



Република Србија
Републички секретаријат за
јавне политике
Број: 110-00-256/2021-02
27. јануар 2022. године
Влајковићева 10
Београд

МИНИСТАРСТВО ДРЖАВНЕ УПРАВЕ И ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

БЕОГРАД
Бирчанинова 6

У вези са вашим дописом број: 110-00-272/2021-20 од 30. децембра 2021. године, којим сте Републичком секретаријату за јавне политике (у даљем тексту: Секретаријат) доставили на мишљење Предлог уредбе о изменама и допунама Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника (у даљем тексту: Предлог уредбе), са пратећим материјалом и допуном од 24. јануара 2022. године, имамо примедбе на следеће:

Чланом 7. Предлога уредбе допуњује се члан 15. важеће уредбе новим ставом 4. и то тако што се прописује да уз акт о утврђеним годишњим циљевима, руководилац организационе јединице за коју се утврђују годишњи циљеви, за сваки циљ описује полазну вредност, главне активности потребне за његово остварење, начин на који ће се пратити напредак у остваривању циља, ризике за његово остварење, мере за отклањање ризика, рокови за достизање сваког годишњег циља и друге околности које су од значаја за праћење и испуњење циља, које усаглашава са лицем које утврђује годишње циљеве, истовремено са утврђивањем годишњих циљева.

Секретаријат је мишљења да се предметном одредбом непотребно усложњава процес утврђивања годишњих циљева, и то у делу који се односи на одређивање активности потребних за остварење циља, идентификације ризика и мера за његово отклањање, као и идентификацију других околности које су од значаја за праћење и испуњење циља, посебно имајући у виду рокове у којима је потребно утврдити годишње циљеве (15. јануар и 20. јануар). Напомињемо да је у складу са чланом 26. Закона о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/18) органи државне управе у обавези да израђују и доносе средњорочни план који у складу са Уредбом о методологији за израду средњорочних планова („Службени гласник РС”, број 8/19) садржи мере и активности које орган државне управе обавезан да спроводи из важећих докумената јавних политика и других планских докумената, као и мере и активности које нису преузете из датих аката, али је процењено да их је потребно укључити у средњорочни план (члан 6.). Такође, истом уредбом је прописано да средњорочни план садржи и опис мера и активности које се први пут операционализују средњорочним планом, анализу институционалних капацитета, као преглед мера за које је утврђено да постоје ризици за њихово остварење, као и кратак опис ризика односно предуслова за спровођење и остварење жељених резултата сваке од мера (чл. 12, 15. и 16.). Истичемо да управљачки ефекти дате одредбе на државне службенике (руководиоце органа и организационих јединица), такође, нису приказани у оквиру достављеног материјала.

Имајући у виду наведено, сматрамо да би предложеном одредбом члана 7. Предлога уредбе дошло до дуплирања посла и непотребног оптерећења државних службеника, те предлажемо да предметни став 4. изостави из предлога уредбе, а да се став 3. истог члана измени тако да гласи:

„Утврђени годишњи циљеви са показатељима њиховог испуњења, њиховом почетном и циљаном вредношћу и извором провере, као и припадајућим бројем бодова утврђених на начин прописан чланом 9. став 6. ове уредбе уносе се у посебан акт који потписују лице које утврђује годишње циљеве и руководилац организационе јединице за коју се утврђују годишњи циљеви, односно самостални извршилац, чиме потврђују да су упознати са утврђеним годишњим циљевима. Ако радно место руководиоца унутрашње јединице није попуњено, годишње циљеве потписује лице које их утврђује.”

Чланом 12. Предлога уредбе, измењен је члан 29. важеће уредбе којим се прописује поступак прибављања сагласности лица које доноси решење о вредновању радне успешности. Одредбама овог члана, између осталог је прописано да јединица за кадрове анализира предложене извештаје о вредновању радне успешности целог органа и на основу њих израђује извештај за руководиоца органа, лице које доноси решење, односно лице које вреднује радну успешност. Након тога, у случају да дистрибуција исхода вредновања у државном органу није у складу са очекиваном дистрибуцијом за исход вредновања превазишао очекивања, руководилац органа је дужан да наложи да се понови поступак вредновања у целом органу или одређеним организационим јединицама, поновним попуњавањем извештаја.

Имајући у виду наведено, Секретаријат је мишљења да се овим одредбама непотребно усложњава и успорава поступак прибављања сагласности и намеће непотребно радно оптерећење државним службеницима у јединицама за кадрове, као и лицима која попуњавају извештаје и позива предлагача да изостави предметну одредбу Предлога уредбе. Секретаријат, такође, изражава сумњу да овако усложњен поступак може да се заврши до 20, односно, 25. фебруара, до кад морају да се обаве разговори са државним службеницима, имајући у виду да се поступак поновног оцењивања покреће тек након достављања свих извештаја о вредновању радне успешности и њихове анализе од стране јединице за кадрове. Истичемо, да предлагач у оквиру достављеног материјала није анализирао и приказао управљачке ефекте овог решења на радно оптерећење јединица за кадрове, као и лица која попуњавају извештаје о вредновању радне успешности.

На крају, Секретаријат упућује и сугестију на члан 5. Предлога уредбе, којим се мења члан 9. важеће уредбе, између осталог, тако што се мења Табела 4. којом су прописана четворостепена скала за вредновање резултата рада организационе јединице, односно самосталног извршиоца. Наведеном изменом одређено је да опис исхода вредновања резултата рада „премашена очекивања у остварењу циљева” додељује за збир бодова од 101 до 105, уместо досадашњих више од 95 бодова.

Становишта смо да ће повећање броја бодова потребних за додељивање описа исхода вредновања резултата рада „премашена очекивања у остварењу циљева” подстицати државне службенике да при изради предлога годишњих циљева организационих јединица потцене вредности показатеља испуњења датих циљева на основу ког се врши бодовање и то посебно за циљеве који нису у директној вези са мерама и циљевима из докумената јавних политика (текући послови). Наведено потцењивање ће последично лоше утицати на и планирање рада државних органа и правилно оцењивање капацитета државних органа. Напомињемо да предлагач није у оквиру достављеног материјала представио предметни негативни подстицај

(управљачки ефекат), као и могућности за превазилажење негативног подстицаја измене члана 9. важеће уредбе. Имајући у виду наведено, позивамо предлагача да предметну одредбу изостави из Предлога уредбе.

Секретаријат је увидом у достављени материјал закључио да су поједини потенцијални ефекти које ће Предлог уредбе створити субјектима регулације, представљени у оквиру Образложења. Секретаријат позива предлагача, да извештај о спроведеној анализи ефеката прописа убудуће израђује тако да садржи одговоре на питања из прилога 2 – 10. Уредбе о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник РС”, број 8/19, у даљем тексту: Уредба), која су од значаја за предметни пропис.

Поред горе наведених недостатака који се односе на непостојање анализе управљачких ефеката у делу повећања радног оптерећења јединца за кадрове и државних службеника који израђују предлоге годишњих циљева и попуњавају извештаје о вредновању радне успешности, указујемо и на то да предлагач није представио рокове у којима ће бити измењене обуке које се односе на израду годишњих циљева, као и вредновање радне успешности, односно рокове у ком ће те обуке бити јавно доступне у електронском формату путем сајта Националне академије за јавну управу, како би се сви државни службеници који треба да поступају са у складу одредбама Предлога уредбе могли да се упознају са новим решењима.

На основу чл. 47, 48. и 49. Уредбе, Секретаријат је мишљења да Предлог уредбе садржи делимичну анализу ефеката прописа

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
РЕПУБЛИКАНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА
ПРАВОСЛАВЉА
БЕОГРАД

директор
Bojana Tošić
Бојана Тошић