

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 i 94/17) u članu 2. stav 1, članu 34. stav 1, članu 44. stav 1, članu 101. i članu 144. stav 1. reči: „Republički javni” u određenom padežu zamenjuju se rečju: „Državni” u odgovarajućem padežu.

Član 2.

Posle člana 5. dodaju se naslov i član 5a, koji glase:

„Kompetencije za rad državnih službenika

Član 5a

Procesi upravljanja kadrovima u državnim organima zasnivaju se na kompetencijama potrebnim za delotvorno obavljanje poslova u državnom organu.

Kompetencije, u smislu ovog zakona, predstavljaju skup znanja, veština, osobina, stavova i sposobnosti koje državni službenik poseduje, a koji oblikuju njegovo ponašanje i vode postizanju očekivane radne uspešnosti na radnom mestu.”

Član 3.

U članu 9. stav 2. reči: „zasniva se na stručnoj osposobljenosti, znanju i veštinama” zamenjuju se rečima: „vrši se na osnovu provere kompetencija”.

Član 4.

U članu 10. stav 1. reči: „stručnosti, rezultata rada” zamenjuju se rečima: „radne uspešnosti”.

Član 5.

U članu 14. stav 2. broj: „30” zamenjuje se brojem: „35”.

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

„Izuzetno od stava 2. ovog člana, državni službenik koji ostvaruje pravo na skraćeno radno vreme ima pravo na godišnji odmor najviše do 40 radnih dana.”

Član 6.

Naslov iznad člana 25. i član 25. menjaju se i glase:

„Pojam sukoba interesa

Član 25.

Sukob interesa, u smislu ovog zakona, je situacija u kojoj državni službenik ima privatni interes koji utiče, može da utiče ili izgleda kao da utiče na njegovo postupanje u obavljanju poslova njegovog radnog mesta, na način koji ugrožava javni interes.

Privatni interes državnog službenika je bilo kakva korist ili pogodnost za državnog službenika ili sa njime povezano lice.

Državni službenik dužan je da preduzme sve što je u njegovoj mogućnosti kako bi izbegao bilo kakvu situaciju sukoba interesa, a ako se takva situacija nije mogla izbeći, primenjuju se odredbe ovog zakona o upravljanju sukobom interesa.

Na određivanje kruga povezanih lica, u smislu odredbi ovog zakona o sprečavanju sukoba interesa, primenjuju se propisi kojima se uređuje sprečavanje sukoba interesa pri vršenju javnih funkcija.”

Član 7.

Posle člana 25. dodaju se naslov i član 25a, koji glase:

„Zabrana primanja poklona

Član 25a

Državni službenik i sa njim povezana lica ne smeju tražiti, niti primiti stvar, pravo, uslugu ili bilo kakvu drugu korist datu ili učinjenu bez odgovarajuće naknade (u daljem tekstu: poklon) za sebe ili povezana lica, a koji utiču, mogu uticati ili se čini da utiču na nepristrasno ili profesionalno obavljanje dužnosti, odnosno koji se mogu smatrati nagradom u vezi sa vršenjem njegovih dužnosti, izuzev prigodnog poklona manje vrednosti.

Prigodni poklon, u smislu stava 1. ovog člana, je poklon koji se prima u prilikama kada se protokolarno ili tradicionalno razmenjuju pokloni, a koji ni tada ne može biti u novcu ili hartijama od vrednosti.

Državni službenik dužan je da o poklonu u vezi sa obavljanjem svoje dužnosti obavesti državni organ u kojem je zaposlen najkasnije narednog radnog dana od dana prijema poklona, a državni organ dužan je da vodi evidenciju o svim poklonima koje su primili državni službenici.

Na sadržinu obaveštenja o primljenom poklonu i evidencije o poklonima, kao i na način utvrđivanja vrednosti i visine poklona čiji je prijem dozvoljen shodno se primenjuju odredbe zakona kojim se uređuje sprečavanje sukoba interesa pri vršenju javnih funkcija.”

Član 8.

U članu 26. posle stava 1. dodaju se novi st. 2. i 3. koji glase:

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

Kad državnim organom rukovodi državni službenik, o davanju saglasnosti za njegov dodatni rad i o zabrani dodatnog rada odlučuje državni organ ili telo nadležno za njegovo postavljenje u roku od 10 dana od dana dostavljanja zahteva državnog službenika.”

U dosadašnjem stavu 2. koji postaje stav 4. posle reči: „udruženjima” dodaju se zapeta i reči: „ali je državni službenik dužan da o dodatnom radu obavesti rukovodioca narednog radnog dana od dana početka obavljanja dodatnog rada”.

U dosadašnjem stavu 3. koji postaje stav 5. broj: „2” zamenjuje se brojem: „4”.

Posle stava 5. dodaje se stav 6. koji glasi:

„Državni organ vodi evidenciju o dodatnom radu državnih službenika i pisanim saglasnostima iz stava 1. ovog člana.”

Član 9.

Naslov iznad člana 27. i član 27. brišu se.

Član 10.

U članu 29. posle stava 1. dodaju se st. 2, 3. i 4. koji glase:

„Državni službenik može da bude član organa udruženja.

Državni službenik je dužan da obavesti rukovodioca o članstvu u organima pravnih lica, odnosno udruženja u roku od pet dana od dana imenovanja u organ.

Državni organ vodi evidenciju o članstvu državnih službenika u organima iz st. 1. i 2. ovog člana.”

Član 11.

U naslovu iznad člana 30. posle reči: „organa” dodaju se tačka i rečenica: „Upravljanje sukobom interesa.”, a član 30. menja se i glasi:

„Član 30.

Državni službenik dužan je da odmah po saznanju, a najkasnije prvog narednog radnog dana pismeno prijavi neposrednom rukovodiocu postojanje privatnog interesa u vezi sa obavljanjem određenih poslova, odnosno odnos zavisnosti u vezi sa obavljanjem određenih poslova sa udruženjem u čijem organu je član i da se uzdrži od daljih aktivnosti koje mogu ugroziti javni interes, dok rukovodilac ne odredi drugog državnog službenika koji će obavljati te poslove.

Smatraće se da privatni interes iz stava 1. ovog člana naročito postoji ako državni službenik učestvuje u poslovima nadzora ili kontrole, odnosno u drugim poslovima u kojima se odlučuje o pravima i obavezama pravnih lica ili preduzetnika kod kojih državni službenik obavlja dodatni rad ili je obavljao dodatni rad u periodu od dve godine pre vršenja nadzora ili kontrole, odnosno odlučivanja.

Ako neposredni rukovodilac smatra da ne postoji odnos zavisnosti ili privatni interes iz stava 1. ovog člana koji opravdava izuzimanje državnog službenika iz obavljanja određenih poslova, dužan je da o tome obavesti državnog službenika u roku od tri dana od dana prijema prijave iz stava 1. ovog člana, nakon čega državni službenik nastavlja rad na tim poslovima.

Kad državnim organom rukovodi državni službenik, on o interesu pismeno obaveštava državni organ ili telo nadležno za njegovo postavljenje.

Time se ne dira u pravila o izuzeću propisana zakonom kojim se uređuje opšti upravni postupak.”

Član 12.

Posle člana 30. dodaju se čl. 30a i 30b koji glase:

„Član 30a

Ako državni službenik ima sumnju u pogledu toga da li postoji sukob interesa ili mogućnost prihvatanja poklona dužan je da o tome u roku od tri dana pismeno zatraži mišljenje rukovodioca, a rukovodilac je dužan da državnom službeniku dostavi pismeni odgovor u roku od pet dana od dana prijema zahteva za mišljenje.

Državni organ dužan je da odredi državnog službenika koji će biti obučen da:

1) daje savete i smernice drugim državnim službenicima i rukovodiocu u vezi sa sprečavanjem sukoba interesa;

2) učestvuje u pripremi plana integriteta naročito u delu koji se odnosi na utvrđivanje poslova koji su naročito podložni korupciji, načinu njihove kontrole i predlaganju preventivnih mera za smanjenje korupcije;

3) prima obaveštenja o primljenom poklonu i vodi evidenciju o svim poklonima, prijavama o sukobu interesa i merama koje su preduzete radi sprečavanja sukoba interesa;

4) razmatra efikasnost primene pravila o sukobu interesa u državnom organu i predlaže mere za njihovo unapređenje;

5) sačini izveštaj o upravljanju sukobom interesa u državnom organu.

Član 30b

Državni organ objavljuje godišnji izveštaj o upravljanju sukobom interesa u državnom organu.”

Član 13.

U članu 32. stav 2. menja se i glasi:

„Podela radnih mesta na kojima se obavljaju bezbednosno obaveštajni poslovi, diplomatsko–konzularni poslovi, poslovi izvršenja krivičnih sankcija, poslovi koji podrazumevaju primenu posebnih propisa iz nadležnosti postupanja policije i primenu carinskih i poreskih pravila, postupka i administracije, određuje se posebnim zakonom.”

Član 14.

U članu 39. stav 2. reči: „završen pripravnički staž” zamenjuju se rečima: „najmanje jednu godinu radnog iskustva u struci”.

Član 15.

U članu 40. stav 2. reč: „najmanje” briše se.

Član 16.

U članu 41. stav 2. reč: „najmanje” briše se, a reči: „završen pripravnički staž” zamenjuju se rečima: „najmanje devet meseci radnog iskustva u struci”.

Član 17.

U članu 43. stav 2. reči: „završen pripravnički staž” zamenjuju se rečima: „najmanje šest meseci radnog iskustva u struci”.

Član 18.

Posle člana 43. dodaje se član 43a, koji glasi:

„Član 43a

Pod radnim iskustvom u struci, u smislu odredaba ovog zakona, podrazumeva se radno iskustvo na poslovima u okviru zahtevane vrste i stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja koje se zahteva za radno mesto čije poslove državni službenik obavlja.”

Član 19.

U članu 44. posle stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Razvrstavanje radnih mesta čija podela se vrši u skladu sa članom 32. stav 2. ovog zakona, poslovi koji se rade u svakom od zvanja i merila za opis poslova radnih mesta u pravilniku o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta, vrši se uredbom Vlade koja važi za određeni organ državne uprave.”

Dosadašnji stav 2. postaje stav 3.

Član 20.

Posle člana 44. dodaju se naslov i čl. 44a, 44b, 44v i 44g, koji glase:

„Vrste kompetencija

Član 44a

Kompetencije potrebne za obavljanje poslova radnog mesta su ponašajne i funkcionalne.

Ponašajne kompetencije

Član 44b

Ponašajne kompetencije predstavljaju skup radnih ponašanja potrebnih za delotvorno obavljanje svih poslova u državnom organu.

Ponašajne kompetencije su:

- 1) upravljanje informacijama;
- 2) upravljanje zadacima i ostvarivanje rezultata;
- 3) orijentacija ka učenju i promenama;
- 4) izgradnja i održavanje profesionalnih odnosa;
- 5) savesnost, posvećenost i integritet.

Pored kompetencija iz stava 2. ovog člana, ponašajne kompetencije su i:

- 1) upravljanje ljudskim resursima – za radna mesta rukovodilaca užih unutrašnjih jedinica i položaje;
- 2) strateško upravljanje – za položaje.

Funkcionalne kompetencije

Član 44v

Funkcionalne kompetencije predstavljaju skup znanja i veština potrebnih za delotvorno obavljanje poslova u državnom organu i mogu biti opšte i posebne.

Opšte funkcionalne kompetencije predstavljaju skup znanja i veština potrebnih za delotvorno obavljanje poslova na svim radnim mestima državnih službenika u bilo kojoj oblasti rada ili bilo kom radnom mestu.

Opšte funkcionalne kompetencije su:

- 1) organizacija i rad državnih organa Republike Srbije;
- 2) digitalna pismenost;
- 3) poslovna komunikacija.

Posebne funkcionalne kompetencije predstavljaju skup znanja i veština potrebnih za delotvorno obavljanje poslova u određenoj oblasti rada i na određenom radnom mestu.

Određivanje kompetencija

Član 44g

Aktom Vlade, na predlog Službe za upravljanje kadrovima, bliže se određuju ponašajne i opšte funkcionalne kompetencije i pokazatelji njihovog ispoljavanja, kao i posebne funkcionalne kompetencije u određenoj oblasti rada, način njihovog određivanja i oblasti znanja i veština na koje se odnose.

Posebne funkcionalne kompetencije u određenoj oblasti rada koje nisu utvrđene aktom iz stava 1. ovog člana, način njihovog određivanja i oblasti znanja i veština na koje se odnose, mogu se odrediti aktom ministra nadležnog za pravosuđe

za zaposlene u sudovima, javnim tužilaštvima i Državnom pravobranilaštvu, a za ostale državne organe – aktom rukovodioca.

Posebne funkcionalne kompetencije na određenom radnom mestu mogu se utvrditi pri sastavljanju opisa poslova radnog mesta u skladu sa uredbom Vlade, odnosno aktom drugog državnog organa iz člana 44. ovog zakona.”

Član 21.

U članu 45. posle stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„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.”

U dosadašnjem stavu 2. koji postaje stav 3. posle reči: „struci” dodaju se reči: „ili sedam godina radnog iskustva u struci od kojih najmanje dve godine na rukovodećim radnim mestima ili pet godina radnog iskustva na rukovodećim radnim mestima.”

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

„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.”

Član 22.

Član 46. menja se i glasi:

„Član 46.

Radna mesta, potreban broj državnih službenika na svakom radnom mestu, uslovi za rad na svakom radnom mestu koji se odnose na vrstu i stepen stručne sprema, odnosno obrazovanja, državni stručni ispit ili poseban stručni ispit i potrebno radno iskustvo u struci, kao i potrebne kompetencije za obavljanje poslova radnog mesta u državnom organu određuju se pravilnikom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta u državnom organu (u daljem tekstu: Pravilnik).”

Član 23.

U članu 49. posle stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Ako se radno mesto ne popuni premeštajem unutar istog državnog organa, radno mesto popunjava se premeštajem po osnovu sporazuma o preuzimanju neraspoređenog državnog službenika.”

U dosadašnjem stavu 2. koji postaje stav 3. reč: „premeštajem” zamenjuje se rečima: „preuzimanjem neraspoređenog državnog službenika”.

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

Član 24.

Naslov iznad člana 49a i član 49a menjaju se i glase:

„1a Preuzimanje neraspoređenog državnog službenika

Član 49a

Državni službenik koji je upisan u Evidenciju internog tržišta rada kao neraspoređen, može biti preuzet u drugi državni organ na radno mesto razvrstano u isto zvanje, ako ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu i ako ima potrebne kompetencije.

Preuzimanje iz stava 1. ovog člana vrši se na osnovu sporazuma o preuzimanju rukovodilaca koji rukovode tim državnim organima i za koji nije potrebna saglasnost državnog službenika.

Državni službenik iz stava 1. ovog člana može biti preuzet u drugi državni organ na radno mesto razvrstano u niže zvanje ili neposredno više zvanje koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, ako ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu i ima potrebne kompetencije.

Državni službenik može biti preuzet u drugi državni organ na radno mesto razvrstano u neposredno više zvanje ako ispunjava uslove za napredovanje.

Preuzimanje iz stava 3. ovog člana vrši se na osnovu sporazuma o preuzimanju rukovodilaca koji rukovode tim državnim organima i za koji je potrebna saglasnost državnog službenika.”

Član 25.

Iznad člana 49b dodaje se naslov koji glasi: „1b Preuzimanje državnog službenika iz drugog državnog organa”, a član 49b menja se i glasi:

„Član 49b

Državni službenik može biti preuzet bez konkursa u drugi državni organ ako se o tome sporazumeju rukovodioci koji rukovode tim državnim organima i uz saglasnost državnog službenika.

Državni službenik iz stava 1. ovog člana može biti preuzet pod uslovom da je na Evidenciji internog tržišta rada upisana njegova prijava za promenom radnog mesta.

Državni službenik može biti preuzet u drugi državni organ na radno mesto koje je razvrstano u isto, niže ili neposredno više zvanje.

Državni službenik može biti preuzet u drugi državni organ na radno mesto koje je razvrstano u neposredno više zvanje ako ispunjava uslove za napredovanje.”

Član 26.

Iznad člana 49v dodaje se naslov koji glasi: „1v Preuzimanje službenika iz organa autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave.”, a u članu 49v stav 1. reči: „prema posebnom propisu” zamenjuju se rečima: „na koje se primenjuju propisi kojima se uređuju prava i dužnosti iz radnog odnosa zaposlenih u organima autonomne pokrajine i jedinicama lokalne samouprave, a koji je prijavljen na Evidenciji internog tržišta rada,”.

Član 27.

Posle člana 49v dodaju se naslov i član 49g, koji glase:

„1g Provera kompetencija kod preuzimanja, odnosno premeštaja

Član 49g

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

U slučaju preuzimanja službenika iz člana 49v ovog zakona obavezno se sprovodi provera svih kompetencija koje su potrebne za obavljanje poslova radnog mesta na koje se službenik preuzima.

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

Državni službenik, odnosno službenik iz člana 49v ovog zakona može se premestiti, odnosno preuzeti na drugo radno mesto ako se utvrdi da poseduje kompetencije potrebne za obavljanje poslova na koje se premešta, odnosno preuzima.

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

Član 28.

U članu 50. stav 2. posle reči: „Vlade” dodaju se reči: „koji su u radnom odnosu na neodređeno vreme i državni službenici koji su u radni odnos na određeno vreme primljeni nakon sprovedenog javnog konkursa zbog privremeno povećanog obima posla.”

U stavu 3. reč: „organa” briše se, a posle reči: „mesta” dodaju se reči: „i drugih podataka potrebnih za oglašavanje”.

Član 29.

U članu 51. stav 2. zapeta i reči: „tako da jedan njen član bude državni službenik iz Službe za upravljanje kadrovima” brišu se.

Posle stava 2. dodaju se st. 3. 4. i 5. koji glase:

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

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

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

Član 30.

Član 55. menja se i glasi:

„Član 55.

Oglas o javnom konkursu sadrži podatke o državnom organu, radnom mestu, uslovima za zaposlenje na radnom mestu, 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, podatke o dokazima koji će biti zahtevani u konkursnom postupku, mestu i vremenu u kojem se očekuje da će započeti izborni postupak.

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

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

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

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.

Žalba iz stava 5. ovog člana ne odlaže izvršenje rešenja.

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

Član 31.

Član 56. menja se i glasi:

„Član 56.

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

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

Izborni postupak sprovodi se iz više obaveznih faza od kojih je intervju sa konkursnom komisijom završna faza postupka.

U svakoj fazi izbornog postupka vrši se vrednovanje kandidata i samo kandidat koji ispuni unapred određeno merilo za proveru određene kompetencije u jednoj fazi izbornog postupka može da učestvuje u proveru sledeće kompetencije u istoj ili narednoj fazi.

Kandidati koji su uspešno prošli jednu fazu izbornog postupka obaveštavaju se o vremenu i mestu sprovođenja naredne faze izbornog postupka.

Kandidati koji su uspešno prošli faze izbornog postupka pre intervjua sa konkursnom komisijom pozivaju se da, u roku od pet radnih dana od dana prijema obaveštenja, dostave ostale dokaze koji se prilažu u konkursnom postupku.

Izuzetno od stava 6. ovog člana, konkursna komisija može zahtevati dostavljanje dokaza o ispunjenosti uslova za zaposlenje koji se zahtevaju u konkursnom postupku i pre početka određene faze izbornog postupka u kojoj se proverava kompetencija vrši na način koji zahteva izdvajanje dodatnih finansijskih sredstava za izborni postupak u državnom organu.

Dokaze o ispunjenosti uslova za zaposlenje koji su sadržani u službenim evidencijama pribavlja državni organ, osim ako kandidat ne izjavi da će sam dostaviti potrebne dokaze.

Kandidati koji su dostavili dokaze koji se prilažu u konkursnom postupku, odnosno za koje su ti dokazi pribavljeni, obaveštavaju se o mestu, danu i vremenu kada će se obaviti intervju sa konkursnom komisijom.

Kandidati koji ne dostave dokaze iz st. 6. i 7. ovog člana, odnosno koji na osnovu dostavljenih ili pribavljenih dokaza ne ispunjavaju uslove za zaposlenje, pismeno se obaveštavaju da su isključeni iz daljeg izbornog postupka.

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

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

Član 32.

Član 57. menja se i glasi:

„Član 57.

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

Rukovodilac je dužan da u roku od 15 dana od dana prijema liste kandidata primi u radni odnos kandidata koji je sa najboljim rezultatom ispunio merila za izbor.

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

Izuzetno od stava 3. ovog člana, rešenje o prijemu u radni odnos na radnim mestima koja zahtevaju bezbednosne provere kandidata za prijem u radni odnos, donosi se u roku od 15 dana od dana okončanja postupka bezbednosne provere, ako je proverom utvrđeno da nema bezbednosnih smetnji za zasnivanje radnog odnosa.

Rešenje o prijemu u radni odnos sadrži lično ime kandidata, naziv državnog organa u koji se prima i naziv radnog mesta na koje se raspoređuje.

Na internet prezentaciji organa državne uprave koji je oglosio konkurs i Službe za upravljanje kadrovima objavljuju se lista kandidata pod šifrom njihove prijave i ime i prezime kandidata koji je izabran u konkursnom postupku.

Organ državne uprave obaveštava Službu za upravljanje kadrovima o podacima iz stava 5. ovog člana u roku od osam dana od dana konačnosti rešenja o prijemu u radni odnos, odnosno rešenja o premeštaju.”

Član 33.

U članu 58. stav 2. reči: „nekog drugog kandidata sa liste za izbor” zamenjuju se rečima: „kandidata sa liste kandidata sa sledećim najboljim rezultatom”.

Član 34.

U članu 60. stav 1. posle reči: „izbor” dodaju se zapeta i reči: „ako nije bilo prijava na javnom konkursu ili ako nijedan od prijavljenih kandidata nije učestvovao u izbornom postupku”.

U stavu 2. reči: „obaveštavaju se svi kandidati koji su učestvovali” zamenjuju se rečima: „rukovodilac donosi rešenje koje se dostavlja svim kandidatima koji su imali pravo da učestvuju”.

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

„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.”

Član 35.

U članu 61. stav 2. menja se i glasi:

„Sastav konkursne komisije, način provere kompetencija, kriterijume i merila za izbor na radna mesta propisuje za sudove i javna tužilaštva ministar nadležan za pravosuđe, a za ostale državne organe tela određena njihovim aktima.”

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

„Državni organi iz stava 2. ovog člana mogu ostvariti saradnju sa Službom za upravljanje kadrovima radi pružanja stručne i savetodavne pomoći u postupku provere kompetencija.”

U dosadašnjem stavu 3. koji postaje stav 4. posle reči: „organima” dodaje se zapeta i reči: „sastav konkursne komisije, izgled, sadržinu i način podnošenja obrasca prijave, način praćenja kandidata pod šifrom njegove prijave, faze izbornog postupka, način provere kompetencija, kriterijume i merila za izbor na radna mesta.”

Posle dosadašnjeg stava 3. koji postaje stav 4. dodaje se stav 5. koji glasi:

„Uredbom iz stava 4. ovog člana urediće se način davanja prvenstva pripadnicima nacionalnih manjina, u cilju postizanja odgovarajuće zastupljenosti pripadnika nacionalnih manjina i pune ravnopravnosti između pripadnika nacionalne manjine i građana koji pripadaju većini u slučajevima kada se radi o kandidatima koji su sa jednakim najboljim rezultatom ispunili merila za izbor.”

Član 36.

U članu 63. stav 1. tačka 4) tačka se zamenjuje tačkom i zapetom i dodaju se tač. 5) i 6) koje glase:

„5) radi zamene državnog službenika koji je postavljen za vršioca dužnosti, dok traje njegova dužnost;

6) radi zamene državnog službenika kome miruje radni odnos zbog obavljanja pripravnčkog staža.”

Stav 2. menja se i glasi:

„Radni odnos na određeno vreme u slučaju iz stava 1. tač. 1), 3), 5) i 6) ovog člana zasniva se bez obaveze sprovođenja internog ili javnog konkursa, a radni odnos na određeno vreme u slučaju iz stava 1. tač. 2) i 4) ovog člana zasniva se nakon sprovedenog javnog konkursa u skladu sa ovim zakonom i ako je potreba zapošljavanja prikazana u kadrovskom planu.”

Posle stava 2. dodaju se novi st. 3, 4. i 5. koji glase:

„Izuzetno od stava 2. ovog člana, državni organ može primiti u radni odnos na određeno vreme zbog privremeno povećanog obima posla bez sprovođenja javnog konkursa lice koje je u prethodne dve godine učestvovalo u javnom konkursu koji je sprovodio državni organ i ispunio merila propisana za izbor u tom konkursnom postupku, ako ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu i ima potrebne kompetencije.

Državni službenik koji je nakon sprovedenog javnog konkursa zasnovao radni odnos na određeno vreme zbog privremeno povećanog obima posla, može u istom državnom organu, bez obaveze sprovođenja javnog konkursa, da zasnije novi radni odnos na određeno vreme zbog povećanog obima posla na radnom mestu koje je razvrstano u isto i niže zvanje od radnog mesta čije poslove je državni službenik obavljao, ako ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu i ima potrebne kompetencije.

Državni organ je dužan da pre zasnivanja radnog odnosa izvrši proveru funkcionalnih kompetencija lica iz st. 3. i 4. ovog člana u postupku koji odredi rukovodilac primenom načina provere funkcionalnih kompetencija u izbornom postupku.”

U dosadašnjem stavu 3. koji postaje stav 6. posle reči: „ispit”, dodaju se reči: „i državnom službeniku na određeno vreme koji je u skladu sa st. 2. i 4. ovog člana zasnovao radni odnos zbog privremeno povećanog obima posla.”

Posle stava 6. dodaje se stav 7. koji glasi:

„Državni organ vodi evidenciju kandidata sa izbornih listi koji su učestvovali u javnom konkursu.”

Član 37.

Posle člana 63. dodaju se naslov i član 63a, koji glase:

„Nastavljanje rada na neodređeno vreme

Član 63a

Posle isteka radnog odnosa na određeno vreme zbog privremeno povećanog obima posla koji je zasnovan u skladu sa članom 63. st. 2. i 4. ovog zakona, državni službenik može da nastavi da radi na neodređeno vreme na radnom mestu čije je poslove obavljao na određeno vreme ako je obavljao poslove tog radnog mesta najmanje šest meseci, ako je u postupku vrednovanja radne uspešnosti na tom radnom mestu ispunio očekivanja ili prevazišao očekivanja, ako je radno mesto upražnjeno i ako se raspoređivanje uklapa u doneseni kadrovski plan.”

Član 38.

U članu 66. posle stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Ako je položaj popunjen, konkurs za popunjavanje položaja oglašava se najkasnije u roku od 90 dana pre isteka vremena na koje je državni službenik na položaju postavljen.”

Dosadašnji st. 2. i 3. brišu se.

Član 39.

U članu 67. stav 1. posle reči: „konkursa” dodaju se zapeta i reči: „ako je pohađao program obuke u skladu sa članom 45. stav 4. ovog zakona.”

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

„Ako konkursni postupak za popunjavanje položaja nije pokrenut u roku iz člana 66. stav 2. ovog zakona, državni službenik postavlja se na isti položaj bez internog ili javnog konkursa, nakon isteka vremena na koje je postavljen.”

Član 40.

U članu 67a stav 1. reči: „vršilac dužnosti, na” zamenjuju se rečima: „jedan ili više vršilaca dužnosti, na ukupni period do najviše”.

U stavu 2. posle reči: „lice” dodaju se reči: „iz reda državnih službenika na neodređeno vreme”.

U stavu 3. reči: „Interni, odnosno javni konkurs za popunjavanje položaja na koji je postavljen vršilac dužnosti oglašava se”, zamenjuju se rečima: „Rešenje rukovodioca o popunjavanju položaja na internom ili javnom konkursu donosi se”.

U stavu 4. posle reči: „položaj” dodaju se reči: „ili ako je došlo do neuspeha javnog konkursa”.

Posle stava 4. dodaju se st. 5. i 6. koji glase:

„Izuzetno, vršilac dužnosti može biti postavljen i radi zamene državnog službenika na položaju koji odsustvuje sa rada duže od 30 dana, a najduže do njegovog povratka na rad.

Vršiocu dužnosti prestaje dužnost istekom perioda na koji vršilac dužnosti može biti postavljen u skladu sa st. 1, 4. i 5. ovog člana i položaj ostaje nepopunjen do postavljenja državnog službenika na položaj u konkursnom postupku.”

Član 41.

U članu 67b posle reči: „postavljen” dodaju se reči: „i ima pravo da se vrati na radno mesto na koje je bio raspoređen pre postavljenja i nastavlja da ostvaruje pravo na platu koju je imao na tom radnom mestu pre postavljenja”.

Član 42.

Član 69. menja se i glasi:

„Član 69.

Na internom konkursu kad položaj popunjava Vlada mogu da učestvuju samo državni službenici iz organa državne uprave i službi Vlade za koje je po osnovu vrednovanja radne uspešnosti utvrđeno da su u poslednja dva uzastopna vrednovanja radne uspešnosti prevazišli očekivanja, kao i državni službenici koji su već na položaju, kojima je proteklo vreme na koje su postavljeni, koji su podneli ostavku na položaj ili kojima je položaj ukinut, ako su pohađali program obuke u skladu sa članom 45. stav 4. ovog zakona.”

Član 43.

U članu 72. stav 1. posle reči: „uspeo” dodaju se zapeta i reči: „odnosno ako se položaj popunjava bez sprovođenja internog konkursa.”

U stavu 3. reči: „narednog dana” zamenjuju se rečima: „u prvom narednom broju periodičnog izdanja oglasa Nacionalne službe za zapošljavanje”.

Član 44.

U članu 74. stav 1. reči: „osposobljenosti, znanja i veština kandidata” zamenjuju se rečju: „kompetencija”.

U stavu 3. posle reči: „Interni” dodaju se zapeta i reči: „odnosno javni”, reči: „iz stava 2. ovog člana” brišu se, a posle reči: „položaja” dodaju se reči: „koje se istovremeno sa rešenjem o imenovanju članova konkursne komisije dostavlja Službi za upravljanje kadrovima”.

Stav 4. briše se.

Član 45.

U članu 75. stav 2. menja se i glasi:

„Sastav Konkursne komisije, način provere kompetencija, kriterijume i merila za izbor na radna mesta u Vrhovnom kasacionom sudu propisuje predsednik Vrhovnog kasacionog suda, za položaj u Republičkom javnom tužilaštvu – Republički javni tužilac, a za ostale državne organe – tela određena njihovim aktima.”

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

„Državni organi iz stava 2. ovog člana mogu ostvariti saradnju sa Službom za upravljanje kadrovima radi pružanja stručne i savetodavne pomoći u proveru kompetencija.”

Dosadašnji stav 3. postaje stav 4.

Član 46.

U članu 78. stav 1. menja se i glasi:

„Državni službenik razrešava se s položaja ako mu u godišnjem ili vanrednom vrednovanju radne uspešnosti bude utvrđeno da je potrebno poboljšanje ili ako mu radni odnos prestane zbog: osude na kaznu zatvora od najmanje šest meseci ili mu je izrečena uslovna osuda na kaznu zatvora od najmanje šest meseci bez obzira na period proveravanja, konačnog rešenja kojim mu je izrečena disciplinska kazna

prestanka radnog odnosa, konačnog rešenja kojim mu je na osnovu vrednovanja radne uspešnosti utvrđeno da nije ispunio većinu očekivanja, kao i iz drugih razloga predviđenih opštim propisima o radu kojima se uređuje prestanak radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog i volje poslodavca.”

U stavu 3. posle reči: „rukovodi” dodaju se reči: „zbog odgovornosti za neostvarivanje planova rada i strateških ciljeva”.

Član 47.

U članu 80. stav 1. posle reči: „postavljen,” dodaju se reči: „koji je razrešen jer je u godišnjem ili vanrednom vrednovanju radne uspešnosti utvrđeno da mu je potrebno poboljšanje, ”.

Član 48.

Naslovi iznad člana 82. i član 82. menjaju se i glase:

**„VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI I NAPREDOVANJE DRŽAVNIH
SLUŽBENIKA**

I. VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI

Cilj i predmet vrednovanja radne uspešnosti

Član 82.

Cilj vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika je obezbeđivanje ostvarenja svih organizacionih ciljeva državnog organa, dostizanje radnog ponašanja i očekivanih vrednosti u radu u skladu sa kompetencijama, motivacija, učenje i razvoj državnih službenika.

Rezultati vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika koriste se u utvrđivanju potreba i planiranju obuka, planiranju razvoja i stručnog usavršavanja, otklanjanju nedostataka u radu i donošenju odluka o napredovanju i raspoređivanju, odnosno premeštaju, određivanju plata i drugih primanja i prestanku radnog odnosa državnog službenika.

Vrednovanje radne uspešnosti državnih službenika vrši se na osnovu merila radne uspešnosti koja obuhvataju ponašajne kompetencije državnih službenika i rezultate rada organizacione jedinice u kojoj državni službenik obavlja poslove svog radnog mesta, odnosno kojom rukovodi.

U praćenju radne uspešnosti državnih službenika ispoljavanje funkcionalnih kompetencija služi za utvrđivanje potreba za stručnim usavršavanjem državnog službenika, kao i praćenja efekata programa stručnog usavršavanja koje je državni službenik pohađao u periodu za vrednovanje radne uspešnosti.”

Član 49.

Naslov iznad člana 83. i član 83. menjaju se i glase:

„Vreme vrednovanja radne uspešnosti. Izuzeci od vrednovanja radne uspešnosti

Član 83.

Rad državnih službenika prati se tokom cele godine, a radna uspešnost vrednuje se jednom u kalendarskoj godini.

Ne vrednuje se radna uspešnost državnog službenika:

- 1) koji rukovodi državnim organom;
- 2) koji je u kalendarskoj godini radio manje od šest meseci bez obzira na razlog;

3) koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme na radnom mestu u kabinetu, u svojstvu pripravnika i radi zamene državnog službenika koji obavlja pripravnički staž.

U period od šest meseci iz stava 2. tačka 2) ovog člana ne ulazi vreme u kojem je državni službenik bio odsutan sa rada zbog korišćenja prava na godišnji odmor.

Radna uspešnost državnog službenika na položaju, vršioaca dužnosti, odnosno rukovodioca područne jedinice organa osnovane u skladu sa posebnim zakonom – zavod, filijala i druga organizaciona jedinica van sedišta organa (u daljem tekstu: rukovodilac područne jedinice organa) vrednuje se najkasnije do kraja januara tekuće godine za prethodnu godinu, a ostalih državnih službenika na izvršilačkim radnim mestima najkasnije do kraja februara tekuće godine za prethodnu godinu.

Izuzetno, radna uspešnost državnog službenika koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, vrednuje se pre prestanka radnog odnosa, ako je u kalendarskoj godini radio najmanje šest meseci.

U vrednovanju radne uspešnosti u slučaju iz stava 5. ovog člana vrednuju se ponašajne kompetencije državnog službenika.

U slučaju nastavka rada na neodređeno vreme, državnom službeniku koji je radio na određeno vreme zbog privremeno povećanog obima posla počinje da teče novi period za vrednovanje radne uspešnosti.”

Član 50.

Naslov iznad člana 84. i član 84. menjaju se i glase:

„Način vrednovanja radne uspešnosti

Član 84.

Na osnovu vrednovanja radne uspešnosti utvrđuje se, u odnosu na zahteve za obavljanje poslova radnog mesta:

- 1) da državni službenik nije ispunio većinu očekivanja;
- 2) da je potrebno poboljšanje;
- 3) da je državni službenik ispunio očekivanja;
- 4) da je državni službenik prevazišao očekivanja.

Radnu uspešnost utvrđuje rešenjem državni službenik na položaju – za državne službenike koji obavljaju poslove u oblasti rada organa za koju državni službenik na položaju ima ovlašćenja i odgovornost za rukovođenje, odnosno rukovodilac područne jedinice organa za državne službenike u područnoj jedinici organa.

Radnu uspešnost za državne službenike na položaju, rukovodiocce područne jedinice organa koji su za svoj rad neposredno odgovorni rukovodiocu organa i državne službenike koji za svoj rad nisu odgovorni državnim službenicima na položaju utvrđuje rešenjem rukovodilac.

Predlog vrednovanja radne uspešnosti državnog službenika daje neposredni rukovodilac državnog službenika kada državni službenik ne odgovara neposredno za rad licu koje donosi rešenje o radnoj uspešnosti.

Lice koje vrednuje radnu uspešnost državnog službenika, odnosno daje predlog vrednovanja, dužno je da u postupku vrednovanja ostvari saradnju sa licem po čijim nalogima, odlukama ili predlozima je državni službenik postupao u periodu vrednovanja u obavljanju poslova svog radnog mesta.

Radna uspešnost državnog službenika koji nije ispunio većinu očekivanja, odnosno koji prevazilazi očekivanja, mora da proizilazi iz dokaza koji se odnose na rad državnog službenika i da bude obrazložena navođenjem konkretnih primera stvarnog radnog ponašanja.

Ako predlog vrednovanja ne proizilazi iz izveštaja o vrednovanju radne uspešnosti, odnosno iz konkretnih primera stvarnog radnog ponašanja za državne službenike iz stava 6. ovog člana, lice koje donosi rešenje o radnoj uspešnosti ima pravo da zatraži da se vrednovanje radne uspešnosti preispita.

Ako ni nakon preispitivanja radne uspešnosti, predlog vrednovanja po mišljenju lica koje donosi rešenje o vrednovanju radne uspešnosti, ne proizilazi iz izveštaja o vrednovanju radne uspešnosti, odnosno iz konkretnih primera stvarnog radnog ponašanja, lice koje donosi rešenje izvršiće vrednovanje radne uspešnosti državnog službenika u skladu sa priloženim izveštajem, odnosno primerima njegovog radnog ponašanja.

Državni službenici na rukovodećim radnim mestima dužni su da pohađaju programe obuka kojima se unapređuje sposobnost za uspešno ostvarivanje vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika.

Bliži način, merila i kriterijume za vrednovanje radne uspešnosti u svim državnim organima propisuje Vlada.”

Član 51.

Naslov iznad člana 84a i član 84a menjaju se i glase:

„Praćenje rada državnog službenika na izvršilačkom radnom mestu i plan unapređenja rada. Vanredno vrednovanje

Član 84a

Rad državnog službenika prati se tokom cele godine.

Ako praćenjem rada državnog službenika, po mišljenju neposrednog rukovodioca državnog službeniku nedostaju kompetencije za delotvorno obavljanje poslova radnog mesta, neposredni rukovodilac dužan je da u saradnji sa jedinicom za upravljanje kadrovima u državnom organu, dostavi državnom službeniku pisano obaveštenje o nedostacima u njegovom radu i odredi plan unapređenja rada, koji može da podrazumeva i upućivanje na stručno usavršavanje.

Rad državnog službenika prati se u narednom periodu od najmanje tri meseca od dana određivanja plana unapređenja rada, nakon čega neposredni rukovodilac sačinjava izveštaj o ostvarivanju plana unapređenja njegovog rada, koji dostavlja državnom službeniku i licu odgovornom za upravljanje kadrovima u državnom organu.

Istekom roka iz stava 3. ovog člana rad državnog službenika može da se vanredno vrednuje i pre redovnog godišnjeg vrednovanja.

U vanrednom vrednovanju radne uspešnosti vrednuju se ponašajne kompetencije državnog službenika.

Vanredno vrednovanje radne uspešnosti državnog službenika može se vršiti samo u toku perioda praćenja njegovog rada pre redovnog godišnjeg vrednovanja.

Državni službenik nema pravo posebne žalbe na obaveštenje o nedostacima u njegovom radu, plan unapređenja rada ili izveštaj o unapređenju u radu iz st. 2. i 3. ovog člana.”

Član 52.

Posle člana 84a dodaju se naslov i član 84b, koji glase:

„Praćenje rada državnog službenika na položaju i vanredno vrednovanje

Član 84b

Ako se praćenjem rada državnog službenika na položaju utvrdi da državni službenik ne ostvaruje rezultate rada, rukovodilac je dužan da mu dostavi pisano obaveštenje o nedostacima u njegovom radu i ostavi rok od najmanje tri meseca za poboljšanje.

Istekom roka iz stava 1. ovog člana, rad državnog službenika na položaju može da se vanredno vrednuje.

U vanrednom vrednovanju radne uspešnosti državnog službenika na položaju vrednuju se rezultati rada.

Vanredno vrednovanje radne uspešnosti državnog službenika na položaju može se vršiti samo u toku perioda praćenja njegovog rada pre redovnog godišnjeg vrednovanja.”

Član 53.

Naslov iznad člana 85. i član 85. brišu se.

Član 54.

Naslov iznad člana 86. i član 86. menjaju se i glase:

„Posledice vrednovanja radne uspešnosti državnog službenika koji nije ispunio većinu očekivanja, odnosno kome je potrebno poboljšanje

Član 86.

Državni službenik na izvršilačkom radnom mestu kome u godišnjem ili vanrednom vrednovanju radne uspešnosti bude utvrđeno da je potrebno poboljšanje, premešta se na radno mesto razvrstano u niže zvanje koje odgovara njegovoj vrsti i stepenu stručne spreme, odnosno obrazovanja i za koje ispunjava uslove za rad, a ako takvo radno mesto ne postoji određuje mu se niži koeficijent u skladu sa zakonom kojim se uređuju plate u državnim organima.

Državnom službeniku iz stava 1. ovog člana ukazuje se na oblasti u kojima je potrebno poboljšanje i upućuje se na stručno usavršavanje kojim se unapređuju njegove kompetencije.

Državnom službeniku kome u vanrednom ili godišnjem vrednovanju radne uspešnosti bude utvrđeno da ne ispunjava očekivanja, prestaje radni odnos danom konačnosti rešenja o vrednovanju radne uspešnosti.

Rešenjem iz stava 3. ovog člana utvrđuje se i da državnom službeniku prestaje radni odnos.

Državnom službeniku kome u godišnjem vrednovanju radne uspešnosti bude utvrđeno da ne ispunjava očekivanja, a neposredni rukovodilac u praćenju njegovog rada nije ukazao na nedostatke u radu i odredio plan unapređenja rada u skladu sa članom 84a ovog zakona, odnosno rukovodilac nije postupio u skladu sa članom 84b ovog zakona, ne prestaje radni odnos, već se u rešenju o vrednovanju radne uspešnosti određuje da će se državni službenik vanredno vrednovati nakon isteka roka određenog u planu unapređenja rada, odnosno nakon isteka roka za poboljšanje.”

Član 55.

U članu 87. stav 2. posle reči: „istom” dodaju se reči: „ili neposredno višem”.

Stav 3. briše se.

Član 56.

Posle člana 87. dodaju se naslov i član 87a, koji glase:

„Nagrađivanje

Član 87a

Državni službenik može po osnovu vrednovanja radne uspešnosti za obavljanje poslova radnih mesta koja su razvrstana u isto zvanje, da bude nagrađen određivanjem većeg koeficijenta u okviru platne grupe u koju je svrstano to zvanje prema zakonu kojim se uređuju plate u državnim organima.”

Član 57.

Član 88. menja se i glasi:

„Član 88.

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.

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.

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.

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.

Nakon premeštaja državni organ upućuje državnog službenika na učešće u programu obuka rukovodilaca.

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.

Vrednovanje radne uspešnosti na kome je zasnovano jedno napredovanje ne uzima se u obzir za sledeće napredovanje.

Prekid u vrednovanju radne uspešnosti usled odsutnosti sa rada državnog službenika ne smatra se prekidom uzastopnosti iz st. 1–3. ovog člana.”

Član 58.

U članu 89. stav 2. reč: „ocena” zamenjuje se rečima: „vrednovanja radne uspešnosti”.

Član 59.

Posle člana 92. dodaju se naslov i član 92a, koji glase:

„3a Trajni premeštaj na zahtev državnog službenika

Član 92a

Državni službenik može, u skladu sa potrebama i organizacijom rada državnog organa, na svoj zahtev da bude trajno premešten na radno mesto čiji se poslovi rade u nižem zvanju od poslova radnog mesta sa kojeg se državni službenik premešta, ako ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu i poseduje potrebne kompetencije.”

Član 60.

U članu 97a stav 1. tačka 5) reči: „državnog organa” brišu se.

U tački 6) reč: „ocenjivanja” zamenjuje se rečima: „praćenja i vrednovanja radne uspešnosti”, a reči: „znanja i veština” zamenjuju se rečju: „kompetencija”.

Član 61.

U članu 97d stav 1. tačka 8) reči: „znanja i veština” zamenjuje se rečju: „kompetencija”.

U tački 9) tačka se zamenjuje tačkom i zapetom.

Posle tačke 9) dodaje se nova tačka 10) koja glasi:

„10) trajanje programa.”

Član 62.

Član 97i menja se i glasi:

„Član 97i

Nacionalna akademija vodi Evidenciju programa stručnog usavršavanja u državnim organima u okviru Centralne evidencije programa stručnog usavršavanja u javnoj upravi.

Evidencija iz stava 1. ovog člana sadrži podatke o programima stručnog usavršavanja koje sprovodi Nacionalna akademija, u skladu sa ovim zakonom i programima stručnog usavršavanja koje samostalno sprovode državni organi, u skladu sa zakonom.

Posebni programi obuke koje samostalno sprovode državni organi upisuju se u evidenciju iz stava 1. ovog člana pre početka izvođenja, čime stiču svojstvo akreditovanog programa stručnog usavršavanja u državnim organima.

Pored podataka o programima stručnog usavršavanja, evidencija iz stava 1. ovog člana sadrži i podatke o:

1) državnim organima, odnosno korisnicima programa stručnog usavršavanja;

2) učesnicima obuke (ime i prezime; jedinstveni matični broj građana; pol, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti; državni organ kod koga je zaposlen; zvanje; radno mesto na koje je raspoređen, odnosno postavljen; nivo i vrsta stečenog obrazovanja i stručni naziv, odnosno naziv završene srednje škole i obrazovni profil; adresa elektronske pošte; broj mobilnog telefona; ostvareni uspeh, ako se po završetku programa vrši provera znanja učesnika);

3) sprovodiocima kojima je povereno izvođenje obuke: (naziv i sedište; broj i datum rešenja o akreditaciji; oblast akreditacije; lice odgovorno za realizaciju programa – ime i prezime, adresa elektronske pošte i broj mobilnog telefona);

4) predavačima, mentorima, koučima i drugim realizatorima programa stručnog usavršavanja (ime i prezime; jedinstveni matični broj građana; adresa i mesto prebivališta; pol, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti; nivo i vrsta stečenog obrazovanja i stručni naziv, odnosno naziv završene srednje škole i obrazovni profil; državni organ, odnosno drugi poslodavac kod koga je

zaposlen; zvanje; radno mesto na koje je raspoređen, odnosno postavljen; broj i datum rešenja o akreditaciji; oblast akreditacije; broj tekućeg računa i naziv banke; adresa elektronske pošte; broj mobilnog telefona);

5) ocenama uspešnosti sprovedenih programa;

6) materijalima koji su pripremljeni za potrebe ili su proizvod programa stručnog usavršavanja.

Evidencija iz stava 1. ovog člana vodi se u elektronskom obliku.

Način upisa podataka u evidenciju iz stava 1. ovog člana i njenog vođenja, propisuje Nacionalna akademija.”

Član 63.

Posle člana 97l dodaju se naslov i član 97lj koji glase:

„Prikupljanje i obrada podataka

Član 97lj

Državni organi dužni su da Nacionalnoj akademiji dostavljaju podatke i materijale koji čine sadržinu evidencije iz člana 97i stav 1. ovog zakona.

Uvid u podatke upisane u evidenciju iz člana 97i stav 1. ovog zakona mogu izvršiti upravni inspektori i rukovodilac ili drugo lice koje odlučuje o pravima i dužnostima državnog službenika u čije podatke se vrši uvid, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.

Nacionalna akademija može vršiti obradu podataka upisanih u evidenciju iz člana 97i stav 1. ovog zakona u svrhu izvršavanja poslova iz svoje nadležnosti, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.

Nacionalna akademija objavljuje na svojoj zvaničnoj internet stranici podatke iz člana 97i stav 2. ovog zakona.

Nacionalna akademija objavljuje na svojoj zvaničnoj internet stranici i sledeće podatke o:

1) sprovodiocima programa stručnog usavršavanja: naziv i sedište; ime i prezime lica odgovornog za realizaciju programa; broj i datum rešenja o akreditaciji; oblast akreditacije;

2) predavačima, mentorima, koučima i drugim realizatorima programa stručnog usavršavanja: ime i prezime; broj i datum rešenja o akreditaciji; oblast akreditacije.”

Član 64.

U članu 98. stav 2. reči: „sa višim prosekom ocene u poslednje tri godine” zamenjuju se rečima: „koji je ostvario radnu uspešnost sa boljim rezultatom u prethodna tri uzastopna vrednovanja”.

Član 65.

U članu 100. stav 2. posle reči „organe” briše se tačka i dodaju zapeta i reči: „sastav i način rada komisije za sprovođenje državnog stručnog ispita, troškove polaganja državnog stručnog ispita, izgled obrazca uverenja o položenom državnom stručnom ispitu, način izdavanja uverenja o položenom državnom stručnom ispitu i način upisa i vođenja evidencije o položenom državnom stručnom ispitu.”

Član 66.

Posle člana 100 dodaju se naslov i član 100a, koji glase:

„Evidencija i uverenje o položenom državnom stručnom ispitu

Član 100a

Ministarstvo nadležno za sistem državne uprave vodi Evidenciju o položenom državnom stručnom ispitu.

Evidencija iz stava 1. ovog člana vodi se u elektronskom obliku.

U evidenciju iz stava 1. ovog člana upisuje se: ime i prezime kandidata; jedinstveni matični broj građana; naziv visokoškolske ustanove, nivo i vrsta stečenog obrazovanja i stručni naziv, odnosno naziv završene srednje škole i obrazovni profil; naziv državnog organa, imaoca javnih ovlašćenja, odnosno drugog poslodavca kod koga je kandidat zaposlen; broj i datum rešenja kojim je odobreno polaganje državnog stručnog ispita; datum polaganja ispita; podaci o opštem uspehu na ispitu i broj i datum izdatog uverenja o položenom državnom stručnom ispitu.

Ministarstvo izdaje uverenje o položenom državnom stručnom ispitu.

Uverenje iz stava 4. ovog člana sadrži sledeće podatke koji se odnose na: ime i prezime kandidata koji je položio državni stručni ispit; datum i mesto rođenja; jedinstveni matični broj građana; naziv visokoškolske ustanove, nivo i vrsta stečenog obrazovanja i stručni naziv, odnosno naziv završene srednje škole i obrazovni profil; datum polaganja državnog stručnog ispita; program po kome je kandidat položio državni stručni ispit.”

Član 67.

U članu 102. stav 1. posle reči: „vreme” dodaju se reči: „i državni službenik koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme, a koji nema položen državni stručni ispit”, a reči: „do okončanja probnog rada” zamenjuju se rečima: „u roku od šest meseci od dana zasnivanja radnog odnosa”.

Član 68.

U članu 103. stav 2. posle reči: „odnosu” dodaju se zapeta i reči: „odnosno obavljalo rad van radnog odnosa na poslovima u svojoj struci”.

U stavu 3. posle reči: „odnosu” dodaju se zapeta i reči: „odnosno na radu van radnog odnosa”.

Posle stava 4. dodaju se st. 5. i 6. koji glase:

„Izuzetno od stava 4. ovog člana, ako je nakon sprovedenog javnog konkursa za obavljanje pripravničkog staža primljeno lice koje je državni službenik u radnom odnosu na neodređeno vreme, državni službenik raspoređuje se na radno mesto na kojem se obavlja pripravnički staž u statusu pripravnika, do okončanja pripravničkog staža.

Državnom službeniku iz stava 5. ovog člana, miruju prava i obaveze iz radnog odnosa u organu u kojem je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme i ima pravo da se vrati na radno mesto na koje je bio raspoređen pre obavljanja pripravničkog staža.”

Član 69.

U članu 106. stav 1. posle reči: „pripravnik” dodaju se reči: „u radnom odnosu na određeno vreme”.

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

„Posle okončanja pripravničkog staža, državni službenik iz člana 103. st. 5. i 6. ovog zakona ima pravo da se vrati na radno mesto čije poslove je obavljao pre obavljanja pripravničkog staža.”

Član 70.

U članu 108. stav 1. posle tačke 4) dodaju se tač. 4a) i 4b) koje glase:

„4a) ne obavesti ili neblagovremeno obavesti državni organ o primljenom poklonu manje vrednosti;

4b) ne obavesti ili neblagovremeno obavesti rukovodioca o dodatnom radu za koji nije potrebna saglasnost rukovodioca;”.

Član 71.

U članu 109. stav 1. posle tačke 12) dodaje se tačka 12a) koja glasi:

„12a) nepohađanje stručnog usavršavanja na koje je upućen zbog potrebe unapređenja njegove radne uspešnosti;”

U tački 17) tačka se zamenjuje tačkom i zapetom.

Posle tačke 17) dodaje se tačka 18) koja glasi:

„18) ako je zaposleni prilikom zasnivanja radnog odnosa dao netačne podatke o ispunjenju uslova za prijem u radni odnos.”

Član 72.

U članu 110. stav 1. posle reči „izrekne” dodaju se reči: „opomena ili”, a reč: „isplaćene” zamenjuje rečima: „njegove osnovne plate”.

Stav 2. menja se i glasi:

„Za teže povrede dužnosti iz radnog odnosa može da se izrekne:

- 1) novčana kazna od 20% do 30% njegove osnovne plate, za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do šest meseci;
- 2) određivanje neposredno nižeg platnog razreda;
- 3) zabrana napredovanja od četiri godine;
- 4) premeštaj na radno mesto u neposredno niže zvanje uz određivanje koeficijenta u skladu sa zakonom kojim se uređuju plate u državnim organima;
- 5) prestanak radnog odnosa.”

Član 73.

U članu 114. posle stava 4. dodaju se st. 5–8. koji glase:

„Izuzetno od stava 1. ovog člana, rukovodilac može da odluči da se u disciplinskom postupku zbog lakše povrede dužnosti iz radnog odnosa, ne održi usmena rasprava.

Rukovodilac nije dužan da obrazloži odluku iz stava 5. ovog člana.

Državni službenik ima pravo, u roku od osam dana od dana prijema zaključka o pokretanju disciplinskog postupka iz stava 5. ovog člana, da dostavi pismeno izjašnjenje o povredi dužnosti iz radnog odnosa navedenoj u zaključku.

Ovlašćenje za pokretanje i vođenje disciplinskog postupka iz stava 5. ovog člana i odlučivanje o disciplinskoj odgovornosti rukovodilac može preneti na rukovodioca uže unutrašnje jedinice u državnom organu.”

Član 74.

U članu 118. stav 3. menja se i glasi:

„Zastarelost ne teče dok disciplinski postupak nije moguće pokrenuti ili voditi zbog odsustva sa rada državnog službenika, za vreme trajanja upravnog spora,

odnosno sudskog postupka u vezi sa sprovedenim disciplinskim postupkom i izrečenom disciplinskom merom ili iz drugih opravdanih razloga.”

Član 75.

U članu 131. stav. 1 tačka 2) posle reči: „meseci” dodaju se reči: „ili mu je izrečena uslovna osuda na kaznu zatvora od najmanje šest meseci bez obzira na period proveravanja”.

Član 76.

U članu 133. stav 1. posle reči: „odgovarajuća radna mesta” dodaju se reči: „u istom zvanju”, a reči: „sa boljim ocenama u poslednje tri godine” zamenjuju se rečima: „kojima je radna uspešnost bolje vrednovana u prethodna tri uzastopna vrednovanja radne uspešnosti”.

U stavu 2. posle reči: „spremi” dodaju se reči: „i za koje ispunjava ostale uslove za rad, odnosno poseduje kompetencije”.

Član 77.

U članu 134. stav 1. posle reči: „mesta”, dodaju se reči: „u istom zvanju”.

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

„U slučaju donošenja novog, odnosno izmena pravilnika državni službenik može da bude raspoređen, odnosno premešten na neposredno više radno mesto ako ispunjava uslove za napredovanje iz člana 88. ovog zakona i nakon provere kompetencija u skladu sa članom 49g ovog zakona.”

Član 78.

U članu 138. posle stava 1. dodaju se st. 2. i 3. koji glase:

„Državnom službeniku prestaje pravo na isplatu naknade plate ako se bez opravdanog razloga ne odazove pozivu državnog organa da učestvuje u postupku provere kompetencija zbog potrebe preuzimanja u taj državni organ.

Državni službenik iz stava 2. ovog člana ostvaruje prava iz socijalnog osiguranja u skladu sa propisima o obaveznom socijalnom osiguranju.”

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

Član 79.

U članu 139. stav 1. reči: „Konačno rešenje” zamenjuju se rečju „Rešenje”, a posle reči: „kadrovima” dodaju se zapeta i reči: „narednog dana od dana njegovog donošenja.”

Član 80.

U članu 142. stav 2. posle reči: „komisije” dodaju se reči: „imaju sva ovlašćenja drugostepenog organa i”.

Član 81.

U članu 143. stav 2. menja se i glasi:

„O žalbi na rešenje iz člana 55. stav 5. ovog zakona žalbena komisija dužna je da odluči u roku od osam dana od dana njenog prijema, inače se smatra da je žalba odbijena.”

Dosadašnji stav 2. postaje stav 3.

Član 82.

U članu 149. posle stava 1. dodaje se stav 2. koji glasi:

„Na internet prezentaciji državnog organa koji obavlja stručno-tehničke i administrativne poslove za žalbenu komisiju, objavljuju se odluke žalbene komisije o pitanjima koja su najčešći predmet odlučivanja žalbene komisije u skladu sa propisom o zaštiti podataka o ličnosti”.

Član 83.

U članu 158. stav 2. posle reči: „za politiku Vlade” dodaju se reči: „i drugih državnih organa”, a posle reči: „u upravljanju kadrovima” dodaju se zapeta i reči: „utvrđuje metodologiju na osnovu koje se prati stanje u vezi sa odlivom kadrova iz organa državne uprave i uticaja odliva kadrova na rad organa, vrši analizu stanja i predlaže mere za zadržavanje kadrova i prevenciju uticaja odliva kadrova na nesmetan rad organa državne uprave, vrši proveru kompetencija lica na internom tržištu rada”.

Posle stava 3. dodaju se st. 4. i 5. koji glase:

„Vlada može, na osnovu izveštaja i predloga mera Službe za upravljanje kadrovima o stanju u vezi sa odlivom kadrova sa određenih poslova iz organa državne uprave, da utvrdi sledeće mere:

- 1) obavezu stručnog usavršavanja i unapređenja rada i stručnih kapaciteta državnih službenika u određenoj oblasti rada;
- 2) omogućavanje dodatnog obrazovanja državnih službenika u određenoj oblasti rada;
- 3) izmenu kadrovskog plana zbog potrebe zapošljavanja većeg broja pripravnika ili državnih službenika;
- 4) privremeni premeštaj zaposlenih iz drugih organa državne uprave u skladu sa zakonom, na poslove na kojima postoji odliv kadrova ako bi neizvršenjem posla mogle da nastupe štetne posledice po organ;
- 5) pravo na korektivni koeficijent prema zakonu kojim se uređuju plate u državnim organima;
- 6) druge mere u skladu sa zakonom.

Mere iz stava 4. ovog člana za državne službenike u sudovima, javnom tužilaštvu i Državnom pravobranilaštvu utvrđuje Vlada, na predlog ministra nadležnog za pravosuđe.”

Član 84.

U članu 159. stav 2. reči: „u organima državne uprave i službama Vlade” zamenjuju se rečima: „u svim državnim organima”.

U stavu 3. reči: „vodi se kao informatička baza podataka” zamenjuju se rečima: „je informacioni sistem za podršku upravljanja kadrovima”.

Član 85.

Član 160. menja se i glasi:

„Član 160.

U Centralnu kadrovsku evidenciju upisuju se podaci:

- 1) o državnom organu, i to:
 - (1) naziv državnog organa,
 - (2) podaci o radnim mestima u državnom organu;
- 2) o državnim službenicima i nameštenicima, i to:

- (1) lično ime, adresa i jedinstven matični broj građana,
 - (2) vrsta radnog odnosa i datum njegovog zasnivanja,
 - (3) radna mesta na kojima je državni službenik, odnosno nameštenik radio od zasnivanja radnog odnosa u državnom organu,
 - (4) vrsta i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, položen državni stručni ispit i posebni stručni ispit, podaci o verifikovanim programima stručnog usavršavanja, odnosno pohađanju i ostvarenom uspehu, posebna znanja i drugi podaci o stručnosti državnog službenika, odnosno nameštenika,
 - (5) godine radnog iskustva i radnog staža, staža osiguranja i staža osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem,
 - (6) datum navršenja radnog veka,
 - (7) godišnje vrednovanje radne uspešnosti,
 - (8) izrečene disciplinske mere i utvrđena materijalna odgovornost,
 - (9) podaci potrebni za obračun plate,
 - (10) podaci vezani za prestanak radnog odnosa,
 - (11) nacionalna pripadnost, ukoliko se državni službenik, odnosno nameštenik dobrovoljno izjasni o ovom podatku;
- 3) o drugim licima koji obavljaju rad u državnom organu, i to:
- (1) lično ime, adresa i jedinstven matični broj građana,
 - (2) vrsta radnog angažovanja i datum početka rada,
 - (3) poslovi koje lice obavlja u državnom organu,
 - (4) datum prestanka rada.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, podaci o policijskim službenicima i državnim službenicima koji obavljaju bezbednosno-obaveštajne poslove i poslove izvršenja krivičnih sankcija vode se u evidencijama organa u kojima se obavljaju ti poslovi.

Evidencije iz stava 1. ovog člana ne vode se o licima koja u skladu sa ovim zakonom imaju položaj funkcionera.

Centralna kadrovska evidencija može da sadrži i druge podatke određene zakonom i drugim propisom.

Bližu sadržinu i način vođenja Centralne kadrovske evidencije i obezbeđivanje podataka potrebnih za upis u Centralnu kadrovsku evidenciju propisuje Vlada.”

Član 86.

U članu 161. stav 1. reči: „Organi državne uprave” zamenjuju se rečima: „Državni organi”.

U stavu 3. posle reči: „službenik” dodaju se zapeta i reči: „odnosno lice čiji podaci su upisani u Centralnu kadrovsku evidenciju”, a reči: „iz Centralne kadrovske evidencije” brišu se.

Posle stava 3. dodaju se novi st. 4. i 5. koji glase:

„Služba za upravljanje kadrovima koristi podatke upisane u Centralnu kadrovsku evidenciju za potrebe upravljanja kadrovima u organima državne uprave i

službama Vlade, a Ministarstvo pravde za potrebe upravljanja kadrovima u sudovima, javnim tužilaštvima i Državnom pravobranilaštvu.

Državni organi koriste podatke upisane u Centralnu kadrovsku evidenciju za potrebe upravljanja kadrovima i druge potrebe u oblasti radnih odnosa.”

Dosadašnji stav 4. postaje stav 6.

Član 87.

Naslov iznad člana 162. i član 162. brišu se.

Član 88.

Član 163. menja se i glasi:

„Član 163

Evidenciju internog tržišta rada za državne službenike u svim državnim organima vodi Služba za upravljanje kadrovima.

Evidencija internog tržišta rada sadrži podatke o slobodnim radnim mestima, državnim službenicima koji žele trajni ili privremeni premeštaj na drugo radno mesto, podatke o neraspoređenim državnim službenicima i podatke o drugim kadrovskim potrebama, osim podataka o slobodnim radnim mestima policijskih službenika i državnih službenika koji obavljaju bezbednosno-obaveštajne poslove i poslove izvršenja krivičnih sankcija.

Evidencija internog tržišta rada sadrži sledeće podatke:

- 1) radna mesta u državnim organima koja nisu popunjena;
- 2) podatke o neraspoređenim državnim službenicima i državnim službenicima koji žele trajni ili privremeni premeštaj, i to:
 - (1) lično ime, adresa i jedinstven matični broj građana,
 - (2) datum zasnivanja radnog odnosa,
 - (3) radna mesta na kojima je državni službenik radio od zasnivanja radnog odnosa u državnom organu,
 - (4) vrsta i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, položeni stručni ispiti, drugi oblici stručnog usavršavanja, posebna znanja i drugi podaci o kompetencijama državnog službenika,
 - (5) godine radnog iskustva,
 - (6) godišnje vrednovanje radne uspešnosti,
 - (7) izjavu državnog službenika na koje poslove želi trajni ili privremeni premeštaj,
 - (8) izrečene disciplinske mere i utvrđena materijalna odgovornost,
 - (9) broj rešenja o neraspoređenosti, datum početka statusa neraspoređenog državnog službenika i datum do kada je državni službenik u statusu neraspoređenog državnog službenika.

Podaci o državnim službenicima upisuju se u Evidenciju internog tržišta rada iz Centralne kadrovske evidencije, ili prijave podataka koje lično dostavljaju državni službenici, odnosno državni organi koji vode svoje evidencije o državnim službenicima.

Evidencija internog tržišta rada može da sadrži i podatke iz stava 3. ovog člana za službenike u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave

koji žele trajni premeštaj u državne organe i koji imaju pravo lične prijave na Evidenciju internog tržišta rada.

Podaci o državnim službenicima, odnosno službenicima u Evidenciji internog tržišta rada vode se pod šifrom koja se dodeljuje svakom državnom službeniku, odnosno službeniku prilikom preuzimanja, odnosno prijave podataka.

Podaci o kadrovskim potrebama sadržani u Evidenciji internog tržišta rada javno su dostupni.

Bližu sadržinu i način vođenja Evidencije internog tržišta rada i obezbeđivanja podataka potrebnih za upis u evidenciju propisuje Vlada.”

Član 89.

U članu 164. stav 2. menja se i glasi:

„Visoki službenički savet odlučuje o pravima i dužnostima državnog službenika koji rukovodi državnim organom, a koga je na položaj postavila Vlada, vodi disciplinski postupak protiv državnog službenika koga je na položaj postavila Vlada, imenuje konkursnu komisiju za sprovođenje konkursa kad položaj popunjava Vlada, donosi kodeks ponašanja državnih službenika i vrši druge poslove određene ovim zakonom.”

Član 90.

U članu 172. posle stava 4. dodaje se stav 5. koji glasi:

„Nameštenik ne može da bude raspoređen, odnosno premešten na radno mesto državnog službenika, osim ako nije izabrani kandidat na javnom konkursu u državnom organu.”

Prelazne i završne odredbe

Član 91.

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 i 94/17) usaglasiće se sa odredbama ovog zakona u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Akti iz čl. 20. i 83. ovog zakona doneće se do početka primene ovog zakona.

Akti iz čl. 85. i 88. ovog zakona doneće se u roku od 9 meseci od početka primene ovog zakona.

Član 92.

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

Član 93.

Ocenjivanje za 2018. godinu izvršiće se prema propisima koji su važili do početka primene ovog zakona.

U utvrđivanju prava i dužnosti državnih službenika u skladu sa ovim zakonom, vrši se upodobljavanje ocena određenih do početka primene ovog zakona sa vrednovanjem radne uspešnosti u skladu sa ovim zakonom, na sledeći način:

1) ocena „naročito se ističe” upodobljava se vrednovanju radne uspešnosti kojim državni službenik prevazilazi očekivanja;

2) ocena „ističe se” i „dobar” upodobljava se vrednovanju radne uspešnosti kojim državni službenik ispunjava očekivanja;

3) ocena „zadovoljava” upodobljava se vrednovanju radne uspešnosti kojim je državnim službeniku određeno da je potrebno poboljšanje;

4) ocena „ne zadovoljava” upodobljava se vrednovanju radne uspešnosti kojim državni službenik ne ispunjava većinu očekivanja.

Član 94.

Vršioци dužnosti koji su postavljeni na položaj do početka primene ovog zakona ostaju na dužnosti do isteka vremena na koji su postavljeni, a najduže do 1. jula 2019. godine.

Član 95.

Nameštenici koji su u radnom odnosu na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koji su status nameštenika stekli primenom člana 182. stav 3. Zakona o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, broj 79/05) ili su u radni odnos primljeni nakon sprovedenog konkursnog postupka, mogu bez konkursnog postupka da se rasporede na radna mesta državnih službenika, ako ispunjavaju uslove za obavljanje poslova tih radnih mesta i imaju potrebne kompetencije za rad na tim poslovima i ako su ispunjeni uslovi u pogledu dopuštenosti popunjavanja radnog mesta.

Danom stupanja na rad na radno mesto državnog službenika u slučaju iz stava 1. ovog člana, namešteniku prestaje da važi ugovor o radu.

Član 96.

Državni organ može u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona da raspiše interni konkurs radi popunjavanja izvršilačkog radnog mesta na kojem mogu učestvovati državni službenici na neodređeno vreme u tom državnom organu i državni službenici koji su na dan stupanja na snagu ovog zakona u radnom odnosu na određeno vreme u tom državnom organu, ako su u radnom odnosu na određeno vreme obavljali poslove u državnom organu zbog privremeno povećanog obima posla najmanje dve godine neprekidno pre oglašavanja internog konkursa, odnosno najmanje dve godine sa prekidima u periodu od tri godine neprekidno pre oglašavanja internog konkursa.

Interni konkurs iz stava 1. ovog člana sprovodi se shodnom primenom pravila o internom konkursu u skladu sa ovim zakonom.

Član 97.

Državni službenici raspoređeni na radno mesto razvrstano u zvanje mlađeg saradnika, odnosno saradnika do dana stupanja na snagu ovog zakona, koji imaju stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu većem od 180 ESPB bodova, nastavljaju da obavljaju poslove na radnim mestima koja su razvrstana u zvanje mlađeg saradnika, odnosno saradnika sa stečenim stepenom obrazovanja.

Član 98.

Uslov u pogledu pohađanja obuke iz člana 39. stav 1. ovog zakona za ponovno postavljenje na položaj i iz člana 42. ovog zakona za učešće na internom konkursu ne odnosi se na državne službenike koji su postavljeni na položaje pre početka primene ovog zakona.

Član 99.

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

Član 100.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a počinje da se primenjuje od 1. januara 2019. godine, izuzev odredaba čl. 23. i 24, člana 25. stav 2, u delu u kojem se odnose na preuzimanje državnog službenika sa Evidencije internog tržišta rada i čl. 26, 78, 86. i 87. koje se primenjuju od 1. januara 2020. godine, člana 28. stav 1. u delu koji se odnosi na učestvovanje na internom konkursu državnih službenika koji su u radni odnos na određeno vreme primljeni nakon sprovedenog javnog konkursa zbog privremeno povećanog obima posla, člana 36. st. 2, 3. i 4. i člana 37. koji se primenjuju od 1. januara 2021. godine.

OBRAZLOŽENJE

I. USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje predloženog zakona sadržan je u odredbi člana 99. stav 1. tačka 7. Ustava Republike Srbije, kojom je propisano da Narodna skupština, pored ostalog, donosi zakone, a u vezi sa članom 97. tač. 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

Razlozi za donošenje Zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima (u daljem tekstu: Predlog zakona) neposredno su povezani sa ostvarivanjem ciljeva iz Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji („Službeni glasnik RS”, br. 9/14 i 42/14 – ispravka), pre svega opšteg cilja reforme, odnosno daljeg unapređenja rada javne uprave u skladu sa principima tzv. Evropskog administrativnog prostora. tj. obezbeđivanje visokog kvaliteta usluga građanima i privrednim subjektima, kao i konkretnih aktivnosti u ostvarivanju posebnih ciljeva utvrđenih u Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2018-2020 („Službeni glasnik RS”, broj 54/18), Akcionom planu za PG 23 „Pravosuđe i osnovna prava” i Planu rada Vlade za 2018. godinu, a to su dosledna primena principa depolitizacije i profesionalizacije državnih službenika, uspostavljanjem službeničkog sistema zasnovanog na kompetencijama i na načelima transparentnosti, konkurentnosti, prijema i napredovanja u službi na osnovu zasluga.

U Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2018-2020 („Službeni glasnik RS”, broj 54/18), predviđene su mere za uspostavljanja usklađenog sistema radnih odnosa i plata u javnoj upravi i unapređenja instrumenata za upravljanje ljudskim resurima koji su zasnovani na sistemu kompetencija koje podrazumeva njihovo uvođenje u postupak regrutacije i selekcije, ocenjivanja i napredovanja u organima državne uprave. Imajući u vidu navedeno, rad na uspostavljanju sistema kompetencija započeo je tokom 2017. godine, kada je u saradnji Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave, Službe za upravljanje kadrovima, kao i konsultanata koji su činili eminentni profesori Beogradskog univerziteta, uz projektnu podršku Nemačke organizacije za međunarodnu saradnju – GIZ, pripremljen Nacrt okvira kompetencija koji je javno predstavljen svim državnim organima u novembru 2017. godine.

Pored navedenih dokumenata iz kojih proizilazi potreba izmena i dopuna zakona i u okviru Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između EU i Republike Srbije, odredbom člana 114. (Poglavlje VIII – politike saradnje), koja je posvećena javnoj upravi, naglašava se saradnja između EU i Republike Srbije koja će imati za cilj da se obezbedi razvoj efikasne i odgovorne uprave u Srbiji, a naročito pružanje podrške primeni vladavine prava, odgovarajućem funkcionisanju državnih institucija u korist celokupnog stanovništva, kao i nesmetanog razvoja odnosa između EU i Srbije. Predviđeno je da će saradnja u ovoj oblasti biti usredsređena na izgradnju institucija, uključujući razvoj i primenu transparentnog i nepristrasnog sistema zapošljavanja, upravljanje kadrovima i napredovanja u državnoj službi, kontinuiranu obuku i promovisanje etike u javnoj upravi.

Evropska komisija je u Izveštaju za 2017. godinu dala preporuke da je potrebno izvršiti izmene i dopune Zakona o državnim službenicima u cilju stvaranja depolitizovane državne uprave, kao i osigurati upravljanje ljudskim resursima zasnovanim na zaslugama. U navedenom izveštaju Evropska komisija ističe

neophodnost definisanja jasnih kriterijuma za izbor kandidata u konkursnom postupku, jasnih kriterijuma za testiranje u konkursnom postupku kao i kriterijuma za sastav konkursne komisije. Ukazuje se i na neophodnost uvođenja konkursnog postupka za lica zaposlena na određeno vreme, kao i regulisanje statusa vršioca dužnosti državnih službenika na položaju. Još jedna od preporuka se odnosi i na promenu načina ocenjivanja državnih službenika, kako bi se osiguralo vrednovanje radne uspešnosti državnih službenika zasnovanog na kompetencijama kao i povezivanje stručnog usavršavanja sa vrednovanjem radne uspešnosti. Evropska komisija je ukazala i na potrebu unapređenja informacionog sistema za upravljanje ljudskim resursima. Preporuka je i potreba unapređenja odredaba koje se odnose na borbu protiv korupcije. Ukazano je i na potrebu kreiranja politike zadržavanja kadrova za zaposlene koji se bave poslovima kreiranja politika vezanih za EU.

Sigma Izveštaj iz novembra 2017. godine takođe daje preporuke za izmenu i dopunu Zakona o državnim službenicima. Sigma ukazuje na nepohodnost profesionalizacije državne uprave, zapošljavanje državnih službenika zasnovano na zaslugama, pojednostavljenje konkursne procedure radi poboljšanja efikasnosti konkursnog postupka, uvođenje faza i kriterijuma u konkursnom postupku, kao i neophodnost uvođenja stručnih obuka za lica koja će biti članovi konkursne komisije. Ističe se neophodnost depolitizacije u konkursnom postupku, kako za državne službenike na izvršilačkim radnim mestima, tako i za državne službenike na položaju. Ukazuje se i na neophodnost uvođenja konkursnog postupka za lica zaposlena na određeno vreme, kao i neophodnost primene odredaba Zakona o državnim službenicima koje se odnose na zapošljavanje i na zaposlene u organima koji su određene institute regulisali posebnim zakonom (Poreska uprava, Uprava carina, Uprava za izvršenje krivičnih sankcija). Kao još jedna od preporuka naznačena je i neophodnost regulisanja statusa vršioca dužnosti državnih službenika na položaju. Takođe, preporučeno je stručno usavršavanje državnih službenika, uvođenje redovnih obuka za državne službenike, vrednovanje radne uspešnosti po osnovu stečenih kompetencija, premeštaj i napredovanje na osnovu objektivnih i transparentnih kriterijuma i zasluga. Ukazano je i na neophodnost detaljnijeg regulisanja pitanja sukoba interesa državnih službenika

Sigma je izradila i analizu pod nazivom „Analiza profesionalizacije državnih službenika na položaju i naredni koraci u državama Zapadnog Balkana”, kojom se daju preporuke za unapređenje stanja u oblasti koje se odnose na državne službenike na položaju. Jedna od preporuka se odnosi i na neophodnost unapređenja profesionalizacije državnih službenika na položaju kroz jasno definisane uloge i linije odgovornosti, kao i sveobuhvatan i sistematičan način testiranja nivoa kompetencija državnih službenika na položaju kroz nezavisnu i profesionalnu konkursnu komisiju. Analiza pokazuje potrebu za izmenama zakonskog okvira kako bi se jasno utvrdilo zapošljavanje državnih službenika na položaju u skladu sa principom zasluga i kako bi se omogućila politička nepristrasnost ovih pozicija.

Jedna od predloženih izmena proizilazi iz PG 32 – Finansijski nadzor, i odnosi se na delegiranje upravljačke odgovornosti, na niži nivo upravljanja. Povodom pitanja vezanog za delegiranje upravljačke odgovornosti Sigma je kreirala dokument „Upravljačka odgovornost u zemljama Zapadnog Balkana”, gde je jasno ukazala na potrebu postavljanja linija odgovornosti u državnom organu i spuštanja odgovornosti sa rukovodioca organa na državne službenike na položaju i rukovodiocima.

Savet za reformu javne uprave je usvojio dokument „Okvir politike upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi Republike Srbije” kojim je izvršena analiza postojećeg stanja i date su smernice i preporuke za dalje unapređenje svih instrumenata za upravljanje ljudskim resursima u državnoj upravi zasnovanih na kompetencijama i merit sistemu odnosno sistemu zasluga i date smernice vezane za privlačenje i zadržavanje kvalitetnih kadrova kroz unapređenje sistema karijernog i profesionalnog razvoja zasnovanog na kompetencijama, kroz uvođenje u posao, ocenjivanje, napredovanje i horizontalnu mobilnost, sistem plata, stručno

usavršavanje i osposobljavanje, upravljanje karijerom i posebne mere politike zadržavanja ljudskih resursa.

Takođe, Savet za reformu javne uprave usvojio je dokument „Analiza stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima sa preporukama za zadržavanje kadrova”, kojim su date preporuke za zadržavanje kadrova, a koji je Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave izradilo u okviru IPA projekta „Restrukturiranje i optimizacija javne uprave u Republici Srbiji 2018-2020”. Kao jedna od smernica data navedenim dokumentom je neophodnost utvrđivanja jasnih kriterijuma za identifikaciju kvalitetnih i talentovanih kadrova, kao i uvođenje instrumenata koji će rukovodiocima olakšati prepoznavanje najtalentovanijih državnih službenika, koji su stručni ali i neophodni u radu na poslovima od ključnog značaja za organ. S tim u vezi, nacrtom Akcionog plana za Pregovaračko poglavlje 22 - Regionalna politika i koordinacija strukturnih instrumenata predviđena je Mera 3.1- Kreiranje politika zadržavanja kadrova kako bi se osigurala efikasna apsorpcija sredstava EU. Paralelno sa imenovanjem institucija i organa za sprovođenje kohezione politike i izradom strategija organizacionog razvoja, od posebnog je značaja osigurati postojanje adekvatnih administrativnih kapaciteta i sprečiti odliv kvalifikovanog i obučenog osoblja iz organa državne uprave razvijanjem politika upravljanja ljudskim resursima kroz izmene zakonskog okvira. Na osnovu analiza važećih propisa, analiza postojećeg stanja u vezi politike zadržavanja kadrova i faktora motivacije zaposlenih, predloga za unapređenje stanja za zadržavanje obučenog i kvalifikovanog kadra u državnoj upravi, predložene su mere koje će doprineti da se važeći propisi bolje i efikasnije primene u cilju zadržavanja kadrova u državnoj upravi (obuka rukovodilaca, stručno usavršavanje, napredovanje i dr.), ali i dati mogućnost državnom organu, odnosno Vladi da predlože načine i mehanizme da se sistemski i sveobuhvatno uredi politika zadržavanja kadrova u državnoj upravi, na osnovu analize Službe za upravljanje kadrovima.

Na osnovu aktivnosti predviđenih Akcionim planom za Poglavlje 23, u delu koji se odnosi na Borbu protiv korupcije, 2.2. Prevencija korupcije, Aktivnost 2.2.3.4. Sprovođenje studije izvodljivosti o uređivanju pravnog okvira za sprečavanje sukoba interesa u radu državnih službenika, izrađena su sledeća dokumenta „Analiza pravnog okvira za sukob interesa javnih službenika i preporuke za poboljšanje” i „Analiza pravnog okvira sukoba interesa u radu državnih službenika u Republici Srbiji”. Na osnovu preporuka datih u ovim analizama, kao i preporuka Agencije za borbu protiv korupcije Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima predložene su mere koje imaju za cilj da doprinesu prevenciji korupcije. Predloženim izmenama dopunjene su odredbe koje se odnose na zabranu prijema poklona državnim službenicima i povezanih lica. Takođe, definisan je pojam sukoba interesa i šta se podrazumeva pod privatnim interesom državnog službenika. Od velikog značaja je propisivanje odredaba o upravljanju sukobom interesa, ukoliko se situacija sukoba interesa nije mogla izbeći.

Nacionalnom strategijom za borbu protiv korupcije u Republici Srbiji za period od 2013. do 2018. godine („Službeni glasnik RS”, broj 57/13) i Akcionim planom za sprovođenje Nacionalne strategije za borbu protiv korupcije („Službeni glasnik RS”, br. 71/13 i 55/14) date su osnovne smernice u planiranju neophodnih izmena propisa u oblasti borbe protiv korupcije i mere koje se odnose na depolitizaciju javne uprave kao što su uspostavljanje usklađenog javno-službeničkog sistema zasnovanog na zaslugama i unapređenje upravljanja ljudskim resursima, kao i jačanje transparentnosti, etičnosti i odgovornosti u obavljanju poslova javne uprave. S tim u vezi, izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima unaprediće se odredbe koje se odnose na sukob interesa kod državnih službenika, na osnovu sprovedene analize odnosno Studije izvodljivosti i predloga Agencije za borbu protiv korupcije.

U predloženim odredbama Predloga zakona, uvodi se sistem kompetencija u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima. Posebna pažnja usmerena je na

postupak zapošljavanja odnosno popunjavanja radnih mesta državnih službenika na izvršilačkim radnim mestima i na položajima, kao i unapređenje sistema zapošljavanja u skladu sa principom zasluga, kroz jačanje konkursnog postupka u kome omogućava objektivnost i nepristranost - sprovođenje konkursnog postupka pod šifrom koja se dodjeljuje prilikom predaje prijave na konkurs radi anonimnosti pred konkursnom komisijom, uvođenje obaveznih delova izbornog postupka, a koji treba da omoguće da se u najužem krugu nađu najkvalitetniji kandidati, pojednostavljenje određenih formalnosti koje optrećuju konkursni postupak, uvođenje jedinstvene prijave na konkurs za sve državne organe koja će sadržati sve ono što je bitno i relevantno od podataka koje kandidat mora da navede u prijavi, smanjenje obima potrebne konkursne dokumentacije i obaveza da kandidati dostave potrebnu konkursnu dokumentaciju tek kad prođu sve faze konkursnog postupka odnosno pred usmeni razgovor. U pogledu popunjavanja radnih mesta koja su položaji preciznije se definiše rok do kada vršilac dužnosti može da obavlja poslove na položaju, odnosno kada mu prestaje status vršioca dužnosti i definisanje pravne situacije u kojoj je opravdano postavljenje na položaj u statusu vršioca dužnosti. Kada je u pitanju vrednovanje rada državnih službenika odnosno ocenjivanje imajući u vidu da je u dosadašnjem sistemu ocenjivanja rada državnih službenika evidentan veoma veliki broj najviših ocena, što je narušilo svrhu i smisao procene i vrednovanja njihovog učinka, predložene su izmene u sistemu ocenjivanja i napredovanja državnih službenika, na taj način što se uvodi vrednovanje radnog učinka odnosno vrednovanje radne uspešnosti i jačanje veze sa stručnim usavršavanjem. Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave je uz podršku Britanskog fonda za dobru upravu izradilo „Analizu vrednovanja radnog učinka u državnoj upravi Republike Srbije - analiza stanja i preporuke za unapređenje”, kojim je ukazano da je ključni cilj vrednovanja učinka dobijanje objektivne i validne ocene o radu državnog službenika, njegovim sposobnostima i kompetencijama koje poseduje, čime se podstiču na ostvarivanje boljih rezultata rada i stvaranje uslova za pravilno odlučivanje o njihovom napredovanju i stručnom usavršavanju.

Pored navedenog predložene su odredbe koje se odnose na unapređenje evidencija upravljanja ljudskim resursima (Centralna kadrovska evidencija), jačanje uloge Kadrovske plana i jačanje internog tržišta rada u cilju stvaranja kvalitetne i efikasne baze zaposlenih čija uloga bi bila između ostalog i da utiče na politiku zdržavanja kadrova i njihovo pravilno raspoređivanje. Unapređene su odredbe Zakona o državnim službenicima koje se odnose na sukob interesa kod državnih službenika, na osnovu sprovedenih analiza odnosno studija izvodljivosti i predloga Agencije za borbu protiv korupcije. U cilju jednostavnijeg sprovođenja disciplinskog postupka predloženo je da u slučaju lakših povreda radnih dužnosti, rukovodilac organa ne sprovede usmenu raspravu uz poštovanje prava na odbranu državnog službenika koji je povredu učinio, reguliše se i pitanje zastarelosti zbog problema u praksi kada je pokrenut upravni ili sudski postupak.

Zbog kompleksnosti predloženih reformskih rešenja i njihove primene Službi za upravljanje kadrovima utvrđene su dodatne posebne nadležnosti:

- priprema predloga na osnovu kojeg će Vlada doneti akt kojim će se bliže odrediti ponašajne i opšte funkcionalne kompetencije i pokazatelji njihovog ispoljavanja, kao i posebne funkcionalne kompetencije u određenoj oblasti rada, način njihovog određivanja i pokazatelji njihovog ispoljavanja;
- utvrđuje metodologiju na osnovu koje se prati stanje u vezi sa odlivom kadrova iz organa državne uprave i uticaja odliva kadrova na funkcionisanje organa;
- vrši analizu stanja i predlaže mere za zadržavanje kadrova i prevenciju uticaja odliva kadrova na nesmetan rad organa državne uprave;
- priprema izveštaj za Vladu o stanju u vezi sa odlivom kadrova sa određenih poslova iz organa državne uprave, vodi evidenciju internog tržišta rada za državne službenike u svim državnim organima, vrši proveru kompetencija lica na internom tržištu rada;

- sprovodi analizu o individualnom potencijalu za razvoj državnog službenika;
- pruža stručnu i savetodavnu pomoć u postupku provere kompetencija svim državnim organima kod sprovođenja internog i javnog konkursa i stručnu i savetodavnu pomoć u analizi individualnih potencijala za razvoj državnog službenika u drugim državnim organima prilikom napredovanja.

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

III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINAČNIH REŠENJA

Članom 1. Predloga zakona vrši se terminološko usklađivanje Zakona o državnim službenicima sa odredbama Zakona o pravobranilaštvu („Službeni glasnik RS”, broj 55/14), kojim je uređeno osnivanje, nadležnost, uređenje i organizacija Državnog pravobranilaštva.

Članom 2. propisuje se novi član 5a. kojim se u smislu odredaba ovog zakona, definiše pojam kompetencija u procesu upravljanja ljudskim resursima, kao instrumenata za upravljanje i za unapređenje upravljanja kadrovima u državnim organima, a koje su neophodne za delotvorno obavljanje poslova, pa je predloženom odredbom predviđeno da se pod kompetencijama podrazumeva skup znanja, veština, osobina, stavova i sposobnosti, koje državni službenik poseduje, a koje oblikuju njegovo ponašanje i vode postizanju očekivane radne uspešnosti na radnom mestu.

Članom 3. Predloga zakona menja se član 9. stav 2. Zakona, kojim se uređuje da će se izbor među kandidatima u konkursnom postupku od sada zasnivati na proverji kompetencija potrebnih za delotvorno obavljanje poslova radnog mesta.

Članom 4. Predloga zakona, propisano je da napredovanje državnog službenika zavisi od njegove radne uspešnosti, čije vrednovanje ima za cilj obezbeđivanje ostvarenja svih organizacionih ciljeva državnog organa i dostizanje željenog radnog ponašanja.

Članom 5. Predloga zakona vrši se izmena člana 14. stav 2. Zakona o državnim službenicima u pogledu dužine trajanja godišnjeg odmora. Predloženom izmenom predviđa se da godišnji odmor može trajati najduže 35 radnih dana, umesto 30 radnih dana. Ovim je prihvaćen zahtev Sindikata pravosuđa, koji je ukazao da bi povećanjem gornje granice trajanja godišnjeg odmora, a čije se trajanje utvrđuje primenom merila propisanim posebnim kolektivnim ugovorom, doprinelo poboljšanju položaja pre svega državnih službenika koji dugo rade u državnim organima. Takođe se imalo u vidu da je Zakonom o zaposlenima u javnim službama („Službeni glasnik RS”, broj 113/17) propisano da zaposleni u javnim službama imaju pravo na godišnji odmor od najviše 35 za godinu dana rada kod poslodavca, prema merilima određenim opštim aktom, odnosno 40 radnih dana za pojedine kategorije zaposlenih.

Pored toga, predloženim članom predviđa se izuzetak da zaposleni koji ostvaruju pravo na skraćeno radno vreme (npr. Specijalna zatvorska bolnica - Uprava za izvršenje zavodskih sankcija), imaju pravo na godišnji odmor najviše do 40 radnih dana.

Članom 6. Predloga zakona definiše se pojam sukoba interesa. Predloženom odredbom unapređuje se regulisanje sukoba interesa što predstavlja i obavezu utvrđenu u Akcionom planu za PG 23. S tim u vezi definiše se da je sukob interesa situacija u kojoj državni službenik ili sa njime povezano lice ima privatni interes (bilo kakva korist ili pogodnost) vezan za obavljanje poslova njegovog radnog mesta a koji ugrožava javni interes. Pored toga propisana je dužnost državnog službenika, da preduzme sve što je u njegovoj mogućnosti kako bi izbegao bilo kakvu situaciju sukoba interesa i da ukoliko se

situacija sukoba interesa nije mogla izbeći, da se primenjuju odredbe ovog zakona o upravljanju sukobom interesa.

Članom 7. Predloga zakona, menja se i postojeće rešenje vezano za zabranu primanja poklona. Detaljno se reguliše zabrana primanja poklona državnog službenika i sa njim povezanih lica u smislu da ne smeju tražiti niti primati stvar, pravo, uslugu ili bilo kakvu drugu korist datu ili učinjenu bez odgovarajuće naknade (poklon). Izuzetak je predviđen u pogledu primanja prigodnog poklona kojim se smatra poklon koji se prima u prilikama kada se protokolarno ili tradicionalno razmenjuju pokloni i koji svakako ne može biti u novcu ili hartijama od vrednosti. Takođe, uvodi se obaveza državnog službenika da obavesti državni organ o prijemu poklona, kao i obaveza državnog organa da vodi evidenciju o svim poklonima koji su primili državni službenici.

Članom 8. Predloga zakona preciziraju se odredbe koje se odnose na davanje pismene saglasnosti rukovodioca za obavljanje dodatnog rada državnog službenika, odnosno za obavljanje dodatnog rada državnog službenika koji rukovodi državnim organom i uvodi se obaveza državnog organa da vodi evidenciju o dodatnom radu državnih službenika, kao i o datim pisanim saglasnostima.

Članom 9. Predloga zakona briše se naslov i postojeći član 27. Zakona.

Članom 10. Predloga zakona vrši se dopuna člana 29. na način da se propisuje da državni službenik može da bude član organa udruženja sa obavezom da u roku od 5 dana od dana imenovanja u organ obavesti rukovodioca o tome.

Čl. 11. i 12. Predloga zakona, reguliše se upravljanje sukobom interesa. Naime članom 11. propisuje se obaveza državnog službenika da odmah po saznanju pismeno prijavi neposrednom rukovodiocu postojanje privatnog interesa, odnosno odnos zavisnosti u vezi sa obavljanjem određenih poslova sa udruženjem u čijem organu je član, kao i da se uzdrži od daljeg obavljanja aktivnosti koje mogu ugroziti javni interes, dok rukovodilac ne odredi drugog državnog službenika koji će obavljati te poslove. Istovremeno, definiše se kada se smatra da privatni interes naročito postoji u smislu napred navedenog. Pravila koja se odnose na izuzeće, u smislu ovog člana, odnosno uzdržavanja od daljih aktivnosti državnog službenika u slučaju postojanja privatnog interesa ne dira u pravila o izuzeću propisana zakonom kojim se uređuje upravni postupak. Članom 12. Predloga zakona dodaju se novi članovi 30a i 30b. Ovim članom definiše se obaveza državnog službenika da pismeno zatraži mišljenje rukovodioca organa, ukoliko držani službenik ima sumnju u pogledu toga da li postoji sukob interesa ili mogućnost prihvatanja poklona, a rukovodilac organa dužan je da državnom službeniku dostavi pisani odgovor u roku od 5 dana od dana prijema zahteva za mišljenje. Takođe, predloženom izmenom uvedena je i obaveza državnog organa da odredi državnog službenika koji će biti obučen za preduzimanje pojedinih radnji u vezi upravljanja sukobom interesa utvrđenih zakonom. U cilju bolje primene svih predloženih odredbi vezanih za sukob interesa, uvodi se i obaveza državnog organa da objavljuje godišnji izveštaj o upravljanju sukobom interesa. Uređivanje navedenih pitanja vezanih za sukob interesa proizilazi iz obaveza utvrđenih u Akcionom planu za PG-23 i preporuka datih od strane Agencije za borbu protiv korupcije u cilju prevencije korupcije, a radi boljeg i transparentnijeg upravljanja sukobom interesa.

Članom 13. Predloga zakona menja se član 32. stav 2. Zakona, tako što se predloženim rešenjem precizira da se podela radnih mesta na kojima se obavljaju poslovi koji podrazumevaju primenu posebnih propisa iz nadležnosti postupanja policije, primenu carinskih i poreskih pravila, postupaka i administracije i primenu propisa koji se odnose na obavljanje bezbednosno obaveštajnih poslova i poslova izvršenja krivičnih sankcija, diplomatsko-konzularni poslovi određuje posebnim zakonom. Na ovaj način treba da se postigne da podela radnih mesta na drugačiji način od predviđenog Zakonom o državnim službenicima bude opravdana i da se pre svega vezuje za specifičnu prirodu poslova radnih mesta koja proizilazi iz nadležnost tih organa.

Čl. 15 – 17. Predloga zakona preciziraju se uslovi za rad na poslovima u zvanju mlađeg savetnika, saradnika, mlađeg saradnika i mlađeg referenta, a imajući u vidu dosadašnju primenu Zakona o državnim službenicima i potrebu prakse.

Članom 18. Predloga zakona, dodaje se novi član 43a kojim se definiše radno iskustvo u struci u smislu odredba Zakona o državnim službenicima, i propisuje da se pod radnim iskustvom u struci podrazumeva radno iskustvo na poslovima u okviru zahtevanog vrste i stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja za radno mesto čije poslove državni službenik obavlja. Dosadašnja primena Zakona o državnim službenicima ukazala je da postoje nedoumice prilikom tumačenja radnog iskustva u struci kao uslova koji državni službenik mora da ima za rad na poslovima u određenom zvanju.

Član 19. Predloženom odredbom vrši se terminološko usklađivanje sa Zakonom o pravobranilaštvu. Pored toga daje se osnov da Vlada uredbom, koja važi za određeni organ, uredi razvrstavanje radnih mesta čija se podela vrši u skladu sa predloženom izmenom člana 32. Zakona, poslova koji se rade u svakom od zvanja i merila za opis poslova radnih mesta u pravilniku o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta.

Članom 20. Predloga zakona, definiše se sistem kompetencija. Naime, Okvirom politike upravljanja ljudskim resursima u Republici Srbiji koji je usvojio Savet za reformu javne uprave date su preporuke za uvođenje kompetencija, moderan pristup kojim se pre svega obezbeđuje ostvarivanje principa meritornosti, profesionalnosti i integriteta u cilju ostvarenja javnog interesa. Imajući u vidu navedeno, rad na uvođenju sistema kompetencija započeo je tokom 2017. godine, kada je u saradnji Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave, Službe za upravljanje kadrovima, kao i konsultanata koji su činili eminentni profesori Beogradskog univerziteta, uz projektnu podršku GIZ-a, pripremljen Nacrt okvira kompetencija koji je javno predstavljen svim državnim organima u novembru 2017. godine. Predloženim odredbama Predloga zakona, daje se zakonski osnov za uvođenje sistema kompetencija u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima. Kao što je u uvodnim odredbama propisano kompetencije predstavljaju skup znanja, veština, osobina, stavova i sposobnosti, koje državni službenik poseduje, a koje oblikuju njegovo ponašanje i vode postizanju očekivanih rezultata na radnom mestu. Konkretno, u članu 20. Predloga zakona propisuju se vrste kompetencija potrebne za obavljanje poslova radnog mesta, kao ponašajne i funkcionalne. Pored toga, definišu se ponašajne kompetencije i precizira se koje su, definišu se funkcionalne kompetencije i vrši se podela istih na opšte i posebne i propisuje se da se aktom Vlade, na predlog Službe za upravljanje kadrovima, bliže određuju ponašajne i opšte funkcionalne kompetencije i pokazatelji njihovog ispoljavanja, kao i posebne funkcionalne kompetencije u određenoj oblasti rada, način njihovog određivanja i pokazatelji njihovog ispoljavanja, a posebne funkcionalne kompetencije koje nisu utvrđene aktom Vlade i pokazatelji ispoljavanja za zaposlene u sudovima, javnim tužilaštvima i državnim pravobranilaštvu određuju se aktom ministra, a za ostale državne organe određuju rukovodioci organa.

Članom 21. Predloga zakona vrše se izmene i dopune člana 45. Zakona o državnim službenicima u pogledu propisanih uslova za zaposlenje državnog službenika na način da se precizira mogućnost za zaposlenje i u slučaju kada kandidat koji se prima u radni odnos nema položen državni stručni ispit, s tim da u tom slučaju ima obavezu polaganja istog u roku utvrđenom ovim zakonom, odnosno u roku od šest meseci od dana zasnivanja radnog odnosa (član 102.). Pored toga, predloženi su i alternativni uslovi za rad na položaju koji se odnose na radno iskustvo u struci i rada na rukovodećim radnim mestima, koji se pre svega odnose na potrebu jačanja i uvažavanje rukovodećeg iskustva koje kandidati za položaje treba da imaju u prethodnom radnom iskustvu. Takođe radi unapređenja i profesionalizacije rada na položaju predviđeno je i da je državni službenik dužan da u roku od jedne godine od

dana postavljena na položaj, pohađa program obuke u vezi stručnog usavršavanja državnih službenika koji su prvi put postavljeni na položaj.

Članom 22. Predloga zakona, vrši se dodatno preciziranje obveznih elementa Pravilnika o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta u pogledu uslova za rad na svakom radnom mestu koji se odnose na vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, državni stručni ispit ili poseban stručni ispit i potrebno radno iskustvo u struci, kao i potrebne kompetencije za obavljanje poslova radnog mesta u državnom organu.

Čl. 23. i 24. Predloženim odredbama uvodi se novina vezana za popunjavanje radnog mesta, tako što se omogućava da se, ukoliko se radno mesto ne popuni premeštajem unutar istog državnog organa, popunjavanje radnog mesta izvrši premeštajem po osnovu sporazuma o preuzimanju neraspoređenog državnog službenika upisanog u Evidenciju internog tržišta rada. Naime, propisuje se mogućnost preuzimanja neraspoređenog državnog službenika koji je upisan u Evidenciju internog tržišta rada u drugi državni organ na radno mesto razvrstano u isto zvanje na osnovu sporazuma o preuzimanju, bez saglasnosti državnog službenika i pod uslovom da ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu i ima potrebne kompetencije. Pored toga, ovaj državni službenik može biti preuzet u drugi državni organ i na radno mesto razvrstano u niže ili neposredno više zvanje koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, ako ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu i postoji njegova saglasnost, kao i ukoliko ispunjava uslove za napredovanje u slučaju preuzimanja na radno mesto u neposredno višem zvanju.

Prelaznim odredbama utvrđeno je da se ova odredba primenjuje od 1. januara 2020. godine.

Čl. 25. i 26. Predloženim odredbama vrši se preciziranje postupka preuzimanja državnog službenika iz drugog državnog organa i dodatno se precizira važeća odredba koja se odnosi na preuzimanje službenika iz organa autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave, kao i način i uslovi za preuzimanje (da je evidentiran na internom tržištu rada, da postoji prijava za promenom radnog mesta, da postoji sporazum rukovodioca i saglasnost državnog službenika, odnosno službenika, kao i određenje radnog mesta na koji može biti preuzet).

Članom 27. Predloga zakona propisuju se vrste kompetencija koje se obavezno proveravaju u slučaju premeštaja, odnosno preuzimanja državnih službenika i službenika iz organa AP i JLS koje isti moraju da poseduju da bi mogli da se premeste, odnosno preuzmu na drugo radno mesto i precizira se način provere tih kompetencija. Takođe, propisuje se pravo rukovodioca državnog organa u koji se državni službenik, odnosno službenik iz AP i JLS premešta ili preuzima, da pre premeštaja, odnosno preuzimanja izvrši uvid u vrednovanje njegove radne uspešnosti. Naime navedenim odredbama interno tržište rada treba da ostvari svoju punu funkciju kao baze zaposlenih koji svojom stručnošću, radom i zalaganjem mogu biti odgovarajući na drugim radnim mestima u državnoj upravi, a čime se takođe jačaju kadrovi u određenoj oblasti.

Član 28. Predloga zakona vrši se usklađivanje sa predloženim odredbama vezanim za popunjavanje radnih mesta i u tom smislu precizira se redosled radnji prilikom popunjavanja radnih mesta koje prethode sprovođenju internog konkursa, definiše se da na internom konkursu mogu da učestvuju, pored državnih službenika iz organa državne uprave i službi Vlada koji su u radnom odnosu na neodređeno vreme i državni službenici koji su u radni odnos na određeno vreme primljeni nakon sprovedenog javnog konkursa zbog privremeno povećanog obima posla.

Član 29. Predloženim izmenama precizira se da konkursnu komisiju koja je odgovorna za sprovođenje konkursa imenuje rukovodilac i uvodi se obaveza rukovodioca organa da upućuje državne službenike iz jedinica za upravljanje kadrovima i na rukovodećim radnim mestima na programe obuke u cilju sticanja i unapređivanja sposobnosti za provere kompetencije kandidata u izbornom postupku (kako bi se što bolje upoznali sa sistemom kompetencija i iste pravilno primenili u

praksi). Pored toga, predviđa se zabrana bilo kakvog uticaja na člana konkursne komisije, kako bi svoj posao vezan za postupak izbora kandidata obavili nepristrasno, profesionalno i stručno.

Član 30. Navedenim članom propisuje se sadržina oglasa o javnom konkursu, a imajući u vidu uvođenje sistema kompetencija u upravljanju ljudskim resursima, dodatno se precizira, da oglas o javnom konkursu, pored ostalog, treba da sadrži i kompetencije koje se proveravaju u izbornom postupku kao i način njihove provere. S tim u vezi, propisuje se da, lice može istovremeno sa prijavom podneti sertifikate, potvrde ili druge pisane dokaze o posedovanju kompetencija ukoliko se ispunjenost kompetencija u izbornom postupku može dokazivati na taj način. Takođe, propisuje se da se prijava na konkurs vrši na obrascu prijave koja, prilikom predaje dobija šifru pod kojom lice dalje učestvuje u izbornom postupku i koja se predaje u roku koji ne može biti kraći od osam dana od dana oglašavanja javnog konkursa u periodičnom izdanju oglasa Nacionalne službe za zapošljavanje.

Čl. 31. i 32. Predloženom odredbom definišu se nadležnosti konkursne komisije pre početka izbornog postupka, utvrđuje sam tok izbornog postupka u kome se proveravaju kompetencije kandidata prema merilima propisanim za izbor, definišu njegove obavezne faze u kojima se vrši vrednovanje kandidata sa intervjuom kao završnom fazom i propisuje se sistem eliminacije za kandidate u smislu da samo kandidat koji ispunio unapred određeno merilo za proveru pojedinačne određene kompetencije predviđene za jednu fazu izbornog postupka može da učestvuje u proveri sledeće određene kompetencije u istoj ili narednoj fazi. Takođe, propisuje se obaveza kandidata koji su uspešno prošli faze izbornog postupka, da pre početka intervjua, odnosno izuzetno u nekoj ranijoj fazi u kojoj se proveravaju kompetencije na način koji zahteva izdvajanje dodatnih finansijskih sredstava za izborni postupak u državnom organu, dostave ostale dokaze koji se prilažu u izbornom postupku, pri čemu se isključuju iz daljeg postupka kandidati koji ove dokaze ne dostave, odnosno za koje se utvrdi da na osnovu dostavljenih dokaza ne ispunjavaju uslove za zaposlenje. Takođe, bliže se uređuju rokovi za prijem kandidata u radni odnos, za donošenje rešenja o prijemu u radni odnos i njegova obavezna sadržina, rokovi za donošenje rešenja o premeštaju državnog službenika i predviđa se obaveza rukovodioca organa da u radni odnos primi kandidata koji je sa najboljim rezultatom na listi kandidata ispunio merila propisana za izbor. Pored toga, u cilju postizanja objektivnosti i transparentnosti konkursnog postupka, a što je ukazano preporukama Evropske komisije, lista kandidata objavljuje se na internet prezentaciji organa državne uprave koji je oglasio konkurs i Službe za upravljanje kadrovima pod šifrom njihove prijave i ime i prezime kandidata koji je izabran u konkursnom postupku, a u cilju realizacije ove aktivnosti od strane Službe za upravljanje kadrovima uvodi se obaveza organa državne uprave koji je oglasio konkurs da dostavi ove podatke Službi u roku od 8 dana od dana konačnosti rešenja o prijemu u radni odnos (član 32).

Član 33. Predloženom izmenom se u cilju profesionalizacije i uvođenja merit sistema, odredba ovog člana menja u smislu da ako izabrani kandidat ne stupi na rad u roku koji mu je određen, smatra se da rešenje o prijemu u radni odnos, odnosno o premeštaju nije doneseno, a rukovodilac može sa liste kandidata da izabere kandidata sa sledećim najboljim rezultatom.

Član 34. Ovim članom dodatno se preciziraju slučajevi kada javni konkurs nije uspeo i propisuje se nadležnost rukovodioca organa za donošenje rešenja o neuspehu javnog konkursa i dostavljanju istog svim kandidatima koji su imali pravo da učestvuju u izbornom postupku a na koji se može izjaviti žalba žalbenoj komisiji u roku od osam dana od dana dostavljanja, osim u slučaju kada nije bilo prijava na javnom konkursu.

Član 35. Predloga zakona, vrši se terminološko usklađivanje sa pojmom kompetencija tako da način provere kompetencija, kriterijume i merila za izbor na radna mesta propisuje za sudove i javna tužilaštva ministar nadležan za pravosuđe,

a za ostale državne organe tela određena njihovim aktima, kao i daje mogućnost državnim organima da ostvare saradnju sa Službom za upravljanje kadrovima radi pružanja stručne i savetodavne pomoći u postupku provere kompetencija. Takođe, predloženim izmenama precizira se sadržina podzakonskog akta, odnosno uredbe Vlade kojom se bliže uređuje sprovođenje internog i javnog konkursa za popunjavanje izvršilačkih radnih mesta u svim državnim organima i propisuje se obaveza da se navedenom uredbom uredi i način davanja prvenstva nacionalnih manjina u slučaju kada se radi o kandidatima koji su sa jednakim najboljim rezultatom ispunili merila za izbor.

Članom 36. Predloga zakona uvode se novi osnovi za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme i to radi zamene državnog službenika koji je postavljen za vršioca dužnosti, dok traje njegova dužnost i radi zamene državnog službenika kome miruje radni odnos zbog obavljanja pripravnčkog staža. Pored toga, uvodi se obaveznost sprovođenja javnog konkursa za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme zbog privremeno povećanog obima posla koji postojeći broj državnih službenika ne može da izvrši i ako je potreba zapošljavanja prikazana u kadrovskom planu. Izuzetno od ove odredbe, bez sprovođenja javnog konkursa državni organ može se primiti u radni odnos zbog privremeno povećanog obima posla lice koje je već (u prethodne dve godine) učestvovalo u javnom konkursu koji je sprovodio državni organ i ispunio merila propisana za izbor u tom konkursnom postupku, pod uslovom da to lice ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu i ima potrebne kompetencije, a u cilju realizacije ove aktivnosti uvodi se obaveza državnog organa da vodi evidenciju kandidata sa izbornih listi koji su učestvovali u izbornom postupku. Takođe, korišćenje ove evidencije olakšava mogućnost, koja takođe predstavlja novinu, da državni organi prime u radni odnos na određeno vreme zbog privremeno povećanog obima posla, bez sprovođenja javnog konkursa, državnog službenika koji je u istom državnom organu već prošao javni konkurs i zasnovao radni odnos na određeno vreme zbog privremeno povećanog obima posla i to na radno mesto koje je razvrstano u isto i niže zvanje od radnog mesta čije je poslove državni službenik obavljao, pod uslovom da ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu i ima potrebne kompetencije.

Članom 37. Predloga zakona, uvodi se mogućnost preobražaja radnog odnosa na određeno vreme zbog privremeno povećanog obima posla u radni odnos na neodređeno vreme u slučaju da je radni odnos zasnovan nakon sprovedenog javnog konkursa, na način da državni službenik posle isteka radnog odnosa na određeno vreme zbog privremeno povećanog obima posla, nastavlja rad na neodređeno vreme na radnom mestu čije je poslove obavljao na određeno vreme, ako je obavljao poslove tog radnog mesta najmanje šest meseci, ako je u postupku vrednovanja radne uspešnosti na tom radnom mestu ispunio očekivanja ili prevazišao očekivanja, ako je radno mesto upražnjeno i ako se raspoređivanje uklapa u doneseni kadrovski plan.

Čl. 38. i 39. Predloga zakona, propisuje se krajnji rok za oglašavanje konkursa za popunjavanje položaja, u slučaju kada je položaj popunjen i to najkasnije 90 dana pre isteka vremena na koje je državni službenik na položaju postavljen, kako bi se obezbedilo blagovremeno popunjavanje tog radnog mesta i smanjila potreba za postavljenjem vršioca dužnosti. Takođe, ovim se obezbeđuje da na položaju rade lica izabrana po sprovedenoj konkursnoj proceduri, čime se obezbeđuje puna primena meritornosti i depolitizacije. Istovremeno, precizira se da državni službenik može nakon isteka vremena na koji postavljen biti ponovo postavljen na isti položaj, bez internog ili javnog konkursa ako konkursni postupak za popunjavanje položaja nije pokrenut u navedenom roku, pod uslovom da je pohađao program obuke iz člana 97v ovog zakona, u delu koji se odnosi na stručno usavršavanje državnih službenika koji su prvi put postavljeni na položaj.

Čl. 40. i 41. Predloga zakona. Povodom aktuelnog problema vezanog za popunjavanje radnih mesta koji su položaji, odnosno velikog broja vršilaca dužnosti

na ovim radnim mestima, na koji ukazuju izveštaji Službe za upravljanje kadrovima, kao i primedbi Evropske komisije i s tim u vezi potrebne depolitizacije, predloženim rešenjema u ovom članu precizira se ukupni period do najviše šest meseci (uz produženje od najviše tri meseca) na koji se iz reda državnih službenika na neodređeno vreme vrši postavljenje vršioca dužnosti, nakon čijeg isteka se ne može ponovo postaviti v.d. na tom položaju. Takođe, u cilju da na radnim mestima koji su položaji rade stručni i kompetentni kadrovi koji poznaju rad državnih organa predlaže se mogućnost postavljenja vršioca dužnosti iz reda državnih službenika na neodređeno vreme i radi zamene državnog službenika na položaju koji odsustvuje sa rada duže od 30 dana. Pored toga, predviđeno je da vršilac dužnosti iz reda državnih službenika ima pravo da se vrati na radno mesto na koje je bio raspoređen pre postavljenja uz ostvarivanje svih prava koja je imao u prethodnom periodu (član 41.).

Članom 42. Predloga zakona precizira se uslov u pogledu vrednovanja radne uspešnosti koji moraju da ispune državni službenici iz organa državne uprave i službi Vlade, kako bi mogli da učestvuju na internom konkursu kada položaj popunjava Vlada, s tim da na internom konkursu mogu da učestvuju i državni službenici koji su već na položaju, kojima je proteklo vreme na koje su postavljeni, koji su podneli ostavku na položaj ili kojima je položaj ukinut, ako su pohađali program obuke iz člana 97v ovog zakona, u delu koji se odnosi na stručno usavršavanje državnih službenika koji su prvi put postavljeni na položaj.

Član 43. Ovim članom dodatno se precizira kada se sprovodi javni konkurs.

Član 44. Ovim članom vrši se terminološko usklađivanje sa pojmom kompetencija i precizira se i rok za oglašavanje javnog konkursa.

Članom 45. Predloga zakona definiše se ko propisuje sastav konkursne komisije, način provere kompetencija i merila za izbor na radna mesta u Vrhovnom kasacionom sudu, odnosno za položaj u Republičkom javnom tužilaštvu u kom smislu se vrši usklađivanje odnosno uvođenje sistema kompetencija i istovremeno daje mogućnost drugim državnim organima da ostvare saradnju sa Službom za upravljanje kadrovima radi pružanja stručne i savetodavne pomoći u proveru kompetencija.

Čl. 46. i 47. Predloga zakona vrši se, u okviru postupka razrešenja državnog službenika na položaju, terminološko usklađivanje sa odredbama Predloga zakona koje se odnose na vrednovanje radne uspešnosti (ocenjivanje). Pored toga, uvodi se dodatni razlozi zbog kojih državni službenik na položaju, koji rukovodi državnim organom može biti razrešen sa položaja. Takođe, vrši se dodatno se preciziranje odredbe kojom je regulisano kada državni službenik ima pravo da u istom državnom organu bude premešten na drugo radno mesto i to za slučaj razrešenja iz razloga jer mu je u godišnjem ili vanrednom vrednovanju radne uspešnosti utvrđeno da mu je potrebno poboljšanje.

Članom 48. Predloga zakona uređuje se vrednovanje radne uspešnosti kao jednog od najvažnijih instrumenata za upravljanje ljudskim resursima. Naime, navedenom odredbom uvodi se sistem kompetencija u funkciju vrednovanja rada državnih službenika, kao i drugi potrebni mehanizmi kako bi se otklonili nedostaci koje je pokazao važeći sistem ocenjivanja. Prema Izveštaju o sprovedenom postupku ocenjivanja državnih službenika u organima državne uprave i službama Vlade za 2017. godinu ukazano je na pojačanu inflaciju visokih ocena („ističe se” i „naročito se ističe”) kojima je ocenjeno oko 91% svih državnih službenika. Takođe, ukazano je da su potrebe za obukama neprepoznate i ocenjivanje se ne koristi za planiranje stručnog usavršavanja niti profesionalnog razvoja. Pored toga, u Izveštaju je navedeno da su preporuke koje je SUK sugerisao u izveštajima iz svih prethodnih godina samo sporadično realizovane. I Strategija reforme javne uprave Republici Srbiji ukazuje da je u postojećem sistemu došlo do inflacije visokih ocena, čime je narušena svrha i smisao vrednovanja učinka. Izveštaji o napretku Evropske komisije datih u nekoliko prethodnih godina upozoravaju da „ne postoji povezanost između sistema ocenjivanja, učinka rada i obuke“. Imajući u vidu da navedeni sistem

ocenjivanja državnih službenika ne funkcioniše na način na koji se ostvaruju zakonom utvrđeni ciljevi i da prikazuje nerealnu sliku vrednovanja rezultata postignutih u izvršavanju poslova radnog mesta i postavljenih ciljeva, u izmenama zakona predložena su odgovarajuća rešenja koja imaju za cilj pravičnije vrednovanje radnog učinka i postizanje zakonom utvrđenog cilja ocenjivanja u kom smislu se uvodi vrednovanje radne uspešnosti državnog službenika. Naime, predloženom odredbom se propisuje cilj vrednovanja radne uspešnosti, koji podrazumeva obezbeđivanje ostvarenja svih organizacionih ciljeva državnih organa, dostizanje radnog ponašanja i poželjnih vrednosti u radu u skladu sa kompetencijama, motivacija, učenje i razvoj državnih službenika, dok će se rezultati vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika koristiti u identifikovanju potreba i planiranju obuka, razvoja i stručnog usavršavanja, otklanjanju nedostataka u radu i donošenju odluka o napredovanju i raspoređivanju, odnosno premeštaju, određivanju plata i drugih primanja i prestanku radnog odnosa državnog službenika. Takođe, predloženom odredbom propisano je na koji način se vrši vrednovanje radne uspešnosti i povezanost sa potrebom stručnog usavršavanja.

Članom 49. Predloga zakona definiše se kada se vrednuje radna uspešnost državnog službenika, u kom smislu je propisano da se radna uspešnost vrednuje jednom u kalendarskoj godini, i to najkasnije do kraja januara tekuće godine za prethodnu godinu za državnog službenika na položaju, za vršioca dužnosti kao i rukovodioca područne jedinice organa osnovane u skladu sa posebnim zakonom - zavod, filijala i druga organizaciona jedinica van sedišta filijale i najkasnije do kraja februara tekuće godine za prethodnu godinu za ostale državne službenike na izvršilačkim radnim mestima, a izuzetno pre prestanka radnog odnosa za državnog službenika koji je radni odnos zasnovao na određeno vreme, pod uslovom da je u kalendarskoj godini radio najmanje šest meseci u kom slučaju se vrednuju samo ponašajne kompetencije. Takođe, definišu se i slučajevi kada se ne vrednuje radna uspešnost državnog službenika.

Član 50. Navedenim članom uvodi se nova opisna skala vrednovanja radne uspešnosti, koja je primerenija za državno službenički sistem u odnosu na petostepenu (školsku) skalu ocenjivanja. Skalom su predviđeni sledeći opisi koji treba da proizilaze iz vrednovanja radne uspešnosti državnog službenika i to: nije ispunio većinu očekivanja, potrebno poboljšanje, ispunio očekivanja i prevazišao očekivanja.

Jedna od novina je delegiranje upravljačke odgovornosti, na niži nivo upravljanja (obaveza vezana za sprovođenje navedenog proizilazi iz PG 32 – Finansijski nadzor). Radnu uspešnost državnih službenika na izvršilačkim radnim mestima utvrđivaće rešenjem državni službenik na položaju, odnosno rukovodilac područne jedinice organa osnovane u skladu sa posebnim zakonom, a radnu uspešnost za državne službenike na položaju, rukovodiocima područne jedinice organa koji nisu odgovorni državnim službenicima na položaju i državne službenike koji za svoj rad nisu odgovorni državnim službenicima na položaju utvrđivaće rešenjem rukovodilac organa. Takođe, propisana je obaveza pribavljanja dokaza koji se odnose na rad državnih službenika u slučaju kada državni službenik nije ispunio većinu očekivanja, odnosno koji prevazilazi očekivanja, a iz kojih mora da proizilazi da je radna uspešnost državnih službenika vrednovana na način da nije ispunio većinu očekivanja, odnosno da prevazilazi očekivanja, s tim da će radna uspešnost državnog službenika biti obrazložena navođenjem konkretnih primera stvarnog radnog ponašanja. Propisan je i detaljan postupak preispitivanja radne uspešnosti. Uvodi se obaveza za državne službenike na rukovodećim radnim mestima da pohađaju sve opšte i posebne programe obuke kojima se unapređuje sposobnost za uspešno ostvarivanje vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika. Bliži način, merila i kriterijume vrednovanja radne uspešnosti u svim državnim organima uredbom bliže uređuje Vlada.

Član 51. Predloženom odredbom uređuje se praćenje rada državnog službenika na izvršilačkom radnom mestu, plan unapređenja rada i vanredno vrednovanje. S tim u vezi uspostavlja se odnos sa stručnim usavršavanjem, koje treba da bude primenjeno i ostvari svoju funkciju unapređenja rada državnih službenika. Ako se praćenjem rada državnog službenika, utvrdi da nedostaju kompetencije da delotvorno obavlja poslove svog radnog mesta, neposredni rukovodilac je dužan da u saradnji sa licem odgovornim za upravljanje kadrovima u državnom organu, dostavi pisano obaveštenje državnom službeniku o nedostacima u njegovom radu i odredi plan unapređenja rada, koji može da podrazumeva i upućivanje državnog službenika na stručno usavršavanje.

Članom 52. Predloga zakona uređuje se praćenje rada državnog službenika na položaju, postupak u slučaju kada ne ostvaruje rezultate rada i vanredno vrednovanje istog.

Članom 53. Predloga zakona briše se naslov i postojeći član 85. Zakona.

Članom 54. Predloga zakona uređuju se pravne posledice vrednovanja radne uspešnosti državnog službenika koji nije ispunio većinu očekivanja, odnosno kome je potrebno poboljšanje, a koje mogu biti: premeštaj na radno mesto razvrstano u niže zvanje koje odgovara njegovom stepenu i vrsti stručne spreme, odnosno obrazovanja, kao i u slučaju da takvo radno mesto ne postoji određivanje nižeg koeficijenta, upućivanje na stručno usavršavanje radi unapređenja kompetencija, prestanak radnog odnosa u slučaju ne ispunjavanja očekivanja, kao i postupanje u slučaju kada državnom službeniku kome u godišnjem vrednovanju radne uspešnosti bude utvrđeno da ne ispunjava očekivanja, a neposredni rukovodilac ne ukaže na nedostatke i ne uputi na dodatno stručno usavršavanje, (ne prestaje radni odnos već se rešenjem utvrđuje da će se vanredno vrednovati, nakon isteka roka određenom u planu unapređenja rada, odnosno nakon isteka roka za poboljšanje).

Čl. 55 - 57. Predloga zakona bliže se uređuje napredovanje i nagrađivanje po osnovu vrednovanja radne uspešnosti.

U vezi nagrađivanja po osnovu vrednovanja radne uspešnosti za obavljanje poslova na radnom mestu u istom zvanju, odredba upućuje na zakon kojim se uređuju plate u državnim organima.

U vezi napredovanja na više izvršilačko radno mesto utvrđuje se pod kojim uslovima rukovodilac može da premesti državnog službenika na više zvanje. Prema predloženom rešenju, rukovodilac organa može da premesti državnog službenika na više radno mesto na osnovu vrednovanja radne uspešnosti u određenom vremenskom periodu. Ovim članom se uređuje i kada rukovodilac može da premesti državnog službenika na radno mesto rukovodioca uže unutrašnje jedinice. Takođe, Služba za upravljanje kadrovima ima značajne nadležnosti jer po osnovu analize o individualnom potencijalu državni službenik može da napreduje na rukovodeće radno mesto. S obzirom na kompleksnost izrade procene individualnih potencijala za razvoj i drugi državni organi mogu ostvariti saradnju sa Službom za upravljanje kadrovima, radi pružanja stručne i savetodavne pomoći. Posebno je definisano da se prekidom uzastopnosti ne smatra prekid usled odsutnosti sa rada državnog službenika zbog, na primer dužeg odsustva koje može biti iz razloga porodijskog odsustva, nege deteta ili duže i teže bolesti što ne predstavlja razlog da ne može da iskoristi svoje ranije ostvareno vrednovanje radne uspešnosti. Uzastopne godine predstavljaju godine u kojima je državni službenik bio vrednovan, koje mogu biti vezane kalendarske godine u slučajevima kada nije bilo prekida u vrednovanju ili godine koje neposredno prethode ili slede godinu u kojoj državni službenik nije bio vrednovan. Državni službenik koji iz zakonom navedenih razloga nije ocenjen za određenu kalendarsku godinu ne mora ispočetka da započne ciklus vrednovanja (bez prekida) da bi napredovao ili da bi bio nagrađen, jer se uzastopnost godina ceni u odnosu na godine u kojima je državni službenik bio vrednovan.

Članom 58. Predloga zakona menja se član 89. stav 2. Zakona a koji se terminološki usklađuje sa članom 50. Predloga zakona, jer se rezultati rada državnog

službenika vrednuju na osnovu radne uspešnosti i to na osnovu merila koja obuhvataju ponašajne kompetencije državnih službenika i rezultate rada organizacione jedinice u kojoj državni službenik obavlja poslove svog radnog mesta, odnosno kojom rukovodi.

Članom 59. Predloga zakona dodaje se naslov i novi član 92a kojim se propisuje mogućnost državnog službenika da na sopstveni zahtev bude trajno premešten na radno mesto čiji se poslovi rade u nižem zvanju od poslova radnog mesta sa koga se premešta, ako ispunjava uslove za rad i potrebne kompetencije za obavljanje poslova radnog mesta na koje se premešta. Na ovaj način se uvodi novi osnov za premeštaj državnih službenika.

Čl. 60 – 61. Ovim članovima vrše se neophodne izmene i dopune člana člana 97a i 97d Zakona o državnim službenicima, između ostalog, radi usklađivanja sa odredbama ovog zakona koje uređuju kompetencije za rad državnih službenika.

Članom 62. menja se član 97i Zakona radi preciziranja podataka koje sadrži Evidencija o programima stručnog usavršavanja u državnim organima u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti podataka o ličnosti („Službeni glasnik RS”, br. 97/08, 104-09 – dr. zakon, 68/12 – US i 107/12). U tom smislu, odredbama ovog člana, pored ostalog, posebno se propisuju podaci o ličnosti koji se upisuju u Evidenciju o programima stručnog usavršavanja u državnim organima o učesnicima obuke, realizatorima i sprovodiocima programa stručnog usavršavanja.

Član 63. Novi član 97lj uređuje pitanja u vezi sa obradom podataka koje sadrži Evidencija o programima stručnog usavršavanja u državnim organima. Preciznije ovim članom, uređuju se radnje koje se odnose na prikupljanje i stavljanje na uvid, kao i druge radnje obrade ovih podataka u svrhu izvršavanja poslova iz nadležnosti Nacionalne akademije za javnu upravu, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.

Član 64. dopunjuje se član 98. stav 2. na način da se definiše da državni službenik koji je ostvario radnu uspešnost sa boljim rezultatom u prethodna tri uzastopna vrednovanja ima prednost na internom konkursu, koji se sprovodi u cilju izbora kandidata za dodatno obrazovanje.

Član 65. Dopunom člana 100. stav 2. utvrđuje se neophodan obim ovlašćenja za donošenje uredbe Vlade kojom se bliže uređuju sva pitanja od značaja za organizaciju i sprovođenje državnog stručnog ispita.

Član 66. Novim članom 100a utvrđuje se Evidencija o položenom državnom stručnom ispitu, njena sadržina i oblik vođenja, kao neophodan preduslov autentičnosti i verodostojnosti podataka koji se odnose na položen državni stručni ispit za rad u državnim organima, kao sadržina uverenja o položenom državnom stručnom ispitu koje ima dokaznu snagu javne isprave o činjenicama koje se odnose na položen državni stručni ispit.

Članom 67. Predloga zakona, vrši se dopuna člana 102. Zakona koja se odnosi na obavezu polaganja državnog stručnog ispita i precizira se rok za polaganje istog. Naime, u predloženoj odredbi precizirano je da i državni službenik na probnom radu koji je radni odnos zasnovao na neodređeno vreme i državni službenik koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme a nema položen državni stručni ispit, polažu državni stručni ispit u roku od šest meseci od dana zasnivanja radnog odnosa.

Čl. 68. i 69. Predloga vrši se preciziranje obavljanja pripravničkog staža, odnosno zasnivanja radnog odnosa u statusu pripravnika. S tim u vezi, propisuje se da ukoliko je nakon sprovedenog javnog konkursa za obavljanje pripravničkog staža primljeno lice koje je državni službenik u radnom odnosu na neodređeno vreme u državnom organu, taj državni službenik se raspoređuje na radno mesto na kojem se obavlja pripravnički staž u statusu pripravnika, do okončanja trajanja pripravničkog staža. Dalje, Predlogom zakona se utvrđuje mogućnost da posle okončanja pripravničkog staža, državni službenik može da se rasporedi na odgovarajuće radno mesto za koje ispunjava uslove za rad u državnom organu u kojem je zasnovao radni

odnos na neodređeno vreme, kao i da ima pravo da se vrati na radno mesto čije je poslove obavljao pre obavljanja pripravničkog staža (miruju mu prava i obaveze).

Član 70. Predloženom odredbom uvode se nove lakše povrede dužnosti iz radnog odnosa, i to u situaciji kada državni službenik ne obavesti, ili neblagovremeno obavesti državni organ o primljenom poklonu manje vrednosti i ne obavesti ili neblagovremeno obavesti rukovodioca o dodatnom radu za koji nije potrebna saglasnost rukovodioca, u skladu sa odredbama ovog zakona koje se odnose na upravljanje sukobom interesa.

Član 71. Predloženom odredbom uvode se nove teže povrede dužnosti iz radnog odnosa, a to je nepohađanje stručnog usavršavanja na koje je državni službenik upućen zbog potrebe unapređenja njegovog rada, odnosno koja je obavezna za državne službenike kojima je u vrednovanju radne uspešnosti utvrđeno da je potrebno poboljšanje, kao i ukoliko je zaposleni prilikom zasnivanja radnog odnosa dao netačne podatke o ispunjenju uslova za prijem u radni odnos.

Članom 72. Predloga zakona vrši se usklađivanje sa odredbama Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru. U tom smislu izvršeno je upodobljavanje u vezi disciplinskih kazni za povrede radne dužnosti iz radnog odnosa koje se odnose na platu i to u pogledu određivanja novčane kazne u odgovarajućem procentu od osnovne plate zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, određivanje neposredno nižeg platnog razreda i premeštaja na radno mesto u neposredno niže zvanje uz određivanje koeficijenta u skladu sa zakonom kojim se uređuju plate u državnim organima i dr.

Član 73. Predloženom odredbom utvrđuje se mogućnost da se u disciplinskom postupku zbog lakše povrede dužnosti iz radnog odnosa, ne održi usmena rasprava uz pravo državnog službenika da se, u roku od osam dana od dana prijema zaključka o pokretanju disciplinskog postupka, pisano izjasni o povredi dužnosti iz radnog odnosa navedenoj u zaključku. Takođe, dodatno se propisuje mogućnost prenošenja ovlašćenja za pokretanje i vođenje disciplinskog postupka na rukovodioca uže unutrašnje jedinice u državnom organu na koji način se postiže efikasnost u sprovođenju disciplinskih postupaka u državnom organu.

Član 74. Ovim članom preciznije se uređuje kada zastarelost ne teče i to dok disciplinski postupak nije moguće pokrenuti ili voditi zbog odsustva državnog službenika, kao i za vreme trajanja upravnog spora odnosno sudskog postupka u vezi sa sprovedenim disciplinskim postupkom i izrečenom disciplinskom merom, ili iz drugih opravdanih razloga.

Član 75. Navedenim članom vrši se dopuna člana 131. u pogledu osnova za prestanak radnog odnosa po sili zakona, pa pored osude na kaznu zatvora od najmanje 6 meseci uvodi se osnov za prestanak radnog odnosa ako je zaposlenom izrečena uslovna osuda na kaznu zatvora od 6 meseci, bez obzira na period proveravanja.

Član 76. Ovom odredbom vrši se usklađivanje sa uvedenim sistemom kompetencija i odredbama vezanim za vrednovanje radne uspešnosti. Pored toga, definiše se da, državni službenik u slučaju kada dođe do izmene pravilnika, može biti premešten na niže radno mesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i za koje ispunjava ostale uslove za rad, odnosno poseduje kompetencije.

Član 77. Predloga zakona predviđa da u slučaju premeštaja zbog izmene pravilnika kao i raspoređivanja u situaciji donošenja novog, odnosno izmena pravilnika o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta primenjuju se pravila o proveru kompetencija i o napredovanju, čime se obezbeđuje da se prilikom promene radnog mesta izvrše provere znanja, veština, osobina, stavova i sposobnosti koje državni službenik poseduje, a koji oblikuju njegovo ponašanje i vode postizanju očekivanih rezultata na radnom mestu i omogućiti premeštaj samo u slučaju da su ispunjeni propisani uslovi za napredovanje po osnovu vrednovanja radne uspešnosti državnog službenika.

Članom 78. Predloga zakona predloženo je da ukoliko se neraspoređeni državni službenik bez opravdanog razloga ne odazove pozivu državnog organa da učestvuje u postupku provjere kompetencija zbog potrebe preuzimanja u taj državni organ, istom prestaje pravo na isplatu naknade plate. To je mera koja ne povlači gubitak prava, odnosno raskid radnog odnosa već obustavu isplate naknade, ovaj zaposleni ostvaruje druga prava iz oblasti obaveznog socijalnog osiguranja po osnovu prava na naknadu plate (staž osiguranja, zdravstveno osiguranje i dr.).

Članom 79. Predloga zakona, predloženo je da se, u cilju blagovremenog evidentiranja zaposlenog na internom tržištu rada, koji je postao neraspoređen, rešenje kojim je utvrđeno da je državni službenik iz organa državne uprave i službe Vlade neraspoređen, dostavlja Službi za upravljanje kadrovima, narednog dana od dana njegovog donošenja.

Član 80. Predloga zakona predviđa da se žalbenoj komisiji uvode sva ovlašćenja drugostepenog organa u skladu sa članom 184. Zakona o opštem upravnom postupku („Službeni glasnik RS”, broj 18/16). Naime zbog stavova koji su zauzeti u sudskoj praksi da žalbene komisije nemaju status drugostepenog organa bilo je neophodno navedeno precizirati kao i radi otklanjanja problema koji su se zbog toga pojavljivali u praksi. Na ovaj način žalbene komisije mogu da koriste raspoloživa pravna sredstva kao drugostepeni organ u cilju pravilne primene propisa i otklanjanja eventualnih nezaklonosti u primeni istih.

Član 81. Odredbama ovog člana Predloga zakona vrši se upodobljavanje sa predloženim izmenama u članu 55. Predloga zakona, odnosno sa Zakonom o opštem upravnom postupku.

Član 82. Predloga zakona, predviđa obavezu da se na internet prezentaciji državnog organa koji obavlja stručno-tehničke i administrativne poslove za žalbenu komisiju, objavljuju odluke žalbene komisije o pitanjima koja su najčešći predmet odlučivanja žalbene komisije u skladu sa propisom o zaštiti podataka o ličnosti.

Članom 83. Predloga zakona, proširuje se nadležnost Službe za upravljanje kadrovima pre svega u pogledu sprovođenja politike zadržavanja kadrova. Naime, predloženom odredbom precizira se da Služba za upravljanje kadrovima, pored ostalog utvrđuje i metodologiju na osnovu koje će pratiti stanje u vezi sa odlivom kadrova iz organa državne uprave i uticaja odliva kadrova na rad organa, vršiti analizu stanja i predlagati mere za zadržavanje kadrova i prevenciju uticaja odliva kadrova na nesmetan rad organa državne uprave, vršiti proveru kompetencija lica na internom tržištu rada, s tim da Vlada može na osnovu izveštaja Službe za upravljanje kadrovima da utvrdi propisane mere (obavezu stručnog usavršavanja i unapređenja rada i stručnih kapaciteta državnih službenika u određenoj oblasti rada, omogućavanje dodatnog obrazovanja državnih službenika u određenoj oblasti rada, izmenu kadrovskog plana zbog potrebe zapošljavanja većeg broja pripravnika ili državnih službenika; privremeni premeštaj zaposlenih iz drugih organa državne uprave u skladu sa zakonom, na poslove na kojima postoji odliv kadrova ako bi neizvršenjem posla mogle da nastupe štetne posledice po organ, pravo na korektivni koeficijent prema zakonu kojim se uređuju plate u državnim organima i druge mere u skladu sa zakonom). Za državne službenike u sudovima, javnom tužilaštvu i Državnom pravobranilaštvu mere za zadržavanje kadrova utvrđuje Vlada, na predlog ministra nadležnog za pravosuđe.

Članom 84. Predloga zakona, precizira se da Služba za upravljanje kadrovima vodi Centralnu kadrovsku evidenciju o državnim službenicima i nameštenicima u svim državnim organima.

Članom 85. Predloga zakona, dodatno se precizira i uređuje sadržina i elementi Centralne kadrovske evidencije i propisuje da bližu sadržinu i način vođenja Centralne kadrovske evidencije i obezbeđivanje podataka potrebnih za upis u Centralnu kadrovsku evidenciju uređuje Vlada uredbom. Naime, u Strategiji reforme javne uprave prepoznata je potreba da se unapredi informacioni sistem Centralne kadrovske evidencije (CKE) radi potpune podrške razvoju kadrova u državnoj upravi. S tim u vezi i u Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme

javne uprave u Republici Srbiji za period 2018-2020. godine definisana je aktivnost koja se odnosi na uspostavljanje Centralne kadrovske evidencije koja pre svega treba da doprinese boljem i efisnijem funkcionisanju državno službeničkog sistema.

Članom 86. Predloga zakona, preciznije se uređuje dostavljanje podataka od kojih zavisi upis u Centralnu kadrovsku evidenciju i upotreba podataka iz Centralne kadrovske evidencije i način na koji Služba za upravljanje kadrovima i državni organi mogu koristiti te podatke.

Članom 87. Predloga zakona, brišu se naslov iznad člana 162. i član 162. zakona.

Članom 88. Predloga zakona, uređuje se interno tržište rada čija je funkcija da bude efikasna baza zaposlenih, koja bi pre svega omogućila bolju i celishodniju fluktuaciju zaposlenih na odgovarajuća radna mesta u državnoj upravi i doprinela jačanju kadrova u određenoj oblasti. Navedenom odredbom uređuje se da evidenciju internog tržišta rada za državne službenike u svim državnim organima vodi Služba za upravljanje kadrovima, koje podatke sadrži Evidencija internog tržišta (podatke o slobodnim radnim mestima, državnim službenicima koji žele trajni ili privremeni premeštaj na drugo radno mesto, podatke o neraspoređenim državnim službenicima i podatke o drugim kadrovskim potrebama), da se podaci o državnim službenicima upisuju u evidenciju internog tržišta rada iz Centralne kadrovske evidencije, da se podaci o državnim službenicima u evidenciji internog tržišta rada vode pod šifrom, da službenici u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave koji žele trajni premeštaj u državne organe imaju pravo lične prijave na evidenciju internog tržišta rada, da su podaci o kadrovskim potrebama sadržani u evidenciji internog tržišta rada javno dostupni i da bližu sadržinu i način vođenja evidencije internog tržišta rada i obezbeđivanja podataka potrebnih za upis u evidenciju uređuje Vlada uredbom.

Članom 89. precizira se član 164. Zakona, kojim se osniva Visoki službenički savet i definiše se nadležnost Visokog službeničkog saveta.

Članom 90. Predloga zakona predviđeno je da nameštenik ne može da bude raspoređen, odnosno premešten na radno mesto državnog službenika s obzirom na način zasnivanja radnog odnosa bez obaveznog konkursnog postupka, osim ako nije izabrani kandidat na javnom konkursu u državnom organu.

Članom 91. Predloga zakona, predviđaju se rokovi za donošenje podzakonskih akata.

Članom 92. Predloga zakona, predlaže se rok od 3 meseca od dana stupanja na snagu ovog zakona za usklađivanje Pravilnika o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta..

Članom 93. Predloga zakona, uređuje se režim vezan za ocenjivanje za 2018. godinu a koji će se izvršiti prema propisima koji su važili do početka primene ovog zakona, kao i upodobljavanje ocena određenih do početka primene ovog zakona sa vrednovanjem radne uspešnosti definisane u skladu sa ovim zakonom.

Članom 94. Predloga zakona, precizira se status vršioca dužnosti koji su postavljeni na položaj do početka primene ovog zakona i koji ostaju na dužnosti do isteka vremena na koji su postavljeni, a najduže do 1. jula 2019. godine.

Članom 95. Predloga zakona, uređuje se kada nameštenici koji su u radnom odnosu na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koji su status nameštenika stekli primenom člana 182. stav 3. Zakona o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, broj 79/05) ili su u radni odnos primljeni nakon sprovedenog konkursnog postupka, mogu bez konkursnog postupka da se rasporede na radna mesta državnih službenika. S tim u vezi uređuje se prestanak važenja ugovor o radu nameštenika.

Članom 96. Predloga zakona, predviđa se rok za raspivanje internog konkurs na kome mogu da između ostalih učestvuju i državni službenici koji su na određeno vreme u tom državnom organu, zbog privremeno povećanog obima posla najmanje dve godine neprekidno pre oglašavanja internog konkursa, odnosno najmanje dve

godine sa prekidima u periodu od tri godine neprekidno pre oglašavanja internog konkursa.

Član 97. Predloga zakona uređuje pitanje daljeg rada državnih službenika koji su raspoređeni na radno mesto razvrstano u zvanje mlađeg saradnika, odnosno saradnika a koji imaju stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu većem od 180 ESPB bodova, i koji nastavljaju da obavljaju poslove na radnim mestima koja su razvrstana u zvanje mlađeg saradnika, odnosno saradnika za stečenim stepenom obrazovanja.

Članom 98. Predloga zakona, propisano je da se uslov u pogledu pohađanja obuke za rukovodioce ne odnosi se na državne službenike na položaju koji na dan stupanja na snagu ovog zakona obavljaju rad na položaju kao i na državne službenike koji su pre stupanja na snagu ovog zakona obavljali rad na položaju.

Članom 99. Predloga zakona, propisuje se da postupci odlučivanja o pravima, obavezama i odgovornostima državnih službenika i nameštenika započeti do početka primene ovog zakona, okončaće se primenom propisa prema kojima su započeti.

Član 100. Predloga zakona, utvrđuje stupanje na snagu zakona kao i dan početka njegove primene i to od 1. januara 2019. izuzev odredbi vezanih za popunjavanje radnih mesta premeštajem po osnovu sporazuma o preuzimanju neraspoređenog državnog službenika, preuzimanje neraspoređenog državnog službenika, preuzimanje državnog službenika iz drugog državnog organa u delu u koji se odnosi na preuzimanje državnog službenika sa Evidencije internog tržišta rada, preuzimanje državnog službenika iz autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, zatim odredbe koje se odnose na pravo na isplatu naknade plate državljanom službeniku koji se ne odazove na poziv državnog organa za proveru kompetencija, odredbi kojima se propisuje dužnost državnih organa da dostave podatke od kojih zavisi upis u Centralnu kadrovsku evidenciju koje počinju da se primenjuju od 1. januara 2020. Takođe, od 2021. počinju da se primenjuju odredbe koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme putem konkursa u slučaju povećanog obima posla, kao i nastavljanja rada na neodređeno vreme.

IV. PROCENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA POTREBNIH ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

Povodom procene potrebnih finansijskih sredstva potrebno je imati u vidu da u toku 2018. godine neće biti potrebna finansijska sredstva za sprovođenje ovog zakona iz razloga što je predviđeno da izmene i dopune Zakona počinju sa primenom od 2019. godine, odnosno pojedine odredbe počinju da se primenjuju od 1. januara 2020 (Centralna kadrovska evidencija, Interno tržište rada).

Takođe ukazujemo da su sredstva neophodna za primenu određenih zakonskih rešenja u toku 2019. godine su obezbeđena kroz projekat „Podrška reformi javne uprave” koji finansira GIZ-a Nemačka organizacija za tehničku saradnju na osnovu Sporazuma o sprovođenju projekta „Podrška reformi javne uprave u Republici Srbiji” između MDULS i Nemačke organizacije za međunarodnu saradnju (GIZ). Iz navedenog projekta biće finansirane sledeće aktivnosti: izrada svih pratećih obrazaca za procenu i vrednovanje kompetencija u postupku izrade pravilnika o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta u državnim organima, vrednovanja radne uspešnosti i sprovođenja konkursa za popunjavanje upražnjenih radnih mesta u državnim organima, izrada elektronske forme pratećih obrazaca, izrada Priručnika za procenu i vrednovanje kompetencija u postupcima zapošljavanja i vrednovanja radne uspešnosti, izrada testova za procenu opštih funkcionalnih kompetencija u postupcima zapošljavanja, priprema programa obuke za primenu sistema zasnovanog na kompetencijama za zaposlene u jedinicama za ljudske resurse i programa obuke za rukovodioce, sprovođenje programa obuke za zaposlene u kadrovskim jedinicama i rukovodioce i obuka državnih službenika za

primenu novih metoda selekcije i procene ponašajnih kompetencija (obuka posmatrača za centar procene).

Povodom unapređenja Centralne kadrovske evidencije, radi efikasne primene svih zakonskih insituta (kompetencija, internog tržišta rada i dr.), neophodno je uspostavljanje novog hardversko/softverskog rešenja. U Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2018-2020. godine, predviđena je aktivnost koja se odnosi na sprovođenje analize postojećeg IT sistema CKE, priprema preporuka i izrada tehničke specifikacije za zamenu postojećih IT sistema novim softverskim rešenjem i uspostavljanje i razvoj softvera za ULjR koji podržava i automatizuje poslove na način da integriše i pokrije celokupnu oblast funkcionisanja ULjR. Za finansiranje navedenih aktivnosti planirano je da se sredstva obezbede iz donatorskih sredstava preko projekata, u vezi čega se već preduzimaju konkretne mere.

Zakonom su utvrđene dodatne nadležnosti Službe za upravljanje kadrovima a koje se odnose na oblast kompetencija, procene individualnih potencijala za razvoj, vrednovanje radne uspešnosti i upravljanje karijerom.

S tim u vezi utvrđene su sledeće nadležnosti:

- priprema predloga na osnovu kojeg će Vlada doneti akt kojim će se bliže odrediti ponašajne i opšte funkcionalne kompetencije i pokazatelji njihovog ispoljavanja, kao i posebne funkcionalne kompetencije u određenoj oblasti rada, način njihovog određivanja i pokazatelji njihovog ispoljavanja;
- utvrđuje metodologiju na osnovu koje se prati stanje u vezi sa odlivom kadrova iz organa državne uprave i uticaja odliva kadrova na funkcionisanje organa;
- vrši analizu stanja i predlaže mere za zadržavanje kadrova i prevenciju uticaja odliva kadrova na nesmetan rad organa državne uprave;
- priprema izveštaj za Vladu o stanju u vezi sa odlivom kadrova sa određenih poslova iz organa državne uprave, vodi evidenciju internog tržišta rada za državne službenike u svim državnim organima, vrši proveru kompetencija lica na internom tržištu rada;
- sprovodi analizu o individualnom potencijalu za razvoj državnog službenika;
- pruža stručnu i savetodavnu pomoć u postupku provere kompetencija svim državnim organima kod sprovođenja internog i javnog konkursa i stručnu i savetodavnu pomoć u analizi individualnih potencijala za razvoj državnog službenika u drugim državnim organima prilikom napredovanja.
- proverava kompetencije i pomaganje u upravljanju karijerom lica na internom tržištu rada koje obuhvata ne samo organe državne uprave, već i sve druge državne organe, organe autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave;
- nadležnosti u vezi unapređenja Centralne kadrovske evidencije i Internog tržišta rada.

Zbog povećanog obima nadležnosti koji se predviđa Predlogom zakona za Službu za upravljanje kadrovima, potrebno je ojačati kapacitete Službe za upravljanje kadrovima, prema sadašnjem broju državnih službenika potrebno je povećanje broja zaposlenih za 10 izvršilaca i to: u zvanju samostali savetnik 1, u zvanju savetnik 3, u zvanju mlađi savetnik 4 i u zvanju referent 2, koji bi bili raspoređeni u organizacionim jedinicama nadležnim za sprovođenje predloženih odredbi zakona (Centar za upravljanje karijerom, Odsek za sprovođenje postupka odabira kadrova, Grupa za analizu radnih mesta i kadrovski plan i Odsek za podršku Žalbenoj komisiji Vlade).

U pogledu primene ostalih odredbi Predloga zakona, nije potrebno obezbediti dodatna finansijska sredstva. Takođe procena finansijskih efekata primene Predloga zakona odnosno Zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima na rad Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave za 2018. i naredne dve budžetke godine 2019. i 2020. godinu je da nisu potrebna sredstva na razdelu ovog ministarstva.

PREGLED ODREDBA KOJE SE MENJAJU, ODNOSNO DOPUNJUJU

Član 2.

Državni službenik je lice čije se radno mesto sastoji od poslova iz delokruga organa državne uprave, sudova, javnih tužilaštava, ~~Republičkog javnog~~ DRŽAVNOG pravobranilaštva, službi Narodne skupštine, predsednika Republike, Vlade, Ustavnog suda i službi organa čije članove bira Narodna skupština (u daljem tekstu: državni organi) ili s njima povezanih opštih pravnih, informatičkih, materijalno-finansijskih, računovodstvenih i administrativnih poslova.

Državni službenici nisu narodni poslanici, predsednik Republike, sudije Ustavnog suda, članovi Vlade, sudije, javni tužioci, zamenici javnih tužilaca i druga lica koja na funkciju bira Narodna skupština ili postavlja Vlada i lica koja prema posebnim propisima imaju položaj funkcionera.

Nameštenik je lice čije se radno mesto sastoji od pratećih pomoćno-tehničkih poslova u državnom organu.

KOMPETENCIJE ZA RAD DRŽAVNIH SLUŽBENIKA

ČLAN 5A

PROCESI UPRAVLJANJA KADROVIMA U DRŽAVNIM ORGANIMA ZASNIVAJU SE NA KOMPETENCIJAMA POTREBNIM ZA DELOTVORNO OBAVLJANJE POSLOVA U DRŽAVNOM ORGANU.

KOMPETENCIJE, U SMISLU OVOG ZAKONA, PREDSTAVLJAJU SKUP ZNANJA, VEŠTINA, OSOBINA, STAVOVA I SPOSOBNOSTI KOJE DRŽAVNI SLUŽBENIK POSEDUJE, A KOJI OBLIKUJU NJEGOVO PONAŠANJE I VODE POSTIZANJU OČEKIVANE RADNE USPEŠNOSTI NA RADNOM MESTU.

Član 9.

Pri zapošljavanju u državni organ kandidatima su pod jednakim uslovima dostupna sva radna mesta.

Izbor kandidata ~~zasniva se na stručnoj osposobljenosti, znanju i veštinama~~ VRŠI SE NA OSNOVU PROVERE KOMPETENCIJA.

Pri zapošljavanju u državne organe vodi se računa o tome da nacionalni sastav, zastupljenost polova i broj osoba sa invaliditetom odslika u najvećoj mogućoj meri strukturu stanovništva.

Član 10.

Napredovanje državnog službenika zavisi od ~~stručnosti, rezultata rada~~ RADNE USPEŠNOSTI i potreba državnog organa.

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

Član 14.

Državni službenik ima pravo na odmore i odsustva prema opštim propisima o radu i posebnom kolektivnom ugovoru.

Državni službenik ima pravo na godišnji odmor od najmanje 20 a najviše 3035 radnih dana, prema merilima određenim posebnim kolektivnim ugovorom.

IZUZETNO OD STAVA 2. OVOG ČLANA, DRŽAVNI SLUŽBENIK KOJI OSTVARUJE PRAVO NA SKRAĆENO RADNO VREME IMA PRAVO NA GODIŠNJI ODMOR NAJVIŠE DO 40 RADNIH DANA.

~~Zabrana primanja poklona i korišćenja rada u državnom organu~~

~~Član 25.~~

~~Državni službenik ne sme da primi poklon u vezi s vršenjem svojih poslova, izuzev protokolarnog ili prigodnog poklona manje vrednosti, niti bilo kakvu uslugu ili drugu korist za sebe ili druga lica.~~

~~Državni službenik ne sme da koristi rad u državnom organu da bi uticao na ostvarivanje svojih prava ili prava s njime povezanih lica.~~

~~Na određivanje kruga povezanih lica i na prijem poklona primenjuju se propisi kojima se uređuje sprečavanje sukoba interesa pri vršenju javnih funkcija.~~

POJAM SUKOBA INTERESA

ČLAN 25.

SUKOB INTERESA, U SMISLU OVOG ZAKONA, JE SITUACIJA U KOJOJ DRŽAVNI SLUŽBENIK IMA PRIVATNI INTERES KOJI UTIČE, MOŽE DA UTIČE ILI IZGLEDA KAO DA UTIČE NA NJEGOVO POSTUPANJE U OBAVLJANJU POSLOVA NJEGOVOG RADNOG MESTA, NA NAČIN KOJI UGROŽAVA JAVNI INTERES.

PRIVATNI INTERES DRŽAVNOG SLUŽBENIKA JE BILO KAKVA KORIST ILI POGODNOST ZA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA ILI SA NJIME POVEZANO LICE.

DRŽAVNI SLUŽBENIK DUŽAN JE DA PREDUZME SVE ŠTO JE U NJEGOVOJ MOGUĆNOSTI KAKO BI IZBEGAO BILO KAKVU SITUACIJU SUKOBA INTERESA, A AKO SE TAKVA SITUACIJA NIJE MOGLA IZBEĆI, PRIMENJUJU SE ODREDBE OVOG ZAKONA O UPRAVLJANJU SUKOBOM INTERESA.

NA ODREĐIVANJE KRUGA POVEZANIH LICA, U SMISLU ODREDBI OVOG ZAKONA O SPREČAVANJU SUKOBA INTERESA, PRIMENJUJU SE PROPISI KOJIMA SE UREĐUJE SPREČAVANJE SUKOBA INTERESA PRI VRŠENJU JAVNIH FUNKCIJA

ZABRANA PRIMANJA POKLONA

ČLAN 25A

DRŽAVNI SLUŽBENIK I SA NJIM POVEZANA LICA NE SMEJU TRAŽITI, NITI PRIMITI STVAR, PRAVO, USLUGU ILI BILO KAKVU DRUGU KORIST DATU ILI UČINJENU BEZ ODGOVARAJUĆE NAKNADE (U DALJEM TEKSTU: POKLON) ZA SEBE ILI POVEZANA LICA, A KOJI UTIČU, MOGU UTICATI ILI SE ČINI DA UTIČU NA NEPRISTRASNO ILI PROFESIONALNO OBAVLJANJE DUŽNOSTI, ODNOSNO KOJI SE MOGU SMATRATI NAGRADOM U VEZI SA VRŠENJEM NJEGOVIH DUŽNOSTI, IZUZEV PRIGODNOG POKLONA MANJE VREDNOSTI.

PRIGODNI POKLON, U SMISLU STAVA 1. OVOG ČLANA, JE POKLON KOJI SE PRIMA U PRILIKAMA KADA SE PROTOKOLARNO ILI TRADICIONALNO RAZMENJUJU POKLONI, A KOJI NI TADA NE MOŽE BITI U NOVCU ILI HARTIJAMA OD VREDNOSTI.

DRŽAVNI SLUŽBENIK DUŽAN JE DA O POKLONU U VEZI SA OBAVLJANJEM SVOJE DUŽNOSTI OBAVESTI DRŽAVNI ORGAN U KOJEM JE ZAPOSLEN NAJKASNIJE NAREDNOG RADNOG DANA OD DANA PRIJEMA POKLONA, A DRŽAVNI ORGAN DUŽAN JE DA VODI EVIDENCIJU O SVIM POKLONIMA KOJE SU PRIMILI DRŽAVNI SLUŽBENICI.

NA SADRŽINU OBAVEŠTENJA O PRIMLJENOM POKLONU I EVIDENCIJE O POKLONIMA, KAO I NA NAČIN UTVRĐIVANJA VREDNOSTI I VISINE POKLONA ČIJI JE PRIJEM DOZVOLJEN SHODNO SE PRIMENJUJU ODREDBE ZAKONA KOJIM SE UREĐUJE SPREČAVANJE SUKOBA INTERESA PRI VRŠENJU JAVNIH FUNKCIJA.

Član 26.

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

RUKOVODILAC O DAVANJU PISANE SAGLASNOSTI IZ STAVA 1. OVOG ČLANA ODLUČUJE U ROKU OD TRI DANA OD DANA DOSTAVLJANJA ZAHTEVA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA ZA DOBIJANJE SAGLASNOSTI.

KAD DRŽAVNIM ORGANOM RUKOVODI DRŽAVNI SLUŽBENIK, O DAVANJU SAGLASNOSTI ZA NJEGOV DODATNI RAD I O ZABRANI DODATNOG RADA ODLUČUJE DRŽAVNI ORGAN ILI TELO NADLEŽNO ZA NJEGOVO POSTAVLJENJE U ROKU OD 10 DANA OD DANA DOSTAVLJANJA ZAHTEVA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA.

Saglasnost rukovodioca nije potrebna za dodatni naučnoistraživački rad, objavljivanje autorskih dela i rad u kulturno-umetničkim, humanitarnim, sportskim i sličnim udruženjima, ALI JE DRŽAVNI SLUŽBENIK DUŽAN DA O DODATNOM RADU OBAVESTI RUKOVODIOCA NAREDNOG RADNOG DANA OD DANA POČETKA OBAVLJANJA DODATNOG RADA.

Rukovodilac može zabraniti rad iz stava 2. 4. ovog člana ako se njime onemogućava ili otežava rad državnog službenika, šteti ugledu državnog organa, odnosno stvara mogućnost sukoba interesa ili utiče na nepristrasnost rada državnog službenika.

DRŽAVNI ORGAN VODI EVIDENCIJU O DODATNOM RADU DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I PISANIM SAGLASNOSTIMA IZ STAVA 1. OVOG ČLANA.

~~Obaveštavanje o dodatnom radu~~

~~Član 27.~~

~~Državni službenik dužan je da o svom dodatnom radu obavesti rukovodioca.~~

~~Kad državnim organom rukovodi državni službenik, o davanju saglasnosti za njegov dodatni rad i o zabrani dodatnog rada odlučuje državni organ ili telo nadležno za njegovo postavljenje.~~

Ograničenje članstva u organima pravnog lica

Član 29.

Državni službenik ne sme biti direktor, zamenik ili pomoćnik direktora pravnog lica, a član upravnog odbora, nadzornog odbora ili drugog organa upravljanja pravnog lica može biti jedino ako ga imenuje Vlada ili drugi državni organ.

DRŽAVNI SLUŽBENIK MOŽE DA BUDE ČLAN ORGANA UDRUŽENJA.

DRŽAVNI SLUŽBENIK JE DUŽAN DA OBAVESTI RUKOVODIOCA O ČLANSTVU U ORGANIMA PRAVNIH LICA, ODNOSNO UDRUŽENJA U ROKU OD PET DANA OD DANA IMENOVANJA U ORGAN.

DRŽAVNI ORGAN VODI EVIDENCIJU O ČLANSTVU DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U ORGANIMA IZ ST. 1. I 2. OVOG ČLANA.

Prijavljivanje interesa u vezi s odlukom državnog organa. UPRAVLJANJE SUKOBOM INTERESA.

Član 30.

~~Državni službenik dužan je da neposredno pretpostavljenog pismeno obavesti o svakom interesu koji on, ili s njime povezano lice, može imati u vezi sa odlukom državnog organa u čijem donošenju učestvuje, radi odlučivanja o njegovom izuzeću.~~

~~Kad državnim organom rukovodi državni službenik, on o interesu pismeno obaveštava državni organ ili telo nadležno za njegovo postavljenje.~~

~~Time se ne dira u pravila o izuzeću propisana zakonom kojim se uređuje opšti upravni postupak.~~

ČLAN 30.

DRŽAVNI SLUŽBENIK DUŽAN JE DA ODMAH PO SAZNAJNJU, A NAJKASNIJE PRVOG NAREDNOG RADNOG DANA PISMENO PRIJAVI NEPOSREDNOM RUKOVODIOCU POSTOJANJE PRIVATNOG INTERESA U VEZI SA OBAVLJANJEM ODREĐENIH POSLOVA, ODNOSNO ODNOS ZAVISNOSTI U VEZI SA OBAVLJANJEM ODREĐENIH POSLOVA SA UDRUŽENJEM U ČIJEM ORGANU JE ČLAN I DA SE UZDRŽI OD DALJIH AKTIVNOSTI KOJE MOGU UGROZITI JAVNI INTERES, DOK RUKOVODILAC NE ODREDI DRUGOG DRŽAVNOG SLUŽBENIKA KOJI ĆE OBAVLJATI TE POSLOVE.

SMATRAĆE SE DA PRIVATNI INTERES IZ STAVA 1. OVOG ČLANA NAROČITO POSTOJI AKO DRŽAVNI SLUŽBENIK UČESTVUJE U POSLOVIMA NADZORA ILI KONTROLE, ODNOSNO U DRUGIM POSLOVIMA U KOJIMA SE ODLUČUJE O PRAVIMA I OBAVEZAMA PRAVNIH LICA ILI PREDUZETNIKA KOD KOJIH DRŽAVNI SLUŽBENIK OBAVLJA DODATNI RAD ILI JE OBAVLJAO DODATNI RAD U PERIODU OD DVE GODINE PRE VRŠENJA NADZORA ILI KONTROLE, ODNOSNO ODLUČIVANJA.

AKO NEPOSREDNI RUKOVODILAC SMATRA DA NE POSTOJI ODNOS ZAVISNOSTI ILI PRIVATNI INTERES IZ STAVA 1. OVOG ČLANA KOJI OPRAVDAVA IZUZIMANJE DRŽAVNOG SLUŽBENIKA IZ OBAVLJANJA ODREĐENIH POSLOVA, DUŽAN JE DA O TOME OBAVESTI DRŽAVNOG SLUŽBENIKA U ROKU OD TRI DANA OD DANA PRIJEMA PRIJAVE IZ STAVA 1.

OVOG ČLANA, NAKON ČEGA DRŽAVNI SLUŽBENIK NASTAVLJA RAD NA TIM POSLOVIMA.

KAD DRŽAVNIM ORGANOM RUKOVODI DRŽAVNI SLUŽBENIK, ON O INTERESU PISMENO OBAVEŠTAVA DRŽAVNI ORGAN ILI TELO NADLEŽNO ZA NJEGOVO POSTAVLJENJE.

TIME SE NE DIRA U PRAVILA O IZUZEĆU PROPISANA ZAKONOM KOJIM SE UREĐUJE OPŠTI UPRAVNI POSTUPAK.

ČLAN 30A

AKO DRŽAVNI SLUŽBENIK IMA SUMNJU U POGLEDU TOGA DA LI POSTOJI SUKOB INTERESA ILI MOGUĆNOST PRIHVATANJA POKLONA DUŽAN JE DA O TOME U ROKU OD TRI DANA PISMENO ZATRAŽI MIŠLJENJE RUKOVODIOCA, A RUKOVODILAC JE DUŽAN DA DRŽAVNOM SLUŽBENIKU DOSTAVI PISMENI ODGOVOR U ROKU OD PET DANA OD DANA PRIJEMA ZAHTEVA ZA MIŠLJENJE.

DRŽAVNI ORGAN DUŽAN JE DA ODREDI DRŽAVNOG SLUŽBENIKA KOJI ĆE BITI OBUČEN DA:

- 1) DAJE SAVETE I SMERNICE DRUGIM DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA I RUKOVODIOCU U VEZI SA SPREČAVANJEM SUKOBA INTERESA;
- 2) UČESTVUJE U PRIPREMI PLANA INTEGRITETA NAROČITO U DELU KOJI SE ODNOSI NA UTVRĐIVANJE POSLOVA KOJI SU NAROČITO PODLOŽNI KORUPCIJI, NAČINU NJIHOVE KONTROLE I PREDLAGANJU PREVENTIVNIH MERA ZA SMANJENJE KORUPCIJE;
- 3) PRIMA OBAVEŠTENJA O PRIMLJENOM POKLONU I VODI EVIDENCIJU O SVIM POKLONIMA, PRIJAVAMA O SUKOBU INTERESA I MERAMA KOJE SU PREDUZETE RADI SPREČAVANJA SUKOBA INTERESA;
- 4) RAZMATRA EFIKASNOST PRIMENE PRAVILA O SUKOBU INTERESA U DRŽAVNOM ORGANU I PREDLAŽE MERE ZA NJIHOVO UNAPREĐENJE;
- 5) SAČINI IZVEŠTAJ O UPRAVLJANJU SUKOBOM INTERESA U DRŽAVNOM ORGANU.

ČLAN 30B

DRŽAVNI ORGAN OBJAVLJUJE GODIŠNJI IZVEŠTAJ O UPRAVLJANJU SUKOBOM INTERESA U DRŽAVNOM ORGANU.

Član 32.

Radna mesta državnih službenika dele se na položaje i na izvršilačka radna mesta, u zavisnosti od složenosti poslova, ovlašćenja i odgovornosti.

~~Odredbe ovog zakona o podeli radnih mesta ne primenjuju se na policijske, carinske i poreske službenike i na državne službenike koji rade na bezbednosnim i obaveštajnim poslovima i u zavodima za izvršenje krivičnih sankcija.~~

PODELA RADNIH MESTA NA KOJIMA SE OBAVLJAJU BEZBEDNOSNO OBAVEŠTAJNI POSLOVI, DIPLOMATSKO-KONZULARNI POSLOVI, POSLOVI IZVRŠENJA KRIVIČNIH SANKCIJA, POSLOVI KOJI PODRAZUMEVAJU PRIMENU POSEBNIH PROPISA IZ NADLEŽNOSTI POSTUPANJA POLICIJE I PRIMENU

CARINSKIH I PORESKIH PRAVILA, POSTUPKA I ADMINISTRACIJE, ODREĐUJE SE POSEBNIM ZAKONOM.

Član 34.

Vlada postavlja na položaj pomoćnika ministra, sekretara ministarstva, direktora organa uprave u sastavu ministarstva, pomoćnika direktora organa uprave u sastavu ministarstva, direktora posebne organizacije, zamenika i pomoćnika direktora posebne organizacije, direktora službe Vlade, zamenika i pomoćnika direktora službe Vlade, zamenika i pomoćnika Generalnog sekretara Vlade, ~~Republičkog javnog DRŽAVNOG pravobranioca i zamenika Republičkog javnog DRŽAVNOG pravobranioca.~~

Položaji u sudovima i javnim tužilaštvima određuju se aktom Vrhovnog kasacionog suda, odnosno Republičkog javnog tužioca, a u ostalim državnim organima položaji se određuju aktima tih organa.

Član 39.

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.

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 ~~završen pripravnčki staž~~ NAJMANJE JEDNU GODINU RADNOG ISKUSTVA U STRUCI ili najmanje pet godina radnog staža u državnim organima.

Član 40.

U zvanju saradnika rade se manje složeni poslovi koji obuhvataju ograničen krug međusobno povezanih različitih zadataka i zahtevaju sposobnost samostalne primene utvrđenih metoda rada, postupaka ili stručnih tehnika, uz opšta usmerenja i uputstva i povremeni nadzor pretpostavljenog.

Za rad na poslovima u zvanju saradnika državni službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od ~~najmanje~~ 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine i najmanje tri godine radnog iskustva u struci.

Član 41.

U zvanju mlađeg saradnika rade se manje složeni poslovi koji su precizno određeni i podrazumevaju primenu utvrđenih metoda rada, postupaka ili stručnih tehnika uz sposobnost rešavanja rutinskih problema, uz opšta i pojedinačna uputstva i redovan nadzor pretpostavljenog.

Za rad na poslovima u zvanju mlađeg saradnika državni službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od ~~najmanje~~ 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine i ~~završen pripravnčki staž~~ NAJMANJE DEVET MESECI RADNOG ISKUSTVA U STRUCI ili najmanje pet godina radnog staža u državnim organima.

Član 43.

U zvanju mlađeg referenta rade se administrativni, tehnički i drugi rutinski poslovi sa ograničenim krugom sličnih zadataka koji mogu zahtevati poznavanje i primenu jednostavnijih metoda rada ili postupaka, uz povremeni nadzor pretpostavljenog.

Za rad na poslovima u zvanju mlađeg referenta državni službenik mora da ima završenu srednju školu i ~~završen pripravnički staž~~ NAJMANJE ŠEST MESECI RADNOG ISKUSTVA U STRUCI.

ČLAN 43A

POD RADNIM ISKUSTVOM U STRUCI U SMISLU ODREĐABA OVOG ZAKONA PODRAZUMEVA SE RADNO ISKUSTVO NA POSLOVIMA U OKVIRU ZAHTEVANE VRSTE I STEPENA STRUČNE SPREME, ODNOSNO OBRAZOVANJA KOJE SE ZAHTEVA ZA RADNO MESTO ČIJE POSLOVE DRŽAVNI SLUŽBENIK OBAVLJA.

Član 44.

Uredbom Vlade koja važi za organe državne uprave, službe Vlade, sudove, javna tužilaštva i ~~Republičke javne~~ DRŽAVNO pravobranilaštvo razvrstavaju se položaji i radna mesta rukovodilaca užih unutrašnjih jedinica, određuju poslovi koji se rade u svakom od zvanja i propisuju merila za opis poslova radnih mesta u pravilniku o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta.

RAZVRSTAVANJE RADNIH MESTA ČIJA PODELA SE VRŠI U SKLADU SA ČLANOM 32. STAV 2. OVOG ZAKONA, POSLOVI KOJI SE RADE U SVAKOM OD ZVANJA I MERILA ZA OPIS POSLOVA RADNIH MESTA U PRAVILNIKU O UNUTRAŠNJEM UREĐENJU I SISTEMATIZACIJI RADNIH MESTA, VRŠI SE UREDBOM VLADE KOJA VAŽI ZA ODREĐENI ORGAN DRŽAVNE UPRAVE.

Radna mesta i poslovi u ostalim državnim organima razvrstavaju se njihovim aktima.

VRSTE KOMPETENCIJA

ČLAN 44A

KOMPETENCIJE POTREBNE ZA OBAVLJANJE POSLOVA RADNOG MESTA SU PONAŠAJNE I FUNKCIONALNE.

PONAŠAJNE KOMPETENCIJE

ČLAN 44B

PONAŠAJNE KOMPETENCIJE PREDSTAVLJAJU SKUP RADNIH PONAŠANJA POTREBNIH ZA DELOTVORNO OBAVLJANJE SVIH POSLOVA U DRŽAVNOM ORGANU.

PONAŠAJNE KOMPETENCIJE SU:

- 1) UPRAVLJANJE INFORMACIJAMA;
- 2) UPRAVLJANJE ZADACIMA I OSTVARIVANJE REZULTATA;
- 3) ORIJENTACIJA KA UČENJU I PROMENAMA;
- 4) IZGRADNJA I ODRŽAVANJE PROFESIONALNIH ODNOSA;
- 5) SAVESNOST, POSVEĆENOST I INTEGRITET.

PORED KOMPETENCIJA IZ STAVA 2. OVOG ČLANA, PONAŠAJNE KOMPETENCIJE SU I:

- 1) UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA – ZA RADNA MESTA RUKOVODILACA UŽIH UNUTRAŠNJIH JEDINICA I POLOŽAJE;
- 2) STRATEŠKO UPRAVLJANJE – ZA POLOŽAJE.

FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE

ČLAN 44V

FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE PREDSTAVLJAJU SKUP ZNANJA I VEŠTINA POTREBNIH ZA DELOTVORNO OBAVLJANJE POSLOVA U DRŽAVNOM ORGANU I MOGU BITI OPŠTE I POSEBNE.

OPŠTE FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE PREDSTAVLJAJU SKUP ZNANJA I VEŠTINA POTREBNIH ZA DELOTVORNO OBAVLJANJE POSLOVA NA SVIM RADNIM MESTIMA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U BILO KOJOJ OBLASTI RADA ILI BILO KOM RADNOM MESTU.

OPŠTE FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE SU:

- 1) ORGANIZACIJA I RAD DRŽAVNIH ORGANA REPUBLIKE SRBIJE;
- 2) DIGITALNA PISMENOST;
- 3) POSLOVNA KOMUNIKACIJA.

POSEBNE FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE PREDSTAVLJAJU SKUP ZNANJA I VEŠTINA POTREBNIH ZA DELOTVORNO OBAVLJANJE POSLOVA U ODREĐENOJ OBLASTI RADA I NA ODREĐENOM RADNOM MESTU.

ODREĐIVANJE KOMPETENCIJA

ČLAN 44G

AKTOM VLADE, NA PREDLOG SLUŽBE ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA, BLIŽE SE ODREĐUJU PONAŠAJNE I OPŠTE FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE I POKAZATELJI NJIHOVOG ISPOLJAVANJA, KAO I POSEBNE FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE U ODREĐENOJ OBLASTI RADA, NAČIN NJIHOVOG ODREĐIVANJA I OBLASTI ZNANJA I VEŠTINA NA KOJE SE ODOSE.

POSEBNE FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE U ODREĐENOJ OBLASTI RADA KOJE NISU UTVRĐENE AKTOM IZ STAVA 1. OVOG ČLANA, NAČIN NJIHOVOG ODREĐIVANJA I OBLASTI ZNANJA I VEŠTINA NA KOJE SE ODOSE, MOGU SE ODREDITI AKTOM MINISTRA NADLEŽNOG ZA PRAVOSUĐE ZA ZAPOSLENE U SUDOVIMA, JAVNIM TUŽILAŠTVIMA I DRŽAVNOM PRAVOBRANILAŠTVU, A ZA OSTALE DRŽAVNE ORGANE – AKTOM RUKOVODIOCA.

POSEBNE FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE NA ODREĐENOM RADNOM MESTU MOGU SE UTVRĐITI PRI SASTAVLJANJU OPISA POSLOVA RADNOG MESTA U SKLADU SA UREDBOM VLADE, ODNOSNO AKTOM DRUGOG DRŽAVNOG ORGANA IZ ČLANA 44. OVOG ZAKONA.

ČLAN 45.

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.

KAO DRŽAVNI SLUŽBENIK NA IZVRŠILAČKOM RADNOM MESTU MOŽE DA SE ZAPOSLE I LICE KOJE NEMA POLOŽEN DRŽAVNI STRUČNI ISPIT, ALI JE DUŽAN DA GA POLOŽI U ROKU UTVRĐENOM OVIM ZAKONOM.

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, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu i najmanje devet godina radnog iskustva u struci ILI SEDAM GODINA RADNOG ISKUSTVA U STRUCI OD KOJIH NAJMANJE DVE GODINE NA RUKOVODEĆIM RADNIM MESTIMA ILI PET GODINA RADNOG ISKUSTVA NA RUKOVODEĆIM RADNIM MESTIMA.

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.

~~Član 46.~~

~~Radna mesta, potreban broj državnih službenika na svakom radnom mestu i uslovi za rad na svakom radnom mestu u državnom organu određuju se pravilnikom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta u državnom organu (u daljem tekstu: Pravilnik).~~

Član 46.

RADNA MESTA, POTREBAN BROJ DRŽAVNIH SLUŽBENIKA NA SVAKOM RADNOM MESTU, USLOVI ZA RAD NA SVAKOM RADNOM MESTU KOJI SE ODNOSI NA VRSTU I STEPEN STRUČNE SPREME, ODNOSNO OBRAZOVANJA, DRŽAVNI STRUČNI ISPIT ILI POSEBAN STRUČNI ISPIT I POTREBNO RADNO ISKUSTVO U STRUCI, KAO I POTREBNE KOMPETENCIJE ZA OBAVLJANJE POSLOVA RADNOG MESTA U DRŽAVNOM ORGANU ODREĐUJU SE PRAVILNIKOM O UNUTRAŠNJEM UREĐENJU I SISTEMATIZACIJI RADNIH MESTA U DRŽAVNOM ORGANU (U DALJEM TEKSTU: PRAVILNIK).

Član 49.

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

AKO SE RADNO MESTO NE POPUNI PREMEŠTAJEM UNUTAR ISTOG DRŽAVNOG ORGANA, RADNO MESTO POPUNJAVA SE PREMEŠTAJEM PO OSNOVU SPORAZUMA O PREUZIMANJU NERASPOREĐENOG DRŽAVNOG SLUŽBENIKA.

Ako se radno mesto ne popuni ~~premeštajem~~ PREUZIMANJEM NERASPOREĐENOG DRŽAVNOG SLUŽBENIKA, rukovodilac može sprovesti postupak preuzimanja državnog službenika iz drugog državnog organa.

Ako rukovodilac odluči da radno mesto ne popuni ni premeštajem po osnovu sporazuma o preuzimanju, može da se sprovede interni konkurs, a ako interni konkurs nije sproveden ili nije uspeo, obavezno se sprovedi javni konkurs.

Ako ni javni konkurs nije uspeo, radno mesto se ne popunjava, ali rukovodilac može odlučiti da ponovo sprovede postupak popunjavanja radnog mesta prema redosledu radnji propisanim odredbama ovog člana.

1a Preuzimanje

Član 49a

~~Državni službenik može biti preuzet bez konkursa u drugi državni organ ako se o tome sporazumeju rukovodioci koji rukovode tim državnim organima ako državni službenik na to pristane.~~

~~Državni službenik može biti preuzet u drugi državni organ na radno mesto koje je razvrstano u isto, neposredno niže ili neposredno više zvanje.~~

~~Državni službenik može biti preuzet u drugi državni organ na radno mesto razvrstano u neposredno više zvanje ukoliko ispunjava uslove za napredovanje.~~

1A PREUZIMANJE NERASPOREĐENOG DRŽAVNOG SLUŽBENIKA

ČLAN 49A

DRŽAVNI SLUŽBENIK KOJI JE UPISAN U EVIDENCIJU INTERNOG TRŽIŠTA RADA KAO NERASPOREĐEN, MOŽE BITI PREUZET U DRUGI DRŽAVNI ORGAN NA RADNO MESTO RAZVRSTANO U ISTO ZVANJE, AKO ISPUNJAVA USLOVE ZA RAD NA TOM RADNOM MESTU I AKO IMA POTREBNE KOMPETENCIJE.

PREUZIMANJE IZ STAVA 1. OVOG ČLANA VRŠI SE NA OSNOVU SPORAZUMA O PREUZIMANJU RUKOVODILACA KOJI RUKOVODE TIM DRŽAVNIM ORGANIMA I ZA KOJI NIJE POTREBNA SAGLASNOST DRŽAVNOG SLUŽBENIKA.

DRŽAVNI SLUŽBENIK IZ STAVA 1. OVOG ČLANA MOŽE BITI PREUZET U DRUGI DRŽAVNI ORGAN NA RADNO MESTO RAZVRSTANO U NIŽE ZVANJE ILI NEPOSREDNO VIŠE ZVANJE KOJE ODGOVARA NJEGOVOJ STRUČNOJ SPREMI, AKO ISPUNJAVA USLOVE ZA RAD NA TOM RADNOM MESTU I IMA POTREBNE KOMPETENCIJE.

DRŽAVNI SLUŽBENIK MOŽE BITI PREUZET U DRUGI DRŽAVNI ORGAN NA RADNO MESTO RAZVRSTANO U NEPOSREDNO VIŠE ZVANJE AKO ISPUNJAVA USLOVE ZA NAPREDOVANJE.

PREUZIMANJE IZ STAVA 3. OVOG ČLANA VRŠI SE NA OSNOVU SPORAZUMA O PREUZIMANJU RUKOVODILACA KOJI RUKOVODE TIM DRŽAVNIM ORGANIMA I ZA KOJI JE POTREBNA SAGLASNOST DRŽAVNOG SLUŽBENIKA.

Član 49b

~~Ako se državni službenik preuzima u drugi državni organ na radno mesto koje je razvrstano u isto zvanje, određuje mu se platni razred platne grupe koji je imao u državnom organu iz koga se preuzima prema zakonu koji uređuje plate u državnim organima.~~

~~Ako se državni službenik preuzima u drugi državni organ na radno mesto koje je razvrstano u neposredno više zvanje, određuje mu se prvi platni razred platne grupe u koju je svrstano to radno mesto prema zakonu koji uređuje plate u državnim organima.~~

~~Izuzetno od stava 2. ovog člana, ako je koeficijent platnog razreda platne grupe u koju je svrstano radno mesto na koje se državni službenik premešta na osnovu sporazuma o preuzimanju niži od koeficijenta koji je državni službenik imao u državnom organu iz kojeg je preuzet, određuje mu se platni razred te platne grupe sa neposredno višim koeficijentom prema zakonu koji uređuje plate u državnim organima.~~

~~Ako se državni službenik preuzima u drugi državni organ na radno mesto koje je razvrstano u neposredno niže zvanje, određuje mu se platni razred platne grupe u koju je svrstano to radno mesto sa neposredno višim koeficijentom prema zakonu koji uređuje plate u državnim organima.~~

1B PREUZIMANJE DRŽAVNOG SLUŽBENIKA IZ DRUGOG DRŽAVNOG ORGANA

ČLAN 49B

DRŽAVNI SLUŽBENIK MOŽE BITI PREUZET BEZ KONKURSA U DRUGI DRŽAVNI ORGAN AKO SE O TOME SPORAZUMEJU RUKOVODIOCI KOJI RUKOVODE TIM DRŽAVNIM ORGANIMA I UZ SAGLASNOST DRŽAVNOG SLUŽBENIKA.

DRŽAVNI SLUŽBENIK IZ STAVA 1. OVOG ČLANA MOŽE BITI PREUZET POD USLOVOM DA JE NA EVIDENCIJI INTERNOG TRŽIŠTA RADA UPISANA NJEGOVA PRIJAVA ZA PROMENOM RADNOG MESTA.

DRŽAVNI SLUŽBENIK MOŽE BITI PREUZET U DRUGI DRŽAVNI ORGAN NA RADNO MESTO KOJE JE RAZVRSTANO U ISTO, NIŽE ILI NEPOSREDNO VIŠE ZVANJE.

DRŽAVNI SLUŽBENIK MOŽE BITI PREUZET U DRUGI DRŽAVNI ORGAN NA RADNO MESTO KOJE JE RAZVRSTANO U NEPOSREDNO VIŠE ZVANJE AKO ISPUNJAVA USLOVE ZA NAPREDOVANJE.

1V PREUZIMANJE SLUŽBENIKA IZ ORGANA AUTONOMNE POKRAJINE I JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE

Član 49v

Službenik koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme u organu autonomne pokrajine, jedinice lokalne samouprave, gradske opštine, službi i organizaciji koje osniva nadležni organ autonomne pokrajine, jedinice lokalne samouprave i gradske opštine ~~prema posebnom propisu~~ NA KOJE SE PRIMENJUJU PROPISI KOJIMA SE UREĐUJU PRAVA I DUŽNOSTI IZ RADNOG ODNOSA ZAPOSLENIH U ORGANIMA AUTONOMNE POKRAJINE I JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE, A KOJI JE PRIJAVLJEN NA EVIDENCIJI INTERNOG TRŽIŠTA RADA, može biti preuzet bez konkursa u državni organ, ako se o tome sporazumeju rukovodioci koji rukovode navedenim organima, odnosno službom i organizacijom i ako službenik na to pristane.

Na preuzimanje službenika iz stava 1. ovog člana shodno se primenjuju odredbe ovog zakona o preuzimanju državnih službenika.

1G PROVERA KOMPETENCIJA KOD PREUZIMANJA, ODNOSNO PREMEŠTAJA

ČLAN 49G

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

U SLUČAJU PREUZIMANJA SLUŽBENIKA IZ ČLANA 49V OVOG ZAKONA OBAVEZNO SE SPROVODI PROVERA SVIH KOMPETENCIJA KOJE SU POTREBNE ZA OBAVLJANJE POSLOVA RADNOG MESTA NA KOJE SE SLUŽBENIK PREUZIMA.

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

DRŽAVNI SLUŽBENIK, ODNOSNO SLUŽBENIK IZ ČLANA 49V OVOG ZAKONA MOŽE SE PREMESTITI, ODNOSNO PREUZETI NA DRUGO RADNO MESTO AKO SE UTVRDI DA POSEDUJE KOMPETENCIJE POTREBNE ZA OBAVLJANJE POSLOVA NA KOJE SE PREMEŠTA, ODNOSNO PREUZIMA.

RUKOVODILAC DRŽAVNOG ORGANA U KOJI SE DRŽAVNI SLUŽBENIK, ODNOSNO SLUŽBENIK PREMEŠTA, ODNOSNO PREUZIMA IMA PRAVO UVIDA U IZVEŠTAJ O VREDNOVANJU NJEGOVE RADNE USPEŠNOSTI.

Član 50.

Radi popunjavanja izvršilačkog radnog mesta u organima državne uprave i službama Vlade može da se sprovede interni konkurs ako radno mesto nije popunjeno premeštajem državnog službenika unutar istog organa ili premeštajem po osnovu sporazuma o preuzimanju.

Na internom konkursu mogu da učestvuju samo državni službenici iz organa državne uprave i službi Vlade KOJI SU U RADNOM ODNOSU NA NEODREĐENO VREME I DRŽAVNI SLUŽBENICI KOJI SU U RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME PRIMLJENI NAKON SPROVEDENOG JAVNOG KONKURSA ZBOG PRIVREMENO POVEĆANOG OBIMA POSLA.

Interni konkurs oglašava Služba za upravljanje kadrovima u roku od osam dana od dana prijema rešenja rukovodioca ~~organa~~ o popunjavanju izvršilačkog radnog mesta I DRUGIH PODATAKA POTREBNIH ZA OGLAŠAVANJE.

Član 51.

Interni konkurs sprovodi konkursna komisija.

Konkursnu komisiju imenuje rukovodilac, ~~tako da jedan njen član bude državni službenik iz Službe za upravljanje kadrovima.~~

RUKOVODILAC JE DUŽAN DA UPUĆUJE DRŽAVNE SLUŽBENIKE IZ JEDINICA ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA I NA RUKOVODEĆIM RADNIM MESTIMA NA PROGRAME OBUKA KOJIMA SE STIČU I UNAPREĐUJU

SPOSOBNOSTI ZA PROVERE KOMPETENCIJA KANDIDATA U IZBORNOM POSTUPKU.

KONKURSNA KOMISIJA ODGOVORNA JE ZA SPROVOĐENJE KONKURSNOG POSTUPKA U SKLADU SA ZAKONOM.

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

Član 55.

~~Oglas o javnom konkursu sadrži podatke o državnom organu, radnom mestu, uslovima za zaposlenje na radnom mestu, mestu rada, stručnoj osposobljenosti, znanjima i veštinama koje se ocenjuju u izbornom postupku i načinu njihove provere, roku u kome se podnose prijave, lično ime lica zaduženog za davanje obaveštenja o javnom konkursu, adresu na koju se prijave podnose, podatke o dokazima koji se prilažu uz prijavu, mestu, danu i vremenu kada će se obaviti provera osposobljenosti, znanja i veština kandidata u izbornom postupku.~~

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

~~Neblagovremene, nedopuštene, nerazumljive ili nepotpune prijave, i prijave uz koje, nisu priloženi svi potrebni dokazi, konkursna komisija odbacuje zaključkom protiv koga se može izjaviti žalba žalbenoj komisiji.~~

~~Žalba iz stava 6. ovog člana ne zadržava izvršenje zaključka.~~

ČLAN 55.

OGLAS O JAVNOM KONKURSU SADRŽI PODATKE O DRŽAVNOM ORGANU, RADNOM MESTU, USLOVIMA ZA ZAPOSLENJE NA RADNOM MESTU, 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, PODATKE O DOKAZIMA KOJI ĆE BITI ZAHTEVANI U KONKURSNOG POSTUPKU, MESTU I VREMENU U KOJEM SE OČEKUJE DA ĆE ZAPOČETI IZBORNI POSTUPAK.

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

PRILIKOM PREDAJE, PRIJAVA DOBIJA ŠIFRU POD KOJOM LICE UČESTVUJE U DALJEM IZBORNOM POSTUPKU.

ROK ZA PODNOŠENJE PRIJAVA NA JAVNI KONKURS NE MOŽE BITI KRAĆI OD OSAM DANA OD DANA OGLAŠAVANJA JAVNOG KONKURSA U PERIODIČNOM IZDANJU OGLASA NACIONALNE SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE.

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.

ŽALBA IZ STAVA 5. OVOG ČLANA NE ODLAŽE IZVRŠENJE REŠENJA.

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

Član 56.

~~Konkursna komisija sastavlja spisak kandidata ispunjavaju uslove za zaposlenje na radnom mestu i među njima sprovodi izborni postupak.~~

~~U izbornom postupku se, ocenjivanjem stručne osposobljenosti, znanja, i veština utvrđuje rezultat kandidata prema merilima propisanim za izbor.~~

~~Izborni postupak može da se sprovede u više delova, pismenom proverom, usmenim razgovorom ili na drugi odgovarajući način.~~

~~Osim ako drukčije nije propisano, u izbornom postupku organ državne uprave slobodno bira način obaveštavanja kandidata, vodeći računa o njegovoj pravnoj zaštiti, ekonomičnom trošenju sredstava, javnosti obaveštavanja i jednostavnosti postupka.~~

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

~~Ako se u izbornom postupku sprovodi pismena provera, prilikom te provere kandidati se obaveštavaju o mestu, danu i vremenu kada će se obaviti usmeni razgovor s kandidatima.~~

ČLAN 56.

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

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

IZBORNI POSTUPAK SPROVODI SE IZ VIŠE OBAVEZNIH FAZA OD KOJIH JE INTERVJU SA KONKURSNOM KOMISIJOM ZAVRŠNA FAZA POSTUPKA.

U SVAKOJ FAZI IZBORNOG POSTUPKA VRŠI SE VREDNOVANJE KANDIDATA I SAMO KANDIDAT KOJI ISPUNI UNAPRED ODREĐENO MERILO ZA PROVERU ODREĐENE KOMPETENCIJE U JEDNOJ FAZI IZBORNOG POSTUPKA MOŽE DA UČESTVUJE U PROVERI SLEDEĆE KOMPETENCIJE U ISTOJ ILI NAREDNOJ FAZI.

KANDIDATI KOJI SU USPEŠNO PROŠLI JEDNU FAZU IZBORNOG POSTUPKA OBAVEŠTAVAJU SE O VREMENU I MESTU SPROVOĐENJA NAREDNE FAZE IZBORNOG POSTUPKA.

KANDIDATI KOJI SU USPEŠNO PROŠLI FAZE IZBORNOG POSTUPKA PRE INTERVJUA SA KONKURNOM KOMISIJOM POZIVAJU SE DA U ROKU OD PET RADNIH DANA OD DANA PRIJEMA OBAVEŠTENJA, DOSTAVE OSTALE DOKAZE KOJI SE PRILAŽU U KONKURNOM POSTUPKU.

IZUZETNO OD STAVA 6. OVOG ČLANA, KONKURNOM KOMISIJA MOŽE ZAHTEVATI DOSTAVLJANJE DOKAZA O ISPUNJENOSTI USLOVA ZA ZAPOSLENJE KOJI SE ZAHTEVAJU U KONKURNOM POSTUPKU I PRE POČETKA ODREĐENE FAZE IZBORNOG POSTUPKA U KOJOJ SE PROVERA KOMPETENCIJA VRŠI NA NAČIN KOJI ZAHTEVA IZDVAJANJE DODATNIH FINANSIJSKIH SREDSTAVA ZA IZBORNI POSTUPAK U DRŽAVNOM ORGANU.

DOKAZE O ISPUNJENOSTI USLOVA ZA ZAPOSLENJE KOJI SU SADRŽANI U SLUŽBENIM EVIDENCIJAMA PRIBAVLJA DRŽAVNI ORGAN, OSIM AKO KANDIDAT NE IZJAVI DA ĆE SAM DOSTAVITI POTREBNE DOKAZE.

KANDIDATI KOJI SU DOSTAVILI DOKAZE KOJI SE PRILAŽU U KONKURNOM POSTUPKU, ODNOSNO ZA KOJE SU TI DOKAZI PRIBAVLJENI, OBAVEŠTAVAJU SE O MESTU, DANU I VREMENU KADA ĆE SE OBAVITI INTERVJU SA KONKURNOM KOMISIJOM.

KANDIDATI KOJI NE DOSTAVE DOKAZE IZ ST. 6. I 7. OVOG ČLANA, ODNOSNO KOJI NA OSNOVU DOSTAVLJENIH ILI PRIBAVLJENIH DOKAZA NE ISPUNJAVAJU USLOVE ZA ZAPOSLENJE, PISMENO SE OBAVEŠTAVAJU DA SU ISKLJUČENI IZ DALJEG IZBORNOG POSTUPKA.

OSIM AKO DRUGAČIJE NIJE PROPISANO, U IZBORNOG POSTUPKU ORGAN DRŽAVNE UPRAVE SLOBODNO BIRA NAČIN OBAVEŠTAVANJA KANDIDATA, VODEĆI RAČUNA O NJEGOVOJ PRAVNOJ ZAŠTITI, EKONOMIČNOM TROŠENJU SREDSTAVA, JAVNOSTI OBAVEŠTAVANJA I JEDNOSTAVNOSTI POSTUPKA.

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

~~Član 57.~~

~~Kandidate koji su sa najboljim rezultatom ispunili merila propisana za izbor konkursna komisija uvršćuje na listu za izbor i listu dostavlja rukovodiocu.~~

~~Rukovodilac je dužan da izabere kandidata sa liste za izbor.~~

~~Ako je izabran kandidat koji nije državni službenik, rukovodilac donosi rešenje o njegovom prijemu u radni odnos, a ako je izabran kandidat koji je već državni službenik, rukovodilac donosi rešenje o premeštaju primenom odredaba ovog zakona o premeštaju posle internog konkursa.~~

~~Rešenje o prijemu u radni odnos sadrži lično ime kandidata, naziv državnog organa u koji se prima i naziv radnog mesta na koje se raspoređuje.~~

ČLAN 57.

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

RUKOVODILAC JE DUŽAN DA U ROKU OD 15 DANA OD DANA PRIJEMA LISTE KANDIDATA PRIMI U RADNI ODNOS KANDIDATA KOJI JE SA NAJBOLJIM REZULTATOM ISPUNIO MERILA ZA IZBOR.

AKO JE IZABRAN KANDIDAT KOJI NIJE DRŽAVNI SLUŽBENIK, RUKOVODILAC U ROKU OD 15 DANA OD DANA PRIJEMA LISTE KANDIDATA, DONOSI REŠENJE O NJEGOVOM PRIJEMU U RADNI ODNOS, A AKO JE IZABRAN KANDIDAT KOJI JE VEĆ DRŽAVNI SLUŽBENIK, RUKOVODILAC DONOSI REŠENJE O PREMEŠTAJU PRIMENOM ODREDBA OVOG ZAKONA O PREMEŠTAJU POSLE INTERNOG KONKURSA.

IZUZETNO OD STAVA 3. OVOG ČLANA, REŠENJE O PRIJEMU U RADNI ODNOS NA RADNIM MESTIMA KOJA ZAHTEVAJU BEZBEDNOSNE PROVERE KANDIDATA ZA PRIJEM U RADNI ODNOS, DONOSI SE U ROKU OD 15 DANA OD DANA OKONČANJA POSTUPKA BEZBEDNOSNE PROVERE, AKO JE PROVEROM UTVRĐENO DA NEMA BEZBEDNOSNIH SMETNJI ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.

REŠENJE O PRIJEMU U RADNI ODNOS SADRŽI LIČNO IME KANDIDATA, NAZIV DRŽAVNOG ORGANA U KOJI SE PRIMA I NAZIV RADNOG MESTA NA KOJE SE RASPOREĐUJE.

NA INTERNET PREZENTACIJI ORGANA DRŽAVNE UPRAVE KOJI JE OGLASIO KONKURS I SLUŽBE ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA OBJAVLJUJU SE LISTA KANDIDATA POD ŠIFROM NJIHOVE PRIJAVE I IME I PREZIME KANDIDATA KOJI JE IZABRAN U KONKURSNOM POSTUPKU.

ORGAN DRŽAVNE UPRAVE OBAVEŠTAVA SLUŽBU ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA O PODACIMA IZ STAVA 5. OVOG ČLANA U ROKU OD OSAM DANA OD DANA KONAČNOSTI REŠENJA O PRIJEMU U RADNI ODNOS, ODNOSNO REŠENJA O PREMEŠTAJU.

Član 58.

Izabrani kandidat dužan je da stupi na rad u roku od osam dana od dana konačnosti rešenja o prijemu u radni odnos odnosno o premeštaju, izuzev ako mu rukovodilac iz opravdanih razloga ne produži rok.

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

Izabrani kandidat stiče prava i dužnosti iz radnog odnosa u državnom organu u koji je primljen ili premešten od dana stupanja na rad.

Član 60.

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.

O tome da javni konkurs nije uspeo ~~obaveštavaju se svi kandidati koji su učestvovali~~ RUKOVODILAC DONOSI REŠENJE KOJE SE DOSTAVLJA SVIM KANDIDATIMA KOJI SU IMALI PRAVO DA UČESTVUJU u izbornom postupku.

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.

Član 61.

Na popunjavanje izvršilačkih radnih mesta u ostalim državnim organima primenjuju se odredbe ovog zakona o internom i javnom konkursu u organima državne uprave i službama Vlade, izuzev odredaba o sastavu konkursne komisije i o nadležnosti Službe za upravljanje kadrovima.

~~Sastav Konkursne komisije, stručne osposobljenosti, znanja i veštine koje se ocenjuju u izbornom postupku, način njihove provere i merila za izbor na radna mesta propisuje za sudove i javna tužilaštva ministar nadležan za pravosuđe, a za ostale državne organe tela određena njihovim aktima.~~

SASTAV KONKURSNE KOMISIJE, NAČIN PROVERE KOMPETENCIJA, KRITERIJUME I MERILA ZA IZBOR NA RADNA MESTA PROPISUJE ZA SUDOVE I JAVNA TUŽILAŠTVA MINISTAR NADLEŽAN ZA PRAVOSUĐE, A ZA OSTALE DRŽAVNE ORGANE TELA ODREĐENA NJIHOVIM AKTIMA.

DRŽAVNI ORGANI IZ STAVA 2. OVOG ČLANA MOGU OSTVARITI SARADNJU SA SLUŽBOM ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA RADI PRUŽANJA STRUČNE I SAVETODAVNE POMOĆI U POSTUPKU PROVERE KOMPETENCIJA.

Vlada uredbom bliže uređuje sprovođenje internog i javnog konkursa za popunjavanje izvršilačkih radnih mesta u svim državnim organima, SASTAV KONKURSNE KOMISIJE, IZGLED, SADRŽINU I NAČIN PODNOŠENJA OBRASCA PRIJAVE, NAČIN PRAĆENJA KANDIDATA POD ŠIFROM NJEGOVE PRIJAVE, FAZE IZBORNOG POSTUPKA, NAČIN PROVERE KOMPETENCIJA, KRITERIJUME I MERILA ZA IZBOR NA RADNA MESTA.

UREDBOM IZ STAVA 4. OVOG ČLANA UREDIĆE SE NAČIN DAVANJA PRVENSTVA PRIPADNICIMA NACIONALNIH MANJINA, U CILJU POSTIZANJA ODGOVARAJUĆE ZASTUPLJENOSTI PRIPADNIKA NACIONALNIH MANJINA I PUNE RAVNOPRAVNOSTI IZMEĐU PRIPADNIKA NACIONALNE MANJINE I GRAĐANA KOJI PRIPADAJU VEĆINI U SLUČAJEVIMA KADA SE RADI O KANDIDATIMA KOJI SU SA JEDNAKIM NAJBOLJIM REZULTATOM ISPUNILI MERILA ZA IZBOR.

Član 63.

Radni odnos na određeno vreme može da se zasnuje:

- 1) radi zamene odsutnog državnog službenika, do njegovog povratka;
- 2) zbog privremeno povećanog obima posla koji postojeći broj državnih službenika ne može da izvrši, najduže na šest meseci;
- 3) na radnim mestima u kabinetu, dok traje dužnost funkcionera;
- 4) radi obuke pripravnika, dok traje pripravnički staž-;

- 5) RADI ZAMENE DRŽAVNOG SLUŽBENIKA KOJI JE POSTAVLJEN ZA VRŠIOCA DUŽNOSTI, DOK TRAJE NJEGOVA DUŽNOST;
 6) RADI ZAMENE DRŽAVNOG SLUŽBENIKA KOME MIRUJE RADNI ODNOS ZBOG OBAVLJANJA PRIPRAVNIČKOG STAŽA.

~~Radni odnos na određeno vreme zasniva se bez internog ili javnog konkursa, izuzev pri prijemu pripravnika.~~

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME U SLUČAJU IZ STAVA 1. TAČ. 1), 3), 5) I 6) OVOG ČLANA ZASNIVA SE BEZ OBAVEZE SPROVOĐENJA INTERNOG ILI JAVNOG KONKURSA, A RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME U SLUČAJU IZ STAVA 1. TAČ. 2) I 4) OVOG ČLANA ZASNIVA SE NAKON SPROVEDENOG JAVNOG KONKURSA U SKLADU SA OVIM ZAKONOM I AKO JE POTREBA ZAPOŠLJAVANJA PRIKAZANA U KADROVSKOM PLANU.

IZUZETNO OD STAVA 2. OVOG ČLANA, DRŽAVNI ORGAN MOŽE PRIMITI U RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME ZBOG PRIVREMENO POVEĆANOG OBIMA POSLA BEZ SPROVOĐENJA JAVNOG KONKURSA LICE KOJE JE U PRETHODNE DVE GODINE UČESTVOVALO U JAVNOM KONKURSU KOJI JE SPROVODIO DRŽAVNI ORGAN I ISPUNIO MERILA PROPISANA ZA IZBOR U TOM KONKURSNOM POSTUPKU, AKO ISPUNJAVA USLOVE ZA RAD NA TOM RADNOM MESTU I IMA POTREBNE KOMPETENCIJE.

DRŽAVNI SLUŽBENIK KOJI JE NAKON SPROVEDENOG JAVNOG KONKURSA ZASNOVAO RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME ZBOG PRIVREMENO POVEĆANOG OBIMA POSLA, MOŽE U ISTOM DRŽAVNOM ORGANU, BEZ OBAVEZE SPROVOĐENJA JAVNOG KONKURSA, DA ZASNUJE NOVI RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME ZBOG POVEĆANOG OBIMA POSLA NA RADNOM MESTU KOJE JE RAZVRSTANO U ISTO I NIŽE ZVANJE OD RADNOG MESTA ČIJE POSLOVE JE DRŽAVNI SLUŽBENIK OBAVLJAO, AKO ISPUNJAVA USLOVE ZA RAD NA TOM RADNOM MESTU I IMA POTREBNE KOMPETENCIJE.

DRŽAVNI ORGAN JE DUŽAN DA PRE ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA IZVRŠI PROVERU FUNKCIONALNIH KOMPETENCIJA LICA IZ ST. 3. I 4. OVOG ČLANA U POSTUPKU KOJI ODREDI RUKOVODILAC PRIMENOM NAČINA PROVERE FUNKCIONALNIH KOMPETENCIJA U IZBORNOM POSTUPKU.

Radni odnos na određeno vreme ne može da preraste u radni odnos na neodređeno vreme, izuzev pripravniku, kad položi državni ili poseban stručni ispit I DRŽAVNOM SLUŽBENIKU NA ODREĐENO VREME KOJI JE U SKLADU SA ST. 2. I 4. OVOG ČLANA ZASNOVAO RADNI ODNOS ZBOG PRIVREMENO POVEĆANOG OBIMA POSLA.

DRŽAVNI ORGAN VODI EVIDENCIJU KANDIDATA SA IZBORNIM LISTI KOJI SU UČESTVOVALI U JAVNOM KONKURSU.

NASTAVLJANJE RADA NA NEODREĐENO VREME

ČLAN 63A

POSLE ISTEKA RADNOG ODNOSA NA ODREĐENO VREME ZBOG PRIVREMENO POVEĆANOG OBIMA POSLA KOJI JE ZASNOVAN U SKLADU SA ČLANOM 63. ST. 2. I 4. OVOG ZAKONA, DRŽAVNI SLUŽBENIK MOŽE DA NASTAVI DA RADI NA NEODREĐENO VREME NA RADNOM MESTU ČIJE JE POSLOVE OBAVLJAO NA ODREĐENO VREME AKO JE OBAVLJAO POSLOVE

TOG RADNOG MESTA NAJMANJE ŠEST MESECI, AKO JE U POSTUPKU VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI NA TOM RADNOM MESTU ISPUNIO OČEKIVANJA ILI PREVAZIŠAO OČEKIVANJA, AKO JE RADNO MESTO UPRAŽNJENO I AKO SE RASPOREĐIVANJE UKLAPA U DONESENI KADROVSKI PLAN.

1. Redosled radnji pri popunjavanju položaja u svim državnim organima

Član 66.

Radi popunjavanja položaja sprovodi se interni ili javni konkurs.

AKO JE POLOŽAJ POPUNJEN, KONKURS ZA POPUNJAVANJE POLOŽAJA OGLAŠAVA SE NAJKASNIJE U ROKU OD 90 DANA PRE ISTEKA VREMENA NA KOJE JE DRŽAVNI SLUŽBENIK NA POLOŽAJU POSTAVLJEN.

~~Interni konkurs obavezan je ako položaj popunjava Vlada.~~

~~U ostalim državnim organima može se odmah sprovesti javni konkurs.~~

Član 67.

Državni službenik može posle proteka vremena na koje je postavljen biti ponovo postavljen na isti položaj, bez internog ili javnog konkursa, AKO JE POHAĐAO PROGRAM OBUKE U SKLADU SA ČLANOM 45. STAV 4. OVOG ZAKONA.

AKO KONKURSNI POSTUPAK ZA POPUNJAVANJE POLOŽAJA NIJE POKRENUT U ROKU IZ ČLANA 66. STAV 2. OVOG ZAKONA, DRŽAVNI SLUŽBENIK POSTAVLJA SE NA ISTI POLOŽAJ BEZ INTERNOG ILI JAVNOG KONKURSA, NAKON ISTEKA VREMENA NA KOJE JE POSTAVLJEN.

Član 67a

Do postavljenja državnog službenika na položaj, može biti postavljen ~~vršilac dužnosti, na~~ JEDAN ILI VIŠE VRŠILACA DUŽNOSTI, NA UKUPNI PERIOD DO NAJVIŠE šest meseci, bez internog ili javnog konkursa.

Za vršioca dužnosti može se postaviti lice IZ REDA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA NA NEODREĐENO VREME koje ispunjava uslove za rad na položaju određene ovim zakonom i pravilnikom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta u državnom organu.

~~Interni, odnosno javni konkurs za popunjavanje položaja na koji je postavljen vršilac dužnosti oglašava se~~ REŠENJE RUKOVODIOCA O POPUNJAVANJU POLOŽAJA NA INTERNOM ILI JAVNOM KONKURSU DONOSI SE u roku od 30 dana od dana postavljenja vršioca dužnosti.

U slučaju da se interni, odnosno javni konkurs ne okonča postavljenjem na položaj ILI AKO JE DOŠLO DO NEUSPEHA JAVNOG KONKURSA, status vršioca dužnosti može se produžiti najduže još tri meseca.

IZUZETNO, VRŠILAC DUŽNOSTI MOŽE BITI POSTAVLJEN I RADI ZAMENE DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NA POLOŽAJU KOJI ODSUSTVUJE SA RADA DUŽE OD 30 DANA, A NAJDUŽE DO NJEGOVOG POVRATKA NA RAD.

VRŠIOCU DUŽNOSTI PRESTAJE DUŽNOST ISTEKOM PERIODA NA KOJI VRŠILAC DUŽNOSTI MOŽE BITI POSTAVLJEN U SKLADU SA ST. 1, 4. I 5. OVOG ČLANA I POLOŽAJ OSTAJE NEPOPUNJEN DO POSTAVLJENJA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NA POLOŽAJ U KONKURNOM POSTUPKU.

Član 67b

Vršiocu dužnosti koji je postavljen iz reda državnih službenika miruju prava i obaveze iz radnog odnosa u organu iz kojeg je postavljen I IMA PRAVO DA SE VRATI NA RADNO MESTO NA KOJE JE BIO RASPOREĐEN PRE POSTAVLJENJA I NASTAVLJA DA OSTVARUJE PRAVO NA PLATU KOJU JE IMAO NA TOM RADNOM MESTU PRE POSTAVLJENJA.

Član 69.

~~Na internom konkursu kad položaj popunjava Vlada mogu da učestvuju samo državni službenici iz organa državne uprave i službi Vlade koji su u prethodne dve godine ocenjeni ocenom "naročito se ističe", koji su već na položaju, kojima je proteklo vreme na koje su postavljeni, koji su podneli ostavku na položaj ili kojima je položaj ukinut.~~

NA INTERNOM KONKURSU KAD POLOŽAJ POPUNJAVA VLADA MOGU DA UČESTVUJU SAMO DRŽAVNI SLUŽBENICI IZ ORGANA DRŽAVNE UPRAVE I SLUŽBI VLADE ZA KOJE JE PO OSNOVU VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI UTVRĐENO DA SU U POSLEDNJA DVA UZASTOPNA VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI PREVAZIŠLI OČEKIVANJA, KAO I DRŽAVNI SLUŽBENICI KOJI SU VEĆ NA POLOŽAJU, KOJIMA JE PROTEKLO VREME NA KOJE SU POSTAVLJENI, KOJI SU PODNELI OSTAVKU NA POLOŽAJ ILI KOJIMA JE POLOŽAJ UKINUT, AKO SU POHAĐALI PROGRAM OBUKE U SKLADU SA ČLANOM 45. STAV 4. OVOG ZAKONA.

Član 72.

Javni konkurs se sprovodi ako interni konkurs nije uspeo, ODNOSNO AKO SE POLOŽAJ POPUNJAVA BEZ SPROVOĐENJA INTERNOG KONKURSA.

Interni konkurs nije uspeo ako Vladi nije predložen kandidat za postavljenje na položaj ili ako Vlada nije postavila predloženog kandidata u roku od 30 dana od dostavljanja predloga o čemu se obaveštava Služba za upravljanje kadrovima.

Ako ni posle javnog konkursa Vladi ne bude predložen kandidat za postavljenje na položaj ili ona ne postavi predloženog kandidata, Služba za upravljanje kadrovima oglašava novi javni konkurs ~~narednog dana~~ U PRVOM NAREDNOM BROJU PERIODIČNOG IZDANJA OGLASA NACIONALNE SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE od dana prijema obaveštenja da javni konkurs nije uspeo na način propisan članom 47. Zakona.

Član 74.

Na interni i javni konkurs kad položaj popunjava Vlada primenjuju se odredbe ovog zakona o internom i javnom konkursu pri popunjavanju izvršilačkih radnih mesta, izuzev podataka koji se odnose na mesto, dan i vreme provere ~~esposobljenosti, znanja i veština kandidata~~ KOMPETENCIJA u izbornom postupku.

Interni i javni konkurs za popunjavanje položaja oglašava Služba za upravljanje kadrovima.

Interni, ODNOSNO JAVNI konkurs ~~iz stava 2. ovog člana~~ oglašava se u roku od osam dana od dana prijema rešenja o otpočinjanju postupka popunjavanja

položaja KOJE SE ISTOVREMENO SA REŠENJEM O IMENOVANJU ČLANOVA KONKURSNE KOMISIJE DOSTAVLJA SLUŽBI ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA.

~~Javni konkurs iz stava 2. ovog člana oglašava se narednog dana od dana prijema obaveštenja da interni konkurs nije uspeo.~~

Član 75.

Na popunjavanje položaja u ostalim državnim organima shodno se primenjuju odredbe ovog zakona o internom i javnom konkursu kad položaj popunjava Vlada, izuzev odredaba o sastavu konkursne komisije i o nadležnosti Visokog službeničkog saveta i Službe za upravljanje kadrovima.

~~Sastav Konkursne komisije, stručne osposobljenosti, znanja i veštine, koje se ocenjuju u izbornom postupku način njihove provere i merila za izbor na radna mesta u Vrhovnom kasacionom sudu propisuje predsednik Vrhovnog kasacionog suda, za položaj u Republičkom javnom tužilaštvu Republički javni tužilac, a za ostale državne organe tela određena njihovim aktima.~~

SASTAV KONKURSNE KOMISIJE, NAČIN PROVERE KOMPETENCIJA, KRITERIJUME I MERILA ZA IZBOR NA RADNA MESTA U VRHOVNOM KASACIONOM SUDU PROPISUJE PREDSEDNIK VRHOVNOG KASACIONOG SUDA, ZA POLOŽAJ U REPUBLIČKOM JAVNOM TUŽILAŠTVU – REPUBLIČKI JAVNI TUŽILAC, A ZA OSTALE DRŽAVNE ORGANE – TELA ODREĐENA NJIHOVIM AKTIMA.

DRŽAVNI ORGANI IZ STAVA 2. OVOG ČLANA MOGU OSTVARITI SARADNJU SA SLUŽBOM ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA RADI PRUŽANJA STRUČNE I SAVETODAVNE POMOĆI U PROVERI KOMPETENCIJA.

Vlada uredbom bliže uređuje sprovođenje internog i javnog konkursa za popunjavanje položaja u svim državnim organima.

Član 78.

~~Državni službenik se razrešava s položaja ako mu radni odnos prestane zbog: osude na kaznu zatvora od najmanje šest meseci, konačnog rešenja kojim mu je izrečena disciplinska kazna prestanka radnog odnosa, konačnog rešenja kojim mu je na ocenjivanju određena ocena "ne zadovoljava", kao i iz drugih razloga predviđenih opštim propisima o radu kojima se uređuje prestanak radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog i volje poslodavca.~~

DRŽAVNI SLUŽBENIK RAZREŠAVA SE S POLOŽAJA AKO MU U GODIŠNJEM ILI VANREDNOM VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI BUDE UTVRĐENO DA JE POTREBNO POBOLJŠANJE ILI AKO MU RADNI ODNOS PRESTANE ZBOG: OSUDE NA KAZNU ZATVORA OD NAJMANJE ŠEST MESECI ILI MU JE IZREČENA USLOVNA OSUDA NA KAZNU ZATVORA OD NAJMANJE ŠEST MESECI BEZ OBZIRA NA PERIOD PROVERAVANJA, KONAČNOG REŠENJA KOJIM MU JE IZREČENA DISCIPLINSKA KAZNA PRESTANKA RADNOG ODNOSA, KONAČNOG REŠENJA KOJIM MU JE NA OSNOVU VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI UTVRĐENO DA NIJE ISPUNIO VEČINU OČEKIVANJA, KAO I IZ DRUGIH RAZLOGA PREDVIĐENIH OPŠTIM PROPISIMA O RADU KOJIMA SE UREĐUJE PRESTANAK RADNOG ODNOSA NEZAVISNO OD VOLJE ZAPOSLENOG I VOLJE POSLODAVCA.

Državni službenik se razrešava s položaja i ako organ ili telo nadležno za njegovo postavljenje prihvati javnu preporuku Zaštitnika građana za njegovo

razrešenje, odnosno ako prihvati inicijativu za razrešenje na osnovu mere javnog objavljivanja preporuke za razrešenje koju izrekne Agencija za borbu protiv korupcije.

Državni službenik koji rukovodi državnim organom razrešava se s položaja i kada organ ili telo nadležno za njegovo postavljenje utvrdi da je u vreme njegovog rukovođenja došlo do ozbiljnog poremećaja u radu državnog organa kojim rukovodi ZBOG ODGOVORNOSTI ZA NEOSTVARIVANJE PLANOVA RADA I STRATEŠKIH CILJEVA.

Član 80.

Državni službenik kome je proteklo vreme na koje je postavljen, KOJI JE RAZREŠEN JER JE U GODIŠNJEM ILI VANREDNOM VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI UTVRĐENO DA MU JE POTREBNO POBOLJŠANJE, koji je podneo ostavku na položaj ili kome je položaj ukinut donošenjem novog ili izmenom postojećeg Pravilnika ima pravo da u istom državnim organu, bude premešten na drugo radno mesto za koje ispunjava uslove ako ono postoji, a ako ne postoji postaje neraspoređen.

Državni službenik koji je razrešen iz razloga navedenih u članu 78. stav 3. ovog zakona postaje neraspoređen.

OCENJIVANJE I NAPREDOVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA

I. OCENJIVANJE

-Cilj i predmet ocenjivanja

Član 82.

~~Cilj ocenjivanja je otkrivanje i otklanjanje nedostataka u radu državnih službenika, podsticanje na bolje rezultate rada i stvaranje uslova za pravilno odlučivanje o napredovanju i stručnom usavršavanju.~~

~~Pri ocenjivanju vrednuju se merila za ocenjivanje, i to: rezultati postignuti u izvršavanju poslova radnog mesta i postavljenih ciljeva, samostalnost, stvaralačka sposobnost, preduzimljivost, preciznost i savesnost, saradnja sa drugim državnim službenicima i ostale sposobnosti koje zahteva radno mesto.~~

~~Rezultati postignuti u izvršavanju poslova radnog mesta i postavljenih ciljeva vrednuju se kvartalno.~~

VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI I NAPREDOVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA

I. VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI

CILJ I PREDMET VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI

ČLAN 82.

CILJ VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI DRŽAVNIH SLUŽBENIKA JE OBEZBEĐIVANJE OSTVARENJA SVIH ORGANIZACIONIH CILJEVA DRŽAVNOG ORGANA, DOSTIZANJE RADNOG PONAŠANJA I OČEKIVANIH VREDNOSTI U RADU U SKLADU SA KOMPETENCIJAMA, MOTIVACIJA, UČENJE I RAZVOJ DRŽAVNIH SLUŽBENIKA.

REZULTATI VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI DRŽAVNIH SLUŽBENIKA KORISTE SE U UTVRĐIVANJU POTREBA I PLANIRANJU OBUKA, PLANIRANJU

RAZVOJA I STRUČNOG USAVRŠAVANJA, OTKLANJANJU NEDOSTATAKA U RADU I DONOŠENJU ODLUKA O NAPREDOVANJU I RASPOREĐIVANJU, ODNOSNO PREMEŠTAJU, ODREĐIVANJU PLATA I DRUGIH PRIMANJA I PRESTANKU RADNOG ODNOSA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA.

VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI DRŽAVNIH SLUŽBENIKA VRŠI SE NA OSNOVU MERILA RADNE USPEŠNOSTI KOJA OBUHVATAJU PONAŠAJNE KOMPETENCIJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I REZULTATE RADA ORGANIZACIONE JEDINICE U KOJOJ DRŽAVNI SLUŽBENIK OBAVLJA POSLOVE SVOG RADNOG MESTA, ODNOSNO KOJOM RUKOVODI.

U PRAĆENJU RADNE USPEŠNOSTI DRŽAVNIH SLUŽBENIKA ISPOLJAVANJE FUNKCIONALNIH KOMPETENCIJA SLUŽI ZA UTVRĐIVANJE POTREBA ZA STRUČNIM USAVRŠAVANJEM DRŽAVNOG SLUŽBENIKA, KAO I PRAĆENJA EFEKATA PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA KOJE JE DRŽAVNI SLUŽBENIK POHAĐAO U PERIODU ZA VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI.

~~Vreme ocenjivanja. Izuzeci od ocenjivanja~~

~~Član 83.~~

~~Državni službenik ocenjuje se jednom u kalendarskoj godini, najkasnije do kraja februara tekuće godine za prethodnu godinu.~~

~~Ne ocenjuje se državni službenik koji rukovodi državnim organom, državni službenik koji je u kalendarskoj godini radio manje od šest meseci bez obzira na razlog, ni državni službenik koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme.~~

VREME VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI. IZUZECI OD VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI

Član 83.

RAD DRŽAVNIH SLUŽBENIKA PRATI SE TOKOM CELE GODINE, A RADNA USPEŠNOST VREDNUJE SE JEDNOM U KALENDARSKOJ GODINI. NE VREDNUJE SE RADNA USPEŠNOST DRŽAVNOG SLUŽBENIKA:

- 1) KOJI RUKOVODI DRŽAVNIM ORGANOM;
- 2) KOJI JE U KALENDARSKOJ GODINI RADIO MANJE OD ŠEST MESECI BEZ OBZIRA NA RAZLOG;
- 3) KOJI JE ZASNOVAO RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME NA RADNOM MESTU U KABINETU, U SVOJSTVU PRIPRAVNIKA I RADI ZAMENE DRŽAVNOG SLUŽBENIKA KOJI OBAVLJA PRIPRAVNIČKI STAŽ.

U PERIOD OD ŠEST MESECI IZ STAVA 2. TAČKA 2) OVOG ČLANA NE ULAZI VREME U KOJEM JE DRŽAVNI SLUŽBENIK BIO ODSUTAN SA RADA ZBOG KORIŠĆENJA PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR.

RADNA USPEŠNOST DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NA POLOŽAJU, VRŠIOCA DUŽNOSTI, ODNOSNO RUKOVODIOCA PODRUČNE JEDINICE ORGANA OSNOVANE U SKLADU SA POSEBNIM ZAKONOM – ZAVOD, FILIJALA I DRUGA ORGANIZACIONA JEDINICA VAN SEDIŠTA ORGANA (U DALJEM TEKSTU: RUKOVODILAC PODRUČNE JEDINICE ORGANA) VREDNUJE SE NAJKASNIJE DO KRAJA JANUARA TEKUĆE GODINE ZA PRETHODNU GODINU, A OSTALIH DRŽAVNIH SLUŽBENIKA NA IZVRŠILAČKIM RADNIM MESTIMA

NAJKASNIJE DO KRAJA FEBRUARA TEKUĆE GODINE ZA PRETHODNU GODINU.

IZUZETNO, RADNA USPEŠNOST DRŽAVNOG SLUŽBENIKA KOJI JE ZASNOVAO RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME, VREDNUJE SE PRE PRESTANKA RADNOG ODNOSA, AKO JE U KALENDARSKOJ GODINI RADIO NAJMANJE ŠEST MESECI.

U VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI U SLUČAJU IZ STAVA 5. OVOG ČLANA VREDNUJU SE PONAŠAJNE KOMPETENCIJE DRŽAVNOG SLUŽBENIKA.

U SLUČAJU NASTAVKA RADA NA NEODREĐENO VREME, DRŽAVNOM SLUŽBENIKU KOJI JE RADIO NA ODREĐENO VREME ZBOG PRIVREMENO POVEĆANOG OBIMA POSLA POČINJE DA TEČE NOVI PERIOD ZA VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI.

~~Vrste ocena. Određivanje ocene~~

~~Član 84.~~

~~Ocene su: „ne zadovoljava“, „zadovoljava“, „dobar“, i „ističe se“ i „naročito se ističe“.~~

~~Ocenu određuje rukovodilac rešenjem.~~

~~Vlada uredbom bliže uređuje merila za ocenjivanje i postupak ocenjivanja u svim državnim organima.~~

NAČIN VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI

~~ČLAN 84.~~

~~NA OSNOVU VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI UTVRĐUJE SE, U ODNOSU NA ZAHTEV ZA OBAVLJANJE POSLOVA RADNOG MESTA:~~

- ~~1) DA DRŽAVNI SLUŽBENIK NIJE ISPUNIO VEĆINU OČEKIVANJA;~~
- ~~2) DA JE POTREBNO POBOLJŠANJE;~~
- ~~3) DA JE DRŽAVNI SLUŽBENIK ISPUNIO OČEKIVANJA;~~
- ~~4) DA JE DRŽAVNI SLUŽBENIK PREVAZIŠAO OČEKIVANJA.~~

~~RADNU USPEŠNOST UTVRĐUJE REŠENJEM DRŽAVNI SLUŽBENIK NA POLOŽAJU – ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE KOJI OBAVLJAJU POSLOVE U OBLASTI RADA ORGANA ZA KOJU DRŽAVNI SLUŽBENIK NA POLOŽAJU IMA OVLAŠĆENJA I ODGOVORNOST ZA RUKOVOĐENJE, ODNOSNO RUKOVODILAC PODRUČNE JEDINICE ORGANA ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE U PODRUČNOJ JEDINICI ORGANA.~~

~~RADNU USPEŠNOST ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE NA POLOŽAJU, RUKOVODIOCE PODRUČNE JEDINICE ORGANA KOJI SU ZA SVOJ RAD NEPOSREDNO ODGOVORNI RUKOVODIOCU ORGANA I DRŽAVNE SLUŽBENIKE KOJI ZA SVOJ RAD NISU ODGOVORNI DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA NA POLOŽAJU UTVRĐUJE REŠENJEM RUKOVODILAC.~~

~~PREDLOG VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI DRŽAVNOG SLUŽBENIKA DAJE NEPOSREDNI RUKOVODILAC DRŽAVNOG SLUŽBENIKA KADA DRŽAVNI SLUŽBENIK NE ODGOVARA NEPOSREDNO ZA RAD LICU KOJE DONOSI REŠENJE O RADNOJ USPEŠNOSTI.~~

LICE KOJE VREDNUJE RADNU USPEŠNOST DRŽAVNOG SLUŽBENIKA, ODNOSNO DAJE PREDLOG VREDNOVANJA, DUŽNO JE DA U POSTUPKU VREDNOVANJA OSTVARI SARADNJU SA LICEM PO ČIJIM NALOZIMA, ODLUKAMA ILI PREDLOZIMA JE DRŽAVNI SLUŽBENIK POSTUPAO U PERIODU VREDNOVANJA U OBAVLJANJU POSLOVA SVOG RADNOG MESTA.

RADNA USPEŠNOST DRŽAVNOG SLUŽBENIKA KOJI NIJE ISPUNIO VEĆINU OČEKIVANJA, ODNOSNO KOJI PREVAZILAZI OČEKIVANJA, MORA DA PROIZILAZI IZ DOKAZA KOJI SE ODOSE NA RAD DRŽAVNOG SLUŽBENIKA I DA BUDE OBRAZLOŽENA NAVOĐENJEM KONKRETNIH PRIMERA STVARNOG RADNOG PONAŠANJA.

AKO PREDLOG VREDNOVANJA NE PROIZILAZI IZ IZVEŠTAJA O VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI, ODNOSNO IZ KONKRETNIH PRIMERA STVARNOG RADNOG PONAŠANJA ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE IZ STAVA 6. OVOG ČLANA, LICE KOJE DONOSI REŠENJE O RADNOJ USPEŠNOSTI IMA PRAVO DA ZATRAŽI DA SE VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI PREISPITA.

AKO NI NAKON PREISPITIVANJA RADNE USPEŠNOSTI, PREDLOG VREDNOVANJA PO MIŠLJENJU LICA KOJE DONOSI REŠENJE O VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI, NE PROIZILAZI IZ IZVEŠTAJA O VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI, ODNOSNO IZ KONKRETNIH PRIMERA STVARNOG RADNOG PONAŠANJA, LICE KOJE DONOSI REŠENJE IZVRŠIĆE VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI DRŽAVNOG SLUŽBENIKA U SKLADU SA PRILOŽENIM IZVEŠTAJEM, ODNOSNO PRIMERIMA NJEGOVOG RADNOG PONAŠANJA.

DRŽAVNI SLUŽBENICI NA RUKOVODEĆIM RADNIM MESTIMA DUŽNI SU DA POHAĐAJU PROGRAME OBUKA KOJIMA SE UNAPREĐUJE SPOSOBNOST ZA USPEŠNO OSTVARIVANJE VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI DRŽAVNIH SLUŽBENIKA.

BLIŽI NAČIN, MERILA I KRITERIJUME ZA VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI U SVIM DRŽAVNIM ORGANIMA PROPISUJE VLADA.

~~Prevremeno ocenjivanje~~

~~Član 84a~~

~~Državnom službeniku čiji su rezultati postignuti u izvršavanju poslova radnog mesta i postavljenih ciljeva u jednom kvartalu vrednovani najnižom ocenom određuje se ocena "ne zadovoljava".~~

~~Državni službenik iz stava 1. ovog člana upućuje se na vanredno ocenjivanje.~~

~~PRAĆENJE RADA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NA IZVRŠILAČKOM RADNOM MESTU I PLAN UNAPREĐENJA RADA. VANREDNO VREDNOVANJE~~

~~ČLAN 84A~~

~~RAD DRŽAVNOG SLUŽBENIKA PRATI SE TOKOM CELE GODINE.~~

AKO PRAĆENJEM RADA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA, PO MIŠLJENJU NEPOSREDNOG RUKOVODIOCA DRŽAVNOM SLUŽBENIKU NEDOSTAJU KOMPETENCIJE ZA DELOTVORNO OBAVLJANJE POSLOVA RADNOG MESTA, NEPOSREDNI RUKOVODILAC DUŽAN JE DA U SARADNJI SA JEDINICOM ZA

UPRAVLJANJE KADROVIMA U DRŽAVNOM ORGANU, DOSTAVI DRŽAVNOM SLUŽBENIKU PISANO OBAVEŠTENJE O NEDOSTACIMA U NJEGOVOM RADU I ODREDI PLAN UNAPREĐENJA RADA, KOJI MOŽE DA PODRAZUMEVA I UPUĆIVANJE NA STRUČNO USAVRŠAVANJE.

RAD DRŽAVNOG SLUŽBENIKA PRATI SE U NAREDNOM PERIODU OD NAJMANJE TRI MESECA OD DANA ODREĐIVANJA PLANA UNAPREĐENJA RADA, NAKON ČEGA NEPOSREDNI RUKOVODILAC SAČINJAVA IZVEŠTAJ O OSTVARIVANJU PLANA UNAPREĐENJA NJEGOVOG RADA, KOJI DOSTAVLJA DRŽAVNOM SLUŽBENIKU I LICU ODGOVORNOM ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA U DRŽAVNOM ORGANU.

ISTEKOM ROKA IZ STAVA 3. OVOG ČLANA, RAD DRŽAVNOG SLUŽBENIKA MOŽE DA SE VANREDNO VREDNUJE I PRE REDOVNOG GODIŠNJEG VREDNOVANJA.

U VANREDNOM VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI VREDNUJU SE PONAŠAJNE KOMPETENCIJE DRŽAVNOG SLUŽBENIKA.

VANREDNO VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI DRŽAVNOG SLUŽBENIKA MOŽE SE VRŠITI SAMO U TOKU PERIODA PRAĆENJA NJEGOVOG RADA PRE REDOVNOG GODIŠNJEG VREDNOVANJA.

DRŽAVNI SLUŽBENIK NEMA PRAVO POSEBNE ŽALBE NA OBAVEŠTENJE O NEDOSTACIMA U NJEGOVOM RADU, PLAN UNAPREĐENJA RADA ILI IZVEŠTAJ O UNAPREĐENJU U RADU IZ ST. 2. I 3. OVOG ČLANA.

PRAĆENJE RADA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NA POLOŽAJU I VANREDNO VREDNOVANJE

ČLAN 84B

AKO SE PRAĆENJEM RADA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NA POLOŽAJU UTVRDI DA DRŽAVNI SLUŽBENIK NE OSTVARUJE REZULTATE RADA, RUKOVODILAC JE DUŽAN DA MU DOSTAVI PISANO OBAVEŠTENJE O NEDOSTACIMA U NJEGOVOM RADU I OSTAVI ROK OD NAJMANJE TRI MESECA ZA POBOLJŠANJE.

ISTEKOM ROKA IZ STAVA 1. OVOG ČLANA, RAD DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NA POLOŽAJU MOŽE DA SE VANREDNO VREDNUJE.

U VANREDNOM VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NA POLOŽAJU VREDNUJU SE REZULTATI RADA.

VANREDNO VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NA POLOŽAJU MOŽE SE VRŠITI SAMO U TOKU PERIODA PRAĆENJA NJEGOVOG RADA PRE REDOVNOG GODIŠNJEG VREDNOVANJA.

~~Vanredno ocenjivanje~~

~~Član 85.~~

~~Državni službenik kome je određena ocena „ne zadovoljava“ može biti upućen na dodatno stručno osposobljavanje.~~

~~U svakom slučaju, on se vanredno ocenjuje protekom 30 radnih dana od dana konačnosti rešenja kojim mu je određena ocena „ne zadovoljava“.~~

Posledice vanrednog ocenjivanja

Član 86.

~~Državni službenik kome na vanrednom ocenjivanju bude određena ocena "zadovoljava" premešta se na radno mesto razvrstano u neposredno niže zvanje koje odgovara stepenu njegovog obrazovanja i određuje mu se koeficijent platnog razreda čiji je redni broj istovetan rednom broju platnog razreda u kome se nalazi radno mesto sa koga je premešten, a ako takvo radno mesto ne postoji određuje mu se platni razred sa neposredno nižim koeficijentom u okviru platne grupe koja odgovara zvanju u koje je izvršilačko radno mesto državnog službenika razvrstano.~~

~~Državnom službeniku kome na vanrednom ocenjivanju bude određena ocena "ne zadovoljava" prestaje radni odnos danom konačnosti rešenja.~~

~~Rešenjem kojim je na vanrednom ocenjivanju određena ocena "ne zadovoljava" utvrđuje se i da državnom službeniku prestaje radni odnos.~~

POSLEDICE VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI DRŽAVNOG SLUŽBENIKA
KOJI NIJE ISPUNIO VEĆINU OČEKIVANJA, ODNOSNO KOME JE POTREBNO
POBOLJŠANJE

ČLAN 86.

DRŽAVNI SLUŽBENIK NA IZVRŠILAČKOM RADNOM MESTU KOME U GODIŠNJEM ILI VANREDNOM VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI BUDE UTVRĐENO DA JE POTREBNO POBOLJŠANJE, PREMEŠTA SE NA RADNO MESTO RAZVRSTANO U NIŽE ZVANJE KOJE ODGOVARA NJEGOVOJ VRSTI I STEPENU STRUČNE SPREME, ODNOSNO OBRAZOVANJA I ZA KOJE ISPUNJAVA USLOVE ZA RAD, A AKO TAKVO RADNO MESTO NE POSTOJI ODREĐUJE MU SE NIŽI KOEFICIJENT U SKLADU SA ZAKONOM KOJIM SE UREĐUJU PLATE U DRŽAVNIM ORGANIMA.

DRŽAVNOM SLUŽBENIKU IZ STAVA 1. OVOG ČLANA UKAZUJE SE NA OBLASTI U KOJIMA JE POTREBNO POBOLJŠANJE I UPUĆUJE SE NA STRUČNO USAVRŠAVANJE KOJIM SE UNAPREĐUJU NJEGOVE KOMPETENCIJE.

DRŽAVNOM SLUŽBENIKU KOME U VANREDNOM ILI GODIŠNJEM VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI BUDE UTVRĐENO DA NE ISPUNJAVA OČEKIVANJA, PRESTAJE RADNI ODNOS DANOM KONAČNOSTI REŠENJA O VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI.

REŠENJEM IZ STAVA 3. OVOG ČLANA UTVRĐUJE SE I DA DRŽAVNOM SLUŽBENIKU PRESTAJE RADNI ODNOS.

DRŽAVNOM SLUŽBENIKU KOME U GODIŠNJEM VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI BUDE UTVRĐENO DA NE ISPUNJAVA OČEKIVANJA, A NEPOSREDNI RUKOVODILAC U PRAĆENJU NJEGOVOG RADA NIJE UKAZAO NA NEDOSTATKE U RADU I ODREDIO PLAN UNAPREĐENJA RADA U SKLADU SA ČLANOM 84A OVOG ZAKONA, ODNOSNO RUKOVODILAC NIJE POSTUPIO U SKLADU SA ČLANOM 84B OVOG ZAKONA, NE PRESTAJE RADNI ODNOS, VEĆ SE U REŠENJU O VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI ODREĐUJE DA ĆE SE DRŽAVNI SLUŽBENIK VANREDNO VREDNOVATI NAKON ISTEKA ROKA ODREĐENOG U PLANU UNAPREĐENJA RADA, ODNOSNO NAKON ISTEKA ROKA ZA POBOLJŠANJE.

Član 87.

Državni službenik napreduje premeštajem na neposredno više izvršilačko radno mesto ili postavljenjem na položaj ili viši položaj, u istom ili drugom državnom organu.

Neposredno više izvršilačko radno mesto jeste ono čiji se poslovi rade u neposredno višem zvanju, ili u istom ILI NEPOSREDNO VIŠEM zvanju ali na radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice u državnom organu.

~~Državni službenik može da napreduje i prelaskom u viši platni razred, bez promene radnog mesta, prema zakonu kojim se uređuju plate u državnim organima.~~

NAGRAĐIVANJE

ČLAN 87A

DRŽAVNI SLUŽBENIK MOŽE PO OSNOVU VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI ZA OBAVLJANJE POSLOVA RADNIH MESTA KOJA SU RAZVRSTANA U ISTO ZVANJE, DA BUDE NAGRAĐEN ODREĐIVANJEM VEĆEG KOEFICIJENTA U OKVIRU PLATNE GRUPE U KOJU JE SVRSTANO TO ZVANJE PREMA ZAKONU KOJIM SE UREĐUJU PLATE U DRŽAVNIM ORGANIMA.

~~Član 88.~~

~~Rukovodilac može da premesti na neposredno više izvršilačko radno mesto državnog službenika kome je najmanje dva puta uzastopno određena ocena "naročito se ističe" ili četiri puta uzastopno "ističe se", ako postoji slobodno radno mesto i državni službenik ispunjava uslove za rad na njemu.~~

~~Izuzetno, državni službenik koji je premešten na neposredno više radno mesto jer mu je dva puta uzastopno određena ocena "naročito se ističe" može, i ako ne ispunjava uslove vezane za radno iskustvo, da bude premešten na neposredno više radno mesto ako mu opet bude određena ocena "naročito se ističe".~~

~~Ocene na kojima je zasnovano napredovanje ne uzimaju se u obzir za sledeće napredovanje.~~

ČLAN 88.

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.

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.

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.

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.

NAKON PREMEŠTAJA DRŽAVNI ORGAN UPUĆUJE DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NA UČEŠĆE U PROGRAMU OBUKA RUKOVODILACA.

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.

VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI NA KOME JE ZASNOVANO JEDNO NAPREDOVANJE NE UZIMA SE U OBZIR ZA SLEDEĆE NAPREDOVANJE.

PREKID U VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI USLED ODSUTNOSTI SA RADA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NE SMATRA SE PREKIDOM UZASTOPNOSTI IZ ST. 1–3. OVOG ČLANA.

Član 89.

Državni službenik može da napreduje na svaki, a ne samo neposredno viši položaj.

Za napredovanje moraju da budu ispunjeni uslovi vezani za odnos ~~eeena~~ VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI iz člana 69. ovog zakona, postojanje slobodnog radnog mesta i radno iskustvo koji su potrebni za napredovanje na više izvršilačko radno mesto.

3A TRAJNI PREMEŠTAJ NA ZAHTEV DRŽAVNOG SLUŽBENIKA

ČLAN 92A

DRŽAVNI SLUŽBENIK MOŽE, U SKLADU SA POTREBAMA I ORGANIZACIJOM RADA DRŽAVNOG ORGANA, NA SVOJ ZAHTEV DA BUDE TRAJNO PREMEŠTEN NA RADNO MESTO ČIJI SE POSLOVI RADE U NIŽEM ZVANJU OD POSLOVA RADNOG MESTA SA KOJEG SE DRŽAVNI SLUŽBENIK PREMEŠTA, AKO ISPUNJAVA USLOVE ZA RAD NA TOM RADNOM MESTU I POSEDUJE POTREBNE KOMPETENCIJE.

Član 97a

Potreba za stručnim usavršavanjem postoji, naročito:

1) ako se donesu novi propisi koje primenjuje državni organ ili ako izmena tih propisa nalaže suštinske potrebe u postupanju državnih službenika u vezi sa njihovom primenom ili ako to zahteva da državni službenici steknu ili usvoje nove ili unaprede svoja znanja i veštine za njihovu primenu;

2) ako se u državnom organu kasni sa izvršavanjem utvrđenih obaveza ili postupanjem u utvrđenim rokovima – u najmanje 10% obaveza i postupaka;

3) ako u postupku upravne ili sudske kontrole zakonitosti upravnih akata koje donosi državni organ ili njegova organizaciona jedinica bude ukinuto ili poništeno najmanje 10% akata koji su bili predmet kontrole;

4) ako u postupku inspeksijskog nadzora ili drugog oblika kontrole zakonitosti i svrsishodnosti rada državnog organa nadležni organ naloži meru ili utvrdi preporuku za otklanjanje utvrđenih nedostataka u odnosu na upotrebu stečenih znanja i veština za obavljanje poslova radnog mesta državnih službenika;

5) ako rukovodilac državnog organa oceni da opšte stanje u oblasti kojom rukovodi i priprema i sprovođenje strateških i planskih akata iz delokruga i nadležnosti organa kojim rukovodi, a kojim se unapređuje stanje u oblasti, ukazuju na potrebu stručnog usavršavanja državnih službenika;

6) ako neposredni rukovodilac u saradnji sa licem odgovornim za upravljanje kadrovima u državnom organu u postupku ocenjivanja PRAĆENJA I VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI utvrdi potrebno unapređenje znanja i veština KOMPETENCIJA državnih službenika.

Nacionalna akademija za javnu upravu (u daljem tekstu: Nacionalna akademija) vrši razvoj metodologije i standardnih instrumenata koji omogućavaju kontinuirano i fleksibilno praćenje i prilagođavanje programa obuke u skladu sa potrebama državnih organa i sprovodi postupak utvrđivanja potreba za programe koje priprema i sprovodi.

Utvrđivanje potrebe za stručnim usavršavanjem razmatra i usvaja Programski savet Nacionalne akademije, koja istu razvija u saradnji sa nadležnim organom za poslove upravljanja kadrovima u državnoj upravi, organom nadležnim u poslovima koordinacije u vezi sa procesom pridruživanja i pristupanja Evropskoj uniji, kao i odgovornim licima za poslove upravljanja kadrovima u državnim organima.

Utvrđivanje potreba za posebne programe obuke sprovode državni organi, uz stručnu podršku Nacionalne akademije i na osnovu kriterijuma i standardnih instrumenata iz st. 1. i 2. ovog člana.

Član 97d

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

- 1) razlog koji je uslovio donošenje programa i cilj koji se želi ostvariti njegovom realizacijom;
- 2) oblast stručnog usavršavanja;
- 3) opis programa i tematskih celina;
- 4) državni organi kojima je namenjen;
- 5) opis ciljne grupe korisnika obuke i najmanji i optimalan broj polaznika;
- 6) projekcija troškova programa po jednom korisniku;
- 7) oblici, metode i nosioci realizacije;
- 8) očekivani efekti u podizanju nivoa znanja i veština KOMPETENCIJA polaznika;
- 9) način vrednovanja i verifikacije-;
- 10) TRAJANJE PROGRAMA.

Član 97i

~~Nacionalna akademija vodi evidenciju programa stručnog usavršavanja u državnim organima u okviru centralne evidencije programa stručnog usavršavanja u javnoj upravi.~~

~~Posebni programi obuke koje samostalno ostvaruju državni organi upisuju se u evidenciju iz stava 1. ovog člana pre početka izvođenja, čime stiču svojstvo akreditovanog programa stručnog usavršavanja u državnim organima.~~

~~Evidencija iz stava 1. ovog člana, pored podataka o programu, sadrži i~~

~~podatke o: državnim organima, odnosno korisnicima; učesnicima; sprovodiocu kome je povereno izvođenje obuke; predavačima, mentorima i koučima; ocenama uspešnosti sprovedenih programa i materijalima koji su pripremljeni za potrebe ili su proizvod programa stručnog usavršavanja.~~

~~Državni organi dužni su da Nacionalnoj akademiji dostavljaju podatke i materijale koji čine sadržinu evidencija iz stava 1. ovog člana.~~

~~Oblik, način upisa i vođenja evidencije iz stava 1. ovog člana, bliže propisuje Nacionalna akademija.~~

ČLAN 97I

NACIONALNA AKADEMIJA VODI EVIDENCIJU PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA U DRŽAVNIM ORGANIMA U OKVIRU CENTRALNE EVIDENCIJE PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA U JAVNOJ UPRAVI.

EVIDENCIJA IZ STAVA 1. OVOG ČLANA SADRŽI PODATKE O PROGRAMIMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA KOJE SPROVODI NACIONALNA AKADEMIJA, U SKLADU SA OVIM ZAKONOM I PROGRAMIMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA KOJE SAMOSTALNO SPROVODE DRŽAVNI ORGANI, U SKLADU SA ZAKONOM.

POSEBNI PROGRAMI OBUKE KOJE SAMOSTALNO SPROVODE DRŽAVNI ORGANI UPISUJU SE U EVIDENCIJU IZ STAVA 1. OVOG ČLANA PRE POČETKA IZVOĐENJA, ČIME STIČU SVOJSTVO AKREDITOVANOG PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA U DRŽAVNIM ORGANIMA.

PORED PODATAKA O PROGRAMIMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA, EVIDENCIJA IZ STAVA 1. OVOG ČLANA SADRŽI I PODATKE O:

1) DRŽAVNIM ORGANIMA, ODNOSNO KORISNICIMA PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA;

2) UČESNICIMA OBUKE (IME I PREZIME; JEDINSTVENI MATIČNI BROJ GRAĐANA; POL, U SKLADU SA ZAKONOM KOJI UREĐUJE ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI; DRŽAVNI ORGAN KOD KOGA JE ZAPOSLEN; ZVANJE; RADNO MESTO NA KOJE JE RASPOREĐEN, ODNOSNO POSTAVLJEN; NIVO I VRSTA STEČENOG OBRAZOVANJA I STRUČNI NAZIV, ODNOSNO NAZIV ZAVRŠENE SREDNJE ŠKOLE I OBRAZOVNI PROFIL; ADRESA ELEKTRONSKE POŠTE; BROJ MOBILNOG TELEFONA; OSTVARENI USPEH, AKO SE PO ZAVRŠETKU PROGRAMA VRŠI PROVERA ZNANJA UČESNIKA);

3) SPROVODIOCIMA KOJIMA JE POVERENO IZVOĐENJE OBUKE: (NAZIV I SEDIŠTE; BROJ I DATUM REŠENJA O AKREDITACIJI; OBLAST AKREDITACIJE; LICE ODGOVORNO ZA REALIZACIJU PROGRAMA – IME I PREZIME, ADRESA ELEKTRONSKE POŠTE I BROJ MOBILNOG TELEFONA);

4) PREDAVAČIMA, MENTORIMA, KOUČIMA I DRUGIM REALIZATORIMA PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA (IME I PREZIME; JEDINSTVENI MATIČNI BROJ GRAĐANA; ADRESA I MESTO PREBIVALIŠTA; POL, U SKLADU SA ZAKONOM KOJI UREĐUJE ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI; NIVO I VRSTA STEČENOG OBRAZOVANJA I STRUČNI NAZIV, ODNOSNO NAZIV ZAVRŠENE SREDNJE ŠKOLE I OBRAZOVNI PROFIL; DRŽAVNI ORGAN, ODNOSNO DRUGI POSLODAVAC KOD KOGA JE ZAPOSLEN; ZVANJE; RADNO MESTO NA KOJE JE RASPOREĐEN, ODNOSNO POSTAVLJEN; BROJ I DATUM REŠENJA O AKREDITACIJI; OBLAST AKREDITACIJE; BROJ TEKUĆEG RAČUNA I NAZIV BANKE; ADRESA ELEKTRONSKE POŠTE; BROJ MOBILNOG TELEFONA);

5) OCENAMA USPEŠNOSTI SPROVEDENIH PROGRAMA;

6) MATERIJALIMA KOJI SU PRIPREMLJENI ZA POTREBE ILI SU

PROIZVOD PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA.

EVIDENCIJA IZ STAVA 1. OVOG ČLANA VODI SE U ELEKTRONSKOM OBLIKU.

NAČIN UPISA PODATAKA U EVIDENCIJU IZ STAVA 1. OVOG ČLANA I NJENOG VOĐENJA, PROPISUJE NACIONALNA AKADEMIJA.

PRIKUPLJANJE I OBRADA PODATAKA

ČLAN 97Lj

DRŽAVNI ORGANI DUŽNI SU DA NACIONALNOJ AKADEMIJI DOSTAVLJAJU PODATKE I MATERIJALE KOJI ČINE SADRŽINU EVIDENCIJE IZ ČLANA 97I STAV 1. OVOG ZAKONA.

UVID U PODATKE UPISANE U EVIDENCIJU IZ ČLANA 97I STAV 1. OVOG ZAKONA MOGU IZVRŠITI UPRAVNI INSPEKTORI I RUKOVODILAC ILI DRUGO LICE KOJE ODLUČUJE O PRAVIMA I DUŽNOSTIMA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA U ČIJE PODATKE SE VRŠI UVID, U SKLADU SA ZAKONOM KOJI UREĐUJE ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI.

NACIONALNA AKADEMIJA MOŽE VRŠITI OBRADU PODATAKA UPISANIH U EVIDENCIJU IZ ČLANA 97I STAV 1. OVOG ZAKONA U SVRHU IZVRŠAVANJA POSLOVA IZ SVOJE NADLEŽNOSTI, U SKLADU SA ZAKONOM KOJI UREĐUJE ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI.

NACIONALNA AKADEMIJA OBJAVLJUJE NA SVOJOJ ZVANIČNOJ INTERNET STRANICI PODATKE IZ ČLANA 97I STAV 2. OVOG ZAKONA.

NACIONALNA AKADEMIJA OBJAVLJUJE NA SVOJOJ ZVANIČNOJ INTERNET STRANICI I PODATKE O:

1) SPROVODIOCI MA PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA: NAZIV I SEDIŠTE; IME I PREZIME LICA ODGOVORNOG ZA REALIZACIJU PROGRAMA; BROJ I DATUM REŠENJA O AKREDITACIJI; OBLAST AKREDITACIJE;

2) PREDAVAČIMA, MENTORIMA, KOUČIMA I DRUGIM REALIZATORIMA PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA: IME I PREZIME; BROJ I DATUM REŠENJA O AKREDITACIJI; OBLAST AKREDITACIJE.

Član 98.

Državnom službeniku može da se omogući dodatno obrazovanje značajno za državni organ.

Državni službenik koji će da se dodatno obrazuje bira se na internom konkursu u državnom organu, a prednost ima državni službenik ~~sa višim prosekom ocene u poslednje tri godine~~ KOJI JE OSTVARIO RADNU USPEŠNOST SA BOLJIM REZULTATOM U PRETHODNA TRI UZASTOPNA VREDNOVANJA.

Troškove dodatnog obrazovanja snosi državni organ.

Član 100.

Državni službenik koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme mora da ima položen državni stručni ispit.

Vlada uredbom bliže uređuje program i način polaganja državnog stručnog ispita za sve državne organe, SASTAV I NAČIN RADA KOMISIJE ZA

SPROVOĐENJE DRŽAVNOG STRUČNOG ISPITA, TROŠKOVE POLAGANJA DRŽAVNOG STRUČNOG ISPITA, IZGLLED OBRAZCA UVERENJA O POLOŽENOM DRŽAVNOM STRUČNOM ISPITU, NAČIN IZDAVANJA UVERENJA O POLOŽENOM DRŽAVNOM STRUČNOM ISPITU I NAČIN UPISA I VOĐENJA EVIDENCIJE O POLOŽENOM DRŽAVNOM STRUČNOM ISPITU.

EVIDENCIJA I UVERENJE O POLOŽENOM DRŽAVNOM STRUČNOM ISPITU

ČLAN 100a

MINISTARSTVO NADLEŽNO ZA SISTEM DRŽAVNE UPRAVE VODI EVIDENCIJU O POLOŽENOM DRŽAVNOM STRUČNOM ISPITU.

EVIDENCIJA IZ STAVA 1. OVOG ČLANA VODI SE U ELEKTRONSKOM OBLIKU.

U EVIDENCIJU IZ STAVA 1. OVOG ČLANA UPISUJE SE: IME I PREZIME KANDIDATA; JEDINSTVENI MATIČNI BROJ GRAĐANA; NAZIV VISOKOŠKOLSKE USTANOVE, NIVO I VRSTA STEČENOG OBRAZOVANJA I STRUČNI NAZIV, ODNOSNO NAZIV ZAVRŠENE SREDNJE ŠKOLE I OBRAZOVNI PROFIL; NAZIV DRŽAVNOG ORGANA, IMAOCA JAVNIH OVLAŠĆENJA, ODNOSNO DRUGOG POSLODAVCA KOD KOGA JE KANDIDAT ZAPOSLEN; BROJ I DATUM REŠENJA KOJIM JE ODOBRENO POLAGANJE DRŽAVNOG STRUČNOG ISPITA; DATUM POLAGANJA ISPITA; PODACI O OPŠTEM USPEHU NA ISPITU I BROJ I DATUM IZDATOG UVERENJA O POLOŽENOM DRŽAVNOM STRUČNOM ISPITU.

MINISTARSTVO IZDAJE UVERENJE O POLOŽENOM DRŽAVNOM STRUČNOM ISPITU.

UVERENJE IZ STAVA 4. OVOG ČLANA SADRŽI SLEDEĆE PODATKE KOJI SE ODOSE NA: IME I PREZIME KANDIDATA KOJI JE POLOŽIO DRŽAVNI STRUČNI ISPIT; DATUM I MESTO ROĐENJA; JEDINSTVENI MATIČNI BROJ GRAĐANA; NAZIV VISOKOŠKOLSKE USTANOVE, NIVO I VRSTA STEČENOG OBRAZOVANJA I STRUČNI NAZIV, ODNOSNO NAZIV ZAVRŠENE SREDNJE ŠKOLE I OBRAZOVNI PROFIL; DATUM POLAGANJA DRŽAVNOG STRUČNOG ISPITA; PROGRAM PO KOME JE KANDIDAT POLOŽIO DRŽAVNI STRUČNI ISPIT.

Član 101.

Državni stručni ispit nisu dužni da polažu državni službenici u sudovima, javnim tužilaštvima i ~~Republičkom javnom~~ DRŽAVNOM pravobranilaštvu koji su obavezni da polažu pravosudni ispit, državni službenici u ostalim državnim organima koji su položili pravosudni ispit, državni službenici u diplomatskom zvanju koji su u obavezi da polažu ili su položili diplomatsko-konzularni ispit u skladu sa zakonom kojim se uređuju spoljni poslovi, kao i državni službenici koji su zdravstveni radnici ili zdravstveni saradnici u Upravi za izvršenje krivičnih sankcija, koji su u obavezi da polažu ili su položili stručni ispit u oblasti zdravstvene zaštite.

Član 102.

Državni službenik na probnom radu koji je radni odnos zasnovao na neodređeno vreme I DRŽAVNI SLUŽBENIK KOJI JE ZASNOVAO RADNI ODNOS NA NEODREĐENO VREME, A KOJI NEMA POLOŽEN DRŽAVNI STRUČNI ISPIT, polaže državni stručni ispit ~~do okončanja probnog rada~~ U ROKU OD ŠEST MESECI OD DANA ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA.

Pripravnik polaže državni stručni ispit do okončanja pripravničkog staža.

Član 103.

Pripravnik je lice koje prvi put zasniva radni odnos u svojoj struci i osposobljava se za samostalan rad.

Izuzetno radni odnos u statusu pripravnika može se zasnovati i sa licem koje je kod drugog poslodavca bilo u radnom odnosu, ODNOSNO OBAVLJALO RAD VAN RADNOG ODNOSA NA POSLOVIMA U SVOJOJ STRUCI kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž u stepenu obrazovanja koji je uslov za rad na tim poslovima.

Vreme provedeno u radnom odnosu, ODNOSNO NA RADU VAN RADNOG ODNOSA kod drugog poslodavca ne uračunava se u pripravnički staž.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vreme, posle sprovedenog javnog konkursa.

IZUZETNO OD STAVA 4. OVOG ČLANA, AKO JE NAKON SPROVEDENOG JAVNOG KONKURSA ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA PRIMLJENO LICE KOJE JE DRŽAVNI SLUŽBENIK U RADNOM ODNOSU NA NEODREĐENO VREME, DRŽAVNI SLUŽBENIK RASPOREĐUJE SE NA RADNO MESTO NA KOJEM SE OBAVLJA PRIPRAVNIČKI STAŽ U STATUSU PRIPRAVNIKA, DO OKONČANJA PRIPRAVNIČKOG STAŽA.

DRŽAVNOM SLUŽBENIKU IZ STAVA 5. OVOG ČLANA, MIRUJU PRAVA I OBAVEZE IZ RADNOG ODNOSA U ORGANU U KOJEM JE ZASNOVAO RADNI ODNOS NA NEODREĐENO VREME I IMA PRAVO DA SE VRATI NA RADNO MESTO NA KOJE JE BIO RASPOREĐEN PRE OBAVLJANJA PRIPRAVNIČKOG STAŽA.

Član 106.

Posle okončanja pripravničkog staža i položenog državnog, kao i posebnog stručnog ispita u smislu člana 102a ovog zakona, pripravnik U RADNOM ODNOSU NA ODREĐENO VREME može da nastavi rad na neodređeno vreme ako postoji odgovarajuće radno mesto na koje može da bude raspoređen i ako se raspoređivanje uklapa u doneseni kadrovski plan.

POSLE OKONČANJA PRIPRAVNIČKOG STAŽA, DRŽAVNI SLUŽBENIK IZ ČLANA 103. ST. 5. I 6. OVOG ZAKONA IMA PRAVO DA SE VRATI NA RADNO MESTO ČIJE POSLOVE JE OBAVLJAO PRE OBAVLJANJA PRIPRAVNIČKOG STAŽA.

Član 108.

Lakše povrede dužnosti iz radnog odnosa jesu:

- 1) učestalo zakašnjavanje, neopravdano odsustvovanje u toku radnog vremena ili raniji odlazak s rada;
 - 2) nesavesno čuvanje službenih spisa ili podataka;
 - 3) neopravdan izostanak s rada jedan radni dan;
 - 4) neopravdano neobaveštavanje neposredno pretpostavljenog o razlozima sprečenosti za dolazak na rad u roku od 24 sata od nastanka razloga;
- O
- 4A) NE OBAVESTI ILI NEBLAGOVREMENO OBAVESTI DRŽAVNI ORGAN PRIMLJENOM POKLONU MANJE VREDNOSTI;
 - 4B) NE OBAVESTI ILI NEBLAGOVREMENO OBAVESTI RUKOVODIOCA O DODATNOM RADU ZA KOJI NIJE POTREBNA SAGLASNOST RUKOVODIOCA;

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

Član 109.

Teže povrede dužnosti iz radnog odnosa jesu:

- 1) neizvršavanje ili nesavesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje poslova ili naloga pretpostavljenog;
- 2) nezakonit rad ili propuštanje radnji za koje je državni službenik ovlašten radi sprečavanja nezakonitosti ili štete;
- 3) zloupotreba prava iz radnog odnosa;
- 4) povreda načela nepristrasnosti ili političke neutralnosti ili izražavanje i zastupanje političkih uverenja na radu;
- 5) odavanje službene ili druge tajne;
- 5a) zloupotreba obaveštavanja o sumnji u postojanje korupcije;
- 6) primanje poklona u vezi s vršenjem poslova mimo odredaba ovog zakona, primanje usluge ili koristi za sebe ili drugo lice ili korišćenje rada u državnom organu radi uticanja na ostvarivanje sopstvenih prava ili prava lica povezanih s državnim službenikom;
- 7) dodatni rad mimo uslova određenih ovim zakonom;
- 8) preuzimanje dužnosti direktora, zamenika ili pomoćnika direktora u pravnom licu ili povreda ograničenja članstva u organima pravnog lica;
- 9) osnivanje privrednog društva, javne službe i bavljenje preduzetništvom;
- 10) neprenošenje upravljačkih prava u privrednom subjektu na drugo lice, nedostavljanje podataka rukovodiocu o licu na koje su preneti upravljačka prava ili nedostavljanje rukovodiocu dokaza o prenosu upravljačkih prava;
- 11) neprijavlivanje interesa koji državni službenik ili s njime povezano lice može imati u vezi sa odlukom državnog organa u čijem donošenju učestvuje;
- 12) nezakonito raspolaganje sredstvima;
- 12A) NEPOHAĐANJE STRUČNOG USAVRŠAVANJA NA KOJE JE UPUĆEN ZBOG POTREBE UNAPREĐENJA NJEGOVOG RADNE USPEŠNOSTI;
- 13) povreda prava drugih državnih službenika i nameštenika;
- 14) nedolično, nasilničko ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili saradnicima;
- 14a) dolazak na rad u alkoholisanom stanju ili pod uticajem drugih opojnih sredstava, odnosno uživanje alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena;
- 15) ometanje stranaka u ostvarivanju prava i interesa pred državnim organom;
- 16) neopravdani izostanak s rada najmanje dva uzastopna radna dana;
- 17) ponavljanje lakših povreda dužnosti utvrđenih konačnim rešenjem kojim je izrečena disciplinska kazna-;
- 18) AKO JE ZAPOSLENI PRILIKOM ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA DAO NETAČNE PODATAKE O ISPUNJENJU USLOVA ZA PRIJEM U RADNI ODNOS.

Član 110.

Za lakše povrede dužnosti iz radnog odnosa može da se izrekne OPOMENA ILI novčana kazna do 20% plate za puno radno vreme, ~~isplaćene~~ NJEGOVE OSNOVNE PLATE za mesec u kome je novčana kazna izrečena.

~~Za teže povrede dužnosti iz radnog odnosa može da se izrekne:~~

- ~~1) novčana kazna od 20% do 30% plate za puno radno vreme, isplaćene za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do šest meseci;~~
- ~~2) određivanje neposredno nižeg platnog razreda;~~
- ~~3) zabrana napredovanja od četiri godine;~~
- ~~4) premeštaj na radno mesto u neposredno niže zvanje uz zadržavanje platnog razreda čiji je redni broj istovetan rednom broju platnog razreda u kome se nalazi radno mesto s koga je premešten;~~
- ~~5) prestanak radnog odnosa.~~

ZA TEŽE POVREDE DUŽNOSTI IZ RADNOG ODNOSA MOŽE DA SE IZREKNE:

- 1) NOVČANA KAZNA OD 20% DO 30% NJEGOVE OSNOVNE PLATE, ZA MESEC U KOME JE NOVČANA KAZNA IZREČENA, U TRAJANJU DO ŠEST MESECI;
- 2) ODREĐIVANJE NEPOSREDNO NIŽEG PLATNOG RAZREDA;
- 3) ZABRANA NAPREDOVANJA OD ČETIRI GODINE;
- 4) PREMEŠTAJ NA RADNO MESTO U NEPOSREDNO NIŽE ZVANJE UZ ODREĐIVANJE KOEFICIJENTA U SKLADU SA ZAKONOM KOJIM SE UREĐUJU PLATE U DRŽAVNIM ORGANIMA;
- 5) PRESTANAK RADNOG ODNOSA.

Novčana kazna uvek se izvršava administrativnim putem.

Član 114.

U disciplinskom postupku održava se usmena rasprava, na kojoj državni službenik ima pravo da izloži svoju odbranu.

Državni službenik može da se na raspravi brani sam ili preko zastupnika, a može da za raspravu dostavi i pismenu odbranu.

Rasprava može da se održi i bez prisustva državnog službenika ako za to postoje važni razlozi, a državni službenik je na raspravu uredno pozvan.

Na ostala pitanja vođenja disciplinskog postupka primenjuju se odredbe zakona kojim se uređuje opšti upravni postupak.

IZUZETNO OD STAVA 1. OVOG ČLANA, RUKOVODILAC MOŽE DA ODLUČI DA SE U DISCIPLINSKOM POSTUPKU ZBOG LAKŠE POVREDE DUŽNOSTI IZ RADNOG ODNOSA, NE ODRŽI USMENA RASPRAVA.

RUKOVODILAC NIJE DUŽAN DA OBRAZLOŽI ODLUKU IZ STAVA 5. OVOG ČLANA.

DRŽAVNI SLUŽBENIK IMA PRAVO, U ROKU OD OSAM DANA OD DANA PRIJEMA ZAKLJUČKA O POKRETANJU DISCIPLINSKOG POSTUPKA IZ STAVA 5. OVOG ČLANA, DA DOSTAVI PISMENO IZJAŠNJENJE O POVREDI DUŽNOSTI IZ RADNOG ODNOSA NAVEDENOJ U ZAKLJUČKU.

OVLAŠĆENJE ZA POKRETANJE I VOĐENJE DISCIPLINSKOG POSTUPKA IZ STAVA 5. OVOG ČLANA I ODLUČIVANJE O DISCIPLINSKOJ ODGOVORNOSTI RUKOVODILAC MOŽE PRENETI NA RUKOVODIOCA UŽE UNUTRAŠNJE JEDINICE U DRŽAVNOM ORGANU.

Član 118.

Pokretanje disciplinskog postupka za lakše povrede dužnosti zastareva protekom jedne godine od izvršene povrede, a za teže povrede protekom dve godine od izvršene povrede.

Vođenje disciplinskog postupka za lakše povrede dužnosti zastareva protekom jedne godine od pokretanja disciplinskog postupka, a za teže povrede dužnosti protekom dve godine od pokretanja disciplinskog postupka.

~~Zastarelost ne teče dok disciplinski postupak nije moguće pokrenuti ili voditi zbog odsustva državnog službenika ili iz drugih opravdanih razloga.~~

ZASTARELOST NE TEČE DOK DISCIPLINSKI POSTUPAK NIJE MOGUĆE POKRENUTI ILI VODITI ZBOG ODSUSTVA SA RADA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA, ZA VREME TRAJANJA UPRAVNOG SPORA, ODNOSNO SUDSKOG POSTUPKA U VEZI SA SPROVEDENIM DISCIPLINSKIM POSTUPKOM I IZREČENOM DISCIPLINSKOM MEROM ILI IZ DRUGIH OPRAVDANIH RAZLOGA.

Član 131.

Državnom službeniku prestaje radni odnos po sili zakona:

- 1) kad navršši radni vek - danom navršenja 65. godine života ako ima najmanje 15 godina staža osiguranja;
- 2) ako bude osuđen na kaznu zatvora od najmanje šest meseci ILI MU JE IZREČENA USLOVNA OSUDA NA KAZNU ZATVORA OD NAJMANJE ŠEST MESECI BEZ OBZIRA NA PERIOD PROVERAVANJA - danom pravosnažnosti presude;
- 3) ako je neraspoređen a ne bude premešten na drugo radno mesto - narednog dana od protoka dva meseca otkad je postao neraspoređen;
- 4) ako neopravdano izostane s rada najmanje tri uzastopna radna dana - trećeg dana izostanka s rada;
- 5) ako, suprotno odredbama člana 99. stav 5. ovog zakona, ne položi državni stručni ispit prema planu i programu za stepen stručne spreme koji je stekao dodatnim obrazovanjem.

Državnom službeniku radni odnos prestaje po sili zakona i iz drugih razloga predviđenih opštim propisima o radu kojima se uređuje prestanak radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog i volje poslodavca.

Član 133.

Ako Pravilnik bude tako izmenjen da neka radna mesta budu ukinuta ili broj državnih službenika smanjen, prekobrojni državni službenici premeštaju se na druga odgovarajuća radna mesta U ISTOM ZVANJU, a prednost imaju oni sa ~~boljim ocenama u poslednje tri godine~~ KOJIMA JE RADNA USPEŠNOST BOLJE VREDNOVANA U PRETHODNA TRI UZASTOPNA VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI.

Ako odgovarajuće radno mesto ne postoji, prekobrojni državni službenik može, uz svoju saglasnost, biti premešten na niže radno mesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi I ZA KOJE ISPUNJAVA OSTALE USLOVE ZA RAD, ODNOSNO POSEDUJE KOMPETENCIJE, a ako ni takvo radno mesto ne postoji postaje neraspoređen.

Ako se državni službenik iz stava 2. ovog člana ne saglasi s premeštajem rukovodilac donosi rešenje o prestanku radnog odnosa.

Državnom službeniku prestaje radni odnos danom konačnosti rešenja o prestanku radnog odnosa.

Žalba ne odlaže izvršenje rešenja o premeštaju i rešenja kojim se utvrđuje da je državni službenik neraspoređen.

Član 134.

U slučaju donošenja novog Pravilnika, svi državni službenici raspoređuju se na odgovarajuća radna mesta U ISTOM ZVANJU, pri čemu rukovodilac vodi računa o tome na kojim su poslovima radili pre raspoređivanja.

Ako novim Pravilnikom neka radna mesta budu ukinuta ili broj državnih službenika bude smanjen, na prekobrojne državne službenike primenjuju se odredbe ovog zakona koje važe za slučaj izmene Pravilnika (član 133. ovog zakona).

U SLUČAJU DONOŠENJA NOVOG, ODNOSNO IZMENA PRAVILNIKA DRŽAVNI SLUŽBENIK MOŽE DA BUDE RASPOREĐEN, ODNOSNO PREMEŠTEN NA NEPOSREDNO VIŠE RADNO MESTO AKO ISPUNJAVA USLOVE ZA NAPREDOVANJE IZ ČLANA 88. OVOG ZAKONA I NAKON PROVERE KOMPETENCIJA U SKLADU SA ČLANOM 49G OVOG ZAKONA.

Član 138.

Dok je neraspoređen državni službenik ima pravo na naknadu plate prema zakonu kojim se uređuju plate u državnim organima.

DRŽAVNOM SLUŽBENIKU PRESTAJE PRAVO NA ISPLATU NAKNADE PLATE AKO SE BEZ OPRAVDANOG RAZLOGA NE ODAZOVE POZIVU DRŽAVNOG ORGANA DA UČESTVUJE U POSTUPKU PROVERE KOMPETENCIJA ZBOG POTREBE PREUZIMANJA U TAJ DRŽAVNI ORGAN.

DRŽAVNI SLUŽBENIK IZ STAVA 2. OVOG ČLANA OSTVARUJE PRAVA IZ SOCIJALNOG OSIGURANJA U SKLADU SA PROPISIMA O OBAVEZONOM SOCIJALNOM OSIGURANJU.

Sva prava iz radnog odnosa državni službenik ostvaruje u državnom organu čiji je rukovodilac doneo rešenje da je državni službenik neraspoređen.

Neraspoređenom državnom službeniku prestaje radni odnos ako u roku od dva meseca ne bude premešten u drugi državni organ.

Član 139.

~~Konačno rešenje~~ REŠENJE kojim se utvrđuje da je državni službenik iz organa državne uprave i službe Vlade neraspoređen dostavlja se Službi za upravljanje kadrovima, NAREDNOG DANA OD DANA NJEGOVOG DONOŠENJA.

Služba za upravljanje kadrovima uključuje podatke o neraspoređenim državnim službenicima u evidenciju internog tržišta rada i ispituje mogućnost njihovog premeštaja.

Član 142.

Žalbene komisije odlučuju o žalbama državnih službenika na rešenja kojima se u upravnom postupku odlučuje o njihovim pravima i dužnostima i o žalbama učesnika internog i javnog konkursa.

Žalbene komisije IMAJU SVA OVLAŠĆENJA DRUGOSTEPENOG ORGANA I primenjuju zakon kojim se uređuje opšti upravni postupak.

Član 143.

Žalbena komisija je dužna da odluči o žalbi u roku od 30 dana od dana njenog prijema ako ovim zakonom nije drukčije određeno, inače se smatra da je žalba odbijena.

~~O žalbi na zaključak iz člana 55. stav 3. ovog zakona žalbena komisija je dužna da odluči u roku od osam dana od dana njenog prijema, inače se smatra da je žalba odbijena.~~

O ŽALBI NA REŠENJE IZ ČLANA 55. STAV 5. OVOG ZAKONA ŽALBENA KOMISIJA DUŽNA JE DA ODLUČI U ROKU OD OSAM DANA OD DANA NJENOG PRIJEMA, INAČE SE SMATRA DA JE ŽALBA ODBIJENA.

Protiv odluke žalbene komisije može da se pokrene upravni spor.

Član 144.

O žalbama državnih službenika iz organa državne uprave, službi Vlade i ~~Republičkog javnog~~ DRŽAVNOG pravobranilaštva odlučuje Žalbena komisija Vlade, a o žalbama državnih službenika iz sudova i javnih tužilaštava - Žalbena komisija sudova i Žalbena komisija javnog tužilaštva.

O žalbama državnih službenika iz ostalih državnih organa odlučuju žalbene komisije koje se obrazuju njihovim aktima.

Član 149.

Žalbene komisije najmanje jednom godišnje podnose izveštaje o svom radu državnim organima i telima nadležnim za imenovanje članova žalbenih komisija.

NA INTERNET PREZENTACIJI DRŽAVNOG ORGANA KOJI OBAVLJA STRUČNO-TEHNIČKE I ADMINISTRATIVNE POSLOVE ZA ŽALBENU KOMISIJU, OBJAVLJUJU SE ODLUKE ŽALBENE KOMISIJE O PITANJIMA KOJA SU NAJČEŠĆI PREDMET ODLUČIVANJA ŽALBENE KOMISIJE U SKLADU SA PROPISOM O ZAŠTITI PODATAKA O LIČNOSTI.

Član 158.

Služba za upravljanje kadrovima, koju obrazuje Vlada, zadužena je za stručne poslove vezane za upravljanje kadrovima u državnoj upravi.

Služba za upravljanje kadrovima oglašava interne konkurse za slobodna izvršilačka radna mesta i interne i javne konkurse za popunu položaja u organima državne uprave i službama Vlade, savetuje organe državne uprave i službe Vlade kako da upravljaju kadrovima, pruža stručnu pomoć organima državne uprave i službama Vlade u primeni odredaba ovog zakona i drugih propisa donetih na osnovu ovog zakona, obavlja poslove u vezi sa analizom individualnih potencijala za razvoj i upravljanje karijerom državnih službenika, pruža stručno-tehničku pomoć Visokom službeničkom savetu, obavlja stručne i tehničke poslove značajne za politiku Vlade I DRUGIH DRŽAVNIH ORGANA u upravljanju kadrovima, UTVRĐUJE METODOLOGIJU NA OSNOVU KOJE SE PRATI STANJE U VEZI SA ODLIVOM KADROVA IZ ORGANA DRŽAVNE UPRAVE I UTICAJA ODLIVA KADROVA NA RAD ORGANA, VRŠI ANALIZU STANJA I PREDLAŽE MERE ZA ZADRŽAVANJE KADROVA I PREVENCIJU UTICAJA ODLIVA KADROVA NA NESMETAN RAD ORGANA DRŽAVNE UPRAVE, VRŠI PROVERU KOMPETENCIJA LICA NA INTERNOM TRŽIŠTU RADA i vrši druge poslove određene zakonom ili propisom Vlade.

Službom za upravljanje kadrovima rukovodi direktor, koji je odgovoran Generalnom sekretaru Vlade.

VLADA MOŽE, NA OSNOVU IZVEŠTAJA I PREDLOGA MERA SLUŽBE ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA O STANJU U VEZI SA ODLIVOM KADROVA SA ODREĐENIH POSLOVA IZ ORGANA DRŽAVNE UPRAVE, DA UTVRDI SLEDEĆE MERE:

- 1) OBAVEZU STRUČNOG USAVRŠAVANJA I UNAPREĐENJE RADA I STRUČNIH KAPACITETA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U ODREĐENOJ OBLASTI RADA;
- 2) OMOGUĆAVANJE DODATNOG OBRAZOVANJA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U ODREĐENOJ OBLASTI RADA;
- 3) IZMENU KADROVSKOG PLANA ZBOG POTREBE ZAPOŠLJAVANJA VEĆEG BROJA PRIPRAVNIKA ILI DRŽAVNIH SLUŽBENIKA;
- 4) PRIVREMENI PREMEŠTAJ ZAPOSLENIH IZ DRUGIH ORGANA DRŽAVNE UPRAVE U SKLADU SA ZAKONOM, NA POSLOVE NA KOJIMA POSTOJI ODLIV KADROVA AKO BI NEIZVRŠENJEM POSLA MOGLE DA NASTUPE ŠTETNE POSLEDICE PO ORGAN;
- 5) PRAVO NA KOREKTIVNI KOEFICIJENT PREMA ZAKONU KOJIM SE UREĐUJU PLATE U DRŽAVNIM ORGANIMA;
- 6) DRUGE MERE U SKLADU SA ZAKONOM.

MERE IZ STAVA 4. OVOG ČLANA ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE U SUDOVIMA, JAVNOM TUŽILAŠTVU I DRŽAVNOM PRAVOBRANILAŠTVU UTVRĐUJE VLADA, NA PREDLOG MINISTRA NADLEŽNOG ZA PRAVOSUĐE.

Član 159.

Centralna kadrovska evidencija služi upravljanju kadrovima i drugim potrebama u oblasti radnih odnosa.

~~Centralnu kadrovsku evidenciju o državnim službenicima i nameštenicima u organima državne uprave i službama Vlade U SVIM DRŽAVNIM ORGANIMA vodi Služba za upravljanje kadrovima.~~

~~Centralna kadrovska evidencija vodi se kao informatička baza podataka JE INFORMACIONI SISTEM ZA PODRŠKU UPRAVLJANJA KADROVIMA.~~

Član 160.

~~U Centralnu kadrovsku evidenciju upisuju se sledeći podaci o državnim službenicima:~~

- ~~1) lično ime, adresa i jedinstven matični broj građana;~~
- ~~2) vrsta radnog odnosa i datum njegovog zasnivanja;~~
- ~~3) radna mesta na kojima je državni službenik radio od zasnivanja radnog odnosa u organu državne uprave ili službi Vlade;~~
- ~~4) stručna sprema, položeni stručni ispiti, drugi oblici stručnog usavršavanja, posebna znanja i drugi podaci o stručnosti državnog službenika;~~
- ~~5) godine radnog iskustva i radnog staža, staža osiguranja i staža osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem;~~
- ~~6) datum navršenja radnog veka;~~
- ~~7) godišnje ocene rada;~~
- ~~8) izrečene disciplinske mere i utvrđena materijalna odgovornost;~~
- ~~9) podaci potrebni za obračun plate;~~
- ~~10) podaci vezani za prestanak radnog odnosa.~~

~~Centralna kadrovska evidencija može da sadrži i druge podatke određene zakonom i drugim propisom.~~

~~Način vođenja Centralne kadrovske evidencije i obezbeđivanje podataka potrebnih za upis u Centralnu kadrovsku evidenciju bliže uređuje Vlada uredbom.~~

ČLAN 160.

U CENTRALNU KADROVSKU EVIDENCIJU UPISUJU SE PODACI:

- 1) O DRŽAVNOM ORGANU, I TO:
 - (1) NAZIV DRŽAVNOG ORGANA,
 - (2) PODACI O RADNIM MESTIMA U DRŽAVNOM ORGANU;
- 2) O DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA I NAMEŠTENICIMA, I TO:
 - (1) LIČNO IME, ADRESA I JEDINSTVEN MATIČNI BROJ GRAĐANA,
 - (2) VRSTA RADNOG ODNOSA I DATUM NJEGOVOG ZASNIVANJA,
 - (3) RADNA MESTA NA KOJIMA JE DRŽAVNI SLUŽBENIK, ODNOSNO NAMEŠTENIK RADIO OD ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA U DRŽAVNOM ORGANU,
 - (4) VRSTA I STEPEN STRUČNE SPREME, ODNOSNO OBRAZOVANJA, POLOŽEN DRŽAVNI STRUČNI ISPIT I POSEBNI STRUČNI ISPIT, PODACI O VERIFIKOVANIM PROGRAMIMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA, ODNOSNO POHAĐANJU I OSTVARENOM USPEHU, POSEBNA ZNANJA I DRUGI PODACI O STRUČNOSTI DRŽAVNOG SLUŽBENIKA, ODNOSNO NAMEŠTENIKA,
 - (5) GODINE RADNOG ISKUSTVA I RADNOG STAŽA, STAŽA OSIGURANJA I STAŽA OSIGURANJA KOJI SE RAČUNA SA UVEĆANIM TRAJANJEM,
 - (6) DATUM NAVRŠENJA RADNOG VEKA,
 - (7) GODIŠNJE VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI,
 - (8) IZREČENE DISCIPLINSKE MERE I UTVRĐENA MATERIJALNA ODGOVORNOST,
 - (9) PODACI POTREBNI ZA OBRAČUN PLATE,
 - (10) PODACI VEZANI ZA PRESTANAK RADNOG ODNOSA,
 - (11) NACIONALNA PRIPADNOST, UKOLIKO SE DRŽAVNI SLUŽBENIK, ODNOSNO NAMEŠTENIK DOBROVOLJNO IZJASNI O OVOM PODATKU;
- 3) O DRUGIM LICIMA KOJI OBAVLJAJU RAD U DRŽAVNOM ORGANU, I TO:
 - (1) LIČNO IME, ADRESA I JEDINSTVEN MATIČNI BROJ GRAĐANA,
 - (2) VRSTA RADNOG ANGAŽOVANJA I DATUM POČETKA RADA,
 - (3) POSLOVI KOJE LICE OBAVLJA U DRŽAVNOM ORGANU,
 - (4) DATUM PRESTANKA RADA.

IZUZETNO OD STAVA 1. OVOG ČLANA, PODACI O POLICIJSKIM SLUŽBENICIMA I DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA KOJI OBAVLJAJU BEZBEDNOSNO-OBAVEŠTAJNE POSLOVE I POSLOVE IZVRŠENJA KRIVIČNIH SANKCIJA VODE SE U EVIDENCIJAMA ORGANA U KOJIMA SE OBAVLJAJU TI POSLOVI.

EVIDENCIJE IZ STAVA 1. OVOG ČLANA NE VODE SE O LICIMA KOJA U SKLADU SA OVIM ZAKONOM IMAJU POLOŽAJ FUNKCIONERA.

CENTRALNA KADROVSKA EVIDENCIJA MOŽE DA SADRŽI I DRUGE PODATKE ODREĐENE ZAKONOM I DRUGIM PROPISOM.

BLIŽU SADRŽINU I NAČIN VOĐENJA CENTRALNE KADROVSKE EVIDENCIJE I OBEZBEĐIVANJE PODATAKA POTREBNIH ZA UPIS U CENTRALNU KADROVSKU EVIDENCIJU PROPISUJE VLADA.

Član 161.

~~Organi državne uprave~~ DRŽAVNI ORGANI dužni su da dostave podatke od kojih zavisi upis u Centralnu kadrovsku evidenciju u roku od osam dana od dana nastanka podatka.

Podaci upisani u Centralnu kadrovsku evidenciju dostupni su rukovodiocima i drugim licima koja odlučuju o pravima i dužnostima državnih službenika i upravnim inspektorima.

Svaki državni službenik, ODNOSNO LICE ČIJI PODACI SU UPISANI U CENTRALNU KADROVSKU EVIDENCIJU ima pravo na uvid u one podatke iz ~~Centralne kadrovske evidencije~~ koji se odnose na njega.

SLUŽBA ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA KORISTI PODATKE UPISANE U CENTRALNU KADROVSKU EVIDENCIJU ZA POTREBE UPRAVLJANJA KADROVIMA U ORGANIMA DRŽAVNE UPRAVE I SLUŽBAMA VLADE, A MINISTARSTVO PRAVDE ZA POTREBE UPRAVLJANJA KADROVIMA U SUDOVIMA, JAVNIM TUŽILAŠTVIMA I DRŽAVNOM PRAVOBRANILAŠTVU.

DRŽAVNI ORGANI KORISTE PODATKE UPISANE U CENTRALNU KADROVSKU EVIDENCIJU ZA POTREBE UPRAVLJANJA KADROVIMA I DRUGE POTREBE U OBLASTI RADNIH ODNOSA.

Služba za upravljanje kadrovima može vršiti obradu podataka upisanih u Centralnu kadrovsku evidenciju u svrhu izvršavanja poslova iz svoje nadležnosti i u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.

Evidencija o nameštenicima

Član 162.

~~Odredbe ovog zakona o podacima koji se upisuju o državnim službenicima shodno se primenjuju na podatke koji se o nameštenicima upisuju u Centralnu kadrovsku evidenciju.~~

~~Odredbe ovog zakona koje važe za državne službenike primenjuju se i na dostavljanje i korišćenje podataka koji su o nameštenicima upisani u Centralnu kadrovsku evidenciju.~~

Član 163.

~~Evidenciju internog tržišta rada za organe državne uprave i službe Vlade vodi Služba za upravljanje kadrovima.~~

~~Evidencija internog tržišta rada sadrži podatke o slobodnim radnim mestima, državnim službenicima koji žele trajni ili privremeni premeštaj na drugo radno mesto, podatke o neraspoređenim državnim službenicima i podatke o drugim kadrovskim potrebama.~~

~~Podaci o državnim službenicima upisuju se u evidenciju internog tržišta rada iz Centralne kadrovske evidencije.~~

~~Državni službenik ima pravo da dobije sve podatke o kadrovskim potrebama sadržane u evidenciji internog tržišta rada.~~

ČLAN 163.

EVIDENCIJU INTERNOG TRŽIŠTA RADA ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE U SVIM DRŽAVNIM ORGANIMA VODI SLUŽBA ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA.

EVIDENCIJA INTERNOG TRŽIŠTA RADA SADRŽI PODATKE O SLOBODNIM RADNIM MESTIMA, DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA KOJI ŽELE TRAJNI ILI PRIVREMENI PREMEŠTAJ NA DRUGO RADNO MESTO, PODATKE O NERASPOREĐENIM DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA I PODATKE O DRUGIM KADROVSKIM POTREBAMA, OSIM PODATAKA O SLOBODNIM RADNIM MESTIMA POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I DRŽAVNIH SLUŽBENIKA KOJI OBAVLJAJU BEZBEDNOSNO-OBAVEŠTAJNE POSLOVE I POSLOVE IZVRŠENJA KRIVIČNIH SANKCIJA.

EVIDENCIJA INTERNOG TRŽIŠTA RADA SADRŽI SLEDEĆE PODATKE:

- I. RADNA MESTA U DRŽAVNIM ORGANIMA KOJA NISU POPUNJENA;
- II. PODATKE O NERASPOREĐENIM DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA I DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA KOJI ŽELE TRAJNI ILI PRIVREMENI PREMEŠTAJ, I TO:

- (1) LIČNO IME, ADRESA I JEDINSTVEN MATIČNI BROJ GRAĐANA,
- (2) DATUM ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA,
- (3) RADNA MESTA NA KOJIMA JE DRŽAVNI SLUŽBENIK RADIO OD ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA U DRŽAVNOM ORGANU,
- (4) VRSTA I STEPEN STRUČNE SPREME, ODNOSNO OBRAZOVANJA, POLOŽENI STRUČNI ISPITI, DRUGI OBLICI STRUČNOG USAVRŠAVANJA, POSEBNA ZNANJA I DRUGI PODACI O KOMPETENCIJAMA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA,
- (5) GODINE RADNOG ISKUSTVA,
- (6) GODIŠNJE VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI,
- (7) IZJAVU DRŽAVNOG SLUŽBENIKA NA KOJE POSLOVE ŽELI TRAJNI ILI PRIVREMENI PREMEŠTAJ,
- (8) IZREČENE DISCIPLINSKE MERE I UTVRĐENA MATERIJALNA ODGOVORNOST,
- (9) BROJ REŠENJA O NERASPOREĐENOSTI, DATUM POČETKA STATUSA NERASPOREĐENOG DRŽAVNOG SLUŽBENIKA I DATUM DO KADA JE DRŽAVNI SLUŽBENIK U STATUSU NERASPOREĐENOG DRŽAVNOG SLUŽBENIKA.
- (10)

PODACI O DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA UPISUJU SE U EVIDENCIJU INTERNOG TRŽIŠTA RADA IZ CENTRALNE KADROVSKE EVIDENCIJE, ILI PRIJAVE PODATAKA KOJE LIČNO DOSTAVLJAJU DRŽAVNI SLUŽBENICI, ODNOSNO DRŽAVNI ORGANI KOJI VODE SVOJE EVIDENCIJE O DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA.

EVIDENCIJA INTERNOG TRŽIŠTA RADA MOŽE DA SADRŽI I PODATKE IZ STAVA 3. OVOG ČLANA ZA SLUŽBENIKE U ORGANIMA AUTONOMNE POKRAJINE I JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE KOJI ŽELE TRAJNI PREMEŠTAJ U DRŽAVNE ORGANE I KOJI IMAJU PRAVO LIČNE PRIJAVE NA EVIDENCIJU INTERNOG TRŽIŠTA RADA.

PODACI O DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA, ODNOSNO SLUŽBENICIMA U EVIDENCIJI INTERNOG TRŽIŠTA RADA VODE SE POD ŠIFROM KOJA SE DODELJUJE SVAKOM DRŽAVNOM SLUŽBENIKU, ODNOSNO SLUŽBENIKU PRILIKOM PREUZIMANJA, ODNOSNO PRIJAVE PODATAKA.

PODACI O KADROVSKIM POTREBAMA SADRŽANI U EVIDENCIJI INTERNOG TRŽIŠTA RADA JAVNO SU DOSTUPNI.

BLIŽU SADRŽINU I NAČIN VOĐENJA EVIDENCIJE INTERNOG TRŽIŠTA RADA I OBEZBEĐIVANJA PODATAKA POTREBNIH ZA UPIS U EVIDENCIJU PROPISUJE VLADA.

Član 164.

Osniva se Visoki službenički savet.

~~Propisima koji važe za organe državne uprave i službe Vlade, Visoki službenički savet određuje kakve se stručne osposobljenosti, znanja i veštine ocenjuju u izbornom postupku i način njihove provere, propisuje merila za izbor na radna mesta, donosi kodeks ponašanja državnih službenika i vrši druge poslove određene ovim zakonom.~~

VISOKI SLUŽBENIČKI SAVET ODLUČUJE O PRAVIMA I DUŽNOSTIMA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA KOJI RUKOVODI DRŽAVNIM ORGANOM, A KOGA JE NA POLOŽAJ POSTAVILA VLADA, VODI DISCIPLINSKI POSTUPAK PROTIV DRŽAVNOG SLUŽBENIKA KOGA JE NA POLOŽAJ POSTAVILA VLADA, IMENUJE KONKURSNU KOMISIJU ZA SPROVOĐENJE KONKURSA KAD POLOŽAJ POPUNJAVA VLADA, DONOSI KODEKS PONAŠANJA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I VRŠI DRUGE POSLOVE ODREĐENE OVIM ZAKONOM.

Propisi Visokog službeničkog saveta objavljuju se u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

Visoki službenički savet je samostalan u radu i donosi poslovnik o svome radu.

Premeštaj i raspoređivanje nameštenika

Član 172.

Odredbe ovog zakona o premeštaju i raspoređivanju državnih službenika shodno se primenjuju na nameštenike.

Rešenje o premeštaju odnosno raspoređivanju nameštenika zamenjuje po sili zakona odgovarajuće odredbe ugovora o radu.

Ako nameštenik odbije premeštaj odnosno raspoređivanje, otkazuje mu se ugovor o radu.

Namešteniku se otkazuje ugovor o radu uvek kad usled promene unutrašnjeg uređenja državnog organa ili uređenja sistema državnih organa više ne postoji nijedno radno mesto na koje može biti premešten odnosno raspoređen.

NAMEŠTENIK NE MOŽE DA BUDE RASPOREĐEN, ODNOSNO PREMEŠTEN NA RADNO MESTO DRŽAVNOG SLUŽBENIKA, OSIM AKO NIJE IZABRANI KANDIDAT NA JAVNOM KONKURSU U DRŽAVNOM ORGANU.

Prelazne i završne odredbe

Član 91.

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 i 94/17) usaglasiće se sa odredbama ovog zakona u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Akti iz čl. 20. i 83. ovog zakona doneće se do početka primene ovog zakona.

Akti iz čl. 85. i 88. ovog zakona doneće se u roku od 9 meseci od početka primene ovog zakona.

Član 92.

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

Član 93.

Ocenjivanje za 2018. godinu izvršiće se prema propisima koji su važili do početka primene ovog zakona.

U utvrđivanju prava i dužnosti državnih službenika u skladu sa ovim zakonom, vrši se upodobljavanje ocena određenih do početka primene ovog zakona sa vrednovanjem radne uspešnosti u skladu sa ovim zakonom, na sledeći način:

1) ocena „naročito se ističe” upodobljava se vrednovanju radne uspešnosti kojim državni službenik prevazilazi očekivanja;

2) ocena „ističe se” i „dobar” upodobljava se vrednovanju radne uspešnosti kojim državni službenik ispunjava očekivanja;

3) ocena „zadovoljava” upodobljava se vrednovanju radne uspešnosti kojim je državnom službeniku određeno da je potrebno poboljšanje;

4) ocena „ne zadovoljava” upodobljava se vrednovanju radne uspešnosti kojim državni službenik ne ispunjava većinu očekivanja.

Član 94.

Vršioци dužnosti koji su postavljeni na položaj do početka primene ovog zakona ostaju na dužnosti do isteka vremena na koji su postavljeni, a najduže do 1. jula 2019. godine.

Član 95.

Nameštenici koji su u radnom odnosu na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koji su status nameštenika stekli primenom člana 182. stav 3. Zakona o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, broj 79/05) ili su u radni odnos primljeni nakon sprovedenog konkursnog postupka, mogu bez konkursnog postupka da se rasporede na radna mesta državnih službenika, ako ispunjavaju uslove za obavljanje poslova tih radnih mesta i imaju potrebne kompetencije za rad na tim poslovima i ako su ispunjeni uslovi u pogledu dopuštenosti popunjavanja radnog mesta.

Danom stupanja na rad na radno mesto državnog službenika u slučaju iz stava 1. ovog člana, namešteniku prestaje da važi ugovor o radu.

Član 96.

Državni organ može u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona da raspiše interni konkurs radi popunjavanja izvršilačkog radnog mesta na kojem mogu učestvovati državni službenici na neodređeno vreme u tom državnom organu i državni službenici koji su na dan stupanja na snagu ovog zakona u radnom odnosu na određeno vreme u tom državnom organu, ako su u radnom odnosu na određeno vreme obavljali poslove u državnom organu zbog privremeno povećanog obima posla najmanje dve godine neprekidno pre oglašavanja internog konkursa, odnosno najmanje dve godine sa prekidima u periodu od tri godine neprekidno pre oglašavanja internog konkursa.

Interni konkurs iz stava 1. ovog člana sprovodi se shodnom primenom pravila o internom konkursu u skladu sa ovim zakonom.

Član 97.

Državni službenici raspoređeni na radno mesto razvrstano u zvanje mlađeg saradnika, odnosno saradnika do dana stupanja na snagu ovog zakona, koji imaju stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu većem od 180 ESPB bodova, nastavljaju da obavljaju poslove na radnim mestima koja su razvrstana u zvanje mlađeg saradnika, odnosno saradnika sa stečenim stepenom obrazovanja.

Član 98.

Uslov u pogledu pohađanja obuke iz člana 39. stav 1. ovog zakona za ponovno postavljenje na položaj i iz člana 42. ovog zakona za učešće na internom konkursu ne odnosi se na državne službenike koji su postavljeni na položaje pre početka primene ovog zakona.

Član 99.

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

Član 100.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a počinje da se primenjuje od 1. januara 2019. godine, izuzev odredaba čl. 23. i 24, člana 25. stav 2, u delu u kojem se odnose na preuzimanje državnog službenika sa Evidencije internog tržišta rada i čl. 26, 78, 86. i 87. koje se primenjuju od 1. januara 2020. godine, člana 28. stav 1. u delu koji se odnosi na učestvovanje na internom konkursu državnih službenika koji su u radni odnos na određeno vreme primljeni nakon sprovedenog javnog konkursa zbog privremeno povećanog obima posla, člana 36. st. 2, 3. i 4. i člana 37. koji se primenjuju od 1. januara 2021. godine.

ANALIZA EFEKATA

1. Određivanje problema koji zakon treba da reši

Izmene i dopune Zakona o državnim službenicima predstavljaju deo reformskog procesa službeničkog sistema, zasnovanog na Strategiji reforme javne uprave u Republici Srbiji („Službeni glasnik RS”, br. 9/14 i 42/14 – ispravka), a razlozi za donošenje navedenog zakona i ujedno identifikovanje problema koji zakon treba da reši neposredno proizilaze iz ciljeva koji su utvrđeni navedenom Strategijom, Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2018-2020. godine („Službeni glasnik RS”, broj 54/2018), kao i Akcionim planom za Pregovaračko poglavlje 23. „Pravosuđe i osnovna prava” i usmereni su najpre na jačanje i unapređenje profesionalizacije državnih službenika i na uspostavljanje službeničkog sistema zasnovanog na načelima transparentnosti, konkurentnosti i depolitizacije. Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2018-2020 u okviru Posebnog cilja 2 (odeljak III.B Strategije reforme javne uprave): Uspostavljanje usklađenog javno-službeničkog sistema zasnovanog na zaslugama i unapređenje upravljanja ljudskim resursima, definisana je Mera 2.1. Uspostavljanje usklađenog sistema radnih odnosa i plata u javnoj upravi na temelju načela transparentnosti i pravičnosti i Aktivnost pod 3. Priprema i utvrđivanje predloga izmena Zakona o državnim službenicima u cilju unapređenja procesa zapošljavanja i depolitizacije, vrednovanja rezultata rada, integriteta i jačanja odgovornosti i razvoja ostalih radno pravnih instituta, sistema integrisanog upravljanja ljudskim resursima baziranog na kompetencijama.

Predložene izmene zakona odnose se na:

- 1) uvođenje sistema kompetencija u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima;
- 2) popunjavanje radnih mesta državnih službenika na izvršilačkim radnim mestima i na položajima (regrutacija i selekcija);
- 3) radni odnos na određeno vreme;
- 4) regulisanje statusa državnih službenika na položaju i trajanje statusa vršioaca dužnosti;
- 5) vrednovanje radne uspešnosti;
- 6) sprečavanje sukoba interesa i upravljanje sukobom interesa;
- 7) zadržavanje kadrova;
- 8) unapređivanje Internog tržišta rada;
- 9) unapređivanje Centralne kadrovske evidencije;
- 10) upravjačku odgovornost;
- 11) disciplinski postupak.

Dokumentom „Okvir politike upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi Republike Srbije”, koji je usvojio Savet za reformu javne uprave, ukazano je da bi se ostvario pun potencijal principa meritornosti, neophodno je uvođenje modernog pristupa upravljanja ljudskim resursima koji se zasniva na kompetencijama. Sistem zasnovan na kompetencijama ima za cilj razvijanje punog potencijala svakog državnog službenika, koji kontinuiranim razvojem svojih sposobnosti daju pun doprinos ostvarenju ciljeva organa uprave. U cilju uspostavljanja integrisanog sistema upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi a u skladu sa predloženim aktivnostima iz Akcionog plana za sprovođenje Strategije za reformu javne uprave za period 2018-2020. godine („Službeni glasnik RS”, broj 54/2018), neophodno je uvođenje sistema kompetencija u upravljanje ljudskim resursima, u sve institute, odnosno u sve oblasti upravljanja ljudskim resursima

(vrednovanje radne uspešnosti, planiranje kadrova, zapošljavanje, raspoređivanje, premeštaj državnih službenika i dr.).

Naime, na potrebu za izmenama i dopunama Zakona ukazuju i izveštaji Evropske komisije iz prethodnih godina. S tim u vezi, jasnim preporukama Evropske komisije iz Izveštaja za 2018. godinu, ukazano je da je potrebno izvršiti izmene i dopune Zakona o državnim službenicima u cilju profesionalizacije državne uprave, zapošljavanja državnih službenika zasnovanog na zaslugama, pojednostavljenje konkursne procedure radi poboljšanja efikasnosti konkursnog postupka, uvođenje faza i kriterijuma u konkursnom postupku, uvođenja stručnih obuka za lica koja će biti članovi konkursne komisije, depolitizaciju u konkursnom postupku, kako za državne službenike, tako i za državne službenike na položaju, uvođenja konkursnog postupka za lica zaposlena na određeno vreme, primene odredbi Zakona o državnim službenicima koje se odnose na zapošljavanje i na zaposlene u drugim državnim organima koji su određene institute regulisali posebnim zakonom. Takođe, ukazano je na neophodnost regulisanja statusa vršioca dužnosti državnih službenika na položaju, preporučeno je stručno usavršavanje državnih službenika, uvođenje redovnih obuka za državne službenike, vrednovanje radne uspešnosti po osnovu stečenih kompetencija, premeštaj i napredovanje na osnovu objektivnih i transparentnih kriterijuma i zasluga, kao i neophodnost detaljnijeg regulisanja pitanja sukoba interesa državnih službenika.

U Izveštaju Evropske komisije za 2018. godinu kao i u dokumentu „Okvir politike upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi Republike Srbije” ukazano je da je neophodno uvesti procedure selekcije i za kandidate koji se zapošljavaju na određeno vreme, iz razloga ostvarivanja meritornosti i objektivnosti prilikom prijema u radni odnos.

Povodom aktuelnog problema vezanog za popunjavanje radnih mesta koji su položaji, odnosno velikog broja vršilaca dužnosti na ovim radnim mestima, ukazuju izveštaji Službe za upravljanje kadrovima i stalne primedbe i preporuke Evropske komisije koje se odnose na potrebu depolitizacije prilikom popunjavanja položaja. Takođe, Sigma je izradila dokument pod nazivom „Analiza profesionalizacije državnih službenika na položaju i naredni koraci u državama Zapadnog Balkana” koji daje preporuke za unapređenje stanja državnih službenika na položaju, neophodnost unapređenja profesionalizacije kroz jasno definisane uloge i linije odgovornosti, sveobuhvatan i sistematičan način testiranja nivoa kompetencija kroz nezavisnu i profesionalnu konkursnu komisiju, zapošljavanje u skladu sa principom zasluga kako bi se omogućila politička nepristrasnost i delegiranje upravljačke odgovornosti na niži nivo upravljanja. U izveštajima o napretku Evropske komisije navodi se da „skoro 60% državnih službenika se i dalje imenuje na osnovu izuzetaka ili prelaznih dogovora”. Izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima, iz 2014. godine, pokušano da se navedeni problem reši uvođenjem instituta vršioca dužnosti, kako bi se obezbedili uslovi za rad i funkcionisanje državnih organa u punom kapacitetu. Ovo zakonsko rešenje podrazumeva da se vršilac dužnosti na radnom mestu koje je utvrđeno kao položaj postavlja bez internog ili javnog konkursa na šest meseci uz mogućnost da se status produži najduže još tri meseca i obavezu da se u roku od 30 dana nakon postavljenja vršioca dužnosti oglasi interni ili javni konkurs, da se na svim položajima koji nisu popunjeni postave vršiocu dužnosti u roku od šest meseci od dana stupanja zakona na snagu, a da postavljena lica na radnim mestima koja su položaji nastave sa radom do postavljenja vršioca dužnosti na položaj, odnosno do popunjavanja položaja sprovođenjem konkursa. Međutim, sprovođenjem ovih zakonskih odredbi, nije se u potpunosti rešio problem popunjavanja položaja u organima državne uprave. Prema evidenciji SUK-a, zaključno sa 31.7.2018. godine, u organima državne uprave postoji 366 položaja, a na položaj nakon sprovedenog

konkursa postavljeno je 103 lica. Navedeni podaci ukazuju na činjenicu da je u periodu primene Zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, broj 99/14), nije došlo do optimalne popune radnih mesta koji su utvrđeni kao položaji u skladu i na način utvrđen zakonom.

Izmene Zakona iz septembra 2014. godine, imale su za cilj da na položajima budu postavljena lica koja su u sprovedenom konkursnom (izbornom) postupku sa najboljim rezultatom ispunila merila propisana za izbor, a da se radi potpunosti položaja privremeno postavljaju lica u statusu vršioca dužnosti (šest meseci uz produžetak od najviše tri meseca) do postavljenja državnog službenika na položaj. Zakon nije definisao šta se dešava ukoliko u navedenom roku položaji ne budu popunjeni konkursom.

Primena dosadašnjeg sistema i načina ocenjivanja koja je imala za posledicu visok procenat najviših ocena, uslovala je izmenu zakona kroz novi način i sistem vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika zasnovanog na kompetencijama. Prema Izveštaju o sprovedenom postupku ocenjivanja državnih službenika u organima državne uprave i službama Vlade za 2017. godinu, ukazano je na pojačanu inflaciju visokih ocena („ističe se” i „naročito se ističe”) kojima je ocenjeno oko 91% svih državnih službenika. Takođe, ukazano je da su potrebe za obukama neprepoznate i ocenjivanje se ne koristi za planiranje stručnog usavršavanja niti profesionalnog razvoja. I Strategija reforme javne uprave Republici Srbiji ukazuje da je u postojećem sistemu došlo do inflacije visokih ocena, čime je narušena svrha i smisao vrednovanja učinka. Izveštaji o napretku Evropske komisije dati u nekoliko prethodnih godina upozoravaju da „ne postoji povezanost između sistema ocenjivanja, učinka rada i obuke”.

Pored toga, dosadašnja praksa je pokazala neopravdano raspoređivanje državnih službenika na radna mesta sa višim zvanjima ili da dolazi do raspoređivanja na drugo radno mesto sa istim zvanjem, bez mogućnosti provere ispunjenosti uslova za rada na poslovima drugog radnog mesta. U skladu sa principom zasluga, kod primene instituta premeštaja i preuzimanja, kao i kod raspoređivanja na radno mesto razvrstano u više zvanje, prilikom donošenja novog Pravilnika o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta, potrebno je uvesti mogućnost provera kompetencija, kao i pravila koja se odnose na napredovanje.

Na osnovu aktivnosti predviđenih Akcionim planom za Poglavlje 23, u delu koji se odnosi na Borbu protiv korupcije, 2.2. Prevencija korupcije, kao i preporuka Agencije za borbu protiv korupcije predložene su mere koje imaju za cilj da doprinesu boljoj prevenciji korupcije i upravljanju sukobom interesa. Prema inicijativi Agencija za borbu protiv korupcije za izmene Zakona o državnim službenicima ukazano je da postojeći normativni okvir ne sadrži ili sadrži samo parcijalne odredbe o sprečavanju sukoba interesa za zaposlena i radno angažovana lica u organima javne vlasti, pa bi se dopunama zakona u ovoj oblasti doprinelo usaglašavanju zakonskih rešenja sa međunarodnim standardima u oblasti sprečavanja sukoba interesa, kao i realizaciji ciljeva, mera i aktivnosti predviđenih strateškim dokumentima u oblasti borbe protiv korupcije.

Problem oko zadržavanja kadrova u državnoj upravi i obaveza koja će proistići iz Pregovaračkog poglavlja 22 – Regionalna politika i koordinacija strukturnih instrumenata, odnosi se na neophodnost da se osigura postojanje adekvatnih administrativnih kapaciteta, kao i da se preduzmu mere za sprečavanje odliva kvalifikovanog obučenog kadra iz organa državne uprave, razvijanjem politike upravljanja ljudskim resursima. U proteklom periodu urađeno je više analiza vezanih za pitanje zadržavanja kadrova. Na zahtev Kancelarije za evropske integracije, u oktobru 2016. godine, u saradnji sa Nemačkom organizacijom za međunarodnu saradnju (GIZ) i uz dodatnu finansijsku podršku Tima za socijalno uključivanje pomoću

sredstava Švajcarske Agencije za razvoj i saradnju, eksperti Centra za evropske politike izradili su analizu o odlivu kadrova koji rade na radnim mestima evropskih integracija i IPA fondova, sa preporukama i različitim mogućim opcijama za zadržavanje kadrova pod nazivom „Kvalitetnom politikom zadržavanja kadrova do održive integracije Srbije u Evropsku uniju”, koja je pokazala da se poslednjih godina u državno upravi beleži značajan odliv najkvalitetnijih kadrova zaduženih za poslove evropskih integracija, uključujući i upravljanje fondovima EU i međunarodne pomoći. Dokumentom „Analiza stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima sa preporukama za zadržavanje kadrova”, koji je usvojio Savet za reformu javne uprave u februaru 2018. godine, date su preporuke za zadržavanje kadrova. Ovim dokumentom između ostalog je ukazano da je analiza Službe za upravljanje kadrovima iz 2015. godine, koja je obuhvatila 51 državni organ, pokazala da iz organa državne uprave odlaze prvenstveno lica koja se bave poslovima iz oblasti informacionih tehnologija, zatim pravni, normativni, finansijski, inspekcijski, poslovi međunarodne saradnje i evropskih integracija, upravljanje projektima itd.

Dokumentom „Okvir politike upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi Republike Srbije”, ukazano je da trenutno potencijal internog tržišta rada još nije dovoljno razvijen. Unapređenjem internog tržišta rada, koje vodi SUK, stvorila bi se dobra osnova za poboljšanje procesa napredovanja i horizontalne mobilnosti državnih službenika, pa tako službenici koji su zainteresovani za trajni ili privremeni premeštaj mogli bi da se prijave na evidenciju internog tržišta rada, i čiji bi se podaci vodili pod šifrom. Pored toga, puna funkcija internog tržišta rada pozitivno bi uticala i na zadržavanje kadrova, kao i obezbeđivanje kadrova na radnim mestima u državnim organima gde nedostaje dovoljan broj zaposlenih na određenim radnim mestima.

Centralna kadrovska evidencija je propisana Zakonom o državnim službenicima i vodi se kao informatička baza podataka o državnim službenicima i nameštenicima u organima državne uprave i službama Vlade. U praksi postoji problem ažurnosti i potpunosti podataka zbog nefuncionalnosti rada CKE. Problem je prepoznat u strateškom dokumentu – u Strategiji reforme javne uprave u Republici Srbiji, kojom je kao jedan od reformskih ciljeva predviđeno unapređivanje informacionog sistema odnosno Centralne kadrovske evidencije, radi potpune podrške razvoju kadrova u državnoj upravi. U Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2018-2020. godine, predviđena je aktivnost koja se odnosi na sprovođenje analize postojećeg IT sistema CKE, priprema preporuka i izrada tehničke specifikacije za zamenu postojećih IT sistema novim softverskim rešenjem i uspostavljanje i razvoj softvera za ULjR koji podržava i automatizuje poslove na način da integriše i pokrije celokupnu oblast funkcionisanja ULjR. Unapređenje Centralne kadrovske evidencije je potrebno radi potpune podrške razvoju kadrova u državnoj upravi.

Jedna od obaveza koja proizilazi Pregovaračkog poglavlja 32 – Finansijski nadzor, je delegiranje upravljačke odgovornosti na niži nivo upravljanja odnosno postavljanje linija odgovornosti u državnom organu i spuštanja odgovornosti sa rukovodioca organa na državne službenike na položaju i rukovodioce užih unutrašnjih jedinica. Takođe povodom navedenog pitanja i Sigma je kreirala dokument „Upravljačka odgovornost u zemljama Zapadnog Balkana”, gde je jasno ukazala na potrebu postavljanja linija odgovornosti u državnom organu i spuštanja odgovornosti sa rukovodioca organa na državne službenike na položaju i rukovodioce.

Disciplinski postupak je trenutno komplikovan i po navodima državnih organa potrebno ga je uprostiti i pojednostaviti, s obzirom da prema postojećem zakonskom

rešenju procedura za sprovođenje disciplinskog postupka se vodi po Zakonu o opštem upravnom postupku. Kompleksnost postupka posebno predstavlja problem za manje organe, pa se neretko u praksi dešava da organi odustaju od sprovođenja postupka. Takođe, jedan od problema je to što su članovi komisija koje vode postupke zaposleni u organima pa se kao posledica u procesima javlja subjektivnost i nedovoljna stručnost za vođenje postupka. Na kraju se dešava da se veoma često zbog formalnih procedura ne okončavaju postupci. Po navodima Žalbene komisije dodatni problem predstavlja stav Upravnog suda da zastarelost vođenja disciplinskog postupka teče za vreme trajanja upravnog spora.

2. Ciljevi koji se donošenjem zakona postižu

Predloženim izmenama i dopunama Zakona postižu se sledeći ciljevi:

- uspostavljanje integrisanog sistema upravljanja ljudskim resursima zasnovanog na kompetencijama. U predloženim odredbama **uvodi se sistem kompetencija u upravljanje ljudskim resursima**, u sve institute odnosno funkcije upravljanja ljudskim resursima (selekcija, regrutacija, premeštaj, preuzimanje, vrednovanje radne uspešnosti i dr.). Kompetencije predstavljaju skup znanja, veština, osobina, stavova i sposobnosti, koje državni službenik poseduje, a koje oblikuju njegovo ponašanje i vode postizanju očekivanih rezultata na radnom mestu. Propisuju se vrste kompetencija potrebne za obavljanje poslova radnog mesta, kao ponašajne i funkcionane. Uvođenjem sistema kompetencija u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima obezbeđuje se puno ostvarivanje principa meritornosti, profesionalnosti i integriteta u cilju ostvarenja javnog interesa.

- unapređuje se sistem zapošljavanja u skladu sa principom zasluga, kroz jačanje konkursnog postupka u kome omogućava objektivnost i nepristranost. Konkursni postupak se obavlja pod šifrom koja se dodeljuje prilikom predaje prijave na konkurs čime je omogućena anonimnost pred konkursnom komisijom, uvode se obavezni delovi izbornog postupka koji su eliminatorni a koji treba da omoguće da se u najužem krugu nađu najkvalitetniji kandidati, uvodi se obaveznost izbora kandidata koji je sa najboljim rezultatom ispunio merila za izbor i rok od 15 dana od dana dostavljanja liste kandidata rukovodiocu, da prvog najboljeg sa liste primi u radni odnos. Pored navedenog pojednostavljaju se određene formalnosti koje su do sada opterećivale konkursni postupak uvođenjem unificirane prijave na konkurs za sve državne organe koja će sadržati sve ono što je bitno i relevantno od podataka koje kandidat mora da navede u prijavi, i najvažnije smanjuje se obim potrebne konkursne dokumentacije jer kandidati imaju obavezu da dostave potrebnu konkursnu dokumentaciju tek kad prođu sve faze konkursnog postupka odnosno pred usmeni razgovor.

- uvođenje konkursnog postupka za prijem u radni odnos na određeno vreme za lica koja se angažuju zbog privremenog povećanog obima posla. Na ovaj način se obezbeđuje da i lica koja se primaju u radni odnos na određeno vreme prođu odgovarajuće provere u konkursnom postupku, odnosno imaju potrebne stručnosti i poseduju potrebne kompetencije za rad.

- popunjavanje položaja postavljenjem po sprovedenom unapređenom konkursnom postupku zasnovanom na sistemu kompetencija, preciznije definisanje roka do kada vršilac dužnosti može da obavlja poslove na položaju, odnosno kada mu po sili zakona prestaje status vršioca dužnosti i definisanje pravne situacije u kojoj je opravdano postavljenje na položaj u statusu vršioca dužnosti. U skladu sa ovim predloženim zakonskim rešenjem postići će se više od 50% položaja popunjenih putem konkursa, u odnosu na ukupan broj popunjenih radnih mesta u organima državne uprave i službama Vlade do kraja 2020. godine;

- uspostavlja se novi sistem vrednovanja rada državnih službenika i to vrednovanjem radne uspešnosti. Sistem kompetencija uvodi se u funkciju vrednovanja rada državnih službenika, kako bi se otklonili nedostaci koje je pokazao

važeci sistem ocenjivanja.. Naime, cilj vrednovanja radne uspešnosti, podrazumeva obezbeđivanje ostvarenja svih organizacionih ciljeva državnih organa, dostizanje radnog ponašanja i poželjnih vrednosti u radu u skladu sa kompetencijama, motivacija, učenje i razvoj državnih službenika, dok će se rezultati vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika koristiti u identifikovanju potreba i planiranju obuka, razvoja i stručnog usavršavanja, otklanjanju nedostataka u radu i donošenju odluka o napredovanju i raspoređivanju, odnosno premeštaju, određivanju plata i drugih primanja i prestanku radnog odnosa državnog službenika. Uvodi se nova opisna skala vrednovanja radne uspešnosti, koja je primerenija za državno službenički sistem u odnosu na petostepenu (školsku) skalu ocenjivanja. Skalom su predviđeni sledeći opisi koji treba da proizilaze iz vrednovanja radne uspešnosti državnog službenika i to: nije ispunio većinu očekivanja, potrebno poboljšanje, ispunio očekivanja i prevazišao očekivanja. Takođe, propisana je obaveza pribavljanja dokaza koji se odnose na rad državnih službenika iz kojih mora da proizilazi da je radna uspešnost državnih službenika vrednovana na način da nije ispunio većinu očekivanja, odnosno da prevazilazi očekivanja, uz navođenje konkretnih primera stvarnog radnog ponašanja. Uvodi se obaveza za državne službenike na rukovodećim radnim mestima da pohađaju sve opšte i posebne programe obuke kojima se unapređuje sposobnost za uspešno ostvarivanje vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika. Uređuje se praćenje rada državnog službenika na izvršilačkom radnom mestu, plan unapređenja rada i vanredno vrednovanje i praćenje rada državnog službenika na položaju i vanredno vrednovanje. S tim u vezi uspostavlja se odnos sa stručnim usavršavanjem, koje treba da bude primenjeno i ostvari svoju funkciju unapređenja rada državnih službenika. Ako se praćenjem rada državnog službenika, utvrdi da nedostaju radna ponašanja, znanja i veštine da delotvorno obavlja poslove svog radnog mesta, neposredni rukovodilac je dužan da u saradnji sa licem odgovornim za upravljanje kadrovima u državnom organu, dostavi pisano obaveštenje državnom službeniku o nedostacima u njegovom radu i odredi plan unapređenja rada, koji može da podrazumeva i upućivanje državnog službenika na stručno usavršavanje. U vezi nagrađivanja po osnovu vrednovanja radne uspešnosti za obavljanje poslova na radnom mestu u istom zvanju, odredba upućuje na zakon kojim se uređuju plate u državnim organima. U vezi napredovanja na više izvršilačko radno mesto utvrđuje se pod kojim uslovima rukovodilac može da premesti državnog službenika na više zvanje. Prema predloženom rešenju, rukovodilac organa može da premesti državnog službenika na više radno mesto na osnovu vrednovanja radne uspešnosti u određenom vremenskom periodu. Ovim članom se uređuje i kada rukovodilac može da premesti državnog službenika na radno mesto rukovodioca uže unutrašnje jedinice. Takođe, Služba za upravljanje kadrovima ima značajne nadležnosti jer po osnovu analize o individualnom potencijalu državni službenik može da napreduje na rukovodeće radno mesto. S obzirom na kompleksnost izrade procene individualnih potencijala za razvoj i drugi državni organi mogu ostvariti saradnju sa Službom za upravljanje kadrovima, radi pružanja stručne i savetodavne pomoći. Imajući u vidu da navedeni sistem ocenjivanja državnih službenika ne funkcioniše na način na koji se ostvaruju zakonom utvrđeni ciljevi i da prikazuje nerealnu sliku rezultata postignutih u izvršavanju poslova radnog mesta i postavljenih ciljeva, u izmenama zakona predložena su rešenja koja imaju za cilj pravičnije vrednovanje radnog učinka i s tim u vezi realnije mogućnosti za primenu instituta napredovanja i nagrađivanja državnih službenika i postizanje zakonom utvrđenog cilja ocenjivanja - povezanost između sistema ocenjivanja, učinka rada i stručnog usavršavanja.

- unapređuju se odredbe o sprečavanju sukoba interesa i uređuje se upravljanje sukobom interesa. S tim u vezi definiše se da je sukob interesa situacija u kojoj državni službenik ili sa njim povezano lice ima privatni interes (korist ili pogodnost) vezan za obavljanje poslova njegovog radnog mesta a koji ugrožava javni interes. Pored toga propisana je dužnost državnog službenika, da preduzme sve što je u njegovoj mogućnosti kako bi izbegao bilo kakvu situaciju sukoba interesa

i da ukoliko se situacija sukoba interesa nije mogla izbeći, da se primenjuju odredbe ovog zakona o upravljanju sukobom interesa. Menja se i postojeće rešenje vezano za zabranu primanja poklona. Detaljno se reguliše zabrana primanja poklona državnog službenika i sa njim povezanih lica u smislu da ne smeju tražiti niti primati stvar, poklon, uslugu ili bilo kakvu drugu korist a koji utiču na nepristrasno i profesionalno obavljanje dužnosti i koje se mogu smatrati nagradom vezanom za vršenje te dužnosti. Izuzetak je predviđen u pogledu primanja prigodnog poklona kojim se smatra poklon koji se prima u prilikama kada se protokolarno ili tradicionalno razmenjuju pokloni i koji svakako ne može biti u novcu ili hartijama od vrednosti. Takođe, uvodi se obaveza državnog službenika da obavesti državni organ o prijemu poklona. Preciziraju se odredbe koje se odnose na davanje pismene saglasnosti rukovodioca za obavljanje dodatnog rada državnog službenika. Uvode se obaveze državnih organa da vode odgovarajuće evidencije vezane za prijem poklona, članstva u udruženjima, o dodatnom radu državnih službenika, kao i o datim pisanim saglasnostima. Posebno se uređuje upravljanje sukobom interesa. S tim u vezi državni službenik ima pravo da pismeno zatraži mišljenje rukovodioca organa, ukoliko kod istog postoji sumnja u pogledu toga da li postoji sukob interesa ili mogućnost prihvatanja poklona, usluge ili bilo kakve druge koristi, a rukovodilac organa je dužan da državnom službeniku dostavi pismeni odgovor u roku od 5 dana od dana prijema zahteva za mišljenje. Takođe, predloženom izmenom uvedena je i obaveza državnih organa da odredi i obučni državnog službenika koji je nadležan za preduzimanje pojedinih radnji u vezi upravljanja sukobom interesa utvrđenih zakonom. U cilju transparentnosti vezanim za aktivnosti za sprečavanje sukobom interesa uvodi se i obaveza državnog organa da objavljuje izveštaj o upravljanju sukobom interesa u državnom organu koji sadrži statističke podatke iz evidencija o sukobu interesa koje državni organ vodi.

Uređivanje navedenih pitanja vezanih za sukob interesa treba da doprinosu boljoj uređenosti ove oblasti u državno službeničkom sistemu, usklađenosti sa međunarodnim standardima u oblasti sprečavanja sukoba interesa, kao i realizaciji ciljeva, mera i aktivnosti predviđenih strateškim dokumentima u oblasti borbe protiv korupcije.

-određuju se mere koje treba da doprinesu zadržavanju kvalitetnih i nedostajućih kadrova. Na osnovu analiza važećih propisa, analiza postojećeg stanja u vezi politike zadržavanja kadrova i faktora motivacije zaposlenih, predloga za unapređenje stanja za zadržavanje obučenog i kvalifikovanog kadra u državnoj upravi, predložene su mere koje će doprineti da se važeći propisi bolje i efikasnije primene u cilju zadržavanja kadrova u državnoj upravi (obuka rukovodilaca, stručno usavršavanje, napredovanje i dr.), ali i dati mogućnost državnom organu, odnosno Vladi da predlože načine i mehanizme da se sistemski i sveobuhvatno uredi politika zadržavanja kadrova u državnoj upravi, na osnovu analize Službe za upravljanje kadrovima. S tim u vezi Služba za upravljanje kadrovima, utvrđuje metodologiju na osnovu koje će se prati stanje u vezi sa odlivom kadrova iz organa državne uprave i uticaja odliva kadrova na rad organa, vršiti analizu stanja i predlagati mere za zadržavanje kadrova i prevenciju uticaja odliva kadrova na nesmetan rad organa državne uprave. Na osnovu izveštaja Službe za upravljanje kadrovima Vlada može da utvrdi propisane mere za zadržavanje kadrova i to: obavezu stručnog usavršavanja i unapređenja rada i stručnih kapaciteta državnih službenika u određenoj oblasti rada, omogućavanje dodatnog obrazovanja državnih službenika u određenoj oblasti rada; izmenu kadrovskog plana zbog potrebe zapošljavanja većeg broja pripravnika ili državnih službenika, privremeni premeštaj zaposlenih iz drugih organa državne uprave u skladu sa zakonom, na poslove na kojima postoji odliv kadrova ako bi neizvršenjem posla mogle da nastupe štetne posledice po organ, pravo na korektivni koeficijent prema zakonu kojim se uređuju plate u državnim organima i druge mere u skladu sa zakonom. Za državne službenike u sudovima,

javnom tužilaštvu i Državnom pravobranilaštvu mere za zadržavanje kadrova utvrđuje Vlada, na predlog ministra nadležnog za pravosuđe.

-unapređuje se Centralna kadrovska evidencija. U Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2018-2020. godine, predviđena je aktivnost koja se odnosi na sprovođenje analize postojećeg IT sistema CKE, priprema preporuka i izrada tehničke specifikacije za zamenu postojećih IT sistema novim softverskim rešenjem i uspostavljanje i razvoj softvera za ULjR koji podržava i automatizuje poslove na način da integriše i pokrije celokupnu oblast funkcionisanja ULjR. Predloženim izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima u pogledu značaja Centralne kadrovske evidencije radi efiksne primene svih zakonskih insituta (kompetencija, internog tržišta rada i dr.) predviđeno je sledeće:

1. Centralna kadrovska evidencija vodi se u SUK-u za sve državne organe. Do sada je bilo predviđeno da se podaci vode samo za organe državne uprave i službe Vlade.

2. Podaci koji se nalaze u CKE koriste se za potrebe upravljanja kadrovima i druge potrebe u oblasti radnih odnosa. Podatke prevashodno koristi SUK (za državnu upravu), Ministarstvo pravde (za sudove, tužilaštva, pravobranilaštvo) i drugi državni organi.

3. definiše se obuhvat podatka CKE i to u vezi državnog organa, podaci o državnim službenicima i nameštenicima i podaci o drugim licima koji obavljaju rad u državnom organu. CKE može da sadrži i druge podatke određene zakonom i drugim propisom.

4. donošenje uredbe Vlade kojom će se bliže urediti način vođenja Centralne kadrovske evidencije i obezbeđivanje podataka potrebnih za upis u centralnu kadrovsku evidenciju.

-unapređuje se Interno tržište rada u cilju stvaranja kvalitetne i efikasne baze zaposlenih čija uloga bi bila između ostalog i da utiče na politiku zdržavanja kadrova i njihovo pravilno raspoređivanje. Interno tržište rada čija je funkcija da bude efikasna baza zaposlenih, treba pre svega da omogući bolju i celishodniju fluktuaciju zaposlenih na odgovarajuća radna mesta u državnoj upravi i doprinese jačanju kadrova u određenoj oblasti. Navedenom odredbom uređuje se da evidenciju internog tržišta rada za državne službenike u svim državnim organima vodi Služba za upravljanje kadrovima, koje podatke sadrži Evidencija internog tržišta (podatke o slobodnim radnim mestima, državnim službenicima koji žele trajni ili privremeni premeštaj na drugo radno mesto, podatke o neraspoređenim državnim službenicima i podatke o drugim kadrovskim potrebama), da se podaci o državnim službenicima upisuju se u evidenciju internog tržišta rada iz Centralne kadrovske evidencije, ili prijave podataka koje lično dostavljaju državni službenici, da se podaci o državnim službenicima u evidenciji internog tržišta rada vode se pod šifrom, da službenici u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave koji žele trajni premeštaj u državne organe imaju pravo lične prijave na evidenciju internog tržišta rada, da su podaci o kadrovskim potrebama sadržani u evidenciji internog tržišta rada javno dostupni i da način vođenja evidencije internog tržišta rada i obezbeđivanja podataka potrebnih za upis u evidenciju bliže uređuje Vlada uredbom.

-uređuju se delegiranje upravljačke odgovornosti i to u postupku vrednovanja radne uspešnosti, odnosno delegiranje upravljačke odgovornosti, na niži nivo upravljanja (obaveza vezana za sprovođenje navedenog proizilazi iz PG 32 – Finansijski nadzor). Radnu uspešnost državnih službenika na izvršilačkim radnim mestima utvrđivaće rešenjem državni službenik na položaju, a radnu uspešnost za državne službenike na položaju i državne službenike koji za svoj rad nisu odgovorni državnim službenicima na položaju utvrđivaće rešenjem rukovodilac organa. Takođe u disciplinskom postupku kod lakših povreda dužnosti iz radnog odnosa, ovlašćenje za pokretanje i vođenje disciplinskog postupka i odlučivanje o disciplinskoj

odgovornosti rukovodilac može preneti na rukovodioca uže unutrašnje jedinice u državnom organu.

-jednostavnije sprovođenje disciplinskog postupka u slučaju lakših povreda dužnosti, kroz uvođenje mogućnosti da rukovodilac organa ne sprovede usmenu raspravu uz poštovanje prava na odbranu državnog službenika koji je povredu učinio i preciziraju se slučajevi kada zastarelost ne teče i to dok disciplinski postupak nije moguće pokrenuti ili voditi zbog odsustva državnog službenika, kao i za vreme trajanja upravnog spora odnosno sudskog postupka u vezi sa sprovedenim disciplinskim postupkom i izrečenom disciplinskom merom, ili iz drugih opravdanih razloga. Napred navedenim otklanjaju se problemi koji su postojali u praksi u pogledu lakšeg sprovođenja disciplinskog postupka zbog lakših povreda radne dužnosti i mogućnosti pokretanja i vođenja disciplinskog postupka nezavisno od toga koliko vremenski traju upravi ili sudski spor u vezi sa sprovedenim disciplinskim postupkom i izrečenom disciplinskom merom jer se predviđa da zastarelost ne teče u tim situacijama.

Predložene izmene i dopune Zakona su u funkciji podrške izgradnji moderne, efikasne i stručne državne uprave, odnosno podrške velikoj odgovornosti upravo državnih službenika u kreiranju javnih politika reformskih procesa i njihove primene u praksi.

Imajući u vidu sveobuhvatnost predloženih izmena, istima se generalno postavljaju osnovi za stvaranje depolitizovane državne uprave i stvara se preduslov za upravljanjem ljudskim resursima zasnovanim na zaslugama.

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 merit sistema odnosno 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.

3. Druge mogućnosti za rešavanje problema

Predloženim izmenama Zakona uređuju se pitanja koja su predmet pre svega zakonske regulative. S toga su predložene izmene zakona način da se reše uočeni problemi u državno službeničkom sistemu, s tim da je za realizaciju neophodno donošenje podzakonskih akata kojima će se detaljnije urediti sprovođenje predloženih zakonskih rešenja.

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

4. Zašto je donošenje zakona najbolje za rešavanje problema

Sistem radnih odnosa u državnim organima, status i položaj državnih službenika, postupak i način zapošljavanja državnih službenika, kretanje državnih službenika i druga prava iz radnog odnosa državnih službenika moguće je urediti isključivo zakonom, kako bi se obezbedili jedinstven i usklađen način uređenja svih pitanja koje se odnose na radno pravni status državnih službenika.

5. Na koga će i kako uticati predložena rešenja

Izmene i dopune Zakona o državnim službenicima imaće uticaj na radno pravni položaj državnih službenika, nameštenika, službenika u organima autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave i na lica koja će se prijavljivati na oglas za konkurs za rad na radnim mestima u državnim organima.

U vezi uvođenja sistema kompetencija u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima ostvariće se pozitivan uticaj na rad državnih organa jer se na ovaj način obezbeđuje puna primena načela zasluga (merit sistem) i profesionalizacije državne uprave i to proverom u postupku selekcije i vrednovanja rezultata rada državnih službenika. Vezano za proveru kompetencija uvodi se obaveza za državne službenike na rukovodećim radnim mestima da pohađaju sve opšte i posebne programe obuka kojima se unapređuje sposobnost za uspešno ostvarivanje vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika, kao i za državne službenike koji rade u jedinicama za upravljanje kadrovima i na rukovodećim radnim mestima na programe obuke kojima se stiču i unapređuju sposobnosti za provere kompetencija kandidata u izbornom postupku. Navedeno zakonsko rešenje imaće pozitivan uticaj na to da u izbornom postupku budu pravilno procenjene kompetencije kandidata odnosno da bude pravilno vrednovana radna uspešnost zaposlenih.

Kod popunjavanja radnih mesta, u delu koji se odnosi na konkursni postupak, mišljenja smo da će predložena rešenja imati direktan i pozitivan uticaj na građane koji budu konkurisali na oglas za konkurs radi zapošljavanja na radnim mestima u državnim organima. Pozitivan uticaj se ogleda u tome što se pre svega smanjuje obim konkursne dokumentacije koju kandidati treba da dostave čime se eliminišu eventualni troškovi koje iziskuje pribavljanje dokumentacije kao i vreme potrebno za njihovo pribavljanje. Naime, prema novim zakonskim rešenjima lica koja konkurišu dostavljaju samo prijavu na konkurs uz koju mogu da dostave sertifikate, potvrde ili druge pisane dokaze ako se njima dokazuje ispunjenost kompetencija, što se posebno naznačava u oglasu na konkurs. Prema tome, obavezna je samo prijava dok se ostala dokumentacija dostavlja u kasnijim fazama konkursnog postupka. Ovim je ostvaren pozitivan uticaj u pogledu vremena i drugih resursa potrebnih za pribavljanje dokumentacije i podnošenje prijave na konkurs. Pored toga, pozitivan uticaj predloženih rešenja ima i uvođenje šifre čime se omogućava anonimnost kandidata kao i nepristrasnost i objektivnosti. Takođe, transparentnosti konkursnog postupka ostvaruje se i time što se na internet prezentaciji organa državne uprave koji je oglosio konkurs i Službe za upravljanje kadrovima objavljuje se lista svih kandidata koji učestvovali u izbornom postupku, pod šifrom njihove prijave, kao i ime i prezime kandidata koji je izabran u konkursnom postupku.

Radi postizanja pune primene načela zasluga i profesionalizacije, uvedena je obaveza da se i kod preuzimanja ili premeštaja obavezno sprovodi provera onih ponašajnih i posebnih funkcionalnih kompetencija koje nisu bile određene kao zahtev za obavljanje poslova radnog mesta koje je državni službenik obavljao pre premeštaja ili preuzimanja, a koje su neophodne za delotvorno obavljanje poslova radnog mesta na koje se državni službenik premešta odnosno preuzima.

Službenici u organima AP i JLS, moći će da budu preuzeti u državni organ, tako da će rešenja predviđena u Predlogu zakona uticati u smislu obaveze da budu prijavljeni na Interno tržište rada koje vodi SUK, kao i da budu podvrgnuti proveri kompetencija potrebnih za rad na odgovarajućem radnom mestu u državnom organu u koji se preuzima. Takođe, radi primene instituta preuzimanja, državni službenici koji treba da budu preuzeti imaće obavezu da budu prijavljeni na Interno tržište rada. Neraspoređen državni službenici koji će biti evidentirani na Intenom tržištu rada, radi preuzimanja u drugi državni organ mogu biti pozvani na proveru kompetencija a ukoliko se ne odazovu obustavlja im se isplata naknade plate. Takođe i državni službenici koji žele da promene radno mesto mogu da se prijave na Interno tržište rada gde će se pod šifrom voditi njihovi podaci, čime se ostvaruje pozitivan efekat jer nema bojazni da će se neposredno videti lični podaci državnog službenika koji želi da

promeni radno mesto i državni organ u kome radi. Ovim se jača Interno tržište rada i omogućava lakša fluktuacija zaposlenih.

Takođe u vezi sprovođenja konkursa jedno od rešenja koje se predlaže Predlogom zakona je da će interni konkurs moći da se raspiše nezavisno od toga što u trenutku raspisivanja konkursa radno mesto nije upražnjeno i to u slučajevima u kojima je izvesno vreme prestanka radnog odnosa, odnosno ako državni službenik podnese pismeni otkaz, kada je izvesno navršenje radnog veka, ili sporazumni prestanak radnog odnosa. Ovim se doprinosi da se na tim radnim mestima obezbedi kontinuitet u radu jer se neće čekati da se sprovede konkursni postupak tek po upražnjenosti tog radnog mesta. Pored toga, Predlogom zakona predviđen je izuzetak vezan za interni konkurs koji će državni organ moći da raspiše u toku godine dana od dana stupanja na snagu zakona a na kome će moći da učestvuju zaposleni na određeno vreme i to ako su u radnom odnosu na određeno vreme obavljali poslove u državnom organu zbog privremeno povećanog obima posla najmanje dve godine neprekidno pre oglašavanja internog konkursa, odnosno najmanje dve godine sa prekidima u periodu od tri godine neprekidno pre oglašavanja internog konkursa. Ovim se ostvaruje pozitivan efekat na državne službenike koji duži vremenski period rade na određeno vreme jer je time evidentna potreba za njihovim radom pa im se u navedenom roku pruža mogućnost na nastave da rade u državnom organu na neodređeno vreme. Ovim se obezbeđuju pozitivni efekti na rad državnog organa jer se obezbeđuje kontinuitet u radu od strane državnih službenika koji imaju potrebna znanja, iskustva ali i kompetencije za obavljanje poslova.

Predlaže se uvođenje konkursnog postupka za prijem u radni odnos na određeno vreme za lica koja se angažuju zbog privremenog povećanog obima posla. Na ovaj način se obezbeđuje da i lica koja se primaju u radni odnos na određeno vreme prođu odgovarajuće provere u konkursnom postupku, odnosno imaju potrebne stručnosti i poseduju potrebne kompetencije za rad.

Vrednovanje radne uspešnosti zasnovano na kompetencijama i na novom sistemu koji podrazumeva praćenje rada, vanredno vrednovanje, pohađanje odgovarajućih obuka ukoliko se pokaže da postoje nedostaci u radu uticaće pre svega na državne službenike kao izvršioce tako državne službenike na položaju. Državnom službeniku kome je kod vrednovanja radne uspešnosti utvrđeno da ispunjava očekivanja ili prevazilazi očekivanja, može biti nagrađen određivanjem većeg koeficijenta prema zakonu kojim se uređuju plate u državnim organima, odnosno da se premesti na neposredno više izvršilačko radno mesto ako je u periodu od pet godina uzastopno utvrđeno najmanje da ispunjava očekivanja ili je najmanje dva puta uzastopno utvrđeno da prevazilazi očekivanja. Takođe ukoliko u vanrednom vrednovanju državni službenik pokaže da ne ispunjava većinu očekivanja koje se odnose na ponašajne kompetencije ima za posledicu prestanak radnog odnosa. Kao posledica redovnog i vanrednog vrednovanja, predložene odredbe zakona imaće uticaja na državne službenike na izvršilačkim radnim mestima, kojima je utvrđeno da je potrebno poboljšanje, u smislu premeštanja na radno mesto u nižem zvanju koje odgovara stepenu njegovog obrazovanja i za koje ispunjava uslove za rad, a ako takvo radno mesto ne postoji određuje mu se niži koeficijent; upućivanje na stručno usavršavanje kojim se unapređuju njegove kompetencije. Kod vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika na položaju ukoliko nivo radne uspešnosti bude procenjen da mu je potrebno poboljšanje to može imati za posledu razrešenje sa položaja. Radi potpune profesionalizacije državne uprave, vrednovanje radne uspešnosti uvodi se i za nameštenike ali bliže uređenje ovog pitanja biće deo podzakonskog akta.

Državni službenik može da se premesti na radno mesto rukovodioca uže unutrašnje jedinice u državnom organu pored ispunjenosti uslova koji se odnose na napredovanje ali i nakon sprovedene analize SUK-a o individualnom potencijalu za razvoj državnog službenika - za državne službenike iz organa državne uprave. Ovim je ostvaren pre svega pozitivan uticaj na rad organa, jer se na radnim mestima

rukovodioca užih unutrašnjih jedinica nalaze lica koja imaju sve potrebne kompetencije čime se stručno jačaju kapaciteti najodgovornijih radnih mesta.

Predloženim rešenjem, ograničeno je trajanje VD stanja koje može da traje ukupno šest meseci, izuzetno da se produži još tri meseca. VD može biti postavljen samo iz redova državnih službenika zaposlenih na neodređeno vreme koji ispunjava uslove za rad na položaju čime se jača profesionalnost i depolitizacija. Takođe predviđa se i situacija kada postavljenja VD radi zamene državnog službenika na položaju koji odsustvuje sa rada duže od 30 dana do njegovog povratka na rad. Pored toga Predlogom zakona utvrđena je zaštitna norma da zaposleni koji je postavljen za VD miruje radni odnos i ima pravo da se vrati na radno mesto čije poslove je obavljao pre postavljenja, čime se ostvaruje pozitivan uticaj i na državne službenike koji treba da budu postavljeni za VD jer nema bojazni da posle isteka mandata u VD stanju, bude raspoređen na drugo radno mesto, naročito imajući u vidu da je to kratak period (najviše do 9 meseci).

Za državne službenike na položaju koji ne ispunjavaju očekivanja, predloženo je da im prestaje radni odnos. Takođe, predloženo je da ako državnom službeniku u godišnjem vrednovanju radne uspešnosti bude utvrđeno da ne ispunjava očekivanja, a neposredni rukovodilac u praćenju njegovog rada nije ukazao na nedostatke u radu i odredio plan unapređenja rada, neće prestati radni odnos, već se u rešenju o vrednovanju radne uspešnosti određuje da će se državni službenik vanredno vrednovati nakon isteka roka određenom u planu unapređenja rada.

Naime, s obzirom da zakon propisuje shodnu primenu odredbi o premeštaju i raspoređivanju, o privremenom radu na poslovima koji nisu u opisu njegovog radnog mesta, zabrani prijema poklona, vremenu i načinu vrednovanja radne uspešnosti i nagrađivanju, po osnovu vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika na nameštenike, ove odredbe imaće indirektan uticaj i na ovu kategoriju zaposlenih lica u državnim organima.

Odredbe o sprečavanju sukoba interesa i upravljanje sukobom interesa, imaće višestruke uticaje kako na rad državnog organa u smislu obaveza koje se odnose na vođenje odgovarajućih evidencija (o primljenim poklonima, dodatnom radu, članstva u udruženjima, datim saglasnostima), zaduživanjem i obukom određenog državnog službenika koji će obavljati poslove vezane za plan integriteta i sprečavanja sukoba interesa u organu. Takođe odredbama se utiče i transparentnost vezanim za aktivnosti za sprečavanje sukobom interesa uvodi se i obaveza državnog organa da objavljuje izveštaj o upravljanju sukobom interesa u državnom organu koji sadrži statističke podatke iz evidencija o sukobu interesa koje državni organ vodi. Takođe predložena zakonska rešenja u vezi sa sprečavanjem sukoba interesa imaće uticaj na državne službenike u smislu da su dodatno precizirane situacije u kojima može doći do sukoba interesa i predložene mere koje i sam državni službenik preduzima radi sprečavanja situacije sukoba interesa i to kod dodatnog rada, zabrane prijema poklona, članstva u udruženjima.

Unapređenje i inoviranje Centralne kadrovske evidencije imaće pozitivan uticaj na podrške razvoju kadrova u državnoj upravi, obezbediće se ažurnost i tačnost svih relevantnih podataka o državnim organima, zaposlenima i doprineće efikasnoj primeni svih zakonskih insituta (kompetencija, internog tržišta rada i dr.)

Naime, s obzirom da zakon propisuje shodnu primenu odredbi o premeštaju i raspoređivanju, o privremenom radu na poslovima koji nisu u opisu njegovog radnog mesta, zabrani prijema poklona, vremenu i načinu vrednovanja radne uspešnosti i nagrađivanju, po osnovu vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika na nameštenike, ove odredbe imaće indirektan uticaj i na ovu kategoriju zaposlenih lica u državnim organima.

Pored navedenog predložena zakonska rešenja imaće uticaj na Službu za upravljanje kadrovima jer će doći do povećanog obima nadležnosti koje se odnose na oblast kompetencija, procene individualnih potencijala za razvoj, vrednovanje

radne uspešnosti i upravljanje karijerom, praćenje kadrova u cilju predlaganja mera za zadržavanje kvalitetnih i nedostajućih kadrova, nadležnosti u vezi praćenja Internog tržišta rada i Centralne kadrovske evidencije za sve državne organe.

6. Troškovi koje će primena zakona izazvati kod građana i privrede, posebno malih i srednjih preduzeća

Nema troškova koje će primena izmena i dopuna Zakona izazvati kod građana i privrede, malih i srednjih preduzeća.

7. Da li pozitivni efekti opravdavaju troškove

Povodom pozitivnih efekata predloženih rešenja u Predlogu zakona i s tim u vezi troškova ukazujemo na sledeće:

-interni konkurs oglašava Služba za upravljanje kadrovima, a javni konkurs oglašava organ državne uprave koji popunjava radno mesto na svojoj internet prezentaciji, na internet prezentaciji Službe za upravljanje kadrovima, na portalu e-uprave, na oglasnoj tabli, internet prezentaciji i periodičnom izdanju oglasa Nacionalne službe za zapošljavanje. Oglašavanje konkursnog postupka u periodičnom izdanju oglasa Nacionalne službe za zapošljavanje predstavlja besplatnu uslugu koju poslodavac može da ostvari što je i utvrđeno u članu 34. stav 1. tačka 5. Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Službeni glasnik RS”, br. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17- dr. zakon). U skladu sa odredbama ovog zakona, utvrđeno je da poslodavac ima pravo da besplatno ostvari usluge Nacionalne službe. Poslodavcem u smislu ovog zakona smatra se domaće ili strano pravno i fizičko lice koje prijavljuje potrebu za zapošljavanjem, zapošljava i uplaćuje doprinos za osiguranje za slučaj nezaposlenosti. **Imajući u vidu da se odredba koja se odnosi na obaveznost oglašavanja javnog konkursa za izvršilačka radna mesta i položaje nije promenila, nema finansijskih efekata.**

-postojećim zakonskim rešenjima, nakon objavljenog internog ili javnog konkursa, kandidati dostavljaju dokumentaciju prilikom prijave na konkurs, dok je predloženim izmenama Predloga zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima predviđeno da se konkursna dokumentacija, navedena u oglasu, dostavlja nakon što je kandidat uspešno prošao faze izbornog postupka, a pre intervju sa konkursnom komisijom. Novim predloženim zakonskim rešenjem članovi konkursne komisije neće biti u obavezi da na početku konkursnog postupka pregledaju dokumentaciju svih pristiglih prijava na konkurs, već će to činiti na kraju konkursnog postupka, pre završnog intervju sa kandidatima. Ukoliko kandidati sami ne dostave neophodnu dokumentaciju za koju su u obrazcu prijave na konkurs potvrdili materijalno i krivično da je poseduju, ukazujemo da je članom 103. (stav 1,2 i 3) Zakona o opštem upravnom postupku propisano je da je organ dužan da po službenoj dužnosti, u skladu sa zakonom, vrši uvid, pribavlja i obrađuje podatke o činjenicama o kojima se vodi službena evidencija, a koji su neophodni za odlučivanje (član 9. stav (3) ovog zakona), kao i da ako službenu evidenciju vodi drugi organ, organ koji vodi postupak dužan je da hitno zatraži podatke, a zamoljeni organ da besplatno ustupi podatke u roku od 15 dana, ako nije drukčije propisano. Ako se traženi podaci mogu dobiti elektronskim putem, zamoljeni organ ih dostavlja u najkraćem roku. Bez obzira da li se kandidati odluče da dokumentaciju dostavljaju sami ili da istu po službenoj dužnosti pribavlja organ potrebno je imati u vidu da je članom 18. stav 1. tačka 1) i 2) Zakona o republičkim administrativnim taksama („Službeni glasnik RS”, br. 43/03, 51/03 –ispr., 61/05, 101/05 –dr.zakon, 5/09, 54/09, 50/11, 70/11 –usklađeni din.izn., 55/12 - usklađeni din.izn., 93/12, 47/13 - usklađeni din.izn., 65/13 –dr.zakon, 57/14 - usklađeni din.izn., 45/15 - usklađeni din.izn., 83/15, 112/15, 50/16 - usklađeni din.izn., 61/17 - usklađeni din.izn.,, 113/17, 3/18 –ispr. I 50/18 - usklađeni din.izn) utvrđeno je da se oslobađaju od plaćanja takse organi, organizacije i institucije Republike Srbije i organi i organizacije autonomnih pokrajina,

odnosno jedinica lokalne samouprave, dok je članom 19. stav 1. tačka 1), 11) i 16) ovog zakona propisano je da se ne plaća taksa za spise i radnje u postupcima koji se vode po službenoj dužnosti, spise i radnje u postupku za zasnivanje radnog odnosa i ostvarivanje prava po tom osnovu i spise i radnje za koje je oslobođenje od plaćanja takse posebno propisano Tarifom. Overa dokumenata koje kandidati dostavljaju u konkursnom postupku se ne tarifira u skladu sa tarifnim brojem 10a Javnobeležničke tarife („Službeni glasnik RS”, br. 91/14, 103/14, 138/14, 12/16, 17/17, 67/17 i 98/17) kojom je utvrđeno da oslobođenje od plaćanja nagrade za overu potpisa i prepisa ili fotokopije i umanjenje nagrade za overu prepisa ili fotokopije imaju nezaposlena lica kojima ova dokumenta treba da posluže za zasnivanje radnog odnosa i ostvarivanje prava po tom osnovu. **S tim u vezi, bilo da dokumentaciju u konkursnom postupku dostavljaju sami kandidati ili je pribavlja organ po službenoj dužnosti, neće nastati novi troškovi za državne organe imajući u vidu da je overa i pribavljanje dokumentacije ne podleže plaćanju republičkih administrativnih taksi i plaćanja nagrade za overu potpisa i prepisa ili fotokopije za javne beležnike.**

Takođe, promenom odredaba koji se odnose na konkursni postupak, određen broj kandidata neće proći neku od faza izbornog postupka, te će stoga **članovima konkursne komisije biti potrebno znatno manje vremena za pregled dokumentacije kandidata. S tim u vezi, neće nastati novi troškovi za državne organe, već će se samo ostvariti značajna ušteda vremena za članove konkursne komisije prilikom sprovođenja konkursa.** Potrebno je ukazati da članovi konkursne komisije za popunjavanje izvršilačkih radnih mesta ne primaju naknadu za rad u konkursnoj komisiji. **Novim zakonskim rešenjem koje se odnosi na konkursni postupak, neće nastati novi troškovi za državne organe, ali će se znatno kraće sprovođiti konkursni postupak u državnim organima, odnosno ušteda će se videti u vremenu potrebnom za sprovođenje konkursnog postupka.**

Kada se radi o konkursima za položaje što se tiče oglašavanja konkursa, overe dokumentacije, kao i provere veština na te konkurse se odnosi sve napred navedeno. Dosadašnji troškovi se odnose na članove Visokog službeničkog saveta (koji je formiran na osnovu člana 167. stav 2. Zakona o državnim službenicima), a koji su članovi konkursne komisije kada se popunjava položaj i kojima je utvrđena naknada za rad na osnovu Odluke o naknadama za rad predsednika i članova Visokog službeničkog saveta („Službeni glasnik RS”, br. 65/06), a u vezi sa Odlukom o određivanju koeficijenta za obračun i isplatu plate savetnika predsednika Vlade i savetnika potpredsednika Vlade („Službeni glasnik RS”, br. 6/07). Imajući u vidu da novim zakonskim rešenjima (član 68 Zakona o državnim službenicima) nije predviđena izmena odredaba koje se odnose na sastav i rad članova konkursne komisije za položaje, neće nastati novi troškovi za državne organe.

U pogledu realizacije određenih rešenja predviđenih u Predlogu zakona, u toku 2019. godine, sredstava su obezbeđena kroz projekat „Podrška reformi javne uprave“ koji finansira GIZ-a Nemačka organizacija za tehničku saradnju na osnovu Sporazuma o sprovođenju projekta „Podrška reformi javne uprave u Republici Srbiji” između MDULS i Nemačke organizacije za međunarodnu saradnju (GIZ), potpisan 21.03.2017. godine. Iz navedenog projekta biće finansirane sledeće aktivnosti: izrada svih pratećih obrazaca za procenu i vrednovanje kompetencija u postupku izrade pravilnika o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta u državnim organima, vrednovanja radne uspešnosti i sprovođenja konkursa za popunjavanje upražnjenih radnih mesta u državnim organima, izrada elektronske forme pratećih obrazaca, izrada Priručnika za procenu i vrednovanje kompetencija u postupcima zapošljavanja i vrednovanja radne uspešnosti, izrada testova za procenu opštih funkcionalnih kompetencija u postupcima zapošljavanja, priprema programa obuke za primenu sistema zasnovanog na kompetencijama za zaposlene u jedinicama za

ljudske resurse i programa obuke za rukovodioce, sprovođenje programa obuke za zaposlene u kadrovskim jedinicama i rukovodioce i obuka državnih službenika za primenu novih metoda selekcije i procene ponašajnih kompetencija (obuka posmatrača za centar procene). Finansiranje navedenih aktivnosti u okviru projekta „Podrška reformi javne uprave”, ima poseban značaj jer predstavlja konkretne aktivnosti kojima će se doprineti punoj primeni predloženih zakonskih rešenja vezanih za uspostavljanje sistema komepcenija u postupku selekcije i regrutacije, vrednovanja radne uspešnosti i potrebnih obuka za državne službenike.

Inoviranje informatičke baze podataka i uspostavljanje pune funkcije Centralne kadrovske evidencije, imaće značajne pozitivne efekte kako za sve državne organe tako i za zaposlene. Ovim će se omogućiti ažurnost svih podataka o zaposlenima i lakša fluktuacija odnosno mobilnost zaposlenih kroz ostvarivanje uloge Internog tržišta rada. Planirano je da troškovi vezani za sprovođenje aktivnosti unapređenja postojećeg IT sistema CKE, (priprema preporuka i izrada tehničke specifikacije za zamenu postojećih IT sistema novim softverskim rešenjem i uspostavljanje i razvoj softvera za ULjR koji podržava i automatizuje poslove na način da integriše i pokrije celokupnu oblast funkcionisanja ULjR) budu finansirani iz donatorskih sredstava preko projekata. Za sada je u vezi inoviranja Centralne kadrovske evidencije u budžetu Službe za upravljanje kadrovima za 2018.godinu opredeljeno 500.000,00 dinara za izradu tehničke specifikacije novog informacionog sistema za upravljanje ljudskim resursima i vođenje Centralne kadrovske evidencije. Uspostava inovirane CKE predstavlja jednu od najznačajnijih aktivnosti i prioriteta, naročito iz razloga što predstavlja strateški cilj i omogućava doslednu i potpunu primenu predloženih zakonskih rešenja koja prooizilaze iz preporuka i obaveza utvrđenih u brojnim dokumentima odnosno akcionim planovima za pregovaračka poglavlja, strategijama, analizama, izveštajima EK i SIGME.

8. Da li zakon stimuliše pojavu novih privrednih subjekata na tržištu i tržišnu konkurenciju

Primena zakona ne stimuliše pojavu novih privrednih subjekata na tržištu i tržišnu konkurenciju.

9. Da li su zainteresovane strane imale priliku da iznesu svoje stavove

U cilju pripreme teksta Nacrta zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima Ministar državne uprave i lokalne samouprave, u skladu sa ovlašćenjima iz člana 23. stav 2. Zakona o državnoj upravi („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 101/07, 95/10 i 99/14) i člana 28. Uredbe o načelima za unutrašnje uređenje i sistematizaciju radnih mesta u ministarstvima, posebnim organizacijama i službama Vlade („Službeni glasnik RS”, br. 81/07 - prečišćen tekst, 69/08, 98/12 i 87/13), doneo je Rešenje o osnivanju Posebne radne grupe za izradu teksta Nacrta zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i Nacrta zakona o izmenama i dopunama Zakona o platama državnih službenika i nameštenika.

U radu Posebne radne grupe učestvovali su predstavnici organa čiji je delokrug povezan sa sadržinom ovog zakona. Naime, pored predstavnika Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave, u radu na pripremi Nacrta zakona učestvovali su i predstavnici Službe za upravljanje kadrovima, Ministarstva finansija, Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstva pravde, Ministarstva unutrašnjih poslova, Ministarstva spoljnih poslova, Narodne skupštine, Ministarstva za evropske integracije, Kancelarije za reviziju sistema upravljanja sredstvima Evropske unije i Centra za evropske politike. S tim u vezi, održano je šest radnih sastanaka na kojima se pripremao tekst Nacrta zakona i usaglašavao. Takođe, učešće u izradi i usaglašavanju ovog nacrta zakona uzeli su i predstavnici organa u sastavu, posebnih organizacija, preko resornih ministarstava koji su imali predstavnike u Posebnoj radnoj grupi.

Paraleno sa radom Posebne radne grupe na tekstu Nacrta zakona, odvijao se konsultativni proces sa socijalnim partnerima i to sa predstavnicima Sindikata uprave Srbije, Sindikata zaposlenih u pravosudnim organima Republike Srbije i Sindikata organizacija pravosudnih organa Srbije. Konsultativni proces je bio izuzetno interaktivan, svi komentari i predlozi za unapređenje teksta radne verzije zakona uzeti su u razmatranje, a oni koji su bili u skladu sa pravnim sistemom i u duhu rešenja koja treba da ostvare svrhu donošenja zakona ugrađeni su u tekst Nacrta zakona. Do sada je održano četiri sastanka.

Odbor za pravni sistem i državne organe Vlade Republike Srbije, na osnovu člana člana 41. stav 3. Poslovnika Vlade („Službeni glasnik RS”, br. 61/06 – prečišćen tekst, 69/08, 88/09, 33/10, 69/10, 20/11, 37/11, 30/13, 76/14), na sednici održanoj 5. jula 2018. godine, doneo je Zaključak 05 Broj: 011-6376/2018 kojim se određuje sprovođenje javne rasprave o Nacrtu zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i utvrdio Program javne rasprave, a na predlog Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave.

Javna rasprava o Nacrtu zakona sprovedena je u periodu od 5. jula do 24. jula 2018. godine. Tekst Nacrta zakona bio je objavljen na internet stranici Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave i Portalu e-uprave, a zainteresovana lica su mogla svoje primedbe, predloge i sugestije da dostavljaju Ministarstvu državne uprave i lokalne samouprave na e-mail adresu ljudskiresursi@mduls.gov.rs ili u pisanoj formi na adresu: Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave, Beograd, Birčaninova 6.

Tokom javne rasprave Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave je uz podršku Vlade Velike Britanije iz sredstava Fonda za dobru upravu – Good Governance Fund GGF održalo Okrugli sto „Predstavljanje i diskusija o Nacrtu zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i Nacrta zakona o platama državnih službenika i nameštenika” 13. jula 2018. godine. Učesnici u javnoj raspravi pokazali su veliku zainteresovanost za participaciju na okruglom stolu, tako da je na ovom skupu prisustvovalo preko 150 učesnika.

Nacrti zakona prezentovani su i članovima Ujedinjenih granskih sindikata „Nezavisnost” u prostorijama Republičkog geodetskog zavoda 18. jula 2018. godine.

Učesnici u javnoj raspravi bili su predstavnici državnih organa, predstavnici sindikata državnih organa, kao i ostali zainteresovani subjekti.

Predlozi i pitanja izneti u diskusiji na održanim okruglim stolovima uglavnom su bili u pravcu razjašnjenja, odnosno pojašnjenja konceptualnih i pojedinačnih rešenja sadržanih u Nacrtu zakona, što je doprinelo boljem razumevanju teksta Nacrta zakona i cilja koji se njegovim donošenjem želi postići, kao i konkretni predlozi i sugestije za unapređenje određenih članova Nacrta zakona.

Najveće interesovanje učesnika okruglog stola odnosilo se na pitanja u vezi sa odredbama koje se odnose na dostavljanje dokumentacije nakon sprovedenih faza konkursnog postupka, raspisivanje javnog konkursa za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme zbog privremeno povećanog obima posla, opisnih naziva rezultata vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika.

Određeni broj komentara, predloga i sugestija u toku trajanja javne rasprave dostavljeni su Ministarstvu državne uprave i lokalne samouprave putem elektronske pošte.

Nakon završene javne rasprave uzete su u razmatranje sve primedbe i sugestije koje su iznete kako na okruglom stolu, tako i oni koji su pristigli Ministarstvu državne uprave i lokalne samouprave putem elektronske pošte.

Na e-mejl adresu Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave primedbe, predloge i sugestije na Nacrt zakona dostavili su učesnici u javnoj raspravi i to: Savez vojvođanskih Mađara, Ministarstvo spoljnih poslova, Visoki savet sudstva, Vrhovni kasacioni sud, Ministarstvo finansija – Uprava carina, Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, GS UPOIP Nezavisnost,

Republički sekretarijat za zakonodavstvo, Republički geodetski zavod, Upravni sud, Stevan Vlašković i Dragana Simić – zainteresovana lica. Primedbe su se odnosile na:

- detaljnije pojašnjenje pojmova koji predstavljaju kompetencije i pojma radne uspešnosti; bliže pojašnjenje šta su to ponašajne kompetencije i posebne funkcionalne kompetencije, pojmovno bliže objasniti svaki oblik ponašajne kompetencije.

- kod odredaba koje se odnose na oglas o javnom konkursu, dat je predlog da se predvideti poznavanje jezika i pisma nacionalnih manjina kao poseban uslov, da se ne propisuje obrazac prijave na konkurs jer sastavljanjem prijave kandidat pokazuje određene kompetencije (pisana komunikacija), da se propiše da oglas o javnom konkursu treba da bude obavezno oglašen i na internet prezentaciji državnog organa, ukazano je da je nejasno na koji način konkursna komisija sačinjava spisak kandidata koji ispunjavaju uslove za zaposlenje ako se tek u kasnijoj fazi postupka podnose dokazi i da su nejasne situacije u kojima prijava na konkurs može biti odbačena kao nejasna, neuredna i nepotpuna, da se dokumentacija dostavlja uz prijavu i da se uz prijavu na konkurs daje izjava da će je državni organ pribaviti po službenoj dužnosti.

- u pogledu sastava Konkursne komisije data je primedba da nije definisano iz kojih redova se biraju članovi komisije; nije precizirano ko određuje merila propisana za izbor, postavlja se pitanje u vezi pravnog leka kandidata koji su u toku izbornog postupka elimisani iz dalje konkursne procedure i onima koji nisu izabrani, da predstavnici sindikata budu posmatrači u radu konkursne komisije; predloženo je da se član 57. Zakona o državnim službenicima dopuni odredbom da rukovodilac prilikom donošenja odluke o izboru kandidata prvenstvo daje jednako kvalifikovanom kandidatu pripadniku nacionalne manjine.

- za postupak javnog konkursa za prijem u radni odnos na određeno vreme, zbog povećanog obima posla, ukazano je da bi u praksi zbog trajanja izbornog postupka neće biti moguće angažovanje u vremenu kada je to potrebno; dodatno preciziranje kod prerastanja radnog odnosa iz određenog na neodređeno vreme u pogledu uslova koji se odnosi na vrednovanje radne uspešnosti imajući u vidu da se vrednovanje vrši jednom u 12 meseci; da dato rešenje u Nacrtu Zakona nije celishodno jer iziskuje planiranje privremeno povećanog obima poslova u periodu nešto manjem od godinu dana unapred, s obzirom da da popunjavanje ovih radnih mesta treba da bude predviđeno i kadrovskim planom na koji državni organi dobojaju saglasnost i u maju mesecu.

- da se ne menjaju odredbe o preuzimanju državnih službenika, jer bi propisivanjem da se preuzimanje može vršiti samo ako je na Evidenciji internog tržišta rada upisana prijava za promenom radnog mesta, dovelo do javnog uvida te prijave državnog službenika.

- U pogledu odredbi koje se odnosi na sukob interesa data je primedba da se uvede obaveza državnog organa da vodi evidenciju o članstvu državnog službenika u organima pravnog lica i udruženja;

- odredbe koje se odnose na uslove za razrešenje državnog službenika na položaju, potrebno je detaljnije precizirati dopunjenu odredbu oko odgovornosti za neostvarivanje planova rada i strateških ciljeva;

- u pogledu vrednovanja radne uspešnosti predloženo je da se merila radne uspešnosti dopune proverom i funkcionalnih kompetencija jer su iste vezane za stručnost i znanje u obavljanju određenog radnog mesta; da se definiše kako rezultati rada organizacione jedinice utiču na vrednovanje rada službenika i kako se vrši ocenu rezultata rada jedinice; potrebno je dodatno precizirati opisne nazive rezultata vrednovanja radne uspešnosti službenika, postupak vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika (precizirati okvir kriterijuma, merila, obezbediti stalne obuke rukovodioca, definisati broj konkretnih primera stvarnog radnog ponašnja i dr.);

- preciziranje nadležnosti Visokog službeničkog saveta.

S tim u vezi prihvaćene su primedbe koje se odnose na odredbe Nacrta zakona, da rukovodilac prilikom donošenja odluke o izboru kandidata prvenstvo daje jednako kvalifikovanom kandidatu pripadniku nacionalne manjine (čl. 61), obaveza državnog organa da vodi evidenciju o članstvu državnog službenika u organima pravnog lica i udruženja (čl. 29), precizirane su nadležnosti Visokog službeničkog saveta (čl. 164). Takođe izvršena su i određene pravno tehničke ispravke na koje su ukazali pojedini subjekti u javnoj raspravi.

Pored toga ukazujemo da će se predlozi i sugestije date u vezi:

- oglasa o javnom konkursu, članova konkursne komisije, pribavljanje konkursne dokumentacije po službenoj dužnosti i druge, biti uvaženi u predlogu podzakonskog akta kojim će se detaljno urediti sprovođenje konkursa za popunjavanje radnih mesta u državnim organima.

- kompetencija, ukazujemo da je Nacrtom zakona predviđeno donošenje akta Vlade kojim će se detaljno biti uređene sva pitanja vezana za ponašajne i opšte funkcionalne kompetencije.

- postupka vrednovanja, preciziranja okvira kriterijuma, merila, obezbeđenja stalne obuke rukovodioca, definisanja broja konkretnih primera stvarnog radnog ponašnja i drugo, preciziranje opisnih naziva rezultata vrednovanja radne uspešnosti službenika biće uređeno podzakonskim aktom o vrednovanju radne uspešnosti državnih službenika.

Ostali predlozi i sugestije nisu prihvaćeni iz razloga nesagledavanja predloženih odredbi zakona u celini, dok bi se prihvatanjem određenih predloga ne bi mogli ostvariti reformski ciljevi koje je bilo neophodno definisani u Nacrtu zakona (ne propisivati unificiranu prijavu na oglas na konkurs, dodatno preciziranje kod prerastanja radnog odnosa iz određenog na neodređeno vreme u pogledu uslova koji se odnosi na vrednovanje radne uspešnosti, pitanje prava na pravni lek kandidata koji su u toku izbornog postupka eliminisani iz dalje konkursne procedure i onima koji nisu izabrani i dr.).

10. Koje će mere tokom primene zakona biti sprovedene da bi se ostvarili razlozi donošenja zakona

Primena novog Zakona podrazumeva sprovođenje sledećih mera:

- 1) donošenje podzakonskog akta Vlade kojim će se bliže urediti merila i vrednovanje radne uspešnosti;
- 2) donošenje podzakonskog akta Vlade kojim će se urediti sprovođenje internog i javnog konkursa za popunjavanje radnih mesta u državnim organima;
- 3) donošenje podzakonskog akta Vlade o razvrstavanju radnih mesta i merilima za opis radnih mesta državnih službenika;
- 4) donošenje podzakonskog akta Vlade kojim će se, na predlog Službe za upravljanje kadrovima, bliže odrediti ponašajne i opšte funkcionalne kompetencije;
- 5) Metodologija na osnovu koju se prati stanje sa odlivom kadrova iz organa državne uprave i uticaj odliva kadrova na funkcionisanje organa, koju treba da izradi Služba za upravljanje kadrovima;
- 6) donošenje podzakonskog akta Vlade kojim će se urediti način vođenja Centralne kadrovske evidencije;
- 7) donošenje podzakonskog akta Vlade kojim će se urediti način vođenja evidencije internog tržišta rada.

Pored gore navedenih mera koje se tiču izrade podzakonskih akata, neophodno je preduzeti i sledeće prateće mere za punu primenu Zakona:

- 8) Izrada svih pratećih obrazaca za procenu i vrednovanje kompetencija u postupku izrade pravilnika o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih

- mesta u državnim organima, vrednovanja radne uspešnosti i sprovođenja konkursa za popunjavanje upražnjenih radnih mesta u državnim organima;
- 9) Izrada elektronske forme pratećih obrazaca;
 - 10) Izrada Priručnika za procenu i vrednovanje kompetencija u postupcima zapošljavanja i vrednovanja radne uspešnosti;
 - 11) Izrada testova za procenu opštih funkcionalnih kompetencija u postupcima zapošljavanja;
 - 12) Priprema programa obuke za primenu sistema zasnovanog na kompetencijama za zaposlene u jedinicama za ljudske resurse i programa obuke za rukovodioce;
 - 13) Sprovođenje programa obuke za zaposlene u kadrovskim jedinicama i rukovodioce;
 - 14) Obuka državnih službenika za primenu novih metoda selekcije i procene ponašajnih kompetencija (obuka posmatrača za centar procene);

Gore navedene mere sprovedeće se do kraja prve polovine 2019. godine, a sredstva su obezbeđena kroz projekat „Podrška reformi javne uprave“ koji finansira GIZ – Nemačka organizacija za tehničku saradnju.

Primena novog Zakona će usled proširenja nadležnosti Službe za upravljanje kadrovima, a koje su predviđene Predlogom zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima, koje se odnose na oblast kompetencija, procene individualnih potencijala za razvoj, vrednovanje radne uspešnosti i upravljanje karijerom, imati hitnu potrebu za povećanjem broja zaposlenih kako bi mogao u potpunosti da izvršava sve predviđene poslove. Usled proširenja nadležnosti Službe koje su predviđene Predlogom zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima a koje se odnose na oblast kompetencija, procene individualnih potencijala za razvoj, vrednovanje radne uspešnosti i upravljanje karijerom, Centar za upravljanje karijerom, kao nova organizaciona jedinica, ima hitnu potrebu za povećanjem broja zaposlenih kako bi mogao u potpunosti da izvršava sve predviđene poslove. Trenutno, u Centru za upravljanje karijerom od sistematizovana tri radna mesta, angažovan je samo jedan zaposleni, pokrenut je konkurs za popunjavanje jednog, a postoji mogućnost da se popuni i drugo slobodno radno mesto do kraja godine. Dodatne nadležnosti Centra za upravljanje karijerom obuhvataju sledeće poslove:

- pripremanje predloga na osnovu kojeg će Vlada doneti akt kojim će se bliže odrediti ponašajne i opšte funkcionalne kompetencije i pokazatelji njihovog ispoljavanja, kao i posebne funkcionalne kompetencije u određenoj oblasti rada, način njihovog određivanja i pokazatelji njihovog ispoljavanja;
- utvrđivanje metodologije na osnovu koje se prati stanje u vezi sa odlivom kadrova iz organa državne uprave i uticaja odliva kadrova na funkcionisanje organa;
- analiziranje stanja i predlaganje mere za zadržavanje kadrova i prevenciju uticaja odliva kadrova na nesmetan rad organa državne uprave;
- pripremanje izveštaja za Vladu o stanju u vezi sa odlivom kadrova sa određenih poslova iz organa državne uprave,
- proveravanje kompetencija i pomaganje u upravljanju karijerom lica na internom tržištu rada koje obuhvata ne samo organe državne uprave, već i sve druge državne organe, organe autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave;
- pružanje stručne i savetodavne pomoći u analizi individualnih potencijala za razvoj državnog službenika u drugim državnim organima prilikom napredovanja;
- nastavljanje pružanja stručne pomoći i podrške u oblasti ocenjivanja, odnosno vrednovanja radne uspešnosti koje će biti značajno reformisano, potpuno drugačije koncipirano i koje će zahtevati veoma intenzivne aktivnosti u pružanju obuka (minimum za oko 3500 ocenjivača u organima državne uprave), instruktaze i druge vidova stručne podrške, naročito prvih nekoliko godina primene Zakona. Pri tome, nadležnost Službe za upravljanje kadrovima i u ovoj oblasti proširena je na

druge državne organe i organe autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, kao i na nameštenike – pa je broj potencijalnih korisnika usluga u ovom trenutku nesaglediv;

- pomaganje u izradi karijernih planova i pružanje pomoći u njihovoj realizaciji za sve državne službenike koji ostvaruju najviše ocene u postupku vrednovanja radne uspešnosti, kao i za sve druge koji žele sistematski da rade na unapređenju svoje karijere.

Imajući u vidu sve ovo, Centar u ovom trenutku ima potrebu za sistematizovanjem tri nova radna mesta, a time i za popunom tih radnih mesta odgovarajućim brojem izvršilaca, i to: 1 mlađi savetnik, 1 savetnik i 1 samostalni savetnik.

U domenu selekcije i regrutacije novine su:

- 1) učestvovanje zaposlenih u Odseku za sprovođenje postupka odabira kadrova kao članova Konkursnih komisija (pored organa državne uprave uključuje i lokalnu samoupravu, autonomnu pokrajnu i pravosuđe);
- 2) provera Opštih funkcionalnih kompetencija: organizacija i sprovođenje testiranja;
- 3) provera bazičnih kompetencija: organizacija, sprovođenje testiranja, procena i davanje povratnih informacija;
- 4) stručna podrška Kadrovskim jedinicama organa (kratke obuke, razne vrste instruktaza, savetovanje);
- 5) različite procene i testiranja kandidata za rad na određeno, privremene i povremene poslove, za potrebe internog odnosno javnog konkursa;
- 6) uspostavljanje baze podataka o kandidatima: formiranje baze, unos podataka, kontrola i manipulacija podacima, pravljenje izveštaja;
- 7) značajno povećanje broja kandidata koji će učestvovati u izbornom postupku (poređenja radi 2016 godine u izborni postupak je ušlo 3434 kandidata; 2017 oko 2000 a 2018 analiza od januara do avgusta u izborni postupak je ušlo 4300 kandidata). Ove brojke će biti mnogo veće zbog toga što se uvodi procena kandidata za interni, javni konkursi, privremeno povremene poslove, rad na određeno vreme. Takođe se dodatno uvećava ukoliko postupak selekcije obuhvata pored organa državne uprave, lokalnu samoupravu, autonomnu pokrajnu i pravosuđe, Upravu carina i Poresku upravu;
- 8) povećanje broja tehnika odnosno metoda koje će se koristiti u postupku selekcije (simulacije, upitnike, asesment centre, grupne vežbe, intervju baziran na kompetencijama, psihološko testiranje) i po potrebi kreiranje novih; Imajući u vidu sve ovo, Odsek za sprovođenje postupka odabira kadrova u Službi za upravljanje kadrovima u ovom trenutku ima potrebu za sistematizovanjem tri nova radna mesta, a time i za popunom tih radnih mesta odgovarajućim brojem izvršilaca, i to: 1 mlađi savetnik i 2 savetnika (psihološka struka)

Predstojećim izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima, koje se odnose na izmene odredaba u vezi internog tržišta rada, a kojima je predviđeno da osim državnih službenika iz organa državne uprave i službi Vlade na interno tržište rada mogu da se prijave i državni službenici iz **svih državnih organa kao i službenici iz organa autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave**, znatno će se povećati obim i složenost poslova koji se odnose na vođenje Evidencije internog tržišta rada. Dosadašnji broj državnih službenika (4) koji su pored drugih poslova iz delokruga Grupe za analizu radnih mesta i kadrovski plan (pregled pravilnika o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta, kadrovski plan, mesečne evidencije o broju i strukturi zaposlenih, obaveštenja o ispunjenosti uslova za popunjavanje izvršilačkih radnih mesta, izrada analiza i izveštaja) obavljali i poslove vođenja internog tržišta rada, u budućem periodu neće biti u mogućnosti da ažurno, precizno i adekvatno obave još znatno proširene poslove u vezi vođenja Evidencije internog tržišta rada.

U vezi sa navedenim neophodno je sistematizovati novo radno mesto u Grupi za analizu radnih mesta i kadrovski plan čiji će opis poslova obuhvatati isključivo i samo opise poslova koji se odnose na vođenje Evidencije internog tržišta rada (prikupljanje, unos i ažuriranje podataka u Evidenciju internog tržišta rad o zainteresovanim državnim službenicima iz organa državne uprave i službi Vlade, svih državnih organa, službenika iz organa autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave, neraspoređenih državnih službenika, svakodnevna komunikacija sa zainteresovanim licima, rukovodiocima organa i predstavnicima jedinica za kadrove, izrada analiza i izveštaja).

Iz tih razloga biće potrebno povećati broj izvršilaca u Grupi za analizu radnih mesta i kadrovski plan u okviru Službe za upravljanje kadrovima za 1 državnog službenika u zvanju mlađi savetnik radi obavljanja navedenih poslova.

Prema Zakonu o državnim službenicima, stručno-tehničke i administrativne poslove za Žalbenu komisiju Vlade vrši Služba za upravljanje kadrovima, kod koje se obezbeđuju i sredstva za rad komisije. Ograničenja u pogledu broja zaposlenih koja su ustanovljena za organe u sistemu državne uprave, odnosno u javnom sektoru imala su neposredan uticaj i na Službu za upravljanje kadrovima i mogućnost te službe da obezbedi potreban broj državnih službenika koji bi obavljali poslove pružanja podrške radu Žalbene komisije Vlade. Trenutno podršku Žalbenoj komisiji Vlade pruža 5 državnih službenika i to 1 državni službenik u zvanju viši savetnik, 1 državni službenik u zvanju samostalni savetnik, 2 državnih službenika u zvanju savetnik, 1 državni službenik u zvanju mlađi savetnik, 1 državni službenik u zvanju referent i 1 nameštenik. S tim u vezi, i pored toga što je adekvatnom operativnom organizacijom obavljanja poslova u Službi za upravljanje kadrovima i maksimalnim zalaganjem državnih službenika u toj službi značajno unapređeno obavljanje poslova pružanja stručno-tehničke i administrativne podrške radu Žalbene komisije Vlade – i to kroz poslove komunikacije sa prvostepenim organima, kompletiranja spisa predmeta i pripreme nacrti drugostepenih rešenja, ograničenje u pogledu broja izvršilaca, uslovilo je da angažovani državni službenici, zbog opterećenosti operativnim poslovima, još značajnije doprinesu obavljanju analitičkih poslova, ustanovljavanju baze podataka o stavovima i praksi odlučivanja u Žalbenoj komisiji Vlade i stavovima Upravnog suda i Ustavnog suda, koji su zauzeti u sporovima pokrenutim u vezi sa rešenjima Žalbena komisije Vlade – kao pretpostavci efikasnijeg i kvalitetnijeg rada.

S toga postoji potreba da u narednom periodu u delu podrške radu Komisije u skladu sa opredeljenim budžetskim sredstvima, budu ojačani i kapaciteti Službe za upravljanje kadrovima, prema sadašnjem broju državnih službenika, povećanjem za 3 državnih službenika i to: 1 državni službenik u zvanju mlađi savetnik i 2 u zvanju referenta.

Služba za upravljanje kadrovima raspolaže prostornim kapacitetima za sprovođenje gore navedenih mera, a nakon što se novoformirana Nacionalna akademija za javnu upravu preseli u novi prostor, svi prostorni i tehnički kapaciteti Službe biće na raspolaganju konkursnim komisijama iz državnih organa za potrebe sprovođenja konkursnih postupaka za popunjavanje upražnjenih radnih mesta.

Takođe, za nesmetan rad konkursnih komisija i testiranja kandidata u izbornom postupku potrebno je obezbediti 20 novih računara, odnosno laptop računara i za to je potrebno predvideti sredstva u budžetu Službe za 2019. godinu, u okviru Programa 0606, programske aktivnosti 0003, na poziciji 512000, u iznosu od 1.500,000 dinara.

Povodom unapređenja Centralne kadrovske evidencije, radi efikasne primene svih zakonskih insituta (kompetencija, internog tržišta rada i dr.), neophodno je uspostavljanje novog hardversko/softverskog rešenja. U Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2018-2020. godine, predviđena je aktivnost koja se odnosi na sprovođenje analize postojećeg IT sistema CKE, priprema preporuka i izrada tehničke specifikacije za zamenu

postojećih IT sistema novim softverskim rešenjem i uspostavljanje i razvoj softvera za ULjR koji podržava i automatizuje poslove na način da integriše i pokrije celokupnu oblast funkcionisanja ULjR. Za finansiranje navedenih aktivnosti planirano je da se sredstva obezbede iz donatorskih sredstava preko projekata, u vezi čega se već preduzimaju konkretne mere. Povodom inoviranja Centralne kadrovske evidencije u budžetu Službe za upravljanje kadrovima za 2018.godinu opredeljeno 500.000,00 dinara za izradu tehničke specifikacije novog informacionog sistema za upravljanje ljudskim resursima i vođenje Centralne kadrovske evidencije. Za ostale aktivnosti predviđene Akcionim planom za sprovođenje SRJ za period 2018-2020. godine, potrebno obezbediti dodatna sredstva,koja je kao što je napred navedeno planirano da se obezbede iz dontorskih sredstava preko projekata.

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 Law on Amendments to the Law on 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 odnose na normativnu saržinu propisa,

Sporazum u delu koji nosi naziv VIII Politike saradnje, član 114. Saradnja u oblasti državne uprave će prevashodno biti usredsređena na izgradnju institucija, uključujući razvoj i primenu transparentnog i nepristrasnog sistema zapošljavanja, upravljanja kadrovima i napredovanja u državnoj službi, kontinuiranu obuku i promovisanje etike u državnoj upravi. Saradnja će obuhvatiti sve nivoe državne uprave, uključujući i lokalnu upravu.

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.

U trećem, revidiranom Nacionalnom programu za usvajanje pravnih tekovina EU u poglavlju 1. Politički kriterijumi, tački 1.1 Demokratija i vladavina prava, podtački 1.1.4 Državna uprava istaknuto je da će se započeti rad na izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima radi unapređenja postupka zapošljavanja, napredovanja i drugih pravnih instituta u skladu sa principima transparentnosti i konkurentnosti.

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 o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima 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. S obzirom na to da Predlog zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima ne predstavlja propis koji je predmet usklađivanja sa propisima EU, Tabela usklađenosti sa EU propisima nije sačinjena.

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, propis nije preveden na službeni jezik EU.

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

Nije bilo neophodno angažovanje konsultanata u izradi Predloga zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima.