

ПРЕДЛОГ

На основу члана 84. став 10. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18 и 157/20) и члана 42. став 1. Закона о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС, 72/12, 7/14 – УС, 44/14 и 30/18 – др. закон),

Влада доноси

УРЕДБУ О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА УРЕДБЕ О ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА

Члан 1.

У Уредби о вредновању радне успешности државних службеника („Службени гласник РС”, бр. 2/19 и 69/19), у члану 3. став 4. мења се и гласи:

„Радна успешност државног службеника који је засновао радни однос на одређено време због повећаног обима посла и ради замене одсутног државног службеника редовно се вреднује ако је у календарској години радио најмање шест месеци”.

Члан 2.

У члану 4. став 1. тачка 2) тачка се замењује тачком и запетом и додаје се нова тачка 2а) која гласи:

„2а) престанка радног односа на одређено време ако је у календарској години радио најмање шест месеци.”

Члан 3.

У члану 7. став 1. после речи: „учесталости” додају се речи: „и квалитета”.

Став 2. мења се и гласи:

„Учесталост и квалитет испољавања пожељних понашања за сваку понашајну компетенцију бодује се на четворостепеној бодовној скали на следећи начин:

1) неприхватљиво: веома ретко испољава пожељна понашања на радном месту или показује понашања која нису у складу траженим показатељима, својим понашањем не доприноси постизању резултата – 1 бод;

2) потребно побољшање: понекад испољава пожељна понашања на радном месту или је потребан развој да би редовно показивао очекивана понашања, потребно је јачање компетенције како би доприносио резултатима – 2 бода;

3) компетентно: често, у највећем делу радног времена, испољава пожељна понашања на радном месту или испољава компетенцију на нивоу који одговара захтевима радног места, испуњава и понекад превазилази очекиване резултате, поуздан је и доследно успешан – 3 бода;

4) изванредно: увек, без изузетка, испољава пожељна понашања на нивоу који значајно превазилази очекивања на радном месту, препознат је као изузетан по датом компетенцији, служи као модел за угледање или ментор који помаже другима да развију ову компетенцију – 4 бода.”

Члан 4.

У члану 8. став 1. после речи: „месец” додају се речи: „у периоду рада од једне године”.

Члан 5.

У члану 9. став 2. запета се замењује тачком и бришу се речи: „осим код редовног вредновања радне успешности државног службеника на одређено време”.

У ставу 5. после речи: „на основу” додају се речи: „показатеља испуњења”.

У ставу 6. после речи: „уписује се” додају се речи: „показатељ његовог испуњења”.

Табела 4. мења се и гласи:

Исход вредновања резултата рада (Б)	Опис исхода вредновања резултата рада	Степен остварења планираних резултата рада (у бодовима)
1	неприхватљив степен остварења годишњих циљева	1–59
2	недовољан степен остварења годишњих циљева	60–80
3	очекиван степен остварења годишњих циљева	81–100
4	премашена очекивања у остварењу циљева	101-105

Члан 6.

После члана 12. додају се наслов и нови члан 12а који гласе:

„Очекивана дистрибуција исхода вредновања радне успешности

Члан 12а

У складу са добром праксом управљања учинком, очекивана дистрибуција исхода вредновања радне успешности на нивоу државног органа, за исход вредновања превазишао очекивања је 15 - 25% државних службеника чија је радна успешност вреднована, односно за исход вредновања испунио очекивања је најмање 60% државних службеника.”

Члан 7.

У члану 15. став 3. после речи: „годишњи циљеви са” додају се речи: „показатељима њиховог испуњења и”.

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

„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.”

У досадашњем ставу 4. који постаје став 5. реч: „става 3.” замењује се речима: „ст. 3. и 4.”

Досадашњи ст. 5. и 6. постају ст. 6. и 7.

Члан 8.

У члану 20. став 1. реч: „писмено”, замењује се речју: „писано”.

У ставу 2. реч: „Писмено” замењује се речју: „Писано”.

Члан 9.

У наслову изнад члана 22. реч: „Писмено”, замењује се речју: „Писано”.

У члану 22. став 1. реч: „писмено”, замењује се речју: „писано”.

У ставу 2. реч: „Писмено“ замењује се речју: „Писано“.

Члан 10.

У члану 26. став 4. мења се и гласи:

„Ако радно место руководиоца унутрашње организационе јединице којој су утврђени циљеви није попуњено, односно ако се рад руководиоца не вреднује јер је у календарској години радио краће од шест месеци, у одговарајућу рубрику извештаја осталих државних службеника уноси се исход вредновања резултата рада организационе јединице за коју су били утврђени годишњи циљеви. Исход вредновања, у складу са чланом 9. ове уредбе, даје лице које би попуњавало извештај за руководиоца те организационе јединице, односно руководиоца чији се рад не вреднује јер је у календарској години радио краће од шест месеци.”

Члан 11.

У члану 28. став 3. мења се и гласи:

„Лице које припрема извештај обавезно попуњава трећи део извештаја „Развој компетенција” који обухвата области знања, вештина и понашања у којима је државном службенику потребан развој, односно побољшање.”

Члан 12.

Члан 29. мења се и гласи:

„Ако лице које припрема извештај није лице које доноси решење, потребно је да, пре обављања завршног разговора са државним службеником, прибави сагласност на исход вредновања од лица које доноси решење, тако што попуњен и потписан извештај доставља јединици за кадрове, која претходно анализира спровођење поступка вредновања радне успешности и дистрибуцију исхода вредновања радне успешности у органу и по организационим јединицама у органу и извештај о томе доставља руководиоцу органа, лицу које доноси решење, односно лицу које вреднује радну успешност.

Ако анализа из става 1. овог члана показује да су у појединим унутрашњим организационим јединицама у државном органу начињени пропусти у поступку

вредновања, у дистрибуцији исхода вредновања или да постоје други недостаци који се могу отклонити само поновним вредновањем, јединица за кадрове у извештају из става 1. овог члана, предлаже лицу које доноси решење да се, поновним попуњавањем извештаја, понови поступак вредновања у организационој јединици, односно предлаже лицу које вреднује радну успешност, односно даје предлог вредновања и припрема извештај да понови вредновање за оног државног службеника у чијем вредновању су начињени пропусти.

Ако дистрибуција исхода вредновања у државном органу није у складу са очекиваном дистрибуцијом за исход вредновања превазишао очекивања из члана 12а ове уредбе, јединица за кадрове је дужна да у извештају из става 1. овог члана, руководиоцу органа предложи, а руководилац органа је дужан да наложи да се понови поступак вредновања у целом органу или одређеним организационим јединицама, поновним попуњавањем извештаја из члана 27. став 1. тач. 2)-4) ове уредбе, осим за руководиоце подручне јединице органа.

Ако није било недостатака у дистрибуцији исхода вредновања, односно након отклањања пропуста у складу са ст. 2. и 3. овог члана, ако лице које доноси решење нема примедбе на исход из предлога вредновања државног службеника који попуњава извештај, потписује извештај и доставља га непосредном руководиоцу државног службеника ради обављања завршног разговора.

Ако предлог вредновања, по мишљењу лица које доноси решење, не произилази из примера стварног радног понашања и доказа наведених у извештају, односно из његовог непосредног увида у рад државног службеника, извештај враћа на преиспитивање непосредном руководиоцу, а разлози за преиспитивање се наводе у рубрици „Мишљење” извештаја.

Непосредни руководилац попуњава нови извештај уважавајући разлоге за преиспитивање, потписује га и доставља лицу које доноси решење.

Ако предлог вредновања, по мишљењу лица које доноси решење, поново не произилази из примера стварног радног понашања и доказа наведених у извештају, односно из његовог непосредног увида у рад државног службеника, лице које доноси решење попуњава нови извештај у сарадњи са непосредним руководиоцем државног службеника, потписује га и доставља непосредном руководиоцу државног службеника на потпис и ради обављања завршног разговора у складу са исходима утврђеним у новом извештају.”

Члан 13.

У члану 30. став 2. тачка 1) број: „20” замењује се бројем: „15”.

У тачки 2) речи: „1. фебруара” замењују се речима: „20. јануара”.

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

„Изузетно, ако се понови поступак вредновања радне успешности државних службеника у складу са чланом 29. ове уредбе, завршни разговор се може обавити након истека рока из става 2. овог члана, а најкасније до 25. фебруара текуће године за претходну годину.”

Члан 14.

Наслов изнад члана 33. и члан 33. мењају се и гласе:

„Рок за доношење решења

Члан 33.

Решење о вредновању радне успешности доноси се најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину. ”

Члан 15.

У члану 34. после става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Државни службеници на руководећим радним местима у органу у којем је поновљен поступак вредновања радне успешности у складу са чланом 29. ове уредбе, дужни су да у току текуће календарске године похађају програме обука којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника.”

Члан 16.

У члану 35. став 1. после тачке 7) додаје се нова тачка 7а) која гласи:

„7а) прати реализацију мера из тач. 5) и 7) овог става и о томе извештава руководиоца органа;”

У тачки 9) тачка се замењује тачком и запетом и додаје се тачка 10) која гласи:

„10) најмање једном годишње организује за државне службенике на руководећим радним местима практичну обуку, односно радионицу са инструкцијама за вредновање радне успешности у државном органу, којима треба да се унапреде знања и вештине за правилно постављање годишњих циљева и вредновање, као и отклоне уочени недостаци, нарочито у исходима вредновања из претходне календарске године.”

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

„Ако дистрибуција исхода вредновања у органу превазилази очекивану дистрибуцију за исход вредновања превазишао очекивања из члана 12а ове уредбе, уз извештај се као прилог обавезно доставља изјашњење руководиоца органа о разлозима који су условили наведени исход.”

Досадашњи став 3. постаје став 4.

Члан 17.

У члану 36. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Посебан део обједињеног извештаја односи се на анализу дистрибуције исхода вредновања радне успешности (збирно и по органима) и предлагање мера за унапређење, као и на анализу броја државних службеника на руководећим радним местима и државних службеника из јединица за кадрове у органима државне управе који су похађали програме обука којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника (збирно и по органима) и предлагање мера за унапређење.”

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 18.

Електронски обрасци извештаја - образац број 1, образац број 2, образац број 3 и образац број 4, који су одштампани уз Уредбу о вредновању радне успешности државних службеника („Службени гласник РС”, бр. 2/19 и 69/19), замењују се електронским обрасцима извештаја - образац број 1, образац број 2, образац број 3 и образац број 4, који су одштампани уз ову уредбу и чине њен саставни део.

Члан 19.

Годишњи циљеви организационих јединица, односно самосталних извршиоца за 2022. годину, ускладиће се са одредбама ове уредбе у року од 30 дана од дана почетка примене ове уредбе.

Члан 20.

Вредновање радне успешности државних службеника за 2021. годину, окончаће се под условима и на начин предвиђен Уредбом о вредновању радне успешности државних службеника („Службени гласник РС”, бр. 2/19 и 69/19).

Члан 21.

Ова уредба ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а почиње да се примењује од 1. марта 2022. године.

ВЛАДА

Број:

У Београду, 2021. године

ПРЕДСЕДНИК