



Република Србија
Републички секретаријат за
јавне политике
Број: 021-01-130/2021-03
21. децембар 2021. године
Влајковићева 10
Београд

МИНИСТАРСТВО ПРАВДЕ

БЕОГРАД
Немањина 22-26

Предмет: Мишљење на Предлог Стратегије људских ресурса у правосуђу за период од 2022. до 2026. године са Акционом плану за спровођење Стратегије људских ресурса у правосуђу за период од 2022. до 2026. године

Поштовани,

Размотрили смо Предлог Стратегије људских ресурса у правосуђу за период од 2022. до 2026. године са Акционом плану за спровођење Стратегије људских ресурса у правосуђу за период од 2022. до 2026. године (у даљем тексту: Предлог стратегије), који је Републичком секретаријату за јавне политике (у даљем тексту: РСЈП) достављен 15. децембра 2021. године, дописом број: 021-01-00058/2021-05 и обавештавамо вас да имамо сугестије на достављени материјал.

РСЈП остаје при ставу да није правилно изабрана врста документа јавне политике, а које је дато у Мишљењу на Предлог закључка о спровођењу јавне расправе о тексту Предлога стратегије људских ресурса у правосуђу за период од 2022. до 2026. године са Акционом плану за спровођење Стратегије људских ресурса у правосуђу за период од 2022. до 2026. године, број: 021-01-118/2021-03. С тим у вези, понављамо став из наведеног мишљења, које гласи: „Сугеришемо да измените назив документа јавне политике, тако да назив „Предлог стратегије људских ресурса у правосуђу за период од 2022. до 2026. године”, замените са: „Предлог програма људских ресурса у правосуђу за период од 2022. до 2025. године”. С тим у вези, указујемо да члан 11. Закона о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/2018) прописује да стратегија представља основни документ јавне политике, којим се на целовит начин утврђују стратешки правац деловања и јавне политике у конкретној области планирања и спровођења јавних политика утврђених прописом Владе. Уредбом о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник РС”, број 8/2019) у Прилогу 11. као једна од 18 области планирања одређена је област „Правосуђе и правосудни систем”. За сваку област планирања доноси се „кровна” стратегија и програми, као документи јавне политике ужег обухвата, којима се разрађује посебан циљ „кровне” стратегије или се интервенише у оквиру те области планирања у делу у коме није покривена важећом стратегијом (утврђивање општег циља програма кога нема међу посебним циљевима секторске стратегије, али је у складу са њеним општим циљем, односно са приоритетним циљевима развоја и другим приоритетним циљевима Владе), што је прописано чланом 33. горе поменуте уредбе. С обзиром да се мерама дефинисаним у Предлогу Стратегије људских ресурса за период од 2022. до 2026. године интервенише у делу области планирања „Правосуђе и правни систем”, који се односи на организацију и унапређење људских ресурса у правосуђу, као и да њихово спровођење додатно доприноси остварењу циљева

„кровне” стратегије, односно Стратегије развоја правосуђа за период од 2020. до 2025. године, мишљења смо да је за ужу област планирања која се односи на људске ресурсе у правосуђу, потребно донети програм”.

Указујемо да мере нису постављене на методолошки адекватан начин, с обзиром да је за већину мера одређена само једна активност, идентичног или скоро идентичног назива као и сама мера, као и да већина мера на начин како су дефинисане представљају активности, као на пример мера 1.3 Анализа ефеката примене унапређеног правног оквира за успостављање и одрживи развој система управљања људским ресурсима у правосуђу из оквира мере 1.2. Према члану 24. Закона о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 30/18) мера јесте скуп кључних и повезаних активности које се предузимају ради постизања општег и посебног циља, односно жељеног учинка јавне политике. С тим у вези, сугеришемо следеће:

- Мере 1.1, 1.2 и 1.3, које се односе на утврђивање недостатка правног оквира за одабир, компетенције, премештај и унапређење судског и тужилачког особља, ради успостављања модерног система и ефикасног система управљања људским ресурсима, припрему и усвајање правног оквира за успостављање и одрживи развој система управљања људским ресурсима у правосуђу и анализу ефеката примене унапређеног правног оквира за успостављање и одрживи развој система управљања људским ресурсима у правосуђу из оквира мере 1.2, представљају активности. Предлажемо да се наведене мере споје у једну меру: „Унапређење правног оквира за успостављање и одрживи развој система управљања људским ресурсима у правосуђу”. Све активности дефинисане у оквиру горе наведених мера постају активности у оквиру нове мере. Наиме, унапређење правног оквира састоји се из више фаза, као на пример: анализе недостатака постојећег правног оквира, анализе измене постојећег правног оквира у складу са анализом недостатака, измена и допуна одређених прописа, усвајање посебног закона, усвајање подзаконских аката, анализа ефеката примене унапређеног правног оквира и сл.
- Сугеришемо да се мере 2.1, 2.2 и 2.3, које су дефинисане као активност, споје у једну меру: „Испитивање делотворности постојећег поступка оцењивања судијских помоћника, тужилачких помоћника, и осталог судског и тужилачког особља”, а у оквиру које би се нашле три наведене анализе. Такође, указујемо да је на основу три анализе, потребно развити нову меру која би се односила на успостављање новог система оцењивања судског и тужилачког особља.
- Указујемо да је за остварење посебног циља 2 Успостављене везе између транспарентног и делотворног система управљања, оцењивања, каријерног развоја и стручног усавршавања судског и тужилачког особља, неопходно дефинисати мере које се односе на унапређење каријерног развоја и стручног усавршавања. Кроз ове нове мере потребно је дефинисати јасан, правичан и предвидив систем каријерног напредовања судијских помоћника, тужилачких помоћника и осталог судског и тужилачког особља, са јасно одређеним критеријумима и вештинама које мора да испуни свака од категорије запослених како би напредовали унутар правосудног система. Такође, указујемо да је потребно креирати и започети са спровођењем свеобухватног система обука и стручног усавршавања за судијске помоћнике, тужилачке помоћнике и осталог судског и тужилачког особља. Даље, анализа кључних проблема, представљених на страни 6-15. Предлога стратегије указала је да постојећи систем вредновања рада судија не препознаје повезаност уједначеног оптерећења судија у односу на сложеност предмета, стваран утрошак времена за решавање предмета у зависности од њихове сложености као и непостојање свеобухватне анализе потреба за обуком (ТНА) и на њој заснованих релевантних садржаја програма и планова обука свих судија. Такође, указано је да је садашњи поступак оцењивања радног учинка јавних тужилаца неадекватан и да постојећи приступ не истиче у довољној мери повезаност између квалитетне и континуиране обуке тужилаца и заменика тужилаца и успешности решавања предмета. У складу са наведеним проблемима, позивамо вас да размотрите могућност одређивања мера којима би се дефинисала решења за превазилажење наведених проблема, као на пример: модернизација постојећег система оцењивања судија и носиоца јавно-тужилачке функције, увођење или унапређење додатних стручних обука за судије и јавне тужиоце.

- Мере 3.1, 3.2 и 3.3 представљају активности. Позивамо вас да размотрите могућност да посебан циљ 3 Успостављен систем стратешког планирања потреба за људским ресурсима у правосуђу, који је усклађен са обимом и структуром посла правосуђа, као и средњорочном пројекцијом буџетских средстава правосуђа и других неопходних ресурса постане мера у оквиру посебног циља 1. У том случају наведене мере постају активности.

Што се тиче дефинисања показатеља за праћење остварења циљева и мера, указујемо да постоје методолошка одступања у погледу назива показатеља и одређивања почетних и циљаних вредности и сугеришемо следеће:

- У Предлогу стратегије и табели Акционог плана није одређена почетна вредност, већ је унет назив показатеља или јединица мере, као почетна година одређена је 2021. годину, а циљане вредности су исказане као % смањења или повећања у односу на 2021, 2022, 2023 и 2024. Указујемо да се почетна вредност показатеља утврђује на основу последње верификоване, званичне и објављене вредности података, који се користе за у формули за израчунавање показатеља. Како 2021. година још није завршена и не постоје обједињени подаци за ову годину, сугеришемо да као почетну годину ставите 2020. и унесете вредност показатеља за ту годину, а онда на основу постојеће вредности обрачунате очекиване циљане вредности по годинама важења акционог плана.
- Показатељ: Повећања ефикасност судова за праћење остварења општег циља дефинисан је је у форми циља, а у оквиру циљаних вредности дефинисани су називи показатеља. Сугеришемо да се наведени показатељ брише и да се уместо њега одреде: Укупан број нерешених предмета; Број нерешених старих предмета; Просечна дужина трајања поступка и Савладавање прилива.
- Показатељ: Транспарентан систем каријерног напредовања и развоја судског и тужолачког особља за праћење остварења посебног циља 2 не представља показатељ. Указујемо да је наведени показатељ потребно брисати и уместо њега ставити: Степен задовољства судског и тужолачког особља обукама и транспарентношћу процеса каријерног напредовања, који је одређен као циљана вредност.
- Показатељ: Систематично периодично извештавање у току године, које омогућава ВСС, ДВТ, РЈЗ и МП да врше правилну координацију и распоређивање запослених лица на свим радним местима за праћење остварења посебног циља 3 не представља показатељ. Циљане вредности представљају назив показатеља, те сугеришемо да се Циљана вредност: Усклађеност стварног обима и структуре посла правосуђа и пројекције буџетских средстава, с једне стране и новоуспостављеног стратешког планирања, с друге стране, одреди као показатељ.

У оквиру образложења за Предлог стратегије дата је детаљна процена финансијских средстава потребних за спровођење Предлога стратегије са табелама, у којима је дата процена финансијских ефеката мера и извора финансирања по годинама важења Предлога стратегије са акционим планом. Указујемо да је овај део из образложења потребно унети у тачку 10. Процена финансијских ефеката Предлога стратегије. Чланом 55. Уредбе о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник”, бр. 8/19), прописано је, између осталог, да стратегија обавезно садржи процену потребних финансијских средстава, потребних за реализацију сваке од мера са изворима финансирања и процену финансијских ефеката на буџет.

На основу наведеног, а у складу са члановима 47, 48. и 49. Уредбе о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник РС”, бр. 8/2019), РСЈП је мишљења да Предлог стратегије садржи делимичну анализу ефеката.

С поштовањем,

