

**ЗАКОН О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА
ЗАКОНА О ДРЖАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА**

Члан 1.

У Закону 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 и 94/17) у члану 2. став 1, члану 34. став 1. и члану 101. речи: „Републички јавни” замењују се речју: „Државни” у одговарајућем падежу.

Члан 2.

После члана 5. додају се наслов и члан 5а који гласе:

„Компетенције за рад државних службеника

Члан 5а

Процеси управљања кадровима у државним органима заснивају се на компетенцијама потребним за делотворно обављање послова у државном органу.

Компетенције, у смислу овог закона, представљају скуп знања, вештина, особина, ставова и способности које државни службеник поседује, а који обликују његово понашање и воде постизању очекиваних резултата на радном месту.”

Члан 3.

У члану 9. став 2. речи: „заснива се на стручној оспособљености, знању и вештинама” замењују се речима: „врши се на основу провере компетенција.”

Члан 4.

У члану 10. став 1. речи: „стручности, резултата рада” замењују се речима: „радне успешности”.

Члан 5.

У члану 14. став 2. број: „30” замењује се бројем: „35”.

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

„Изузетно од става 2. овог члана, државни службеник који остварује право на скраћено радно време има право на годишњи одмор највише до 40 радних дана.”

Члан 6.

Наслов изнад члана 25. и члан 25. мењају се и гласе:

„Појам сукоба интереса

Члан 25.

Сукоб интереса је ситуација у којој државни службеник има приватни интерес који утиче, може да утиче или изгледа као да утиче на његово поступање у обављању послова његовог радног места, на начин који угрожава јавни интерес.

Приватни интерес државног службеника је било каква корист или погодност за државног службеника или са њиме повезано лице.

Државни службеник дужан је да предузме све што је у његовој могућности како би избегао било какву ситуацију сукоба интереса, а уколико се таква ситуација није могла избећи, примењују се одредбе овог закона о управљању сукобом интереса.

На одређивање круга повезаних лица у смислу одредби овог закона о спречавању сукоба интереса примењују се прописи којима се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција.”

Члан 7.

После члана 25. додају се наслов и члан 25а који гласе:

„Забрана примања поклона

Члан 25а

Државни службеник и са њим повезана лица не смеју тражити, нити примити ствар, поклон, услугу или било какву другу корист (у даљем тексту: поклон) за себе или повезана лица, а који утичу, могу утицати или се чини да утичу на непристрасно или професионално обављање дужности, односно који се могу сматрати наградом у вези са вршењем његових дужности, изузев пригодног поклона мање вредности.

Пригодни поклон у смислу става 1. овог члана је поклон који се прима у приликама када се протоколарно или традиционално размењују поклони, а који ни тада не може бити у новцу или хартијама од вредности.

Државни службеник је дужан да о поклону у вези са обављањем своје дужности обавести државни орган у којем је запослен, а државни орган води евиденцију о свим поклонима које су примили државни службеници.

На садржину обавештења о примљеном поклону и евиденције о поклонима, као и на начин утврђивања вредности и висине поклона чији је пријем дозвољен, сходно се примењују одредбе закона којим се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција.”

Члан 8.

У члану 26. после става 1. додају се нови ст. 2. и 3. који гласе:

„Руководилац о давању писане сагласности из става 1. овог члана одлучује у року од три дана од дана достављања захтева државног службеника за добијање сагласности.

Кад државним органом руководи државни службеник, о давању сагласности за његов додатни рад и о забрани додатног рада одлучује државни орган или тело надлежно за његово постављење.”

У досадашњем ставу 2. који постаје став 4. после речи: „удружењима”, додаје се запета и речи: „али је државни службеник дужан да о додатном раду обавести руководиоца.”

У досадашњем ставу 3. који постаје став 5. број: „2” замењује се бројем: „4”.

После става 5. додаје се став 6. који гласи:

„Државни орган води евиденцију о додатном раду државних службеника и писаним сагласностима из става 1. овог члана.”

Члан 9.

Наслов изнад члана 27. и члан 27. бришу се.

Члан 10.

У члану 29. после става 1. додају се ст. 2, 3. и 4. који гласе:

„Државни службеник може да буде члан органа удружења.

Државни службеник је дужан да обавести руководиоца о чланству у органима правних лица, односно удружења у року од 5 дана од дана именовања у орган.

Државни орган води евиденцију о чланству државних службеника у органима из ст. 1. и 2. овог члана.”

Члан 11.

У наслову изнад члана 30. после речи: „органа”, додаје се тачка и реченица: „Управљање сукобом интереса.”

Члан 30. мења се и гласи:

„Члан 30.

Државни службеник дужан је да одмах по сазнању, а најкасније првог наредног радног дана писмено пријави непосредном руководиоцу постојање приватног интереса у вези са обављањем одређених послова, односно однос зависности у вези са обављањем одређених послова са удружењем у чијем органу је члан и да се се уздржи од даљих активности које могу угрозити јавни интерес, док руководиоца не одреди другог државног службеника који ће обављати те послове.

Сматраће се да приватни интерес из става 1. овог члана нарочито постоји ако државни службеник учествује у пословима надзора или контроле, односно у другим пословима у којима се одлучује о правима и обавезама правних лица или предузетника код којих државни службеник обавља додатни рад или је обављао додатни рад у периоду од две године пре вршења надзора или контроле, односно одлучивања.

Ако непосредни руководиоца сматра да не постоји однос зависности или приватни интерес државног службеника који оправдава његово изузимање из обављања одређених послова, дужан је да о томе обавести државног службеника у року од три дана од дана пријема пријаве из става 1. овог члана, након чега државни службеник наставља рад на тим пословима.

Кад државним органом руководи државни службеник, он о интересу писмено обавештава државни орган или тело надлежно за његово постављење.

Тиме се не дира у правила о изузећу прописана законом којим се уређује општи управни поступак.”

Члан 12.

После члана 30. додају се чл. 30а и 30б који гласе:

„Члан 30а

Ако државни службеник има сумњу у погледу тога да ли постоји сукоб интереса или могућност прихватања поклона, услуге или било какве друге користи дужан је да о томе без одлагања писмено затражи мишљење руководиоца органа, а руководилац органа је дужан да државном службенику достави писмени одговор у року од 5 дана од дана пријема захтева за мишљење.

Државни орган је дужан да одреди и обучи државног службеника који:

- даје савете и смернице другим државним службеницима и руководиоцу државног органа у вези са спречавањем сукоба интереса;

- учествује у припреми плана интегритета нарочито у делу који се односи на утврђивање послова који су нарочито подложни корупцији, начину њихове контроле и предлагању превентивних мера за смањење корупције;

- прима обавештења о примљеном поклону и води евиденцију о свим поклонима, пријавама о сукобу интереса и мерама које су предузете ради спречавања сукоба интереса;

- разматра ефикасност примене правила о сукобу интереса у државном органу и предлаже мере за њихово унапређење;

- сачињава извештај о управљању сукобом интереса у државном органу.

Члан 30б

Државни орган објављује извештај о управљању сукобом интереса у државном органу који садржи статистичке податке из евиденција о сукобу интереса које државни орган води.”

Члан 13.

У члану 32. став 2. мења се и гласи:

„Подела радних места на којима се обављају послови који подразумевају примену посебних прописа из надлежности поступања полиције, примену царинских и пореских правила, поступка и администрације, као и примену прописа који се односе на обављање безбедносно обавештајних послова и послова извршења кривичних санкција одређује се посебним законом. ”

Члан 14.

У члану 39. став 2. речи: „завршен приправнички стаж” замењују се речима: „најмање једну годину радног искуства у струци”.

Члан 15.

У члану 40. став 2. реч: „најмање” брише се.

Члан 16.

У члану 41. став 2. реч: „најмање” брише се, а речи: „завршен приправнички стаж” замењују се речима: „најмање девет месеци радног искуства у струци”.

Члан 17.

У члану 43. став 2. речи: „завршен приправнички стаж” замењују се речима: „најмање шест месеци радног искуства у струци”.

Члан 18.

После члана 43. додаје се члан 43а који гласи:

„Члан 43а

Под радним искуством у струци у смислу одредба овог закона подразумева се радно искуство на пословима у оквиру захтеваног степена и врсте стручне спреме, односно образовања које се захтева за радно место чије послове државни службеник обавља.”

Члан 19.

У члану 44. став 1. речи: „Републичко јавно”, замењују се речју: „Државно”.

После става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Разврставање радних места чија се подела врши у складу са чланом 32. став 2. овог закона, послови који се раде у сваком од звања и мерила за опис послова радних места у правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, врши се уредбом Владе која важи за одређени орган државне управе.”

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 20.

После члана 44. додају се наслов и чл. 44а, 44б, 44в и 44г који гласе:

„Врсте компетенција

Члан 44а

Компетенције потребне за обављање послова радног места су понашајне и функционалне.

Понашајне компетенције

Члан 44б

Понашајне компетенције представљају скуп радних понашања потребних за делотворно обављање свих послова у државном органу.

Понашајне компетенције су:

- 1) управљање информацијама;
- 2) управљање задацима и остваривање резултата;
- 3) учење и промене;
- 4) изградња и одржавање професионалних односа;
- 5) савесност, посвећеност и интегритет.

Поред компетенција из става 2. овог члана, понашајне компетенције су и:

- 1) управљање људским ресурсима - за радна места руководиоца унутрашњих јединица;
- 2) стратешко управљање - за положаје.

Функционалне компетенције

Члан 44в

Функционалне компетенције представљају скуп знања и вештина потребних за делотворно обављање послова у државном органу и могу бити опште и посебне.

Опште функционалне компетенције представљају скуп знања и вештина потребних за делотворно обављање послова на свим радним местима државних службеника.

Опште функционалне компетенције су:

- 1) организација и рад државних органа Републике Србије;
- 2) дигитална писменост;
- 3) пословна комуникација.

Посебне функционалне компетенције представљају скуп знања и вештина потребних за делотворно обављање послова у одређеној области рада и на одређеном радном месту.

Одређивање компетенција

Члан 44г

Актом Владе, на предлог Службе за управљање кадровима, ближе се одређују понашајне и опште функционалне компетенције и показатељи њиховог испољавања, као и посебне функционалне компетенције у одређеној области рада, начин њиховог одређивања и показатељи њиховог испољавања.

Посебне функционалне компетенције у одређеној области рада које нису утврђене актом из става 1. овог члана, начин њиховог одређивања и показатеље испољавања одређују се актом министра надлежног за правосуђе за запослене у судовима, јавним тужилаштвима и Државном правобранилаштву, а за остале државне органе одређују се актом руководиоца органа.

Посебне функционалне компетенције на одређеном радном месту утврђују се при састављању описа радног места у складу са уредбом Владе, односно актом другог државног органа из члана 44. овог закона.”

Члан 21.

У члану 45. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Као државни службеник може да се запосли и лице које нема положен државни стручни испит, али је дужан да га положи у року утврђеном овим законом.”

Члан 22.

Члан 46. мења се и гласи:

„Радна места, потребан број државних службеника на сваком радном месту, услови за рад на сваком радном месту који се односе на степен и врсту стручне спреме, односно образовања, државни стручни испит или посебан стручни испит и потребно радно искуство у струци, као и потребне компетенције за обављање послова радног места у државном органу одређују се правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државном органу (у даљем тексту: Правилник).”

Члан 23.

У члану 49. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Ако се радно место не попуни премештајем унутар истог државног органа, радно место се попуњава премештајем по основу споразума о преузимању нераспоређеног државног службеника.”

У досадашњем ставу 2. који постаје став 3. реч: „премештајем” замењује се речима: „преузимањем нераспоређеног државног службеника”.

Досадашњи ст. 3. и 4. постају ст. 4. и 5.

Члан 24.

Наслов изнад члана 49а и члан 49а мењају се и гласе:

„ 1а Преузимање нераспоређеног државног службеника

Члан 49а

Државни службеник који је уписан у Евиденцију интерног тржишта рада као нераспоређен, може бити преузет у други државни орган на радно место разврстано у исто звање, ако испуњава услове за рад на том радном месту и има потребне компетенције.

Преузимање из става 1. овог члана врши се на основу споразума о преузимању руководиоца који руководе тим државним органима и за који није потребна сагласност државног службеника.

Државни службеник из става 1. овог члана може бити преузет у други државни орган на радно место разврстано у ниже звање или непосредно више звање које одговара његовој стручној спреми, ако испуњава услове за рад на том радном месту и има потребне компетенције.

Државни службеник може бити преузет у други државни орган на радно место разврстано у непосредно више звање уколико испуњава услове за напредовање.

Преузимање из става 3. овог члана врши се на основу споразума о преузимању руководиоца који руководе тим државним органима и за који је потребна сагласност државног службеника.”

Члан 25.

Изнад члана 49б додаје се наслов који гласи:

„1б Преузимање државног службеника из другог државног органа”.

Члан 49б мења се и гласи:

„Члан 49б

Државни службеник може бити преузет без конкурса у други државни орган ако се о томе споразумеју руководиоци који руководе тим државним органима и уз сагласност државног службеника.

Државни службеник из става 1. овог члана може бити преузет под условом да је на Евиденцији интерног тржишта рада уписана његова пријава за променом радног места.

Државни службеник може бити преузет у други државни орган на радно место које је разврстано у исто, ниже или непосредно више звање.

Државни службеник може бити преузет у други државни орган на радно место које је разврстано у непосредно више звање уколико испуњава услове за напредовање.”

Члан 26.

Изнад члана 49в додаје се наслов који гласи: „Преузимање службеника из органа аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе.”

У члану 49в став 1. речи: „према посебном пропису” замењују се речима: „на које се примењују прописи којима се уређују права и дужности из радног односа запослених у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, а који је пријављен на евиденцији интерног тржишта рада,”.

Члан 27.

После члана 49в додаје се наслов и нови члан 49г који гласи:
„Провера компетенција код преузимања, односно премештаја

Члан 49г

У случају премештаја, односно преузимања државног службеника обавезно се спроводи провера понашајних и посебних функционалних компетенција потребних за обављање послова на радном месту на које се државни службеник премешта, односно преузима ако те компетенције нису одређене као захтев за обављање послова радног места које је државни службеник обављао пре премештаја, односно преузимања.

У случају преузимања службеника из члана 49в овог закона обавезно се спроводи провера свих компетенција које су потребне за обављање послова радног места на које се службеник преузима.

Провера компетенција у случају из ст. 1-2. овог члана врши се у поступку који одреди руководилац органа применом начина провере компетенција у изборном поступку.

Државни службеник, односно службеник из члана 49в овог закона може се преместити, односно преузети на друго радно место ако се утврди да поседује компетенције потребне за обављање послова на које се премешта, односно преузима.

Пре премештаја, односно преузимања руководилац државног органа у који се државни службеник, односно службеник премешта, односно преузима има право увида у вредновање његове радне успешности.”

Члан 28.

У члану 50. став 1. после речи: „органа” додаје се запета и речи: „преузимањем нераспоређеног државног службеника”.

У ставу 2. после речи: „Владе” додају се речи: „који су у радном односу на неодређено време и државни службеници који су у радни однос на одређено време примљени након спроведеног јавног конкурса због повећаног обима посла.”

У ставу 3. после речи: „места” додају се речи: „и других података потребних за оглашавање.”

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

„Изузетно од става 1. овог члана, у случајевима у којима је извесно време престанка радног односа државног службеника (ако државни службеник поднесе писмени отказ, навршење радног века, споразумни престанак радног односа), руководилац органа може да распише интерни конкурс независно од тога што у тренутку расписивања конкурса радно место није упражњено, али се радно место не може попунити док акт о престанку радног односа не постане коначан.”

Члан 29.

У члану 51. став 2. речи: „тако да један њен члан буде државни службеник из Службе за управљање кадровима” брише се, а запета се замењује тачком.

После става 2. додају се ст. 3. 4. и 5. који гласе:

„Руководилац органа је дужан да упућује државне службенике из јединица за управљање кадровима и на руководећим радним местима на програме обуке којима се стичу и унапређују способности за провере компетенција кандидата у изборном поступку.

Конкурсна комисија је одговорна за спровођење конкурсног поступка у складу са законом.

Нико не сме вршити утицај на члана конкурсне комисије да нешто чини или не чини супротно прописима.”

Члан 30.

Члан 55. мења се и гласи:

„Оглас о јавном конкурсима садржи податке о државном органу, радном месту, условима за запослење на радном месту, врсти радног односа, месту рада, компетенцијама које се проверавају у изборном поступку и начину њихове провере, области из које ће се вршити провере, року у коме се подносе пријаве, обавештење о обрасцу пријаве на конкурс, лично име лица задуженог за давање обавештења о јавном конкурсима, адресу на коју се пријаве подносе, податке о доказима који ће бити захтевани у конкурсном поступку, месту као и времену у којем се очекује да ће започети изборни поступак.

Пријава на конкурс врши се на обрасцу пријаве који обавезно садржи лично име кандидата, адресу пребивалишта, односно боравишта и јединствени матични број грађана.

Приликом предаје, пријава добија шифру под којом лице учествује у даљем изборном поступку.

Рок за подношење пријава на јавни конкурс не може бити краћи од осам дана од дана оглашавања јавног конкурса у периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање.

Неблаговремене, недопуштене, неразумљиве или непотпуне пријаве конкурсна комисија одбацује закључком против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији.

Жалба из става 5. овог члана не задржава извршење закључка.

Ако се испуњеност компетенција у изборном поступку може доказивати и сертификатима, потврдама или другим писаним доказима који су наведени у огласу о јавном конкурсима, лице подноси наведени доказ истовремено са предајом пријаве.”

Члан 31.

Члан 56. мења се и гласи:

„Конкурсна комисија саставља списак кандидата који на основу података из пријаве на конкурс испуњавају услове за запослење на радном месту и међу њима спроводи изборни поступак.

У изборном поступку се проверавају компетенције кандидата према мерилима прописаним за избор.

Изборни поступак спроводи се из више обавезних фаза од којих је интервју са конкурсном комисијом завршна фаза поступка.

У свакој фази изборног поступка се врши вредновање кандидата и само кандидат који испуни унапред одређено мерило за проверу одређене компетенције у једној фази изборног поступка може да учествује у провери следеће компетенције у истој или наредној фази.

Кандидати који су успешно прошли једну фазу изборног поступка обавештавају се о времену и месту спровођења наредне фазе изборног поступка.

Конкурсна комисија може, услед захтева сложености и одговорности послова на радном месту које се попуњава, да пре почетка изборног поступка одреди минималне критеријуме које кандидати који су прошли све фазе изборног поступка пре завршног интервјуа морају да испуне, како би учествовали у даљем изборном поступку.

Кандидати који су успешно прошли фазе изборног поступка пре интервјуа са конкурсном комисијом, односно испунили критеријум из става 6. овог члана, позивају

се да у року од пет радних дана од дана пријема обавештења доставе остале доказе који се прилажу у конкурсном поступку.

Доказе о испуњености услова за запослење који су садржани у службеним евиденцијама прибавља државни орган, осим ако кандидат не изјави да ће сам доставити потребне доказе.

Кандидати који су доставили доказе који се прилажу у конкурсном поступку, односно за које су ти докази прибављени, обавештавају се о месту, дану и времену када ће се обавити интервју са конкурсном комисијом.

Кандидати који не доставе доказе из става 8. овог члана, односно који на основу достављених или прибављених доказа не испуњавају услове за запослење, писмено се обавештавају да су искључени из даљег изборног поступка.

Осим ако друкчије није прописано, у изборном поступку орган државне управе слободно бира начин обавештавања кандидата, водећи рачуна о његовој правној заштити, економичном трошењу средстава, јавности обавештавања и једноставности поступка.

Кратка и хитна обавештења могу да се дају телефоном или на други погодан начин, о чему се сачињава службена белешка.”

Члан 32.

Члан 57. мења се и гласи:

„Конкурсна комисија на основу постигнутих резултата кандидата у изборном поступку, прави листу кандидата који испуњавају мерила прописана за избор са постигнутим резултатима кандидата (у даљем тексту: листа кандидата) и доставља је руководиоцу органа.

Руководилац органа је дужан да у року од 15 дана од дана пријема листе кандидата прими у радни однос кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила за избор.

Ако је изабран кандидат који није државни службеник, руководилац у року од 15 дана од дана пријема листе кандидата, доноси решење о његовом пријему у радни однос, а ако је изабран кандидат који је већ државни службеник, руководилац доноси решење о премештају применом одредаба овог закона о премештају после интерног конкурса.

Изузетно од става 3. овог члана, решење о пријему у радни однос на радним местима која захтевају безбедносне провере кандидата за пријем у радни однос, доноси се у року од 15 дана од дана окончања поступка безбедносне провере, уколико је провером утврђено да нема безбедносних сметњи за заснивање радног односа.

Решење о пријему у радни однос садржи лично име кандидата, назив државног органа у који се прима и назив радног места на које се распоређује.

На интернет презентацији органа државне управе који је огласио конкурс и Службе за управљање кадровима објављују се листа кандидата под шифром њихове пријаве и име и презиме кандидата који је изабран у конкурсном поступку.

Орган државне управе обавештава Службу за управљање кадровима о подацима из става 6. овог члана у року од 8 дана од дана коначности решења о пријему у радни однос.”

Члан 33.

У члану 58. став 2. речи: „неког другог кандидата са листе за избор” замењују се речима: „кандидата са листе кандидата са следећим најбољим резултатом”.

Члан 34.

У члану 60. став 1. после речи: „избор“ додаје се запета и речи: „ако није било пријава на јавном конкурс у или ако ниједан од пријављених кандидата није учествовао у изборном поступку.“

У ставу 2. речи: „обавештавају се сви кандидати који су учествовали“ замењују се речима: „руководилац доноси решење о неуспеху јавног конкурса које се доставља свим кандидатима који су имали право да учествују“.

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

„На решење о неуспеху јавног конкурса може се изјавити жалба жалбеној комисији у року од осам дана од дана достављања решења, осим у случају када није било пријава на јавном конкурс у.“

Члан 35.

У члану 61. став 2. мења се и гласи:

„Састав конкурсне комисије, начин провере компетенција и мерила за избор на радна места прописује за судове, јавна тужилаштва и Државно правобранилаштво министар надлежан за правосуђе, а за остале државне органе тела одређена њиховим актима.“

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

„Државни органи из става 2. овог члана могу остварити сарадњу са Службом за управљање кадровима ради пружања стручне и саветодавне помоћи у поступку провере компетенција.“

У досадашњем ставу 3. који постаје став 4. после речи: „органима“ додаје се запета и речи: „састав конкурсне комисије, изглед, садржину и начин подношења обрасца пријаве, начин праћења кандидата под шифром његове пријаве, фазе изборног поступка, начин провере компетенција и мерила за избор на радна места.“

После става 4. додаје се став 5. који гласи:

„Уредбом из става 4. овог члана уредиће се начин давања првенства припадницима националних мањина, у циљу постизања одговарајуће заступљености припадника националних мањина и пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини у случајевима када се ради о кандидатима који су са једнаким најбољим резултатом испунили мерила за избор.“

Члан 36.

У члану 63. став 1. тачка 4) тачка се замењује тачком и запетом и додаје се тачка 5) која гласи:

„5) ради замене државног службеника који је постављен за вршиоца дужности, док траје његова дужност.“

Став 2. мења се и гласи:

„Радни однос на одређено време у случају из става 1. тач. 1), 3) и 5) овог члана заснива се без обавезе спровођења интерног или јавног конкурса, а радни однос на одређено време у случају из става 1. тач. 2) и 4) овог члана заснива се ако је потреба запошљавања приказана у кадровском плану и након спроведеног јавног конкурса у складу са овим законом.“

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

„Државни службеник који је засновао радни однос на одређено време због привремено повећаног обима посла, може да настави рад на одређено време на истим пословима на радном месту у другом месту рада, без обавезе спровођење јавног конкурса за то радно место.“

У досадашњем ставу 3. који постаје став 4. после речи: „испит”, додају се речи: „и државном службенику на одређено време који је засновао радни однос због повећаног обима посла.”

Члан 37.

После члана 63. додају се наслов и нови члан 63а који гласе:

„Настављање рада на неодређено време

Члан 63а

После истека радног односа на одређено време због привремено повећаног обима посла, државни службеник може да настави да ради на неодређено време на радном месту чије је послове обављао на одређено време ако је обављао послове тог радног места најмање шест месеци, ако је у поступку вредновања радне успешности на том радном месту испунио очекивања или превазишао очекивања, ако је радно место упражњено и ако се распоређивање уклапа у донесени кадровски план.”

Члан 38.

Наслов изнад члана 66. брише се.

У члану 66. после става 1. додаје се став 2. који гласи:

„Ако је положај попуњен, конкурс за попуњавање положаја оглашава се најкасније у року од 90 дана пре истека времена на које је државни службеник на положају постављен.”

Досадашњи ст. 2. и 3. бришу се.

Члан 39.

У члану 67. после става 1. додаје се став 2. који гласи:

„Ако конкурсни поступак за попуњавање положаја није покренут у року из члана 66. став 2. овог закона, државни службеник се поставља на исти положај без интерног или јавног конкурса, након истека времена на које је постављен.”

Члан 40.

У члану 67а став 1. речи: „вршилац дужности, на” замењују се речима: „један или више вршилаца дужности, на укупни период до највише”.

У ставу 2. после речи: „лице” додају се речи: „из реда државних службеника на неодређено време”.

У ставу 3. речи: „Интерни, односно јавни конкурс за попуњавање положаја на који је постављен вршилац дужности оглашава се”, замењују се речима: „Решење руководиоца органа о попуњавању положаја на интерном или јавном конкурс доноси се”.

После става 4. додају се ст. 5. и 6. који гласе:

„Изузетно вршилац дужности може бити постављен и ради замене државног службеника на положају који одсуствује са рада дуже од 30 дана, а најдуже до његовог повратка на рад.

Вршиоцу дужности престаје дужност истеком периода на који вршилац дужности може бити постављен у складу са ст. 1, 4. и 5. овог члана и положај остаје непопуњен до постављења државног службеника на положај у конкурсном поступку.”

Члан 41.

У члану 67б после речи: „постављен” додају се речи: „и има право да се врати на радно место чије послове је обављао пре постављења.”

Члан 42.

У члану 69. речи: „који су у претходне две године оцењени оценом „нарочито се истиче” замењују се речима: „за које је по основу вредновања радне успешности утврђено да су у претходне две године превазишли очекивања”.

Члан 43.

У члану 72. став 1. после речи: „успео” додаје се запета и речи: „односно ако се положај попуњава без спровођења интерног конкурса.”

У ставу 3. речи: „наредног дана”, замењују се речима: „у првом наредном броју периодичног издања огласа Националне службе за запошљавање.”

Члан 44.

У члану 74. став 1. речи: „оспособљености, знања и вештина кандидата” замењују се речју: „компетенција”.

У ставу 3. после речи: „Интерни” додаје се запета и речи: „односно јавни”, а речи: „из става 2. овог члана” бришу се.

Став 4. брише се.

Члан 45.

У члану 75. став 2. мења се и гласи:

„Састав Конкурсне комисије, начин провере компетенција и мерила за избор на радна места у Врховном касационом суду прописује председник Врховног касационог суда, за положај у Републичком јавном тужилаштву Републички јавни тужилац, а за остале државне органе тела одређена њиховим актима.”

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

„Државни органи из става 2. овог члана могу остварити сарадњу са Службом за управљање кадровима ради пружања стручне и саветодавне помоћи у провери компетенција.”

Досадашњи став 3. постаје став 4.

Члан 46.

У члану 78. став 1. мења се и гласи:

„Држаја службеник се разрешава с положаја ако му у годишњем или ванредном вредновању радне успешности буде утврђено да је потребно побољшање или ако му радни однос престане због: осуде на казну затвора од најмање шест месеци, коначног решења којим му је изречена дисциплинска казна престанка радног односа, коначног решења којим му је на основу вредновања радне успешности утврђено да није испунио већину очекивања, као и из других разлога предвиђених општим прописима о раду којима се уређује престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца.”

У ставу 3. после речи: „руководи” додају речи: „због одговорности за неостваривање планова рада и стратешких циљева.”

Члан 47.

У члану 80. став 1. после речи: „постављен,” додају се речи: „који је разрешен јер је у годишњем или ванредном вредновању радне успешности утврђено да му је потребно побољшање, ”.

Члан 48.

Наслови изнад члана 82. и члан 82. мењају се и гласе:

„ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ И НАПРЕДОВАЊЕ ДРЖАВНИХ
СЛУЖБЕНИКА

I. ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ

Циљ и предмет вредновања радне успешности

Члан 82.

Циљ вредновања радне успешности државних службеника је обезбеђивање остварења свих организационих циљева државног органа, достизање радног понашања и пожељних вредности у раду у складу са компетенцијама, мотивација, учење и развој државних службеника.

Резултати вредновања радне успешности државних службеника користе се у идентификовању потреба и планирању обука, планирању развоја и стручног усавршавања, отклањању недостатака у раду и доношењу одлука о напредовању и распоређивању, односно премештају, одређивању плата и других примања и престанку радног односа државног службеника.

Вредновање радне успешности државних службеника врши се на основу мерила радне успешности која обухватају понашајне компетенције државних службеника и резултате рада организационе јединице у којој државни службеник обавља послове свог радног места, односно којом руководи.

У праћењу радне успешности државних службеника испољавање функционалних компетенција служи за утврђивање потреба за стручним усавршавањем државног службеника.”

Члан 49.

Наслов изнад члана 83. и члан 83. мењају се и гласе:

„Време вредновања. Изузеци од вредновања

Члан 83.

Рад државних службеника се прати током целе године, а радна успешност се вреднује једном у календарској години.

Не вреднује се радна успешност државног службеника:

- 1) који руководи државним органом;
- 2) који је у календарској години радио мање од шест месеци без обзира на разлог;
- 3) који је засновао радни однос на одређено време на радном месту у кабинету и у својству приправника.

Радна успешност државног службеника на положају, односно вршиоца дужности вреднује се најкасније до краја јануара текуће године за претходну годину, а државног

службеника на извршилачком радном месту најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину.

Изузетно, радна успешност државног службеника који је засновао радни однос на одређено време, вреднује се пре престанка радног односа, ако је у календарској години радио најмање шест месеци.

У вредновању радне успешности у случају из става 4. овог члана вреднују се понашајне компетенције државних службеника.

У случају наставка рада на неодређено време, државном службенику који је радио на одређено време због привремено повећаног обима посла почиње да тече нови период за вредновање радне успешности.”

Члан 50.

Наслов изнад члана 84. и члан 84. мењају се и гласе:

„Начин вредновања радне успешности

Члан 84.

На основу вредновања радне успешности утврђује се да државни службеник у односу на захтеве за обављање послова радног места:

- 1) није испунио већину очекивања;
- 2) потребно побољшање;
- 3) испунио очекивања;
- 4) превазишао очекивања.

Радну успешност утврђује решењем државни службеник на положају за државне службенике који обављају послове у области рада органа, за коју државни службеник на положају има овлашћења и одговорност за руковођење, односно руководиоца подручне јединице органа основане у складу са посебним законом (завод, филијала и друге организационе јединице ван седишта органа) за државне службенике у том органу.

Радну успешност за државне службенике на положају, руководиоце подручне јединице органа и државне службенике који за свој рад нису одговорни државним службеницима на положају утврђује решењем руководиоца органа.

Предлог вредновања радне успешности државног службеника даје непосредни руководиоца државног службеника када државни службеник не одговара непосредно за рад лицу које доноси решење о радној успешности.

Лице које вреднује радну успешност државног службеника, односно даје предлог вредновања, дужно је да у поступку вредновања оствари сарадњу са лицем по чијим налозима, одлукама или предлозима је државни службеник поступао у периоду вредновања у обављању послова свог радног места.

Радна успешност државног службеника који није испунио већину очекивања, односно који превазилази очекивања, мора да произилази из доказа који се односе на рад државног службеника и да буде образложена навођењем конкретних примера стварног радног понашања.

Ако предлог вредновања из става 6. овог члана не произилази из образложења радне успешности и наведених примера, лице које доноси решење о радној успешности има право да затражи да се поступак вредновања преиспита.

Ако ни након преиспитивања радне успешности из става 6. овог члана, предлог вредновања по мишљењу лица које доноси решење о радној успешности, не произилази из образложења и наведених примера, лице које доноси решење о радној успешности извршиће вредновање радне успешности државног службеника у складу са приложеним образложењем и примерима његовог стварног радног понашања.

Државни службеници на руководећим радним местима дужни су да похађају програме обуке којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника.

Влада уредбом ближе уређује мерила и поступак вредновања радне успешности у свим државним органима.”

Члан 51.

Наслов изнад члана 84а и члан 84а мењају се и гласе:

„Праћење рада државног службеника на извршилачком радном месту и план унапређења рада. Ванредно вредновање
Члан 84а

Рад државног службеника се прати током целе године и државни службеник се, у циљу побољшања радног понашања, знања и вештина, односно способности може упутити на стручно усавршавање.

Ако праћењем рада државног службеника, по мишљењу непосредног руководица државном службенику недостају радна понашања, знања и вештине да делотворно обавља послове свог радног места, непосредни руководилац је дужан да у сарадњи са лицем одговорним за управљање кадровима у државном органу, достави писано обавештење државном службенику о недостацима у његовом раду и одреди план унапређења рада, који може да подразумева и упућивање државног службеника на стручно усавршавање.

Рад државног службеника прати се у наредном периоду од најмање три месеца од дана одређивања плана унапређења рада, након чега непосредни руководилац сачињава извештај о унапређењу у његовом раду, који доставља државном службенику и лицу одговорним за управљање кадровима у државном органу и рад државног службеника се ванредно вреднује.

У ванредном вредновању радне успешности вреднују се понашајне компетенције државних службеника.

Ванредно вредновање радне успешности државног службеника може се вршити само у току периода праћења његовог рада пре редовног годишњег вредновања.

Државни службеник нема право посебне жалбе на обавештење о недостацима у његовом раду, план унапређења рада или извештај о унапређењу у раду из ст. 1, 2. и 3. овог члана.”

Члан 52.

После члана 84а додаје се наслов и члан 84б који гласе:

„Праћење рада државног службеника на положају и ванредно вредновање
Члан 84б

Ако се праћењем рада државног службеника на положају утврди да државни службеник не остварује резултате рада, руководилац органа је дужан да му достави писано обавештење о недостацима у његовом раду и остави рок од најмање три месеца за побољшање.

Истеком рока из става 1. овог члана, рад државног службеника на положају се ванредно вреднује.

У ванредном вредновању радне успешности државног службеника на положају вреднују се резултати рада.

Ванредно вредновање радне успешности државног службеника на положају може се вршити само у току периода праћења његовог рада пре редовног годишњег вредновања.”

Члан 53.

Наслов изнад члана 85. и члан 85. бришу се.

Члан 54.

Наслов изнад члана 86. и члан 86. мењају се и гласе:

„Последице вредновања радне успешности државног службеника који није испунио већину очекивања, односно коме је потребно побољшање

Члан 86.

Државни службеник на извршилачком радном месту коме у годишњем или ванредном вредновању радне успешности буде утврђено да је потребно побољшање, премешта се на радно место разврстано у ниже звање које одговара његовом степену и врсти стручне спреме, односно образовања и за које испуњава услове за рад, а ако такво радно место не постоји одређује му се нижи коефицијент у складу са законом којим се уређују плате у државним органима.

Државном службенику из става 1. овог члана указује се на области у којима је потребно побољшање и упућује се на стручно усавршавање којим се унапређују његове компетенције.

Државном службенику коме у вредновању радне успешности у складу са чланом 84а овог закона буде утврђено да не испуњава очекивања престаје радни однос даном коначности решења.

Решењем из става 3. овог члана утврђује се и да државном службенику престаје радни однос.

Државном службенику коме у годишњем вредновању радне успешности буде утврђено да не испуњава очекивања, а непосредни руководиоца у праћењу његовог рада није указао на недостатке у раду и одредио план унапређења рада у складу са чланом 84а овог закона, односно руководиоца органа није поступио у складу са чланом 84б овог закона, не престаје радни однос, већ се у решењу о вредновању радне успешности одређује да ће се државни службеник ванредно вредновати након истека рока одређеном у плану унапређења рада, односно након истека рока за побољшање.”

Члан 55.

У члану 87. став 2. после речи: „истом” додају се речи: „или непосредно вишем”.

Став 3. брише се.

Члан 56.

После члана 87. додају се наслов и члан 87а који гласе:

„Награђивање

Члан 87а

Државни службеник може по основу вредновања радне успешности за обављање послова радних места која су разврстана у исто звање, да буде награђен одређивањем већег коефицијента у оквиру платне групе у коју је сврстано то звање према закону којим се уређују плате у државним органима.”

Члан 57.

Члан 88. мења се и гласи:

„Руководилац може да премести на непосредно више извршилачко радно место државног службеника коме је најмање два пута узастопно утврђено да превазилази очекивања, ако постоји слободно радно место и државни службеник испуњава услове за рад на њему и има потребне компетенције.

Изузетно, државни службеник који је премештен на непосредно више радно место јер је два пута узастопно утврђено да превазилази очекивања може, и ако не испуњава услове везане за радно искуство у струци, да буде премештен на непосредно више радно место ако је опет утврђено да превазилази очекивања.

Руководилац може да премести на непосредно више извршилачко радно место државног службеника коме је у периоду од пет година узастопно утврђено најмање да испуњава очекивања.

Државни службеник може да се премести на радно место руководиоца уже унутрашње јединице у државном органу, у складу са ст. 1-3. овог члана на предлог непосредног руководиоца који се даје након спроведене анализе Службе за управљање кадровима о индивидуалном потенцијалу за развој државног службеника - за државне службенике из органа државне управе, односно анализе јединице за управљање кадровима у државном органу - за државне службенике у другом државном органу.

Државни органи из става 4. овог члана могу остварити сарадњу са Службом за управљање кадровима ради пружања стручне и саветодавне помоћи у анализи индивидуалних потенцијала за развој државног службеника.

Вредновање радне успешности на коме је засновано једно напредовање не узима се у обзир за следеће напредовање.

Прекид у вредновању радне успешности услед одсутности са рада државног службеника не сматра се прекидом узастопности из ст. 1-3. овог члана.”

Члан 58.

У члану 89. став 2. реч: „оцена” замењује се речима: „вредновања радне успешности”.

Члан 59.

После члана 92. додаје се наслов и члан 92а који гласе:

„За Трајни премештај на захтев државног службеника

Члан 92а

Државни службеник може, у складу са потребама и организацијом рада државног органа, на свој захтев да буде трајно премештен на радно место чији се послови раде у нижем звању од послова радног места са кога се државни службеник премешта, ако испуњава услове за рад на том радном месту и поседује потребне компетенције за обављање послова на које се премешта.”

Члан 60.

У члану 97а став 1. тачка б) реч: „оцењивања” замењује се речима: „праћења и вредновања радне успешности”, а речи: „знања и вештина” замењују се речју: „компетенција”.

Члан 61.

У члану 97д став 1. тачка 8) речи: „знања и вештина” замењују се речју: „компетенција”.

Члан 62.

У члану 97и став 3. после речи: „учесницима“ додаје се заграда и речи: „име и презиме, јединствени матични број грађана, државни орган у коме је запослен, стручна спрема, односно степен и врста образовања, радно место на које је распоређен, односно постављен);

Члан 63.

У члану 100. став 2. после речи: „државне органе” додаје се запета и речи: „трошкове полагања државног стручног испита, изглед и садржину обрасца уверења о положеном државном стручном испиту, начин издавања уверења о положеном државном стручном испиту и облик, начин уписа и вођења евиденције о положеном државном стручном испиту”.

Члан 64.

После члана 100. додаје се нови члан 100а који гласи:

Члан 100а

„ Министарство надлежно за систем државне управе води евиденцију о полагању државног стручног испита.

У евиденцију из става 1. овог члана обавезно се уписује: име и презиме кандидата; јединствени матични број грађана; назив високошколске установе, ниво и врста стеченог образовања и стручни назив, односно назив завршене средње школе и образовни профил; назив државног органа, имаоца јавних овлашћења, односно другог послодавца код кога је кандидат запослен; број и датум решења којим је одобрено полагање државног стручног испита; датум полагања испита; подаци о општем успеху на испиту и број и датум издатог уверења о положеном државном стручном испиту.”

Члан 65.

У члану 102. после речи: „време“ додају се речи: „ и државни службеник који је засновао радни однос на неодређено време а нема положен државни стручни испит“, а речи: „до окончања пробног рада“, замењују се речима: „у року од шест месеци од дана заснивања радног односа.“

Члан 66.

У члану 103. став 2. после речи: „односу” додаје се запета и речи: „односно обављало рад ван радног односа на пословима у својој струци”.

У ставу 3. после речи: „односу” додаје се запета и речи: „односно на раду ван радног односа”.

После става 4. додаје се ст. 5. и 6. који гласе:

„Изузетно од става 4. овог члана, ако је након спроведеног јавног конкурса за обављање приправничког стажа примљено лице које је државни службеник у радном односу на неодређено време у државном органу, државни службеник се

распоређује на радно место на којем се обавља приправнички стаж у статусу приправника, до окончања трајања приправничког стажа.

Државном службенику који обавља приправнички стаж у другом државном органу, мирују права и обавезе из радног односа у органу у којем је засновао радни однос на одређено време.”

Члан 67.

У члану 106. став 1. после речи: „приправник” додају се речи: „у радном односу на одређено време”.

После става 1. додаје се став 2. који гласи:

„После окончања приправничког стажа, државни службеник из члана 103. ст 5. и 6. овог закона, распоређује се на одговарајуће радно место за које испуњава услове за рад у државном органу у којем је засновао радни однос на неодређено време, а ако такво радно место не постоји остаје нераспоређен.”

Члан 68.

У члану 108. став 1. после тачке 4) додају се нове тачке 4а) и 4б) које гласе:

„4а) не обавести државни орган о примљеном поклону мање вредности;

4б) не обавести руководиоца о додатном раду за који није потребна сагласност руководиоца;”.

Члан 69.

У члану 109. став 1. после тачке 12) додаје се нова тачка 12а) која гласи:

„Непохађање стручног усавршавања на које је упућен због потребе унапређења његовог рада;”

Члан 70.

У члану 110. став 2. мења се и гласи:

„За теже повреде дужности из радног односа може да се изрекне:

1) новчана казна од 20% до 30% основне плате за пуно радно време, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до шест месеци;

2) одређивање нижег коефицијента у распону до почетка непосредно нижег платног разреда, који не може бити нижи од почетног коефицијента звања чије послове државни службеник обавља;

3) забрана напредовања од четири године;

4) премештај на радно место у непосредно ниже звање уз одређивање коефицијента у складу са законом којим се уређују плате у државним органима;

5) престанак радног односа.”

Члан 71.

У члану 114. после става 4. додају се ст. 5-8. који гласе:

„Изузетно од става 1. овог члана, руководиоца може да одлучи да се у дисциплинском поступку због лакше повреде дужности из радног односа, не одржи усмена расправа.

Руководилац није дужан да образложи одлуку из става 5. овог члана.

Државни службеник има право у року од осам дана од дана пријема закључка о покретању дисциплинског поступка из става 5. овог члана, да достави писмено изјашњење о повреди дужности из радног односа наведеној у закључку.

Овлашћење за покретање и вођење дисциплинског поступка из става 5. овог члана и одлучивање о дисциплинској одговорности руководиоца може пренети на руководиоца уже унутрашње јединице у државном органу.”

Члан 72.

У члану 118. став 3. мења се и гласи:

„Застарелост не тече док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства државног службеника, за време трајања управног спора, односно судског поступка у вези са спроведеним дисциплинским поступком и изреченом дисциплинском мером или из других оправданих разлога.”

Члан 73.

У члану 133. став 1. после речи: „одговарајућа радна места” додају се речи: „у истом звању,” а речи: „са бољим оценама” замењују се речима: „којима је радна успешност боље вреднована”.

У ставу 2. после речи: „ниже радно место” додају се речи: „или непосредно више радно место”, а после речи: „спреми” додају се речи: „и за које испуњава остале услове за рад, односно поседује компетенције”.

Члан 74.

У члану 134. став 1. после речи: „места”, додају се речи: „у истом звању”.

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

„У случају премештаја из члана 133. овог закона, односно распоређивања из става 1. овог члана примењују се правила о провери компетенција из члана 49г овог закона и о напредовању из члана 88. овог закона.”

Члан 75.

У члану 138. после става 1. додају се нови ст. 2. и 3. који гласе:

„Државном службенику престаје право на исплату накнаде плате ако се без оправданог разлога не одазове позиву државног органа да учествује у поступку провере компетенција због потребе преузимања у тај државни орган.

Државни службеник из става 2. овог члана остварује права из социјалног осигурања у складу са прописима о социјалном осигурању.”

Досадашњи ст. 2. и 3. постају ст. 4. и 5.

Члан 76.

У члану 139. став 1. реч: „коначно” брише се, а после речи: „кадровима” додаје се запета и речи: „наредног дана од дана његовог доношења.”

Члан 77.

У члану 142. став 2. после речи: „комисије”, додају се речи: „имају сва овлашћења другостепеног органа и”.

Члан 78.

У члану 149. после става 1. додаје се став 2. који гласи:

„На интернет презентацији државног органа који обавља стручно-техничке и административне послове за жалбену комисију, објављују се одлуке жалбене комисије о питањима која су најчешћи предмет одлучивања жалбене комисије у складу са прописом о заштити података о личности”.

Члан 79.

У члану 158. став 2. после речи: „за политику Владе” додају се речи: „и других државних органа”, а после речи: „у управљању кадровима”, додаје се запета и речи: „утврђује методологију на основу које се прати стање у вези са одливом кадрова из органа државне управе и утицаја одлива кадрова на рад органа, врши анализу стања и предлаже мере за задржавање кадрова и превенцију утицаја одлива кадрова на несметан рад органа државне управе, врши проверу компетенција лица на интерном тржишту рада”.

После става 3. додају се ст. 4. и 5. који гласе:

„Влада може, на основу извештаја Службе за управљање кадровима о стању у вези са одливом кадрова са одређених послова из органа државне управе, да утврди следеће мере:

- 1) обавезу стручног усавршавања и унапређења рада и стручних капацитета државних службеника у одређеној области рада;
- 2) омогућавање додатног образовања државних службеника у одређеној области рада;
- 3) измену кадровског плана због потребе запошљавања већег броја приправника или државних службеника;
- 4) привремени премештај запослених из других органа државне управе у складу са законом, на послове на којима постоји одлив кадрова ако би неизвршењем посла могле да наступе штетне последице по орган;
- 5) право на корективни коефицијент према закону којим се уређују плате у државним органима;
- 6) друге мере у складу са законом.

Мере из става 4. овог члана за државне службенике у судовима, јавном тужилаштву и Државном правобранилаштву утврђује Влада, на предлог министра надлежног за правосуђе.”

Члан 80.

У члану 159. став 2. речи: „у органима државне управе и службама Владе” замењују се речима: „у свим државним органима”.

Члан 81.

Члан 160. мења се и гласи:

„У Централну кадровску евиденцију уписују се следећи подаци:

- I. О државном органу:
 - 1) назив државног органа;
 - 2) подаци о радним местима у државном органу.

- II. О државним службеницима и намештеницима:
 - 1) лично име, адреса и јединствен матични број грађана;

- 2) врста радног односа и датум његовог заснивања;
- 3) радна места на којима је државни службеник, односно намештеник радио од заснивања радног односа у државном органу;
- 4) степен и врста стручне спреме, односно образовања, положен државни стручни испит и посебни стручни испит, подаци о верификованим програмима стручног усавршавања, односно похађању и оствареном успеху, посебна знања и други подаци о стручности државног службеника, односно намештеника;
- 5) године радног искуства и радног стажа, стажа осигурања и стажа осигурања који се рачуна са увећаним трајањем;
- 6) датум навршења радног века;
- 7) годишње вредновање радне успешности;
- 8) изречене дисциплинске мере и утврђена материјална одговорност;
- 9) подаци потребни за обрачун плате;
- 10) подаци везани за престанак радног односа;
- 11) национална припадност, уколико се државни службеник, односно намештеник добровољно изјасни о овом податку.

III. О другим лицима који обављају рад у државном органу:

- 1) лично име, адреса и јединствен матични број грађана;
- 2) врста радног ангажовања и датум почетка рада;
- 3) послови које лице обавља у државном органу;
- 4) датум престанка рада.

Изузетно од става 1. овог члана, подаци о полицијским службеницима и државним службеницима који обављају безбедносно-обавештајне послове воде се у евиденцијама органа у којима се обављају ти послови.

Евиденције из става 1. овог члана не воде се о лицима која у складу са овим законом имају положај функционера.

Централна кадровска евиденција може да садржи и друге податке одређене законом и другим прописом.

Влада уредбом уређује ближу садржину и начин вођења Централне кадровске евиденције и обезбеђивање података потребних за упис у Централну кадровску евиденцију.”

Члан 82.

У члану 161. став 1. речи: „органи државне управе” замењују се речима: „државни органи”.

У ставу 3. после речи: „службеник” додаје се запета и речи: „односно лице чији подаци су уписани у Централну кадровску евиденцију” а речи: „из Централне кадровске евиденције” бришу се.

После става 3. додају се нови ст. 4. и 5. који гласе:

„Служба за управљање кадровима користи податке уписане у Централну кадровску евиденцију за потребе управљања кадровима у органима државне управе и службама Владе, а Министарство правде за потребе управљања кадровима у судовима, јавним тужилаштвима и Државном правобранилаштву.

Државни органи користе податке уписане у Централну кадровску евиденцију за потребе управљања кадровима и друге потребе у области радних односа.”

Досадашњи став 4. постаје став 6.

Члан 83.

Наслов изнад члана 162. и члан 162. бришу се.

Члан 84.

Члан 163. мења се и гласи:

„Евиденцију интерног тржишта рада за државне службенике у свим државним органима води Служба за управљање кадровима.

Евиденција интерног тржишта рада садржи податке о слободним радним местима, државним службеницима који желе трајни или привремени премештај на друго радно место, податке о нераспоређеним државним службеницима и податке о другим кадровским потребама, осим података о слободним радним местима полицијских службеника и државних службеника који обављају безбедносно-обавештајне послове.

Евиденција интерног тржишта рада садржи следеће податке:

- I. Радна места у државним органима која нису попуњена;
- II. Податке о нераспоређеним државним службеницима и државним службеницима који желе трајни или привремени премештај, и то:
 - 1) лично име, адреса и јединствен матични број грађана;
 - 2) датум заснивања радног односа;
 - 3) радна места на којима је државни службеник радио од заснивања радног односа у државном органу;
 - 4) степен и врста стручне спреме, односно образовања, положени стручни испити, други облици стручног усавршавања, посебна знања и други подаци о компетенцијама државног службеника;
 - 5) године радног искуства;
 - 6) годишње вредновање радне успешности;
 - 7) изјаву државног службеника на које послове жели трајни или привремени премештај;
 - 8) изречене дисциплинске мере и утврђена материјална одговорност.

Подаци о државним службеницима уписују се у евиденцију интерног тржишта рада из Централне кадрoвске евиденције, или пријаве података које лично достављају државни службеници.

Подаци о државним службеницима у евиденцији интерног тржишта рада воде се под шифром која се додељује сваком државном службенику приликом преузимања, односно пријаве података.

Службеници у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе који желе трајни премештај у државне органе имају право личне пријаве на евиденцију интерног тржишта рада.

Подаци о кадровским потребама садржани у евиденцији интерног тржишта рада су јавно доступни.

Влада уредбом уређује ближу садржину и начин вођења евиденције интерног тржишта рада и обезбеђивања података потребних за упис у евиденцију.”

Члан 85.

У члану 164. став 2. мења се и гласи:

„Високи службенички савет одлучује о правима и дужностима државног службеника који руководи државним органом а кога је на положај поставила Влада, води дисциплински поступак против државног службеника кога је на положај поставила Влада, именује конкурсну комисију за спровођење конкурса кад положај попуњава Влада, доноси кодекс понашања државних службеника и врши друге послове одређене овим законом.”.

Члан 86.

Члан 170. мења се и гласи:

Радна места намештеника и услови за рад на њима одређују се Правилником у складу са актом Владе којим се утврђују радна места намештеника.

У Правилник се уноси назив оног радног места из акта Владе чији типичан опис посла највише одговара опису посла који је утврђен за радно место намештеника.

На радним местима која поред типичних описа послова из акта Владе обухватају и руковођење унутрашњом организационом јединицом у складу са организацијом рада у државном органу, а у акту Владе није одређено радно место са описом руковођења које одговара опису посла који се обавља у државном органу, у Правилник се поред назива радног места из акта Владе уноси назив везан за руковођење (шеф службе, начелник одељења и др).

Услови за рад на радном месту намештеника морају да одговарају условима за рад који су прописани у акту Владе, при чему Правилник може ближе да одреди захтевани степен и врсту стручне спреме, односно образовања, као и да утврди друге услове потребне за рад на том радном месту.

Правилником се одређује број намештеника у складу са донесеним кадровским планом.

Да би се попунило слободно радно место намештеника потребно је да је оно предвиђено Правилником и да се његово попуњавање уклапа у донесени кадровски план.

Члан 87.

У члану 172. став 1. након речи: „ државних службеника” додаје се запета и речи: „о привременом раду на пословима који нису у опису његовог радног места, забрани пријема поклона, времену и начину вредновања радне успешности и награђивању по основу вредновања радне успешности”.

После става 4. додаје се став 5. који гласи:

„Намештеник не може да буде распоређен, односно премештен на радно место државног службеника, осим ако није изабрани кандидат на јавном конкурс у државном органу.”

Члан 88.

После члана 172. додају се наслов и нови члан 172а који гласе:

„Вредновање радне успешности намештеника

Члан 172а

Влада уредбом ближе уређује поступак и мерила за вредновање радне успешности намештеника у свим државним органима.”

Прелазне и завршне одредбе

Члан 89.

Подзаконска акта донета на основу Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05,81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09, 99/14 и 94/17) усагласиће се са одредбама овог закона у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Акти из чл. 44г, 158. став 2. и 172а овог закона донеће се у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Акти из чл. 160 став 5. и 163. став 8. овог закона донеће се у року од 9 месеци од почетка примене овог закона.

Члан 90.

Правилници о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места државних службеника, ускладиће се са одредбама овог закона о компетенцијама потребним за обављање послова радног места, у року од 3 месеца од дана ступања на снагу овог закона.

Правилницима из става 1. овог члана не може се вршити измена унутрашње организације, назива и описа радних места државних службеника, броја извршилаца и услова за рад на радним местима који се односе на врсту и степен стручне спреме, односно образовања, захтевано радно искуство у струци и положене државни стручни испит и посебне стручне испите.

Правилницима из става 1. овог члана ускладиће се називи радних места намештеника са називима радних места намештеника утврђених у акту Владе из члана 170. став 1. овог закона.

Правилнике из става 1. овог члана доносе руководиоци органа без прибављања посебних мишљења или сагласности и правилници се примењују од дана почетка примене овог закона.

Органи државне управе достављају правилнике из става 1. овог члана министарству надлежном за послове државне управе и Служби за управљање кадровима а други државни органи телима надлежним за давање сагласности на правилнике, ради информисања.

Државни службеници настављају да раде на радним местима чије су послове обављали до дана почетка примене правилника из става 1. овог члана на основу решења о распоређивању, односно премештају донетих у складу са раније важећим правилником.

Намештеници настављају да раде на радним местима чије су послове обављали до дана почетка примене правилника из става 1. овог члана, а руководиоца органа је дужан да до почетка примене овог закона донесе решење којим ће ускладити само назив радног места чије послове намештеник обавља са називом радног места из правилника.

Овим решењем се по сили закона мења одредба уговора о раду која се односи на назив радног места чије послове намештеник обавља.

Члан 91.

Оцењивање за 2018. годину извршиће се према прописима који су важили до почетка примене овог закона.

У утврђивању права и дужности државних службеника у складу са овим законом, врши се уподобљавање оцена одређених до почетка примене овог закона са вредновањем радне успешности у складу са овим законом, на следећи начин:

- оцена „нарочито се истиче” уподобљава се вредновању радне успешности којим државни службеник превазилази очекивања;
- оцена „истиче се” и „добар” уподобљава се вредновању радне успешности којим државни службеник испуњава очекивања;
- оцена „задовољава” уподобљава се вредновању радне успешности којим је државном службенику одређено да је потребно побољшање;
- оцена „не задовољава” уподобљава се вредновању радне успешности којим државни службеник не испуњава већину очекивања.

Члан 92.

Вршиоци дужности који су постављени на положај до почетка примене овог закона остају на дужности до истека времена на који су постављени, а најдуже до 1. јула 2019. године.

Члан 93.

Намештеници који су у радном односу на дан ступања на снагу овог закона, а који су статус намештеника стекли применом члана 182. став 3. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, број 79/05) или су у радни однос примљени након спроведеног конкурсног поступка, могу без конкурсног поступка да се распореде на радна места државних службеника ако испуњавају услове за обављање послова тих радних места, имају потребне компетенције за рад на тим пословима и ако су испуњени услови у погледу допуштености попуњава радног места.

Даном ступања на рад на радно место државног службеника у случају из става 1. овог члана, намештенику престаје да важи уговор о раду.

Члан 94.

Државни орган може у року од једне године од дана ступања на снагу овог закона да распише интерни конкурс ради попуњавања извршилачког радног места на којем могу учествовати државни службеници на неодређено време у том државном органу 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 државном органу због привремено повећаног обима посла најмање две године непрекидно пре оглашавања интерног конкурса, односно најмање две године са прекидима у периоду од три године непрекидно пре оглашавања интерног конкурса.

Интерни конкурс из става 1. овог члана спроводи се сходном применом правила о интерном конкурс у складу са овим законом.

Члан 95.

Државни службеници распоређени на радно место разврстано у звање млађег сарадника, односно сарадника до дана ступања на снагу овог закона, који имају стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму већем од 180 ЕСПБ бодова, настављају да обављају послове на радним местима која су разврстана у звање млађег сарадника, односно сарадника са стеченим степеном образовања.

Члан 96.

Поступци одлучивања о правима, обавезама и одговорностима државних службеника и намештеника започетих до почетка примене овог закона, окончаће се применом прописа према којима су започети.

Члан 97.

Даном почетка примене овог закона престаје да важи Уредба о разврставању радних места намештеника („Службени гласник РС”, бр. 5/06 и 30/06).

Члан 98.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије” а почиње да се примењује од 1. јануара 2019. године, изузев одредбе чл. 23. и 24, члан 25. став 2, члан 26, 36. ст. 2. и 3, чл. 37, 49. став 4, чл. 75, 76, члан 81. ст. 1.-4. и 84. ст. 1-7. које се примењују од 1. јануара 2020. године.