

**ИЗВЕШТАЈ О СПРОВЕДЕНОЈ АНАЛИЗИ ЕФЕКТА
ПРЕДЛОГА УРЕДБЕ О ЦЕНТРАЛНОЈ КАДРОВСКОЈ ЕВИДЕНЦИЈИ**

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

**Кључна питања за анализу постојећег стања и
правилно дефинисање промене која се предлага**

- 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 3. Ефикасан систем за управљање каријером примењен у пракси, којим је предвиђена Мера 3.2. Развој институционалних и административних капацитета за управљање људским ресурсима, активност 1. Успостављање и развој Информационог система за управљање људским ресурсима у државним органима и у органима АП и ЈЛС (у даљем тексту: Централна кадровска евиденција) и његово повезивање са другим информационим системима у којима се прикупљају подаци о запосленима у државним органима (Управа за трезор, Централни регистар обавезног социјалног осигурања, Пореска управа и др.). У том смислу показатељ на нивоу мере 3.2. је Степен у коме је извршена стандардизација организације кадровских јединица у органима државне управе и квалитет обављања кадровских послова. 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. У 2023. и 2024. години се очекује да циљана вредност показатеља буде 3, у 2025. години се такође очекује да вредност показатеља буде 3. У периоду од 2021. закључно са 2025. годином праћење показатеља на нивоу мера, вршиће се на основу Извештаја о квалитету попуњавања радних места у органима државне управе који израђује Служба за управљање кадровима (у даљем тексту: Служба), Анализи капацитета кључних институција које припрема Служба, увидом у Кадровски план и Информациони систем за управљање људским ресурсима, као и Интерни извештај Националне академије за јавну управу.

Уредба о Централној кадровској евиденцији имаће непосредан утицај на државне службенике, службенике и намештенике у државним органима и органима АП и ЈЛС, који раде послове управљања људским ресурсима у кадровским јединицама, којих према Анализи капацитета кадровских јединица коју је Министарство државне управе и локалне самоуправе израдило уз помоћ Службе, рађеној у априлу 2023. године, укупан број извршилаца у кадровским јединицама на неодређено и одређено време износи 1.160 лица, док је систематизовано 1.445 и то на 1.001 радно место.

Према Анализи попуњености радних места Службе од 30. јуна 2023. године, државних службеника и намештеника запослених на неодређено и одређено време у органима државне управе је 17.654 (без Министарства унутрашњих послова, Министарства одбране и Управе за извршење кривичних санкција), као и радно ангажованих по основу уговора износи 2.836 лица. У независним државним органима, према подацима из ЦРОСО базе из фебруара 2023. године, запослених на неодређено и одређено време, као и радно ангажованих по основу уговора износи 1.630.

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.

По динамици увођења органа у Централну кадровску евиденцију, следећа фаза имплементације обухватиће запослене у правосуђу, која по евиденцији Министарства правде, на дан 1. јун 2023. године, износи 12.410 запослених на неодређено и одређено време, као и радно ангажованих по основу уговора износи 1.150 лица. Број запослених на неодређено и одређено време и радно ангажованих лица у Државном правобранилаштву на дан 5. септембар 2023. године износи 210 запослених.

Последња фаза имплементације информационог система обухватиће запослене на неодређено и одређено време 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.

Анализирани су подаци о организацији јединица које се баве кадровским пословима, систематизованом броју радних места, величини органа као и о стварном стању запослености у кадровским јединицама. Податке је доставило 98 органа државне управе (без Министарства унутрашњих послова, Министарства одбране и Управе за извршење кривичних санкција, чији подаци нису достављени из поверљивих разлога). Анализа је показала да укупан број запослених у 98 органа на неодређено, одређено време и радно ангажованих по свим врстама уговора износи 23.174 лица.

Укупан број извршилаца у кадровским јединицама на неодређено и одређено време је 1.160, док је систематизовано 1.445 радних места. Недостатак запослених попуњен је лицима ван радног односа, односно запосленима по уговору о привремено повременим пословима. Однос броја запослених у кадровским јединицама у односу на укупан број запослених у органу је такав да 465 запослених обавља послове за 23.174 запослених лица, овај податак нам говори да на 100 запослених двоје запослених обавља послове управљања људским ресурсима. Такође, анализа показује да 74% органа државне управе нема систематизовану кадровску јединицу, док само 26% организационих јединица се искључиво бави пословима УЉР. У том смислу, у већини органа не постоји потпуна посвећеност пословима УЉР.

Такође, подаци из овог документа, показују да постоји довољан број запослених у јединицама за кадрове у органима државне управе, као и да у малим органима запослени (и руководиоци) на кадровским пословима, поред кадровских, обављају и друге послове. Број запослених на кадровским пословима на 100 запослених износи 1,7 док је овај проценат у односу на руководећа радна места много већи, односно износи 9,91%. Структура запослених у јединицама за кадрове у органима државне управе према дужини радног стажа је повољна, будући да у укупном броју доминирају искусни запослени са 10-20 година радног стажа (34%), а да је учешће запослених са кратким (до 5 година) и радним стажом дужим од 20 година уравнотежен, што обезбеђује одрживост структуре запослених и послова које обављају, са новом улогом која им је додељена Предлогом уредбе.

Сигма Извештај о праћењу из новембра 2021. године, у Начелу 2: „Успостављени су политика и правни оквир за професионалну и кохерентну државну управу и примењују се у пракси; институционално уређење омогућава конзистентне и делотворне праксе управљања људским ресурсима у целој државној служби“ прати испуњеност индикатора 3.2.1. „Адекватност политике, правног оквира и институционалног уређења за професионално управљање кадровима у државној управи“ у оквиру кога прати подиндикатор „Доступност и употреба података о државној управи“ којим се мери функционална база података државне управе, доступност и употреба података и који износи 3 бода од максималних 5 бодова.

- 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 државних органа и органа државне управе регулисана је Законом 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, 157/20 и 142/22), у даљем тексту: Закон, којим су успостављена основна начела државнослужбеничког система, радно-правног статуса и принципа управљања људским ресурсима.

С тим у вези, у односу на вредновање учинка документа јавне политике, сви стратешки документи прописују обавезност успостављања Централне кадровске евиденције који би обезбеђивао потребне податке за израду аналитичких извештаја и увида у стање области управљања људским ресурсима у државним органима и органима АП и ЈЛС. 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 „Развој и имплементација информационог система за управљање људским ресурсима за државне службенике“ („Design and implementation of HRMIS for civil servants”).

Служба је израдила техничку спецификацију за нови информациони систем- Централну кадровску евиденцију, а започети су и преговори са разним донаторима ради подршке финансирању новог информационог система. Министарство државне управе и локалне самоуправе је у сарадњи са Службом и Канцеларијом за информационе технологије и електронску управу, уз подршку ЕУ пројекта “Design and implementation of HRMIS for civil servants”, у децембру 2019. године кренуло у развој новог Информационог система за управљање људским ресурсима- Централне кадровске евиденције. Пројекат се финансирао из средстава ИПА 2015 у укупном износу од 1 милион евра. Период реализације пројекта био је јануар 2020- август 2021. године. Пројекат је имао за циљ успостављање функционалног информационог система и подршку имплементацији Закона о државним службеницима и његов мониторинг, а у циљу модернизације и професионализације државне службе Републике Србије. Директан корисник пројекта је Служба за управљање кадровима.

С тим у вези, спровођене су активности у циљу финализације успостављања Централне кадровске евиденције, односно функционално тестирање пуне оперативности система. Одлуком Директора Службе за управљање кадровима, 05. фебруара 2020. године формирана је Радна група коју су чинили представници кључних институција за успешно функционисање нове Централне кадровске евиденције (Министарство државне управе и локалне самоуправе, Министарство унутрашњих послова, Министарство финансија, Пореска управа, Управа царина, Централни регистар обавезног осигурања, као и представници других органа). Након завршетка пројекта, Служба је континуирано спроводила активности у циљу даљег унапређења система, провери безбедносних критеријума регулисаних прописима и професионалним стандардима.

Служба је 22. јула 2022. године расписала тендер за „Унапређење информационог система за управљање људским ресурсима у државној управи“, бр. 404-02-00016/2022-04 у износу од 34.146.000,00 РСД без ПДВ-а, а са ПДВ-ом 40.975.200,00 РСД. У складу са наведеном јавном набавком извршена је надоградња модула који се односе на шифарнике органа, радних места и других пратећих шифарника, организацију и систематизацију радних места и кадровско планирање, кадровску евиденцију, напредовања и награђивања, администрацију радног времена запослених, регрутацију и селекцију и извештавање.

У току је друга фаза унапређења Централне кадровске евиденције, која је почела 16. маја 2023. године, расписивањем тендера „Унапређење информационог система за

управљање људским ресурсима у државној управи – Фаза 2“, број: 404-02-10/2023-04 у износу од 55.850.000,00 РСД без ПДВ-а, а са ПДВ-ом 67.020.000,00 РСД. У складу са наведеном јавном набавком извршиће се даље унапређење и надоградња модула који се односе на организацију и систематизацију радних места и кадровски план, интерно тржиште рада, кадровске евиденције, стручно усавршавање и развој, развој каријере, елементе за обрачун плата и других примања, вредновање радне успешности, дисциплинску одговорност, одговорност за штету, извештавање, размену података између државних органа у циљу ефикасних радних токова и ефективнијег коришћења постојећих изворних евиденција других органа у систему државне управе, интеграцију портала Е-пријава и портал за запослене.

Планирано је да Централна кадровска евиденција буде унапређена и надограђена до краја 2023. године. Постављање самог система у Државном центру за управљање и чување података у Крагујевцу и провера бездности система свим потребним тестовима (smoke, stress i pentest) ће се завршити у првом кварталу 2024. године, када ће и систем званично бити пуштен у рад. Очекује се да се систем пусти у продукцију у првом кварталу 2024. године.

С тим у вези, Планом рада Владе за 2023. годину предвиђено је да се у току 2023. године донесе уредба којом се ближе уређује садржина и начин вођења информационог система за управљање људским ресурсима и обезбеђивање података потребних за упис у информациони систем за управљање људским ресурсима.

На основу свега, циљ новог информационог система је да се успостави комуникација и вођење евиденције свих запослених у државним органима, органима аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе чиме би све државне институције биле обједињене под кровни систем како би се на најједноставнији и најефикаснији начин вршио увид у податке запослених, лакше размењивала документа у циљу јачања електронске управе, спроводили конкурси и премештаји, вредновање радне успешности, пратиле компетенције запослених, омогућавала стручна усавршавања државних службеника, проверавало да ли су државни службеници имали тежу или лакшу повреду дужности из радног односа. Корист развоја Информационог система огледа се и у ефикаснијој флукуацији запослених јачањем интерног тржишта рада, као и у ефикаснијем раду руководиоца управљања људским ресурсима, на основу доступнијих информација. Служба ће моћи коришћењем система да генерише и најсложеније извештаје којим би имала целокупну слику стања државне управе. Тиме ће се олакшати управљање људским ресурсима свих државних органа.

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 доношењем Уредбе о Централној кадровској евиденцији 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 који уређује службенички систем, Законом о изменама Закона о државним службеницима у све функције управљања људским ресурсима уведен је систем компетенција (2018. године). Такође, усвојени су пратећи подзаконски акти којима се унапређује систем запошљавања у складу са принципом заслуга и конкурсни поступак којим се доприноси побољшању спровођења конкурсне процедуре, у циљу веће ефикасности и квалитета попуњавања радних места у државним органима, а уведена је и могућност коришћења електронских средстава комуникације у току спровођења изборног поступка. Унапређен је поступак вредновања радне успешности државних службеника који доприноси даљем јачању професионализације лица на положају/руководилаца,

успостављањем јасно дефинисаних показатеља испуњења сваког годишњег циља за лица на положају у поступку вредновања радне успешности.

Такође, Законом о запосленима у аутономним покраинама и јединицама локалне самоуправе дат је законски основ да органи АП и ЈЛС користе Централну кадровску евиденцију државних органа за вођење кадровске евиденције својих запослених, као и да Служба може да врши обраду наведених података, а што ће бити могуће тек након успостављања новог Информационог система, односно његове пуне имплементације.

Информациони систем треба да пружи подршку свим процесима управљања људским ресурсима и да растерети административне обавезе које су имали органи око запослених кроз аутоматизацију процеса што доводи до уштеде времена и смањења потреба за захтевима за новим запосленима који би се бавили само администрацијом. Успостављањем Централне кадровске евиденције у сваком тренутку биће доступни свеобухватни подаци о капацитетима целокупне управе и то не само броју запослених, већ и о томе каква је структура запослених, на којим пословима раде, са којим знањима, стручном спремом, који су им потенцијали и процене њиховог рада, где имамо најмањи пријем или одлив, што представља и предуслов за стратешки развој капацитета управе.

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

Потреба за доношењем Уредбе о Централној кадровској евиденцији произилази из разлога што сви стратешки документи прописују обавезност успостављања Централне кадровске евиденције који би обезбеђивао потребне податке за израду аналитичких извештаја и увида у стање области управљања људским ресурсима у државним органима и органима АП и ЈЛС. Законом о државним службеницима дат је основ за доношење Уредбе о Централној кадровској евиденцији, имајући у виду да се систем радних односа у државним органима и органима АП и ЈЛС уређује законом и подзаконским актима. Предложена Уредба је једини начин да се даље унапреди службенички систем и да се отклоне уочени недостаци.

Циљ који се постиже Предлогом уредбе и успостављањем Централне кадровске евиденције је да се пружи подршка свим процесима управљања људским ресурсима у органима, са циљем лакшег претраживања, приступања и анализе података о запосленима, да се олакша праћење свих важних података о запосленима у циљу повећања ефикасности у доношењу одлука органа и боље контроле њихових буџета са директним утицајем на смањење трошкова, да се растерете административне обавезе које имају органи, односно кадровске јединице у области управљања људским ресурсима, кроз аутоматизацију процеса и размену података што доводи до уштеде времена и смањења потреба за новим запосленима који би се бавили само административним кадровским пословима.

Централном кадровском евиденцијом као информационом системом за управљање људским ресурсима са свим његовим функционалностима, успоставља се база података која ће олакшати извршавање административних и оперативних послова органа и стварају се предуслови за успостављање стратешког управљања људским ресурсима, као једне од битних управљачких улога која доприноси ефикасности рада органа, односно државне управе у областима у којима Влада управља кадровским одлукама.

С обзиром на значај информационог система за управљање људским ресурсима, нарочито у изградњи административних капацитета органа за ефикасан рад, бројни извештаји Европске комисије и СИГМА/ОЕЦД у последњих неколико година указују да је недостатак овог система од суштинског значаја за развој функције управљања људским ресурсима, да не постоје потпуни статистички подаци на основу којих би се донела на

подацима заснована одлука о управљању људским ресурсима у креирању и спровођењу јавних политика утврђених у Стратегији реформе јавне управе.

На недостатке у имплементацији важећег државно-службеничког система указале су и бројне анализе спроведене у овој области.

СИГМА је у мају 2019. године израдила анализу под називом „Анализа капацитета за управљање људским ресурсима у органима државне управе у Републици Србији“ у којој наводи да је вођење евиденција уређено кроз Закон о државним службеницима који прописује обавезу органа државне управе да врше унос свих података у вези са управљањем људским ресурсима у Централну кадровску евиденцију, што укључује податке о радном месту државног службеника, радном стажу, оцени, обуци, дисциплинској одговорности, итд. Међутим, постојећа Централна кадровска евиденција није у потпуности функционална.

Уз подршку СИГМА/ОЕЦД у току 2020. године спроведене су активности у вези Пројекта МДУЛС-а под називом „Прилике за учење из кризе изазване КОВИД-19: „Ка флексибилнијим радним условима за државне службенике“, са препорукама у вези предности и изазова за увођење рада на даљину у државној управи, у циљу израде студије о моделима радног ангажовања запослених ван просторија послодавца и могућностима увођења таквог начина рада код органа државне управе. Студија је дала препоруку за унапређење правног оквира у циљу користи руководиоцима и кадровским јединицама у управљању тимовима на даљину (нпр. дозволе за рад од куће, захтеви за годишњи одмор, обрачунски листић плата, обуке, итд) развојем нове Централне кадровске евиденције.

У новембру 2022. године, завршена је имплементација ЕУ твининг лајт Пројекта „Подршка Министарству државне управе и локалне самоуправе у модернизацији кадровског планирања у државној управи и усклађивању Каталога звања у државним органима и органима јединица локалне самоуправе“, који је пружио унапређење у области кадровског планирања у органима државне управе, као и размену искустава држава чланица ЕУ. Израђена је упоредна анализа кадровског планирања у државама чланицама, са уврштеним препорукама да се процеси дигитализују кроз информациони систем. Тиме ће се запосленима у кадровским јединицама дати већи фокус у развоју улоге и задатака кадровских јединица од техничко-оперативних јединица до више стратешких кроз повећање елемената модерног управљања људским ресурсима у раду.

С обзиром да је управљање људским ресурсима процес који повезује потребе органа за људским ресурсима са њеним стратешким и оперативним циљевима, развој Централне кадровске евиденције је предуслов да се осигура да ће државна управа имати довољан број квалификованих и компетентних запослених за постизање циљева. Према томе, неопходно је да се Централна кадровска евиденција унапреди са поузданим статистички подацима због потреба годишњег извештавања и повезивања са другим информационим системима у којима се прикупљају подаци о запосленима.

Информационим системом успоставиће се комуникација и вођење евиденције свих запослених у државним органима, органима аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе чиме би све државне институције биле обједињене под кровни систем како би се на најједноставнији и најефикаснији начин вршио увид у податке о запосленима, лакше размењивала документа у циљу јачања електронске управе, спроводили конкурси и премештаји, пратиле компетенције запослених, омогућавала стручна усавршавања државних службеника, проверавало да ли су службеници кривично одговарали. Корист развоја Централне кадровске евиденције огледа се и у ефикаснијој флукутацији запослених јачањем интерног тржишта рада, као и у ефикаснијем раду руководиоца управљања људским ресурсима, на основу доступнијих информација. Служба ће моћи коришћењем система да генерише и најсложеније извештаје којим би имала целокупну слику стања државне управе. Тиме ће се олакшати управљање људским ресурсима свих државних

органа. Јединствени систем би у одређеном тренутку имао додатну функцију, попут умрежавања система здравства.

Од 2006. године као Централна кадровска евиденција се користи већ готово софтверско решење – „Пербит“, које није достигло своју комплетну функционалност и није било могуће прилагодити га изменама Закона о државним службеницима из 2018. године, када је у државно службенички систем уведен систем компетенција у све функције управљања људским ресурсима. Наведени систем није дигитално прилагодљив свим новинама које су уведене, што је захтевало успостављање новог информационог система помоћу кога ће моћи да се без ограничења уносе сви неопходни подаци у систем и који ће моћи да подржи све процесе управљања људским ресурсима базираних на компетенцијама.

Имајући у виду наведено, предложеним одредбама Предлога уредбе, унапређује се Централна кадровска евиденција, ближе се уређује садржина и начин вођења Централне кадровске евиденције и обезбеђивање података потребних за упис у Централну кадровску евиденцију државних органа, органа аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе.

Предлог уредбе представљаја 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 уредбе о Централној кадровској евиденције унапређује се Централна кадровска евиденција, односно информациони систем за управљање људским ресурсима који треба да пружи подршку свим процесима управљања људским ресурсима и да растерети административне обавезе које су имали органи око запослених кроз аутоматизацију процеса што доводи до уштеде времена и смањења потреба за захтевима за новим запосленима који би се бавили само администрацијом. Успостављањем Централне кадровске евиденције у сваком тренутку биће доступни свеобухватни подаци о капацитетима целокупне управе и то не само броју запослених већ и о томе каква је структура запослених, на којим пословима раде, са којим знањима, компетенцијама, стручном спремом, који су им потенцијали и процене њиховог рада, где имамо најмањи пријем или одлив, што представља и предуслов за стратешки развој капацитета управе.

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 активности у циљу успостављања и развоја Информационог система за управљање људским ресурсима у државним органима и у органима АП и ЈЛС и његово повезивање са другим информационим системима у којима се прикупљају подаци о запосленима у државним органима (Управа за трезор, Централни регистар обавезног социјалног осигурања, Пореска управа и др.), предузете су активности у погледу доношења Предлога уредбе. Наиме, систем радних односа у државним органима и органима АП и ЈЛС, као и друга права из радног односа државних службеника и службеника уређено је искључиво законом, а подзаконским актом се ближе уређује садржина, начин вођења и обезбеђивање података потребних за упис у Централну кадровску евиденцију, како би се обезбедили јединствен и усклађен начин уређења свих питања које се односе на евиденције запослених.

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

Уредба о Централној кадровској евиденцији имаће непосредан утицај на државне службенике, службенике и намештенике у државним органима и органима АП и ЈЛС, који раде послове управљања људским ресурсима у кадровским јединицама.

Уредба о Централној кадровској евиденцији имаће утицај и на Службу за управљање кадровима имајући у виду улогу ове Службе у вођењу Централне кадровске евиденције, као и улогу у администрирању, одржавању, развијању и унапређењу Централне кадровске евиденције. Администрацијом Централне кадровске евиденције у Служби се тренутно баве 3 запослена на радним местима у звањима: саветник – Радно место за развој и безбедност информационих система, самостални саветник - Радно место координатор система Централне кадровске евиденције и виши саветник - Шеф Одсека, у Сектору за аналитичке послове, Одсеку за Централну кадровску евиденцију, информационе системе и интерно тржиште рада. Такође, у оквиру наведеног Одсека систематизована су и два непопуњена радна места за два извршиоца у звањима саветник и то: радно место за вођење евиденције интерног тржишта рада и радно место за правне послове вођења евиденције интерног тржишта рада у оквиру Одсека за централну кадровску евиденцију, информационе системе и интерно тржиште рада у Сектору за аналитичке послове.

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

Жељена промена прописана је Стратегијом реформе јавне управе у Републици Србији за период 2021. до 2030. године, као и конкретном активности у остваривању посебног циља утврђеног у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2021-2025 и Планом рада Владе за 2023. годину.

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

Промену није могуће остварити применом важећих прописа, већ само Предлогом уредбе, имајући у виду да се систем радних односа у државним органима и органима АП и ЈЛС уређује законом и подзаконским актима. Предложена Уредба је једини начин да се даље унапреди службенички систем 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, предложена Уредба представља даљи корак у већ започетом процесу реформе јавно службеничког система у области управљања људским ресурсима и у функцији је подршке изградњи модерне, ефикасне и стручне јавне управе, односно подршке великој одговорности државних службеника и службеника у креирању јавних политика реформских процеса и њихове примене у пракси. Увођењем Централне кадровске евиденције, Влада РС ће имати базу података која ће груписати све податке о запосленима у јединственој централизованој бази са циљем лакшег претраживања, приступања и анализе свих важних података о запосленима, са повећањем ефикасности у доношењу одлука, бољу контролу буџета са

директним утицајем на смањење трошкова, као и бољу пословну транспарентност и јасну пословну визију усклађену са усвојеним политикама и програмима Владе РС.

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)?

Успостављање и развој Централне кадровске евиденције у државним органима и у органима АП и ЈЛС и његово повезивање са другим информационим системима у којима се прикупљају подаци о запосленима се односи на даље побољшање рада јавне управе и квалитета креирања јавних политика у складу са Европским принципима јавне управе.

Политика реформе јавно-службеничког система у Републици Србији се заснива на Извештајима о напретку Европске комисије 2019.-2022. годину² која игра активну улогу у развоју свеукупне стратегије ЕУ и у креирању и спровођењу политика ЕУ и редовно оцењује и извештава о својим политикама. Извештаји указују да још не постоје поуздани статистички подаци и годишње извештавање, јер се касни са успостављањем новог информационог система управљања људским ресурсима.

СИГМА³, заједничка иницијатива Организације за економску сарадњу и развој (ОЕЦД) и Европске уније (ЕУ), за пружање подршке партнерским земљама у њиховим напорима да модернизују системе јавне управе, прати напредак Републике Србије и у својим Извештајима о праћењу 2019. и 2021. годину, такође указује на неопходност развијања новог информационог система и да се подаци у постојећем информационом систему не ажурирају редовно, а да Централна кадровска евиденција нија повезана са другим националним базама података, као и да су могућности за унос података у Информациони систем за управљање људским ресурсима ограничене услед техничких разлога, што резултира недостатком поузданих података и аналитике, неопходних за добро обављање функција управљања људским ресурсима.

РеСПА⁴ такође оснажује државне службенике да боље разумеју дигитализацију података и процеса УЉР и указује да Информациони систем за управљање људским ресурсима нема алтернативу - то је пут напред за све чланице РеСПА-е, а да када се успостави, може донети многе предности.

Успостављањем Централне кадровске евиденције у сваком тренутку биће доступни свеобухватни подаци о капацитетима целокупне управе и то не само броју запослених већ и о томе каква је структура запослених, на којим пословима раде, са којим знањима, стручном спремом, који су им потенцијали и процене њиховог рада, где имамо најмањи пријем или одлив, што представља и предуслов за стратешки развој капацитета управе.

Министарство државне управе и локалне самоуправе је кроз различите пројекте и праксе сагледало искуства примене информационих система за управљање људским ресурсима у окружењу и земљама чланицама Европске уније и дошло се до закључка да је потребно обезбедити функционални информациони систем који је повезан са новим Јединственим информационим системом за централизовани обрачун зарада у јавном

² https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/2022-economic-reform-programmes-albania-montenegro-north-macedonia-serbia-turkey-bosnia-and_en?wt-search=yes

³ <https://www.sigmaweb.org/publications/Monitoring-Report-2021-Serbia.pdf>

⁴ Регионална школа за јавну управу (РеСПА) је регионална организација основана 2010. године као заједничка иницијатива коју финансирају Европска комисија и администрације Светске банке. Њиме управљају и руководе пет чланица РеСПА: Албанија, Босна и Херцеговина, Република Северна Македонија, Црна Гора и Република Србија

сектору (ИСКРА) и другим релевантним регистрима, ради побољшања тачности и избегавања дуплирања података.

У различитим земљама у региону, информациони системи за управљање људским ресурсима (ХРМИС) постали су значајан део организационе структуре. Свака земља у региону има своје посебне карактеристике у развоју информационих система за управљање људским ресурсима (ХРМИС). На пример, у Албанији је још у 2014. години ХРМИС развијен са функционалностима као што су персонални досије, организација и радна места, администрација радног времена и онлајн регрутација. Упоредно, у Црној Гори, систем обухвата управљање документима, дисциплинске поступке и извештавање, са делимично развијеним функцијама као што су управљање радном успешношћу и портал за запослене. Северна Македонија и Босна и Херцеговина такође имају своје системе, са различитим степеном развијености функционалности. На пример, у Босни и Херцеговини, систем обухвата широк спектар функција од управљања радном успешношћу до онлајн учења и извештавања, док у Северној Македонији, покривеност функција показује делимично успостављене механизме као што су управљање документима и администрација радног времена. Иако постоји различит степен развијености у овим системима међу земљама, види се тенденција унапређења и допуне функционалности ХРМИС-а у складу са потребама савременог пословног окружења у овим регионима.

Поступак успостављања Централне кадровске евиденције на централном и локалном нивоу власти спроводиће се фазно и то најпре увођењем државних органа, осим правосудних органа Републике Србије који се уводе у Централну кадровску евиденцију у трећем кварталу 2024. године и органа аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе Републике Србије који се уводе у Централну кадровску евиденцију почев од 2025. године, у складу са обезбеђеним техничко-технолошким условима.

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).

Циљ који се постиже Предлогом уредбе и успостављањем Централне кадровске евиденције је да се пружи подршка свим процесима управљања људским ресурсима у органима, са циљем лакшег претраживања, приступања и анализе података о запосленима, да се олакша праћење свих важних података о запосленима у циљу повећања ефикасности у доношењу одлука органа и боље контроле њихових буџета са директним утицајем на смањење трошкова, да се растерете административне обавезе које имају органи, односно кадровске јединице у области управљања људским ресурсима, кроз аутоматизацију процеса и размену података што доводи до уштеде времена и смањења потреба за новим запосленима који би се бавили само административним кадровским пословима.

Централном кадровском евиденцијом као информационим системом за управљање људским ресурсима са свим његовим функционалностима, успоставља се база података која ће олакшати извршавање административних и оперативних послова органа и стварају се предуслови за успостављање стратешког управљања људским ресурсима, као једне од битних управљачких улога која доприноси ефикасности рада органа, односно државне управе у областима у којима Влада управља кадровским одлукама.

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. године, подзаконским актом ће се ближе уредити садржина и начин вођења Информационог система

за управљање људским ресурсима и обезбеђивање података потребних за упис у Информациони систем за управљање људским ресурсима у циљу управљања кадровима и другим потребама у области радних односа, чиме се допирносно 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).

Предлогом уредбе о Централној кадровској евиденцији, спроводи се даља реформа јавне управе у области управљања људским ресурсима и унапређује се Централна кадровска евиденција, односно информациони систем за УЈР који треба да дигитализује све процес управљања људским ресурсима и да растерети административне обавезе које су имали органи око запослених кроз аутоматизацију процеса што доводи до уштеде времена и смањења потреба за захтевима за новим запосленима који би се бавили само администрацијом.

Од 2019. године уведен је систем компетенција за рад државних службеника у процес анализе посла, запошљавања и избора и професионалног развоја, успостављена је хоризонтална надлежност Службе у процесу избора у свим органима државне управе, успостављен је оквир за праћење стања и предузимање мера у вези са одливом кадра, измењене су одредбе у вези са мобилношћу и функционисањем интерног тржишта рада, измењене су одредбе у вези са спречавањем сукоба интереса државних службеника, регулисан је основ за успостављање информационог система за УЈР у свим државним органима, успостављени су нови рокови за постављање на положај у складу са заслугама и прецизиране одредбе о лицима у статусу вршиоца дужности, прецизиран је основ за специфичне категорије државних службеника у посебним звањима који подлежу специфичностима из посебних закона, уведене обавезне обуке за чланове конкурсне комисије, руководиоце и лица на положају која су први пут постављена у циљу јачања њихових капацитета. Изазов за државну управу Републике Србије представља и задржавање квалитетног кадра на одговарајућим радним местима због чега је успостављен оквир за праћење стања и предузимање мера у вези са одливом кадрова.

Развојем Централне кадровске евиденције створиће се услови за аналитички приступ кадру и његовом планирању, при чему је неопходно дугорочно јачати капацитет кадра који је одговоран за планирање, како у ЈЛС, тако и централних органа.

Доношење Предлога уредбе о Централној кадровској евиденцији у циљу успостављања и развоја Централне кадровске евиденције, планиране су у оквиру Акционог плана за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. година и Посебног циља 3. Ефикасан систем за управљање каријером примењен у пракси кроз меру 3.2. Развој институционалних и административних капацитета за управљање људским ресурсима и активност „Успостављање и развој Информационог система за управљање људским ресурсима у државним органима и у органима АП и ЈЛС“.

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 допринесе доношење Уредбе о Централној кадровској евиденцији, 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, доношење Уредбе предвиђено је и Планом рада Владе за 2023. годину у циљу уређивања ближе садржине и начина вођења Информационог система за управљање људским ресурсима и обезбеђивање података потребних за упис у Информациони систем за управљање људским ресурсима која служи управљању кадровима и другим потребама у области радних односа.

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.

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. Извор провере: <https://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Documents> Подаци се објављују на сајту Светске банке сваке године у септембру, са обрађеним подацима за претходну годину:

Кратак опис показатеља и методологије израчунавања: WGI - Worldwide Governance Indicators извештавају о шест димензија у вези са добром власти. То су јавност и одговорност, политичка стабилност и одсуство насиља, делотворност власти, регулаторни квалитет, владавина права и контрола корупције.

Методологија Корак 1: Додељивање података из појединачних извора једној од шест димензија (за делотворност власти: Government Effectiveness) Корак 2: Прелиминарно скалирање појединачних извора на скали од 0-1. Корак 3: Користећи посебан статистички алат (Unobserved Components Model UCM)) конструисање пондерисаног просека појединачних показатеља за сваки извор, како би скалирани подаци били упоредиви за све изворе из којих се генеришу пондерисани просеци података за сваку државу. <https://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Documents#wgiAggMethodology>

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. Границе скале су усаглашене са мерењима које спроводи SIGMA, иако SIGMA даје другачије пондере. 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%;

За показатељ Делотворност власти, почетна вредност 2019. године је 53.37, док је циљна (базна) вредност у 2022. години: 55-57, а остварена вредност у 2022. години је 57.08. Циљна вредност за 2023. годину је 58-59, за 2024. годину 59-60 и за 2025. годину 60-63. Исте циљне вредности о испуњености индикатора су предвиђене до 2030. године (60-63).

Делотворност власти мери се процентним рангом (од 0 до 100), одступање до 2 процентна поена од пројектоване циљне вредности оцењује се као успешно.

За показатељ Степен задовољства грађана и привреде пруженим услугама јавне управе почетна вредност у 2020. години је 4, циљна (базна) вредност за 2022. годину је 5, док је остварена вредност 2022. године 4. Циљна вредност за 2023. је 5, а за 2024. и 2025. годину износе 6.5. У 2026. и 2027. години, циљна вредност је 8, а од 2028. до 2030. године износи 9.

Степен одступања до 0.5 у односу на пројектоване циљне вредности оцењује се као успешно.

Доношење Уредбе о Централној кадровској евиденцији представља активност предвиђену Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период од 2021. до 2025. године, у Мери 3.2. Развој институционалних и административних капацитета за управљање људским ресурсима и активност за постизање Посебног циља 3. Ефикасан систем за управљање каријером примењен у пракси.

Степен успешности спровођења мере 2.2, Посебан циљ 2: Унапређен процес регрутације у јавној управи и показатеља на нивоу мере „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 самоуправе⁷. У 2025. години очекује се 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

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 Извор података за праћење показатеља успешности: Подаци ће бити прикупљани на националном и локалном нивоу. Извори: - Извештаји о раду Владе чије је саставни део Извештај о раду МДУЛС, www.gs.gov.rs - Интерни извештај о раду СУК-а - Информатор о раду СУК <https://www.suk.gov.rs/> - Извештај из Информационог система за УЉР, <https://www.suk.gov.rs/>

Кратак опис методологије прорачуна: Показатељ прати државне органе и органе АП и ЈЛС. 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 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 МДУЛС-а и СУК-а. 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.

Министарства државне управе и локалне самоуправе и Службе за управљање кадровима добијеног из Информационог система за УЉР.

Квалитативни показатељ степена у коме оквир компетенција одговара потребама и кључним вредностима рада јавне управе мери се бројчано, почетна вредност у 2020. години је 1, циљна вредност 2022. године је 2, док је остварена вредност у 2022. години 2. **Циљна вредност за 2023. и 2024. годину за остварење овог индикатора је 3, док је од 2025. до 2030. године циљна вредност 4.**

Степен одступања од циљне вредности до 5% ће се вредновати као успех, а један степен ће бити прихватљиво одступање од циљне вредности.

Степен успешности спровођења мере 3.2, Посебан циљ 3. Ефикасан систем за управљање каријером примењен у пракси и показатељ на нивоу мере „Степен у коме је извршена стандардизација организације кадровских јединица у органима државне управе и квалитет обављања кадровских послова“. Ради се о квалитативном показатељу који се једном годишње мери на нивоу излазног резултата, на бројчаној скали од 0 до 4. Почетна вредност у 2020. години је 0, циљна вредност 2022. године је 2, док је остварена вредност 2022. године 1. **Циљна вредност од 2023. до 2025. годину за остварење овог индикатора је 3, док је од 2026. до 2030. године циљна вредност 4.** Није утврђен степен одступања од циљне вредности.

По овом показатељу се утврђује у којој мери је извршена стандардизација организације кадровских послова у државним органима. Показатељ прати органе државне управе. Примену у пракси прати Министарство државне управе и локалне самоуправе и Служба⁸. Од 2023. до 2025. године очекује се да вредност показатеља буде 3. Прећење ће се вршити на основу Извештаја Службе о анализи капацитета кључних институција за стратешко УЉР, Извештаја из Информационог система за УЉР и Интерног Извештаја Националне академије за јавну управу.

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 3. Ефикасан систем за управљање каријером примењен у пракси, Мера 3.2. Развој институционалних и административних капацитета за управљање људским ресурсима, активност под тачком 1. Успостављање и развој Информационог система за управљање људским ресурсима у

⁸ Кратак опис методологије прорачуна: По овом показатељу се утврђује у којој мери је извршена стандардизација организације кадровских послова у државним органима. Показатељ прати органе државне управе. Примену у пракси прати Министарство државне управе и локалне самоуправе и Служба за управљање кадровима и додељује бодове 0–4 према следећим критеријумима:

0 – ни у једном органу државне управе није успостављена јединица која се искључиво бави управљањем људским ресурсима, 1 – више од 30% органа државне управе који имају преко 100 запослених утврдило је својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места посебну јединицу за управљање људским ресурсима или лице задужено за УЉР, 2 – поред услова из оцене 1, овај ниво подразумева да је више од 50% органа државне управе који имају јединицу за УЉР у складу са својим актима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места попунио више од 90% систематизованих радних места у јединицама за УЉР, 3 – поред услова из оцене 2, овај ниво подразумева да је више од 50% запослених извршилаца у јединицама за УЉР у органима државне управе похађало програм обуке за запослене у јединицама за УЉР, 4 – поред услова из оцене 3, овај ниво подразумева да се организација и спровођење послова у вези са УЉР у више од 50% органа државне управе врши у складу са постављеним стандардима квалитета.

државним органима и у органима АП и ЈЛС и његово повезивање са другим информационим системима у којима се прикупљају подаци о запосленима у државним органима (Управа за трезор, Централни регистар обавезног социјалног осигурања, Пореска уптава и др.). Наиме, развојем информационог система за УЉР створиће се услови за аналитички приступ кадру и његовом планирању, при чему је неопходно дугорочно јачати капацитет кадра који је одговоран за планирање, како у државним органима, тако и у органима АП и ЈЛС.

Такође, систем радних односа у државним органима и органима АП и ЈЛС могуће је уредити искључиво законом и подзаконским актима и предложена Уредба је једини начин да се даље унапреди државно службенички систем 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 3, меру 3.2. и активност бр. 1 у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. године, као и чињеницу да је садржину и начин вођења Централне кадровске евиденције и обезбеђивање података потребних за упис у Централну кадровску евиденцију државних органа, органа аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе могуће искључиво постићи подзаконским актом.

- 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 успостављање и развој Централне кадровске евиденције за државне органе и органе АП и ЈЛС, постићи ће се кроз спровођење информативно-едукативних мера (обука), које треба да допринесу бољем успостављању и развоју информационог система за управљање људским ресурсима у државним органима и у органима АП и ЈЛС у пракси. У том циљу предвиђене су обуке за запослене у државним органима и органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Имајући у виду да ће се органи по одређеној динамици уводити у Централну кадровску евиденцију, планирана је у последњем кварталу 2023. године организација вишедневне обуке за запослене у кадровским јединицама органа државне управе, затим у другом и трећем кварталу 2024. године за запослене у правосудним органима, док ће за запослене у јединицама локалне самоуправе бити организоване у првом и другом кварталу 2025. године.

Број обука зависиће од укупног пријављеног броја лица запослених у кадровским јединицама органа. Служба је дана 6. октобра 2023. године, упутила допис број: 153-03-0002/2023-03 свим органима државне управе и независним државним органима, којим је обавестила наведене органе о току одржавања планираних обука. У току је достављање одговора органа, односно именовање лица која ће похађати обуке, након чега ће Служба сачинити детаљан план обука и утврдити прецизнији период имплементације наведених обука. Планирано је да обуке спроводе запослени у Служби, у просторијама Службе, док ће се обуке за запослене у кадровским јединицама у органима АП и ЈЛС планирати након увођења запослених из органа АП и ЈЛС у информациони систем.

- 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 нормативној активности, односно доношењу Уредбе о Централној кадровској евиденцији, у циљу успостављања и развоја Информационог система за управљање људским ресурсима у државним органима и у органима АП и ЈЛС и његово повезивање са другим информационим системима у којима се прикупљају подаци о запосленима, ради постизања наведеног неопходна је интервенција јавног сектора.

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

У циљу утврђивања могућности успостављања и развоја Централне кадровске евиденције у државним органима и у органима АП и ЈЛС, који треба да пружи подршку свим процесима управљања људским ресурсима и да растерети административне обавезе које су имали органи око запослених, вршиће се кроз аутоматизацију процеса што доводи до уштеде времена и смањења потреба за захтевима за новим запосленима који би се бавили само администрацијом. Успостављањем Централне кадровске евиденције у сваком тренутку биће доступни свеобухватни подаци о капацитетима целокупне управе и то не само броју запослених већ и о томе каква је структура запослених, на којим пословима раде, са којим знањима, стручном спремом, који су им потенцијали и процене њиховог рада, где имамо најмањи пријем или одлив, што представља и предуслов за стратешки развој капацитета управе.

С тим у вези, Министарство државне управе и локалне самоуправе је у сарадњи са Службом спровело истраживање у циљу стварања предуслова за унапређење аналитичких капацитета кадровских јединица. Прикупљање података се вршило путем ХР мреже која је у надлежности Службе, у периоду од фебруара до априла 2023. године. Анализирани су подаци о организацији јединица које се баве кадровским пословима, систематизованом броју радних места, величини органа као и о стварном стању запосленостих у кадровским јединицама. Податке је доставило 98 органа државне управе (без Министарства унутрашњих послова, Министарства одбране и Управе за извршење кривичних санкција, чији подаци нису достављени из поверљивих разлога). Анализа је показала да укупан број запослених у 98 органа на неодређено, одређено време и радно ангажованих по свим врстама уговора износи 23.174 лица.

Према одредбама Закона о државним службеницима, Служба саветује органе државне управе и службе Владе како да управљају кадровима, пружа стручну помоћ органима државне управе и службама Владе у примени одредаба овог закона и других прописа донетих на основу овог закона.

Такође, у складу са одредбама Закона о запосленима у АП и ЈЛС омогућена је ближа сарадња јединица локалне самоуправе са Службом како у погледу стручне тако и у погледу саветодавне помоћи у примени закона и других прописа. С тим у вези, поводом нових надлежности које ће овим прописом добити Служба, потребно је ојачати капацитете Службе, кроз повећање броја запослених за три извршилаца у звању: виши саветник – 1 извршилац и самостални саветник – 2 извршиоца у организационој јединици надлежној за спровођење предложених одредби прописа у Сектору за аналитичке послове. Такође, планирано је и попуњавање систематизованих радних места за два извршиоца у звањима саветник и то: радно место за вођење евиденције интерног тржишта рада и радно место за правне послове вођења евиденције интерног тржишта рада у оквиру Одсека за централну кадровску евиденцију, информационе системе и интерно тржиште рада у Сектору за аналитичке послове.

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 успостављања и развоја Централне кадровске евиденције у државним органима и у органима АП и ЈЛС и његово повезивање са другим информационим системима у којима се прикупљају подаци о запосленима у државним органима, потребно је донети Уредбу о централној кадровској евиденцији. Наиме, ова област је уређена Законом о државним службеницима и доношење подзаконског акта су једина опција којом се постиже жељена промена. Такође, Законом о запосленима у аутономним покраинама и јединицама локалне самоуправе дат је законски основ да органи АП и ЈЛС користе Централну кадровску евиденцију државних органа за вођење кадровске евиденције својих запослених, као и да Служба за управљање кадрова може да врши обраду наведених података, а што ће бити могуће тек након успостављања новог Информационог система, односно његове пуне имплементације.

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 ће имати ефекта на јавне приходе. Због проширеног обима надлежности који се предвиђа Предлогом уредбе за Службу, обезбеђена су буџетска средства да се, у току 2024. године изврши попуњавање систематизованих радних места за два извршиоца у звањима саветник и то: радно место за вођење евиденције интерног тржишта рада и радно место за правне послове вођења евиденције интерног тржишта рада у оквиру Одсека за централну кадровску евиденцију, информационе системе и интерно тржиште рада у Сектору за аналитичке послове (0002 Програмска активност – Раздео 03.09. Подршка развоју функције управљања људским ресурсима, Сектор за аналитичке послове).

Такође, у току 2025. године потребно је ојачати капацитете Службе кроз повећање броја запослених за 3 извршиоца и то: у звању виши саветник 1, у звању самостани саветник 2, који би били распоређени у организационој јединици надлежној за спровођење предложених одредби закона (0002 Програмска активност – Раздео 03.09. Подршка развоју функције управљања људским ресурсима, Сектор за аналитичке послове), чиме ће се повећати расходи из буџета у средњем и дугом року.

Такође Централна кадровска евиденција ће се развијати сходно активностима предвиђеним Ационим планом за имплементацију Стратегије реформе јавне управе за период 2021-2025. године, након чега ће бити потребно предвидети додатна средства за даље унапређење информационог система. У току 2025. године потребно је 5.762.000,00 динара за унапређење софтерског решења и капацитете Службе кроз повећање броја запослених за 3 извршиоца и то: у звању виши саветник 1, у звању самостани саветник 2, који би били распоређени у организационој јединици надлежној за спровођење предложених одредби закона (0002 Програмска активност – Раздео 03.09. Подршка развоју функције управљања људским ресурсима, Сектор за аналитичке послове), чиме ће се повећати расходи из буџета у средњем и дугом року.

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 потребно је обезбедити у буџету, а у погледу процењених трошкова примене одредби Предлога уредбе, потребно је обезбедити додатна финансијска средства за наредне две буџетске године, за 2024. годину у износу од 66.702.000,00 динара у оквиру 0002 Програмска активност – Раздео 03.09. Подршка развоју функције управљања људским ресурсима, Сектор за аналитичке послове), а за 2025. годину 5.762.000,00 динара у оквиру 0002 Програмска активност.

Акционим планом за имплементацију Стратегије реформе јавне управе за период 2021-2025. године, биће потребно предвидети додатна средства за даље унапређење информационог система, као и средства из буџета за одржавање система. Акционим планом предвиђена су средства за реализацију ове активности у току 2024. и 2025. године Средства ће бити предвиђена у оквиру Програмског буџета, на Разделу 03.09.

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

Спровођење Предлога уредбе 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?

Спровођење Предлога уредбе неће имати трошкове увођења промена у категоријама капиталних трошкова, текућих трошкова и зарада.

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?

Спровођење Предлога уредбе неће утицати 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?

Доношењем Уредбе о Централној кадровској евиденцији и применом предложених решења у значајној мери ће допринети даљем побољшању рада јавне управе на државном и локалном нивоу власти и подизању нивоа квалитета креирања докумената јавних политика, кроз примену европских принципа јавне управе. Тиме ће се значајно подићи ниво професионалности у поступању јавне управе на државном и локалном нивоу, као и ниво квалитета услуга пружених грађанима и привредним субјектима, чиме ће се посредно допринети економској стабилности и расту нивоа животног стандарда.

Развојем Централне кадровске евиденције створиће се услови за аналитички приступ управљању људским ресурсима и њиховом планирању, при чему је неопходно дугорочно јачати капацитет кадра који је одговоран за планирање, како у државним органима, тако и у АП и ЈЛС.

Информационим системом се пружа подршка свим процесима управљања људским ресурсима и растеређују административне обавезе које су имали органи око запослених кроз аутоматизацију процеса што доводи до уштеде времена и смањења потреба за захтевима за новим запосленима који би се бавили само администрацијом. Успостављањем Централне кадровске евиденције у сваком тренутку биће доступни свеобухватни подаци о капацитетима целокупне управе и то не само броју запослених већ и о томе каква је структура запослених, на којим пословима раде, са којим знањима, стручном спремом, који су им потенцијали и процене њиховог рада, где имамо најмањи пријем или одлив, што представља и предуслов за стратешки развој капацитета управе.

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.

Такође, систем радних односа у државним органима и органима АП и ЈЛС могуће је уредити искључиво законом и подзаконским актима и предложена Уредба је једини начин да се даље унапреди државно службенички систем и да се отклоне уочени недостаци.

Служба ће настојати да константно иновира решења у смислу техничко-технолошких иновација, кроз самостални развој и унапређење апликација које се односе на вођење Централне кадровске евиденције.

ПРИЛОГ 7:

Кључна питања за анализу ефеката на друштво

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

Доношење Уредбе о Централној кадровској евиденцији представља 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. Предложеном Уредбом допирноси 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 уредбе предложене су одредбе којима се ближе уређује садржина и начин вођења Централне кадровске евиденције и обезбеђивање података потребних за упис у Централну кадровску евиденцију, као и начин, рокови и поступак за достављање података, одговорност лица за достављање и обраду података, одржавање, заштиту и чување базе података, као и друга питања од значаја за правилан и благовремен рад централне кадровске евиденције, односно информационог система за управљање људским ресурсима.

У том смислу предложена Уредба утицаће на ефикасно праћење имплементације Закона о државним службеницима и Закона о запосленима у АП и ЈЛС и поузданост података и аналитике, неопходних за добро обављање функција управљања људским ресурсима.

Поред тога, применом предложених решења омогућиће се даље унапређење процеса дигитализације кроз информациони систем. Тиме ће се запосленима у кадровским јединицама дати већи фокус у развоју улоге и задатака кадровских јединица од техничко-оперативних јединица до више стратешких кроз повећање елемената модерног УЉР у раду.

Потреба јачања капацитета кадровских јединица препозната је кроз Акциони план за јачање капацитета јединица за кадрове у органима државне управе Републике Србије за период од 2021 до 2023. године, који је донет од стране Министарства државне управе и локалне самоуправе и који предвиђа бројне активности којима ће се допринети јачању улоге кадровских јединица, али без активног укључивања и рада кадровских јединица у све наведене активности и остваривање њихове улоге у свим пословима УЉР, не може се остварити значајнији напредак.

- 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?

Доношење предложене Уредбе о Централној кадровској евиденцији неће имати ефеката на цене роба и услуга и животни стандард.

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 предложене Уредбе о Централној кадровској евиденцији неће имати ефеката на животну средину.

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 Уредбе, унапређује се Централна кадровска евиденција у државним органима и у органима АП и ЈЛС и његово повезивање са другим информационим системима у којима се прикупљају подаци о запосленима у државним органима. Такође, уређује се начин вођења и прибављања података потребних за упис и функционисање Централне кадровске евиденције у државним органима и органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, врста, облик и садржина података, као и приступ, начин, рокови и поступак за унос, увид, обраду и коришћење података, размена података и повезаност између Централне кадровске евиденције и других информационих система. Уредиће се одржавање, заштита и чување података о лицима о којима се води евиденција, динамика увођења државних органа и органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе у Централну кадровску евиденцију, као и друга питања од значаја за правилан и благовремен рад Централне кадровске евиденције.

- 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?

Министарство државне управе и локалне самоуправе је у сарадњи са Службом спровело анализу стања у оквиру ХР мреже, а у циљу стварања предуслова за унапређење аналитичких капацитета кадровских јединица. Анализа капацитета запослених у кадровским јединицама показала је да кадровске јединице имају потпуно задовољавајућу 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).

Прикупљање података се вршило путем ХР мреже која је у надлежности Службе за управљање кадровима, у периоду од фебруара до априла 2023. године. Анализирани су подаци о организацији јединице која се бави кадровским пословима, систематизованом броју радних места, величини органа као и о стварном стању запослености у кадровским јединицама.

Податке је доставило 98 органа државне управе (без Министарства унутрашњих послова, Министарства одбране и Управе за извршење кривичних санкција, чији подаци нису достављени из поверљивих разлога). Анализа је показала да укупан број запослених у 98 органа на одређено, неодређено и радно ангажованих по свим врстама уговора износи 23.174 лица.

Укупан број извршилаца у кадровским јединицама на одређено и неодређено време је 1.160, док је систематизовано 1.445 радних места. Недостатак запослених попуњен је лицима ван радног односа, односно запосленима по уговору о привремено повременим пословима. Однос броја запослених у кадровским јединицама у односу на укупан број запослених у органу је такав да 465 запослених обавља послове за 23.174 запослених лица, овај податак нам говори да на 100 запослених двоје запослених обавља послове управљања

људским ресурсима. Такође, анализа показује да 74% органа државне управе нема систематизовану кадровску јединицу док само 26% организационих јединица се искључиво бави пословима УЉР. У том смислу, у већини органа не постоји потпуна посвећеност пословима УЉР.

Такође, подаци из овог документа, показују да постоји довољан број запослених у јединицама за кадрове у органима државне управе, као и да у малим органима запослени (и руководиоци) на кадровским пословима, поред кадровских, обављају и друге послове. Број запослених на кадровским пословима на 100 запослених износи 1,7 док је овај проценат у односу на руководећа радна места много већи, односно износи 9,91%. Структура запослених у јединицама за кадрове у органима државне управе према дужини радног стажа је повољна, будући да у укупном броју доминирају искусни запослени са 10-20 година радног стажа (34%), а да је учешће запослених са кратким (до 5 година) и радним стажом дужим од 20 година уравнотежено, што обезбеђује одрживост структуре запослених и послова које обављају, са новом улогом која им је додељена Предлогом уредбе.

Потреба јачања капацитета кадровских јединица препозната је кроз Акциони план за јачање капацитета јединица за кадрове у органима државне управе Републике Србије за период од 2021. до 2023. године који је донет од стране Министарства државне управе и локалне самоуправе и који предвиђа бројне активности којима ће се допринети јачању улоге кадровских јединица, али без активног укључивања и рада кадровских јединица у све наведене активности и остваривање њихове улоге у свим пословима УЉР, не може се остварити значајнији напредак. Зато постоји потреба да се посебно јачају капацитети запослених у јединицама за кадрове кроз програме обуке који морају, у области вредновања радне успешности, пружити подршку у знањима и вештинама запослених, како би њихов рад био стварна подршка руководиоцима - од анализе дистрибуција исхода вредновања радне успешности до управљања учинком, као и запосленима - у прихватању организационе културе у којој им јасно назначена улога компетенција и очекивања од њиховог вредновања.

Стога би јединице за кадрове требало да имају активно учешће у праћењу испуњења годишњих циљева у државном органу, спроводе квалитетну анализу и доследно вредновање радних места, као и сачине анализе објективности вредновања радне успешности са потребама за стручним усавршавањем запослених.

Централна кадровска евиденција треба да пружи подршку свим процесима и да растерити административне обавезе које су имали органи око запослених (доста процеса ће бити аутоматизовано што ће да уштеди и време и да смањи потребе за захтевима за новим запосленима који би се бавили само администрацијом). Суштина је да нам треба више знања и капацитета за развој запослених, за аналитичко и стратешко управљање људским ресурсима, да се кадровске јединице баве развојем управљачких и стручних компетенција запослених, а да се мање бавимо администрацијом и папирологијом. Овај информациони систем ће нам помоћи да по први пут имамо свеобухватне податке у сваком тренутку о капацитетима целокупне управе, и то не само броју запослених (број сте до сада могли да прибавите из разних регистара о платама запослених) већ и о томе каква је структура запослених, на којим пословима раде, са којим знањима, стручном спремом, који су им потенцијали и процене њиховог рада, где имамо најмањи пријем или одлив. Без тога не можемо да говоримо о стратешком развоју капацитета управе.

Служба ће спроводити обуке, које треба да допринесу бољем успостављању и развоју информационог система за управљање људским ресурсима у државним органима и у

органима АП и ЈЛС у пракси. У том циљу предвиђене су обуке за запослене у државним органима и органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Имајући у виду да ће се органи по одређеној динамици уводити у Централну кадровску евиденцију, планирана је у последњем кварталу 2023. године организација вишедневне обуке за запослене у кадровским јединицама органа државне управе, затим у другом и трећем кварталу 2024. године за запослене у правосудним органима, док ће за запослене у јединицама локалне самоуправе бити организоване у првом и другом кварталу 2025. године. Број обука зависиће од укупног пријављеног броја лица запослених у кадровским јединицама органа.

По питању динамике увођења органа у Централну кадровску евиденцију, државни органи се уводе у Централну кадровску евиденцију почевши од првог квартала 2024. године, осим правосудних органа Републике Србије који се уводе у Централну кадровску евиденцију у трећем кварталу 2024. године и органа аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе Републике Србије који се уводе у Централну кадровску евиденцију најкасније почев од првог квартала 2025. године – у складу са обезбеђеним техничко-технолошким условима.

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 Службе утврђене су претпоставке за укључивање ове службе у пружању шире подршке свеобухватном процесу увођења Централне кадровске евиденције. Једна од основних претпоставки за пружање адекватне подршке и помоћи у првој фази имплементације односила се на јачање капацитета Службе, односно Одсека за централну кадровску евиденцију, информационе системе и интерно тржиште рада, кроз попуњавање непопуњених радних места и повећање броја запослених и то за најмање три извршиоца. У другој фази, када се системом обухвате и правосудни органи, неизоставна је подршка Службе у виду техничке подршке, док је у трећој фази, када се уводе органи АП и ЈЛС потребно обезбедити одређени број запослених у зависности од динамике и обима увођења, а који ће наступити применом уредбе и на органе АП и ЈЛС.

Обуке за сва лица која ће имати приступ Централној кадровској евиденцији спроводиће запослени из Службе. Обуке још увек нису започете, очекује се да се у другој половини децембра 2023. године започне са имплементацијом обука, које ће се континуирано вршити до пуштања система у рад, а и након тога.

Служба располаже довољним капацитетима за спровођење обука. Планирано је да се у периоду од децембра 2023. године до марта 2024. године спроведу обуке за око 350 лица запослених у кадровским јединицама органа државне управе који ће се увести у систем до првог квартала 2024. године, а за све остале држане службенике (око 25.000 људи) укључујући и руководиоце ужих унутрашњих јединица, управне инспекторе, лица на положају и руководиоце органа, обуке ће се спровести након завршених обука запослених у кадровским јединицама органа, а у току 2024. године (видео туторијали ће бити досупни).

Служба ће почетком 2024. године у сарадњи са Канцеларијом Савета за националну безбедност и заштиту тајних података обезбедити потребне безбедносне сертификате за правилан начин поступања у складу са Законом о тајности података ("Сл. гласник РС", бр. 104/2009) и Законом о заштити података о личности ("Сл. гласник РС", бр. 87/2018). Сертификација запослених у Служби ће започети већ у току децембра 2023. године.

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

Предлог уредбе о Централној кадровској евиденцији је у сагласности је са Стратегијом реформе јавне управе за период 2021.-2030. године, као и Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2021.-2025. године 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?

Изабраном опцијом предвиђено је поједностављење појединих поступака као и њихово дигитализовање, које ће имати позитивне ефекте на владавину права.

Дигитализовање поступака које је превиђено одабраном опцијом утицаће на транспарентнији рад јавне управе.

Успостављањем комуникације и вођењем евиденције свих запослених у државним органима, органима аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе би све државне институције биле обједињене под кровни систем како би се на најједноставнији и најефикаснији начин вршио увид и могућа контрола примања плата запослених, лакше размењивала документа у циљу јачања електронске управе, спроводили конкурси и премештаји, пратиле компетенције запослених, омогућавала стручна усавршавања државних службеника, проверавало да ли су службеници кривично одговарали. Корист Информационог система огледа се и у ефикаснијој флукуацији запослених јачањем интерног тржишта рада, као и у ефикаснијем раду руководиоца управљања људским ресурсима, на основу доступнијих информација. Служба ће моћи коришћењем система да генерише и најсложеније извештаје којим би имала целокупну слику стања државне управе. Тиме ће се олакшати пословање свих државних органа.

- 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?

За предстојећу 2024. годину, предвиђено је унапређење система везано за напредно извештавање, израда web-interace-a за потребе аутоматског слања података о запосленом на крају процесу запошљавања ка ЦРОСО, ради аутоматског генерисања пријаве запосленог на исти, као и израда специфичног Модула искључиво за потребе Управе Царина.

За 2025. годину, планирано је увођење запослених у органима АП и ЈЛС у Централну кадровску евиденцију, као и умрежавање са Централним информационом системом за обрачун зарада у јавном сектору - ИСКРА.

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 Предлога уредбе којом се успоставља Централна кадровска евиденција запослених у државним органима и органима аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе, коју су поред представника Министарства чинили и представници органа АП Војводине, Министарства финансија, Службе Владе за управљање кадровима и представници Канцеларије за информационе технологије и електронску управу, Републичког секретаријата за законодавство, Националне академије за јавну управу, Управе царина, Централног регистра обавезног социјалног осигурања, Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, Министарства правде, Управе за трезор, Пореске управе, Министарства здравља и Сталне конференције градова и општина, а која је у складу утврдила текст Предлога уредбе, обезбеђена је подршка заинтересованих страна. У поступку примене прописа, кроз израду подзаконских решења обезбеђена је подршка Службе у виду пружања стручне и саветодавне помоћи у коришћењу Централне кадровске евиденције. Такође, за ефикасну примену Централне кадровске евиденције неопходно је и јачање капацитета запослених.

Планом рада Владе РС за 2023. годину предвиђено је усвајање подзаконског акта којим ће се ближе уредити садржина и начин вођења Информационог система за управљање људским ресурсима и обезбеђивање података потребних за упис у Информациони систем за управљање људским ресурсима која служи управљању кадровима и другим потребама у области радних односа.

За спровођење Предлога уредбе о Централној кадровској евиденцији биће потребно спровођење поступка јавне набавке у току 2024 и 2025. године, сходно активностима предвиђеним Ационим планом за имплементацију Стратегије реформе јавне управе за период 2021-2025. године, након чега ће бити потребно предвидети додатна средства за даље унапређење информационог система, као и средства за одржавање система у износу од око 25% од укупне цене информационог система, на годишњем нивоу.

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 сектора⁹ 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.

ПРИЛОГ 12:

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?

⁹ правда, унутрашњи послови, реформа јавне управе, развој људских ресурса и друштвени развој, конкурентност, животна средина и климатске промене, енергетика, саобраћај, пољопривреда и рурални развој