

ZAKON

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

Član 1.

U Zakonu o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, br. 21/16, 113/17, 113/17 – dr. zakon i 95/18), u članu 15. posle reči: „radnog odnosa” reči: „kod poslodavca” brišu se.

Član 2.

Posle člana 16. dodaju se naslov iznad člana i član 16a koji glase:

„Kompetencije za rad službenika

Član 16a

Procesi upravljanja ljudskim resursima u organima autonomnih pokrajina i jedinicama lokalne samouprave zasnivaju se na kompetencijama potrebnim za delotvorno obavljanje poslova u organu, službi i organizaciji autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

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

Član 3.

U članu 19. stav 2. posle reči: „veštinama” dodaje se zapeta i reči: „odnosno proveri kompetencija.”

Član 4.

U članu 47. stav 5. posle reči: „uslovi za rad na njima” dodaju se zapeta i reči: „potrebne kompetencije.”

Član 5.

U članu 48. stav 2. posle reči: „pokrajinskog sekretarijata” dodaju se zapeta i reči: „pomoćnika generalnog sekretara skupštine,”.

Član 6.

U članu 56. stav 1. reči: „kao i kada nije u mogućnosti da obavlja dužnost duže od 30 dana,” brišu se, a posle reči: „vršioca dužnosti – službenika” dodaju se reči: „u radnom odnosu na neodređeno vreme.”

U stavu 2. reči: „kao i kada načelnik uprave nije u mogućnosti da obavlja dužnost duže od 30 dana” brišu se, a posle reči: „vršioca dužnosti – službenika” dodaju se reči: „u radnom odnosu na neodređeno vreme.”

Stav 5. menja se i glasi:

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

Posle stava 5. dodaju se st. 6. i 7. koji glase:

„Službeniku koji je postavljen za vršioca dužnosti miruju prava i obaveze iz radnog odnosa na radnom mestu na koje je bio raspoređen pre postavljenja.

Po isteku roka iz st. 1, 2, 4. i 5. ovog člana postavljeni službenik se raspoređuje na radno mesto na kome je bio raspoređen do postavljenja i nastavlja da ostvaruje pravo na platu koju je imao na tom radnom mestu.”

Član 7.

U članu 58. stav 2. menja se i glasi:

„Pravilnikom se utvrđuju radna mesta i njihovi opisi, zvanja u kojima su radna mesta razvrstana, potreban broj izvršilaca za svako radno mesto, vrsta i nivo obrazovanja, državni stručni ispit, odnosno poseban stručni ispit, radno iskustvo u struci, potrebne kompetencije za obavljanje poslova radnog mesta, kao i drugi uslovi za rad na svakom radnom mestu.”

Član 8.

Posle člana 58. dodaju se naslovi iznad člana i novi čl. 58a, 58b, 58v i 58g koji glase:

„Vrste kompetencija

Član 58a

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

Ponašajne kompetencije

Član 58b

Ponašajne kompetencije predstavljaju skup radnih ponašanja potrebnih za delotvorno obavljanje svih poslova u organima autonomnih pokrajina i jedinicama lokalne samouprave.

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 unutrašnjih organizacionih jedinica i položaje;
- 2) strateško upravljanje - za položaje.

Funkcionalne kompetencije

Član 58v

Funkcionalne kompetencije predstavljaju skup znanja i veština potrebnih za delotvorno obavljanje poslova u organima autonomnih pokrajina i jedinicama lokalne samouprave i mogu biti opšte i posebne.

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

Opšte funkcionalne kompetencije su:

- 1) organizacija i rad organa autonomne pokrajine, odnosno lokalne samouprave u Republici Srbiji;
- 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 58g

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 na određenom radnom mestu mogu se utvrditi pri sastavljanju opisa poslova radnog mesta u skladu sa aktom Vlade.”

Član 9.

U članu 79. stav 2. menja se i glasi:

„Kad se oba uslova ispune, načelnik uprave, odnosno rukovodilac organa, službe ili organizacije (u daljem tekstu: Rukovodilac) odlučuje da li je potrebno da se radno mesto popuni.”

Član 10.

U članu 85. stav 2. reči: „imenuje službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave, rukovodilac službe ili organizacije” zamenjuju se rečima: „obrazuje rukovodilac.”

Član 11.

U članu 87. stav 1. reči: „službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave,” zamenjuju se rečju: „rukovodilac.”

Član 12.

U članu 95. posle stava 2. dodaje se stav 3. koji glasi:

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

Član 13.

U članu 99. posle stava 2. dodaje se stav 3. koji glasi:

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

Član 14.

U članu 101. stav 1. reči: „službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave, rukovodilac službe ili organizacije” zamenjuju se rečju: „rukovodilac.”

Član 15.

U članu 102. stav 1. posle reči: „znanjima i veštinama,” dodaju se reči: „naročito iz oblasti znanja i veština koje su za to radno mesto utvrđene kao posebne funkcionalne kompetencije,”.

U stavu 2. posle reči: „lokalne samouprave,” dodaju se reči: „na oglasnoj tabli kod poslodavca,”.

Član 16.

U članu 103. stav 2. reč: „zaključkom” u određenom padežu zamenjuje se rečima „rešenje” u odgovarajućem padežu.

U stavu 3. reč: „zadržava” zamenjuje se rečju: „odlaže”, a reč: „zaključka” zamenjuje se rečju: „rešenja.”

Član 17.

U članu 104. stav 3. menja se i glasi:

„Izborni postupak sprovodi se pisanom ili usmenom proverom i razgovorom sa kandidatima.”

Stav 4. briše se.

Član 18.

U članu 105. stav 3. reči: „službeniku na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelniku uprave” zamenjuju se rečju: „rukovodiocu.”

Član 19.

U članu 106. stav 1. reči: „službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave, rukovodilac službe ili organizacije” zamenjuju se rečju: „rukovodilac”.

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

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

Član 20.

U članu 107. stav 2. reči: „službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave” zamenjuju se rečju: „rukovodilac”.

Član 21.

U članu 108. stav 1. posle reči: „kandidata,” dodaju se reči: „odnosno rešenje o premeštaju”.

Član 22.

U članu 110. stav 2. menja se i glasi:

„O neuspehu javnog konkursa rukovodilac donosi rešenje koje dostavlja svim kandidatima koji su imali pravo da učestvuju u izbornom postupku.”

Član 23.

U članu 111. stav 2. reč: „zaključkom” zamenjuje se rečju: „rešenjem”.

U stavu 3. reč: „zadržava” zamenjuje se rečju: „odlaže”, a reč „zaključka” zamenjuje se rečju: „rešenja”.

Član 24.

Posle člana 114. dodaju se naslov iznad člana i član 114a koji glasi:

„Trajni premeštaj na zahtev službenika

Član 114a

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

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

Član 25.

U članu 115. stav 1. posle reči: „radnom mestu” dodaju se zapeta i reči: „ako su za njega povoljnija.”

Član 26.

U članu 150. stav 3. posle reči: „težu povredu” dodaju se reči: „dužnosti iz radnog odnosa.”

Član 27.

U članu 168. st. 1–3. reči: „u istom zvanju” brišu se.

Stav 4. menja se i glasi:

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

Član 28.

U članu 174. stav 2. posle reči: „komisija” dodaju se reči: „ima sva ovlašćenja drugostepenog organa i”.

Član 29.

U članu 183. posle stava 1. dodaje se stav 2. koji glasi:

„Na internet prezentaciji organa uprave 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 30.

U članu 187. posle stava 4. dodaje se stav 5. koji glasi:

„Nameštenik ne može da bude raspoređen, odnosno premešten na radno mesto službenika, osim ako nije izabrani kandidat na javnom konkursu za radna mesta službenika.”

Član 31.

U članu 189. stav 1. posle tačke 1) dodaje se tačka 1a) koja glasi:

„1a) pripremu Pravilnika i njegovog usaglašavanja sa aktom Vlade o određivanju kompetencija;”.

U stavu 2. reči: „službom Vlade za upravljanje kadrovima” zamenjuju se rečima: „Službom za upravljanje kadrovima”, a posle reči: „stručne” dodaju se reči: „i savetodavne.”

Član 32.

U članu 190. stav 9. reči: „državnih organa” brišu se.

Član 33.

U članu 194. stav 1. tačka 2) – 5) reči: „službenik na položaju koji rukovodi organom uprave autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave” zamenjuju se rečju: „rukovodilac”, a u tački 4) reč: „imenuje” zamenjuje se rečju: „obrazuje.”

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 34.

Podzakonska akta doneta na osnovu Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, br. 21/1, 113/17, 113/17 – dr. zakon i 95/18) usaglasiće se sa odredbama ovog zakona u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Akt iz člana 8. ovog zakona, odnosno člana 58g stav 1. doneće se do početka primene ovog zakona.

Član 35.

Pravilnici o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, uskladiće se sa odredbama ovog zakona u roku od devet meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 36.

Postupci odlučivanja o pravima i dužnostima iz radnog odnosa službenika i nameštenika, koji su započeti do početka primene ovog zakona, okončaće se primenom propisa prema kojima su započeti.

Član 37.

Konkursi za popunjavanje radnih mesta, koji su pokrenuti do početka primene ovog zakona, okončaće se primenom propisa prema kojima su započeti.

Član 38.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se od 1. januara 2022. godine.

O B R A Z L O Ź E N J E

I. USTAVNI OSNOV ZA DONOŠENJE ZAKONA

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

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

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

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

Ove aktivnosti nadovezuje se na rezultate postignute u periodu od 2014. do 2020. godine, u sprovođenju Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji („Službeni glasnik RS”, br. 9/14 i 42/14 – ispr.) i Akcionog plana za sprovođenje Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji za period 2018-2020. godine („Službeni glasnik RS”, broj 54/18), sve u cilju uspostavljanja usklađenog javno službeničkog sistema zasnovanog na zaslugama i unapređenja upravljanja ljudskim resursima.

Donošenjem Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave iz 2016. godine („Službeni glasnik RS”, broj 21/16) uspostavljena su osnovna načela karijernog službeničkog sistema za službenike u organima AP i JLS, čime je lokalni službenički sistem postavljen na istim ili sličnim osnovama kao državni službenički sistem, što stvara normativne uslove za dalje sprovođenje strateških ciljeva u ovoj oblasti.

U daljem sprovođenju reformskih aktivnosti donete su značajne izmene Zakona o državnim službenicima („Službeni glasnik RS”, broj 79/05, 81/05 – ispravka, 83/05 – ispravka, 64/07, 67/07 – ispravka, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18 i 157/20), koje se primenjuju od 2019. godine, kojima je dat zakonski osnov da se u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima na nivou centralne vlasti uvede sistem kompetencija čime je uspostavljen kvalitetan pravni osnov za unapređenje zapošljavanja zasnovanog na zaslugama i profesionalni razvoj državnih službenika.

Imajući u vidu izmene koje su izvršene na centralnom nivou vlasti, preduzete su aktivnosti u cilju utvrđivanja mogućnosti da se okvir kompetencija uvede i na lokalnom nivou vlasti, što predstavlja dalju reformu javne uprave u oblasti upravljanja ljudskim resursima u cilju uspostavljanja usklađenog javno službeničkog sistema i obezbeđivanja ujednačenog položaja zaposlenih na državnom i lokalnom nivou.

U tom smislu rad na utvrđivanju mogućnosti uvođenja okvira kompetencija i izradi Okvira kompetencija potrebnih za rad zaposlenih u organima AP i JLS započeo je 2019. godine, kada je u okviru projekta "Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samopravi – faza 2", koji u Republici Srbiji sprovodi Savet Evrope zajedno sa projektnim partnerima, Ministarstvom državne uprave i lokalne samouprave i Stalnom konferencijom gradova i opština, sprovedena analiza primenljivosti sistema kompetencija na državnom nivou na organe AP i JLS. Analiza je urađena na osnovu pojedinačnih analiza pravilnika o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta i opisima radnih mesta u izabranim JLS, relevantnih propisa, jedinstvenog popisa poslova na lokalnom nivou vlasti, rezultata diskusije, odnosno održane fokus grupe sa predstavnicima JLS i dosadašnjih iskustava na uvođenju Okvira kompetencija za rad državnih službenika na republičkom nivou vlasti. Ova analiza je pokazala da se okvir kompetencija može primeniti na lokalnom nivou vlasti uz određena prilagođavanja potrebama tih organa i njihovim nadležnostima. Okvir ponašajnih kompetencija, kao i pokazatelji, mogu se primeniti gotovo u potpunosti, a uz određeno prilagođavanje i izmene moguće je primeniti i opšte funkcionalne kompetencije.

U maju 2020. godine, ministar državne uprave i lokalne samouprave formirao je Posebnu radnu grupu za izradu okvira kompetencija za delotvoran rad službenika u AP i JLS, koju su činili predstavnici Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave, Službe za upravljanje kadrovima, Nacionalne akademije za javnu upravu, Autonomne Pokrajine Vojvodina, Gradske uprave Grada Beograda, Stalne konferencije gradova i opština (SKGO), Gradske uprave Grada Zrenjanina, Opštinske uprave Opštine Medveđa i Gradske uprave Grada Pirota. Posebna radna grupa je u oktobru 2020. godine usvojila dokument Okvir kompetencija za rad zaposlenih u organima AP i JLS koji čini polaznu osnovu za predložene odredbe ovog Predloga zakona.

Uvođenje i primena okvira kompetencija na lokalnom nivou predstavlja kompleksan poduhvat imajući u vidu brojnost jedinica lokalne samouprave, njihovu razuđenost, neujednačen broj i obučenost zaposlenih u jedinicama za upravljanje ljudskim resursima koji su glavni nosioci primene ovog koncepta. U skladu sa tim, sistem kompetencija za zaposlene u organima AP i JLS integrisaće se u normativni okvir (fazno) u kom smislu se u ovoj fazi izmena zakona, predloženim odredbama definišu kompetencije, vrši njihova podela a sistem kompetencija se integriše u pravilnike o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta kao obavezan element sadržine pravilnika. Ovim se stvaraju uslovi da se na lokalnom nivou vlasti obezbedi dobra osnova za potpuno uvođenje sistema kompetencija i u ostale funkcije upravljanja ljudskim resursima, tj. u postupak zapošljavanja i u sistem ocenjivanja, odnosno vrednovanja radnog učinka.

Tokom 2019. godine u organizaciji Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave, u okviru Projekta „Podrška sprovođenju Akcionog plana Strategije reforme javne uprave – reforme lokalne samouprave 2016-2019”, koji finansijski podržava Vlada Švajcarske, sprovedena je funkcionalna analiza u upravama 15 JLS. Takođe, početkom 2020. godine, kroz saradnju Saveta Evrope, Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave i Stalne konferencije gradova i opština i podršku Evropske Unije, sprovedena je analiza stanja u svim ključnim oblastima, korišćenjem indeksa za upravljanje ljudskim resursima koji je razvila Stalna konferencija gradova i opština na uzorku od 70 JLS (Indeks je instrument za procenu kapaciteta JLS za sprovođenje poslova u oblasti upravljanja ljudskim resursima.) Oba istraživanja nedvosmisleno su ukazala da uprkos činjenici da je oblast upravljanja ljudskim resursima jedno od primarnih pitanja u procesu reforme sistema lokalne samouprave, još postoji prepreka i izazova u sprovođenju propisanog pravnog okvira, ali i primeri njegove nedosledne primene u nekim JLS.

Analizom stanja po indeksu za upravljanje ljudskim resursima izmeren je prosečan rezultat gradova i opština u oblasti upravljanja ljudskim resursima za 51% JLS, kao i da oko 64% JLS ima potpuno zadovoljavajuću kadrovsku strukturu vezano za poslove upravljanja ljudskim resursima, u kom smislu može se reći da su organizacioni i kadrovski kapaciteti u formalnom smislu na prihvatljivom nivou, kao i da je neophodno uložiti dalje napore u podizanje neophodnih kompetencija i motivacije zaposlenih na tim mestima. Takođe, istaknuto je da primena novih, modernih načela, procesa i procedura u skladu sa novim nadležnostima, obavezama i odgovornostima zahtevaju poseban skup znanja, veština i sposobnosti (kompetencija), koje se često ne stiču tokom formalnog obrazovanja. Zato je odabir kompetentnih ljudi u transparentnom konkursnom postupku, uz odgovarajuću proveru znanja, sposobnosti i veština kao i praćenje učinka zaposlenih i nagrađivanje po zaslugama i druge ključne funkcije upravljanja ljudskim resursima, izuzetno važno pitanje za dalji razvoj lokalne samouprave.

Pored navedenog, analiza stanja korišćenjem indeksa za upravljanje ljudskim resursima koja je sprovedena u delu koji se tiče provere stručnih osposobljenosti, znanja i veština kandidata kako na internom i javnom konkursu, tako i u postupku preuzimanja, pokazala je da proveru kvaliteta stručnosti kandidata, koja u skladu sa važećim propisima podrazumeva mogućnost provere iz više delova (pismena, usmena provera znanja i provera veština kroz praktične vežbe) sprovodi osam posto JLS i to samo kada je reč o javnom konkursu. Najveći procenat lokalnih samouprava (62%) procenu stručnih osposobljenosti kandidata, na obe vrste konkursa, obavlja samo usmenim putem. Iz tog razloga ovim Predlogom zakona predložene su odredbe kojima se definiše način sprovođenja izbornog postupka, određenim metodama provere pisanom ili usmenom proverom i razgovorom sa kandidatom.

Zbog kompleksnosti reformskih rešenja kojima će se sistem kompetencija u potpunosti integrisati u funkcije upravljanja ljudskim resursima na lokalnom nivou vlasti, kao i činjenice da na lokalnom nivou vlasti ne postoji centralna jedinica za ljudske resurse poput Službe Vlade za upravljanje kadrovima, predloženim odredbama je posebno naznačena saradnja jedinica lokalne samouprave sa ovom službom, kako u pogledu stručne, tako i u pogledu savetodavne pomoći u primeni ovog zakona i drugih propisa, posebno u postupku pravilnog određivanja kompetencija za obavljanje poslova radnog mesta. Takođe, dat je osnov da Služba za upravljanje kadrovima predloži Vladi donošenje podzakonskog akta kojim će se bliže odrediti ponašajne i opšte funkcionalne kompetencije i pokazatelji njihovog ispoljavanja, kao i posebne funkcionalne kompetencije u određenoj oblasti rada, način njihovog određivanja i pokazatelji njihovog ispoljavanja, a sve u cilju jedinstvenog uspostavljanja i praćenja kompetencija neophodnih za rad administracije na svim nivoima vlasti. S tim u vezi, uporedo tokom rada na izradi Okvira kompetencija urađena je Analiza moguće uloge i podrške Službe Vlade za upravljanje kadrovima (u daljem tekstu: Služba) implementaciji okvira kompetencija kojom su utvrđene pretpostavke za uključivanje ove službe u pružanju šire podrške sveobuhvatnom procesu integrisanja sistema kompetencija. Jedna od osnovnih pretpostavki za pružanje adekvatne podrške i pomoći u ovoj prvoj fazi implementacije odnosi se na jačanje kapaciteta Službe kroz povećanje broja zaposlenih i to za najmanje tri izvršioca.

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

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

Predloženim izmenama Zakona uređuju se pitanja koja su predmet pre svega zakonske regulative. S toga su predložene izmene zakona način da se reše uočeni nedostaci u službeničkom sistemu na nivou autonomne pokrajine odnosno lokalne samouprave, tj. da se dalje unapredi službenički sistem na ovom nivou vlasti, s tim da je za realizaciju neophodno donošenje 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 službenika, nisu postojale druge mogućnosti za uređivanje ovih oblasti, osim zakonom.

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

III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINAČNIH REŠENJA

Članom 1. Predloga zakona precizira se način korišćenja prava na naknadu plate funkcioneru po prestanku funkcije, na način da se sada jasno precizira da funkcioner ne može ostvariti pravo na naknadu plate nakon prestanka funkcije, ukoliko mu je utvrđeno mirovanje radnog odnosa kod bilo kog poslodavca.

Članom 2. Predloga zakona propisuje se novi član 16a kojim se u smislu odredaba ovog zakona, definiše pojam kompetencija u procesu upravljanja ljudskim resursima, kao instrumenata za unapređenje upravljanja kadrovima u organima AP i JLS, 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 službenik poseduje, a koje oblikuju njegovo ponašanje i vode postizanju očekivane radne uspešnosti na radnom mestu.

Članom 3. Predloga zakona vrši se dopuna člana 19. stav 2. Zakona, kojim se uređuje da će se izbor među kandidatima u konkursnom postupku od sada zasnivati na stručnoj osposobljenosti, znanju i veštinama, odnosno na proveru kompetencija potrebnih za delotvorno obavljanje poslova radnog mesta.

Članom 4. Predloga zakona vrši se dopuna člana 47. stav 5. Zakona na način da se propisuje da se Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, pored radnih mesta službenika, uslova za rad na njima i broja službenika određuju i potrebne kompetencije.

Članom 5. Predloga zakona dopunjuje se odredba Zakona koja uređuje položaje na način da se u Autonomnoj pokrajini Vojvodina uvodi i položaj - pomoćnika generalnog sekretara.

Članom 6. Predloga zakona, u cilju da na radnim mestima koji su položaji rade stručni i kompetentni kadrovi koji poznaju rad organa AP i JLS predlaže se mogućnost postavljenja vršioca dužnosti iz reda službenika koji je u radnom odnosu 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 službenika ima pravo da se vrati na radno mesto na koje je bio raspoređen pre postavljenja uz ostvarivanje prava na platu koju je imao na tom radnom mestu.

Članom 7. Predloga zakona, vrši se dodatno preciziranje obaveznih elemenata Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u pogledu radnih mesta, opisa i zvanja u kojima su radna mesta razvrstana, uslova za rad na svakom radnom mestu koji se odnose na vrstu i nivo obrazovanja, državni stručni, odnosno poseban stručni ispit i potrebno radno iskustvo u struci, kao i potrebne kompetencije za obavljanje poslova radnog mesta.

Članom 8. Predloga zakona, definiše se sistem kompetencija, 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 daje se osnov da se aktom Vlade, na predlog Službe bliže odrede 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 na određenom radnom mestu mogu se utvrditi pri sastavljanju opisa poslova radnog mesta u skladu sa uredbom Vlade.

Članom 9. Predloga zakona vrši se preciziranje odredaba koje se odnose na nadležnost za donošenje odluke o popuni radnog mesta. Naime, predloženom izmenom bliže se definiše ko donosi odluku o popuni radnog mesta i ko se istovremeno smatra rukovodiocem. Ovde su načelnik uprave, odnosno rukovodilac organa, službe ili organizacije u daljem tekstu zakona obuhvaćeni jedinstvenim terminom.

Čl. 10. i 11. Predloga zakona vrši se terminološko usklađivanje sa generičkim nazivom „rukovodilac“ iz člana 9. Predloga zakona koji je ovim odredbama nadležan za obrazovanje konkursne komisije i za donošenje rešenja o premeštaju u slučaju uspeha internog konkursa.

Čl. 12. i 13. 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 službenik na položaju postavljen, kako bi se obezbedilo blagovremeno popunjavanje tog radnog mesta i predupredila potreba za postavljenjem vršioca dužnosti. Takođe, ovim se obezbeđuje da na položaju rade lica izabrana po sprovedenoj konkursnoj proceduri, čime se obezbeđuje puna primena načela meritornosti i depolitizacije. Istovremeno, precizira se da službenik može nakon isteka vremena na koji postavljen biti ponovo postavljen na isti položaj, bez javnog konkursa ako konkursni postupak za popunjavanje položaja nije pokrenut u navedenom roku.

Čl. 14, 18, 20. i 22. Predloga zakona vrši se terminološko usklađivanje sa generičkim nazivom, odnosno terminom „rukovodilac“, saglasno izmeni u članu 9. Predloga zakona.

Član 15. Predloga zakona 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 podatke o stručnoj osposobljenosti, znanjima i veštinama naročito iz oblasti znanja i veština koje su za to radno mesto utvrđene kao posebne funkcionalne kompetencije. Stavom 2. ovog člana dodatno se precizira da se oglas o javnom konkursu objavljuje, pored ostalog i na oglasnoj tabli kod poslodavca, čime se obezbeđuje da postupak oglašavanja javnog konkursa bude transparentniji.

Čl. 16. i 23. Predloga zakona vrši se usklađivanje odredaba člana 103. i 111. Zakona sa uredbom člana 146. stav 3. Zakona o opštem upravnom postupku („Službeni glasnik RS”, br. 18/16 i 95/18 – dr. propis) kojim je propisano da protiv zaključka nije dozvoljena žalba niti se može pokrenuti upravni spor. Takođe, predloženim odredbama propisuje se da žalba ne odlaže izvršenje rešenja što je terminološki u skladu sa navedenim zakonom koji govori o odložnom dejstvu žalbe.

Članom 17. Predloga zakona uređuje se način sprovođenja izbornog postupka na način da se propisuje obaveznost sprovođenja istog pisanom ili usmenom proverom i razgovorom sa kandidatima.

Čl. 18. i 21. Predloga zakona bliže se precizira da rešenje o izboru kandidata sa liste za izbor donosi rukovodilac, što je u skladu sa izmenom u članu 9. Predloga zakona i propisuje se vrsta akata koje rukovodilac donosi prilikom izbora kandidata u zavisnosti da li je izabran kandidat koji nije službenik, kada rukovodilac donosi

rešenje o prijemu u radni odnos, odnosno u slučaju kada je izabran kandidat koji je već službenik kod poslodavca kada rukovodilac donosi rešenje o premeštaju. Navedena rešenja se dostavljaju svim kandidatima koji su učestvovali u izbornom postupku, čime su odredbe čl. 18. i 21. Predloga zakona međusobno usklađene u pogledu vrste akata koja se donose u slučaju izbora kandidata.

Članom 24. Predloga zakona dodaje se naslov i novi član 114a kojim se propisuje mogućnost službenika da na sopstveni zahtev bude trajno premešten na radno mesto čiji se poslovi rade u nižem zvanju od poslova radnog mesta sa kojeg se premešta, ako ispunjava uslove za rad na tom radnom mestu. Na ovaj način se uvodi novi osnov za premeštaj službenika, kao posledica zahteva koji se javljaju u praksi. Stavom 2. ovog člana istovremeno se uređuje i način ostvarivanja prava na platu službenika koji je na sopstveni zahtev premešten na niže radno mesto na način da isti ostvaruje pravo na platu radnog mesta na koje je premešten.

Članom 25. Predloga zakona dodatno se uređuju prava službenika u slučaju privremenog premeštaja službenika na drugo odgovarajuće radno mesto. Naime, predloženom dopunom omogućava se službeniku da u slučaju privremenog premeštaja na drugo odgovarajuće radno mesto zbog zamene odsutnog službenika ili povećanog obima posla zadrži sva prava na svom radnom mestu, ako su za njega povoljnija.

Član 26. Predloga zakona vrši se dopuna člana 150. stav 3. Zakona, kojom se precizira da se teža povreda odnosi na povredu dužnosti iz radnog odnosa što je u duhu odredaba Zakona koje govore o povredama dužnosti iz radnog odnosa.

Članom 27. Predloga zakona preciziraju se odredbe koje se odnose na raspoređivanje zaposlenih u slučaju donošenja novog Pravilnika i promene Pravilnika. Naime, precizira se da se svi službenici raspoređuju na odgovarajuća radna mesta, imajući u vidu da je u samom zakonu već definisano šta se smatra odgovarajućim radnim mestima te je suviše da se ovim odredbama dodatno navodi da se radi o radnim mestima koja su u istom zvanju. Takođe, precizira se da službenik može biti raspoređen, odnosno premešten na radno mesto za koje ispunjava uslov u pogledu određene vrste i nivoa obrazovanja, kao i ostale uslove za rad.

Članom 28. Predloga zakona predviđa da se žalbenoj komisiji uvode sva ovlašćenja drugostepenog organa u skladu sa članom 184. Zakona o opštem upravnom postupku. Naime, zbog stavova koji su zauzeti u sudskoj praksi da žalbene komisije nemaju status drugostepenog organa bilo je neophodno navedeno precizirati a istovremeno 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 nezakonitosti u primeni istih.

Član 29. Predloga zakona, predviđa obavezu da se na internet prezentaciji organa uprave 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 30. Predloga zakona predviđeno je da nameštenik ne može da bude raspoređen, odnosno premešten na radno mesto službenika, osim ako nije izabrani kandidat na javnom konkursu u organu za radno mesto službenika, jer nameštenici zasnivaju radni odnos radi obavljanja pratećih, pomoćno-tehničkih poslova u autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave, dok su poslovi službenika stručni poslovi iz nadležnosti autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave ili sa njima povezani opšti pravni poslovi, informatički, materijalno-finansijski, računovodstveni i administrativni poslovi, te nameštenik ne može da se premesti, odnosno rasporedi na radno mesto službenika, dok se u konkursnom postupku ne proverí da li poseduje stručne osposobljenosti, znanja i veštine koje su potrebne za rad na radnom mestu službenika.

Član 31. Predloga zakona se precizira da se poslovi upravljanja ljudskim resursima odnose i na pripremu Pravilnika i njegovog usaglašavanja sa kompetencijama. Stavom 2. istog člana proširuje se podrška Službe za upravljanje kadrovima jedinicama lokalne samouprave, koja je sada sveobuhvatnija i podrazumeva saradnju ove službe sa jedinicama lokalne samouprave u procesu pružanja stručne i savetodavne pomoći.

Članom 32. Predloga zakona vrši se terminološko usklađivanje naziva Službe za upravljanje kadrovima.

Članom 33. Predloga zakona vrši se usklađivanje sa predloženom izmenom u članu 9. Predloga zakona i generičkim nazivom sa terminom „rukovodilac“.

Članom 34. prelaznih i završnih odredaba predviđaju se rokovi za usaglašavanje podzakonskih akata kao i rok za donošenje akta Vlade kojim se određuju kompetencije.

Članom 35. Predloga zakona predlaže se rok od devet meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona za usklađivanje Pravilnika o sistematizaciji i organizaciji radnih mesta.

Čl. 36. i 37. Predloga zakona predviđeno je da će se svi postupci pokrenuti do početka primene ovog zakona okončati u skladu sa propisima prema kojima su i započeti.

Članom 38. Predloga zakona, određeno je stupanje na snagu ovog zakona osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

IV. PROCENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA POTREBNIH ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

Zbog proširenog 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 tri izvršioca i to: u zvanju samostalni savetnik, u zvanju savetnik i u zvanju mlađi savetnik, koji bi bili raspoređeni u organizacionoj jedinici nadležnoj za sprovođenje predloženih odredbi zakona (0002 Programska aktivnost – Podrška razvoju funkcije upravljanja ljudskim resursima, Odsek za analizu radnih mesta i planiranje kadrova).

Imajući u vidu da se Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave primenjuje od 1. januara 2022. godine, dodatna sredstva za plate za napred navedenih troje izvršilaca u tekućoj 2021. godini nisu potrebna. Međutim, u pogledu primene odredbi Predloga zakona, potrebno je obezbediti dodatna finansijska sredstva za naredne dve budžetske godine, za 2022. godinu u iznosu od 3.360.000,00 dinara, a za 2023. godinu 3.552.000,00 dinara na 0002 Programska aktivnost – Podrška razvoju funkcije upravljanja ljudskim resursima.

PREGLED ODREDBA KOJE SE MENJAJU, ODNOSNO DOPUNJUJU

Član 15.

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

KOMPETENCIJE ZA RAD SLUŽBENIKA

ČLAN 16A

PROCESI UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA U ORGANIMA AUTONOMNIH POKRAJINA I JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE ZASNIVAJU SE NA KOMPETENCIJAMA POTREBNIM ZA DELOTVORNO OBAVLJANJE POSLOVA U ORGANU, SLUŽBI I ORGANIZACIJI AUTONOMNE POKRAJINE I JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE.

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

Član 19.

Pri zapošljavanju svim kandidatima su pod jednakim uslovima dostupna sva radna mesta.

Izbor kandidata zasniva se na stručnoj osposobljenosti, znanju i veštinama, ODNOSNO PROVERI KOMPETENCIJA.

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

Član 47.

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

Vlada će uredbom bliže urediti kriterijume za razvrstavanje radnih mesta i merila za opis radnih mesta službenika, pri čemu će voditi računa o poznavanju jezika i pisama nacionalnih manjina, kao posebnog uslova za obavljanje poslova na onim radnim mestima koja su od značaja za ostvarivanje prava građana na službenu upotrebu jezika i pisama nacionalnih manjina.

Prilikom uređivanja kriterijuma za razvrstavanje radnih mesta i merila za opis radnih mesta službenika, Vlada će posebno voditi računa o nacionalnom sastavu stanovništva i odgovarajućoj zastupljenosti pripadnika nacionalnih manjina radi

postizanja pune ravnopravnosti između pripadnika nacionalne manjine i građana koji pripadaju većini.

Tom uredbom propisuje se i ograničenje broja izvršilaca u zvanju višeg savetnika u organima autonomne pokrajine i grada Beograda i samostalnog savetnika u organima, službama i organizacijama iz člana 1. ovog zakona.

Radna mesta službenika, uslovi za rad na njima, POTREBNE KOMPETENCIJE i broj službenika određuju se Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta (u daljem tekstu: Pravilnik).

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

Da bi se popunilo slobodno radno mesto službenika potrebno je da je ono predviđeno Pravilnikom i da je njegovo popunjavanje predviđeno Kadrovskim planom.

Član 48.

Položaj je radno mesto na kome službenik ima ovlašćenja i odgovornosti u vezi sa rukovođenjem i usklađivanjem rada organa, službe ili organizacije autonomne pokrajine, odnosno gradske, opštinske uprave ili uprave gradske opštine.

U Autonomnoj pokrajini Vojvodini položaji, u smislu odredaba ovog zakona, su radna mesta: podsekretara pokrajinskog sekretarijata, POMOĆNIKA GENERALNOG SEKRETARA SKUPŠTINE, pomoćnik sekretara u pokrajinskom sekretarijatu, pomoćnik direktora pokrajinske posebne upravne organizacije, direktor i pomoćnik direktora službe i uprave koju osniva Pokrajinska vlada i pomoćnik sekretara Pokrajinske vlade.

U jedinici lokalne samouprave i gradskoj opštini, položaji u smislu odredaba ovog zakona, su radna mesta načelnika gradske, opštinske, odnosno uprave gradske opštine i njihovih zamenika (u daljem tekstu: načelnik uprave).

U gradu Beogradu, ukoliko je gradska uprava organizovana kao jedinstven organ, položaji u smislu odredaba ovog zakona, su radna mesta načelnika gradske uprave grada Beograda, njegovih zamenika (sekretar sekretarijata gradske uprave grada Beograda) i podsekretar sekretarijata (u daljem tekstu: načelnik uprave).

Član 56.

Do postavljenja službenika na položaj u autonomnoj pokrajini, u slučaju kada on nije postavljen, ~~kao i kada nije u mogućnosti da obavlja dužnost duže od 30 dana,~~ pokrajinski organ nadležan za njegovo postavljenje, može postaviti vršioca dužnosti – službenika U RADNOM ODNOSU NA NEODREĐENO VREME koji ispunjava utvrđene uslove za radno mesto službenika na položaju, najduže na tri meseca, bez sprovođenja javnog konkursa.

Ukoliko nije postavljen načelnik uprave, kao ni njegov zamenik, do postavljenja načelnika uprave, ~~kao i kada načelnik uprave nije u mogućnosti da obavlja dužnost duže od 30 dana,~~ Veće može postaviti vršioca dužnosti – službenika U RADNOM ODNOSU NA NEODREĐENO VREME koji ispunjava utvrđene uslove za radno

mesto službenika na položaju, koji će obavljati poslove načelnika uprave, najduže na tri meseca, bez sprovođenja javnog konkursa.

Ukoliko službenik na položaju nije postavljen, javni konkurs za popunjavanje položaja se oglašava u roku od 15 dana od postavljenja vršioca dužnosti.

U slučaju da se javni konkurs ne okonča postavljenjem na položaj, status vršioca dužnosti može se produžiti najduže još tri meseca.

~~Po isteku roka iz st. 1, 2. i 4. ovog člana postavljeni službenik se raspoređuje na radno mesto na kome je bio raspoređen do postavljenja.~~

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

SLUŽBENIKU KOJI JE POSTAVLJEN ZA VRŠIOCA DUŽNOSTI MIRUJU PRAVA I OBAVEZE IZ RADNOG ODNOSA NA RADNOM MESTU NA KOJE JE BIO RASPOREĐEN PRE POSTAVLJENJA.

PO ISTEKU ROKA IZ ST. 1, 2, 4. I 5. OVOG ČLANA POSTAVLJENI SLUŽBENIK SE RASPREĐUJE NA RADNO MESTO NA KOME JE BIO RASPOREĐEN DO POSTAVLJENJA I NASTAVLJA DA OSTVARUJE PRAVO NA PLATU KOJU JE IMAO NA TOM RADNOM MESTU.

Član 58.

Radna mesta i njihovo razvrstavanje po zvanjima uređuju se Pravilnikom.

~~Pravilnikom se utvrđuju opisi radnih mesta, zvanja u kojima su radna mesta razvrstana, potreban broj izvršilaca za svako radno mesto, vrsta i stepen obrazovanja, radno iskustvo i drugi uslovi za rad na svakom radnom mestu.~~

PRAVILNIKOM SE UTVRĐUJU RADNA MESTA I NJIHOVI OPISI, ZVANJA U KOJIMA SU RADNA MESTA RAZVRSTANA, POTREBAN BROJ IZVRŠILACA ZA SVAKO RADNO MESTO, VRSTA I NIVO OBRAZOVANJA, DRŽAVNI STRUČNI ISPIT, ODNOSNO POSEBAN STRUČNI ISPIT, RADNO ISKUSTVO U STRUCI, POTREBNE KOMPETENCIJE ZA OBAVLJANJE POSLOVA RADNOG MESTA KAO I DRUGI USLOVI ZA RAD NA SVAKOM RADNOM MESTU.

U jedinici lokalne samouprave, odnosno gradskoj opštini, Pravilnik usvaja Veće. Pravilnik obuhvata radna mesta i njihovo razvrstavanje u organima, stručnim službama i posebnim organizacijama iz člana 1. ovog zakona.

Načelnik uprave priprema objedinjen predlog Pravilnika iz stava 3. ovog člana, koji dostavlja Veću na usvajanje.

U jedinicama lokalne samouprave u kojima je organ uprave organizovan u više uprava za pojedine oblasti, načelnik uprave u okviru koje se obavljaju opšti, pravni ili normativni poslovi, priprema objedinjen predlog Pravilnika iz stava 4. ovog člana, koji dostavlja Veću na usvajanje.

VRSTE KOMPETENCIJA

ČLAN 58A

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

PONAŠAJNE KOMPETENCIJE

ČLAN 58B

PONAŠAJNE KOMPETENCIJE PREDSTAVLJAJU SKUP RADNIH PONAŠANJA POTREBNIH ZA DELOTVORNO OBAVLJANJE SVIH POSLOVA U ORGANIMA AUTONOMNIH POKRAJINA I JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE.

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 UNUTRAŠNJIH ORGANIZACIONIH JEDINICA I POLOŽAJE;
- 2) STRATEŠKO UPRAVLJANJE - ZA POLOŽAJE.

FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE

ČLAN 58V

FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE PREDSTAVLJAJU SKUP ZNANJA I VEŠTINA POTREBNIH ZA DELOTVORNO OBAVLJANJE POSLOVA U ORGANIMA AUTONOMNIH POKRAJINA I JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE I MOGU BITI OPŠTE I POSEBNE.

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

OPŠTE FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE SU:

- 1) ORGANIZACIJA I RAD ORGANA AUTONOMNE POKRAJINE, ODNOSNO JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE U REPUBLICI SRBIJI;
- 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 58G

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 NA ODREĐENOM RADNOM MESTU MOGU SE UTVRDITI PRI SASTAVLJANJU OPISA POSLOVA RADNOG MESTA U SKLADU SA AKTOM VLADE.

Član 79.

Radno mesto može da se popuni kad se ispune dva uslova: da je radno mesto predviđeno Pravilnikom i da je njegovo popunjavanje predviđeno Kadrovskim planom za tekuću godinu.

~~Kad se oba uslova ispune, rukovodilac organa, službe ili organizacije odlučuje da li je potrebno da se radno mesto popuni.~~

KAD SE OBA USLOVA ISPUNE, NAČELNIK UPRAVE, ODNOSNO RUKOVODILAC ORGANA, SLUŽBE ILI ORGANIZACIJE (U DALJEM TEKSTU: RUKOVODILAC) ODLUČUJE DA LI JE POTREBNO DA SE RADNO MESTO POPUNI.

Član 85.

Interni konkurs sprovodi konkursna komisija od tri člana.

Konkursnu komisiju za sprovođenje internog konkursa ~~imenuje službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave, rukovodilac službe ili organizacije~~ OBRAZUJE RUKOVODILAC tako da konkursnu komisiju obavezno čine neposredni rukovodilac organizacione jedinice u kojoj se popunjava radno mesto, službenik koji je stručan u oblasti za koju se popunjava radno mesto i službenik koji obavlja poslove iz oblasti upravljanja ljudskim resursima.

Član 87.

~~Kad interni konkurs uspe, službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave,~~ RUKOVODILAC donosi rešenje o premeštaju službenika i dostavlja svim kandidatima.

Kandidati koji su učestvovali na konkursu imaju pravo žalbe na rešenje o premeštaju službenika pod istim uslovima i u istom roku kao u postupku javnog konkursa.

Član 95.

Javni konkurs za popunjavanje položaja oglašava pokrajinski organ nadležan za postavljenje na položaj, odnosno Veće.

Pre oglašavanja javnog konkursa za popunjavanje položaja nadležan pokrajinski organ, odnosno Veće obrazuje konkursnu komisiju.

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

Član 99.

Službenik stupa na položaj danom donošenja rešenja o postavljenju na položaj.

Službenik na položaju može posle proteka vremena na koje je postavljen, biti ponovo postavljen na isti položaj bez javnog konkursa.

AKO KONKURSNI POSTUPAK ZA POPUNJAVANJE POLOŽAJA NIJE POKRENUT U ROKU IZ ČLANA 95. STAV 3. OVOG ZAKONA, SLUŽBENIK SE POSLE PROTEKA VREMENA NA KOJI JE POSTAVLJEN, POSTAVLJA NA ISTI POLOŽAJ BEZ JAVNOG KONKURSA.

Član 101.

Pre raspisivanja javnog konkursa za popunu izvršilačkih radnih mesta i za prijem pripravnika, ~~službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave, rukovodilac službe ili organizacije~~ RUKOVODILAC svojim rešenjem obrazuje konkursnu komisiju od tri člana.

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

U svakom pojedinačnom slučaju konkursna komisija utvrđuje koje će se stručne osposobljenosti, znanja i veštine proveravati u izbornom postupku i način njihove provere.

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

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

Član 102.

Oglas o javnom konkursu sadrži podatke o radnom mestu preuzete iz Pravilnika i uslovima za zaposlenje na radnom mestu, kao i stručnoj osposobljenosti, znanjima i veštinama, **NAROČITO IZ OBLASTI ZNANJA I VEŠTINA KOJE SU ZA TO RADNO MESTO UTVRĐENE KAO POSEBNE FUNKCIONALNE KOMPETENCIJE**, koje se ocenjuju u izbornom postupku i načinu njihove provere, broj telefona i ime osobe zadužene za davanje dodatnih obaveštenja o javnom konkursu, adresu na koju se prijave podnose, kao i podatke o dokazima koji se podnose uz prijavu.

Oglas o javnom konkursu obavezno se objavljuje na internet prezentaciji autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave, **NA OGLASNOJ TABLI KOD POSLODAVCA**, a u najmanje jednim dnevnom novinama koje se distribuiraju za celu teritoriju Republike Srbije objavljuje se obaveštenje o javnom konkursu i adresa internet prezentacije na kojoj je objavljen oglas.

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

Član 103.

Rok za podnošenje prijave ne može biti kraći od 15 dana od dana oglašavanja obaveštenja o javnom konkursu u dnevним novinama iz člana 102. ovog zakona.

Neblagovremene, nedopuštene, nerazumljive ili nepotpune prijave kandidata i prijave uz koje kandidati nisu priložili sve potrebne dokaze, konkursna komisija odbacuje ~~zaključkom~~ REŠENJEM protiv koga se može izjaviti žalba žalbenoj komisiji u roku od osam dana od dana prijema ~~zaključka~~ REŠENJA.

Žalba kandidata iz stava 2. ovog člana ne ~~zadržava~~ ODLAŽE izvršenje ~~zaključka~~ REŠENJA.

Član 104.

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

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

~~Izborni postupak može da se sprovede primenom testa znanja i veština, pismenim radom i simulacijom, ali je razgovor sa kandidatom uvek obavezan.~~

IZBORNI POSTUPAK SPROVODI SE PISANOM ILI USMENOM PROVEROM I RAZGOVOROM SA KANDIDATIMA.

~~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 105.

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

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

Konkursna komisija dostavlja ~~službeniku na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelniku uprave RUKOVODIOCU~~ listu za izbor sa zapisnicima o preduzetim radnjama u toku izbornog postupka.

Član 106.

Rešenje o izboru kandidata sa liste za izbor donosi ~~službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave, rukovodilac službe ili organizacije RUKOVODILAC~~ u roku od 15 dana od prijema liste za izbor.

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

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

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

Član 107.

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

Ako izabrani kandidat ne stupi na rad u roku koji mu je određen, smatra se da rešenje o prijemu u radni odnos nije doneto, a ~~službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave~~ RUKOVODILAC može da izabere drugog kandidata sa liste za izbor.

Član 108.

Rešenje o prijemu u radni odnos izabranog kandidata, ODNOSNO REŠENJE O PREMEŠTAJU dostavlja se svim kandidatima koji su učestvovali u izbornom postupku.

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

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

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

Član 110.

Javni konkurs nije uspeo:

- 1) ako nije bilo prijava na javnom konkursu;
- 2) ako nijedan kandidat nije ispunio uslove javnog konkursa, odnosno nije dostavio sve potrebne dokaze ili su prijave neblagovremene, nedopuštene i nerazumljive;
- 3) ako konkursna komisija utvrdi da nijedan od prijavljenih kandidata nije učestvovao u izbornom postupku;
- 4) ako konkursna komisija utvrdi da nijedan od kandidata koji su učestvovali u izbornom postupku nije ispunio merila propisana za izbor;
- 5) ako organ autonomne pokrajine nadležan za postavljenje na položaj, odnosno Veće ne donose odluku o izboru kandidata u roku od 15 dana od dana prijema liste kandidata.

~~O neuspehu javnog konkursa službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave donosi rešenje koje dostavlja svim kandidatima iz stava 1. tač. 3), 4) i 5) ovog člana.~~

O NEUSPEHU JAVNOG KONKURSA RUKOVODILAC DONOSI REŠENJE KOJE DOSTAVLJA SVIM KANDIDATIMA KOJI SU IMALI PRAVO DA UČESTVUJU U IZBORNOM POSTUPKU.

Član 111.

Kandidati iz člana 110. stav 1. tač. 3) i 4) imaju pravo da u roku od osam dana od dana prijema rešenja o neuspehu javnog konkursa izjave žalbu žalbenoj komisiji ako smatraju da ispunjavaju merila propisana za izbor ili da su se u izbornom postupku desile takve nepravilnosti, koje bi mogle uticati na objektivnost njegovog ishoda.

Prijave iz člana 110. stav 1. tačka 2) ovog zakona, konkursna komisija odbacuje ~~zaključkom~~ REŠENJEM protiv koga se može izjaviti žalba žalbenoj komisiji.

Žalba iz stava 2. ovog člana ne ~~zadržava~~ ODLAŽE izvršenje ~~zaključka~~ REŠENJA.

Žalbeno komisija je dužna da u roku koji ne može biti duži od 15 dana odluči po žalbi, Odluka žalbene komisije je konačna i protiv nje može da se pokrene upravni spor.

TRAJNI PREMEŠTAJ NA ZAHTEV SLUŽBENIKA

ČLAN 114A

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

SLUŽBENIK IZ STAVA 1. OVOG ČLANA OSTVARUJE PRAVO NA PLATU RADNOG MESTA NA KOJE JE PREMEŠTEN.

Član 115.

Službenik može da bude privremeno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto zbog zamene odsutnog službenika ili povećanog obima posla, pri čemu zadržava sva prava na svom radnom mestu, AKO SU ZA NJEGA POVOLJNIJA.

Žalba ne odlaže izvršenje rešenja.

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

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

Član 150.

Rešenje kojim je izrečena disciplinska kazna dostavlja se službeniku koji obavlja poslove iz oblasti upravljanja ljudskim resursima.

Disciplinska kazna izrečena konačnim rešenjem upisuje se u kadrovsku evidenciju.

Disciplinska kazna briše se iz kadrovske evidencije ako službeniku ne bude izrečena nova disciplinska kazna u naredne dve godine od izrečene disciplinske kazne za lakšu povredu, ili u naredne četiri godine od izrečene disciplinske kazne za težu povredu DUŽNOSTI IZ RADNOG ODNOSA.

Član 168.

U slučaju donošenja novog pravilnika, svi službenici raspoređuju se na odgovarajuća radna mesta ~~u istom zvanju~~.

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

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

~~Ako odgovarajuće radno mesto ne postoji, u slučaju donošenja novog, odnosno promene pravilnika, prekobrojni službenik može, uz svoju saglasnost, biti raspoređen, odnosno premešten na niže radno mesto koje odgovara njegovoj vrsti i stepenu stručne spreme, odnosno obrazovanja, a ako takvo radno mesto ne postoji, postaje neraspoređen.~~

AKO ODGOVARAJUĆE RADNO MESTO NE POSTOJI, U SLUČAJU DONOŠENJA NOVOG, ODNOSNO PROMENE PRAVILNIKA, PREKOBROJNI SLUŽBENIK MOŽE, UZ SVOJU SAGLASNOST, BITI RASPOREĐEN, ODNOSNO PREMEŠTEN NA NIŽE RADNO MESTO KOJE ODGOVARA NJEGOVOJ VRSTI I NIVOU OBRAZOVANJA I ZA KOJE ISPUNJAVA OSTALE USLOVE ZA RAD, A AKO NI TAKVO RADNO MESTO NE POSTOJI, POSTAJE NERASPOREĐEN.

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

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

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

U slučaju donošenja novog, odnosno izmene pravilnika, službenik može biti raspoređen, odnosno premešten na radno mesto u neposredno višem zvanju ako ispunjava uslove za napredovanje iz člana 133e ovog zakona i druge uslove za rad na tom radnom mestu.

U postupku pripreme pravilnika, poslodavac pribavlja mišljenje reprezentativnog sindikata.

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

Član 174.

Žalbena komisija odlučuje o žalbama službenika na rešenja kojima se odlučuje o njihovim pravima i dužnostima, kao i o žalbama učesnika internog i javnog konkursa.

Žalbena komisija IMA SVA OVLAŠĆENJA DRUGOSTEPENOG ORGANA I primenjuje zakon kojim se uređuje opšti upravni postupak.

Član 183.

Stručno-tehničke i administrativne poslove za žalbenu komisiju vrši organ uprave kod koga se obezbeđuju i sredstva za rad komisije.

NA INTERNET PREZENTACIJI ORGANA UPRAVE 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 187.

Odredbe ovog zakona o premeštaju i raspoređivanju 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 kada usled promene unutrašnjeg uređenja kod poslodavca više ne postoji nijedno radno mesto na koje može biti premešten, odnosno raspoređen u skladu sa njegovom stručnom spremom.

NAMEŠTENIK NE MOŽE DA BUDE RASPOREĐEN, ODNOSNO PREMEŠTEN NA RADNO MESTO SLUŽBENIKA, OSIM AKO NIJE IZABRANI KANDIDAT NA JAVNOM KONKURSU ZA RADNA MESTA SLUŽBENIKA.

Član 189.

Poslovi upravljanja ljudskim resursima odnose se na:

- 1) stručne poslove u postupku zapošljavanja i izbora kandidata;
- 1A) PRIPREMU PRAVILNIKA I NJEGOVOG USAGLAŠAVANJA SA AKTOM VLADE O ODREĐIVANJU KOMPETENCIJA;
- 2) pripremu predloga Kadrovske plana;
- 3) pripremu i sprovođenje programa stručnog osposobljavanja u jedinicama lokalne samouprave;
- 4) pripremu i sprovođenje programa obuke u skladu sa ovim zakonom;
- 5) vrednovanje sprovedenih programa stručnog usavršavanja;
- 6) utvrđivanje potreba za stručnim usavršavanjem zaposlenih i dodatnim obrazovanjem službenika;

- 7) analizu rezultata i praćenje efekata ocenjivanja službenika;
- 8) vođenje kadrovske evidencije zaposlenih;
- 9) ostale poslove od značaja za karijerni razvoj službenika.

U vršenju poslova iz stava 1. ovog člana, izuzev poslova stručnog osposobljavanja i stručnog usavršavanja, jedinica lokalne samouprave može ostvariti saradnju sa ~~službom Vlade za upravljanje kadrovima~~ SLUŽBOM ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA radi pružanja stručne I SAVETODAVNE pomoći u primeni odredaba ovog zakona i drugih propisa koji uređuju upravljanje ljudskim resursima u jedinicama lokalne samouprave.

Član 190.

Kadrovska evidencija služi upravljanju kadrovima i drugim potrebama u oblasti radnih odnosa.

U kadrovsku evidenciju upisuju se podaci koji se odnose na:

- 1) lično ime, adresu i jedinstven matični broj građana;
- 2) maternji jezik;
- 3) jezik na kome je stečeno osnovno, srednje i visoko obrazovanje;
- 4) vrstu radnog odnosa i datum njegovog zasnivanja;
- 5) promenu radnog mesta;
- 6) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, položeni stručni ispiti, stručnu obuku pripravnika, stručno osposobljavanje i stručno usavršavanje i posebna znanja;
- 7) posebna znanja i veštine;
- 8) godine radnog iskustva, staža osiguranja i staža osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem;
- 9) datum navršenja radnog veka;
- 10) godišnje ocene rada;
- 11) izrečene disciplinske mere i utvrđenu materijalnu odgovornost;
- 12) obračun plate;
- 13) prestanak radnog odnosa.

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

Pored navedenih podataka iz stava 2. ovog člana, kadrovska evidencija sadrži i podatak o nacionalnoj pripadnosti službenika i nameštenika u skladu sa propisom kojim se uređuje registar zaposlenih u javnoj upravi u Republici Srbiji.

Podaci iz stava 2. tačka 2) ovog člana, upisuju se u kadrovsku evidenciju uz pisanu saglasnost zaposlenog, bez obaveze izjašnjavanja zaposlenog.

Podaci iz stava 4. ovog člana upisuju se u kadrovsku evidenciju uz pisanu saglasnost zaposlenog, bez obaveze izjašnjavanja.

Svaki zaposleni ima pravo na uvid u podatke iz kadrovske evidencije ako se ti podaci odnose na njega.

Organi autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave koriste centralnu kadrovsku evidenciju državnih organa kao informacioni sistem za vođenje kadrovske evidencije svojih zaposlenih u skladu sa zakonom.

Služba za upravljanje kadrovima ~~državnih organa~~, na zahtev ministarstva nadležnog za poslove lokalne samouprave, može vršiti obradu podataka upisanih u kadrovske evidencije jedinica lokalnih samouprava u svrhu izvršavanja poslova iz nadležnosti ministarstva i u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.

Član 194.

Novčanom kaznom od 50.000,00 do 150.000,00 dinara kazniće se za prekršaj:

- 1) rukovodilac pokrajinskog organa, načelnik uprave, odnosno rukovodilac koji rukovodi organizacijom ili službom iz člana 1. ovog zakona ako ne oceni službenika (član 133. stav 1), kao i funkcioner koji rukovodi organom, organizacijom ili službom ili gradonačelnik, odnosno predsednik opštine ili predsednik gradske opštine ako ne oceni službenika na položaju (član 133. st. 2. i 3);
- 2) ~~službenik na položaju koji rukovodi organom uprave autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave~~ RUKOVODILAC ako ne preduzme mere za zaštitu bezbednosti na radu zaposlenih (član 22);
- 3) ~~službenik na položaju koji rukovodi organom uprave autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave~~ RUKOVODILAC ako donese odluku o popuni radnog mesta protivno uslovima iz člana 79. ovog zakona;
- 4) ~~službenik na položaju koji rukovodi organom uprave autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave~~ RUKOVODILAC ako ne imenuje OBRAZUJE konkursnu komisiju (član 85);
- 5) ~~službenik na položaju koji rukovodi organom uprave autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave~~ RUKOVODILAC ako ne obrazuje konkursnu komisiju (član 101).

Prelazne i završne odredbe

Član 34.

Podzakonska akta doneta na osnovu Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, br. 21/1, 113/17, 113/17 – dr. zakon i 95/18) usaglasiće se sa odredbama ovog zakona u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Akt iz člana 8. ovog zakona, odnosno 58g stav 1. doneće se do početka primene ovog zakona.

Član 35.

Pravilnici o sistematizaciji i organizaciji radnih mesta, uskladiće se sa odredbama ovog zakona u roku od devet meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 36.

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

Član 37.

Konkursi za popunjavanje radnih mesta, koji su pokrenuti do početka primene ovog zakona, okončaće se primenom propisa prema kojima su započeti.

Član 38.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se od 1. januara 2022. godine.

ANALIZA EFEKATA

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

PRILOG 1:

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

PRILOG 2:

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

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

Strategijom reforme javne uprave za period od 2021. do 2030. godine („Službeni glasnik RS“, broj 42/21), kao i Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period od 2021. do 2025. godine predviđene su mere i aktivnosti koje treba da doprinosu ostvarenju kako Opšteg cilja u vezi profesionalne javne uprave koja će značajno doprineti ekonomskoj stabilnosti povećanju životnog standarda¹, tako i Posebnog cilja 2. Unapređen proces regrutacije u javnoj upravi i Posebnog cilja 3. Efikasan sistem za upravljanje karijerom primenjen u praksi. S tim u vezi u okviru Posebnog cilja 2. predviđena je mera 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao i aktivnost 9. Izmena normativnog okvira za zaposlene u organima AP i JLS u cilju integrisanja okvira kompetencija. U tom smislu pokazatelj na nivou mere 2.2. je Stepenu u kome okvir kompetencija odgovara potrebama i ključnim vrednostima rada javne uprave. Radi se o kvalitativnom pokazatelju koji se jednom godišnje meri na nivou izlaznog rezultata, na brojačanoj skali od 0 do 4. Pokazatelj prati državne organe i organe AP i JLS². Primenu u praksi prati Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave i dodeljuje bodove 0–4 prema sledećim kriterijumima: 0 – nije razvijen okvir kompetencija, 1 – uspostavljen okvir kompetencija za državne službenike, 2 – uspostavljen okvir kompetencija za državnike službenike i službenike u AP i JLS, 3 – uspostavljen okvir kompetencija za državne službenike i službenike u AP i JLS i unapređen okvir kompetencija za državne službenike/službenike na položaju i 4 – Okvir kompetencija se primenjuje u svim oblastima ULjR u državnim organima, organima AP i JLS. U 2021. i 2022. godini se očekuje da ciljana vrednost pokazatelja bude 2, u 2023. i 2024. godini 3, dok se u 2025. godini očekuje da vrednost pokazatelja bude 4, odnosno da se Okvir kompetencija primenjuje u svim oblastima ULjR u državnim organima, organima AP i JLS. U periodu od 2021. zaključno sa 2025. godinom praćenje okvira kompetencija na svim nivoima vršiće se na osnovu Izveštaja Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave i Službe za upravljanje kadrovima. Praćenje i ocenjivanje adekvatnosti okvira kompetencija u periodu od 2026. do 2030. godine, pratiće se prema metodologiji i pokazateljima koji budu razvijeni u okviru standarda kvaliteta za ULjR.

- 2) Da li se u predmetnoj oblasti sprovodi ili se sprovodio dokument javne politike ili propis? Predstaviti rezultate sprovođenja tog dokumenta javne politike ili propisa

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

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

i obrazložiti zbog čega dobijeni rezultati nisu u skladu sa planiranim vrednostima.

Oblast upravljanja ljudskim resurima na nivou autonomnih pokrajina i na lokalnom nivou regulisana je Zakonom o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, broj 21/16), koji je stupio na snagu 2016. godine i kojim su uspostavljena osnovna načela karijernog službeničkog sistema za službenike u organima autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave čime je lokalni službenički sistem postavljen na istim ili sličnim osnovama kao državni službenički sistem.

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

Potreba za izmenama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave utvrđene su kako Strategijom reforme javne uprave za period od 2021. do 2030. godine, tako i Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period od 2021. do 2025. godine. Imajući u vidu izmene normativnog okvira u državno službeničkom sistemu (Zakon o državnim službenicima) kojima je u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima uveden sistem kompetencija (2018. godine), u cilju daljeg sprovođenja ključnih koraka u daljoj reformi radi uspostavljanja usklađenog javno službeničkog sistema i obezbeđivanja ujednačenog položaja zaposlenih na državnom i lokalnom nivou, preduzete su planirane aktivnosti u cilju uvođenja sistema kompetencija u sve instrumente za upravljanje ljudskim resursima koji se primenjuju na zaposlene u organima autonomnih pokrajina i jedinicama lokalne samouprave. Pored toga, integrisanjem kompetencija u upravljanje ljudskim resursima obezbeđuje se unapređenje upravljanja ljudskim resurima, odnosno zapošljavanja zasnovanog na zaslugama i profesionalni razvoj službenika.

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

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

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

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

Pored navedenog, analiza stanja korišćenjem indeksa za ULjR koja je sprovedena u delu koji se tiče provere stručnih osposobljenosti, znanja i veština kandidata kako na internom i javnom konkursu tako i u postupku preuzimanja pokazala je da proveru kvaliteta stručnosti kandidata, koja u skladu sa važećim propisima podrazumeva mogućnost provere iz više delova (pismena, usmena provera znanja i provera veština kroz praktične vežbe) sprovodi 8% JLS i to samo kada je reč o javnom konkursu. Najveći procenat lokalnih samouprava (62%) procenu stručnih osposobljenosti kandidata na obe vrste konkursa obavlja samo usmenim putem. Iz tog razloga ovim Predlogom zakona predložene su odredbe kojima se definiše način sprovođenja izbornog postupka pisanom ili usmenom proverom i razgovorom sa kandidatom.

5) Koja promena se predlaže?

Predlogom zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicima lokalne samouprave vrši se u formalno pravnom smislu integracija okvira kompetencija u normativni okvir. Predložene izmene Zakona, predstavljaju sprovođenje prve faze implementacije kompetencija, i to u akte o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, dok su ostale izmene u funkciji poboljšanja teksta zakona i preciziranja dosadšnjih zakonskih rešenja i to: definisanje sadržine pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, uslovi kod izmene pravilnika, preciziranje odredaba kojima se uređuje status vršioca dužnosti, uređenje postupka popunjavanja položaja (rok za oglašavanje), uređenje načina sprovođenja izbornog postupka, uvođenje novog osnova za premeštaj službenika, definisanje uloge Službe za upravljanje kadrovima i obaveze organa AP i JLS.

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

Imajući u vidu da je Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period 2021. godine do 2025. godine predviđena izmena normativnog okvira za zaposlene u organima AP i JLS u cilju integrisanja okvira kompetencija u funkcije upravljanja ljudskim resurima³, preduzete su aktivnosti u pogledu izmena i dopuna Zakona. Naime, sistem radnih odnosa u organima autonomnih pokrajina i jedinicama lokalne samouprave, status i položaj službenika i druga prava iz radnog odnosa službenika moguće je urediti isključivo zakonom, kako bi se obezbedili jedinstven i usklađen način uređenja svih pitanja koje se odnose na radno pravni status službenika. Predložene izmene Zakona, predstavljaju sprovođenje prve faze implementacije kompetencija, i to u akte o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, dok su ostale izmene u funkciji poboljšanja teksta zakona i preciziranja dosadšnjih zakonskih rešenja. Naime, sistem kompetencija za zaposlene u organima AP i JLS integrisaće se u punom obimu u normativni okvir fazno zaključno sa 2025. godine.

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

Izmene i dopune Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave imaće uticaj na službenike i nameštenike u organima AP i JLS, kojih je prema podacima iz baze Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja u organima AP i JLS trenutno 23.582. Sistem kompetencija za službenike u organima AP i JLS integrisaće se u normativni okvir kroz nekoliko faza. U ovoj fazi predloženim odredbama Predloga zakona, definišu se kompetencije, vrši njihova

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

podela i utvrđuje integrisanje u Pravilnike o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta kao obavezan element sadržine pravilnika. S toga, službenici će za rad na radnim mestima u organima AP i JLS, u aktima o sistematizaciji kao uslove imati utvrđene kompetencije, odnosno znanja, veštine, osobine, stavove i sposobnosti koje oblikuju njegovo ponašanje i vode postizanju očekivane radne uspešnosti.

Pored toga, izmenama Zakona predložene su odredbe kojima se definiše način sprovođenja izbornog postupka, kojim se u skladu sa podzakonskim aktom vrši popunjavanje radnih mesta službenika i nameštenika na način da se izborni postupak sprovodi pismenom ili usmenom proverom i razgovorom sa kandidatom, što će uticati na lica koja konkurišu za prijem u radni odnos u organe AP i JLS i kvalitet provere njihovih stručnih osposobljenosti, znanja i veština.

Izmene i dopune Zakona imaće uticaj i na Službu za upravljanje kadrovima imajući u vidu da se posebno uređuje saradnja jedinica lokalne samouprave sa Službom Vlade za upravljanje kadrovima (SUK) kako u pogledu stručne tako i u pogledu savetodavne pomoći u primeni ovog zakona i drugih propisa, posebno u postupku pravilnog određivanja kompetencija za obavljanje poslova radnog mesta. U cilju izvršavanja predviđene nadležnosti SUK-a neophodno je jačanje kapaciteta Odseka za analizu radnih mesta i planiranje kadrova, kroz povećanje broja zaposlenih i to za najmanje tri izvršioca. Takođe, Predlogom zakona utvrđuje se osnov da se aktom Vlade na predlog SUK-a bliže određuju ponašajne i opšte funkcionalne kompetencije, kao i posebne funkcionalne kompetencije u određenoj oblasti rada.

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

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

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

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

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

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

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

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

Izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima iz 2018. godine uvedene su kompetencija za rad državnih službenika u sve funkcije upravljanja ljudskim resursia kao što su: zapošljavanje, vrednovanje radne uspešnosti, obuka i razvoj državnih službenika. Prvi korak za uvođenje sistema kompetencija u sve funkcije upravljanja ljudskim resursima je bio da se u pravilniku o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta u delu sistematizacije koji se odnosi na uslove za rad na radnom mestu, pored vrste i stepena stručne spreme, obrazovanja, državnog stručnog ispita ili drugog posebnog stručnog ispita i radnog iskustva u struci, unose i kompetencije potrebne za rad na radnom mestu.

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

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

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

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

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

Radna grupa za izradu Okvira kompetencija potrebnih za delotvoran rad službenika u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave na osnovu navedene analize izradila je Okvir kompetencija zaposlenih u AP i JLS. Sagledavajući iskustva primene sistema kompetencija na centralnom nivou vlasti, koja su pokazala kompleksnost u primeni kompetencija i to uz podršku centralne institucije – Službe Vlade za upravljanje kadrovima, došlo se do zaključka da je potreban postupak integrisanja kompetencija na lokalnom nivou vlasti sprovesti fazno.

PRILOG 3:

Ključna pitanja za utvrđivanje ciljeva

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

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

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

Izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u AP i JLS, sprovodi se dalja reforma javne uprave u oblasti upravljanja ljudskim resursima i uvodi sistem

kompetencija u službenički sistem na nivou autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave, čime se doprinosi uspostavljanju usklađenog javno službeničkog sistema, unapređenju oblasti ULJR, stvaranju potrebnih i jačanju postojećih kapaciteta službenika, u cilju moderne, efikasne i stručne javne uprave. Naime, sistem kompetencija za zaposlene u organima AP i JLS integrisaće se u normativni okvir kroz nekoliko faza i s tim u vezi predloženim odredbama Predloga zakona, definišu kompetencije i vrši njihova podela a sistem kompetencija se integriše u Pravilnike o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta kao obavezan element sadržine pravilnika i utvrđuje se obaveza usklađivanja ovih akata sa odredbama zakona. Takođe, precizira se da se poslovi upravljanja ljudskim resursima odnose i na pripremu Pravilnika i njihovo usaglašavanje sa Okvirom kompetencija utvrđenim u aktu Vlade kojim se određuju kompetencije potrebne za rad službenika. Ovim se stvaraju uslovi da se na lokalnom nivou vlasti obezbedi dobra osnova za potpuno uvođenje, odnosno integraciju sistema kompetencija i u ostale funkcije upravljanja ljudskim resursima, tj. u postupak zapošljavanja, odnosno popunjavanja radnih mesta službenika uz istovremeno unapređenje sistema zapošljavanja u skladu sa principom zasluga i jačanje konkursnog postupka kao i u sistem ocenjivanja, odnosno vrednovanja radnog učinka.

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

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

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

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

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

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

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

Donošenje predloženih izmena Zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave predstavlja Aktivnost 9. Izmjena normativnog okvira za zaposlene u organima AP i JLS u cilju integrisanja okvira kompetencija, mere 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao i aktivnost, za postizanje Posebnog cilja 2. Unapređen proces regrutacije u javnoj upravi. Stepenn uspešnosti sprovođenja mere 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao i aktivnost iskazuje se kroz veličinu pokazatelja „Stepen u kome okvir kompetencija odgovara potrebama i ključnim vrednostima rada javne uprave“. Radi se o kvalitativnom pokazatelju koji se jednom godišnje meri na nivou izlaznog rezultata, na bročanoj skali od 0 do 4. Pokazatelj prati državne organe i organe AP i JLS. Primenu u praksi prati Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave.⁷ U 2021. i 2022. godini se očekuje da ciljana vrednost pokazatelja bude 2, u 2023. i 2024. godini 3, dok se u 2025. godini očekuje da vrednost pokazatelja bude 4, odnosno da se Okvir kompetencija primenjuje u svim oblastima ULjR u državnim organima, organima AP i JLS. U periodu od 2021. zaključno sa 2025. godinom praćenje okvira kompetencija na svim nivoima vršiće se na osnovu Izveštaja Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave i Službe za upravljanje kadrovima. Praćenje i ocenjivanje adekvatnosti okvira kompetencija u periodu od 2026. do 2030. godine, pratiće se prema metodologiji i pokazateljima koji budu razvijeni u okviru standarda kvaliteta za ULjR.

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

1. Možete li mi reći koliko ste zadovoljni u vašem mestu stanovanja – javnim uslugama za preduzeća? Skaliranje 1,5 poena = 65–100% poželjnih odgovora; 1 poen = 50–64,99%; 0,5 poena = 35–49,99% 0 poena = 0–34,99%.
2. Možete li mi reći kako ste zadovoljni u vašem mestu stanovanja – digitalnim uslugama koje trenutno pruža javna uprava za preduzeća? Skaliranje 1,5 poen = 65–100%; 1 poen = 50–64,99%; 0,5 poena = 35–49,99% 0 poena = 0–34,99%;
3. Koliko ste uopšte zadovoljni javnim uslugama? Skaliranje: 1,5 poen = 60–100%, 1 poen = 45–59,99%, 0,5 poena = 30–44,99%, 0 poena = ispod 29,99%;
4. Koliko ste zadovoljni administrativnim uslugama centralne vlade? Skaliranje: 1,5 poen = 65–100%, 1 poen = 50–64,99%, 0,5 poena = 35–49,99%, 0 poena = ispod 35%;
5. Kako biste ocenili – cenu javnih usluga (npr. izdavanje ličnih dokumenata, troškovi sudstva itd.)? Skaliranje: 1,5 poena = 70–100%; 1 poen = 55–69,99% 0,5 poena = 40–54,99% 0 poena = ispod 40%;
6. Kako biste ocenili – vreme potrebno za dobijanje javnih usluga (policija, zdravstveni sistem, sudstvo, opština itd.)? Skaliranje: 1,5 poena = 70–100%; 1 poen = 55–69,99%, 0,5 poena = 40–54,99% 0 poena = ispod 40%.

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

PRILOG 4:**Ključna pitanja za identifikovanje opcija javnih politika**

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

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

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

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

- 3) Da li su, pored restriktivnih mera (zabrane, ograničenja, sankcije i slično) ispitane i podsticajne mere za postizanje posebnog cilja?

- 4) Da li su u okviru razmatranih opcija identifikovane institucionalno upravljačko organizacione mere koje je neophodno sprovesti da bi se postigli posebni ciljevi?

- 5) Da li se promena može postići kroz sprovođenje informativno-edukativnih mera?

Promenu koja zahteva uvođenje sistema kompetencija u oblast ULjR u službeničkom sistemu na nivou AP i JLS, nije moguće postići kroz sprovođenje informativno-edukativnih mera. Međutim, informativno-edukativne mere treba da doprinesu boljoj implementaciji Zakona i podzakonskih akata u praksi. U tom cilju predviđena je u Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period 2021.-2025. godine, Mera 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao, aktivnost pod tačkom 10. Razvoj i sprovođenje obuka za zaposlene u kadrovskim jedinicama i rukovodioce u organima AP i JLS za primenu okvira kompetencija, koje će biti organizovane od strane Nacionalne akademije za javnu upravu u periodu 3. kvartal 2021. – 4. kvartal 2025. uz projektnu podršku Saveta Evrope u okviru projekta “Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi”.

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

Imajući u vidu da se radi o izmenama i dopunama normativnog okvira, odnosno Zakona o zaposlenima u AP i JLS, u cilju uvođenja sistema kompetencija i

daljeg unapređenja upravljanja ljudskim resursima na lokalnom nivou, radi postizanja navedenog neophodna je intervencija javnog sektora.

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

U cilju utvrđivanja mogućnosti uvođenja okvira kompetencija potrebnih za rad zaposlenih u organima AP i JLS u okviru projekta "Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samopravi – faza 2", koji u Republici Srbiji sprovodi Savet Evrope zajedno sa projektnim partnerima, Ministarstvom državne uprave i lokalne samouprave i Stalnom konferencijom gradova i opština, sprovedena je analiza primenljivosti sistema kompetencija na državnom nivou na organe AP i JLS. Ova analiza je pokazala da se okvir kompetencija može primeniti na lokalnom nivou vlasti uz određena prilagođavanja potrebama tih organa i njihovim nadležnostima (izvorni i povereni poslovi).

Analiza stanja, kroz projekat Saveta Evrope „Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samopravi – faza 2“ korišćenjem indeksa za ULjR koji je razvila Stalna konferencija gradova i opština, ukazuju da oko 64% JLS ima potpuno zadovoljavajuću kadrovsku strukturu vezano za poslove ULjR, a organizacioni i kadrovski kapaciteti u formalnom smislu su na prihvatljivom nivou, kao i da je neophodno uložiti napore u podizanje neophodnih kompetencija i motivacije zaposlenih na tim mestima. Zbog kompleksnosti reformskih rešenja kojima će se sistem kompetencija u potpunosti integrisati u funkcije ULjR na lokalnom nivou vlasti, kao i činjenice da na lokalnom nivou vlasti ne postoji centralna jedinica za ljudske resurse kao što je Služba Vlade za upravljanje kadrovima (u daljem tekstu: SUK), predloženim odredbama je omogućena bliža saradnja jedinica lokalne samouprave sa SUK-om kako u pogledu stručne tako i u pogledu savetodavne pomoći u primeni ovog zakona i drugih propisa, posebno u postupku pravilnog određivanja kompetencija za obavljanje poslova radnog mesta. S tim u vezi, urađena je Analiza moguće uloge i podrške SUK-a implementaciji okvira kompetencija kojom su utvrđene pretpostavke za uključivanje ove službe u pružanju šire podrške sveobuhvatnom procesu integrisanja sistema kompetencija. Jedna od osnovnih pretpostavki za pružanje adekvatne podrške i pomoći u ovoj prvoj fazi implementacije okvira kompetencija odnosi se na jačanje kapaciteta SUK-a, odnosno Odseka za analizu radnih mesta i planiranje kadrova, kroz povećanje broja zaposlenih.

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

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

Ključna pitanja za analizu finansijskih efekata

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

Zbog proširenog obima nadležnosti koji se predviđa Predlogom zakona za Službu za upravljanje kadrovima, potrebno je ojačati kapacitete Službe za upravljanje kadrovima i potrebno je povećanje broja zaposlenih za 3 izvršioca i to: u zvanju samostalni savetnik 1. u zvanju savetnik 1. i u zvanju mlađi savetnik 1. koji bi bili raspoređeni u organizacionoj jedinici nadležnoj za sprovođenje predloženih odredbi zakona (0002 Programska aktivnost – Podrška razvoju funkcije upravljanja ljudskim resursima, Odsek za analizu radnih mesta i planiranje kadrova), čime će se povećati rashodi iz budžeta u srednjem i dugom roku.

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

Finansijske resurse za sprovođenje izabrane opcije potrebno je obezbediti u budžetu, a u pogledu procenjenih troškova primene odredbi Predloga zakona, potrebno je obezbediti dodatna finansijska sredstva za naredne dve budžetske godine, za 2022. godinu u iznosu od 3.360.000,00 dinara, a za 2023. godinu 3.552.000,00 dinara na 0002 Programska aktivnost – Podrška razvoju funkcije upravljanja ljudskim resursima. Obuka službenika u AP i JLS za primenu sistema kompetencija u oblasti upravljanja ljudskim resursima a će se sprovesti iz donatorskih sredstava (Savet Evrope), koja su planirana u iznosu od 4.000.000,00 dinara.a.

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

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

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

U pogledu procenjenih troškova primene odredbi Predloga zakona, potrebno je obezbediti dodatna finansijska sredstva za naredne dve budžetske godine, za 2022. godinu u iznosu od 3.360.000,00 dinara, a za 2023. godinu 3.552.000,00 dinara na 0002 Programska aktivnost – Podrška razvoju funkcije upravljanja ljudskim resursima. Obuka službenika u AP i JLS za primenu sistema kompetencija u oblasti upravljanja ljudskim resursima će se sprovesti iz donatorskih sredstava (Savet Evrope) koja su planirana u iznosu od 4.000.000.00 dinara.

- 5) Da li je moguće finansirati rashode izabrane opcije kroz redistribuciju postojećih sredstava?

- 6) Kakvi će biti efekti sprovođenja izabrane opcije na rashode drugih institucija?

Ključna pitanja za analizu ekonomskih efekata

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

Donošenje predloženih izmena i dopuna Zakona o zaposlenima u AP i JLS neće imati neposredne ekonomske efekte. Procenjuje se da će primena predloženih rešenja u značajnoj meri doprineti daljem poboljšanju rada javne uprave jedinica lokalne samouprave i podizanju nivoa kvaliteta kreiranja dokumenata javnih politika na lokalnom nivou, kroz primenu evropskih principa javne uprave. Time će se značajno podići nivo profesionalnosti u postupanju javne uprave na lokalnom nivou, kao i nivo kvaliteta usluga pruženih građanima i privrednim subjektima, čime će se posredno doprineti ekonomskoj stabilnosti i rastu nivoa životnog standarda.

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

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

PRILOG 7:

Ključna pitanja za analizu efekata na društvo

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

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

- 2) Da li će efekti realizacije izabrane opcije štetno uticati na neku specifičnu grupu populacije i da li će to negativno uticati na uspešno sprovođenje te opcije, kao i koje mere treba preduzeti da bi se ovi rizici sveli na minimum?
- 3) Na koje društvene grupe, a posebno na koje osetljive društvene grupe, bi uticale mere izabrane opcije i kako bi se taj uticaj ogledao (pre svega na siromašne i socijalno isključene pojedince i grupe, kao što su osobe sa invaliditetom, deca, mladi, žene, stariji preko 65 godina, pripadnici romske nacionalne manjine, neobrazovani, nezaposleni, izbegla i interno raseljena lica i stanovništvo ruralnih sredina i druge osetljive društvene grupe)?

- 4) Da li bi i na koji način izabrana opcija uticala na tržište rada i zapošljavanje, kao i na uslove za rad (npr, promene u stopama zaposlenosti, otpuštanje tehnoloških viškova, ukinuta ili novoformirana radna mesta, postojeća prava i obaveze radnika, potrebe za prekvalifikacijama ili dodatnim obukama koje nameće tržište rada, rodnu ravnopravnost, ranjive grupe i oblike njihovog zapošljavanja i slično)?

Predlogom zakona predložene su odredbe kojima se definiše način sprovođenja izbornog postupka pisanom ili usmenom proverom i razgovorom sa kandidatom. U tom smislu predložene izmene i dopune Zakona uticaće na kvalitet konkursnog postupka za prijem u radni odnos na radnim mestima u organima AP i JLS, odnosno kvalitet provere stručnih osposobljenosti, znanja i veština kandidata u konkursnom postupku.

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

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

- 8) Da li bi se realizacijom izabrane opcije uticalo na promene u finansiranju, kvalitetu ili dostupnosti sistema socijalne zaštite, zdravstvenog sistema ili sistema obrazovanja, posebno u smislu jednakog pristupa uslugama i pravima za osetljive grupe i na koji način?

Ključna pitanja za analizu efekata na životnu sredinu

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

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

Ključna pitanja za analizu upravljačkih efekata

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

Predloženim odredbama Predloga zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave, sistem kompetencija se integriše u Pravilnike o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u organima AP i JLS, kao obavezan element sadržine pravilnika i utvrđuje se obaveza usklađivanja ovih akata sa odredbama zakona i određuje Služba Vlade za upravljanje kadrovima, za saradnju jedinica lokalne samouprave sa ovom službom kako u pogledu stručne tako i u pogledu savetodavne pomoći u primeni ovog zakona i drugih propisa, posebno u postupku pravilnog određivanja kompetencija za obavljanje poslova radnog mesta. Takođe, uvodi se osnov da SUK predlaže Vladi akt o kojim će se bliže odrediti kompetencije. S toga izabranom opcijom uvode se promene vezane za proširenje obima nadležnosti Službe za upravljanje kadrova.

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

Analiza stanja koja je sprovedena u okviru realizacije projekta Saveta Evrope „Upravljanje ljudskim resurima u lokalnoj samoupravi – faza 2“ je pokazala da oko 64% JLS ima potpuno zadovoljavajuću kadrovsku strukturu vezano za poslove ULJR u kom smislu su organizacioni i kadrovski kapaciteti na prihvatljivom nivou, kao i da je neophodno uložiti napore u podizanje neophodnih kompetencija i motivacije zaposlenih na tim mestima, imajući u vidu da primena novih, modernih načela, procesa i procedura u skladu sa novim nadležnostima, obavezama i odgovornostima zahtevaju poseban skup znanja, veština i sposobnosti (kompetencija). S tim u vezi, u Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave za period 2021.-2025. godine, Mera 2.2. Unapređenje procesa selekcije i uvođenje novozaposlenih u posao, aktivnost pod tačkom 10. Razvoj i sprovođenje obuka za zaposlene u kadrovskim jedinicama i rukovodiocima u organima AP i JLS za primenu okvira kompetencija, koje će biti organizovane od strane Nacionalne akademije za javnu upravu u periodu 3. kvartal 2021. – 4. kvartal 2025. uz projektnu podršku Saveta Evrope u okviru projekta „Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi“.

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

Po dosadašnjim iskustvima, kada su slične reforme sprovedene na nivou državne uprave koja ima približno isti broj zaposlenih, bilo je potrebno sprovesti 34 obuke sa oko 1200 polaznika da bi se zaposleni osposobili za uvođenje sistema

kompetencija. Ovo su bile obuke na teme analize opisa poslova, vrednovanja radne uspešnosti, procedura u oblasti zapošljavanja i odabira kadrova zasnovanog na kompetencijama. Imajući u vidu epidemijsku situaciju i geografsku razućdenost polaznika na nivou JLS ovakve obuke za njih bi bilo najpraktičnije sprovesti u formi vebinara. To bi smanjilo broj potrebnih obuka, s obzirom da vebinar može istovremeno da pohađa više polaznika.

Takođe, povodom predložene nadležnosti Služba Vlade za upravljanje kadrovima, za saradnju jedinica lokalne samouprave sa ovom službom kako u pogledu stručne tako i u pogledu savetodavne pomoći u primeni ovog zakona i drugih propisa, posebno u postupku pravilnog određivanja kompetencija za obavljanje poslova radnog mesta potrebno je jačanje kapaciteta SUK-a, odnosno Odseka za analizu radnih mesta i planiranje kadrova, kroz povećanje broja zaposlenih i to za najmanje tri izvršioca.

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

Odredbama Predloga zakona posebno je uređena saradnja jedinica lokalne samouprave sa Službe Vlade za upravljanje kadrovima (SUK) kako u pogledu stručne tako i u pogledu savetodavne pomoći u primeni ovog zakona i drugih propisa, posebno u postupku pravilnog određivanja kompetencija za obavljanje poslova radnog mesta. U okviru izvršene analize moguće uloge i podrške SUK-a za implementaciju okvira kompetencija utvrđene su pretpostavke za uključivanje ove službe u pružanju šire podrške sveobuhvatnom procesu integrisanja sistema kompetencija. Jedna od osnovnih pretpostavki za pružanje adekvatne podrške i pomoći u ovoj prvoj fazi implementacije odnosi se na jačanje kapaciteta SUK-a, odnosno Odseka za analizu radnih mesta i planiranje kadrova, kroz povećanje broja zaposlenih i to za najmanje tri izvršioca.

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

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

- 5) Da li izabrana opcija utiče na vladavinu prava i bezbednost?

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

Uvođenjem sistema kompetencija jačaju se kapaciteti zaposlenih u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave i obezbeđuje puno ostvarivanje principa meritornosti, profesionalnosti i integriteta u cilju ostvarenja javnog interesa i koji doprinosi odgovornosti i transparentnosti rada javne uprave. Naime, sistem kompetencija za zaposlene u organima AP i JLS integrisaće se u normativni okvir kroz nekoliko faza koje će se sprovesti do 2024. godine. U ovoj fazi, izmenama i dopunama Zakona definišu se kompetencije i vrši njihova podela, a sistem kompetencija se integriše u Pravilnike o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta kao obavezan element sadržine pravilnika i utvrđuje se obaveza usklađivanja

ovih akata sa odredbama zakona Takođe, ovim se stvaraju uslovi da se u narednim fazama izmena normativnog okvira na lokalnom nivou vlasti obezbedi dobra osnova za potpuno uvođenje, odnosno integraciju sistema kompetencija i u ostale funkcije upravljanja ljudskim resursima, tj. u postupak zapošljavanja, odnosno popunjavanja radnih mesta službenika uz istovremeno unapređenje sistema zapošljavanja u skladu sa principom zasluga i jačanje konkursnog postupka kao i u sistem ocenjivanja, odnosno vrednovanja radnog učinka.

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

Predlogom zakona, predlaže se da se sistem kompetencija se integriše u pravilnike o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u organima AP i JLS, kao obavezan element sadržine pravilnika i utvrđuje se obaveza u roku od devet meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona za usklađivanje Pravilnika o sistematizaciji i organizaciji radnih mesta sa odredbama Zakona. Takođe, precizira se rok za usklađivanje podzakonskih akata (Uredba o sprovođenju internog i javnog konkursa za popunjavanje radnih mesta u AP i JLS, Uredba o kriterijumima za razvrstavanje radnih mesta i merilima za opis radnim mesta službenika u AP i JLS) sa izmenama i dopunama Zakona (60 dana od dana stupanja na snagu Zakona), kao i rok za donošenje akta Vlade na predlog SUK-a, kojim se određuju kompetencije potrebne za rad službenika do početka primene Zakona, za koji je predviđeno da počne da se primenjuje od 1. januara 2022. godine.

Ključna pitanja za analizu rizika

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

Kroz rad Posebne radne grupe za izradu teksta Nacrta zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave, koju su pored predstavnika Ministarstva činili i predstavnici organa AP Vojvodine, Službe Vlade za upravljanje kadrovima i predstavnici jedinica lokalnih samouprava, a koja je u skladu sa predloženim Okvirom kompetencija utvrdila tekst Nacrta zakona, obezbeđena je podrška zainteresovanih strana. U postupku primene zakona, kroz izradu zakonskih rešenja obezbeđena je podrška Službe Vlade za upravljanje kadrovima u vidu pružanja stručne i savetodavne pomoći u primeni sistema kompetencija. S tim u vezi, zbog proširenja nadležnosti Službe potrebni su i dodatni finansijski resursi za sprovođenje izabrane opcije za naredne dve budžetske godine, za 2022. godinu u iznosu od 3.360.000,00 dinara, a za 2023. godinu 3.552.000,00 dinara na 0002 Programska aktivnost – Podrška razvoju funkcije upravljanja ljudskim resursima. Takođe, za efikasnu primenu sistema kompetencija neophodno je i jačanje kapaciteta zaposlenih, koje će se ostvariti kroz obuke službenika, a obuke će se sprovesti iz donatorskih sredstava (Savet Evrope) i nisu potrebna dodatna budžetska sredstva. S tim u vezi, predloženo je da se u okviru Sektorskog kontinuiranog programa stručnog usavršavanja u JLS za 2022. godinu uvrsti posebna tematska celina „Upravljanje ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi zasnovano na kompetencijama“, koji će sprovoditi, odnosno realizovati Nacionalna akademija za javnu upravu uz podršku Stalne konferencije gradova i opština.

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

Oblasti planiranja i sprovođenja javnih politika

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

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

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

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

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

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

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

EFIKASNOST

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

EFEKTIVNOST

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

ODRŽIVOST

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

IZJAVA O USKLAĐENOSTI PROPISA SA PROPISIMA EVROPSKE UNIJE

1. Ovlašćeni predlagač propisa: Vlada

Obrađivač: Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave

2. Naziv propisa

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

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

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

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

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

4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije:

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

Predlog zakona nije predmet usklađivanja sa propisima Evropske unije.

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

Ne postoje odgovarajući propisi sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost.

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

Ne

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

Ne

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

Nije bilo neophodno angažovanje konsultanata u izradi Predloga zakona.