



Република Србија
Републички секретаријат

за јавне политике

Број: 011-00-1/2025-02

14. јануар 2025. године

Влајковићева 10

Београд

МИНИСТАРСТВО ДРЖАВНЕ УПРАВЕ И ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

БЕОГРАД
Бирчанинова 6

У вези са дописом број: 003548460 2024 14800 006 003 011 002 од 8. јануара 2025. године којим је Министарство државне управе и локалне самоуправе (у даљем тексту: предлагач) доставило је Републичком секретаријату за јавне политике (у даљем тексту: Секретаријат) 8. јануара 2025. године на мишљење текст Нацрта закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима (у даљем тексту: Нацрт закона) са пратећим материјалом и допуном истог од 14. јануара 2025. године, обавештавамо вас о следећем:

Члан 4. став 1. Нацрта закона, у прелазним и завршним одредбама предвиђа да државни орган може у року од *две године* од дана ступања на снагу овог закона да распише *интерни конкурс* ради попуњавања извршилачког радног места на неодређено време, на којем, поред државних службеника на неодређено време у том државном органу, могу учествовати и државни службеници који су на дан ступања на снагу овог закона у радном односу на *одређено време* у том државном органу, ако су у радном односу на одређено време обављали послове у том државном органу због привремено повећаног обима посла најмање једну годину непрекидно пре оглашавања интерног конкурса или најмање једну годину са прекидима у периоду од две године непрекидно пре оглашавања интерног конкурса.

Сматрамо да се оваквом законском одредбом неоправдано умањује конкуренција и могућност избора најбољих кандидата за запослење у државној управи имајући у виду да на горе наведеном интерном конкурсима могу да учествују само државни службеници запослени у органу који расписује овај конкурс, без могућности учествовања државних службеника из других органа, као и других заинтересованих кандидата који нису у систему државне управе.

Напомињемо да је у Стратегији реформе јавне управе за период 2021-2030. („Службеник гласник РС“ бр. 42/21 и 9/22) у оквиру Прилога 2. (Анализа ситуације по тематским областима са извештајем о спроведеној анализи ефеката и описом мера у делу који се односи на управљање људским ресурсима), наведено да је просечан број кандидата на јавним конкурсима знатно већи него на интерним (8 на према 2 кандидата за једно радно место). Такође је као изузетно неповољна ситуација оцењено и то да се након спроведеног конкурса показало да је успешан број кандидата мало изнад укупног броја радних места, односно на једно радно место долази у просеку 1,5 кандидата, тј. да је тај однос мањи од жељеног да би се обезбедила боља конкуренција и квалитет изабраних кандидата. Имајући у виду предложено решење којим се додатно ограничава конкуренција само на запослене у органу који расписује конкурс, сматрамо да ће овако неповољна ситуација додатно погоршати.

Такође, предлагач у оквиру Извештаја о спроведеној анализи ефеката навео да је према „Извештају о квалитету попуњавања радних места у органима државне управе и праћење ефеката спровођења мера за унапређење поступака попуњавања радних места“ за период од 1. јануара 2019. до 31. децембра 2022. године, коју је израдила Служба за управљање кадровима (СУК), утврђен просек од 9 пријава за једно радно место на јавним конкурсом при чему само 29% кандидата уђе у изборни поступак и испуни сва мерила до краја изборног поступка. Међутим, предлагач је пропустио да прикаже ове податке за интерни конкурс како би се могли правилно анализирати потенцијални ефекти предложене одредбе члана 4. Нацрта закона.

Даље, скрећемо пажњу на то да државни службеници који су на дан ступања на снагу овог закона у радном односу на *одређено време* (за које није постојала обавеза спровођења конкурса и провере компетенција приликом ступања у радни однос као вид контроле њихових компетенција) стављају у привилеговани положај у односу на друге потенцијалне кандидате за запослење у државној управи.

У даљем тексту наводимо примедбе на достављени извештај о спроведеној анализи ефеката прописа.

У оквиру *анализе постојећег стања и правилног дефинисања промене која се предлаже*, предлагач је пропустио да прецизно идентификује проблем и његове узроке, тј. узроке због којих јавни конкурси трају у просеку 171 дан, према подацима које је предлагач доставио у анализи ефеката прописа, али и због чега се константно предвиђа одложено дејство појединих одредби важећег Закона (почев од 2018. године).

Такође, у овом сегменту анализе предлагач је навео и да се овим законом унапређује нормативни оквир везан за претходне провере компетенција неопходних за рад на радним местима у државним органима у свим случајевима пријема у радни однос на одређено време. Стога, потребно је објаснити како ће конкретно предложеним изменама закона унапредити процес претходне провере компетенција кандидата на конкурс за пријем у радни однос на одређено време, посебно ако се узме у обзир чињеница да се чланом 1. Нацрта закона предлаже, поред осталог, да се у члану 56. важећег Закона *бришу ст. 3-6.* којим се уређују фазе изборног поступка, с обзиром да се на овај начин суштински мења структура и смисао важећег закона, а самим тим у потенцијални ефектима које ће овај закон створити за одређена лица која су запослена у државних органима или која ће то бити у будућности.

У оквиру анализе *друштвених ефеката* предлагач је пропустио да објасни како ће предложене законске измене утицати (првенствено одредбе чл. 1, 2 и 4. Нацрта закона) на тржиште рада и запошљавање, имајући у виду значајне новине које закон предвиђа када је у питању укидање обавезе спровођења изборног поступка у више фаза.

На основу чл. 47, 48. и 49. Уредбе о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник РС”, број 8/19), Секретаријат је мишљења да Нацрт закона садржи **делимичну анализу ефеката прописа.**

директорка
Бојана Тошић

