog prati stanje u oblasti upravljanja ljudskim resursima, kroz redovne izveštaje u kojima pruža

procenu usklađenosti sa evropskim standardima i dobrom praksom, analizu napretka i izazova i daje konkretne preporuke za dalje unapređenje.

Povodom ostalih informacija vezanih za oblast državno službeničkog sistema, prema podacima Službe za upravljanje kadrovima, u 2024. godini ukupan broj predviđenih državnih službenika u pravilnicima o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih na izvršilačkim radnim mestima bio je 22.938¹. Prema podacima Službe za upravljanje kadrovima u 2024. godini ukupan broj predviđenih državnih službenika na položaju u pravilnicima o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih na izvršilačkim radnim mestima bio je 428, 228 lica nalazilo u statusu vršioca dužnosti, dok je 150 državnih službenika na položaju postavljeno po konkursu, a nepopunjenih radnih mesta bilo je 50. Kada su u pitanju popunjena radna mesta državnih službenika, ukupan broj državnih službenika na neodređeno vreme na izvršilačkim radnim mestima u istom periodu iznosio je 15.327². Takođe, prema podacima Službe za upravljanje kadrovima u 2024. godini ukupno je bilo zaposleno 2.618 lica na određeno vreme i to zbog privremeno povećanog obima posla ukupno 2.438, pripravnika 48, po drugom osnovu (zamene) 96 i zaposleni u kabinetima 36. U vezi ugovora o privremenim i povremenim poslovima prema podacima Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja prosečan godišnji prosek ugovora u 2024. godini po PP poslovima iznosio je 2.395.

Prema podacima Ministarstva finansija iz juna 2025. godine, u državnoj upravi je zaposleno ukupno 20.171 državnih službenika na izvršilačkim radnim mestima. Od toga, do 20 godina starosti ukupno je zaposleno 21 lice, između 21 i 30 godina 908, između 31 i 40 godina 3.863, između 41 i 50 godina 5.804, između 51 i 60 godina 6.719, dok je starijih od 61 godine 2.856 zaposlenih. Na osnovu ovih podataka može se zaključiti da prosečna starost zaposlenih u državnoj upravi iznosi oko 48,5 godina, što je značajno više od prosečne starosti opšte populacije Republike Srbije (Republički zavod za statistiku, referentna vrednost prema Popisu 2022: 43,8 godina). Ovakva starosna struktura ukazuje na dominaciju starijih generacija i ograničeno prisustvo mlađih kadrova, što može predstavljati izazov za održivost sistema u narednim godinama i ističe potrebu za intenzivnijim podmlađivanjem državne uprave kroz zapošljavanje i razvoj mladih stručnjaka.

Prema podacima Centralnog informacionog sistema za obračun primanja zaposlenih, izabranih i postavljenih lica kod korisnika budžetskih sredstava i korisnika sredstava organizacija za obavezno socijalno osiguranje - ISKRA u 2024. godini ukupan broj mlađih savetnika, mlađih carinskih savetnika i mlađih carinskih inspektora iznosio je 487, dok je mlađih poreskih savetnika bilo 259.

Prema podacima iz evidencije Službe za upravljanje kadrovima u 2025. godini ukupan broj sistematizovanog broja radnih mesta u pravilnicima organa državne uprave, službama Vlade i stručnim službama upravnih okruga **u zvanju mlađi savetnik** iznosio je 900, za ukupno 1.160 izvršilaca (bez Poreske uprave zbog posebnih zvanja). Ukupan broj sistematizovanog broja radnih mesta u Pravilniku Poreske uprave u zvanju mlađi poreski savetnik iznosio je 100 za ukupno 131 izvršilaca. Prema istoj evidenciji ukupan broj mlađih savetnika u organima državne uprave, službama Vlade i stručnim službama upravnih okruga iznosio je 460, dok je

¹ Nisu obuhvaćeni podaci za Ministarstvo unutrašnjih poslova, Ministarstvo odbrane i Upravu za izvršenje krivičnih sankcija, iz razloga što pravilnici navedenih organa nose oznaku stepena tajnosti. Prema Metodologiji, glavni izvor podataka je Centralna kadrovska evidencija, koju vodi Služba za upravljanje kadrovima (SUK). Međutim, do ovog izveštajnog perioda nije uspostavljena puna funkcionalnost Centralne kadrovske evidencije, te samim tim nije obezbeđena potpunost podataka o organima državne uprave i zaposlenima. Stoga, kao osnovni izvor podataka korišćene su interne evidencije i godišnji izveštaji SUK. Dodatno i u skladu sa Metodologijom, kao izvori korišćene su i druge evidencije koje vode organi državne uprave poput Republičkog zavoda za statistiku i Nacionalne akademija za javnu upravu, kao i sistem za obračun i isplatu zarada „Iskra“ koju vodi Ministarstvo finansija

² Nisu obuhvaćeni podaci za Ministarstvo unutrašnjih poslova, Ministarstvo odbrane i Upravu za izvršenje krivičnih sankcija, iz razloga što pravilnici navedenih organa nose oznaku stepena tajnosti.

ukupan broj mlađih poreskih savetnika iznosio 232. Ukupan broj sistematizovanog broja radnih mesta u pravilnicima organa državne uprave, službama Vlade i stručnim službama upravnih okruga **u zvanju savetnik** iznosio je 2.264, za ukupno 3.794 izvršilaca (bez Poreske uprave zbog posebnih zvanja). Ukupan broj sistematizovanog broja radnih mesta u Pravilniku Poreske uprave u zvanju poreski savetnik iznosio je 419 za ukupno 800 izvršilaca. Prema istoj evidenciji ukupan broj savetnika u organima državne uprave, službama Vlade i stručnim službama upravnih okruga iznosio je 2.158, dok je ukupan broj mlađih poreskih savetnika iznosio 404.

Pored svega napred iznetog, potrebno je ukazati da su izmene Zakona o državnim službenicima iz 2017. godine uvele značajne novine u sistem stručnog usavršavanja u državnim organima, uspostavljanjem kriterijuma, merila i standarda koji doprinose efektivnoj izgradnji, razvoju i jačanju administrativnih kapaciteta u državnim organima, kao jednog od važnih kriterijuma za ocenu spremnosti Republike Srbije da postane članica Evropske unije.

Stručno usavršavanje državnih službenika zasniva se na programima obuka koji unapređuju njihova znanja i veštine, odnosno sposobnosti, u skladu sa potrebama državnog organa. Analiza do sada ostvarenih efekata u sprovođenju programa obuka pokazala je niz nesumnjivo pozitivnih rezultata u pogledu broja i vrste sprovedenih programa obuka, kao i broja državnih službenika polaznika ovih programa obuka, koji se sprovode primenom najsavremenijih oblika i metoda u učenju odraslih. Prema podacima upisanim u Centralnu evidenciju programa stručnog usavršavanja u državnim organima, koju vodi Nacionalna akademija za javnu upravu – centralna institucija sistema stručnog usavršavanja u javnoj upravi Republike Srbije, od godine za koju su doneti prvi programi obuka saglasno novinama uvedenim Zakonom iz 2017. godine do sada (januar 2019. – avgust 2025. godine), za svaku kalendarsku godinu doneti su opšti programi obuke za državne službenike i programi obuke rukovodilaca u državnim organima, sa kontinuiranim razvojem novih oblasti i tematskih celina programa obuka, koje su rezultat utvrđenih potreba za stručnim usavršavanjem u državnim organima. Statistika ukazuje da je opšte programe obuke za državne službenike u navedenom periodu pohađao 91.661 polaznik obuke / 47.948 ljudi – jedinstvenih učesnika obuke kao i da je programe obuka rukovodilaca u državnim organima u istom vremenskom periodu pohađalo 6.162 polaznika obuka / 3.702 čoveka – jedinstvena učesnika obuke.

Red. br.	Godina za koju je donet program obuke / godina sprovođenja	Opšti program obuke u državnim organima		Program obuke rukovodilaca	
		Broj polaznika	Broj jedinstvenih učesnika	Broj polaznika	Broj jedinstvenih učesnika
1.	2019.	4.285	2.561	393	259
2.	2020.	9.057	4.453	155	127
3.	2021.	11.327	5.159	666	147
4.	2022.	18.097	9.928	719	194
5.	2023.	19.298	11.083	1.105	385
6.	2024.	17.507	8.293	644	336
7.	I – VI 2025.	12.090	6.471	2.480	2.254
8.	UKUPNO	91.661	47.948	6.162	3.702

Međutim, vrednovanje sprovedenih programa obuka ukazuje da je za merenje njihovih efekata na individualnom nivou i uticaj na ostale elemente u upravljanju ljudskim resursima, neophodno uspostaviti bliže odnose i vezu između

stručnog usavršavanja i pre svega vrednovanja radne uspešnosti i napredovanja državnog službenika.

Na navedeno ukazuje i ex-ante analiza efekata odredaba Zakona o državnim službenicima koje uređuju stručno usavršavanje. U najkraćem, veza između stručnog usavršavanja i vrednovanja radne uspešnosti i stručnog usavršavanja i napredovanja prepoznaje se kao sistemska potreba kojom se ostvaruje celina upravljačkog procesa u ljudskim resursima, s jedne strane i jača motivacija državnih službenika za stručnim usavršavanjem, s druge strane, budući da stručno usavršavanje jeste jedna od kriterijuma na kome treba da se zasniva merenje učinka, a zatim i napredovanje državnog službenika.

Zato je preciziranje ovog pitanja od važnosti za dalje unapređenje državnoslužbeničkog sistema. Ovo je posebno važno, ako se u obzir uzme činjenica da državni službenici prepoznaju vrednost kontinuiranog unapređenja znanja i veština, odnosno sposobnosti, na šta ukazuju i prvi rezultati evaluacijskog istraživanja polaznika obuka u 2024. godini, koje je sprovedla Nacionalna akademija za javnu upravu, sa ciljem utvrđivanja uticaja stručnog usavršavanja na stepen razvoja kompetencija državnih službenika i njihove primene na radnom mestu. Naime, u ispitivanju stava o obaveznosti pohađanja najmanje dve obuke u toku godine, 86% ispitanih državnih službenika i 88% rukovodilaca se pozitivno izjasnilo o ovom pitanju.

2) Da li je uočen problem u oblasti i na koju ciljnu grupu se odnosi? Predstaviti uzroke i posledice problema?

Na osnovu prikaza postojećeg stanja opisati problem koji je potrebno rešiti i oceniti opasnost i razmere problema.

Odrediti ciljne grupe na koje problem direktno ili indirektno utiče (npr. privredni subjekti u određenoj delatnosti, ugrožene društvene grupe, organe, odnosno organizacije koji vrše javna ovlašćenja, itd.) i opisati taj uticaj.

Odrediti uzroke nastanka problema i njegove posledice.

Radi daljeg unapređenja stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima potrebno je prilagoditi normativni okvir, kako bi se uvele promene u cilju stvaranja uslova za efikasnije funkcionisanje i veću atraktivnost državnih organa kao poslodavca i preduzele mere koje se odnose na privlačenje i zadržavanje stručnih kadrova, naročito mladih visokoobrazovanih kadrova.

Imajući u vidu da je Republika Srbija najveći poslodavac i poslodavac svih državnih službenika i nameštenika, jedno od ključnih strateških pitanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima u državnim organima predstavlja unapređenje pozicije državnih organa kao poželjnog i konkurentnog poslodavca kroz adekvatne mere privlačenja novih kadrova, razvoja karijere zaposlenih, posebno mladih, talentovanih i motivisanih stručnjaka, kako bi se obezbedilo njihovo duže zadržavanje u sistemu. Prema Zakonu o državnim službenicima, radna mesta državnih službenika dele se na položaje i na izvršilačka radna mesta, u zavisnosti od složenosti poslova, ovlašćenja i odgovornosti. Položaj je radno mesto na kome državni službenik ima ovlašćenja i odgovornosti vezane za vođenje i usklađivanje rada u državnom organu, a izvršilačka radna mesta razvrstavaju se u odgovarajuća zvanja, u zavisnosti od složenosti i odgovornosti poslova, potrebnih znanja i sposobnosti i uslova za rad na tim poslovima. Postoje četiri savetnička zvanja za koje je potrebno najviše obrazovanje (stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama,

odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu), kao i propisani najmanji broj godina radnog iskustva za poslove u ovim zvanjima, a prema kriterijumima koji omogućavaju karijerni razvoj, odnosno dinamiku napredovanja nakon minimalno dve godine rada u jednom zvanju.

Uslovi napredovanja se, u skladu sa zakonom, ispunjavaju pod uslovom da zaposleni pokazuje i razvija kompetencije i ispunjava druge uslove za rad na višem radnom mestu, kao i da takvo radno mesto postoji i slobodno je za popunjavanje.

Praćenjem stanja upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi, utvrđeno je da je u 2024. godini u najnižim savetničkim zvanjima (mlađi savetnik, mlađi carinski savetnik, mlađi carinski inspektor, mlađi poreski savetnik) poslove obavljalo samo 3,74% od svih zaposlenih, a broj pripravnika iznosio je 48, što je 0,21% od ukupnog broja sistematizovanih radnih mesta. Ovaj podatak ukazuje na visoku nezainteresovanost mladih da nakon završenih studija konkurišu za rad u državnim organima na zvanjima mlađih savetnika, a kao najznačajniji razlozi mogu se smatrati zahtevi višegodišnjeg rada da bi se dostiglo odgovarajuće napredovanje i početna plata za rad u zvanju mlađi savetnik koja u organima državne uprave (ministarstva) iznosi oko 63.000 dinara, odnosno oko 50.000 dinara za pripravnike.

Polazeći od analize poslova u postojećim sistematizacijama koje pokazuju da se u okviru postojećeg sistema poslovi u savetničkim zvanjima najčešće grupišu na tri nivoa složenosti (savetnika, samostalnog savetnika i višeg savetnika), od statističkih podataka koji pokazuju izuzetno nisku popunjenost radnih mesta u organima državne uprave u zvanju mlađeg savetnika, kao i od analiza koje pokazuju da je za stručni izvršilački nivo poslova iz delokruga organa (bez nivoa nižeg, srednjeg i visoko rukovodećeg kadra koji takođe obavljaju najsloženije stručne poslove u oblasti) moguće i dovoljno razvrstavanje poslova na tri nivoa ekspertize, predlaže se uspostavljanje trostepene gradacije radnih mesta u zvanjima savetnika i ukidanje zvanja mlađeg savetnika, uz izmenu uslova u pogledu potrebnog radnog iskustva u struci za radna mesta razvrstana u zvanja savetnik (1 godina), samostalni savetnik (3 godine) i viši savetnik (5 godina), u cilju zadržavanja zatečene dinamike karijernog razvoja državnih službenika, a uvažavajući potrebu omogućavanja napredovanja zaposlenima koji kroz uspostavljen sistem vrednovanja rada pokazuju visok nivo razvoja profesionalnih kompetencija.

Takođe, iz ovih razloga predlaže se izmena uslova u pogledu potrebnog radnog iskustva u struci za rad na položaju, radi prilagođavanja modelima karijernog razvoja svih državnih službenika, odnosno radi obezbeđivanja ujednačenosti i sistemske usaglašenosti. Na ovaj način omogućava se konzistentnost u sistemu podele radnih mesta i ravnomernija dostupnost radnih mesta položaja u odnosu na savetnička zvanja. Ovakvo rešenje ima za cilj privlačenje mladih i stručnih kadrova u državnu upravu, posebno na rukovodeća radna mesta, kao i podsticanje većeg interesovanja za razvoj karijere u javnom sektoru. Pored toga, smanjenje uslova u pogledu radnog iskustva opravdano je i iz razloga jer omogućava unapređenje kadrovske strukture i unošenje svežih znanja i inovativnih pristupa u rad organa državne uprave; doprinosi bržem i efikasnijem popunjavanju upražnjenih radnih mesta položaja, što pozitivno utiče na kontinuitet u radu i smanjuje rizik od organizacionog zastoja, predstavlja usaglašavanje sa strateškim dokumentima vezanim za zapošljavanje u RS, savremenim pristupima upravljanju ljudskim resursima koji veću vrednost pridaju kompetencijama, stručnim sposobnostima i rezultatima rada, a ne isključivo dužini radnog iskustva, kao i jačanju konkurentnosti državne uprave u odnosu na privatni sektor, čime se umanjuje rizik od odliva talentovanih i obrazovanih mladih ljudi.

Posledično, navedena promena pozitivno bi uticala na nivoe plata koju bi ostvarili kako zatečeni, tako i novi zaposleni na početnim radnim mestima nakon fakulteta, i koja bi se predloženim izmenama zakona uvećala od 2,8% do 25% u zavisnosti od dostignutog nivoa nagrađivanja službenika. Kako bi se zadržala

zatečena dinamika karijernog razvoja državnih službenika, a uvažavajući potrebu omogućavanja napredovanja zaposlenih koji kroz uspostavljen sistem vrednovanja rada pokazuju visok nivo razvoja profesionalnih kompetencija, predlaže se korigovanje uslova u pogledu radnog iskustva za rad u savetničkim zvanjima.

Jedna od najznačajnijih funkcija upravljanja ljudskim resursima je proces regrutacije i selekcije. U cilju popunjavanja radnih mesta u državnim organima sprovodi se konkursni postupak (javni ili interni) zasnovan na proveru kompetencija kandidata. Trajanje konkursnih postupaka od prioriternog je značaja, kako za organe državne uprave koji zapošljavaju, tako i za kandidate u postupku. Kraći konkursni postupak omogućava organima da brže zadovolje svoje kadrovske potrebe i efikasnije obavljaju poslove iz svog delokruga, a kandidati u razumnom roku dobiju informacije o ishodu, što proces konkurisanja posla čini predvidljivijim i atraktivnijim. Na osnovu praćenja sprovođenja konkursnih postupaka od strane Službe za upravljanje kadrovima utvrđeno je prosečno trajanje javnih konkursnih postupaka od 200 dana, a izbornih postupaka od 169 dana u 2021. godini, prosečno trajanje javnih konkursnih postupaka od 187 dana, a izbornih postupaka od 88 dana u 2022. godini, prosečno trajanje javnih konkursnih postupaka od 233 dana, a izbornih postupaka od 122 dana u 2023. godini. Sličan trend nastavljen je i narednih godina. Analize takođe ukazuju da se glavni izazovi prilikom sprovođenja konkursa nalaze u fazama koje prethode i slede proveri kompetencija i oceni ispunjenosti formalnih uslova kandidata. S tim u vezi Ministarstvo finansija, zbog hitne potrebe rešavanja kadrovskih problema u Poreskoj upravi i ispunjenju obaveza u skladu sa potpisanim aranžmanom sa Međunarodnim monetarnim fondom, ukazuje na problem trajanja faze dostave rešenja o prijemu u radni odnos koja traje najviše vremena u proseku dva meseca, što značajno produžava trajanje konkursnog postupka. Naime, Zakon o državnim službenicima uređuje dostavljanje rešenja o prijemu u radni odnos svim kandidatima koji su učestvovali u konkursnom postupku na adresu naznačenu u prijavi na konkurs, uz mogućnost da se u slučaju neuspele dostave rešenja objavi na oglasnoj tabli organa, a po isteku osam dana dostava se smatra urednom. Pored toga, nakon dostave rešenja počinje da teče i rok za žalbu, što dalje dodatno utiče na produženje vremenskog perioda za konačnost rešenja o prijemu u radni odnos i momenat popunjavanja upražnjenog radnog mesta. Prema podacima Poreske uprave samo faza dostavljanja rešenja o prijemu u radni odnos u Poreskoj upravi traje u proseku dva meseca. S tim u vezi, izražena je potreba da se faze izbornog postupka sprovede efikasnije i brže kako bi se ukupno vreme trajanja sprovođenja konkursnog postupka ubrzalo, kao i da se postupak zapošljavanja prilagodi savremenim potrebama državne uprave, što će doprineti ubrzanom i nesmetanom prijemu novozaposlenih u radni odnos, naročito u situacijama kada postoji izražena potreba za hitan prijem kadrova u državnim organima.

Uticaj promena normativnog okvira ogleda se u tome da se građani, a pre svega mladi stručnjaci kao potencijalni kandidati za rad u državnim organima motivišu da se prijavljuju na konkurse za prijem u radni odnos u državnim organima kroz transparentnu, efikasnu i digitalizovanu proceduru i sa mogućnostima za dalji profesionalni razvoj i karijerno napredovanje, čime bi se uticalo na zadržavanje kompetentnih državnih službenika u sistemu državnih organa. Obezbeđivanje potrebnog i stručnog kadra utiče u daljoj perspektivi i na rad državnih organa u pogledu nesmetanog obavljanja poslova iz nadležnosti državnih organa.

Iako je novi sistem stručnog usavršavanja u državnim organima dovoljno fleksibilan i adaptibilan potrebama kako sistema kome je namenjen, tako i državnih službenika, zbog nedovoljno razvijenog odnosa i uticaja stručnog usavršavanja na ostale elemente u upravljanju ljudskim resursima, uočen je problem koji može da bude uzrok negativnih, nepoželjnih trendova u obučavanju državnih službenika.

Naime, dostupni podaci ukazuju da stručno usavršavanje državnih službenika, odnosno pohađanje programa obuka, često ne proizilazi iz izveštaja o

vrednovanju njihove radne uspešnosti, a i kada se zasniva nema uticaj na ostale elemente u upravljanju kadrovima u državnim organima.

Sve to može da ima efekat, s jedne strane, na nedovoljan razvoj poželjne kompetentnosti državnih službenika (jer ne pohađaju obuke koje su predložene u vrednovanju radne uspešnosti, potrebne za unapređenje znanja i veština, odnosno sposobnosti za bolje obavljanje poslova ranog mesta i ostvarivanje utvrđenih radnih ciljeva organizacione jedinice u kojoj su raspoređeni) i s druge strane, na smanjenu motivisanost državnih službenika za pohađanje programa obuka, budući da nema direktan uticaj na napredovanje u karijeri.

Stoga, novine predložene u Zakonu treba da doprinesu jačanju državnoslužbeničkog sistema, u kome se državnom službeniku omogućava da razvija svoje kompetencije u skladu sa individualnim potrebama, potrebama radnog mesta i organa, kao i da se vrednost tog unapređenja može iskazati kroz napredovanje u karijeri, koje za krajnji efekat ima i na njegovo nagrađivanje.

3) Da li postoje neki drugi razlozi za promenu (intervenciju) u oblasti u slučaju da nije uočen problem?

Naveći razloge za donošenje propisa ukoliko razlog za njegovo donošenje nije rešavanje problema. Ukoliko je razlog za intervenciju usklađivanje nacionalnog zakonodavstva sa zakonodavstvom Evropske unije, potrebno je navesti informaciju o propisu Evropske unije sa kojim se usklađuje nacionalno zakonodavstvo (naziv direktive, uredbe ili ostalih pravnih akata) i procenjenim trenutnim nivoom usklađenosti i segmentima propisa Evropske unije sa kojim se usklađuje nacionalno zakonodavstvo. Iste informacije se navode i u slučaju usklađivanja nacionalnog zakonodavstva sa preuzetim međunarodnim obavezama.

Ne postoje drugi razlozi za promenu u navedenoj oblasti.

2. Utvrđivanje cilja.

1) Koji cilj je potrebno postići?

Cilj treba da bude definisan prema željenim efektima koje je potrebno postići u predmetnoj oblasti u odnosu na ciljnu grupu ili na životnu sredinu, imajući u vidu uočeni problem koji je potrebno rešiti, kao i uzroke i posledice tog problema ili promenu koju je potrebno postići. Cilj treba da bude precizan, merljiv, društveno prihvatljiv, ostvariv i vremenski određen (tj. da sadrži rok za postizanje).

Radi stvaranja uslova za efikasnije funkcionisanje i veću atraktivnost državne uprave kao poslodavca, predložene izmene propisa predstavljaju mere koje treba da doprinesu privlačenju i zadržavanju stručnih kadrova, naročito mladih visokoobrazovanih kadrova. S tim u vezi, uz sve napred izneto, izmene Zakona treba da doprinesu stavljanju jedinstvenog sistema stručnog usavršavanja u javnoj upravi u funkciju daljeg efikasnog i efektivnog razvoja i kontinuiranog unapređenja znanja i veština, odnosno sposobnosti državnih službenika, što pored afirmativnih mera za privlačenje mladih, obrazovanih kadrova za rad u državnim organima, za rezultat treba da ima stvaranje kompetentne i stabilne kadrovske strukture u državnim organima na duži vremenski period.

2) Da li je cilj koji se postiže donošenjem propisa usklađen sa ciljevima važećih planskih dokumenata i prioritetnim ciljevima Vlade?

Navesti naziv, cilj i meru planskog dokumenta i/ili prioritetni cilj i rezultat Vlade (planiran Akcionim planom za sprovođenje Programa Vlade) koji predviđa donošenje propisa. Navesti razloge ukoliko propis odstupa od ciljeva i/ili mera predviđenih planskim dokumentima i prioritetnih ciljeva i rezultata Vlade.

Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period od 2021. do 2025. godine, oblast Upravljanje ljudskim resursima, Poseban cilj 4: RAZVIJEN I IMPLEMENTIRAN FUNKCIONALAN I INOVATIVAN SISTEM STRUČNOG USAVRŠAVANJA I STRUČNIH ISPITA U JAVNOJ UPRAVI ZASNOVAN NA ANALIZI POTREBA ZA UNAPREĐENJEM KOMPETENCIJA, ODNOSNO ZNANJA VEŠTINA I SPOSOBNOSTI ZAPOSLENIH U JAVNOJ UPRAVI, Mera 4.3. Unapređenje normativnog okvira koji uređuje oblast stručnog usavršavanja u javnoj upravi, utvrđena je aktivnost 6. Sprovođenje procesa planiranja i formulisanja izmena i dopuna zakona koji uređuje oblast stručnog usavršavanja u državnim organima.

3) Na osnovu kog pokazatelja učinka se utvrđuje da li je došlo do postizanja cilja?

Odrediti merljiv pokazatelj učinka na osnovu kog se prati stepen postizanja cilja i njegovu početnu i ciljnu vrednost.

Ukoliko nije moguće odrediti kvantitativni pokazatelj učinka, potrebno je navesti razloge zbog kojih to nije moguće i odrediti kvalitativni pokazatelj učinka.

U skladu sa Metodologijom za praćenje i vrednovanje upravljanja ljudskim resursima (ULJR) u državnoj upravi, koja se sastoji od sedam strateških, 22 procesna, i sedam pokazatelja Organizacije, koordinacije i kapaciteta za ULJR, utvrđeni su i pokazatelji kojima će se pratiti ostvarenje navedenih ciljeva.

Jednim od procesnih pokazatelja meriće se „Vreme potrebno za popunjavanje radnog mesta“. Ovim pokazateljem se utvrđuje koliko je vremena (mereno u danima) u proseku potrebno da se u organima državne uprave popuni upražnjeno izvršilačko radno mesto ili položaj, oglašeno putem internog ili javnog konkursa. Svrha merenja ovog pokazatelja je steći uvid u trajanje konkursnog postupka kao mehanizma za zadovoljavanje kadrovskih potreba organa državne uprave, u cilju unapređenja efikasnosti konkursnih postupaka. Za izračunavanje vrednosti indikatora nadležno je Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave, dok je za dostavljanje podataka nadležna Služba za upravljanje kadrovima. Ovaj pokazatelj će se pratiti na šest nivoa agregacije i to: nivo državne uprave, organa državne uprave, tipu konkursnog postupka, vrsti radnih mesta, regiona i veličini organa državne uprave. Ovaj kvantitativni pokazatelj se meri jednom godišnje, na osnovu podataka iz Centralne kadrovske evidencije i evidencije organa koji ne nose podatke u Centralnu kadrovsku evidenciju. Na osnovu dosadašnjeg merenja, polazna vrednost ovog pokazatelja prema poslednjem Izveštaju o kvalitetu popunjavanja radnih mesta u organima državne uprave koji je izradila Služba za upravljanje kadrovima u 2023. godini iznosi 217 dana, dok je ciljana vrednost za 2026. godinu 150 dana.

Praćenje stepena postignutog cilja u vezi sa zapošljavanjem kadrova u državnoj upravi meriće se strateškim indikatorom: „Zainteresovanost za rad u upravi“ koji meri atraktivnost državne uprave kao poslodavca kroz broj jedinstvenih kandidata koji učestvuju u javnim konkursima za radna mesta u organima državne uprave. Svrha indikatora je da pruži uvid u nivo interesovanja lica koja nisu zaposlena u državnoj upravi, što je ključno za kreiranje mera usmerenih na privlačenje i regrutaciju kvalitetnih kadrova. Indikator se izračunava kao odnos ukupnog broja jedinstvenih kandidata i ukupnog broja izvršilaca na svim oglašenim

radnim mestima u datoj godini. Vrednost indikatora meri se jednom godišnje za prethodnu godinu, a trenutno nije moguće utvrditi vrednost usled nedostupnosti svih neophodnih podataka, dok željena ciljana vrednost za 2026. godinu iznosi 4, što predstavlja prosečan broj eksternih kandidata (koji nisu bili zaposleni u državnoj upravi u trenutku podnošenja prijave) po oglašenom radnom mestu u protekloj godini.

Takođe, meriće se procesnim indikatorom: „Kvalitet kandidata na konkursima“, u smislu ovog indikatora, podrazumeva se udeo onih koji su nakon izbornog postupka (provere kompetencija i intervju) ispunili sva merila i plasirali se na listu za izbor za oglašeno radno mesto i stupanje u radni odnos. Sledeći podaci odnose se na 2023. godinu, jer podaci za 2024. godinu nisu dostupni.

Prema zvanjima, najveći udeo kandidata u izbornom postupku koji dospevaju na listu za izbor je za radna mesta u zvanju viši savetnik (73%) i obratno, za radna mesta u najnižem zvanju – mlađi referent, ovaj udeo je procentualno najmanji (19%). Udeo kandidata u izbornom postupku koji dospevaju na listu za izbor je za radna mesta u zvanju mlađi savetnik (39%).

Prosečna starost kandidata u konkursnim postupcima iznosila je 45,7 godina, dok su kandidati mlađi od 30 godina činili jednu desetinu (9,8%) od ukupnog broja kandidata kod popunjavanja izvršilačkih radnih mesta. Podaci o udelu kandidata mlađih od 30 godina odnose se samo na fazu opštih funkcionalnih kompetencija realizovanu tokom 2023. godine, kao i na izvršilačka radna mesta. Kod popunjavanja radnih mesta državnih službenika na položaju ne postoje kandidati mlađi od 30 godina, a da ispunjavaju uslove.

Vrednost indikatora iznosi 40%, što pokazuje da, u proseku, dvoje od pet kandidata među kojima se sprovodi izborni postupak u internim i javnim konkursima, dospeva na konačnu listu onih koji su ispunili merila za izbor, odnosno zadovoljava standarde kvaliteta za stupanje u radni odnos. Ciljana vrednost za 2026. godinu iznosi 35%-40%, jer se smanjenje udela kandidata koji nakon sprovedenog postupka provere kompetencija tumači kao pozitivan trend u smislu unapređenja kvaliteta selekcije („levak“). Na taj način se obezbeđuje da na radna mesta u državnoj upravi budu izabrani kandidati sa višim nivoom znanja, veština, osobina, stavova i sposobnosti, što doprinosi kvalitetnijem obavljanju poslova i jačanju profesionalizacije državnih službenika.

Podaci o starosnoj i rodnoj strukturi novozaposlenih u 2023. godini nisu bili dostupni tokom ovog ciklusa praćenja, kao ni podaci o prosečnoj starosti državnih službenika.

Praćenje stepena postignutog cilja novinama u stručnom usavršavanju meriće se procesnim indikatorom za finkciju Stručno usavršavanje: „Učešće državnih službenika u obukama“.

4) Definirati izvor provere i rokove za prikupljanje podataka za praćenje primene propisa.

Na koji način, iz kojih izvora provere i u kojim rokovima će se prikupljati podaci na osnovu kojih će se pratiti primena propisa (dostizanje ciljne vrednosti pokazatelja, potpunost primene rešenja propisa u skladu sa planiranim rokovima, itd.)?

Koja organizaciona jedinica u okviru organa će biti zadužena za praćenje primene propisa?

U skladu sa Metodologijom za praćenje i vrednovanje upravljanja ljudskim resursima (ULJR) u državnoj upravi navedeni pokazatelji meriće se jednom godišnje, do juna tekuće godine za prethodnu godinu. Za izračunavanje vrednosti indikatora

nadležno je Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave, dok je za dostavljanje podataka nadležna Služba za upravljanje kadrovima (iz Centralne kadrovske evidencije) i evidencije organa koji ne unose podatke u Centralnu kadrovsku evidenciju (za prvi pokazatelj).

Za pokazatelj „Učešće državnih službenika u obukama“, izvor podataka su Centralna evidencija programa stručnog usavršavanja u javnoj upravi i Centralna kadrovska evidencija. Za izračunavanje vrednosti indikatora nadležno je Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave, a za dostavljanje podataka Nacionalna akademija za javnu upravu i Služba za upravljanje kadrovima.

3. Identifikovanje opcija.

1) Da li je cilj moguće postići primenom „status quo” opcije? Prikazati posledice primene „status quo” opcije.

Prikazati najvažnije potencijalne posledice izostanka promene ili intervencije na ciljne grupe, odnosno na oblast koja se uređuje propisom. Navesti najznačajnije ekonomske, društvene, upravljačke i finansijske efekte, efekte na životnu sredinu, odnosno rizike zbog kojih se odustalo od primene ove opcije.

Nije razmatrana „status quo” opcija za ostvarivanje ciljeva koji se Predlogom zakona žele postići.

2) Da li je cilj moguće postići isključivo primenom podsticajnih, informativno-edukativnih, institucionalno-upravljačkih ili mera za obezbeđivanje dobara i usluga, bez donošenja novog ili izmene postojećeg propisa? Navesti razloge zbog kojih se odustalo od primene ove opcije.

Opisati razmatranu opciju koja podrazumeva postizanje cilja kroz primenu podsticajnih, informativno-edukativnih, institucionalno-upravljačkih ili mera za obezbeđivanje dobara i usluga (npr. finansijski podsticaji, pojačan inspekcijski nadzor, samoregulacija, informativno edukativne kampanje, unapređenje saradnje između organa javne vlasti, ažuriranje registara i evidencija, pojednostavljenje administrativnih postupaka i/ili zahteva itd.), a bez promene regulatornog okvira. Navesti najznačajnije ekonomske, društvene, upravljačke i finansijske efekte, efekte na životnu sredinu, odnosno rizike zbog kojih se odustalo od primene ove opcije.

Navedene ciljeve nije moguće postići isključivo primenom podsticajnih, informativno-edukativnih, institucionalno-upravljačkih ili mera za obezbeđivanje dobara i usluga, bez izmene postojećeg propisa.

3) Koje su ključne promene koje se propisom predlažu radi postizanja cilja?

Opisati predložena rešenja propisa kojima se menjaju prava i obaveze fizičkih i pravnih lica, način njihovog ostvarivanja, kao nadležnosti i način vršenja nadležnosti od strane organa javne uprave (npr. izmena uslova za izlazak na tržište, izmena prava i obaveza i/ili izmena kriterijuma za ostvarivanje prava ili ispunjenje obaveza za građane i/ili privredu, uvođenje ili izmena registra, izmena nadležnosti, formiranje nove nadležne institucije/ukidanje ili spajanje postojećih institucija, itd.).

Ključne promene koje se propisom predlažu ogledaju se u stvaranju uslova za privlačenje, zadržavanje i profesionalni razvoj kvalitetnih kadrova u državnim organima kroz izmene vezane za savetnička zvanja, stvaranjem podsticajnog radnog okruženja i uslova karijernog napredovanja, čime se povećava atraktivnost za rad u državnim organima.

Predloženim izmenama uvode se promene u sistemu službeničkih zvanja i ukida zvanje mlađeg savetnika, imajući u vidu da analize koje su sprovedene u prethodnom periodu, kao i iskustva iz uporednog zakonodavstva, pokazuju da se poslovi koji zahtevaju najviši stepen obrazovanja i profesionalna znanja u određenim oblastima rada iz delokruga državnih organa, najčešće grupišu u tri ekspertska nivoa, što odgovara zvanjima savetnika, samostalnog savetnika i višeg savetnika u državno-službeničkom sistemu. Ovako postavljena struktura najviših zvanja omogućava jasnije definisanje profesionalnih zahteva u stručnim oblastima rada, efikasnije upravljanje karijerom državnih službenika i unapređen proces selekcije i razvoja kadrova.

Snizavanje uslova u pogledu potrebnog radnog iskustva u struci za radna mesta razvrstana u zvanja savetnik, samostalni savetnik i viši savetnik, ima za cilj da državni organi postanu poželjan poslodavac i da se otvore mogućnosti za zapošljavanje mladih kompetentnih ljudi i njihovog karijernog napredovanja, kako bi se podstaklo njihovo zadržavanje u državnim organima.

S tim u vezi i uslovi u pogledu potrebnog radnog iskustva u struci, za rad na radnim mestima položaja je potrebno uskladiti, radi prilagođavanja modelima karijernog razvoja svih državnih službenika i obezbeđivanja ujednačenosti i systemske usaglašenosti. Na ovaj način omogućava se konzistentnost u sistemu podele radnih mesta i ravnomernija dostupnost radnih mesta položaja u odnosu na savetnička zvanja. Ovakvo rešenje ima za cilj da unapredi dinamičnosti kadrovske strukture, kao i da doprinese unošenju svežih znanja i inovativnih pristupa u rad organa, da doprinese bržem i efikasnijem popunjavanju upražnjenih radnih mesta položaja, što pozitivno utiče na kontinuitet u radu i smanjuje rizik od organizacionog zastoja. Takođe, predstavlja usaglašavanje sa strateškim dokumentima u vezi zapošljavanja u RS, savremenim pristupima upravljanju ljudskim resursima, koji veću vrednost pridaju kompetencijama, stručnim sposobnostima i rezultatima rada, a ne isključivo dužini radnog iskustva i doprinosi jačanju konkurentnosti radnih mesta u državnim organima u odnosu na privatni sektor, čime se umanjuje rizik od odliva talentovanih i obrazovanih mladih ljudi.

Predloženim izmenama Zakona u pogledu oglasa o konkursu a u cilju što potpunijeg informisanja potencijalnih kandidata o svim relevantnim podacima vezanim za radno mesto, državni organi će morati da u oglasu dodaju i podatke o visini osnovne plate, načinu podnošenja prijave i načinu dostavljanja odluke o izboru kandidata. Minimalni rok za podnošenje prijave na javni konkurs je produžen tako što se predviđa da taj rok ne može biti kraći od 15 dana, čime se vrši usklađivanje sa Principima javne uprave, o čemu nam je Evropska komisija ukazala u svojim komentarima datim na Zakon o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima iz 2018. godine, navodeći da je rok za prijavljivanje od najmanje 8 dana od objavljivanja previše kratak za podnosioca prijava, kao i da nije u skladu sa Principima javne uprave, koji predviđaju rok od najmanje 10 radnih dana.

Jedna od promena koja će takođe uticati na efikasnost u popunjavanju radnih mesta je novi način dostavljanja rešenja o prijemu u radni odnos i rešenja o premeštaju državnog službenika nakon sprovedenog javnog konkursa, koja se za organe državne uprave javno objavljuju na veb prezentaciji organa. Ovim načinom objavljivanja skraćuje se u velikoj meri ova faza konkursnog postupka, a samim tim i trajanje celog konkursnog postupka.

Pored toga i dostava rešenja o pravima i dužnostima na koje državni službenici imaju pravo na žalbu je dodatno regulisana, jer se pored lične dostave rešenja na koje državni službenici imaju pravo na žalbu i koja se vrši u prostorijama

organa, daje mogućnost i elektronske dostave ovih rešenja, u skladu sa zakonima kojima se reguliše elektronska uprava, čime se postiže efikasnost i modernizacija u postupanju, korišćenjem digitalnih sredstava komunikacije.

Ključne promene koje Zakon predlaže u oblasti stručnog usavršavanja odnose se na prioritizaciju obučavanja i njegovo povezivanje sa drugim elementima u upravljanju kadrovima u državnim organima.

Pre svega, stručno usavršavanje, pored ishoda vrednovanja radne uspešnosti i potrebnih kompetencija, postaje novi uslov za napredovanje državnog službenika, ako je u svakoj kalendarskoj godini za koju je vrednovana njegova radna uspešnost, uspešno pohađao najmanje dve obuke.

Takođe, utvrđuje se da je rukovodilac dužan da državnom službeniku omogućiti stručno usavršavanje za izvršavanje poslova radnog mesta u skladu sa programima obuka propisanim ovim zakonom, a da je državni službenik dužan da pohađa najmanje dve obuke u godini za koju se donosi program obuke, kojima se ostvaruju ciljevi vrednovanja radne uspešnosti. S tim u vezi, predviđa se i da se potreba za stručnim usavršavanjem državnog službenika i oblasti stručnog usavršavanja u kojoj se unapređuju i razvijaju kompetencije državnog službenika, utvrđuju u postupku vrednovanja njegove radne uspešnosti, kao i da obuke koje će državni službenik da pohađa u kalendarskoj godini određuje neposredni rukovodilac u saradnji sa državnim službenikom, vodeći računa da obuke doprinose ostvarivanju ciljeva vrednovanja radne uspešnosti.

4) Koje opcije su razmatrane prilikom izrade propisa i navesti razloge zbog kojih se od njih odustalo?

Predstaviti različite opcije koje su razmatrane prilikom definisanja ključnih rešenja predloženih propisom i opisati najznačajnije ekonomske, društvene, upravljačke i finansijske efekte, efekte na životnu sredinu, odnosno rizike zbog kojih se odustalo od ovih opcija. Kada se propisom vrši usaglašavanje domaćeg pravnog okvira sa pravnim tekovinama Evropske unije, potrebno je razmotriti opcije koje se odnose na način primene ključnih rešenja akta koji se transponuje.

Jedina opcija kojom se može postići željena promena su izmene i dopune Zakona o državnim službenicima kojim se uređuje oblast radnih odnosa u državnim organima, odnosno uslovi za rad na radnim mestima državnih službenika, sistem zvanja i stručno usavršavanje državnih službenika.

5) Koja je međunarodna uporedna praksa u regulisanju oblasti?

Predstaviti ključna rešenja u predmetnoj oblasti u uporedivim zemljama Evropske unije, zemljama u okruženju ili drugim uporedivim zemljama. Ukoliko se ovim propisom vrši usklađivanje sa propisom Evropske unije predstaviti relevantne nalaze ex-ante analize efekata koje je sprovedla administracija Evropske unije, ukoliko je ova analiza dostupna.

Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave realizovalo je Twinning Light projekat „Podrška Ministarstvu državne uprave i lokalne samouprave u modernizaciji kadrovskog planiranja u državnoj upravi i usklađivanju Kataloga zvanja u državnim organima i organima jedinica lokalne samouprave“ u saradnji sa Službom za upravljanje kadrovima i Stalnom konferencijom gradova i opština, a uz podršku Finskog instituta za javni menadžment.

Projekat je izradio uporednu analizu „Katalozi radnih mesta u državama članicama“ koja nam predočava između ostalog klasifikaciju poslova u Estoniji gde u Katalogu poslova svaka familija poslova je u proseku podeljena na 5-7 nivoa. Ali postoje i familije poslova sa samo 2 nivoa i familije poslova sa 8 nivoa (na primer, nacionalna odbrana). Broj nivoa unutar jedne familije poslova zavisi od analitičke evaluacije posla sa metodologijom bodova i faktora za dodeljivanje vrednosnih podova za poslove za sve nivoe familija poslova kako bi se procenila i ocenila veličina i vrednost jednog posla u odnosu na druga.

Metodologija se koristi, kako za kreiranje vrednosnih bodova za nivoe familija poslova, tako i za ocenu pojedinačnih položaja metodom bodova i faktora. Vrednosni bodovi radnih mesta se dodeljuju svakom nivou familije poslova, što obezbeđuje uporedivost nivoa različitih familija poslova. Evaluacija se zasniva na obrazovanju i profesionalnom iskustvu, karakteristikama rada i odgovornosti i složenosti posla. Prilikom dodeljivanja bodova za radno mesto za kriterijum „iskustva“, potrebno je do 1 godine iskustva na sličnom poslu ili profesiji, što bi se razvrstalo u zvanje savetnik (specijalisti početnog nivoa), najmanje 1-3 godine iskustva na sličnom poslu ili profesiji, što bi se razvrstalo u zvanje samostalni savetnik (specijalisti), najmanje 3-5 godine iskustva na sličnom poslu ili profesiji što bi odgovarala višem savetniku (viši specijalisti).

Takođe, uvidom u uporednu praksu u raznim zemljama članicama Evropske unije u više država uspostavljena je sistematizacija radnih mesta u javnoj upravi po osnovu nivoa ekspertize, kako bi se unapredila efikasnost upravljanja kadrovima i omogućio dosledan profesionalni razvoj zaposlenih. U Litvaniji, ova podela uključuje tri osnovna nivoa: operativni, ekspertski i menadžerski. Ovakva struktura pruža jasnu osnovu za uspostavljanje sistema zvanja u državnoj upravi. Ekspertska zvanja se formalno dele na tri nivoa: mlađi ekspert – početni nivo, uz praćenje i mentorstvo. Ekspert – srednji nivo, samostalan rad i donošenje stručno zasnovanih predloga, kao i viši ekspert – najviši ekspertski nivo, sa mentorskim, savetodavnim i analitičkim nadležnostima. Ovi nivoi su priznati kao alternativa upravljačkom karijernom putu, što omogućava napredovanje u stručnoj karijeri bez ulaska u menadžment.

Prema Metodologiji za utvrđivanje standardnih profila radnih mesta, radna mesta i kompetencije bi trebalo da se razvrstavaju na tri nivoa ispoljavanja (tzv. ekspertiska nivoa), što je prepoznato kao dobra praksa jer olakšava vezivanje kompetencija za različite nivoe složenosti poslova. Naime, postoje nivoi radnih mesta (hijerarhija) koja kategorizuje radna mesta na osnovu nivoa odgovornosti, autoriteta i strukture izveštavanja čime se obezbeđuje jasan napredak od početnih uloga do višeg rukovodstva. Sve uloge radnih mesta su klasifikovane u osam nivoa u okviru tri glavne kategorije: operativna, ekspertiska i rukovodeća. Ekspertski nivo, tj. zvanja dele se na: mlađeg specijalistu (Ekspertski nivo 1) - eksperti sa nivoima kompetencija od osnovnih do srednjih, i sa aktivnom ulogom u učešću i obavljanju zadataka u određenoj oblasti rada, specijalistu (Ekspertski nivo 2) – stručnjaci sa relevantnim iskustvom i naprednim nivoom kompetencija u određenoj oblasti zaduženi za izradu i realizaciju programa, planova, procedura i drugih zadataka u odgovarajućoj oblasti rada i višeg specijalistu (Ekspertski nivo 3) – veoma iskusni profesionalci sa stručnim nivoom kompetencija u određenoj oblasti, zaduženi za složene zadatke kao što su izrada, analiza i administrativni postupci i pružanje stručnih saveta o najsloženijim pitanjima.

S tim u vezi, dat je predlog da se savetnička zvanja za koje je potrebno da državni službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu i određene godine radnog iskustva u struci, razvrstaju u tri ekspertiska nivoa. Ovim se doprinosi efikasnijoj raspodeli i optimalnom korišćenju ljudskih resursa unutar organa. Ovaj proces pomaže da se obezbedi

dosledan, međusobno povezan i transparentan sistem upravljanja ljudskim resursima i omogućava usklađivanje uslova za rad izvršilaca, kako bi se izbegli nepotrebni i suvišni uslovi.

Pored svega napred iznetog, uz podršku Centra za ekspertizu u oblasti dobrog upravljanja Saveta Evrope, urađen je uporedni pregled prakse državnica članica Saveta Evrope u celoživotnom stručnom usavršavanju. Ova studija je pokazala da je u državnoj upravi značajnog broja zemalja, bez obzira na implementirani model upravljanja karijerom državnih službenika, stručno usavršavanje uključeno u različite aspekte upravljanja ljudskim resursima, od procene kompetentnosti državnog službenika, upravljanja učinkom, do napredovanja (Ujedinjeno Kraljevstvo, Francuska, Mađarska, Irska, itd.), što je stvorilo ogroman podsticaj i motivisanost državnih službenika da pohađaju programe obuka.

Takođe, jedan od zaključaka ove studije ukazuje da izgradnja kulture učenja predstavlja složen izazov, kao i da je ulazna tačka promena načina razmišljanja. Ključnu ulogu u tom procesu treba da imaju rukovodioci stvaranjem okruženja koje motiviše, omogućava i osnažuje državne službenike da jačanjem kompetentnosti efektivno doprinose upravi da efikasno i kvalitetno pruža usluge građanima i privredi, jer savremeni lideri ulažu u razvoj ne samo pravnih i tehničkih znanja svojih zaposlenih, već i u razvoj „mekih“ veština. Oni takođe, podstiču stvaranje okruženja za učenje u okviru svojih organa/organizacionih jedinica i delegiraju izazovne zadatke koji omogućavaju kooperativno učenje i interaktivnu razmenu znanja.

Izmene predložene ovim zakonom prate ove trendove i treba da omoguće svim državnim službenicima da mogu da ostvaruju svoje pravo i dužnost da stiču znanja i veštine, odnosno sposobnosti za izvršavanje poslova radnog mesta, u skladu sa potrebama državnog organa.

4. Analiza ekonomskih efekata

1) Da li se predloženim rešenjima propisa uvodi novi, ukida ili menja postojeći administrativni postupak i/ili administrativni zahtev za privredne subjekte i koji su pozitivni efekti ovog rešenja? Da li predložena rešenja utiču na povećanje ili umanjeње administrativnih troškova³ i koliko iznosi povećanje ili umanjeње administrativnih troškova koje snosi privredni subjekt?

Opisati administrativni postupak i/ili administrativni zahtev koji se uvodi, ukida ili menja i odrediti privredne subjekte na koju se odnosi (pravna forma, veličina, delatnost, itd). Proceniti iznos povećanja ili umanjeња administrativnog troška koji nastaje kao posledica uvođenja, ukidanja ili izmene administrativnog postupka i/ili administrativnog zahteva. Odrediti da li je u pitanju jednokratni ili ponavljajući trošak (ako se ponavlja – odrediti intervale u kojima se ponavlja). Predstaviti pozitivne efekte (koristi) uvođenja novog, ukidanja ili izmene postojećeg administrativnog postupka i/ili administrativnog zahteva, i odrediti ciljne grupe (privredne subjekte, građane, organe, odnosno organizacije koji vrše javna ovlašćenja, itd.) na koje se odnose pozitivni efekti. Iznos povećanja ili umanjeња administrativnog troška može se proceniti primenom modela standardnog troška.

³ Administrativni trošak je trošak vremena i novca koje utroši privredni subjekat ili građanin za informisanje o administrativnom postupku ili administrativnom zahtevu, u smislu zakona kojim se uređuje Registar administrativnih postupaka, pripremu i dostavljanje zahteva, prijave ili obaveštenja i prateće dokumentacije, angažovanja trećeg lica i vršenje plaćanja u administrativnom postupku ili administrativnom zahtevu, kao i za preuzimanje akta kojim se odlučuje u administrativnom postupku i drugo;

Predloženim rešenjima propisa ne dolazi do promena u postojećem administrativnom postupku za privredne subjekte.

2) Da li se predloženim rešenjima propisa uvodi nova, menja ili ukida postojeća finansijska obaveza za privredne subjekte? Koji su pozitivni efekti uvođenja nove, izmena ili ukidanja obaveze?

Opisati predložena rešenja propisa kojim se uvodi nov, menja ili ukida postojeći porez, doprinos, naknada, taksa, akciza, carina, odnosno menja stopa, osnovica, obveznik ili platac. Proceniti iznos povećanja ili umanjenja ovih troškova i odrediti privredne subjekte koji će snositi trošak (pravna forma, veličina, delatnost, itd). Odrediti da li je u pitanju jednokratni ili ponavljajući trošak (ako se ponavlja – odrediti i intervale u kojima se ponavlja). Predstaviti svrhu uvođenja nove, izmena ili ukidanja finansijske obaveze, tj. opisati pozitivne efekte (koristi) i ciljne grupe (privredne subjekte, građane, organe, odnosno organizacije koji vrše javna ovlašćenja, itd.) na koje se odnose pozitivni efekti.

Predloženim rešenjima propisa ne dolazi do promena u finansijskim obavezama za privredne subjekte.

3) Da li se predloženim rešenjima propisa uvodi nova, menja ili ukida postojeća obaveza koja utiče na povećanje ili umanjenje troškova proizvodnje i/ili pružanja usluga koje snosi privredni subjekt? Koliko iznosi povećanje ili umanjenje ovih troškova? Da li se obaveza može ispuniti na domaćem tržištu i da li je rok za ispunjenje obaveze primeren? Koji su pozitivni efekti uvođenja nove, izmena ili ukidanja obaveze?

Opisati predložena rešenja propisa kojim se uvodi nova, menja ili ukida postojeća obaveza koja direktno ili indirektno utiče na izmenu procesa proizvodnje i/ili pružanja usluge (npr. uvođenje ili ukidanje obavezne primene nekog tehničkog zahteva, primene određene opreme, zapošljavanja lica koje ispunjava kriterijume koje se odnose na nivo obrazovanja i kompetencija, itd.). Proceniti iznos povećanja ili umanjenja troškova koji proizilaze iz ovog rešenja i odrediti ciljne grupe (pravna forma, veličina, delatnost, itd) koji će snositi trošak. Odrediti da li je u pitanju jednokratni ili ponavljajući trošak (ako se ponavlja – odrediti i intervale u kojima se ponavlja). Predstaviti da li se obaveza može ispuniti na domaćem tržištu i da li je rok za ispunjenje obaveze primeren. Predstaviti pozitivne efekte (koristi) od uvođenja nove, izmena ili ukidanja ove obaveze, tj. opisati i odrediti ciljne grupe (privredne subjekte, građane, organe, odnosno organizacije koji vrše javna ovlašćenja, itd.) na koje se odnose pozitivni efekti.

Predložena rešenja propisa ne utiču na povećanje ili umanjenje troškova proizvodnje i/ili pružanja usluga koje snosi privredni subjekt.

4) Na koji način će predložena rešenja propisa uticati na konkurentnost privrednih subjekata na domaćem i inostranom tržištu?

Opisati predloženo rešenje propisa koje direktno ili indirektno utiče na cenovnu konkurentnost domaćih privrednih subjekata na domaćem i inostranom tržištu, njihovo poslovno povezivanje i udruživanje, unapređenje infrastrukture, transfer

tehnologije (uticaj na inovacije i dostupnost tehnologije), pristup finansijskim sredstvima, uslove za investiranje, unapređenje kvaliteta radne snage, obaveze poslodavaca, itd.? Opisati očekivane efekte i odrediti privredne subjekte na koje se efekti odnose i opisati mere koje će se preduzeti u slučaju indentifikovanja negativnih efekata predloženog rešenja (npr. mere podrške u prilagođavanju domaćih privrednih subjekata obavezama koje se nameću prilikom usaglašavanja propisa sa rešenja propisa EU i dr.).

Predložena rešenja propisa neće uticati na konkurentnost privrednih subjekata na domaćem i inostranom tržištu.

5) Na koji način će predložena rešenja propisa uticati na konkurenciju?

Da li se predloženim rešenjima propisa direktno ili indirektno utiče na:

- broj i vrstu učesnika na tržištu, odnosno da li se dodeljuju određena isključiva prava;*
- mogućnost za tržišno nadmetanje, odnosno dogovaranje između učesnika na tržištu;*
- slobodno formiranje cena i mogućnost izbora dobavljača i proizvoda;*
- mogućnosti na ulazak novih učesnika na tržište propisivanjem kriterijuma, standarda ili uslova;*
- mogućnost da državni organi, organi teritorijalne autonomije i lokalne samouprave nude robu i usluge na tržištu zajedno sa učesnicima na tržištu nad kojima vrše nadzor?*

Predložena rešenja propisa ne utiču na konkurenciju.

6) Na koji način će predložena rešenja propisa uticati na mikro, male i srednje privredne subjekte (MMSP)?

Prikazati razlike u efektima predloženih rešenja propisa na privredne subjekte različite veličine (mikro, male, srednje, velike), imajući u vidu njihovu delatnost i formu organizovanja. Oceniti da li su efekti propisa na MMSP pozitivni ili negativni i prikazati mere kojima se negativan efekat na MMSP umanjuje.

Predložena rešenja propisa neće uticati na mikro, male i srednje privredne subjekte.

5. Analiza efekata na društvo.

1) Da li se predloženim rešenjima propisa uvodi novi, ukida ili menja postojeći administrativni postupak za građane i koji su pozitivni efekti ovog rešenja? Da li predložena rešenja propisa utiču na povećanje ili umanjeње administrativnih troškova i koliko iznosi povećanje ili umanjeње administrativnih troškova koje snose građani?

Opisati administrativni postupak koji se predloženim rešenjima propisa uvodi, ukida ili menja i odrediti ciljnu grupu na koju se odnosi (posebno osetljive društvene grupe⁴). Proceniti iznos povećanja ili umanjenja administrativnog troška koji nastaje kao posledica uvođenja, ukidanja ili izmene administrativnog postupka. Odrediti da li je u pitanju jednokratni ili ponavljajući trošak (ako se ponavlja – odrediti i intervale u kojima se ponavlja). Predstaviti pozitivne efekte (koristi) uvođenja novog, ukidanja ili izmene postojećeg administrativnog postupka i odrediti ciljne grupe (privredne subjekte, građane, organe, odnosno organizacije koji vrše javna ovlašćenja, itd.) na koje se odnose pozitivni efekti. Iznos povećanja ili umanjenja administrativnog troška može se proceniti primenom modela standardnog troška.

Predloženim rešenjima ne dolazi do promena u administrativnom postupku za građane.

2) Da li se predloženim rešenjima propisa uvodi nova, menja ili ukida postojeća finansijska obaveza za građane?

Opisati predložena rešenja propisa kojim se uvodi nova, menja ili ukida postojeći porez, doprinos, naknada, taksa, participacija, carina odnosno menja stopa, osnovica, obveznik ili platac, itd. Proceniti iznos povećanja ili umanjenja ovih troškova i odrediti ciljne grupe (posebno osetljive društvene grupe) koji će snositi trošak. Odrediti da li je u pitanju jednokratni ili ponavljajući trošak (ako se ponavlja – odrediti i intervale u kojima se ponavlja). Predstaviti pozitivne efekte (koristi) uvođenja nove, izmena ili ukidanja finansijske obaveze i ciljne grupe (privredne subjekte, građane, državne organe, itd.) na koje se odnose pozitivni efekti.

Predložena rešenja propisa ne utiču na finansijske obaveze za građane.

3) Da li se predloženim rešenjima propisa uvodi nova, menja ili ukida postojeća obaveza koja utiče na troškove života?

Opisati predložena rešenja propisa kojim se uvodi nova, menja ili ukida postojeća obaveza koja povećava ili umanjuje troškove života. Proceniti iznos povećanja ili umanjenja troškova života. Predstaviti pozitivne efekte uvođenja nove, izmene ili ukidanja postojeće obaveze.

Predloženim rešenjima propisa ne uvodi se nova, menja ili ukida postojeća obaveza koja utiče na troškove života.

4) Na koji način predložena rešenja propisa utiču na dostupnost, kvalitet i cene roba i usluga od značaja za životni standard stanovništva?

Opisati predložena rešenja propisa kojima se direktno ili indirektno utiču na dostupnost, kvalitet i cene roba i usluga od značaja za životni standard stanovništva

⁴ Osetljive društvene grupe obuhvataju grupe u posebnom riziku od diskriminacije i socijalne isključenosti u koje spadaju osobe sa invaliditetom, deca, mladi, stariji preko 65 godina, pripadnici romske nacionalne manjine, osobe niskog imovnog stanja, nezaposleni, izbegla i interno raseljena lica, migranti i tražioci azila, stanovništvo ruralnih i nedovoljno razvijenih područja, samohrani roditelji, žrtve nasilja u porodici i partnerskim odnosima, pripadnici LGBTI zajednice, osobe koje žive sa HIV/AIDS-om, osobe koje boluju od retkih bolesti, itd.

(kao što su hrana, pijaća voda, stanovanje, energija itd.). Odrediti proizvode i usluge i opisati uticaj.

Predložena rešenja propisa ne utiču na dostupnost, kvalitet i cene roba i usluga od značaja za životni standard stanovništva.

5) Na koji način predložena rešenja propisa o utiču na tržište rada, zapošljavanje, uslove za rad i sindikalno udruživanje?

Opisati predložena rešenja propisa koja imaju direktan ili indirektan uticaj na mogućnosti zapošljavanja i otpuštanja, kao i formiranje ili ukidanje radnih mesta, ukupno ili u određenoj delatnosti ili za određene struke? Da li predložena rešenja propisa utiču na prava i obaveze radnika, mogućnosti njihovog sindikalnog udruživanja i pregovaranja sa poslodavcima? Da li predložena rešenja propisa utiču na potrebe za prekvalifikacijama ili dodatnim obukama? Da li predložena rešenja propisa utiču na mogućnost uključivanja pripadnika osetljivih grupe na tržište rada? Opisati uticaj i predstaviti meru kojom se umanjuje potencijalni negativni uticaj.

Predložena rešenja uticaće na tržište rada i na zapošljavanje u državnim organima. Promena uslova u pogledu potrebnog radnog iskustva za rad na radnim mestima u savetničkim zvanjima i stvaranje podsticajnog radnog okruženja predstavljaju mere za privlačenje kadrova za rad u državnim organima. U pogledu visine primanja, primera radi početna plata zaposlenih koji će biti raspoređeni u zvanje savetnika iznosila bi oko 78.000 dinara (što je trenutno jednako plati savetnika u prvom platnom razredu), dok bi plata budućeg savetnika - pripravnika iznosila oko 70.000 dinara. Početna plata za rad u zvanju mlađi savetnik koja u organima državne uprave (ministarstva) iznosi oko 63.000 dinara, odnosno oko 50.000 dinara za pripravnike (80% koeficijenta prvog platnog razreda platne grupe u kojoj se nalazi radno mesto na koje bi bio raspoređen posle pripravnčkog staža). Prema podacima objavljenim od strane Republičkog zavoda za statistiku, prosečna zarada u Republici Srbiji za jul mesec 2025. godine iznosila je 109.071 dinara (neto), dok je prosečna zarada po zaposlenom u javnom sektoru za nivo države iznosila 123.794 dinara (navedeni podaci su dostupni na sajtu Republičkog zavoda za statistiku: www.stat.gov.rs).

6) Na koji način predložena rešenja propisa utiču na zdravlje ljudi?

Opisati predložena rešenja propisa koja direktno ili indirektno utiču na zdravlje ljudi (posebno osetljivih društvenih grupa) i predstaviti efekte tih rešenja. Ukoliko su efekti predloženih rešenja negativni, predstaviti mere kojima će se ti efekti ublažiti ili otkloniti.

Predložena rešenja propisa ne utiču na zdravlje ljudi.

7) Na koji način predložena rešenja propisa utiču na obim ostvarivanja prava na pravično suđenje, pristupačnost javnim površinama i objektima i pristup informacijama? Na koji način predložena rešenja utiču na kvalitet i dostupnost javnih usluga, usluga sistema socijalne zaštite, sistema zdravstvene zaštite i sistema obrazovanja, kao i i drugih javnih usluga, naročito u kontekstu zaštite i unapređenja prava pripadnika osetljivih društvenih grupa?

Opisati predložena rešenja propisa koja direktno ili indirektno utiču na obim ostvarivanja prava, kao što su pravo na pravično suđenje, pristupačnost javnim površinama i objektima i pristup informacijama, odnosno kvalitet i dostupnost javnih usluga, kvalitet i dostupnost usluga sistema socijalne zaštite, zdravstvenog sistema i sistema obrazovanja, kao i dostupnost i priuštivost drugih javnih usluga i predstaviti efekte tih rešenja na građane (posebno na osetljive društvene grupe). Ukoliko su efekti predloženih rešenja propisa negativni, predstaviti mere kojima će se ti efekti ublažiti ili otkloniti.

Predložena rešenja propisa ne utiču na navedeno.

8) Na koji način predložena rešenja propisa utiču na dostupnost kulturnih sadržaja i očuvanje kulturnog nasleđa?

Opisati predložena rešenja propisa koja direktno ili indirektno utiču na dostupnost kulturnih sadržaja (koncert, izložba, predstava, film, itd.) i očuvanje materijalnog kulturnog nasleđa (spomenici kulture, muzejska građa, arhivska građa, filmska i ostala audiovizuelna građa, stara i retka bibliotečka građa, itd.) ili nematerijalnog kulturnog nasleđa (prakse, prikaze, izraze, znanja, veštine, kao i instrumente, predmete, artefakte i kulturne prostore koji su s njima povezani, koje zajednice, grupe i u pojedinim slučajevima pojedinci, prepoznaju kao deo svog kulturnog nasleđa).

Predložena rešenja propisa ne utiču na dostupnost kulturnih sadržaja i očuvanje kulturnog nasleđa.

9) Da li predložena rešenja propisa imaju različite efekte na žene i muškarce, tj. rodnu ravnopravnost? Opisati te efekte. Da li propis povećava ili umanjuje rodnu ravnopravnost? Koje mere su predviđene za ublažavanja potencijalnih negativnih efekata propisa na rodnu ravnopravnost?

Opisati direktan ili indirektan efekat koji predložena rešenja propisa proizvode na žene i muškarce (posebno na pripadnike ugroženih društvenih grupa), tj. rodnu ravnopravnost u vezi sa pravima iz radnog odnosa, imovinskih prava, pravom na obrazovanje i zdravstvenu zaštitu, učešćem u odlučivanju, prevencijom i prevazilaženje rodni stereotipa, neplaćenim radom, itd.). Proceniti da li predložena rešenja propisa potencijalno mogu imati negativan efekat na rodnu ravnopravnost i opisati mere koje su predviđene za ublažavanja ovih efekata.

Donošenje predloženih izmena i dopuna Zakona o državnim službenicima neće uticati na rodnu ravnopravnost i nemaju različite efekte na žene i muškarce, tj. rodnu ravnopravnost.

6. Analiza efekata na životnu sredinu i klimatske promene.

1) Na koji način predložena rešenja propisa utiču na životnu sredinu?

Opisati kako i u kom obimu predložena rešenja propisa utiču na kvalitet vode, vazduha i zemljišta, klimatske promene, upravljanje otpadom, zaštitu od buke, kao i živi i neživi svet. Ukoliko su efekti predloženih rešenja propisa negativni, predstaviti mere kojima će se ti efekti ublažiti ili otkloniti.

Predložena rešenja Predloga zakona ne utiču na životnu sredinu.

7. Analiza upravljačkih efekata.

1) Koje aktivnosti je potrebno sprovesti i u kojim rokovima kako bi se omogućila primena propisa? Koja organizaciona jedinica unutar organa, odnosno organizacije koji vrše javna ovlašćenja, je odgovorna za sprovođenje ovih aktivnosti?

Potrebno je precizno navesti konkretne regulatorne (donošenje podzakonskih i opštih akata, usklađivanje drugih propisa sa propisom koji se predlaže) i neregulatorne aktivnosti (informativno edukativne kampanje, obuke zaposlenih za primenu novih propisa, tehničko tehnološke i organizacione promene, itd.) koje je potrebno preduzeti kako bi se omogućila primena propisa, kao i rok za njihovo sprovođenje. Navesti organ, odnosno organizaciju koja vrši javna ovlašćenja i unutrašnju organizacionu jedinicu koja je odgovorna za sprovođenje aktivnosti. Navesti na koji način će se uspostaviti međuinstitucionalna saradnja između organa, odnosno organizacije koji vrše javna ovlašćenja nadležnih za primenu propisa.

U skladu sa predloženim izmenama Zakona, potrebno je uskladiti podzakonske akte donete na osnovu Zakona o državnim službenicima do početka primene ovog zakona, odnosno do 1. januara 2026. godine. Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave predložiće Vladi RS predloge podzakonskih akata na usvajanje i to:

- Uredbu o izmenama i dopunama Uredbe o internom i javnom konkursu za popunjavanje radnih mesta u državnim organima;
- Uredbu o izmenama i dopunama Uredbe o razvrstavanju radnih mesta i merilima za opis radnih mesta državnih službenika;

Takođe, državni organi imaju obavezu da usklade Pravilnike o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta, sa odredbama ovog zakona u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona i donesu rešenja kojima će se zaposleni na radnim mestima razvrstanim u zvanje mlađi savetnik koja su utvrđena u pravilnicima o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta važećim na dan stupanja na snagu ovog zakona, razvrstati u radna mesta u zvanje savetnika.

Posredno, u vezi sa ostvarivanjem prava na stručno usavršavanje koje stvara mogućnost napredovanja državnog službenika, Nacionalna akademija za javnu upravu nastaviće vršenje nadležnosti koja se odnosi na razvoj, pripremu i sprovođenje programa obuka iz svoje nadležnosti.

2) Odrediti kapacitete organa, odnosno organizacije koji vrše javna ovlašćenja koji je potrebno angažovati za primenu propisa. Da li su kapaciteti dovoljni za primenu propisa?

Odrediti organizacionu celinu u okviru organa, odnosno organizacije koji vrše javna ovlašćenja koja će vršiti nadležnosti definisane propisom. Prikazati ljudske i materijalne (oprema, prostor, softver, itd.) kapacitete koje je potrebno da ova organizaciona celina angažuje. Proceniti postojeće i navesti da li je potrebno obezbediti dodatne kapacitete i način na koji će se ti kapaciteti obezbediti.

Državi organi, odnosno jedinice za upravljanje kadrovima imaju kapacitete za sprovođenje izabrane opcije i nije potrebno preduzeti određene mere za poboljšanje tih kapaciteta. Takođe, Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave, Sektor za upravljanje ljudskim resursima nadležan je za pripremu podzakonskih akata koje je potrebno uskladiti sa predloženim izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima. U procesu pripreme podzakonskih akata učestvuje pet do šest državnih službenika koji obavljaju normativne poslove u vezi sa radnim odnosima u državnim organima.

Posebno je potrebno naglasiti razvijene kapacitete Nacionalne akademije za javnu upravu za pripremu, razvoj i sprovođenje programa obuka, za koje se očekuje da će nakon donošenja ovog zakona, dati pozitivne efekte u povećanom broju polaznika obuka. Trening centar Akademije predstavlja moderno opremljen prostor, prilagođenog ovoj instituciji i njenim korisnicima. Raspolaže sa 3.500 m², amfiteatrom i 14 najsavremenije opremljenih učionica različitog kapaciteta, prilagođenih ovoj instituciji i njenim korisnicima, u kojima dnevno može da se obuči i do 400 državnih službenika. Pored toga, inovativna LMS platforma Akademije za učenje na daljinu, razvijeni programi obuka u kojima se koriste savremeni metodi u obučavanju, poput vebinara, kombinovanog i elektronskog učenja, obezbeđuju multipliciranje broja polaznika obuka u skladu sa utvrđenim potrebama, koje u toku sprovođenja programa obuka daju prostor fleksibilnosti i prilagođavanja potrebama sistema kome su namenjeni.

3) Na koji način predložena rešenja propisa utiču na efikasnost, odgovornost i transparentnost rada organa, odnosno organizacija koji vrše javna ovlašćenja nadležnih za primenu propisa?

Opisati predložena rešenja propisa koja direktno ili indirektno utiču na brže i jednostavnije vršenje nadležnosti organa, odnosno organizacija koji vrše javna ovlašćenja uz efikasnije korišćenje raspoloživih resursa i opisati uticaj? Da li se predloženim rešenjima propisa jasno određuje nadležnost za primenu propisa između organa, odnosno organizacija koji vrše javna ovlašćenja (na primer u slučaju zajedničkog nadzora)? Da li se omogućava ciljnim grupama i zainteresovanim stranama da imaju uvid u način primene propisa (na primer dostupnost informacije o načinu sprovođenja administrativnog postupka, praćenje kretanja predmeta, javnost registara i evidencija, dostupnost izveštaja, itd.)?

U pogledu transparentnosti prilikom zapošljavanja predloženim rešenjima propisuje se novi način dostavljanja rešenja o prijemu u radni odnos za organe državne uprave i rešenja o premeštaju državnog službenika nakon javnog konkursa i to da se ova rešenja javno objavljuju na veb prezentaciji organa. Takođe, propisuje se rok nakon čijeg isteka se smatra dostava takvih rešenja izvršenom, odnosno da se dostava ovih rešenja smatra izvršenom istekom 15 dana od dana objavljivanja rešenja, kao i da se tako objavljena rešenja uklanjaju sa veb prezentacije nakon isteka roka od šest meseci od dana objavljivanja. Ovim načinom objavljivanja skraćuje se u velikoj meri ova faza konkursnog postupka koja u proseku traje i do dva meseca, prema podacima Poreske uprave, a samim tim i ceo konkursni postupak.

Naime, Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period 2021. – 2026. godina, ukazuje na karakterističan proces demografskog starenja stanovništva, kao i da su na tržištu rada prisutni strukturalni problemi, demografski i migracioni izazovi. Posebno se ističe da je položaj mladih na tržištu rada nepovoljniji od položaja opšte populacije i da je nedostatak radnog iskustva, jedna je od najčešćih prepreka za

zapošljavanje mladih. Predložene izmene Zakona u pogledu smanjenja potrebnog radnog iskustva u struci u savetničkim zvanjima uticaće na atraktivnost za rad u državnim organima, privlačenje visoko obrazovanih kadrova i s tim u vezi, efikasnijeg popunjavanja radnih mesta, što dalje ima svoj pozitivni uticaj na održavanje kontinuiteta u obavljanju svih poslova iz nadležnosti državnih organa i operativnosti u radu. Pored toga, predložena rešenja imaće uticaj na privlačenje mladih visoko obrazovanih kadrova koji mogu doprineti poboljšanju radnih procesa i inovativnosti uz motivaciju da ubrzano uče i stiču radno iskustvo kako bi se profesionalno razvijali i karijerno napredovali.

Takođe, navedeno smanjenje uslova u pogledu radnog iskustva neće imati uticaj na profesionalnost i potrebnu efikasnost u obavljanju poslova iz nadležnosti državnih organa, imajući u vidu da pored redefinisano i prilagođenog uslova u pogledu potrebnog radnog iskustva za rad na radnim mestima u savetničkim zvanjima i na radnim mestima položaja propisani su i drugi zahtevani uslovi u pogledu potrebnog nivoa i vrste obrazovanja, kompetencija – znanja, veština, osobina, sposobnosti, položenog državnog stručnog ispita i drugih vrsta posebnih stručnih ispita neophodnih za rad.

Predložene novine u stručnom usavršavanju imaće direktan uticaj na razvoj kompetencija državnih službenika za efikasno, odgovorno i transparentno obavljanje poslova radnog mesta, sa krajnjim ciljem da se građanima i privredi obezbedi pružanje javnih usluga, uz visok stepen poštovanja navedenih principa dobre uprave.

4) Na koji način predložena rešenja propisa utiču na vladavinu prava?

Opisati predložena rešenja koja direktno ili indirektno utiču na ujednačenost primene propisa, mogućnost zloupotrebe prava i ovlašćenja i primenu drugih propisa i opisati ovaj uticaj.

Predlog zakona ne utiče na vladavinu prava.

8. Analiza finansijskih efekata.

1) Koliko iznose javni rashodi primene propisa i iz kojih izvora finansiranja će se obezbediti sredstva?

Opisati predložena rešenja propisa koja direktno ili indirektno utiču na povećanje javnih rashoda. Naveći procenjen iznos troškova koje će snositi organi, odnosno organizacije koji vrše javna ovlašćenja za primenu propisa. Naveći izvore finansiranja iz kojih će se obezbeđivati potrebna sredstva (budžet Republike Srbije, zaduživanje, donatorska sredstva, budžet autonomne pokrajine, budžet jedinice lokalne samouprave, budžet javne ustanove, itd.) i iznose koji će se obezbediti iz svakog izvora finansiranja.

Za sprovođenje ovog zakona nije potrebno obezbediti finansijska sredstva iz budžeta Republike Srbije.

U delu unapređenja koja se odnose na jačanje funkcija stručnog usavršavanja u državnim organima, sredstva su planirana Zakonom o budžetu Republike Srbije za 2025. godinu („Službeni glasnik RS”, broj 94/24), na razdelu 63 – Nacionalna akademija za javnu upravu. Takođe, sredstva za 2026. godinu, sa

projekcijama za 2027. i 2028. godinu, biće obezbeđena sa iste pozicije, u skladu sa limitima koje određuje Vlada i Ministarstvo finansija.

2) Kakve će efekte predložena rešenja propisa imati na javne prihode i rashode?

Odrediti javni prihod (porez, doprinos, akciza, taksa, naknada, itd.) koji se uvodi ili menja ili na koji direktno ili indirektno utiče propis i proceniti iznos promene javnog prihoda u roku od tri do pet godina od trenutka primene propisa. Odrediti javni rashod koji se uvodi ili menja ili na koji direktno ili indirektno utiče propis i proceniti iznos promene javnog rashoda u roku od tri do pet godina od trenutka primene propisa.

Predlog zakona ne utiče na javne prihode i rashode.

9. Analiza rizika.

1) Navesti ključne rizike za primenu propisa. Koje mere će biti preduzete kako bi se smanjila verovatnoća nastanka rizičnih događaja, odnosno umanjili njihovi efekti i koje mere će biti preduzete ukoliko se rizik ostvari?

Odrediti rizik za primenu propisa (npr. podrška ciljnih grupa i zainteresovanih strana, neadekvatni rokovi za sprovođenje aktivnosti koje prethode primeni propisa, široka diskreciona ovlašćenja i nejednačenost u pristupu primeni propisa, nepostojanje dovoljnih kapaciteta za primenu, itd.) koji može imati značajne posledice na primenu propisa. Prikazati posledice na primenu propisa ukoliko se rizični događaj ostvari. Opisati mere koje će biti preduzete kako bi se smanjila verovatnoća rizičnog događaja ili meru koja će biti preduzeta ukoliko se rizik ostvari, a sve u cilju uspešne primene propisa.

Ne postoji rizik za sprovođenje izabrane opcije.

10. Izveštaj o sprovedenim konsultacijama.

1) Odrediti ciljne grupe i zainteresovane strane koje je potrebno uključiti u proces konsultacija.

Učesnici konsultativog procesa bili su predstavnici organa državne uprave i drugih državnih organa, sindikati, stručna javnost i drugi zainteresovani učesnici.

2) U kom periodu su sprovedene konsultacije i da li su relevantne informacije o vremenu i mestu primene izabranih metoda konsultacija i njihovim rezultatima, objavljene na Portalu „eKonsultacije”? Navesti link sa Portala „eKonsultacije” ili neke druge internet stranice preko koje su sprovedene konsultacije.

Ministar državne uprave i lokalne samouprave je, Rešenjem broj: 003266353 2025 14800 006 004 000 001 od 5. avgusta 2025. godine, osnovao Posebnu radnu grupu za pripremu predloga izmena propisa o državnim službenicima, sa zadatkom da: na osnovu analize postojećeg pravnog okvira kojim je regulisan položaj državnih službenika, plata i druga primanja zaposlenih u državnim organima, predloži izmene navedenih propisa u cilju privlačenja mladih i njihovog zadržavanja; učestvuje u sprovođenju javne rasprave sa drugim državnim organima, socijalnim partnerima i

zainteresovanom javnošću i razmotri primedbe, predloge i sugestije nakon sprovedene javne rasprave; obezbedi neophodne podatke za analizu finansijskih efekata Nacrta zakona i pripremi usaglašene tekstove Nacrta zakona nakon sprovedene javne rasprave.

Takođe, Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave sprovelo je javnu raspravu o Nacrtu zakona, u skladu sa Zaključkom Odbora za pravni sistem i državne organe 05 Broj: 011-10806/2025 od 8. oktobra 2025. godine.

Javna rasprava o Nacrtu zakona sprovedena je u periodu od 8. oktobra do 27. oktobra 2025. godine.

Programom javne rasprave bilo je predviđeno da se Nacrt zakona objavi na veb prezentaciji Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave www.mduls.gov.rs i na Portalu e-konsultacije. Učesnici konsultativnog programa imali su mogućnost da dostave Ministarstvu državne uprave i lokalne samouprave pisane komentare, predloge i sugestije na elektronsku adresu: ljudskiresursi@mduls.gov.rs ili poštom na adresu Ministarstva: Beograd, Birčaninova br. 6.

3) Navesti ciljne grupe i zainteresovane strane koje su učestvovalе u konsultacijama.

Učesnici konsultativnog procesa bili su predstavnici organa državne uprave i drugih državnih organa, sindikati, stručna javnost i drugi zainteresovani učesnici.

4) Da li su u konsultacije uključeni predstavnici mikro, malih i srednjih privrednih subjekata iz regulisane oblasti i osetljive društvene grupe na koje propis utiče, predstavnici udruženja koja se bave zaštitom životne sredine, kao i predstavnici udruženja koji se bave rodnom ravnopravnošću?

S obzirom da propis ne utiče na navedene subjekte, isti nisu bili uključeni u proces konsultacija.

5) Navedite primedbe, sugestije i komentare na tekst propisa, dostavljene u toku konsultacija koje su usvojene.

Prihvaćeni su sledeći predlozi pristigli u toku sprovođenja javne rasprave:

-predlog Poreske uprave da se Nacrtom zakona izvrše izmene i dopune čl. 59. i 60. Zakona o državnim službenicima u vezi sa javnom dostavom rešenja o prijemu u radni odnos i rešenja o neuspehu javnog konkursa, čime se postiže efikasnost i ubrzava postupak prijema kandidata na konkursnom postupku.

-predlog da se izvrše dodatna preciziranja u čl. 4, 5, 6. i 8. Nacrta zakona, odnosno da je potrebno da se u navedenim članovima uskladi redosled navođenja studija u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, tako da specijalističke strukovne studije prethodne master strukovnim studijama.

6) Navedite primedbe, sugestije i komentare na tekst propisa, dostavljene u toku konsultacija koje nisu usvojene i objasniti razloge za njihovo neprihvatanje.

Nisu prihvaćeni sledeći predlozi:

- da se Nacrtom zakona uredi pitanje premeštaja nameštenika na radna mesta državnih službenika, bez potrebe sprovođenja javnog konkursa, a koji su u radnom odnosu u organu državne uprave najmanje 10 godina na dan stupanja na snagu

ovog zakona. Predlog nije prihvatljiv iz razloga što ovo pitanje nije predmet izmena i dopuna Zakona o državnim službenicima. Pored toga, predlog nije prihvatljiv jer radni odnos na neodređeno vreme i s tim u vezi premeštaj na radna mesta državnih službenika je moguć samo ukoliko je lice prošlo konkursni postupak i ako je izabrani kandidat na javnom konkursu u državnom organu.

- da se izvrše izmene člana 36. stav 2, člana 37. stav 2, člana 38. stav 2. i člana 45. stav 3. Zakona o državnim službenicima, da nije potrebno nabrajati vrste (akademske i strukovne) i nivoe (prvi i drugi) studija već da u skladu sa Zakonom o Nacionalnom Okviru kvalifikacija RS, navedeni članovi treba da glase: „...državni službenik mora da ima stečen nivo 6.2 NOKS-a, nivo 7.1. NOKS-a, nivo 7.2 NOKS-a...”. Predlog u ovom trenutku nije prihvatljiv iz razloga što posebni zakoni koji regulišu uslove u pogledu nivoa obrazovanja za obavljanje poslova za rad u državnim organima nisu izvršili usklađivanje sa NOKS-om, kao ni Zakon o radu, tako da je potreban širi konsultativni proces oko izmena ovog člana.

- da su delovi član 36. stav 2, članu 37. stav 2, članu 38. stav 2. i članu 45. stav 3. koji glase: „odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu“ odavno prevaziđeni i predlaže da se te reči brišu, jer nije važno da li je kandidat stekao stručni ili akademski naziv pre ili posle 2005. godine, i da je u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju svima priznato sve što su završili. Ni ovaj predlog nije prihvatljiv iz razloga što u državno službeničkom sistemu rade državni službenici koji su završili visokoškolske studije pre 2005. godine i iz razloga jasnog definisanja i utvrđivanja potrebnog nivoa obrazovanja ovaj deo odredbe Zakona nije prihvatljivo brisati u ovim izmenama.

- da se izvrše izmene člana 38. stav 2. Zakona o državnim službenicima, odnosno čl. 6. Nacrta zakona, jer je termin „radni staž“ kolokvijalan i da ga treba zameniti sa pravno valjanim terminom „staž osiguranja“ koji je uređen Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju i dr. Ovaj predlog nije prihvatljiv, imajući u vidu da se termin staž osiguranja koristi u oblasti obaveznog socijalnog osiguranja i njegovo ostvarivanje vezuje za sticanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja i drugih prava iz obaveznog socijalnog osiguranja.

- predlog da se u Zakonu o državnim službenicima predvidi zvanje viši referent i da se briše zvanje mlađi referent. Naime, predložila je da se u Nacrtu zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima u članu 35. stav 3. doda zvanje „viši referent“. Navela je da je zvanje „mlađi referent“ takođe, moguće brisati obzirom na broj državnih službenika u ovim zvanjima. Predlog nije prihvatljiv iz razloga što izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima, nisu razmatrane izmene u pogledu uslova za rad u zvanjima referenata. Naime, izmene Zakona zasnivaju se na analizama koje pokazuju da se poslovi koji zahtevaju najviši stepen obrazovanja i profesionalna znanja u određenim oblastima rada iz delokruga državnih organa a koja su razvrstana u savetnička zvanja treba da se grupišu na tri nivoa složenosti (savetnika, samostalnog savetnika i višeg savetnika). S tim u vezi, sprovedene analize nisu ukazale na potrebu uvođenja novih zvanja niti izmena postojećih zvanja u okviru grupe zvanja referenata s obzirom na to da važeće normativno rešenje omogućava adekvatno razvrstavanje radnih mesta u zavisnosti od složenosti i odgovornosti poslova, potrebnih znanja i sposobnosti i uslova za rad u zvanjima referenata.

- da se član 35. Zakona o državnim službenicima odnosi i na službenike u jedinicama lokalne samouprave i da se izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima omogućiti da službenici u jedinicama lokalne samouprave steknu više zvanje odnosno zvanje samostalnog savetnika ili da im se omogućiti osnovni koeficijent 12,05 radi unapređenja položaja visokoobrazovanih službenika u radu državne uprave i omogućiti ravnopravan položaj u radu. Ovaj predlog nije prihvatljiv iz razloga što se Zakon o državnim službenicima ne primenjuje na zaposlene u jedinicama lokalne samouprave.

- da se izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima ne ukida zvanje mlađeg savetnika, da se omogući da nameštenici postanu državni službenici, da se izmene linearno koeficijenti svim državnim službenicima i nameštenicima i da se nameštenici uvedu u sistem državnih službenika. Predlog nije prihvatljiv jer su izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima, razmatrane izmene u pogledu uslova za rad na savetničkim zvanjima. Izmene Zakona zasnivaju se na analizama koje pokazuju da se poslovi koji zahtevaju najviši stepen obrazovanja i profesionalna znanja u određenim oblastima rada iz delokruga državnih organa a koja su razvrstana u savetnička zvanja treba da se grupišu na tri nivoa složenosti (savetnika, samostalnog savetnika i višeg savetnika). Korigovanje uslova u pogledu radnog iskustva u savetničkim zvanjima posledica je predloženih promena u sistemu savetničkih zvanja i brisanja zvanja mlađi savetnik, kako bi se zadržala zatečena dinamika karijernog razvoja i napredovanja. Izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima nije planirano da se vrše izmene koje bi se zasnivale na promeni koeficijenata za obračun i isplatu plata državnih službenika i nameštenika, budući da se predložene izmene ne odnose na sistem plata, već treba imati u vidu da je predmet ovih izmena usmeren na unapređenje sistema zvanja i karijernog napredovanja državnih službenika u savetničkim zvanjima.

- da se izmeni član 40. Zakona o državnim službenicima i da za rad na poslovima u zvanju saradnika državni 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 najmanje JEDNE GODINE radnog iskustva u struci ILI NAJMANJE PET GODINE RADNOG STAŽA U DRŽAVNIM ORGANIMA. Predlog nije prihvatljiv jer bi prihvatanjem predloga razlika između iskustva mlađeg saradnika i saradnika bila samo u tri meseca, što je mali vremenski period da neko stekne znanja i veštine potrebne za saradnika.

- da se Nacrtom zakona dodatno uredi Informacioni sistem za podršku upravljanja kadrovima (HRMIS). Predlog nije prihvatljiv iz razloga što se još uvek nisu stekli tehnički uslovi za uspostavljanje pune operabilnosti HRMIS-a.

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 državnim službenicima

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

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 stranih konsultanata u izradi Predloga zakona i s tim u vezi nije potrebno mišljenje o usklađenosti.