

ЗАКОН

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ЗАПОСЛЕНИМА У АУТОНОМНИМ ПОКРАЈИНАМА И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Члан 1.

У Закону о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 21/16, 113/17, 113/17 – др. закон, 95/18 и 114/21), у члану 10. став 2. после речи: „члана 4.” додају се речи: „овог закона”.

Члан 2.

У чл. 15, 42, 52. и 158. речи: „борбу против” замењују се речју: „спречавање”.

Члан 3.

У члану 28. став 2. број: „30” замењује се бројем „35”.

Члан 4.

У члану 40. после става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Послодавац води евиденцију о додатном раду и сагласностима из става 2. овог члана.”

Члан 5.

У члану 41. став 2. после речи: „удружењима” додаје се запета и речи: „али је службеник дужан да о додатном раду обавести руководиоца, односно орган надлежан за постављење наредног дана од дана почетка обављања додатног рада”.

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

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

Досадашњи став 3. постаје став 4.

Досадашњи став 4. који постаје став 5. мења се и гласи:

„О давању сагласности за додатни рад службеника на положају и забрани додатног рада одлучује орган надлежан за његово постављење у року од 10 дана од дана достављања захтева службеника.”

Члан 6.

У члану 50. после става 5. додаје се став 6. који гласи:

„Службеник који је први пут постављен на положај дужан је да у року од једне године од дана постављења на положај похађа програм обуке утврђен за службенике који се први пут постављају на положај.”

Члан 7.

У члану 52. став 2. мења се и гласи:

„Службеник се разрешава с положаја и ако орган надлежан за његово постављење прихвати јавну препоруку за разрешење коју упућује Покрајински заштитник грађана – омбудсман, односно локални омбудсман.”

Члан 8.

У члану 54. после става 7. додаје се став 8. који гласи:

„Службеник који је разрешен из разлога наведених у члану 52. став 2. овог закона постаје нераспоређен.”

Члан 9.

У члану 63. став 2. речи: „завршен приправнички стаж” замењују се речима: „најмање једну годину радног искуства у струци”.

Члан 10.

У члану 65. став 2. речи: „завршен приправнички стаж” замењују се речима: „најмање девет месеци радног искуства у струци”.

Члан 11.

У члану 68. став 2. речи: „завршен приправнички стаж” замењују се речима: „најмање шест месеци радног искуства у струци”.

Члан 12.

Члан 82. мења се и гласи:

„Члан 82.

При попуњавању извршилачког радног места предност има премештај службеника, са напредовањем или без њега.

Ако послодавац одлучи да радно место не попуни премештајем, радно место може да се попуни преузимањем службеника.

Ако руководилац одлучи да радно место не попуни ни преузимањем службеника, спроводи се интерни конкурс.

Ако интерни конкурс није успео, обавезно се спроводи јавни конкурс.

Ако ни јавни конкурс није успео, радно место се не попуњава, али послодавац може одлучити да поново спроведе поступак попуњавања радног места независно од редоследа радњи прописаних одредбама овог члана.”

Члан 13.

У члану 85. став 1. речи: „од три члана” бришу се.

У ставу 2. после речи: „руководилац” бришу се речи: „тако да конкурсну комисију обавезно чине непосредни руководилац организационе јединице у којој се попуњава радно место, службеник који је стручан у области за коју се попуњава радно место и службеник који обавља послове из области управљања људским ресурсима”.

Члан 14.

У члану 87. став 1. после речи: „кандидатима” додају се речи: „који су учествовали у изборном поступку”.

У ставу 2. речи: „који су учествовали на конкурс” замењују се речима: „из става 1. овог члана”.

Члан 15.

У члану 89. ст. 2. и 3. реч: „закључак” у одређеном падежу замењује се речју: „решење” у одговарајућем падежу.

Члан 16.

Члан 90. брише се.

Члан 17.

Члан 91. мења се и гласи:

„Члан 91.

Орган, служба или организација код једног послодавца може преузети из органа, службе или организације код другог послодавца из члана 4. овог закона, односно из државног органа, без конкурса, службеника који је у радном односу на неодређено време.

Орган, служба или организација аутономне покрајине може преузети, без конкурса, службеника који је у радном односу на неодређено време у другом органу, служби или организацији код истог послодавца.

Преузимање службеника врши се на основу споразума о преузимању уз сагласност службеника који се преузима.”

Члан 18.

Члан 93. брише се.

Члан 19.

У члану 96. став 1. после речи: „поступак” додају се речи: „за попуњавање положаја”, а после речи: „комисија од” додаје се реч: „најмање”.

Став 2. брише се.

Досадашњи став 3. постаје став 2.

Члан 20.

У члану 99. став 2. после речи: „конкурса” додаје се запета и речи: „ако је похађао програм обуке утврђен за службенике који се први пут постављају на положај”.

Члан 21.

Наслов изнад члана 101. и члан 101. мењају се и гласе:

„Конкурсна комисија

Члан 101.

Изборни поступак спроводи конкурсна комисија од најмање три члана.

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

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

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

Влада уредбом ближе уређује спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места, садржину огласа, изглед, садржину и начин подношења обрасца пријаве, начин праћења кандидата под шифром његове пријаве и фазе изборног поступка у органима аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе, као и састав конкурсне комисије, начин провере компетенција, односно начин провере знања, способности и вештина за радна места намештеника и критеријуме и мерила за избор на радна места у органима јединица локалне самоуправе.

Уредбом из става 5. овог члана утврђују се мерила за избор на радна места којима ће се предвидети давање првенства припадницима националних мањина у случајевима када се ради о кандидатима који су са једнаким најбољим резултатом испунили мерила за избор, у циљу постизања одговарајуће заступљености припадника националних мањина и пуне равноправности између припадника националних мањина и грађана који припадају већини.”

Члан 22.

Наслов изнад члана 102. и члан 102. мењају се и гласе:

„Оглас о јавном конкурсy

Члан 102.

Оглас о јавном конкурсy садржи податке о органу, радном месту, условима за запослење и друге податке који су прописани актом Владе из члана 101. овог закона.

Оглас о јавном конкурсy обавезно се објављује на интернет презентацији аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, на огласној табли код послодавца, а у најмање једним дневним новинама које се дистрибуирају за целу територију Републике Србије објављује се обавештење о јавном конкурсy и адреса интернет презентације на којој је објављен оглас.

Ако оглас објављује јединица локалне самоуправе у којој је у службеној употреби и језик и писмо националне мањине, обавештење о огласу се објављује и у једним локалним или међуопштинским новинама које излазе на том језику.

Ако оглас објављује аутономна покрајина, обавештење о огласу се објављује и у службеном листу, односно гласилу аутономне покрајине.

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

Приликом предаје пријава добија шифру под којом лице учествује у даљем изборном поступку, којом се обезбеђује анонимност пријављених кандидата од пријема пријаве до завршне фазе изборног поступка.”

Члан 23.

У члану 103. став 2. речи: „и пријаве уз које кандидати нису приложили све потребне доказе”, бришу се.

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

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

Члан 24.

Члан 104. мења се и гласи:

„Члан 104.

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

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

Пре спровођења завршне фазе изборног поступка кандидати се позивају да, у року од пет радних дана од дана пријема позива, доставе остале доказе који се прилажу у конкурсном поступку.

Доказе о испуњености услова за запослење који су садржани у службеним евиденцијама прибавља орган преко информационог система за размену података из регистра у складу са законом, осим ако кандидат не изјави да ће сам доставити потребне доказе.

Кандидати који су доставили доказе који се прилажу у конкурсном поступку, односно за које су ти докази прибављени, обавештавају се о месту, дану и времену када ће се спровести завршна фаза изборног поступка.

Кандидати који не доставе доказе из ст. 4. и 5. овог члана, односно који на основу достављених или прибављених доказа не испуњавају услове за запослење, писмено се обавештавају да су искључени из даљег изборног поступка.

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

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

Члан 25.

Наслов изнад члана 105. и члан 105. мењају се и гласе:

„Листа кандидата

Члан 105.

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

Конкурсна комисија доставља руководиоцу листу кандидата са записницима о предузетим радњама у току изборног поступка.”

Члан 26.

Члан 106. мења се и гласи:

„Члан 106.

Руководилац је дужан да у року од 15 дана од дана пријема листе кандидата донесе решење о пријему у радни однос кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила прописана за избор.

Ако се конкурс спроводи за више извршилаца на једном радном месту, руководиоца је дужан да донесе решења о пријему у радни однос кандидата према редоследу постигнутих резултата у изборном поступку утврђеном на листи кандидата.

Решење из ст. 1. и 2. овог члана садржи лично име кандидата, као и назив радног места за које је изабран.

Образложење решења из ст. 1. и 2. овог члана посебно садржи радње које је конкурсна комисија предузела у току изборног поступка.

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

Ако је изабран кандидат који није службеник, руководиоца у року од 15 дана од дана пријема листе кандидата, доноси решење о његовом пријему у радни однос, а ако је изабран кандидат који је већ службеник код послодавца, руководиоца доноси решење о премештају применом одредаба овог закона о премештају после интерног конкурса.”

Члан 27.

У члану 107. став 2. речи: „другог кандидата са листе за избор” замењују се речима: „кандидата са листе кандидата са следећим најбољим резултатом”.

Члан 28.

У члану 108. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Ако достављање из става 1. овог члана није успело, сачињава се службена белешка, а решење се објављује на огласној табли органа, службе или организације и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.”

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

Члан 29.

У наслову изнад члана 112. после речи: „Појам” додају се речи: „и врсте”.

У члану 112. став 1. после речи: „радно место” додају се речи: „у истом органу, служби или организацији”.

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

„Службеник у јединици локалне самоуправе може, због потребе рада, да буде трајно или привремено премештен на друго одговарајуће радно место у други орган, службу или организацију код истог послодавца.”

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

Члан 30.

У члану 114. после речи: „разлози”, додаје се запета и речи: „ако испуњава услове за рад на том радном месту и поседује потребне компетенције”.

После става 1. додају се ст. 2, 3. и 4. који гласе:

„Ако се службеник премешта из једног у други орган, службу или организацију у јединици локалне самоуправе, руководиоци тих органа, служби или организација закључују писани споразум.

Након закљученог писаног споразума из става 2. овог члана руководилац органа, службе или организације у који се службеник премешта доноси решење о премештају.

Жалба не одлаже извршење решења.”

Члан 31.

У члану 114а став 1. после речи: „ако испуњава услове за рад на том радном месту” додају се речи: „и поседује потребне компетенције”.

Члан 32.

У члану 115. после става 1. додају се нови ст. 2. и 3. који гласе:

„Ако се службеник премешта из једног у други орган, службу или организацију у истој јединици локалне самоуправе, руководиоци тих органа, служби или организација закључују писани споразум.

Након закљученог писаног споразума из става 2. овог члана руководилац органа, службе или организације из кога се службеник премешта доноси решење о премештају.”

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

Досадашњи став 4. брише се.

Члан 33.

После члана 115. додају се наслов и члан 115а који гласе:

„Провера компетенција код премештаја, односно преузимања

Члан 115а

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

Изузетно од става 1. овог члана руководилац може донети одлуку да се спроведе провера и других компетенција које су потребне за обављање послова радног места.

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

Службеник, односно државни службеник може се преместити, односно преузети на друго радно место ако се утврди да поседује компетенције потребне за обављање послова на које се премешта, односно преузима.

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

Члан 34.

У члану 122д став 1. тачка 8) речи: „знања и вештина” замењују се речју: „компетенција”.

Члан 35.

У члану 137. став 1. после тачке 4) додаје се нова тачка 4а) која гласи:

„4а) ако не обавести или неблаговремено обавести руководиоца, односно орган надлежан за постављење о додатном раду за који није била потребна сагласност руководиоца;”.

Члан 36.

У члану 168. став 4. после речи: „услове за рад,” додају се речи: „односно поседује компетенције,”.

У ставу 8. после речи: „за рад на том радном месту” додају се речи: „и након провере компетенција у складу са чланом 115а овог закона”.

Став 10. брише се.

Члан 37.

У члану 188. став 2. речи: „организационе јединице” замењују се речима: „органе, службе и организације код истог послодавца”.

Члан 38.

У члану 192. став 1. тачка 2) мења се и гласи:

„2) састав конкурсне комисије, начин провере компетенција, односно начин провере знања, способности и вештина за радна места намештеника и критеријуме и мерила за избор на радна места;”.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 39.

Прописи потребни за спровођење овог закона, донеће се у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 40.

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

Члан 41.

Интерни, односно јавни конкурси за попуњавање радних места, који су покренути до почетка примене овог закона, окончаће се у складу са прописима према којима су започети.

Члан 42.

Услов у погледу похађања обуке из члана 20. овог закона за поновно постављење на положај не односи се на службенике који су постављени на положаје пре почетка примене овог закона.

Члан 43.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1. јануара 2024. године.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење предложеног закона садржан је у одредби члана 99. став 1. тачка 7. Устава Републике Србије, којом је прописано да Народна скупштина, поред осталог, доноси законе, а у вези са чланом 97. тач. 3. и 8. Устава Републике Србије, којима је прописано да Република Србија уређује и обезбеђује територијалну организацију Републике Србије, систем локалне самоуправе и систем у области радних односа.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Проблеми које акт треба да реши и циљеви који се актом постижу.

Разлози за доношење наведеног закона непосредно су повезани са остваривањем циљева из Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, бр. 42/21 и 9/22), који треба да допринесу побољшању правног и организационог оквира, капацитета институција и службеника. С тим у вези, у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2021-2025 („Службени гласник РС”, бр. 42/21 и 9/22), у Посебном циљу 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи, Мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, предвиђене су активности које се односе на развијање оквира компетенција за запослене у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: АП и ЈЛС), измену нормативног оквира у циљу интегрисања оквира компетенција и јачање капацитета путем развоја и спровођења обука запослених у кадровским јединицама и руководиоца у органима АП и ЈЛС за примену Оквира компетенција.

Ове активности представљају наставак рада на успостављању усклађеног јавно службеничког система заснованог на заслугама и унапређења управљања људским ресурсима који је започет спровођењем Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, бр. 9/14 и 42/14 – испр.) и Акционог плана за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020. године („Службени гласник РС”, број 54/18). У складу са овим стратешким документима, нормативни оквир за службенички систем, у смислу делокруга, радноправног статуса и принципа управљања људским ресурсима успостављен је усвајањем и ступањем на снагу Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе из 2016. године, чиме је обезбеђен основ за успостављање савремене функције управљања људским ресурсима на покрајинском и локалном нивоу и покренута је реформа управљања људским ресурсима у АП и у градовима и општинама. Успостављена су основна начела каријерног службеничког система за службенике запослене у органима АП и ЈЛС, чиме је локални службенички систем постављен на сличним основама као државни службенички систем. Уведени су принципи рада и управљања људским ресурсима који омогућују да се послови из надлежности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе врше стручно и законито, при чему се уједно стварају објективни услови и претпоставке за каријерни развој запослених, стручно усавршавање и каријерно напредовање у служби.

У контексту даљег развоја области управљања људским ресурсима (УЉР), захтев за настављањем реформских процеса препознат је и у новој Стратегији реформе јавне управе у Републици Србији и у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период

2021-2025, који треба да допринесу побољшању правног и организационог оквира, капацитета институција и службеника.

У складу са наведеном стратегијом, 2019. године започет је рад на увођењу система компетенција у све функције управљања људским ресурсима на покрајинском и локалном нивоу власти.

Рад на утврђивању могућности увођења оквира компетенција и изради Оквира компетенција потребних за рад запослених у органима АП и ЈЛС започео у оквиру пројекта „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2”, који спроводе Савет Европе, МДУЛС и СКГО уз финансијску подршку ЕУ, спровођењем анализе применљивости система компетенција на државном нивоу на органе АП и ЈЛС. Анализа је урађена на основу појединачних анализа правилника о организацији и систематизацији радних места и описима радних места у изабраним ЈЛС, релевантних прописа, јединственог пописа послова на локалном нивоу власти, резултата дискусије, односно одржаних фокус група са представницима ЈЛС и досадашњих искустава на увођењу Оквира компетенција за рад државних службеника на републичком нивоу власти. Ова анализа је показала да се оквир компетенција може применити на локалном нивоу власти уз одређена прилагођавања потребама тих органа и њиховим надлежностима. Узимајући у обзир налазе и препоруке из ове анализе у мају 2020. године усвојен је документ Оквир компетенција за рад запослених у органима АП и ЈЛС.

Због комплексности реформских решења којима ће се систем компетенција у потпуности интегрисати у функције управљања људским ресурсима на локалном нивоу власти, као и чињенице да на локалном нивоу власти не постоји централна јединица за људске ресурсе попут Службе Владе за управљање кадровима, упоредо, током рада на изради Оквира компетенција урађена је Анализа могуће улоге и подршке Службе Владе за управљање кадровима (у даљем тексту: Служба) имплементацији оквира компетенција којом су утврђене претпоставке за укључивање ове службе у пружању шире подршке свеобухватном процесу интегрисања система компетенција.

Поред тога, почетком 2020. године, у оквиру пројекта „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2”, спроведена је анализа стања (учинка) у свим кључним областима, коришћењем индекса за УЉР који је развила СКГО на узорку од 70 ЈЛС. Финални извештај је урађен у периоду јун-јул 2021. године на 50 ЈЛС које су обухваћене пакетима подршке за УЉР у оквиру програма „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2” и 20 ЈЛС које нису биле укључене у пакете подршке за УЉР. Индекс за УЉР је инструмент СКГО за процену капацитета ЈЛС за спровођење послова у области УЉР, који се састоји од пет целина, са низом мерљивих показатеља капацитета за управљање људским ресурсима у одређеним областима, између осталих, и попуњавању радних места. Анализа стања је имала за циљ да изврши процену тренутног стања у 69 ЈЛС у области управљања људским ресурсима, четири године од почетка примене ЗЗАПЈЛС, односно 9 месеци од спровођења почетне анализе стања у овој области, која је претходила имплементацији пакета подршке коју је Пројекат пружио у 50 локалних самоуправа (ЈЛС). Такође, сврха анализе је и упоређивање стања и идентификовање разлика у напретку у локалним самоуправама које су биле кориснице пакета подршке са оним локалним самоуправама које ту подршку нису имале.

Анализа стања је показала да су највидљивији резултати пре примене пакета подршке у другој фази, остварени у области попуњавања радних места. У том смислу, већ у марту 2020. године испуњеност индикатора за област попуњавање радних места износила је 65%, а у марту 2021. 79%. Када је у питању прописана процедура, која је подразумева да се провера квалитета стручности кандидата обавља из више делова, као што су писмена и усмена

провера, провера знања и вештина кроз практичне вежбе итд, анализа стања је показала да 8% ЈЛС наведено чини само када је реч о јавном конкурсy. Највећи проценат локалних самоуправа (49%) из прве групе навело је да се процена стручне оспособљености кандидата на обе врсте конкурса обавља само усменим путем, док није било ЈЛС које не спроводе прописану процедуру. Слично првој групи, највећи проценат локалних самоуправа (65%) навело је да се процена стручне оспособљености кандидата на обе врсте конкурса обавља само усменим путем, док није било ЈЛС које не спроводе процедуру.

Имајући у виду да увођење и примена оквира компетенција на локалном нивоу представља комплексан подухват због бројности јединица локалне самоуправе, њихове разурђености, неуједначеног броја и обучености запослених у јединицама за управљање људским ресурсима који су главни носиоци примене овог концепта, донета је одлука да се систем компетенција за запослене у органима АП и ЈЛС фазно интегрише у нормативни оквир.

У првој фази имплементације система компетенција Законом о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 114/21) дефинисане су компетенције, извршена је њихова подела, а систем компетенција је интегрисан у правилнике о организацији и систематизацији радних места као обавезан елемент садржине правилника. Овим изменама су створени услови да се на локалном нивоу власти обезбеди добра основа за потпуно увођење система компетенција и у остале функције управљања људским ресурсима, тј. у поступак запошљавања и у систем оцењивања, односно вредновања радног учинка. Такође, овим законом је посебно назначена сарадња јединица локалне самоуправе са Службом, како у погледу стручне, тако и у погледу саветодавне помоћи у примени овог закона и других прописа, посебно у поступку правилног одређивања компетенција за обављање послова радног места. Поред тога, дат је основ да Служба за управљање кадровима предложи Влади доношење подзаконског акта којим ће се ближе одредити понашајне и опште функционалне компетенције и показатељи њиховог испољавања, као и посебне функционалне компетенције у одређеној области рада, начин њиховог одређивања и показатељи њиховог испољавања, а све у циљу јединственог успостављања и праћења компетенција неопходних за рад администрације на свим нивоима власти.

Наредна фаза увођења система компетенција у функције управљања људским ресурсима представља њихово увођење у поступак попуњавања радних места. У том циљу, у септембру 2022. године уз подршку пројекта „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи” започет је рад на увођењу система компетенција у конкурсни поступак, пре свега припремом подзаконског акта којим ће се уредити спровођење интерног и јавног конкурса, базираног на компетенцијама и модела аката који се доносе у конкурсном поступку, као и инструмената за проверу компетенција. Решењем министра државне управе и локалне самоуправе број 011-00-00053/2022-20 од 31. јануара 2023. године формирана је Посебна радна група за израду текста Предлога закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе и Предлога уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, коју чине представници Министарства државне управе, АП Војводина, јединица локалне самоуправе и Сталне конференције градова и општина.

У предложеним одредбама Предлога закона, уводи се систем компетенција у поступак запошљавања односно попуњавања радних места службеника на извршилачким радним местима и на положајима, као и унапређење система запошљавања у складу са принципом заслуга, кроз јачање конкурсног поступка у коме се омогућава објективност и непристраност -

спровођење конкурсног поступка под шифром која се додељује приликом предаје пријаве на конкурс ради анонимности пред конкурсном комисијом, увођење обавезних делова изборног поступка, а који треба да омогуће да се у најужем кругу нађу најквалитетнији кандидати, поједностављење одређених формалности које оптерећују конкурсни поступак, увођење јединствене пријаве на конкурс за све органе, службе или организације у АП и ЈЛС, која ће садржати све оно што је битно и релевантно од података које кандидат мора да наведе у пријави, смањење обима потребне конкурсне документације и обавеза да кандидати доставе потребну конкурсну документацију тек кад прођу све фазе конкурсног поступка односно пред усмени разговор.

Предложене измене и допуне Закона представљају фазу у већ започетом процесу реформе јавно службеничког система и у функцији су подршке изградњи модерне, ефикасне и стручне јавне управе, односно подршке великој одговорности службеника у креирању јавних политика реформских процеса и њихове примене у пракси.

Разматране могућности да се проблем реши и без доношења акта и зашто је доношење акта најбољи начин за решавање проблема.

Предложеним изменама Закона уређују се питања која су предмет пре свега законске регулативе. С тога су предложене измене закона начин да се реше уочени недостаци у службеничком систему на нивоу аутономне покрајине односно локалне самоуправе, тј. да се даље унапреди службенички систем на овом нивоу власти, с тим да је за реализацију неопходно доношење подзаконског акта којима ће се детаљније уредити спровођење предложених законских решења.

Имајући у виду циљеве задате у Стратегији реформе јавне управе и осталим стратешким документима који се односе на успостављање јединственог јавно службеничког система и с тим у вези законску обавезу уређења радно правног статуса и других права службеника, нису постојале друге могућности за уређивање ових области, осим законом.

Систем радних односа у органима АП и ЈЛС, статус и положај службеника и друга права из радног односа службеника могуће је уредити искључиво законом, како би се обезбедио јединствен и усклађен начин уређења свих питања која се односе на радно правни статус службеника.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Предлога закона врши се техничка исправка у ставу 2. важећег члана 10. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 21/16, 113/17, 113/17 - др. закон, 95/18 и 114/21).

Чланом 2. Предлога закона врши се термилошко усклађивање у чл. 15, 42, 52. и 158. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: Закон о запосленима у АП и ЈЛС) са Законом о спречавању корупције („Службени гласник РС”, бр. 35/19, 88/19, 11/21 - аутентично тумачење, 94/21 и 14/22).

Чланом 3. Предлога закона, прописује се да службеник има право на годишњи одмор у најдужем трајању од 35 радних дана, према мерилима утврђеним општим актом, уместо досадашњих 30 радних дана. Разлог за измену ове одредбе је захтев Синдиката управе Србије да се усагласи ниво права који остварују запослени у државним органима са нивоом права које остварују запослени у органима, службама и организацијама у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

Чл. 4. и 5. Предлога закона, унапређују се одредбе о сукобу интереса. Наиме, чланом 4. уређује се обавеза послодавца да води евиденцију о додатном раду службеника и о датим сагласностима за додатни рад службеника код другог послодавца. Поред тога, чланом 5. Предлога закона уређује се обавеза службеника да обавести послодавца и у случају кад није потребна сагласност за додатни рад. Уређују се и рокови у којима мора послодавац да одлучи о давању сагласности за додатни рад, односно забрани додатног рада.

Чланом 6. Предлога закона, у циљу развоја управљачке одговорности и потребе сталног унапређења компетенција службеника на положају, прописује се да су службеници који се први пут постављају на положај дужни да у року од једне године од дана постављења на положај похађају програм обуке у областима стручног усавршавања утврђеним за службенике који се први пут постављају на положај.

Чланом 7. Предлога закона, врши се прецизирање у ставу 2. члана 52. Закона о запосленима у АП и ЈЛС, тако што се брише да се службеник разрешава са положаја у случају да му је два пута, без обзира на редослед оцена, решењем одређена оцена "не задовољава", јер је у ставу 1. истог члана предвиђено да му престаје радни однос у случају да је донето коначно решење којим му је одређена оцена "не задовољава" на ванредном оцењивању, а чланом 133д прописано је да службенику коме буде одређена оцена "не задовољава" престаје радни однос даном коначности решења. Поред тога прихваћена је примедба са јавне расправе, коју је упутио Покрајински заштитник грађана, да се службеник разрешава с положаја и ако орган надлежан за његово постављење прихвати јавну препоруку за разрешење коју упућује покрајински заштитник грађана – омбудсман, уместо до сада важећег решења да се прихвата само препорука градског, односно општинског заштитника грађана. Такође, врши се и терминолошко усклађивање са Законом о локалној самоуправи (локални омбудсман).

Чланом 8. Предлога закона, регулише се статус службеника на положају у случају да је орган надлежан за постављење прихватио јавну препоруку за разрешење коју је дао покрајински заштитник грађана – омбудсман, односно локални омбудсман, и у овом случају се прописује да након разрешења службеник постаје нераспоређен.

Чл. 9, 10. и 11. Предлога закона, врши се измена у чл. 63, 65. и 68. Закона о запосленима у АП и ЈЛС и уместо приправничког стажа као услова за рад на радним местима млађег саветника, млађег сарадника и млађег референта прописује се радно искуство у струци у одговарајућем трајању, с обзиром да се релевантност претходног радног искуства службеника не мора само посматрати кроз формално обављен приправнички стаж.

Чланом 12. Предлога закона, мења се редослед радњи приликом попуњавања радног места, у циљу ефикасности попуњавања радних места, на начин да сада руководилац органа може након премештаја службеника да покуша преузимање, а затим да спроведе интерни, па затим јавни конкурс. Такође, предвиђено је да органи, службе или организације у случају неуспеха јавног конкурса могу слободно да изаберу начин попуњавања радног места независно од редоследа радњи прописаним овим чланом. Разлог за ову измену произилази из потребе да се обезбеди већа мобилност унутар службеничког система и смање трошкови конкурсних поступака, као и да се у што краћем року попуне упражњена радна места.

Чланом 13. Предлога закона, бришу се одредбе члана 85. Закона о запосленима у АП и ЈЛС, које се односе на састав конкурсне комисије за спровођење интерног конкурса, за које је предвиђено уређење подзаконским актом за спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у АП и ЈЛС.

Чланом 14. Предлога закона врши се прецизирање да се решење о премештају у случају успеха интерног конкурса доставља само кандидатима који су учествовали у изборном поступку и да они имају право жалбе на наведено решење.

Члан 15. Предлога закона врши се усклађивање са Законом о општем управном поступку („Службени гласник РС”, бр. 18/16 и 95/18 – др. пропис) којим је прописано да против закључка није дозвољена жалба нити се може покренути управни спор. Такође, предложеним одредбама прописује се да жалба не одлаже извршење решења што је терминолошки у складу са наведеним законом који говори о одложном дејству жалбе.

Чл. 16. и 18. Предлога закона врши се усклађивање са одредбама члана 12. Предлога закона, који прописује нови редослед радњи за попуњавање радних места.

Чланом 17. Предлога закона прописује се да када је послодавц аутономна покрајина под преузимањем се сматра преузимање од другог послодавца из члана 4. Закона о запосленима у АП и ЈЛС и од државног органа, али и преузимање од другог органа, службе и организације код истог послодавца (АП), за шта је потребан споразум руководиоца и сагласност службеника, док се у јединицама локалне самоуправе под преузимањем сматра преузимање од другог послодавца из члана 4. Закона о запосленима у АП и ЈЛС и од државног органа, док прелазак службеника из једног органа, службе или организације у други орган, службу или организацију у оквиру исте ЈЛС представља премештај и није потребна сагласност службеника. Разлог за ову измену је последица јединственог правилника који доноси ЈЛС за све своје органе, службе и организације.

Чланом 19. Предлога закона прописује се да конкурсну комисију за спровођење јавног конкурса за попуњавање радног места положаја чини најмање три члана. Такође, одредбе о саставу конкурсне комисије и обавезним члановима биће ближе уређене подзаконским актом којим се уређује спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у АП и ЈЛС.

Чланом 20. Предлога закона додатно се уређује обавеза стручног усавршавања службеника на положају, тако да службеник на положају може после протеча времена на које је постављен, бити поново постављен на исти положај без јавног конкурса, ако је похађао програм обуке утврђен за службенике који се први пут постављају на положај. Прелазним и завршним одредбама предвиђено је да се ова одредба не односи на службенике на положају који су постављени на положаје пре почетка примене овог закона.

Чланом 21. Предлога закона прецизирају се одредбе о саставу конкурсне комисије за спровођење јавног конкурса за попуњавање извршилачких радних места и уводи обавеза руководиоца да упућује службенике из јединица за управљање људским ресурсима и на руководећим радним местима на програме обука којима се стичу и унапређују способности за провере компетенција кандидата у изборном поступку. Такође се даје основ Влади за доношење подзаконског акта којим се ближе уређује спровођење конкурса, садржина огласа и обрасца пријаве, начин праћења кандидата под шифром његове пријаве и фазе изборног поступка, као и начин давања првенства припадницима националних мањина који су недовољно заступљени међу запосленима у органима АП и ЈЛС. Такође се прописује да Влада уредбом ближе уређује и састав конкурсне комисије, начин провере компетенција и критеријуме и мерила за избор на радна места у органима ЈЛС, а чланом 38. Предлога закона даје се овлашћење АП Војводини да својим актом ближе уреди наведена питања.

Чланом 22. Предлога закона прецизирају се одредбе које се односе на садржину огласа о јавном конкурс, као и да се пријава на конкурс врши на

прописаном обрасцу пријаве, као и учешће кандидата у изборном поступку под шифром која се добија приликом пријаве на конкурс у циљу обезбеђивања анонимности кандидата, а самим тим и објективности у спровођењу конкурсног поступка.

Чланом 23. Предлога закона прецизира се који докази се подносе истовремено са пријавом на јавни конкурс. Наиме, уз пријаву на јавни конкурс достављају се документи којима се може доказивати поседовање компетенција које се проверавају у изборном поступку, док се обавеза подношења осталих доказа предвиђа у даљем току поступка, пре завршног разговора са кандидатима.

Чланом 24. Предлога закона дефинишу се надлежности конкурсне комисије пре почетка изборног поступка, утврђује сам ток изборног поступка у коме се проверавају компетенције кандидата према мерилима прописаним за избор и прописује се обавеза кандидата који су успешно прошли фазе изборног поступка, да пре почетка завршног интервјуа, доставе остале доказе који се прилажу у изборном поступку, при чему се искључују из даљег поступка кандидати који ове доказе не доставе, односно за које се утврди да на основу достављених доказа не испуњавају услове за запослење. Такође, прописује се начин обавештавања кандидата о току изборног поступка.

Чланом 25. Предлога закона прописује се начин састављања листе кандидата од стране конкурсне комисије, коју конкурсна комисија доставља руководиоцу. Такође се брише одредба да у случају да се конкурсни поступак спроводи за више извршилаца на једном радном месту, конкурсна комисија доставља руководиоцу листу кандидата за сваког извршиоца, из разлога јер ће сви кандидати који су испунили мерила за избор бити увршћени на листу кандидата према редоследу резултата који су постигли у изборном поступку.

Чланом 26. Предлога закона уређује се обавеза руководиоца да у року од 15 дана донесе решење о пријему кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила прописана за избор, чиме се значајно одступа од ранијег решења према којем је руководилац органа имао право да бира између три кандидата који су имали најбољи резултат. Овим решењем омогућава се да само најбољи кандидати буду изабрани и отклања дискреција руководиоца по овом питању. Поред тога, уводи се обавеза руководиоца, ако се конкурсни поступак спроводи за више извршилаца на једном радном месту, да решење о пријему у радни однос донесе у складу са листом кандидата, која се формира рангирањем према резултатима кандидата од највећег ка најмањем, и на тај начин прими у радни однос кандидате у складу са редоследом резултата утврђеним на наведеној листи. Такође се обавезује орган који спроводи конкурсни поступак да објави на својој интернет презентацији листу кандидата под шифром њихове пријаве, чиме се доприноси транспарентности изборног поступка.

Чл. 27. и 28. Предлога закона уређује се да руководилац може да изабере кандидата са другим најбољим резултатом уколико у одређеном року кандидат који је изабран на конкурсном поступку не ступи на рад. Такође, прецизира се начин достављања решења о премештају, односно о пријему у радни однос.

Чл. 29, 30. и 32. Предлога закона прецизирају се услови и поступак премештаја из једног органа, службе или организације у други орган, службу или организацију у случају трајног и привременог премештаја када је у питању послодавац ЈЛС, за шта није потребна сагласност службеника. Разлог за ово предложено решење произилази из потребе веће мобилности службеника у оквиру једне ЈЛС, која према постојећем законском решењу усваја јединствени правилник за све органе, службе и организације.

Чланом 33. Предлога закона прописују се врсте компетенција које се обавезно проверавају у случају премештаја, односно преузимања и прецизира се начин провере тих компетенција. Такође, прописује се право руководиоца органа у који се службеник премешта или преузима, односно државни службеник преузима, да пре премештаја, односно преузимања изврши увид у извештај о оцењивању, односно о вредновању његове радне успешности. Наведеним одредбама се обезбеђује да само запослени који имају потребне компетенције за рад на новим пословима, могу бити премештени односно преузети на друго одговарајуће радно место у АП и ЈЛС, чиме се такође обезбеђује квалитет у обављању послова АП и ЈЛС.

Чл. 31, 34. и 36. Предлога закона врши се усклађивање са системом компетенција које се постепено уводе у све функције управљања људским ресурсима.

Чланом 35. Предлога закона врши се усклађивање са предложеним одредбама овог предлога закона којима се регулише обавеза службеника о обавештавању руководиоца о додатном раду за који није потребна сагласност, тако што се прописује као лакша повреда радне дужности у случају необавештавања, односно неблаговременог обавештавања руководиоца.

Чланом 37. Предлога закона прецизирају се послови управљања људским ресурсима.

Чланом 38. Предлога закона даје се овлашћење Аутономној покрајини Војводина да својим актом уреди састав конкурсне комисије, начин провере компетенција, односно начин провере знања, способности и вештина за радна места намештеника и критеријуме и мерила за избор на радна места у органима АП Војводина.

Чланом 39. Предлога закона, предвиђа се рок за доношење подзаконских аката потребних за спровођење овог закона.

Чланом 40. Предлога закона предвиђено је да ће се сви поступци покренути до почетка примене овог закона окончати у складу са прописима према којима су и започети.

Чланом 41. Предлога закона прописује се да ће се интерни, односно јавни конкурси за попуњавање радних места, који су покренути до почетка примене овог закона, окончати применом прописа према којима су започети.

Чланом 42. Предлога закона предвиђа се да се услов у погледу похађања обуке из члана 20. овог закона за поновно постављење на положај не односи на службенике који су постављени на положаје пре почетка примене овог закона.

Чланом 43. Предлога закона, одређено је ступање на снагу овог закона осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примена од 1. јануара 2024. године.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона није потребно обезбедити финансијска средства у буџету Републике Србије за 2023. годину, као ни за две наредне буџетске године.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ И ДОПУЊУЈУ

Члан 10.

(1) Изабрани и именовани функционери права из радног односа остварују код послодавца из члана 4. овог закона даном избора, односно именовања на функцију, на основу акта о избору, односно именовању.

(2) Постављени функционери права и дужности из радног односа код послодавца из члана 4. ОВОГ ЗАКОНА остварују даном постављења на функцију на основу акта о постављењу.

(3) Решењем надлежног органа, односно радног тела из члана 4. овог закона, утврђују се права и дужности функционера из ст. 1. и 2. овог члана.

Члан 15.

Функционер не може остварити право из члана 14. овог закона, уколико је разрешен функције по основу одговорности за кривично дело за које му је правноснажном пресудом изречена безусловна казна затвора у трајању дужем од шест месеци, уколико му је утврђено мировање радног односа или услед спровођења иницијативе за разрешење на основу мере јавног објављивања препоруке за разрешење коју изрекне Агенција за борбу против СПРЕЧАВАЊЕ корупције или градски, односно општински заштитник права грађана.

Одмори и одсуства

Члан 28.

(1) Службеник има право на одморе и одсуства према општим прописима о раду и колективном уговору.

(2) Службеник има право на годишњи одмор од најмање 20, а највише 30 35 радних дана, према мерилима одређеним општим актом послодавца.

Додатни рад

Члан 40.

(1) Службеник је дужан да о свом додатном раду обавести послодавца.

(2) Службеник може, уз писмену сагласност послодавца, ван радног времена да ради за другог послодавца ако додатни рад није забрањен посебним законом или другим прописом, ако не ствара могућност сукоба интереса или не утиче на непристрасност рада службеника.

(3) ПОСЛОДАВАЦ ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ О ДОДАТНОМ РАДУ И САГЛАСНОСТИМА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА.

Сагласност за додатни рад

Члан 41.

(1) Сагласност за додатни рад службеника даје послодавац.

(2) Сагласност послодавца није потребна за додатни научноистраживачки рад, објављивање ауторских дела и рад у културно-уметничким, хуманитарним, спортским и сличним удружењима, АЛИ ЈЕ СЛУЖБЕНИК ДУЖАН ДА О ДОДАТНОМ РАДУ ОБАВЕСТИ РУКОВОДИОЦА, ОДНОСНО ОРГАН НАДЛЕЖАН ЗА ПОСТАВЉЕЊЕ НАРЕДНОГ ДАНА ОД ДАНА ПОЧЕТКА ОБАВЉАЊА ДОДАТНОГ РАДА.

(3) ПОСЛОДАВАЦ О ДАВАЊУ ПИСАНЕ САГЛАСНОСТИ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОДЛУЧУЈЕ У РОКУ ОД ТРИ ДАНА ОД ДАНА ДОСТАВЉАЊА ЗАХТЕВА СЛУЖБЕНИКА ЗА ДОБИЈАЊЕ САГЛАСНОСТИ.

(34) Послодавац може забранити рад из става 2. овог члана ако се њиме онемогућава или отежава рад службеника, штети угледу послодавца, односно ствара могућност сукоба интереса или утиче на непристрасност рада службеника.

~~(4) О додатном раду службеника на положају одлучује орган надлежан за његово постављење.~~

(5) О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ ЗА ДОДАТНИ РАД СЛУЖБЕНИКА НА ПОЛОЖАЈУ И ЗАБРАНИ ДОДАТНОГ РАДА ОДЛУЧУЈЕ ОРГАН НАДЛЕЖАН ЗА ЊЕГОВО ПОСТАВЉЕЊЕ У РОКУ ОД 10 ДАНА ОД ДАНА ДОСТАВЉАЊА ЗАХТЕВА СЛУЖБЕНИКА.

Забрана оснивања привредних друштава, предузећа и јавних служби

Члан 42.

(1) Службеник не сме да буде оснивач привредног друштва, предузећа, јавне службе, нити да се бави предузетништвом.

(2) На пренос управљачких права у привредном субјекту на друго лице примењују се прописи којима се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција.

(3) Службеник је дужан да податке о лицу на које је пренео управљачка права и доказе о њиховом преносу достави послодавцу, а службеник на положају Агенцији за борбу против СПРЕЧАВАЊЕ корупције.

Услови за постављење на положај

Члан 50.

(1) На положај у аутономној покрајини може бити постављено лице које има стечено високо образовање из одговарајуће научне области у односу на делокруг органа, службе или организације, на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, положен државни стручни испит и најмање пет година радног искуства у струци.

(2) За начелника управе, која је образована као јединствени орган, може бити постављено лице које има стечено високо образовање из научне области правне науке на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, положен државни стручни испит и најмање пет година радног искуства у струци.

(3) За начелника управе за поједине области, када је према посебном закону, градска односно општинска управа организована у више управа, може бити, поред лица из става 1. овог члана, постављено лице које има стечено високо образовање из одговарајуће научне области у односу на делокруг управе, на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, положен државни стручни испит и најмање пет година радног искуства у струци.

(4) На радно место службеника на положају у секретаријату Градске управе града Београда, може бити, поред лица из става 2. овог члана, постављено лице које има стечено високо образовање из одговарајуће научне области у односу на делокруг секретаријата, на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, положен државни стручни испит и најмање пет година радног искуства у струци.

(5) Заменик начелника управе се поставља на исти начин и под истим условима као начелник.

(6) СЛУЖБЕНИК КОЈИ ЈЕ ПРВИ ПУТ ПОСТАВЉЕН НА ПОЛОЖАЈ ДУЖАН ЈЕ ДА У РОКУ ОД ЈЕДНЕ ГОДИНЕ ОД ДАНА ПОСТАВЉЕЊА НА ПОЛОЖАЈ ПОХАЂА ПРОГРАМ ОБУКЕ УТВРЂЕН ЗА СЛУЖБЕНИКЕ КОЈИ СЕ ПРВИ ПУТ ПОСТАВЉАЈУ НА ПОЛОЖАЈ.

Разлози за разрешење

Члан 52.

(1) Службеник се разрешава са положаја ако му престане радни однос због:

- 1) правоснажне пресуде на безусловну казну затвора од најмање шест месеци - даном правоснажности пресуде;
- 2) коначног решења којим му је изречена дисциплинска казна престанка радног односа;
- 3) коначног решења којим му је одређена оцена "не задовољава" на ванредном оцењивању;

4) спровођења иницијативе за разрешење на основу мере јавног објављивања препоруке за разрешење коју изрекне Агенција за борбу против СПРЕЧАВАЊЕ корупције;

5) других разлога предвиђених општим прописима о раду којима се уређује престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца.

~~(2) Службеник се разрешава с положаја и ако:~~

~~1) орган јединице локалне самоуправе надлежан за његово постављење на положај прихвати јавну препоруку за разрешење градског, односно општинског заштитника права грађана;~~

~~2) два пута, без обзира на редослед оцена, решењем буде одређена оцена "не задовољава".~~

(2) СЛУЖБЕНИК СЕ РАЗРЕШАВА С ПОЛОЖАЈА И АКО ОРГАН НАДЛЕЖАН ЗА ЊЕГОВО ПОСТАВЉЕЊЕ ПРИХВАТИ ЈАВНУ ПРЕПОРУКУ ЗА РАЗРЕШЕЊЕ КОЈУ УПУЋУЈЕ ПОКРАЈИНСКИ ЗАШТИТНИК ГРАЂАНА – ОМБУДСМАН, ОДНОСНО ЛОКАЛНИ ОМБУДСМАН.

Последице престанка рада на положају

Члан 54.

(1) Службеник коме је престао рад на положају из разлога утврђених чланом 51. тач. 1), 2) и 10) овог закона има право да код послодавца буде распоређен на друго радно место за које испуњава услове.

(2) Уколико не постоји радно место на које може бити распоређен, службеник има право на накнаду плате у трајању од три месеца у висини коју је имао у време престанка рада на положају, из разлога утврђених чланом 51. тач. 1) и 10) овог закона.

(3) Право на накнаду плате из става 2. овог члана може се изузетно продужити до три месеца уколико у том времену службеник стиче право на пензију.

(4) Право из става 2. овог члана престаје пре истека рока од три месеца, заснивањем радног односа или стицањем права на пензију према прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

(5) Службеник право из ст. 2. и 3. овог члана остварује код послодавца код кога је остваривао права по основу рада на положају.

(6) Право из ст. 2. и 3. овог члана, по захтеву службеника, утврђује орган надлежан за његово постављење.

(7) Захтев за остваривање права из става 2. овог члана, службеник може упутити најкасније у року од 15 дана од дана престанка рада на положају, с тим што право из става 2. овог члана остварује од наредног дана од дана престанка рада на положају.

(8) СЛУЖБЕНИК КОЈИ ЈЕ РАЗРЕШЕН ИЗ РАЗЛОГА НАВЕДЕНИХ У ЧЛАНУ 52. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА ПОСТАЈЕ НЕРАСПОРЕЂЕН.

Млађи саветник

Члан 63.

(1) У звању млађег саветника обављају се сложени послови који подразумевају примену утврђених метода рада, поступака или стручних техника унутар прецизно одређеног оквира деловања, уз редован надзор непосредног руководиоца и доношење одлука на основу постојеће праксе или општих и појединачних упутстава непосредног руководиоца. Послови захтевају способност решавања мањих техничких или процедуралних проблема.

(2) За рад на пословима у звању млађег саветника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и ~~завршен приправнички стаж~~ **НАЈМАЊЕ ЈЕДНУ ГОДИНУ РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ** или најмање пет година проведених у радном односу код послодавца из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона.

Млађи сарадник

Члан 65.

(1) У звању млађег сарадника обављају се једноставнији стручни послови као и административно-технички послови уз надзор, упутства и детаљна усмерења службеника у вишим звањима. Ови послови се састоје од ограниченог круга међусобно повезаних задатака у једној области.

(2) За рад на пословима у звању млађег сарадника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године и ~~завршен приправнички стаж~~ **НАЈМАЊЕ ДЕВЕТ МЕСЕЦИ РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ** или најмање пет година проведених у радном односу код послодавца из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона.

Млађи референт

Члан 68.

(1) У звању млађег референта обављају се административни, технички и други најједноставнији рутински послови, који се понављају и који захтевају познавање и примену једноставнијих метода рада и поступака, а обављају се уз повремено надзор непосредног руководиоца и упутства службеника са вишим звањима.

(2) За рад на пословима у звању млађег референта службеник мора да има стечено средње образовање у четворогодишњем трајању и ~~завршен приправнички стаж~~ **НАЈМАЊЕ ШЕСТ МЕСЕЦИ РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ**.

Редослед радњи при попуњавању радних места

Члан 82.

(1) ~~При попуњавању извршилачког радног места предност има премештај службеника, са напредовањем или без њега.~~

~~(2) Ако послодавац одлучи да радно место не попуни премештајем, спроводи се интерни конкурс.~~

~~(3) Ако интерни конкурс није успео, радно место може да се попуни преузимањем службеника од другог послодавца из члана 4. овог закона, односно из државног органа.~~

~~(4) Ако се радно место не попуни ни преузимањем службеника, обавезно се спроводи јавни конкурс.~~

~~(5) Ако ни јавни конкурс није успео, радно место се не попуњава, али послодавац може одлучити да се спроведе нови јавни конкурс.~~

(1) ПРИ ПОПУЊАВАЊУ ИЗВРШИЛАЧКОГ РАДНОГ МЕСТА ПРЕДНОСТ ИМА ПРЕМЕСТАЈ СЛУЖБЕНИКА, СА НАПРЕДОВАЊЕМ ИЛИ БЕЗ ЊЕГА.

(2) АКО ПОСЛОДАВАЦ ОДЛУЧИ ДА РАДНО МЕСТО НЕ ПОПУНИ ПРЕМЕСТАЈЕМ, РАДНО МЕСТО МОЖЕ ДА СЕ ПОПУНИ ПРЕУЗИМАЊЕМ СЛУЖБЕНИКА.

(3) АКО РУКОВОДИЛАЦ ОДЛУЧИ ДА РАДНО МЕСТО НЕ ПОПУНИ НИ ПРЕУЗИМАЊЕМ СЛУЖБЕНИКА, СПРОВОДИ СЕ ИНТЕРНИ КОНКУРС.

(4) АКО ИНТЕРНИ КОНКУРС НИЈЕ УСПЕО, ОБАВЕЗНО СЕ СПРОВОДИ ЈАВНИ КОНКУРС.

(5) АКО НИ ЈАВНИ КОНКУРС НИЈЕ УСПЕО, РАДНО МЕСТО СЕ НЕ ПОПУЊАВА, АЛИ ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ОДЛУЧИТИ ДА ПОНОВО СПРОВЕДЕ ПОСТУПАК ПОПУЊАВАЊА РАДНОГ МЕСТА НЕЗАВИСНО ОД РЕДОСЛЕДА РАДЊИ ПРОПИСАНИХ ОДРЕДБАМА ОВОГ ЧЛАНА.

Конкурсна комисија

Члан 85.

~~(1) Интерни конкурс спроводи конкурсна комисија од три члана.~~

~~(2) Конкурсну комисију за спровођење интерног конкурса образује руководилац, тако да конкурсну комисију обавезно чине непосредни руководилац организационе јединице у којој се попуњава радно место, службеник који је стручан у области за коју се попуњава радно место и службеник који обавља послове из области управљања људским ресурсима.~~

Успех интерног конкурса и доношење решења о премештају

Члан 87.

(1) Кад интерни конкурс успе, руководилац доноси решење о премештају службеника и доставља свим кандидатима КОЈИ СУ УЧЕСТВОВАЛИ У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

(2) Кандидати који су учествовали на конкурсима ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА имају право жалбе на решење о премештају службеника под истим условима и у истом року као у поступку јавног конкурса.

Члан 89.

(1) Кандидати из члана 88. став 1. тач. 3) и 4) овог закона имају право жалбе на решење о неуспеху интерног конкурса под истим условима и у истом року као у поступку јавног конкурса.

(2) Пријаве из члана 88. став 1. тачка 2) овог закона, конкурсна комисија одбацује ~~закључком~~ РЕШЕЊЕМ против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији.

(3) Жалба из става 2. овог члана не задржава извршење ~~закључка~~ РЕШЕЊА.

(4) Одлука жалбене комисије је коначна и против ње може да се покрене управни спор.

Члан 90.

~~Ако интерни конкурс није успео, послодавац може одлучити да радно место попуни преузимањем службеника.~~

IV. ПРЕУЗИМАЊЕ**Члан 91.**

~~(1) Орган, служба или организација из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона може преузети, без конкурса, службеника који је у радном односу на неодређено време у другом органу, служби или организацији код истог послодавца.~~

~~(2) Послодавац може преузети од другог послодавца из члана 4. овог закона, односно из државног органа, без конкурса, службеника који је у радном односу на неодређено време.~~

~~(3) Преузимање службеника врши се на основу споразума о преузимању уз сагласност службеника који се преузима.~~

~~(4) Пре преузимања из ст. 1. и 2. овог члана може се спровести претходна провера стручне оспособљености, знања и вештина.~~

(1) ОРГАН, СЛУЖБА ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈА КОД ЈЕДНОГ ПОСЛОДАВЦА МОЖЕ ПРЕУЗЕТИ ИЗ ОРГАНА, СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА ИЗ ЧЛАНА 4. ОВОГ ЗАКОНА, ОДНОСНО ИЗ ДРЖАВНОГ ОРГАНА, БЕЗ КОНКУРСА, СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ЈЕ У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ.

(2) ОРГАН, СЛУЖБА ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ МОЖЕ ПРЕУЗЕТИ, БЕЗ КОНКУРСА, СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ЈЕ У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ У ДРУГОМ ОРГАНУ, СЛУЖБИ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈИ КОД ИСТОГ ПОСЛОДАВЦА.

(3) ПРЕУЗИМАЊЕ СЛУЖБЕНИКА ВРШИ СЕ НА ОСНОВУ СПОРАЗУМА О ПРЕУЗИМАЊУ УЗ САГЛАСНОСТ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ СЕ ПРЕУЗИМА.

Члан 93.

~~Ако радно место није попуњено ни преузимањем службеника, спроводи се јавни конкурс.~~

Члан 96.

(1) Изборни поступак ЗА ПОПУЊАВАЊЕ ПОЛОЖАЈА спроводи конкурсна комисија од НАЈМАЊЕ три члана.

~~(2) Најмање један члан комисије мора имати стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, један члан који је стручан у области за коју се попуњава положај и службеник који обавља послове из области управљања људским ресурсима.~~

~~(3)~~ (2) По окончаном изборном поступку конкурсна комисија саставља листу од највише три кандидата који су са најбољим резултатом испунили мерила прописана за избор.

Ступање на положај**Члан 99.**

(1) Службеник ступа на положај даном доношења решења о постављењу на положај.

(2) Службеник на положају може после протеча времена на које је постављен, бити поново постављен на исти положај без јавног конкурса, АКО ЈЕ ПОХАЋАО ПРОГРАМ ОБУКЕ УТВРЂЕН ЗА СЛУЖБЕНИКЕ КОЈИ СЕ ПРВИ ПУТ ПОСТАВЉАЈУ НА ПОЛОЖАЈ.

(3) Ако конкурсни поступак за попуњавање положаја није покренут у року из члана 95. став 3. овог закона, службеник се после протеча времена на који је постављен, поставља на исти положај без јавног конкурса.

Поступак јавног конкурса**~~Члан 101.~~**

~~(1) Пре расписивања јавног конкурса за попуњавање извршилачких радних места и за пријем приправника, руководиоца својим решењем образује конкурсну комисију од три члана.~~

~~(2) Конкурсну комисију обавезно чине непосредни руководиоци организационе јединице у којој се попуњава радно место, односно прима приправник и службеник који обавља послове из области управљања људским ресурсима.~~

~~(3) У сваком појединачном случају конкурсна комисија утврђује које ће се стручне оспособљености, знања и вештине, проверавати у изборном поступку и начин њихове провере.~~

~~(4) Влада уредбом ближе уређује поступак спровођења интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места, као и какве се стручне оспособљености, знања и вештине вреднују у изборном поступку, начин њихове провере и мерила за избор на радна места.~~

~~(5) Уредбом из става 4. овог члана утврђују се мерила за избор на радна места којим ће се предвидети давање првенства једнако квалификованим кандидатима припадницима националних мањина, у циљу постизања одговарајуће заступљености припадника националних мањина и пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини.~~

КОНКУРСНА КОМИСИЈА

Члан 101.

(1) ИЗБОРНИ ПОСТУПАК СПРОВОДИ КОНКУРСНА КОМИСИЈА ОД НАЈМАЊЕ ТРИ ЧЛАНА.

(2) КОНКУРСНА КОМИСИЈА ОДГОВОРНА ЈЕ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ КОНКУРСНОГ ПОСТУПКА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

(3) НИКО НЕ СМЕ ВРШИТИ УТИЦАЈ НА ЧЛАНА КОНКУРСНЕ КОМИСИЈЕ ДА НЕШТО ЧИНИ ИЛИ НЕ ЧИНИ СУПРОТНО ПРОПИСИМА.

(4) РУКОВОДИЛАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА УПУЋУЈЕ СЛУЖБЕНИКЕ ИЗ ЈЕДИНИЦА ЗА УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА И НА РУКОВОДЕЋИМ РАДНИМ МЕСТИМА НА ПРОГРАМЕ ОБУКА КОЈИМА СЕ СТИЧУ И УНАПРЕЂУЈУ СПОСОБНОСТИ ЗА ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА КАНДИДАТА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

(5) ВЛАДА УРЕДБОМ БЛИЖЕ УРЕЂУЈЕ СПРОВОЂЕЊЕ ИНТЕРНОГ И ЈАВНОГ КОНКУРСА ЗА ПОПУЊАВАЊЕ РАДНИХ МЕСТА, САДРЖИНУ ОГЛАСА, ИЗГЛЕД, САДРЖИНУ И НАЧИН ПОДНОШЕЊА ОБРАСЦА ПРИЈАВЕ, НАЧИН ПРАЋЕЊА КАНДИДАТА ПОД ШИФРОМ ЊЕГОВЕ ПРИЈАВЕ И ФАЗЕ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА У ОРГАНИМА АУТОНОМНИХ ПОКРАЈИНА И ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, КАО И САСТАВ КОНКУРСНЕ КОМИСИЈЕ, НАЧИН ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА, ОДНОСНО НАЧИН ПРОВЕРЕ ЗНАЊА, СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНА ЗА РАДНА МЕСТА НАМЕШТЕНИКА И КРИТЕРИЈУМЕ И МЕРИЛА ЗА ИЗБОР НА РАДНА МЕСТА У ОРГАНИМА ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

(6) УРЕДБОМ ИЗ СТАВА 5. ОВОГ ЧЛАНА УТВРЂУЈУ СЕ МЕРИЛА ЗА ИЗБОР НА РАДНА МЕСТА КОЈИМА ЋЕ СЕ ПРЕДВИДЕТИ ДАВАЊЕ ПРВЕНСТВА ПРИПАДНИЦИМА НАЦИОНАЛНИХ МАЊИНА У СЛУЧАЈЕВИМА КАДА СЕ РАДИ О КАНДИДАТИМА КОЈИ СУ СА ЈЕДНАКИМ НАЈБОЉИМ РЕЗУЛТАТОМ ИСПУНИЛИ МЕРИЛА ЗА ИЗБОР, У ЦИЉУ ПОСТИЗАЊА ОДГОВАРАЈУЋЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПРИПАДНИКА НАЦИОНАЛНИХ МАЊИНА И ПУНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ИЗМЕЂУ ПРИПАДНИКА НАЦИОНАЛНИХ МАЊИНА И ГРАЂАНА КОЈИ ПРИПАДАЈУ ВЕЋИНИ.

Садржина огласа

Члан 102.

~~(1) Оглас о јавном конкурсима садржи податке о радном месту преузете из Правилника и условима за запослење на радном месту, као и стручној~~

~~оспособљености, знањима и вештинама, нарочито из области знања и вештина које су за то радно место утврђене као посебне функционалне компетенције, које се оцењују у изборном поступку и начину њихове провере, број телефона и име особе задужене за давање додатних обавештења о јавном конкурс, адресу на коју се пријаве подносе, као и податке о доказима који се подносе уз пријаву.~~

~~(2) Оглас о јавном конкурс обавезно се објављује на интернет презентацији аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, на огласној табли код послодавца, а у најмање једним дневним новинама које се дистрибуирају за целу територију Републике Србије објављује се обавештење о јавном конкурс и адреса интернет презентације на којој је објављен оглас.~~

~~(3) Уколико оглас објављује јединица локалне самоуправе у којој је у службеној употреби и језик националне мањине, обавештење о огласу се објављује и у једним локалним или међуопштинским новинама које излазе на том језику.~~

ОГЛАС О ЈАВНОМ КОНКУРСУ

Члан 102.

(1) ОГЛАС О ЈАВНОМ КОНКУРСУ САДРЖИ ПОДАТКЕ О ОРГАНУ, РАДНОМ МЕСТУ, УСЛОВИМА ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ И ДРУГЕ ПОДАТКЕ КОЈИ СУ ПРОПИСАНИ АКТОМ ВЛАДЕ ИЗ ЧЛАНА 101. ОВОГ ЗАКОНА.

(2) ОГЛАС О ЈАВНОМ КОНКУРСУ ОБАВЕЗНО СЕ ОБЈАВЉУЈЕ НА ИНТЕРНЕТ ПРЕЗЕНТАЦИЈИ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ, ОДНОСНО ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, НА ОГЛАСНОЈ ТАБЛИ КОД ПОСЛОДАВЦА, А У НАЈМАЊЕ ЈЕДНИМ ДНЕВНИМ НОВИНАМА КОЈЕ СЕ ДИСТРИБУИРАЈУ ЗА ЦЕЛУ ТЕРИТОРИЈУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ОБЈАВЉУЈЕ СЕ ОБАВЕШТЕЊЕ О ЈАВНОМ КОНКУРСУ И АДРЕСА ИНТЕРНЕТ ПРЕЗЕНТАЦИЈЕ НА КОЈОЈ ЈЕ ОБЈАВЉЕН ОГЛАС.

(3) АКО ОГЛАС ОБЈАВЉУЈЕ ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ У КОЈОЈ ЈЕ У СЛУЖБЕНОЈ УПОТРЕБИ И ЈЕЗИК И ПИСМО НАЦИОНАЛНЕ МАЊИНЕ, ОБАВЕШТЕЊЕ О ОГЛАСУ СЕ ОБЈАВЉУЈЕ И У ЈЕДНИМ ЛОКАЛНИМ ИЛИ МЕЂУОПШТИНСКИМ НОВИНАМА КОЈЕ ИЗЛАЗЕ НА ТОМ ЈЕЗИКУ.

(4) АКО ОГЛАС ОБЈАВЉУЈЕ АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА, ОБАВЕШТЕЊЕ О ОГЛАСУ СЕ ОБЈАВЉУЈЕ И У СЛУЖБЕНОМ ЛИСТУ, ОДНОСНО ГЛАСИЛУ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ.

(5) ПРИЈАВА НА КОНКУРС ВРШИ СЕ НА ОБРАСЦУ ПРИЈАВЕ КОЈИ ОБАВЕЗНО САДРЖИ ЛИЧНО ИМЕ КАНДИДАТА, АДРЕСУ ПРЕБИВАЛИШТА, ОДНОСНО БОРАВИШТА И ЈЕДИНСТВЕНИ МАТИЧНИ БРОЈ ГРАЂАНА.

(6) ПРИЛИКОМ ПРЕДАЈЕ ПРИЈАВА ДОБИЈА ШИФРУ ПОД КОЈОМ ЛИЦЕ УЧЕСТВУЈЕ У ДАЉЕМ ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ, КОЈОМ СЕ ОБЕЗБЕЂУЈЕ АНОНИМНОСТ ПРИЈАВЉЕНИХ КАНДИДАТА ОД ПРИЈЕМА ПРИЈАВЕ ДО ЗАВРШНЕ ФАЗЕ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА.

Рок за подношење пријава

Члан 103.

(1) Рок за подношење пријава не може бити краћи од 15 дана од дана оглашавања обавештења о јавном конкурс у дневним новинама из члана 102. овог закона.

(2) Неблаговремене, недопуштене, неразумљиве или непотпуне пријаве кандидата и пријаве уз које кандидати нису приложили све потребне доказе, конкурсна комисија одбацује решењем против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији у року од осам дана од дана пријема решења.

(3) Жалба кандидата из става 2. овог члана не одлаже извршење решења.

(4) АКО СЕ ИСПУЊЕНОСТ КОМПЕТЕНЦИЈА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ МОЖЕ ДОКАЗИВАТИ И СЕРТИФИКАТИМА, ПОТВРДАМА ИЛИ ДРУГИМ ПИСАНИМ ДОКАЗИМА КОЈИ СУ НАВЕДЕНИ У ОГЛАСУ О ЈАВНОМ КОНКУРСУ, ЛИЦЕ ПОДНОСИ НАВЕДЕНИ ДОКАЗ ИСТОВРЕМЕНО СА ПРЕДАЈОМ ПРИЈАВЕ.

Изборни поступак

Члан 104.

~~(1) Конкурсна комисија саставља списак кандидата који испуњавају услове за запослење на радном месту и међу њима спроводи изборни поступак.~~

~~(2) У изборном поступку се врши оцењивање стручне оспособљености, знања и вештина кандидата који учествују у изборном поступку, према критеријумима и мерилима прописаним за избор.~~

~~(3) Изборни поступак спроводи се писаном или усменом провером и разговором са кандидатима.~~

(1) КОНКУРСНА КОМИСИЈА САСТАВЉА СПИСАК КАНДИДАТА КОЈИ НА ОСНОВУ ПОДАТАКА ИЗ ПРИЈАВЕ НА КОНКУРС ИСПУЊАВАЈУ УСЛОВЕ ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ НА РАДНОМ МЕСТУ И МЕЂУ ЊИМА СПРОВОДИ ИЗБОРНИ ПОСТУПАК.

(2) У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ ПРОВЕРАВАЈУ СЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ КАНДИДАТА ПРЕМА МЕРИЛИМА ПРОПИСАНИМ ЗА ИЗБОР.

(3) ПРЕ СПРОВОЂЕЊА ЗАВРШНЕ ФАЗЕ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА КАНДИДАТИ СЕ ПОЗИВАЈУ ДА, У РОКУ ОД ПЕТ РАДНИХ ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ПОЗИВА, ДОСТАВЕ ОСТАЛЕ ДОКАЗЕ КОЈИ СЕ ПРИЛАЖУ У КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ.

(4) ДОКАЗЕ О ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ КОЈИ СУ САДРЖАНИ У СЛУЖБЕНИМ ЕВИДЕНЦИЈАМА ПРИБАВЉА ОРГАН ПРЕКО ИНФОРМАЦИОНОГ СИСТЕМА ЗА РАЗМЕНУ ПОДАТАКА ИЗ РЕГИСТРА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, ОСИМ АКО КАНДИДАТ НЕ ИЗЈАВИ ДА ЋЕ САМ ДОСТАВИТИ ПОТРЕБНЕ ДОКАЗЕ.

(5) КАНДИДАТИ КОЈИ СУ ДОСТАВИЛИ ДОКАЗЕ КОЈИ СЕ ПРИЛАЖУ У КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ, ОДНОСНО ЗА КОЈЕ СУ ТИ ДОКАЗИ ПРИБАВЉЕНИ, ОБАВЕШТАВАЈУ СЕ О МЕСТУ, ДАНУ И ВРЕМЕНУ КАДА ЋЕ СЕ СПРОВЕСТИ ЗАВРШНА ФАЗА ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА.

(6) КАНДИДАТИ КОЈИ НЕ ДОСТАВЕ ДОКАЗЕ ИЗ СТ. 4. И 5. ОВОГ ЧЛАНА, ОДНОСНО КОЈИ НА ОСНОВУ ДОСТАВЉЕНИХ ИЛИ ПРИБАВЉЕНИХ ДОКАЗА НЕ ИСПУЊАВАЈУ УСЛОВЕ ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ, ПИСМЕНО СЕ ОБАВЕШТАВАЈУ ДА СУ ИСКЉУЧЕНИ ИЗ ДАЉЕГ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА.

(7) АКО ДРУГАЧИЈЕ НИЈЕ ПРОПИСАНО, У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ ОРГАН СЛОБОДНО БИРА НАЧИН ОБАВЕШТАВАЊА КАНДИДАТА, ВОДЕЋИ РАЧУНА О ЊЕГОВОЈ ПРАВНОЈ ЗАШТИТИ, ЕКОНОМИЧНОМ ТРОШЕЊУ СРЕДСТАВА, ЈАВНОСТИ ОБАВЕШТАВАЊА И ЈЕДНОСТАВНОСТИ ПОСТУПКА.

(8) КРАТКА И ХИТНА ОБАВЕШТЕЊА МОГУ ДА СЕ ДАЈУ ТЕЛЕФОНОМ ИЛИ НА ДРУГИ ПОГОДАН НАЧИН, О ЧЕМУ СЕ САЧИЊАВА СЛУЖБЕНА БЕЛЕШКА.

Листа за избор

Члан 105.

~~(1) По окончаном изборном поступку конкурсна комисија у року од 15 дана саставља листу за избор од највише три кандидата који су са најбољим резултатом испунили мерила прописана за избор.~~

~~((2) Ако се конкурс спроводи за више извршилаца на једном радном месту, конкурсна комисија доставља листу за избор из става 1. овог члана за сваког извршиоца.~~

~~(3) Конкурсна комисија доставља руководиоцу листу за избор са записницима о предузетим радњама у току изборног поступка.~~

ЛИСТА КАНДИДАТА

Члан 105.

(1) КОНКУРСНА КОМИСИЈА НА ОСНОВУ ПОСТИГНУТИХ РЕЗУЛТАТА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ, ПРАВИ ЛИСТУ КАНДИДАТА КОЈИ ИСПУЊАВАЈУ МЕРИЛА ПРОПИСАНА ЗА ИЗБОР СА ПОСТИГНУТИМ РЕЗУЛТАТИМА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: ЛИСТА КАНДИДАТА) И ДОСТАВЉА ЈЕ РУКОВОДИОЦУ.

(2) КОНКУРСНА КОМИСИЈА ДОСТАВЉА РУКОВОДИОЦУ ЛИСТУ КАНДИДАТА СА ЗАПИСНИЦИМА О ПРЕДУЗЕТИМ РАДЊАМА У ТОКУ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА.

Избор кандидата

Члан 106.

~~(1) Решење о избору кандидата са листе за избор доноси руководилац у року од 15 дана од пријема листе за избор.~~

~~(2) Решење из става 1. овог члана садржи лично име кандидата, као и назив радног места за које је изабран.~~

~~(3) Образложење решења из става 1. овог члана посебно садржи радње које је конкурсна комисија предузела у току изборног поступка.~~

~~(4) Ако је изабран кандидат који није службеник, руководилац у року од 15 дана од дана пријема листе за избор, доноси решење о његовом пријему у радни однос, а ако је изабран кандидат који је већ службеник код послодавца, руководилац доноси решење о премештају применом одредаба овог закона о премештају после интерног конкурса.~~

(1) РУКОВОДИЛАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ЛИСТЕ КАНДИДАТА ДОНЕСЕ РЕШЕЊЕ О ПРИЈЕМУ У РАДНИ ОДНОС КАНДИДАТА КОЈИ ЈЕ СА НАЈБОЉИМ РЕЗУЛТАТОМ ИСПУНИО МЕРИЛА ПРОПИСАНА ЗА ИЗБОР.

(2) АКО СЕ КОНКУРС СПРОВОДИ ЗА ВИШЕ ИЗВРШИЛАЦА НА ЈЕДНОМ РАДНОМ МЕСТУ, РУКОВОДИЛАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ДОНЕСЕ РЕШЕЊА О ПРИЈЕМУ У РАДНИ ОДНОС КАНДИДАТА ПРЕМА РЕДОСЛЕДУ ПОСТИГНУТИХ РЕЗУЛТАТА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ УТВРЂЕНОМ НА ЛИСТИ КАНДИДАТА.

(3) РЕШЕЊЕ ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА САДРЖИ ЛИЧНО ИМЕ КАНДИДАТА, КАО И НАЗИВ РАДНОГ МЕСТА ЗА КОЈЕ ЈЕ ИЗАБРАН.

(4) ОБРАЗЛОЖЕЊЕ РЕШЕЊА ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА ПОСЕБНО САДРЖИ РАДЊЕ КОЈЕ ЈЕ КОНКУРСНА КОМИСИЈА ПРЕДУЗЕЛА У ТОКУ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА.

(5) НА ИНТЕРНЕТ ПРЕЗЕНТАЦИЈИ ОРГАНА КОЈИ ЈЕ ОГЛАСИО КОНКУРС ОБЈАВЉУЈУ СЕ ЛИСТА КАНДИДАТА ПОД ШИФРОМ ЊИХОВЕ ПРИЈАВЕ И ИМЕ И ПРЕЗИМЕ КАНДИДАТА КОЈИ ЈЕ ИЗАБРАН У КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ.

(6) АКО ЈЕ ИЗАБРАН КАНДИДАТ КОЈИ НИЈЕ СЛУЖБЕНИК, РУКОВОДИЛАЦ У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ЛИСТЕ КАНДИДАТА, ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ЊЕГОВОМ ПРИЈЕМУ У РАДНИ ОДНОС, А АКО ЈЕ ИЗАБРАН КАНДИДАТ КОЈИ ЈЕ ВЕЋ СЛУЖБЕНИК КОД ПОСЛОДАВЦА, РУКОВОДИЛАЦ ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ПРЕМЕШТАЈУ ПРИМЕНОМ ОДРЕДАБА ОВОГ ЗАКОНА О ПРЕМЕШТАЈУ ПОСЛЕ ИНТЕРНОГ КОНКУРСА.

Ступање на рад

Члан 107.

(1) Изабрани кандидат дужан је да ступи на рад у року од 15 дана од дана коначности решења о пријему у радни однос, изузев ако му послодавац из оправданих разлога не продужи рок.

(2) Ако изабрани кандидат не ступи на рад у року који му је одређен, сматра се да решење о пријему у радни однос није донето, а руководилац може да изабере ~~другог кандидата са листе за избор~~ КАНДИДАТА СА ЛИСТЕ КАНДИДАТА СА СЛЕДЕЋИМ НАЈБОЉИМ РЕЗУЛТАТОМ.

Право на жалбу кандидата који су учествовали у изборном поступку

Члан 108.

(1) Решење о пријему у радни однос изабраног кандидата, односно решење о премештају доставља се свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку.

(2) АКО ДОСТАВЉАЊЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НИЈЕ УСПЕЛО, САЧИЊАВА СЕ СЛУЖБЕНА БЕЛЕШКА, А РЕШЕЊЕ СЕ ОБЈАВЉУЈЕ НА ОГЛАСНОЈ ТАБЛИ ОРГАНА, СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ И ПО ИСТЕКУ ОСАМ ДАНА ОД ДАНА ОБЈАВЉИВАЊА СМАТРА СЕ ДОСТАВЉЕНИМ.

~~(2)~~-(3) Кандидат из става 1. овог члана има право да у року од осам дана од дана пријема решења изјави жалбу жалбеној комисији ако сматра да изабрани кандидат не испуњава услове за запослење на радном месту или да су се у

изборном поступку догодиле такве неправилности које би могле утицати на објективност његовог исхода.

~~(3)~~-(4) Жалбена комисија је дужна да у року који не може бити дужи од 15 дана одлучи по жалби кандидата који су учествовали у изборном поступку.

~~(4)~~-(5) Одлука жалбене комисије је коначна и против ње може да се покрене управни спор.

Глава осма
ПРЕМЕСТАЈ СЛУЖБЕНИКА
Појам И ВРСТЕ премештаја
Члан 112.

(1) Службеник може, због потребе рада, да буде трајно или привремено премештен на друго одговарајуће радно место У ИСТОМ ОРГАНУ, СЛУЖБИ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈИ.

(2) СЛУЖБЕНИК У ЈЕДИНИЦИ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ МОЖЕ, ЗБОГ ПОТРЕБЕ РАДА, ДА БУДЕ ТРАЈНО ИЛИ ПРИВРЕМЕНО ПРЕМЕСТЕН НА ДРУГО ОДГОВАРАЈУЋЕ РАДНО МЕСТО У ДРУГИ ОРГАН, СЛУЖБУ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈУ КОД ИСТОГ ПОСЛОДАВЦА.

(2) (3) За премештај службеника због потребе рада није потребна сагласност службеника.

(3) (4) Службеник на положају не може бити премештен.

Трајни премештај
Члан 114.

(1) Службеник може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место ако то налажу организација или рационализација послова или други оправдани разлози, АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ И ПОСЕДУЈЕ ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ.

(2) АКО СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕСТА ИЗ ЈЕДНОГ У ДРУГИ ОРГАН, СЛУЖБУ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈУ У ЈЕДИНИЦИ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, РУКОВОДИОЦИ ТИХ ОРГАНА, СЛУЖБИ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАКЉУЧУЈУ ПИСАНИ СПОРАЗУМ.

(3) НАКОН ЗАКЉУЧЕНОГ ПИСАНОГ СПОРАЗУМА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА РУКОВОДИЛАЦ ОРГАНА, СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ У КОЈИ СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕСТА ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ПРЕМЕСТАЈУ.

(4) ЖАЛБА НЕ ОДЛАЖЕ ИЗВРШЕЊЕ РЕШЕЊА.

Трајни премештај на захтев службеника
Члан 114а

(1) Службеник може, у складу са потребама и организацијом рада органа, на свој захтев да буде трајно премештен на радно место чији се послови раде у нижем звању од послова радног места са којег се службеник премешта, ако

испуњава услове за рад на том радном месту И ПОСЕДУЈЕ ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ.

(2) Службеник из става 1. овог члана остварује право на плату радног места на које је премештен.

Привремени премештај

Члан 115.

(1) Службеник може да буде привремено премештен на друго одговарајуће радно место због замене одсутног службеника или повећаног обима посла, при чему задржава сва права на свом радном месту, ако су за њега повољнија.

(2) АКО СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА ИЗ ЈЕДНОГ У ДРУГИ ОРГАН, СЛУЖБУ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈУ У ИСТОЈ ЈЕДИНИЦИ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, РУКОВОДИОЦИ ТИХ ОРГАНА, СЛУЖБИ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАКЉУЧУЈУ ПИСАНИ СПОРАЗУМ.

(3) НАКОН ЗАКЉУЧЕНОГ ПИСАНОГ СПОРАЗУМА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА РУКОВОДИЛАЦ ОРГАНА, СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ИЗ КОГА СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ПРЕМЕШТАЈУ.

~~(2)~~ (4) Жалба не одлаже извршење решења.

~~(3)~~ (5) Привремени премештај траје најдуже једну годину, после чега службеник има право да се врати на радно место на коме је радио пре премештаја.

~~(4) Пре премештаја или преузимања службеника, може се спровести претходна провера стручне оспособљености, знања и вештина.~~

ПРОВЕРА КОМПЕТЕНЦИЈА КОД ПРЕМЕШТАЈА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМАЊА ЧЛАН 115А

(1) У СЛУЧАЈУ ПРЕМЕШТАЈА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМАЊА, ОБАВЕЗНО СЕ СПРОВОДИ ПРОВЕРА ПОНАШАЈНИХ И ПОСЕБНИХ ФУНКЦИОНАЛНИХ КОМПЕТЕНЦИЈА ПОТРЕБНИХ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА НА РАДНОМ МЕСТУ НА КОЈЕ СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМА АКО ТЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ НИСУ ОДРЕЂЕНЕ КАО ЗАХТЕВ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА КОЈЕ ЈЕ СЛУЖБЕНИК ОБАВЉАО ПРЕ ПРЕМЕШТАЈА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМАЊА.

(2) ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА РУКОВОДИЛАЦ МОЖЕ ДОНЕТИ ОДЛУКУ ДА СЕ СПРОВЕДЕ ПРОВЕРА И ДРУГИХ КОМПЕТЕНЦИЈА КОЈЕ СУ ПОТРЕБНЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА.

(3) ПРОВЕРА КОМПЕТЕНЦИЈА У СЛУЧАЈУ ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА ВРШИ СЕ У ПОСТУПКУ КОЈИ ОДРЕДИ РУКОВОДИЛАЦ ПРИМЕНОМ НАЧИНА ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

(4) СЛУЖБЕНИК, ОДНОСНО ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ СЕ ПРЕМЕСТИТИ, ОДНОСНО ПРЕУЗЕТИ НА ДРУГО РАДНО МЕСТО АКО СЕ УТВРДИ ДА ПОСЕДУЈЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПОТРЕБНЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА НА КОЈЕ СЕ ПРЕМЕШТА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМА.

(5) РУКОВОДИЛАЦ ОРГАНА У КОЈИ СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА ИЛИ ПРЕУЗИМА, ОДНОСНО ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ПРЕУЗИМА, ИМА ПРАВО УВИДА У ИЗВЕШТАЈ О ЊЕГОВОМ ОЦЕЊИВАЊУ, ОДНОСНО ИЗВЕШТАЈ О ВРЕДНОВАЊУ ЊЕГОВЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ.

Обавезни елементи (делови) програма стручног усавршавања

Члан 122д

Обавезни елементи (делови) програма стручног усавршавања јесу, нарочито:

- 1) разлог који је условио доношење програма и циљ који се жели остварити његовом реализацијом;
- 2) област стручног усавршавања;
- 3) опис програма и тематских целина;
- 4) орган из члана 1. овог закона коме је намењен;
- 5) опис циљне групе корисника обуке и број полазника по органу за који је, сагласно обезбеђеним средствима, могуће обезбедити спровођење обуке;
- 6) пројекција трошкова програма;
- 7) облици, методе и носиоци реализације;
- 8) очекивани ефекти у подизању нивоа ~~знања и вештина~~ КОМПЕТЕНЦИЈА полазника;
- 9) начин вредновања и верификације;
- 10) трајање програма.

Лакше повреде дужности

Члан 137.

Лакше повреде дужности из радног односа јесу:

- 1) кашњење на посао три или више пута, у периоду од два узастопна месеца или шест дана у периоду од дванаест узастопних месеци, односно неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак са посла у истим временским оквирима;
- 2) несавесно чување службених списа или података супротно прописима који регулишу ову област;
- 3) неоправдан изостанак с рада један радни дан;
- 4) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;
- 4А) АКО НЕ ОБАВЕСТИ ИЛИ НЕБЛАГОВРЕМЕНО ОБАВЕСТИ РУКОВОДИОЦА, ОДНОСНО ОРГАН НАДЛЕЖАН ЗА ПОСТАВЉЕЊЕ О ДОДАТНОМ РАДУ ЗА КОЈИ НИЈЕ БИЛА ПОТРЕБНА САГЛАСНОСТ РУКОВОДИОЦА;

5) повреда кодекса понашања службеника која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа предвиђених овим или посебним законом.

Глава тринаест
ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА
Начин престанка радног односа
Члан 158.

(1) Службенику престаје радни однос:

- 1) протеком времена на које је заснован;
- 2) споразумом;
- 3) отказом;
- 4) по сили закона;
- 5) на други начин одређен овим или посебним законом.

(2) Службенику на положају, по спроведеној иницијативи за разрешење на основу мере јавног објављивања препоруке за разрешење коју изрекне Агенција за борбу против СПРЕЧАВАЊЕ корупције, радни однос престаје даном коначности решења којим се утврђује престанак рада на положају.

Доношење новог Правилника и промена Правилника
Члан 168.

(1) У случају доношења новог правилника, сви службеници распоређују се на одговарајућа радна места.

(2) Ако новим правилником нека радна места буду укинута или број службеника смањен, прекобројни службеници распоређују се на друга одговарајућа радна места, а предност имају они са бољим оценама у последња три узастопна оцењивања.

(3) У случају промене правилника, ако нека радна места буду укинута или број службеника смањен, прекобројни службеници премештају се на друга одговарајућа радна места, а предност имају они са бољим оценама у последња три узастопна оцењивања.

(4) Ако одговарајуће радно место не постоји, у случају доношења новог, односно промене правилника, прекобројни службеник може, уз своју сагласност, бити распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовој врсти и нивоу образовања и за које испуњава остале услове за рад, ОДНОСНО ПОСЕДУЈЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ, а ако ни такво радно место не постоји, постаје нераспоређен.

(5) Ако се службеник из става 4. овог члана не сагласи са распоређивањем, односно премештајем руководиоца доноси решење о престанку радног односа.

(6) Службенику престаје радни однос даном коначности решења о престанку радног односа.

(7) Жалба не одлаже извршење решења о распоређивању, односно премештају и решења којим се утврђује да је службеник нераспоређен.

(8) У случају доношења новог, односно измене правилника, службеник може бити распоређен, односно премештен на радно место у непосредно вишем звању ако испуњава услове за напредовање из члана 133е овог закона и друге услове за рад на том радном месту И НАКОН ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 115А ОВОГ ЗАКОНА.

(9) У поступку припреме правилника, послодавац прибавља мишљење репрезентативног синдиката.

~~(10) У случају доношења новог правилника или његове измене, а пре распоређивања или премештаја службеника на одговарајућа радна места, може се спровести претходна провера стручне оспособљености, знања и вештина.~~

Глава седамнаест

УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У ЛОКАЛНОЈ САМОУПРАВИ

Члан 188.

(1) Код послодавца посебно се организују послови управљања људским ресурсима.

(2) Послови управљања људским ресурсима обављају се за све организационе јединице ОРГАНЕ, СЛУЖБЕ И ОРГАНИЗАЦИЈЕ КОД ИСТОГ ПОСЛОДАВЦА.

(3) Прикупљање, чување и обрада података о запосленом врши се у складу са прописом којим се уређује заштита података о личности.

Глава осамнаест

ПОСЕБНЕ НАДЛЕЖНОСТИ И ОВЛАШЋЕЊА ОРГАНА, СЛУЖБИ И ОРГАНИЗАЦИЈА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ

Члан 192.

Аутономна покрајина Војводина, преко својих органа, служби и организација, у складу са овим законом и Статутом Аутономне покрајине Војводине ближе уређује:

- 1) начела за унутрашњу организацију и систематизацију радних места;
- ~~2) додатне критеријуме за вредновање стручне оспособљености, знања и вештина, у изборном поступку, начин њихове провере и мерила за избор на радна места;~~
- 2) САСТАВ КОНКУРСНЕ КОМИСИЈЕ, НАЧИН ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА, ОДНОСНО НАЧИН ПРОВЕРЕ ЗНАЊА, СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНА ЗА РАДНА МЕСТА НАМЕШТЕНИКА И КРИТЕРИЈУМЕ И МЕРИЛА ЗА ИЗБОР НА РАДНА МЕСТА;
- 3) стручно усавршавање и оспособљавање службеника;
- 4) оснивање, организацију и начин рада жалбене комисије;
- 5) управљање људским ресурсима.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

ЧЛАН 39.

ПРОПИСИ ПОТРЕБНИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ОВОГ ЗАКОНА, ДОНЕТЕ СЕ У РОКУ ОД 60 ДАНА ОД ДАНА СТУПАЊА НА СНАГУ ОВОГ ЗАКОНА.

ЧЛАН 40.

ПОСТУПЦИ ОДЛУЧИВАЊА О ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И ОДГОВОРНОСТИМА СЛУЖБЕНИКА И НАМЕШТЕНИКА, КОЈИ СУ ЗАПОЧЕТИ ДО ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА, ОКОНЧАТЕ СЕ ПРИМЕНОМ ПРОПИСА ПРЕМА КОЈИМА СУ ЗАПОЧЕТИ.

ЧЛАН 41.

ИНТЕРНИ, ОДНОСНО ЈАВНИ КОНКУРСИ ЗА ПОПУЊАВАЊЕ РАДНИХ МЕСТА, КОЈИ СУ ПОКРЕНУТИ ДО ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА, ОКОНЧАТЕ СЕ У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА ПРЕМА КОЈИМА СУ ЗАПОЧЕТИ.

ЧЛАН 42.

УСЛОВ У ПОГЛЕДУ ПОХАЂАЊА ОБУКЕ ИЗ ЧЛАНА 20. ОВОГ ЗАКОНА ЗА ПОНОВНО ПОСТАВЉЕЊЕ НА ПОЛОЖАЈ НЕ ОДНОСИ СЕ НА СЛУЖБЕНИКЕ КОЈИ СУ ПОСТАВЉЕНИ НА ПОЛОЖАЈЕ ПРЕ ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА.

ЧЛАН 43.

ОВАЈ ЗАКОН СТУПА НА СНАГУ ОСМОГ ДАНА ОД ДАНА ОБЈАВЉИВАЊА У „СЛУЖБЕНОМ ГЛАСНИКУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ”, А ПРИМЕЊУЈЕ СЕ ОД 1. ЈАНУАРА 2024. ГОДИНЕ.

**ИЗВЕШТАЈ О СПРОВЕДЕНОЈ АНАЛИЗИ ЕФЕКТА
ПРЕДЛОГА ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О
ЗАПОСЛЕНИМА У АУТОНОМНИМ ПОКРАЈИНАМА И ЈЕДИНИЦАМА
ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ**

ПРИЛОГ 1:

Тест утицаја			
Тест нивоа утицаја јавне политике		Тест нивоа приоритета јавне политике	
Висок утицај	Врло сложена, политички осетљива или са значајним финансијским трошковима	Висок приоритет	Мере Владе односно јединице локалне самоуправе високог политичког приоритета, са значајним политичким, фискалним или правним последицама
Средњи утицај	Донекле сложена, политички осетљива или са значајним финансијским трошковима	Средњи приоритет	Мере Владе односно јединице локалне самоуправе са мањим политичким, фискалним или правним последицама
Низак утицај	Врло јасна, њено спровођење проузрокује минималне трошкове	Низак приоритет	Мере министарства или других органа државне управе, односно јединица локалне самоуправе које ће, у случају да не буду реализоване, изазвати минималне штетне последице
Утврђивање потребе за спровођење Анализе ефеката (у даљем тексту: АЕ)			
	Висок приоритет	Средњи приоритет	Низак приоритет
Висок утицај	АЕ потребна	АЕ потребна	АЕ потребна
Средњи утицај	АЕ потребна	АЕ потребна	АЕ потребна
Низак утицај	АЕ препоручена	АЕ препоручена	АЕ није потребна

ПРИЛОГ 2:**Кључна питања за анализу постојећег стања и правилно дефинисање промене која се предлаже**

- 1) Који показатељи се прате у области, који су разлози због којих се ови показатељи прате и које су њихове вредности?

Стратегијом реформе јавне управе за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС“, број 42/21 и 9/22), као и Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период од 2021. до 2025. године предвиђене су мере и активности које треба да допринесу остварењу како Општег циља у вези професионалне јавне управе¹, тако и Посебног циља 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи и Посебног циља 3. Ефикасан систем за управљање каријером примењен у пракси. С тим у вези, у оквиру Посебног циља 2. предвиђена је мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао и активност 9. Измена нормативног оквира за запослене у органима АП и ЈЛС у циљу интегрисања оквира компетенција. У том смислу показатељ на нивоу мере 2.2. је Степен у коме оквир компетенција одговара потребама и кључним вредностима рада јавне управе. Ради се о квалитативном показатељу који се једном годишње мери на нивоу излазног резултата, на бројчаној скали од 0 до 4. Показатељ прати државне органе и органе АП и ЈЛС². У 2023. и 2024. години се очекује да циљана вредност показатеља буде 3, док се у 2025. години очекује да вредност показатеља буде 4, односно да се Оквир компетенција примењује у свим областима УЉР у државним органима, органима АП и ЈЛС. У периоду од 2021. закључно са 2025. годином праћење оквира компетенција на свим нивоима вршиће се на основу Извештаја Министарства државне управе и локалне самоуправе и Службе за управљање кадровима. Праћење и оцењивање адекватности оквира компетенција у периоду од 2026. до 2030. године, пратиће се према методологији и показатељима који буду развијени у оквиру стандарда квалитета за УЉР.

- 2) Да ли се у предметној области спроводи или се спроводио документ јавне политике или пропис? Представити резултате спровођења тог документа јавне политике или прописа и образложити због чега добијени резултати нису у складу са планираним вредностима.

Област управљања људским ресурсима на нивоу аутономних покрајина и на локалном нивоу регулисана је Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 21/16, 113/17, 113/17 – др.закон, 95/18 и 114/21), у даљем тексту: Закон, којим су

¹ Општи циљ Стратегије је даље побољшање рада јавне управе и квалитета креирања јавних политика у складу са европским Принципима јавне управе и обезбеђивање високог квалитета услуга грађанима и привредним субјектима, као и професионалне јавне управе која ће значајно допринети економској стабилности и повећању животног стандарда.

² Примену у пракси прати Министарство државне управе и локалне самоуправе и додељује бодове 0–4 према следећим критеријумима: 0 – није развијен оквир компетенција, 1 – успостављен оквир компетенција за државне службенике, 2 – успостављен оквир компетенција за државне службенике и службенике у АП и ЈЛС, 3 – успостављен оквир компетенција за државне службенике и службенике у АП и ЈЛС и унапређен оквир компетенција за државне службенике/службенике на положају и 4 – Оквир компетенција се примењује у свим областима УЉР у државним органима, органима АП и ЈЛС.

успостављена основна начела каријерног службеничког система за службенике у органима аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту органи АП и ЈЛС).

С тим у вези, у односу на вредновање учинка документа јавне политике, напомињемо да на локалном нивоу власти не постоји централна јединица, односно одговарајући механизам мониторинга везан за праћење примене прописа у области управљања људским ресурсима, као што је то за централни ниво власти Служба Владе за управљање кадровима (СУК). Поред тога, још увек није успостављен Јединствени информациони систем за управљање људским ресурсима који би обезбеђивао потребне податке за израду аналитичких извештаја и увида у стање области УЉР на нивоу локалне власти. Зато је Министарству државне управе и локалне самоуправе, као једном од носилаца реформски активности и кључном органу државне управе за развој политике у области јавно службеничког система, посебна подршка у спровођењу реформских активности пружена кроз пројекат Савета Европе „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи“ фаза I и II, у даљем тексту: Пројекат, којим су били обезбеђени Пакети подршке општинама (МСП) као нови јединствени алат за пружање подршке јединицама локалне самоуправе у развоју области УЉР, помоћу којих смо добили одређене аналитичке извештаје. У првој фази Пројекта наведени пакети примењени су у 20 градова и општина у оквиру чега је развијено 35 модела правних аката за ефикасну примену савремених принципа управљања људским ресурсима у ЈЛС. Пакети подршке у другој фази примењени су у 50 ЈЛС (21 град, 26 општина и 3 градске општине) и обухватили су анализу кључних аката у ЈЛС (акта о организацији управе, акта о организацији и систематизацији радних места и кадровског плана), анализу правног оквира за организовање послова УЉР, анализу поступка оцењивања, као и давање препорука за унапређење функције УЉР, а сви подаци обједињени су у Финалном извештају о имплементацији пакета подршке у 50 јединица локалне самоуправе у Републици Србији. Имајући у виду да су наведеним извештајем обухваћене 50 ЈЛС, наведени број чини проценат од 28,73% од укупног броја ЈЛС у Републици Србији (174), што је релевантан узорак, који даје објективан преглед стања кључних аката. Проенти у Извештају (односно у појединачним Анализама) дати су односу на број ЈЛС које су учествовале у пројекту.

Тако Анализа кључних аката у јединицама локалне самоуправе у делу који се односи на акт о организацији управе указује нам да су већина анализираних ЈЛС своју унутрашњу организацију успоставиле по моделу и на начин како је то уређено у органима државне управе. Као основне организационе јединице су наводиле: одељење (74%); одсек (10%); секретаријат (8%); служба (2%); сектор (2%); секретаријат и одељење (2%); одсек и служба (2%). У односу на акт о организацији и систематизацији радних места – Правилник, у анализираним правилницима, поред радних места у управи, систематизована су и радна места следећих субјеката: службе локалног омбудсмана у 8 (16%) ЈЛС; правобранилаштва у 34 (68%) ЈЛС; буџетске ревизије у 17 (34%) ЈЛС; интерне ревизије у 21 (42%) ЈЛС; стручних служби и посебних организација (главни урбаниста и сл. у 8 (16%) ЈЛС. Анализа је у овом делу показала да је Правилник усвојен од стране градског/општинског већа у свим анализираним ЈЛС.

Што се тиче кадровског плана, све анализиране ЈЛС у тренутку израде Анализе у току 2021 године, усвојиле су Кадровски план у складу са чланом 77. став 3. Закона о запосленима у АП и ЈЛС. Оно што се чини као недостатак је адекватно образложење које треба да садржи оправдавајуће разлоге за одређене промене, односно захтеве. С тим у вези, пошто је правилна припрема кадровског плана једна од кључних активности УЉР, показује се да је то једна од активности чија се примена мора унапредити. Развојем информационог

система за УЉР створиће се услови за аналитички приступ управљању људским ресурсима и функцији која се односи на кадровско планирање, при чему је неопходно дугорочно јачати капацитет запослених који се баве планирањем кадрова, како у ЈЛС, тако и централних органа.

У Анализи институционалних решења за организацију послова управљања људским ресурсима у делу који се односи на организацију послова УЉР наведено је да су послови УЉР организовани. Наиме, у највећем броју случајева (24 ЈЛС) систематизовано је једно или више радно места службеника за УЉР у оквиру неке од основних организационих јединица. У оним ЈЛС (18) где је образована ужа организациона јединица за управљање људским ресурсима у оквиру основне организационе јединице (одељење, одсек, служба или група), углавном су систематизована радна места руководиоца ОЈ и службеника за УЉР. У у већим градовима у РС са сложеном организационим структуром и великим бројем запослених службеника и намештеника, послови управљања људским ресурсима су организовани кроз основне организационе јединице за УЉР. Што се тиче описа послова у највећем броју градова и општина, опис послова службеника за УЉР и задатака се односи искључиво на послове управљања људским ресурсима. Међутим, у одређеном броју градова и општина, заједно са пословима управљања људским ресурсима, и у називу радних места и у опису послова и радних задатака службеника за УЉР, предвиђени су и послови из других области из надлежности јединица локалне самоуправе. Према налазима напред наведене анализе може се рећи да је проценат од 54% локалних самоуправа које су у потпуности усагласиле своје акте о систематизацији са одредбама Закона да се посебно организују послови УЉР код послодавца, као и проценат од 40% локалних самоуправа које су се делимично усагласиле, представља показатељ да су послови управљања људским ресурсима постали саставни део организационе структуре градских и општинских управа. Неусаглашеност је присутна у свега 3 (6%) локалне самоуправе.

Што се тиче Анализе поступка оцењивања, у 43 ЈЛС (86%) спроводен је поступак оцењивања, док у 7 ЈЛС (14%) није. У 43 ЈЛС у којима је спроведен поступак оцењивања, од 7766 службеника, који су радни однос засновали на неодређено време укупно је оцењено 6788 службеника, што чини проценат од 87,40%, док није оцењено 978 службеника (12,60%). Најчешћи разлог за због којег службеници нису оцењени је што су радили краће од 6 месеци у календарској години или због дужег одсуства (породилшко одсуство, дуже боловање). У односу на оцене ниједном службенику није одређена оцена “не задовољава”; 2% од укупног броја оцењених службеника одређена је оцена оцена “задовољава”; 38% од укупног броја оцењених службеника одређена је оцена “добар” и 60% од укупног броја оцењених службеника одређена је оцена “истиче се”.

На основу свега, намеће се генерални закључак да је систем УЉР на локалном нивоу власти успостављен, с тим да се у складу са развојем законског оквира за управљање људским ресурсима у следећој фази као логична тема намеће имплементација система компетенције у функције УЉР. Професионална јавна управа, укључујући и локалну самоуправу, подразумева компетентне људске ресурсе и неопходно је да буде заснована на начелу заслуга, способности, и одговорности службеника. Компетентни људи, било да су изабрани, постављени или запослени службеници и намештеници представљају кључни ресурс и сви остали аспекти реформе јавне управе зависе од њихових капацитета. Због тога је и управљање људским ресурсима једна од основних функција локалне самоуправе и предуслов за адекватно позиционирање локалне самоуправе у систему јавне власти у Републици Србији. Из тога произилази да је имплементација система компетенција директно повезана са свим елементима функције УЉР, укључујући планирање

људских ресурса, анализу описа радних места и наравно попуњавања радних места (нарочито у делу провере знања и одабира кадрова), вредновање радне успешности и др.

3) Који су важећи прописи и документи јавних политика од значаја за промену која се предлаже и у чему се тај значај огледа?

Потреба за изменама Закона утврђене су како Стратегијом реформе јавне управе за период од 2021. до 2030. године, тако и Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период од 2021. до 2025. године. Имајући у виду измене нормативног оквира у државно службеничком систему (Закон о државним службеницима) којима је у све функције управљања људским ресурсима уведен систем компетенција (2018. године), у циљу даљег спровођења кључних корака у даљој реформи, ради успостављања усклађеног јавно службеничког система и обезбеђивања уједначеног положаја запослених на државном и локалном нивоу, започето је са увођењем система компетенција у све инструменте за управљање људским ресурсима који се примењују на запослене у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе. Законом о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 114/21), који је у примени од 1. јануара 2022. године и одговарајућим подзаконским актима, систем компетенција интегрисан је у Правилнике о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, као обавезан елемент садржине правилника и у складу са тим органи АП и ЈЛС имали су обавезу да до почетка септембра 2022. године своје акте о унутрашњој организацији ускладе са усвојеним законским и подзаконским решењима. Наведеним изменама закона створени су услови да се на локалном нивоу власти обезбеди добра основа за потпуно увођење система компетенција и у остале функције управљања људским ресурсима, тј. у поступак запошљавања и у систем оцењивања. Поред тога, интегрисањем компетенција у управљање људским ресурсима обезбеђује се унапређење запошљавања заснованог на заслугама и професионални развој службеника.

4) Да ли су уочени проблеми у области и на кога се они односе? Представити узроке и последице проблема.

Истраживања која су спроведена у оквиру пројекта који финансијски подржава Влада Швајцарске „Подршка спровођењу Акционог плана Стратегије реформе јавне управе – реформе локалне самоуправе 2016-2019” и анализе стања у свим кључним областима, кроз пројекат Савета Европе „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2“ коришћењем индекса за УЉР (инструмент за процену капацитета за спровођење послова у области УЉР) који је развила Стална конференција градова и општина, недвосмислено указују да постоји препреке и изазови у спровођењу постојећег правног оквира, односно Закона о запосленима у АП и ЈЛС и његове недоследне примене у неким ЈЛС. Анализа је имала за циљ да изврши процену тренутног стања у 70 градова, општина и градских општина у области УЉР четири године од почетка примене Закона о запосленима у АП и ЈЛС. Последње истраживање је рађено у периоду јануар-фебруар и јун-јул 2020. године на 50 ЈЛС које су обухваћене пакетима подршке за УЉР у оквиру програма „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2” и 20 ЈЛС које нису биле укључене у пакете подршке за УЉР.

Анализа стања по индексу за УЉР је показала да просечан резултат градова и општина износи 51% и да око 64% ЈЛС има потпуно задовољавајућу кадровску структуру везано за послове УЉР, али да је неопходно уложити

напоре у подизање неопходних компетенција и мотивације запослених на тим местима.

Примена нових, модерних начела, процеса и процедура у складу са новим надлежностима, обавезама и одговорностима захтевају посебан скуп знања, вештина и способности (компетенција), које се често не стичу током формалног образовања. Зато је одабир компетентних људи у транспарентном конкурсном поступку, уз одговарајућу проверу знања, способности и вештина као и праћење учинка запослених и награђивање по заслугама и друге кључне функције управљања људским ресурсима, изузетно важно питање за даљи развој локалне самоуправе.

Поред наведеног, анализа стања коришћењем индекса за УЉР која је спроведена у делу који се тиче провере стручних оспособљености, знања и вештина кандидата како на интерном и јавном конкурс тако и у поступку преузимања показала је да проверу квалитета стручности кандидата, која у складу са важећим прописима подразумева могућност провере из више делова (писмена, усмена провера знања и провера вештина кроз практичне вежбе) спроводи 8% ЈЛС и то само када је реч о јавном конкурс. Највећи проценат локалних самоуправа (62%) процену стручних оспособљености кандидата на обе врсте конкурса обавља само усменим путем.

Имајући у виду наведено предложеним одредбама Предлога закона уводи се систем компетенција у поступак запошљавања односно попуњавања радних места службеника на извршилачким радним местима и на положајима, којим се врши унапређење система запошљавања у складу са принципом заслуга, кроз јачање конкурсног поступка у коме омогућава објективност и непристраност - спровођење конкурсног поступка под шифром која се додељује приликом предаје пријаве на конкурс ради анонимности пред конкурсном комисијом, увођење обавезних делова изборног поступка, а који треба да омогуће да се у најужем кругу нађу најквалитетнији кандидати, поједностављење одређених формалности које оптерећују конкурсни поступак, увођење јединствене пријаве на конкурс за све органе, службе или организације у АП и ЈЛС, која ће садржати све оно што је битно и релевантно од података које кандидат мора да наведе у пријави, смањење обима потребне конкурсне документације и обавеза да кандидати доставе потребну конкурсну документацију тек кад прођу све фазе конкурсног поступка односно пред усмени разговор.

Измене и допуне Закона представљају наредну фазу у већ започетом процесу реформе јавно службеничког система и у функцији су подршке изградњи модерне, ефикасне и стручне јавне управе и на локалном нивоу власти, односно подршке великој одговорности службеника у креирању јавних политика реформских процеса и њихове примене у пракси.

5) Која промена се предлаже?

Предлогом закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицима локалне самоуправе систем компетенција интегрише се у поступке попуњавања радних места, као и у поступке интерног и јавног конкурса. Уводи се обавезна провера компетенција у свим фазама попуњавања радних места, како код интерног и јавног конкурса, тако и у оквиру осталих начина попуњавања радних места (код премештаја и преузимања). Радно место не може се попунити уколико није извршена претходна провера компетенција. Предложене измене Закона, представљају спровођење друге фазе имплементације компетенција, и то у поступке попуњавања радних места укључујући и поступак интерног и јавног конкурса, док су остале измене у функцији побољшања текста закона и прецизирања

досадашњих законских решења и то: одредбе које се односе на сукоб интереса, прецизирање услова за обављање послова у звањима млађи саветник, млађи сарадник и млађи референт; прецизирање редоследа радњи у попуњавању радних места, додатно уређење института премештаја, давање посебних овлашћења, тј, надлежности за Аутономну покрајину Војводину.

6) Да ли је промена заиста неопходна и у ком обиму?

Имајући у виду да је Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021. године до 2025. године предвиђена измена нормативног оквира за запослене у органима АП и ЈЛС у циљу интегрисања оквира компетенција у функције управљања људским ресурсима³, предузете су активности у погледу измена и допуна Закона. Наиме, систем радних односа у органима АП и ЈЛС, статус и положај службеника и друга права из радног односа службеника могуће је уредити искључиво законом, како би се обезбедили јединствен и усклађен начин уређења свих питања које се односе на радно правни статус службеника. Наиме, систем компетенција за локални ниво интегрисаће се у пуном обиму у нормативни оквир фазно закључно са 2025. године.

7) На које циљне групе ће утицати предложена промена? Утврдити и представити циљне групе на које ће промена имати непосредан односно посредан утицај.

Измене и допуне Закона о запосленима у АП и ЈЛС имаће утицај на службенике и намештенике у органима АП и ЈЛС, којих је према подацима из базе Централног регистра обавезног социјалног осигурања у октобру 2023. године тренутно на неодређено 20.620, на одређено 4.167. Систем компетенција за службенике у органима АП и ЈЛС интегрисаће се у нормативни оквир кроз неколико фаза. У првој фази имплементације система компетенција која је спроведена Законом о изменама и допунама Закона о запосленима у АП и ЈЛС („Службени гласник РС“, број 14/21) дефинисане су компетенције, извршена је њихова подела и исте су постале обавезан елемент садржине правилника, па радна места службеника у органима АП и ЈЛС, утврђена актима о систематизацији као услове имају утврђене компетенције, односно потребна знања, вештине, особине, ставове и способности које обликују жељено понашање и воде постизању очекиване радне успешности.

Предложеним изменама Закона, која предстаља другу фазу имплементације компетенција у систем УЉР на покрајинском и локалном нивоу власти, прецизира се начин попуњавања радних места, спровођење интерног и јавног конкурса на основу провере компетенција, прописује праћење кандидата по шифром њихове пријаве током целог конкурсног поступка, уводи обавезност провере компетенција код премештаја и преузимања, што ће утицати на сва лица која конкуришу за пријем у радни однос у органе АП и ЈЛС, као и на службенике који се премештају на одговарајућа радна места, односно преузимају од другог послодавца или државног органа.

Измене и допуне Закона имаће утицај и на Службу за управљање кадровима имајући у виду улогу ове Службе у поступку провере компетенција код спровођења јавног конкурса.

³ Активност 9. Измена нормативног оквира за запослене у органима АП и ЈЛС у циљу интегрисања оквира компетенција, мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, Посебан циљ 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи.

8) Да ли постоје важећи документи јавних политика којима би се могла остварити жељена промена и о којим документима се ради?

Жељена промена може да се оствари изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

9) Да ли је промену могуће остварити применом важећих прописа?

Промену није могуће остварити применом важећих прописа, већ само изменама и допунама Закона о запосленима у АП и ЈЛС, имајући у виду да се систем радних односа у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе уређује овим Законом. Предложене измене и допуне Закона су једини начин да се даље унапреди службенички систем на овом нивоу власти и да се отклоне уочени недостаци.

10) Квантитативно (нумерички, статистички) представити очекиване трендове у предметној области, уколико се одустане од интервенције (*status quo*).

Није могуће представити квантитативно очекиване трендове у случају *status quo*, јер би се на тај начин утицало на даљи ток планираног реформског процеса. Наиме, предложене измене и допуне Закона представљају даљи корак у већ започетом процесу реформе јавно службеничког система у области управљања људским ресурсима и у функцији су подршке изградњи модерне, ефикасне и стручне јавне управе, односно подршке великој одговорности службеника у креирању јавних политика реформских процеса и њихове примене у пракси. Увођење система компетенција у област управљања људским ресурсима у службенички систем на нивоу аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе, допринеће успостављању усклађеног јавно службеничког система, унапређењу управљавања људским ресурсима и стварању потребних и јачању постојећих капацитета службеника, у циљу модерне, ефикасне и стручне јавне управе и стварању основа за пуно остваривање принципа мериторности, професионалности и интегритета у циљу остварења јавног интереса.

11) Какво је искуство у остваривању оваквих промена у поређењу са искуством других држава, односно локалних самоуправа (ако је реч о јавној политици или акту локалне самоуправе)?

Увођење система компетенција у инструменте управљања људским ресурсима у службенички систем на нивоу аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе, могуће је сагледати кроз искуство које постоји на нивоу државно службеничког система.

Политика реформе јавно-службеничког система у Републици Србији се заснива на принципима европског управног простора, који се детаљније разрађују документом под називом „Смернице за развој и контролу система државне управе за стицање чланства у Европској унији” (*Control and Management System Baselines for European Union Membership*) у делу „Смернице развоја службеничког система” (*Civil Service Baselines*).⁴ Најважнији захтеви које Европска унија поставља у области развоја службеничких система се односе на јачање професионализма чије основне елементе чине планирање, одабир и пријем кадрова на основу заслуга уз могућности развоја каријере.

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

Полазећи од смерница Европске уније о потребама развоја јавно-службеничког система, у Републици Србији су усвојени стратешки документи, између којих и Оквир политике управљања људским ресурсима у државној управи Републике Србије. Стратешко опредељење представљено *Оквиром политике управљања људским ресурсима у државној управи Републике Србије* се првенствено односи на успостављање целовитог приступа управљању људским ресурсима заснованог на компетенцијама - почев од планирања људских ресурса, кроз увођење система компетенција у државно службенички систем, одабира и запошљавања, увођења у посао, управљања учинком, развоја запослених, до изласка из организације. Полазећи од наведеног стратешког опредељења израђен је Оквир компетенција државних службеника у Републици Србији. Приликом израде овог Оквира компетенција Радна група за израду Оквира компетенција потребних за делотворан рад запослених у државној управи је имала у виду документ који је израдио Европски институт за јавну управу под називом „Примена компетенција у различитим државама чланицама, имплементација и импликације“, којим је извршена упоредна анализа запошљавања особља и селекциони системи на нивоу централне јавне управе у Белгији, Немачкој, Грчкој, Француској, Холандији и Великој Британији, као и анализа описа послова и компетенција на нивоу централне јавне администрације у Белгији, Ирској, Холандији, Шведској и Великој Британији. Имајући у виду да је генерални закључак у овом документу да профили послова и компетенције треба повезати са стратешким организационим циљевима, као и да не може да постоји јединствен модел система компетенција за све државе, али да систем компетенција треба интегрисати у запошљавање, одабир, евалуацију и обуку службеника, приликом израде Оквира компетенција државних службеника Радна група је предложила компетенције државних службеника, које су изведене из кључних вредности рада државне/јавне управе у Републици Србији, које су касније уведене у правни систем кроз измене и допуне Закона о државним службеницима.

Изменама и допунама Закона о државним службеницима из 2018. године уведене су компетенција за рад државних службеника у све функције управљања људским ресурсима као што су: запошљавање, вредновање радне успешности, обука и развој државних службеника. Први корак за увођење система компетенција у све функције управљања људским ресурсима је био да се у правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у делу систематизације који се односи на услове за рад на радном месту, поред врсте и степена стручне спреме, образовања, државног стручног испита или другог посебног стручног испита и радног искуства у струци, унесе и компетенције потребне за рад на радном месту.

Систем компетенција у поступку селекције подразумева проверу компетенција које је потребно да кандидат поседује како би делотворно обављао послове радног места које се попуњава. Такође, и попуњавање положаја постављањем по спроведеном унапређеном конкурсном поступку заснива се на систему компетенција. Подзаконским актом за спровођење Закона о државним службеницима којим се уређује спровођење интерног и јавног конкурса, уређен је поступак провере компетенција у свим државним органима, као и начин провере компетенција и критеријуми и мерила за избор на радна места у органима државне управе, стручним службама управних округа и службама Владе.

Са увођењем интегрисаног приступа у управљању људским ресурсима на бази компетенција успостављен је систем вредновања рада државних службеника и то вредновањем радне успешности. Циљ вредновања радне успешности, подразумева обезбеђивање остварења свих организационих циљева државних органа, достизање радног понашања и пожељних вредности у раду у складу са компетенцијама, мотивација, учење и развој државних

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

Наиме, након уведеног система компетенција у државно службенички систем приступило се изради Оквира компетенција у АП и ЈЛС током 2020, најпре кроз утврђивање могућности примене оквира који постоји за државне службенике на службенике у АП и ЈЛС. Анализа о утврђивању могућности примене компетенција је обухватила искуства која су произашла из примене система компетенција за државне службенике уз истовремену проверу свих фамилија послова које постоје на локалном нивоу власти и потребе усклађивања већ постојећих компетенција са тим фамилијама.

Радна група за израду Оквира компетенција потребних за делотворан рад службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе на основу наведене анализе израдила је Оквир компетенција запослених у АП и ЈЛС. Сагледавајући искуства примене система компетенција на централном нивоу власти, која су показала комплексност у примени компетенција и то уз подршку централне институције – Службе Владе за управљање кадровима, дошло се до закључка да је потребно поступак интегрисања компетенција на локалном нивоу власти спроводити фазно и то најпре интеграциом оквира компетенција у правилнике о организацији и систематизацији радних места, затим у поступке попуњавања радних места и након тога у поступак вредновања радне успешности.

ПРИЛОГ 3:

Кључна питања за утврђивање циљева

- 1) Због чега је неопходно постићи жељену промену на нивоу друштва? (одговором на ово питање дефинише се општи циљ).

Имајући у виду Стратегију реформе јавне управе за период 2021.-2030. године, као и Акциони план за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. година, изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе у циљу увођења система компетенција у област управљања људским ресурсима доприноси се остваривању Општег циља Стратегије, а то је даље побољшање рада јавне управе и квалитета креирања јавних политика у складу са европским принципима јавне управе и обезбеђивање високог квалитета услуга грађанима и привредним субјектима, као и професионалне јавне управе која ће значајно допринети економској стабилности и повећању животног стандарда.

- 2) Шта се предметном променом жели постићи? (одговором на ово питање дефинишу се посебни циљеви, чије постизање треба да доводе до остварења општег циља. У односу на посебне циљеве, формулишу се мере за њихово постизање).

Изменама и допунама Закона о запосленима у АП и ЈЛС, спроводи се даља реформа јавне управе у области управљања људским ресурсима и уводи систем компетенција у службенички систем на нивоу аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе, чиме се доприноси успостављању усклађеног јавно службеничког система, унапређењу области УЉР, стварању потребних и јачању постојећих капацитета службеника, у циљу модерне, ефикасне и стручне јавне управе. Наиме, систем компетенција за запослене у органима АП

и ЈЛС интегрисаће се у нормативни оквир кроз неколико фаза и с тим у вези првом фазом (измена закона 2021. године), дефинисане су компетенције и извршена је њихова подела а систем компетенција је интегрисан у Правилнике о организацији и систематизацији радних места као обавезан елемент садржине правилника и утврђена је обавеза усклађивања ових аката са одредбама закона. Такође, прецизирано је да се послови управљања људским ресурсима односе и на припрему Правилника и њихово усаглашавање са Оквиром компетенција утврђеним у акту Владе којим се одређују компетенције потребне за рад службеника. Овим се стварају услови да се на локалном нивоу власти обезбеди добра основа за потпуно увођење, односно интеграцију система компетенција и у остале функције управљања људским ресурсима, тј. у поступак запошљавања, односно попуњавања радних места службеника уз истовремено унапређење система запошљавања у складу са принципом заслуга и јачање конкурсног поступка као и у систем оцењивања, односно вредновања радног учинка.

С тим у вези, предложеним изменама уводи се обавезност провере компетенција у све начине попуњавања радних места и то код премештаја, преузимања, као и у поступак спровођења интерног и јавног конкурса. Поред тога, ближе се дефинише изборни поступак и подношење пријаве на обрасцу пријаве, праћење кандидата под шифром пријаве, утврђују поступања конкурсне комисије и унутрашње организационе јединице за управљање људским ресурсима и др.

Измене нормативног оквира за запослене у органима АП и ЈЛС у циљу интегрисања оквира компетенција у периоду 2021-2023. године планиране су у оквиру Акционог плана за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. година и Посебног циља 2.: Унапређење процеса регрутације у јавној управи кроз меру 2.2. Унапређења процеса селекције и увођења новозапослених у посао. и активност „Измена нормативног оквира за запослене у органима АП и ЈЛС у циљу интегрисања оквира компетенција“.

3) Да ли су општи и посебни циљеви усклађени са важећим документима јавних политика и постојећим правним оквиром, а пре свега са приоритетним циљевима Владе?

Општи и посебни циљеви чијем остваривању треба да допринесу и измене и допуне Закона о запосленима у АП и ЈЛС, утврђени су у Стратегији реформе јавне управе за период 2021. – 2030. године, као у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. године. Такође, измене и допуне Закона предвиђене су и Планом рада Владе за 2023. годину у циљу унапређења законског оквира службеничког система заснованог на заслугама увођењем система компетенција у службенички систем и усклађивањем са реформом система плата.

4) На основу којих показатеља учинка ће бити могуће утврдити да ли је дошло до остваривања општих односно посебних циљева?

Стратегијом реформе јавне управе за период од 2021. до 2030. године, као и Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период од 2021. до 2025. године предвиђен је општи циљ који се односи на даље побољшање рада јавне управе и квалитета креирања јавних политика у складу са европским принципима јавне управе и обезбеђивање високог квалитета услуга грађанима и привредним субјектима, као и професионалне јавне управе која ће значајно допринети економској стабилности и повећању животног стандарда.

У оквиру општег циља предвиђена су два показатеља: показатељ Делотворност власти⁵ и Степен задовољства грађана и привреде пруженим услугама јавне управе⁶.

Доношење предложених измена Закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе представља активност предвиђену Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период од 2021. до 2025. године, у мери 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао и активност за постизање Посебног циља 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи.

Степен успешности спровођења мере 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао и активност исказује се кроз величину показатеља „Степен у коме оквир компетенција одговара потребама и кључним вредностима рада јавне управе“. Ради се о квалитативном показатељу који се једном годишње мери на нивоу излазног резултата, на бројчаној скали од 0 до 4. Показатељ прати државне органе и органе АП и ЈЛС. Примену у пракси прати Министарство државне управе и локалне самоуправе.⁷

⁵ Показатељ Делотворност власти се заснива на перцепцији различитих извора у погледу квалитета јавних услуга и јавне управе, као и степена независности од политичких притисака, квалитет планирања и спровођења политика и веродостојности владе у посвећености тим политикама. Подаци се прикупљају на међународном нивоу и објављују на сајту Светске банке, а МДУЛС – јединица надлежна за спровођење РЈУ, преузима податке.

⁶ Показатељ се конструише на основу истраживања „Балкански барометар“ о ставовима јавног мњења према пруженим услугама јавне управе (на узорку од преко 6.000 грађана и 1.200 привредних субјеката) које спроводи Регионални савет за сарадњу у шест привреда Западног Балкана. Задовољство се мери на основу одговора на шест преузетих питања о задовољству услугама јавне управе (четири се постављају грађанима, два привреди) и трансформисањем одабраних одговора („Добро“, „Врло добро“ и „Одлично“ које дају грађани на постављена питања и „Задовољан“ и „Веома задовољан“ које дају привредни субјекти) који су изворно исказани у процентима оних који су их дали у односу на укупан број анкетираних у скалу која има распон 0–1,5. Свако питање носи једнаку вредност у калкулацији крајњег показатеља, али се фокус помера на грађане тиме што се у обрачун укључује два пута више питања која се на њих односе него на привреду. Тако у збиру за свих шест показатеља коначна вредност се налази у распону 0–9. Питања су:

1. Можете ли ми рећи колико сте задовољни у вашем месту становања – јавним услугама за предузећа? Скалирање 1,5 поен = 65–100% пожељних одговора; 1 поен = 50–64,99%; 0,5 поена = 35–49,99% 0 поена = 0–34,99%.

2. Можете ли ми рећи како сте задовољни у вашем месту становања – дигиталним услугама које тренутно пружа јавна управа за предузећа? Скалирање 1,5 поен = 65–100%; 1 поен = 50–64,99%; 0,5 поена = 35–49,99% 0 поена = 0–34,99%;

3. Колико сте уопште задовољни јавним услугама? Скалирање: 1,5 поен = 60–100%, 1 поен = 45–59,99%, 0,5 поена = 30–44,99%, 0 поена = испод 29,99%;

4. Колико сте задовољни административним услугама централне владе? Скалирање: 1,5 поен = 65–100%, 1 поен = 50–64,99%, 0,5 поена = 35–49,99%, 0 поена = испод 35%;

5. Како бисте оценили – цену јавних услуга (нпр. издавање личних докумената, трошкови судства итд.)? Скалирање: 1,5 поена = 70–100%; 1 поен = 55–69,99% 0,5 поена = 40–54,99% 0 поена = испод 40%;

6. Како бисте оценили – време потребно за добијање јавних услуга (полиција, здравствени систем, судство, општина итд.)? Скалирање: 1,5 поена = 70–100%; 1 поен = 55–69,99%, 0,5 поена = 40–54,99% 0 поена = испод 40%.

⁷ Министарство државне управе и локалне самоуправе и додељује бодове 0–4 према следећим критеријумима: 0 – није развијен оквир компетенција, 1 – успостављен оквир компетенција за државне службенике, 2 – успостављен оквир компетенција за државнике службенике и службенике у АП и ЈЛС, 3 – успостављен оквир компетенција за државне службенике и службенике у АП и ЈЛС и унапређен оквир компетенција за државне службенике/службенике на положају и 4 –Оквир компетенција се примењује у свим областима УЈР у државним органима, органима АП и ЈЛС.

У 2023. и 2024. години очекује се да вредност показатеља буде 3, док се у 2025. години очекује да вредност показатеља буде 4, односно да се Оквир компетенција примењује у свим областима УЉР у државним органима, органима АП и ЈЛС. У периоду од 2021. закључно са 2025. годином праћење оквира компетенција на свим нивоима вршиће се на основу Извештаја Министарства државне управе и локалне самоуправе и Службе за управљање кадровима. Праћење и оцењивање адекватности оквира компетенција у периоду од 2026. до 2030. године, пратиће се према методологији и показатељима који буду развијени у оквиру стандарда квалитета за УЉР.

ПРИЛОГ 4:

Кључна питања за идентификовање опција јавних политика

- 1) Које релевантне опције (алтернативне мере, односно групе мера) за остварење циља су узете у разматрање? Да ли је разматрана „*status quo*” опција?

Status quo опције није разматрана у овом случају имајући у виду да је у питању стратешка активност предвиђена Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. године, у Посебном циљу 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи, Мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, активност под тачком 9. Измена нормативног оквира за запослене у органима АП и ЈЛС у циљу интегрисања оквира компетенција. Наиме, систем радних односа у органима АП и ЈЛС могуће је уредити искључиво законом и предложене измене закона су једини начин да се даље унапреди службенички систем на овом нивоу власти и да се отклоне уочени недостаци.

- 2) Да ли су, поред регулаторних мера, идентификоване и друге опције за постизање жељене промене и анализирани њихови потенцијални ефекти?

Нису разматране друге опције за постизање жељене промене, имајући у виду предвиђен Посебан циљ 2, меру 2.2. и активности бр. 9 у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. године, као и чињеницу да је уређивање система радних односа у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе и увођење система компетенција могуће искључиво постићи законом.

- 3) Да ли су, поред рестриктивних мера (забране, ограничења, санкције и слично) испитане и подстицајне мере за постизање посебног циља?
- 4) Да ли су у оквиру разматраних опција идентификоване институционално управљачко организационе мере које је неопходно спровести да би се постигли посебни циљеви?
- 5) Да ли се промена може постићи кроз спровођење информативно-едукативних мера?

Промену која захтева потпуно интегрисање система компетенција у област УЉР у службеничком систему на нивоу АП и ЈЛС, није могуће постићи кроз спровођење информативно-едукативних мера. Међутим, информативно-едукативне мере треба да допринесу бољој имплементацији Закона и подзаконских аката у пракси. У том циљу предвиђена је у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. године, Мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, активност под тачком 10. Развој и спровођење обука за запослене у кадровским

јединицама и руководиоце у органима АП и ЈЛС за примену оквира компетенција, које ће бити организоване од стране Националне академије за јавну управу у периоду 3. квартал 2021. – 4. квартал 2025. године.

- 6) Да ли циљне групе и друге заинтересоване стране из цивилног и приватног сектора могу да буду укључене у процес спровођења јавне политике, односно прописа или се проблем може решити искључиво интервенцијом јавног сектора?

Имајући у виду да се ради о изменама и допунама нормативног оквира, односно Закона о запосленима у АП и ЈЛС, у циљу увођења система компетенција и даљег унапређења управљања људским ресурсима на локалном нивоу, ради постизања наведеног неопходна је интервенција јавног сектора.

- 7) Да ли постоје расположиви, односно потенцијални ресурси за спровођење идентификованих опција?

У циљу утврђивања могућности увођења оквира компетенција потребних за рад запослених у органима АП и ЈЛС у оквиру пројекта “Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2”, који у Републици Србији спроводи Савет Европе заједно са пројектним партнерима, Министарством државне управе и локалне самоуправе и Сталном конференцијом градова и општина, спроведена је анализа применљивости система компетенција на државном нивоу на органе АП и ЈЛС. Ова анализа је показала да се оквир компетенција може применити на локалном нивоу власти уз одређена прилагођавања потребама тих органа и њиховим надлежностима (изворни и поверени послови). Наведена анализа била је полазна основа за почетак увођења система компетенција у службенички систем. Имајући у виду специфичности локалног нивоа власти са увођењем система компетенција кренуло се фазно, прво у акте о систематизацији а сада предложеним изменама систем ће се интегрисати и у поступке попуњавања радних места, подразумевајући под тим и поступак спровођења интерног и јавног конкурса.

Почев од 2017. године, када је почела пуна примена Закона о запосленима у АП и ЈЛС радило се на успостављању одрживог и стабилног службеничког система који почива на савременим принципима УЉР, при чему су упоредо јачани административни капацитети у циљу професионализације управе.

Анализа стања, кроз пројекат Савета Европе „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2“ коришћењем индекса за УЉР који је развила Стална конференција градова и општина, указују да око 64% ЈЛС има потпуно задовољавајућу кадровску структуру везано за послове УЉР, а организациони и кадровски капацитети у формалном смислу су на прихватљивом нивоу, као и да је неопходно уложити напоре у подизање неопходних компетенција и мотивације запослених на тим местима. Због комплексности реформских решења којима ће се систем компетенција у потпуности интегрисати у функције УЉР на локалном нивоу власти, као и чињенице да на локалном нивоу власти не постоји централна јединица за људске ресурсе као што је Служба Владе за управљање кадровима (у даљем тексту: СУК), урађена је Анализа могуће улоге и подршке СУК-а имплементацији оквира компетенција којом су утврђене претпоставке за укључивање ове службе у пружању шире подршке свеобухватном процесу интегрисања система компетенција. Према одредбама важећег Закона о запосленима у АП и ЈЛС омогућена је ближа сарадња јединица локалне самоуправе са СУК-ом како у погледу стручне тако и у погледу саветодавне

помоћи у примени овог закона и других прописа. Једна од основних претпоставки за пружање адекватне подршке и помоћи у првој фази имплементације оквира компетенција односила се на јачање капацитета СУК-а, односно Одсека за анализу радних места и планирање кадрова, кроз повећање броја запослених. Такође, поводом предложених измена Закона, а имајући у виду обавезе Министарства државне управе и локалне самоуправе које произилазе из прописа којима се уређује плански систем и стратешких докумената у складу са којима је Министарство дужно прати и анализира стање и пружа подршку јединицама локалне самоуправе у примени Закона о запосленима у АП и ЈЛС, као и препорука датих у Анализи за успостављање новог механизма комуникације и координације ЈЛС у области примене радно правних прописа из 2022. године, потребно је ојачати капацитете Министарства, кроз повећање броја запослених за два извршиоца у организационој јединици надлежној за спровођење предложених одредби закона Сектор за управљање људским ресурсима, Одсек за систем радних односа.

8) Која опција је изабрана за спровођење и на основу чега је процењено да ће се том опцијом постићи жељена промена и остварење утврђених циљева?

Ради увођења система компетенција у област управљања људским ресурсима у службенички систем на нивоу АП и ЈЛС, потребно је изменити Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. Наиме, ова област је уређена Законом и измене и допуне истог, су једина опција којом се постиже жељена промена.

ПРИЛОГ 5:**Кључна питања за анализу финансијских ефеката**

- 1) Какве ће ефекте изабрана опција имати на јавне приходе и расходе у средњем и дугом року?

Ова опција неће имати ефекта на јавне приходе.

- 2) Да ли је финансијске ресурсе за спровођење изабране опције потребно обезбедити у буџету, или из других извора финансирања и којих?

Финансијске ресурсе за спровођење изабране опције није потребно обезбедити у буџету.

- 3) Како ће спровођење изабране опције утицати на међународне финансијске обавезе?

Спровођење Предлога закона неће утицати на међународне финансијске обавезе, нити ће имати ефекте на расходе других институција.

- 4) Колики су процењени трошкови увођења промена који проистичу из спровођења изабране опције (оснивање нових институција, реструктурирање постојећих институција и обука државних службеника) исказани у категоријама капиталних трошкова, текућих трошкова и зарада?

Нема процењених трошкова примене одредби Предлога закона.

- 5) Да ли је могуће финансирати расходе изабране опције кроз редистрибуцију постојећих средстава?
- 6) Какви ће бити ефекти спровођења изабране опције на расходе других институција?

ПРИЛОГ 6:**Кључна питања за анализу економских ефеката**

- 1) Које трошкове и користи (материјалне и нематеријалне) ће изабрана опција проузроковати привреди, појединој грани, односно одређеној категорији привредних субјеката?
- 2) Да ли изабрана опција утиче на конкурентност привредних субјеката на домаћем и иностраном тржишту (укључујући и ефекте на конкурентност цена) и на који начин?
- 3) Да ли изабране опције утичу на услове конкуренције и на који начин?
- 4) Да ли изабрана опција утиче на трансфер технологије и/или примену техничко-технолошких, организационих и пословних иновација и на који начин?
- 5) Да ли изабрана опција утиче на друштвено богатство и његову расподелу и на који начин?
- 6) Какве ће ефекте изабрана опција имати на квалитет и статус радне снаге (права, обавезе и одговорности), као и права, обавезе и одговорности послодаваца?

Доношење предложених измена и допуна Закона о запосленима у АП и ЈЛС и примена предложених решења у значајној мери ће допринети даљем побољшању рада јавне управе на локалном нивоу власти и подизању нивоа квалитета креирања докумената јавних политика на локалном нивоу, кроз примену европских принципа јавне управе. Тиме ће се значајно подићи ниво професионалности у поступању јавне управе на локалном нивоу, као и ниво квалитета услуга пружених грађанима и привредним субјектима, чиме ће се посредно допринети економској стабилности и расту нивоа животног стандарда.

Усвајањем наведених измена и допуна започиње се са успостављањем функционалног система управе на покрајинском и локалном нивоу, у којем компетентни службеници професионално и одговорно обављају свој посао и представљају главне партнере и подршку грађанима у остваривању њихових права и обавеза. Очекује се да ће примена компетенција, након њиховог увођења у све функције управљања људским ресурсима, побољшати тачност процене подобности кандидата за обављање послова и доношење одлуке о њиховом напредовању и развоју. Утврђивање обавезности провере компетенција приликом попуњавања радних места представља даљу реформу јавне управе у области УЉР и синхронизацију локалног система у односу на начела државно-службеничког система као и даље јачање функције управљања људским ресурсима на локалном нивоу власти.

Тиме се обезбеђује уједначавање положаја запослених на државном и локалном нивоу и стварају се услови за успостављање кохерентног система управљања људским ресурсима у Републици Србији.

ПРИЛОГ 7:

Кључна питања за анализу ефеката на друштво

- 1) Колике трошкове и користи (материјалне и нематеријалне) ће изабрана опција проузроковати грађанима?

Измене и допуне Закона о запосленима у АП и ЈЛС, представљају даљи корак у већ започетом процесу реформе јавно службеничког система у области управљања људским ресурсима и у функцији су подршке изградњи модерне, ефикасне и стручне јавне управе. Предложеним изменама нормативног оквира доприноси се остваривању Општег циља Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2030. године, у погледу побољшања професионалне јавне управе која ће значајно допринети економској стабилности и повећању животног стандарда.

- 2) Да ли ће ефекти реализације изабране опције штетно утицати на неку специфичну групу популације и да ли ће то негативно утицати на успешно спровођење те опције, као и које мере треба предузети да би се ови ризици свели на минимум?
- 3) На које друштвене групе, а посебно на које осетљиве друштвене групе, би утицале мере изабране опције и како би се тај утицај огледао (пре свега на сиромашне и социјално искључене појединце и групе, као што су особе са инвалидитетом, деца, млади, жене, старији преко 65 година, припадници ромске националне мањине, необразовани, незапослени, избегла и интерно расељена лица и становништво руралних средина и друге осетљиве друштвене групе)?
- 4) Да ли би и на који начин изабрана опција утицала на тржиште рада и запошљавање, као и на услове за рад (нпр, промене у стопама

запослености, отпуштање технолошких вишкова, укинута или новоформирана радна места, постојећа права и обавезе радника, потребе за преквалификацијама или додатним обукама које намеће тржиште рада, родну равноправност, рањиве групе и облике њиховог запошљавања и слично)?

Предлогом закона предложене су одредбе којима се дефинише начин попуњавања радних места у органима АП и ЈЛС, прецизира део који се односи на спровођења изборног поступка, дефинише начин подношења пријаве путем јединственог обрасца пријаве и обезбеђује анонимност кандидата, имајући у виду да се конкурсни поступак води под шифром пријаве коју кандидати добијају. У том смислу предложене измене и допуне Закона утицаће на квалитет конкурсног поступка за пријем у радни однос на радним местима у органима АП и ЈЛС, односно квалитет провере компетенција.

Поред тога, применом предложених решења омогућиће се даље унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао у јавној управи на локалном нивоу, што је услов за подизање нивоа услуга које запослени у јединицама локалне самоуправе пружају грађанима и привреди на локалном нивоу, као и успешно формулисање и спровођење мера подршке локалном и регионалном привредном и друштвеном развоју.

- 5) Да ли изабране опције омогућавају равноправан третман, или доводе до директне или индиректне дискриминације различитих категорија лица (нпр, на основу националне припадности, етничког порекла, језика, пола, родног идентитета, инвалидитета, старосне доби, сексуалне оријентације, брачног статуса или других личних својстава)?
- 6) Да ли би изабрана опција могла да утиче на цене роба и услуга и животни стандард становништва, на који начин и у којем обиму?
- 7) Да ли би се реализацијом изабраних опција позитивно утицало на промену социјалне ситуације у неком одређеном региону или округу и на који начин?
- 8) Да ли би се реализацијом изабране опције утицало на промене у финансирању, квалитету или доступности система социјалне заштите, здравственог система или система образовања, посебно у смислу једнаког приступа услугама и правима за осетљиве групе и на који начин?

ПРИЛОГ 8:**Кључна питања за анализу ефеката на животну средину**

- 1) Да ли изабрана опција утиче и у којем обиму утиче на животну средину, укључујући ефекте на квалитет воде, ваздуха и земљишта, квалитет хране, урбану екологију и управљање отпадом, сировине, енергетску ефикасност и обновљиве изворе енергије?
- 2) Да ли изабрана опција утиче на квалитет и структуру екосистема, укључујући и интегритет и биодиверзитет екосистема, као и флору и фауну?
- 3) Да ли изабрана опција утиче на здравље људи?
- 4) Да ли изабрана опција представља ризик по животну средину и здравље људи и да ли се допунским мерама може утицати на смањење тих ризика?
- 5) Да ли изабрана опција утиче на заштиту и коришћење земљишта у складу са прописима који уређују предметну област?

Доношење предложених измена и допуна Закона о запосленима у АП и ЈЛС неће имати ефеката на животну средину.

ПРИЛОГ 9:**Кључна питања за анализу управљачких ефеката**

- 1) Да ли се изабраном опцијом уводе организационе, управљачке или институционалне промене и које су то промене?

Предложеним одредбама Предлога закона о изменама и допунама Закона о запосленима у АП и ЈЛС, систем компетенција се интегрише у поступке попуњавања радних места, као и у поступке спровођења интерног и јавног конкурса, даје се основ да се подзаконски актом уреде сви елементи конкурсног поступка, садржина огласа, изглед, садржина и начин подношења обрасца пријаве, начин праћења кандидата под шифром његове пријаве и фазе изборног поступка, као и састав конкурсне комисије, начин провере компетенција, односно начин провере знања, способности и вештина за радна места намештеника и критеријуме и мерила за избор на радна места у органима аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе.

- 2) Да ли постојећа јавна управа има капацит за спровођење изабране опције (укључујући и квалитет и квантитет расположивих капацитета) и да ли је потребно предузети одређене мере за побољшање тих капацитета?

Анализа стања која је спроведена у оквиру реализације Пројекта показала је да јединице локалне самоуправе имају потпуно задовољавајућу кадровску структуру везано за послове УЉР у ком смислу су организациони и кадровски капацитети на прихватљивом нивоу, као и да је неопходно уложити напоре у подизање неопходних компетенција и мотивације запослених на тим местима, имајући у виду да примена нових, модерних начела, процеса и процедура у складу са новим надлежностима, обавезама и одговорностима захтевају посебан скуп знања, вештина и способности (компетенција). С тим у вези, у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. године, Мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, активност под тачком 10. Развој и спровођење обука за запослене у кадровским јединицама и руководиоце у органима АП и ЈЛС за примену оквира компетенција, које ће бити организоване од стране Националне академије за јавну управу у периоду 3. квартал 2021. – 4. квартал 2025.

У циљу ефикасне имплементације прописа, Општи програм обуке за запослене у ЈЛС за 2023. годину садржи тематску област која се односи на управљање људским ресурсима и чине је програми обука намењени запосленима у јединицама за људске ресурсе. Почев од наведеног програма за 2022. годину започиње се са јачањем капацитета наведене категорије запослених за правилно одређивање компетенција за обављање послова радних места, а потом и за увођење система компетенција у све остале сегменте управљања људским ресурсима у складу са одредбама прописа. Како би и све категорије руководиоца у локалној самоуправи биле упознате са концептом управљања људским ресурсима базираном на компетенцијама, реализујући релевантне програме обука садржане у Програму обуке руководиоца у јединицама локалне самоуправе за 2023. годину, НАЈУ ће унапређивати компетенције доносилаца одлука од којих зависи успешна имплементација прописа. Пројекција броја обука и полазника уследиће након усвајања оба годишња програма НАЈУ.

По досадашњим искуствима, када су сличне реформе спровођене на нивоу државне управе која има приближно исти број запослених, било је

потребно спровести 34 обуке са око 1200 полазника да би се запослени оспособили за увођење система компетенција. Ово су биле обуке на теме анализе описа послова, вредновања радне успешности, процедура у области запошљавања и одабира кадрова заснованог на компетенцијама.

- 3) Да ли је за реализацију изабране опције било потребно извршити реструктурирање постојећег државног органа, односно другог субјекта јавног сектора (нпр. проширење, укидање, промене функција/хијерархије, унапређење техничких и људских капацитета и сл.) и у којем временском периоду је то потребно спровести?

У оквиру извршене анализе могуће улоге и подршке СУК-а за имплементацију оквира компетенција утврђене су претпоставке за укључивање ове службе у пружању шире подршке свеобухватном процесу интегрисања система компетенција. Једна од основних претпоставки за пружање адекватне подршке и помоћи у првој фази имплементације односила се на јачање капацитета СУК-а, односно Одсека за анализу радних места и планирање кадрова, кроз повећање броја запослених и то за најмање три извршиоца. У овој другој фази, када се систем компетенција имплементира у поступке попуњавања радних места, неизоставна је подршка СУК-а у провери понашајних компетенција. Наиме, обезбеђено је да се провера општих функционалних компетенција врши преко електронске платформе, а такође дата је могућност да, уколико ЈЛС немају капацитета за проверу понашајних компетенција, исте врши СУК, како за положаје тако и за извршилачка радна места. Такође, поводом предложених измена Закона, а имајући у виду обавезе Министарства државне управе и локалне самоуправе које произилазе из прописа којима се уређује плански систем и стратешких докумената у складу са којима је Министарство дужно прати и анализира стање и пружа подршку јединицама локалне самоуправе у примени Закона о запосленима у АП и ЈЛС, као и препорука датих у Анализи за успостављање новог механизма комуникације и координације ЈЛС у области примене радно правних прописа из 2022. године, потребно је ојачати капацитете Министарства, кроз повећање броја запослених за два извршиоца у организационој јединици надлежној за спровођење предложених одредби закона Сектор за управљање људским ресурсима, Одсек за систем радних односа. Имајући у виду да је предложено да се Закон о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе примењује од 1. јануара 2024. године, повећање броја запослених планирано је за 2024. годину.

- 4) Да ли је изабрана опција у сагласности са важећим прописима, међународним споразумима и усвојеним документима јавних политика?

Измене и допуне Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе у сагласности је са Стратегију реформе јавне управе за период 2021.-2030. године, као и Акциони план за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. година и Планом рада Владе за 2023. годину.

- 5) Да ли изабрана опција утиче на владавину права и безбедност?
6) Да ли изабрана опција утиче на одговорност и транспарентност рада јавне управе и на који начин?

Увођењем система компетенција јачају се капацитети запослених у АП и ЈЛС и обезбеђује пуно остваривање принципа мериторности,

професионалности и интегритета у циљу остварења јавног интереса и који доприноси одговорности и транспарентности рада јавне управе. Наиме, систем компетенција за запослене у органима АП и ЈЛС интегрисаће се у нормативни оквир кроз неколико фаза које ће се спроводити до 2025. године. У првој фази, дефинисане су компетенције и извршена је њихова подела, а систем компетенција је интегрисан у Правилнике о организацији и систематизацији радних места као обавезан елемент садржине правилника и утврђена је обавеза усклађивања ових аката са одредбама закона. Тиме су створени услови да се у наредним фазама измена нормативног оквира на локалном нивоу власти обезбеди добра основа за потпуно увођење, односно интеграцију система компетенција и у остале функције управљања људским ресурсима, тј. у поступак запошљавања, односно попуњавања радних места службеника уз истовремено унапређење система запошљавања у складу са принципом заслуга и јачање конкурсног поступка као и у систем оцењивања, односно вредновања радног учинка.

7) Које додатне мере треба спровести и колико времена ће бити потребно да се спроведе изабрана опција и обезбеди њено касније доследно спровођење, односно њена одрживост?

Предлогом закона, предлаже се обавезност провере компетенција у свим начинима попуњавања радних места. Такође утврђује се обавезност и начин провере компетенција у поступак интерног и јавног конкурса.

Јачају се капацитети запослених, службеника на положају, као и чланова конкурсне комисије на начин да се утврђује обавезност похађања обука за лица која су први пут постављена на положај, а чланови конкурсне комисије да похађају обуке којим се јачају начини провере компетенција кандидата.

ПРИЛОГ 10:

Кључна питања за анализу ризика

- 1) Да ли је за спровођење изабране опције обезбеђена подршка свих кључних заинтересованих страна и циљних група? Да ли је спровођење изабране опције приоритет за доносиоце одлука у наредном периоду (Народну скупштину, Владу, државне органе и слично)?
- 2) Да ли су обезбеђена финансијска средства за спровођење изабране опције? Да ли је за спровођење изабране опције обезбеђено довољно времена за спровођење поступка јавне набавке уколико је она потребна?
- 3) Да ли постоји још неки ризик за спровођење изабране опције?

Кроз рад Посебне радне групе за израду текста Предлога закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, коју су поред представника Министарства чинили и представници органа АП Војводине, Службе Владе за управљање кадровима и представници јединица локалних самоуправа, а која је у складу утврдила текст Предлога закона, обезбеђена је подршка заинтересованих страна. У поступку примене закона, кроз израду законских и подзаконских решења обезбеђена је подршка Службе Владе за управљање кадровима у виду пружања стручне и саветодавне помоћи у примени система компетенција. Такође, за ефикасну примену система компетенција неопходно је и јачање капацитета запослених, које ће се остварити кроз обуке службеника, а обуке ће се спровести из донаторских средстава и нису потребна додатна буџетска

средства. С тим у вези, предложено је да се у оквиру Секторског континуираног програма стручног усавршавања у ЈЛС за 2023. годину уврсти посебна тематска целина „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи засновано на компетенцијама“, који ће спроводити, односно реализовати Национална академија за јавну управу уз подршку Сталне конференције градова и општина.

Финансијске ресурсе за спровођење изабране опције потребно је обезбедити у буџету. Наиме, према садашњем броју државних службеника потребно је повећање броја запослених за два извршиоца и то: у звању самостални саветник и у звању саветник, који би били распоређени у организационој јединици надлежној за спровођење предложених одредби закона (Сектор за управљање људским ресурсима – Одсек за систем радних односа - Министарство државне управе и локалне самоуправе). Додатна средства за плате за напред наведених двоје извршилаца у текућој 2023. години нису потребна. Међутим, у погледу примене одредби Предлога закона, потребно је обезбедити додатна финансијска средства за наредне две буџетске године, за 2024. годину у укупном износу од 2.880.000,00 динара и то: на економској класификацији 411- плате, додаци и накнаде запослених (зараде) у износу од 2.500.000, динара и економској класификацији 412 – социјални доприноси на терет послодавца у износу 380.000,00 динара динара и за 2025. годину у укупном износу од 2.880.000,00 динара и то: на економској класификацији 411- плате, додаци и накнаде запослених (зараде) у износу од 2.500.000, динара и економској класификацији 412 – социјални доприноси на терет послодавца у износу 380.000,00 динара на Програмску активност 0003 – Уређење јавно службеничког система заснованог на заслугама – Сектор за управљање људским ресурсима – Одсек за систем радних односа.

Планом рада Владе РС предвиђено је усвајање Предлога закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. За спровођење Закона о изменама и допунама Закона о запосленима у АП и ЈЛС није потребно спровођење поступка јавне набавке, нити постоји одређени ризик за спровођење истог.

ПРИЛОГ 11:

Области планирања и спровођења јавних политика

- 1) Правосуђе и правни систем;
- 2) Јавна безбедност;
- 3) Одбрана;
- 4) Јавна управа;
- 5) Урбанизам, просторно планирање и грађевинарство;
- 6) Конкурентност;
- 7) Минералне сировина и рударство и енергетика;
- 8) Заштита животне средине;
- 9) Саобраћај и комуникације;
- 10) Запосленост и социјална заштита;
- 11) Здравство;
- 12) Спорт;
- 13) Омладина;
- 14) Образовање;
- 15) Пољопривреда и рурални развој;
- 16) Јавно информисање;
- 17) Култура;
- 18) Људска права и грађанско друштво (укључујући вере и дијаспору).

- а) Надлежни орган за целу област у обавези је да у консултацијама са другим органима одреди „кровни” документ јавне политике – стратегију за област планирања и документе јавне политике ужег обухвата (програм), којима се разрађује посебан циљ стратегије;
- б) Уколико стратегија за одређену област планирања не покрива неку тему или се појави нова тема или проблем, прво се израђује концепт политике као одговарајући документ јавне политике.
- в) Идентификоване области планирања и спровођења јавних политика на националном нивоу су у директној вези са девет сектора⁸ које је Влада одабрала за усвајање секторског приступа у процесу европских интеграција и које користи као полазну основу у планирању и спровођењу средстава Европске Уније и координацији међународне развојне помоћи.

⁸ правда, унутрашњи послови, реформа јавне управе, развој људских ресурса и друштвени развој, конкурентност, животна средина и климатске промене, енергетика, саобраћај, пољопривреда и рурални развој

Кључна питања за вредновање учинака докумената јавних политика**РЕЛЕВАНТНОСТ/ЗНАЧАЈ**

- 1) Да ли су циљеви политике у непосредној корелацији са надређеним документима јавних политика и приоритетима Владе?
- 2) Зашто је била потребна интервенција Владе (креирање и спровођење јавне политике)?
- 3) Да ли су потребе циљних група јавне политике у потпуности задовољене?
- 4) Да ли су постигнути ефекти у директној корелацији са циљевима политике?

ЕФИКАСНОСТ

- 1) Који показатељи и циљне вредности су дефинисане за резултате и да ли су остварене?
- 2) Колики су трошкови резултата – по резултату и укупно? Колико одступају од трошкова који су планирани?
- 3) Да ли су ангажовани ресурси били довољни за остварење резултата?
- 4) Да ли су резултати постигнути у складу са утврђеним роковима? Уколико нису, који су разлози за то?

ЕФЕКТИВНОСТ

- 1) Да ли су планирани ефекти и исходи постигнути и развојни услови промењени?
- 2) Уколико нису, да ли је могуће квантификовати разлику и пронаћи узроке?
- 3) Да ли су изабране активности/мере релевантне и најадекватније за постизање резултата?
- 4) Да ли су корисници јавне политике задовољни постигнутим исходима?

ОДРЖИВОСТ

- 1) Да ли су финансијски и економски механизми успостављени у циљу дуготрајних и одрживих користи од конкретне јавне политике?
- 2) Да ли се у оквиру важећег регулаторног оквира може омогућити трајније креирање користи од конкретне јавне политике?
- 3) Да ли постоје одговарајући институционални капацитети за трајно одржавање позитивних ефеката конкретне јавне политике?

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Овлашћени предлагач прописа: Влада

Обрађивач: Министарство државне управе и локалне самоуправе

2. Назив прописа

Предлог закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе

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

3. Усклађеност прописа с одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум):

- а) Одредба Споразума која се односи на нормативну садржину прописа,
- б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,
- в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,
- г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума,
- д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

Предлог закона није предмет усклађивања са одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум), нити је предвиђен Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

- а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,
- б) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,
- в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,
- г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,
- д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније.

Предлог закона није предмет усклађивања са прописима Европске уније.

5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом случају, није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа. Табелу усклађености није потребно попуњавати и уколико се домаћим прописом не врши пренос одредби секундарног извора права Европске уније већ се искључиво врши примена или спровођење неког

захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе директиве).

Не постоје одговарајући прописи са којима је потребно обезбедити усклађеност.

6. Да ли су претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик?

Не

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик Европске уније?

Не

8. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.

Није било неопходно ангажовање консултаната у изради Предлога закона.