

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење предложеног закона садржан је у одредби члана 99. став 1. тачка 7. Устава Републике Србије, којом је прописано да Народна скупштина, поред осталог, доноси законе, а у вези са чланом 97. тач. 8. и 16. Устава Републике Србије, којима је прописано да Република Србија уређује и обезбеђује систем у области радних односа и организацију, надлежност и рад републичких органа.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ

Разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима непосредно су повезани са остваривањем циљева из Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, бр. 9/14 и 42/14 – испр.), пре свега општег циља реформе, односно даљег унапређења рада јавне управе у складу са принципима тзв. Евроског административног простора. тј. обезбеђивање високог квалитета услуга грађанима и привредним субјектима, као и конкретних активности у остваривању посебних циљева утврђених у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020 („Службени гласник РС“, број 54/18), Акционом плану за ПП 23 „Правосуђе и основна права” и Плану рада Владе за 2018. годину, а то су доследна примена принципа деполитизације и професионализације државних службеника, успостављањем службеничког система заснованог на компетенцијама и на начелима транспарентности, конкурентности, пријема и напредовања у служби на основу заслуга.

У Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020 („Службени гласник РС“, број 54/18), предвиђене су мере за успостављања усклађеног система радних односа и плата у јавној управи и унапређења инструмената за управљање људским ресурсима који су засновани на систему компетенција које подразумева њихово увођење у поступак регрутације и селекције, оцењивања и напредовања у органима државне управе. Имајући у виду наведено, рад на успостављању система компетенција започео је током 2017. године, када је у сарадњи Министарства државне управе и локалне самоуправе, Службе за управљање кадровима, као и консултаната који су чинили еминентни професори Београдског универзитета, уз пројектну подршку Немачке организације за међународну сарадњу – ГИЗ, припремљен Нацрт оквира компетенција који је јавно представљен свим државним органима у новембру 2017. године.

Поред наведених докумената из којих произилази потреба измена и допуна закона и у оквиру Споразума о стабилизацији и придруживању између ЕУ и Републике Србије, одредбом члана 114. (Поглавље VIII – политике сарадње), која је посвећена јавној управи, наглашава се сарадња између ЕУ и Републике Србије која ће имати за циљ да се обезбеди развој ефикасне и одговорне управе у Србији, а нарочито пружање подршке примени владавине права, одговарајућем функционисању државних институција у корист целокупног становништва, као и несметаног развоја односа између ЕУ и Србије. Предвиђено да ће сарадња у овој области бити усредсређена на изградњу институција, укључујући развој и примену транспарентног и непристрасног система запошљавања, управљање кадровима и напредовања у државној служби, континуирану обуку и промовисање етике у јавној управи.

Европска комисија је у Извештају за 2017. годину дала препоруке да је потребно извршити измене и допуне Закона о државним службеницима у циљу стварања деполитизоване државне управе, као и осигурати управљање људским ресурсима заснованим на заслугама. У наведеном извештају Европска комисија истиче неопходност дефинисања јасних критеријума за избор кандидата у конкурсном поступку, јасних критеријума за тестирање у конкурсном поступку као и критеријума за састав конкурсне

комисије. Указује се и на неопходност увођења конкурсног поступка за лица запослена на одређено време, као и регулисање статуса вршиоца дужности државних службеника на положају. Још једна од препорука се односи и на промену начина оцењивања државних службеника, како би се осигурало вредновање радне успешности државних службеника заснованог на компетенцијама као и повезивање стручног усавршавања са вредновањем радне успешности. Европска комисија је указала и на потребу унапређења информационог система за управљање људским ресурсима. Препорука је и потреба унапређења одредаба које се односе на борбу против корупције. Указано је и на потребу креирања политике задржавања кадрова за запослене који се баве пословима креирања политика везаних за ЕУ.

Сигма Извештај из новембра 2017. године такође даје препоруке за измену и допуњу Закона о државним службеницима. Сигма указује на неопходност професионализације државне управе, запошљавање државних службеника засновано на заслугама, поједностављење конкурсне процедуре ради побољшања ефикасности конкурсног поступка, увођење фаза и критеријума у конкурсном поступку, као и неопходност увођења стручних обука за лица која ће бити чланови конкурсне комисије. Истиче се неопходност деполитизације у конкурсном поступку, како за државне службенике на извршилачким радним местима, тако и за државне службенике на положају. Указује се и на неопходност увођења конкурсног поступка за лица запослена на одређено време, као и неопходност примене одредаба Закона о државним службеницима које се односе на запошљавање и на запослене у органима који су одређене институте регулисали посебним законом (Пореска управа, Управа царина, Управа за извршење кривичних санкција). Као још једна од препорука назначена је и неопходност регулисања статуса вршиоца дужности државних службеника на положају. Такође, препоручено је стручно усавршавање државних службеника, увођење редовних обука за државне службенике, вредновање радне успешности по основу стечених компетенција, премештај и напредовање на основу објективних и транспарентних критеријума и заслуга. Указано је и на неопходност детаљнијег регулисања питања сукоба интереса државних службеника

Сигма је израдила и анализу под називом „Анализа професионализације државних службеника на положају и наредни кораци у државама Западног Балкана”, којом се дају препоруке за унапређење стања у области које се односе на државне службенике на положају. Једна од препорука се односи и на неопходност унапређења професионализације државних службеника на положају кроз јасно дефинисане улоге и линије одговорности, као и свеобухватан и систематичан начин тестирања нивоа компетенција државних службеника на положају кроз независну и професионалну конкурсну комисију. Анализа показује потребу за изменама законског оквира како би се јасно утврдило запошљавање државних службеника на положају у складу са принципом заслуга и како би се омогућила политичка непристрасност ових позиција.

Једна од предложених измена произилази из ПГ 32 – Финансијски надзор, и односи се на делегирање управљачке одговорности, на нижи ниво управљања. Поводом питања везаног за делегирање управљачке одговорности Сигма је креирала документ „Управљачка одговорност у земљама Западног Балкана”, где је јасно указала на потребу постављања линија одговорности у државном органу и спуштања одговорности са руководиоца органа на државне службенике на положају и руководиоце.

Савет за реформу јавне управе је усвојио документ „Оквир политике управљања људским ресурсима у државној управи Републике Србије” којим је извршена анализа постојећег стања и дате су смернице и препоруке за даље унапређење свих инструмената за управљање људским ресурсима у државној управи заснованих на компетенцијама и мерит систему односно систему заслуга и дате смернице везане за привлачење и задржавање квалитетних кадрова кроз унапређење система каријерног и професионалног развоја заснованог на компетенцијама, кроз увођење у посао, оцењивање, напредовање и хоризонталну мобилност, систем плата, стручно усавршавање и оспособљавање, управљање каријером и посебне мере политике задржавања људских ресурса.

Такође, Савет за реформу јавне управе усвојио је документ „Анализа стања у области управљања људским ресурсима са препорукама за задржавање кадрова”, којим су дате препоруке за задржавање кадрова, а који је Министарство државне управе и локалне самоуправе израдило у оквиру ИПА пројекта „Реструктурирање и оптимизација јавне управе у Републици Србији 2018-2020”. Као једна од смерница дата наведеним документом је неопходност утврђивања јасних критеријума за идентификацију квалитетних и талентованих кадрова, као и увођење инструмената који ће руководиоцима олакшати препознавање најталентованијих државних службеника, који су стручни али и неопходни у раду на пословима од кључног значаја за орган. С тим у вези, нацртом Акционог плана за Преговарачко поглавље 22 - Регионална политика и координација структурних инструмената предвиђена је Мера 3.1- Креирање политика задржавања кадрова како би се осигурала ефикасна апсорпција средстава ЕУ. Паралелно са именовањем институција и органа за спровођење кохезионе политике и израдом стратегија организационог развоја, од посебног је значаја осигурати постојање адекватних административних капацитета и спречити одлив квалификованог и обученог особља из органа државне управе развијањем политика управљања људским ресурсима кроз измене законског оквира. На основу анализа важећих прописа, анализа постојећег стања у вези политике задржавања кадрова и фактора мотивације запослених, предлога за унапређење стања за задржавање обученог и квалификованог кадра у државној управи, предложене су мере које ће допринети да се важећи прописи боље и ефикасније примене у циљу задржавања кадрова у државној управи (обука руководилаца, стручно усавршавање, напредовање и др.), али и дати могућност државном органу, односно Влади да предложи начине и механизме да се системски и свеобухватно уреди политика задржавања кадрова у државној управи, на основу анализе Службе за управљање кадровима.

На основу активности предвиђених Акционим планом за Поглавље 23, у делу који се односи на Борбу против корупције, 2.2. Превенција корупције, Активност 2.2.3.4. Спровођење студије изводљивости о уређивању правног оквира за спречавање сукоба интереса у раду државних службеника, експерти које је уз помоћ РЕСПА-е ангажовало Министарство државне управе и локалне самоуправе, израдили су следеће документе „Анализа правног оквира за сукоб интереса јавних службеника и препоруке за побољшање” и „Анализа правног оквира сукоба интереса у раду државних службеника у Републици Србији”, које су представљене на састанку одржаном 4. децембра 2017. године у МДУЛС-у. На основу препорука датих у овим анализама, као и препорука Агенције за борбу против корупције Законом о изменама и допунама Закона о државним службеницима предложене су мере које имају за циљ да допринесу превенцији корупције. Предложеним изменама допуњене су одредбе које се односе на забрану пријема поклона државним службеницима и повезаних лица. Такође, дефинисан је појам сукоба интереса и шта се подразумева под приватним интересом државног службеника. Од великог значаја је прописивање одредаба о управљању сукобом интереса, уколико се ситуација сукоба интереса није могла избећи.

Националном стратегијом за борбу против корупције у Републици Србији за период од 2013. до 2018. године („Службени гласник РС”, бр. 57/13) и Акционим планом за спровођење Националне стратегије за борбу против корупције („Службени гласник РС”, бр. 71/13, 55/14) дате су основне смернице у планирању неопходних измена прописа у области борбе против корупције и мере које се односе на деполитизацију јавне управе као што су успостављање усклађеног јавно-службеничког система заснованог на заслугама и унапређење управљања људским ресурсима, као и јачање транспарентности, етичности и одговорности у обављању послова јавне управе. С тим у вези, изменама и допунама Закона о државним службеницима унапредиће се одредбе које се односе на сукоб интереса код државних службеника, на основу спроведене анализе односно Студије изводљивости и предлога Агенције за борбу против корупције.

У предложеним одредбама Нацрта закона, уводи се систем компетенција у све функције управљања људским ресурсима. Посебна пажња усмерена је на поступак запошљавања односно попуњавања радних места државних службеника на

извршилачким радним местима и на положајима, као и унапређење система запошљавања у складу са принципом заслуга, кроз јачање конкурсног поступка у коме омогућава објективност и непристраност - спровођење конкурсног поступка под шифром која се додељује приликом предаје пријаве на конкурс ради анонимности пред конкурсном комисијом, увођење обавезних делова изборног поступка, а који треба да омогуће да се у најужем кругу нађу најквалитетнији кандидати, поједностављење одређених формалности које оптерећују конкурсни поступак, увођење јединствене пријаве на конкурс за све државне органе која ће садржати све оно што је битно и релевантно од података које кандидат мора да наведе у пријави, смањење обима потребне конкурсне документације и обавеза да кандидати доставе потребну конкурсну документацију тек кад прођу све фазе конкурсног поступка односно пред усмени разговор. У погледу попуњавања радних места која су положаји прецизније се дефинише рок до када вршилац дужности може да обавља послове на положају, односно када му престаје статус вршиоца дужности и дефинисање правне ситуације у којој је оправдано постављење на положај у статусу вршиоца дужности. Када је у питању вредновање рада државних службеника односно оцењивање имајући у виду да је у досадашњем систему оцењивања рада државних службеника евидентан веома велики број највиших оцена, што је нарушило сврху и смисао процене и вредновања њиховог учинка, предложене су измене у систему оцењивања и напредовања државних службеника, на тај начин што се уводи вредновање радног учинка односно вредновање радне успешности и јачање везе са стручним усавршавањем. Министарство државне управе и локалне самоуправе је уз подршку Британског фонда за добру управу израдило „Анализу вредновања радног учинка у државној управи Републике Србије - анализа стања и препоруке за унапређење”, којим је указано да је кључни циљ вредновања учинка добијање објективне и валидне оцене о раду државног службеника, његовим способностима и компетенцијама које поседује, чиме се подстичу на остваривање бољих резултата рада и стварање услова за правилно одлучивање о њиховом напредовању и стручном усавршавању.

Поред наведеног предложене су одредбе које се односе на унапређење евиденција управљања људским ресурсима (Централна кадровска евиденција), јачање улоге Кадровског плана и јачање интерног тржишта рада у циљу стварања квалитетне и ефикасне базе запослених чија улога би била између осталог и да утиче на политику здржавања кадрова и њихово правилно распоређивање. Унапређене су одредбе Закона о државним службеницима које се односе на сукоб интереса код државних службеника, на основу спроведених анализа односно студија изводљивости и предлога Агенције за борбу против корупције. У циљу једноставнијег спровођења дисциплинског поступка предложено је да у случају лакших повреда радних дужности, руководиоца органа не спроведе усмену расправу уз поштовање права на одбрану државног службеника који је повреду учинио, регулише се и питање застарелости због проблема у пракси када је покренут управни или судски поступак.

Због комплексности предложених реформских решења и њихове примене Служби за управљање кадровима утврђене су додатне посебне надлежности:

- припрема предлога на основу којег ће Влада донети акт којим ће се ближе одредити 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;

- утврђује методологију на основу које се прати стање у вези са одливом кадрова из органа државне управе и утицаја одлива кадрова на функционисање органа;

- врши анализу стања и предлаже мере за задржавање кадрова и превенцију утицаја одлива кадрова на несметан рад органа државне управе;

- припрема извештај за Владу о стању у вези са одливом кадрова са одређених послова из органа државне управе, води евиденцију интерног тржишта рада за државне службенике у свим државним органима, врши проверу компетенција лица на интерном тржишту рада;

- спроводи анализу о индивидуалном потенцијалу за развој државног службеника;

- пружа стручну и саветодавну помоћ у поступку провере компетенција свим државним органима код спровођења интерног и јавног конкурса и стручну и саветодавну помоћ у анализи индивидуалних потенцијала за развој државног службеника у другим државним органима приликом напредовања.

Предложене измене и допуне Закона представљају следећу фазу у већ започетом процесу реформе јавно службеничког система и у функцији су подршке изградњи модерне, ефикасне и стручне државне управе, односно подршке великој одговорности управо државних службеника у креирању јавних политика реформских процеса и њихове примене у пракси.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Нацрта закона врши се термилошко усклађивање Закона о државним службеницима са одредбама Закона о правобранилаштву („Службени гласник РС”, број 55/14), којим је уређено оснивање, надлежност, уређење и организација Државног правобранилаштва.

Чланом 2. прописује се нови члан 5а. којим се у смислу одредаба овог закона, дефинише појам компетенција у процесу управљања људским ресурсима, као инструмената за управљање и за унапређење управљања кадровима у државним органима, а које су неопходне за делотворно обављање послова, па је предложеном одредбом предвиђено да се под компетенцијама подразумева скуп знања, вештина, особина, ставова и способности, које државни службеник поседује, а које обликују његово понашање и воде постизању очекиваних резултата на радном месту.

Чланом 3. Нацрта закона мења се члан 9. став 2. Закона, којим се уређује да ће се избор међу кандидатима у конкурсном поступку од сада заснивати на провери компетенција потребних за делотворно обављање послова радног места.

Чланом 4. Нацрта закона, прописано је да напредовање државног службеника зависи од његове радне успешности, чије вредновање има за циљ обезбеђивање остварења свих организационих циљева државног органа и достизање жељеног радног понашања.

Чланом 5. Нацрта закона врши се измена члана 14. став 2. Закона о државним службеницима у погледу дужине трајања годишњег одмора. Предложеном изменом предвиђа се да годишњи одмор може трајати најдуже 35 радних дана, уместо 30 радних дана. Овим је прихваћен захтев Синдиката правосуђа, који је указао да би повећањем горње границе трајања годишњег одмора, а чије се трајање утврђује применом мерила прописаним посебним колективним уговором, допринело побољшању положаја пре свега државних службеника који дуго раде у државним органима. Такође се имало у виду да је Законом о запосленима у јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 113/17) прописано да запослени у јавним службама имају право на годишњи одмор од највише 35 за годину дана рада код послодавца, према мерилима одређеним општим актом, односно 40 радних дана за поједине категорије запослених.

Поред тога, предложеним чланом предвиђа се изузетак да запослени који остварују право на скраћено радно време (нпр. Специјална затворска болница - Управа за извршење заводских санкција), имају право на годишњи одмор највише до 40 радних дана.

Чланом 6. Нацрта закона дефинише се појам сукоба интереса. Предложеном одредбом унапређује се регулисање сукоба интереса што представља и обавезу утврђену у Акционом плану за ПП 23. С тим у вези дефинише се да је сукоб интереса ситуација у којој државни службеник или са њиме поветано лице има приватни интерес (било каква корист или погодност) везан за обављање послова његовог радног места а који угрожава јавни интерес. Поред тога прописана је дужност државног службеника, да предузме све што је у његовој могућности како би избегао било какву ситуацију сукоба интереса и да уколико се ситуација сукоба интереса није могла избећи, да се примењују одредбе овог закона о управљању сукобом интереса.

Чланом 7. Нацрта закона, мења се и постојеће решење везано за забрану примања поклона. Детаљно се регулише забрана примања поклона државног службеника и са њим повезаних лица у смислу да не смеју тражити нити примати ствар, поклон, услугу или било какву другу корист а који утичу, могу да утичу или се чини да утичу на непристрасно и професионално обављање дужности и које се могу сматрати наградом везаном за вршење те дужности. Изузетак је предвиђен у погледу примања пригодног поклона којим се сматра поклон који се прима у приликама када се протоколарно или традиционално размењују поклони и који свакако не може бити у новцу или хартијама од вредности. Такође, уводи се обавеза државног службеника да обавести државни орган о пријему поклона у вези са обављањем своје дужности, као и обавеза државног органа да води евиденцију о свим поклонима који су примили државни службеници.

Чланом 8. Нацрта закона прецизирају се одредбе које се односе на давање писмене сагласности руководиоца за обављање додатног рада државног службеника, односно за обављање додатног рада државног службеника који руководи државним органом и уводи се обавеза државног органа да води евиденцију о додатном раду државних службеника, као и о датим писаним сагласностима.

Чланом 10. и 11. Нацрта закона врши се допуна члана 29. на начин да се прописује да државни службеник може да буде члан органа удружења са обавезом да у року од 5 дана од дана именовања у орган обавести руководиоца о томе. Такође, прописује се обавеза државног службеника да одмах по сазнању писмено пријави непосредном руководиоцу постојање приватног интереса, односно однос зависности у вези са обављањем одређених послова са удружењем у чијем органу је члан, као и да се уздржи од даљег обављања активности које могу угрозити јавни интерес, док руководилац не одреди другог државног службеника који ће обављати те послове. Истовремено, дефинише се када се сматра да приватни интерес нарочито постоји у смислу напред наведеног. Правила која се односе на изузеће, у смислу овог члана, односно уздржавања од даљих активности државног службеника у случају постојања приватног интереса не дира у правила о изузећу прописана законом којим се уређује управни поступак. Уређивање наведених питања везаних за сукоб интереса произилази из обавеза утврђених у Акционом плану за ПП-23 и препорука датих од стране Агенције за борбу против корупције у циљу превенције корупције, а ради бољег и транспарентнијег управљања сукобом интереса.

Чланом 12. Нацрта закона додају се нови чланови 30а и 30б. Предложеним решењем уводи се нови институт Закона о државним службеницима који се односи на управљање сукобом интереса. Овим чланом дефинише се обавеза државног службеника да писмено затражи мишљење руководиоца органа, уколико држани службеник има сумњу у погледу тога да ли постоји сукоб интереса или могућност прихватања поклона, услуге или било какве друге користи, а руководилац органа дужан је да државном службенику достави писани одговор у року од 5 дана од дана пријема захтева за мишљење. Такође, предложеном изменом уведена је и обавеза државног органа да одреди и обучи државног службеника који је надлежан за предузимање појединих радњи у вези управљања сукобом интереса утврђених законом. У циљу боље примене свих предложених одредби везаних за сукоб интереса, уводи се и обавеза државног органа да објављује извештај о управљању сукобом интереса у државном органу који садржи статистичке податке из евиденција о сукобу интереса које државни орган води.

Чланом 13. Нацрта закона мења се члан 32. став 2. Закона, тако што се предложеним решењем прецизира да се подела радних места на којима се обављају послови који подразумевају примену посебних прописа из надлежности поступања полиције, примену царинских и пореских правила и поступака и примену прописа који се односе на обављање безбедносно обавештајних послова и послова извршења кривичних санкција одређује посебним законом. На овај начин треба да се постигне да подела радних места на другачији начин од превиђеног Законом о државним службеницима буде оправдана и да се пре свега везује за радна места на којима се обављају послови везани за специфичну надлежност тих органа.

Чланом 15 – 17. Нацрта закона прецизирају се услови за рад на пословима у звању млађег саветника, сарадника, млађег сарадника и млађег референта, а имајући у виду досадашњу примену Закона о државним службеницима и потребу праксе.

Чланом 18. Нацрта закона, додаје се нови члан 43а којим се дефинише радно искуство у струци у смислу одредба Закона о државним службеницима, и прописује да се под радним искуством у струци подразумева радно искуство на пословима у оквиру захтеваног степена и врсте стручне спреме, односно образовања за радно место чије послове државни службеник обавља. Досадашња примена Закона о државним службеницима указала је да постоје недоумице приликом тумачења радног искуства у струци као услова који државни службеник мора да има за рад на пословима у одређеном звању.

Члан 19. Предложеном одредбом врши се терминолошко усклађивање са Законом о правобранилаштву. Поред тога даје се основ да Влада уредбом, која важи за одређени орган, уреди разврставање радних места чија се подела врши у складу са предложеном изменом члана 32. Закона, послова који се раде у сваком од звања и мерила за опис послова радних места у правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Чланом 20. Нацрта закона, дефинише се систем компетенција. Наиме, Оквиром политике управљања људским ресурсима у Републици Србији који је усвојио Савет за реформу јавне управе дате су препоруке за увођење компетенција, модеран приступ којим се пре свега обезбеђује остваривање принципа мериторности, професионалности и интегритета у циљу остварења јавног интереса. Имајући у виду наведено, рад на увођењу система компетенција започео је током 2017. године, када је у сарадњи Министарства државне управе и локалне самоуправе, Службе за управљање кадровима, као и консултаната који су чинили еминентни професори Београдског универзитета, уз пројектну подршку ГИЗ-а, припремљен Нацрт оквира компетенција који је јавно представљен свим државним органима у новембру 2017. године. Предложеним одредбама нацрта закона, даје се законски основ за увођење система компетенција у све функције управљања људским ресурсима. Као што је у уводним одредбама прописано компетенције представљају скуп знања, вештина, особина, ставова и способности, које државни службеник поседује, а које обликују његово понашање и воде постизању очекиваних резултата на радном месту. Конкретно, у члану 20. Нацрта закона прописују се врсте компетенција потребне за обављање послова радног места, као понашајне и функционалне. Поред тога, дефинишу се понашајне компетенције и прецизира се које су, дефинишу се функционалне компетенције и врши се подела истих на опште и посебне и прописује се да се актом Владе, на предлог Службе за управљање кадровима, ближе 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, а посебне функционалне компетенције које нису утврђене актом Владе и показатељи испољавања за запослене у судовима, јавним тужилаштвима и државном правобранилаштву одређују се актом министра, а за остале државне органе одређују руководиоци органа.

Чланом 21. Нацрта закона врши се допуна у погледу прописаних услова за запослење државног службеника на начин да се прецизира могућност за запослење и у случају непостојања државног испита, уз обавезу полагања истог у року утврђеном овим законом, односно у року од шест месеци.

Чланом 22. Нацрта закона, врши се додатно прецизирање обавезних елемената Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у погледу услова 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.

Члан 23. и 24. Предложеним одредбама уводи се новина везана за попуњавање радног места, тако што се омогућава да се, уколико се радно место не попуни премештајем унутар истог државног органа, попуњавање радног места изврши

премештајем по основу споразума о преузимању нераспоређеног државног службеника уписаног у Евиденцију интерног тржишта рада и врши се измена члана која се односи на преузимање државног службеника. Наиме, прописује се могућност преузимања нераспоређеног државног службеника који је уписан у Евиденцију интерног тржишта рада у други државни орган на радно место разврстано у исто звање на основу споразума о преузимању и без сагласности државног службеника, односно на радно место разврстано у ниже или непосредно више звање под условом да државни службеник испуњава услове за напредовање и да постоји његова сагласност.

Прелазним одредбама утврђено је да се ова одредба примењује од 1. јануара 2020. године.

Члан 25-26. Предложеним одредбама врши се прецизирање поступка преузимања државног службеника из другог државног органа и додатно се прецизира важећа одредба која се односи на преузимање службеника из органа аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, као и начин и услови за преузимање (да је евидентиран на интерном тржишту рада, да постоји пријава за променом радног места, да постоји споразум руководиоца и сагласност државног службеника, односно службеника, као и одређење радног места на који може бити преузет).

Чланом 27. Нацрта закона прописују се врсте компетенција које се обавезно проверавају у случају премештаја, односно преузимања државних службеника и службеника из органа АП и ЈЛС које исти морају да поседују да би могли да се преместе, односно преузму на друго радно место и прецизира се начин провере тих компетенција. Такође, прописује се право руководиоца државног органа у који се државни службеник, односно службеник из АП и ЈЛС премешта или преузима, да пре премештаја, односно преузимања изврши увид у вредновање његове радне успешности. Наиме наведеним одредбама интерно тржиште рада треба да оствари своју пуну функцију као базе запослених који својом стручношћу, радом и залагањем могу бити употребљиви на одговарајућим местима у државној управи, а чиме се такође јачају кадрови у одређеној области.

Члан 28. Нацрта закона врши се усклађивање са предложеним одредбама везаним за попуњавање радних места и у том смислу прецизира се редослед радњи приликом попуњавања радних места које претходе спровођењу интерног конкурса, дефинише се да на интерном конкурсима могу да учествују, поред државних службеника из органа државне управе и служби Влада 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 (примена од 1.1.2020.). Такође, прописује се да руководиоца органа може да распише интерни конкурс за попуњавање радног места на коме ради запослени за кога је извесно време престанка радног односа (писмени отказ, протек времена на које је заснован, престанак раног односа по сили закона нпр. због навршења радног века, осуде на казну затвора дужу од шест месеци и др.). У овом случају попуњавање радног места по спроведеном интерном конкурсима могуће је тек када акт о престанку радног односа државног службеника постане коначан. Разлог за ову измену је ситуација када је извесно време престанка радног односа запосленог на одређеном радном месту на коме постоји потреба да се попуни у што краћем року у циљу континуираног и неодложног обављања послова.

Члан 29. Предложеним изменама прецизира се да конкурсну комисију која је одговорна за спровођење конкурса именује руководиоца и уводи се обавеза руководиоца органа да упућује државне службенике из јединица за управљање кадровима и на руководећим радним местима на програме обуке у циљу стицања и унапређивања способности за провере компетенције кандидата у изборном поступку (како би се што боље упознали са системом компетенција и исте правилно применили у пракси). Поред тога, предвиђа се забрана било каквог утицаја на члана конкурсне комисије, како би свој посао везан за поступак избора кандидата обавили непристрасно, професионално и стручно.

Члан 30. Наведеним чланом прописује се садржина огласа о јавном конкурсима, а имајући у виду увођење система компетенција у управљању људским ресурсима, додатно

се прецизира, да оглас о јавном конкурсy, поред осталог, треба да садржи и компетенције које се проверавају у изборном поступку као и начин њихове провере. С тим у вези, прописује се да, лице може истовремено са пријавом поднети сертификате, потврде или друге писане доказе о поседовању компетенција уколико се испуњеност компетенција у изборном поступку може доказивати на тај начин. Такође, прописује се да се пријава на конкурс врши на обрасцу пријаве која, приликом предаје добија шифру под којом лице даље учествује у изборном поступку и која се предаје у року који не може бити краћи од осам дана од дана оглашавања јавног конкурса у периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање.

Члан 31. и 32. Предложеном одредбом дефинишу се надлежности конкурсне комисије пре почетка изборног поступка, утврђује сам ток изборног поступка у коме се проверавају компетенције кандидата према мерилима прописаним за избор, дефинишу његове обавезне фазе у којима се врши вредновање кандидата са интервјуом као завршном фазом и прописује се систем елиминације за кандидате у смислу да само кандидат који испуни унапред одређено мерило за проверу појединачне одређене компетенције предвиђене за једну фазу изборног поступка може да учествује у провери следеће одређене компетенције у истој или наредној фази. Такође, прописује се обавеза кандидата који су успешно прошли фазе изборног поступка, да пре почетка интервјуа, доставе остале доказе који се прилажу у изборном поступку, при чему се искључују из даљег поступка кандидати који ове доказе не доставе, односно за које се утврди да на основу достављених доказа не испуњавају услове за запослење. Такође, ближе се уређују рокови за пријем кандидата у радни однос, за доношење решења о пријему у радни однос и његова обавезна садржина, рокови за доношење решења о премештају државног службеника и предвиђа се обавеза руководиоца органа да, у радни однос прими кандидата који је са најбољим резултатом на листи кандидата испунио мерила прописана за избор. Поред тога, у циљу постизања објективности и транспарентности конкурсног поступка, а што је указано препорукама Европске комисије, листа кандидата објављује се на интернет презентацији органа државне управе који је огласио конкурс и Службе за управљање кадровима под шифром њихове пријаве и име и презиме кандидата који је изабран у конкурсном поступку (члан 32).

Члан 33. Предложеном изменом се у циљу професионализације и увођења мерит система, одредба овог члана мења у смислу да ако изабрани кандидат не ступи на рад у року који му је одређен, сматра се да решење о пријему у радни однос, односно о премештају није донесено, а руководиоца може са листе кандидата да изабере кандидата са следећим најбољим резултатом.

Члан 34. Овим чланом додатно се прецизирају случајеви када јавни конкурс није успео и прописује се надлежност руководиоца органа за доношење решења о неуспеху јавног конкурса и достављању истог свим кандидатима који су имали право да учествују у изборном поступку а на који се може изјавити жалба жалбеној комисији у року од осам дана од дана достављања, осим у случају када није било пријава на јавном конкурсy.

Члан 35. Нацрта закона, врши се термилошко усклађивање са појмом компетенција и даје могућност државним органима да остваре сарадњу са Службом за управљање кадровима ради пружања стручне и саветодавне помоћи у поступку провере компетенција. Такође, предложеним изменама прецизира се садржина подзаконског акта, односно уредбе Владе којом се ближе уређује спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање извршилачких радних места и прописује се обавеза да се наведеном уредбом уреди и начин давања првенства националних мањина.

Чл. 36. и 37. Овим чланом уводи се нови основ за заснивање радног односа на одређено време и то у случају замене државног службеника који је постављен за вршиоца дужности, док траје његова дужност као и обавезност спровођења јавног конкурса за заснивање радног односа на одређено време због привремено повећаног обима посла који постојећи број државних службеника не може да изврши. Такође, уводи се могућност преображаја радног односа на одређено време због привремено повећаног обима посла у радни однос на неодређено време, на начин да државни службеник после истека радног односа на одређено време због привремено повећаног обима посла, наставља рад 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 значајно превазишао очекивања, ако је радно место упражњено и ако се распоређивање уклапа у донесени кадровски план (члан 37).

Предложено је да примена ових одредаба почне да се примењује 1. јануара 2020. године.

Чл. 38. и 39. Нацрта закона, прописује се крајњи рок за оглашавање конкурса за попуњавање положаја, у случају када је положај попуњен и то најкасније 90 дана пре истека времена на које је државни службеник на положају постављен, како би се обезбедило благовремено попуњавање тог радног места и смањила потреба за постављењем вршиоца дужности. Такође, овим се обезбеђује да на положају раде лица изабрана по спроведеној конкурсној процедури, чиме се обезбеђује пуна примена мериторности и деполитизације. Истовремено, прецизира се да државни службеник може након истека времена на који постављен бити поново постављен на исти положај, без интерног или јавног конкурса само ако конкурсни поступак за попуњавање положаја није покренут у наведеном року.

Чл. 40. и 41. Нацрта закона. Поводом актуелног проблема везаног за попуњавање радних места који су положаји, односно великог броја вршилаца дужности на овим радним местима, на који указују извештаји Службе за управљање кадровима, као и сталних примедби Европске комисије и с тим у вези потребне деполитизације, предложеним решењема у овом члану прецизира се укупни период до највише шест месеци (уз продужење од највише три месеца) на који се из реда државних службеника на неодређено време врши постављење вршиоца дужности, након чијег истека се не може поново поставити в.д. на том положају. Такође, у циљу да на радним местима који су положаји раде стручни и компетентни кадрови предлаже се могућност постављења вршиоца дужности из реда државних службеника на неодређено време и ради замене државног службеника на положају који одсуствује са рада дуже од 30 дана. Поред тога, предвиђено је да вршилац дужности из реда државних службеника има право да се врати на радно место чије послове је обављао пре постављења (члан 41.).

Чланом 42. Нацрта закона прецизира се услов у погледу вредновања радне успешности који морају да испуне државни службеници из органа државне управе и служби Владе, како би могли да учествују на интерном конкурс у када положај попуњава Влада.

Члан 43. Овим чланом додатно се прецизира када се спроводи јавни конкурс.

Члан 44. Овим чланом врши се термилошко усклађивање провере оспособљености, знања и вештина кандидата са појмом компетенција у изборном поступку и прецизира се и рок за оглашавање јавног конкурса.

Чланом 45. Нацрта закона дефинише се ко прописује састав конкурсне комисије, начин провере компетенција и мерила за избор на радна места у Врховном касационом суду, односно за положај у Републичком јавном тужилаштву у ком смислу се врши усклађивање односно увођење система компетенција и истовремено даје могућност другим државним органима да остваре сарадњу са Службом за управљање кадровима ради пружања стручне и саветодавне помоћи у провери компетенција.

Чланом 46. и 47. Нацрта закона врши се, у оквиру поступка разрешења државног службеника на положају, термилошко усклађивање са одредбама Нацрта закона које се односе на вредновање радне успешности (оцењивање). Поред тога, уводи се додатни разлози због којих државни службеник на положају, који руководи државним органом може бити разрешен са положаја. Предложеном одредбом додатно се прецизира када државни службеник има право да у истом државном органу, буде премештен на друго радно место и то за случај разрешења јер је у годишњем или ванредном вредновању радне успешности утврђено да му је потребно побољшање.

Чланом 48. Нацрта закона уређује се вредновање радне успешности као једног од најважнијих инструмената за управљање људским ресурсима. Наиме, наведеном одредбом уводи се систем компетенција у функцију вредновања рада

државних службеника, као и други потребни механизми како би се отклонили недостаци које је показао важећи систем оцењивања. Према Извештају о спроведеном поступку оцењивања државних службеника у органима државне управе и службама Владе за 2017. годину указано је на појачану инфлацију високих оцена („истиче се” и „нарочито се истиче”) којима је оцењено око 91% свих државних службеника. Такође, указано је да су потребе за обукама непрепознате и оцењивање се не користи за планирање стручног усавршавања нити професионалног развоја. Поред тога, у Извештају је наведено да су препоруке које је СУК сугерисао у извештајима из свих претходних година само спорадично реализоване. И Стратегија реформе јавне управе Републици Србији указује да је у постојећем систему дошло до инфлације високих оцена, чиме је нарушена сврха и смисао вредновања учинка. Извештаји о напретку Европске комисије датих у неколико претходних година упозоравају да „не постоји повезаност између система оцењивања, учинка рада и обуке“. Имајући у виду да наведени систем оцењивања државних службеника не функционише на начин на који се остварују законом утврђени циљеви и да приказује нереалну слику вредновања резултата постигнутих у извршавању послова радног места и постављених циљева, у изменама закона предложена су одговарајућа решења која имају за циљ правичније вредновање радног учинка и постизање законом утврђеног циља оцењивања у ком смислу се уводи вредновање радне успешности државног службеника. Наиме, предложеном одредбом се прописује циљ вредновања радне успешности, који подразумева обезбеђивање остварења свих организационих циљева државних органа, достизање радног понашања и пожељних вредности у раду у складу са компетенцијама, мотивација, учење и развој државних службеника, док ће се резултати вредновања радне успешности државних службеника користити у идентификовању потреба и планирању обука, 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. Такође, предложеном одредбом прописано је на који начин се врши вредновање радне успешности и повезаност са потребом стручног усавршавања.

Чланом 49. Нацрта закона дефинише се када се вреднује радна успешност државног службеника, у ком смислу је прописано да се радна успешност вреднује једном у календарској години, и то најкасније до краја јануара текуће године за претходну годину за државног службеника на положају, односно за вршиоца дужности и најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину за државног службеника на извршилачком радном месту, а изузетно пре престанка радног односа за државног службеника који је радни однос засновао на одређено време, под условом да је у календарској години радио најмање шест месеци у ком случају се вреднују само понашајне компетенције. Такође, дефинишу се и случајеви када се не вреднује радна успешност државног службеника.

Члан 50. Наведеним чланом уводи се нова описна скала вредновања радне успешности, која је примеренија за државно службенички систем у односу на петостепену (школску) скалу оцењивања. Скалом су предвиђени следећи описи који треба да произилазе из вредновања радне успешности државног службеника и то: није испунио већину очекивања, потребно побољшање, испунио очекивања и превазишо очекивања.

Једна од новина је делегирање управљачке одговорности, на нижи ниво управљања (обавеза везана за спровођење наведеног произилази из ПП 32 – Финансијски надзор). Радну успешност државних службеника на извршилачким радним местима утврђиваће решењем државни службеник на положају, а радну успешност за државне службенике на положају, руководиоце подручне јединице органа и државне службенике који за свој рад нису одговорни државним службеницима на положају утврђиваће решењем руководиоца органа. Такође, прописана је обавеза прибављања доказа који се односе на рад државних службеника у случају када државни службеник није испунио већину очекивања, односно који превазилази очекивања, а из којих мора да произилази да је радна успешност државних службеника вреднована на начин да није испунио већину очекивања, односно да превазилази очекивања, с тим да ће радна успешност државног службеника бити образложена навођењем конкретних примера стварног радног

понашања. Прописан је и детаљан поступак преиспитивања радне успешности. Уводи се обавеза за државне службенике на руководећим радним местима да похађају све опште и посебне програме обуке којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника. Мерила и поступак вредновања радне успешности у свим државним органима уредбом ближе уређује Влада.

Члан 51. Предложеном одредбом уређује се праћење рада државног службеника на извршилачком радном месту, план унапређења рада и ванредно вредновање. С тим у вези успоставља се однос са стручним усавршавањем, које треба да буде примењено и оствари своју функцију унапређења рада државних службеника. Ако се праћењем рада државног службеника, утврди да недостају радна понашања, знања и вештине да делотворно обавља послове свог радног места, непосредни руководиоца 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.

Чланом 52. Нацрта закона уређује се праћење рада државног службеника на положају, поступак у случају када не остварује резултате рада и ванредно вредновање истог.

Чланом 53. Нацрта закона брише се наслов и постојећи члан 85. Закона.

Чланом 54. Нацрта закона уређују се правне последице вредновања радне успешности државног службеника који није испунио већину очекивања, односно коме је потребно побољшање, а које могу бити: премештај на радно место разврстано у ниже звање које одговара његовом степену и врсти стручне спреме, односно образовања, као и у случају да такво радно место не постоји одређивање нижег коефицијента, упућивање на стручно усавршавање ради унапређења компетенција, престанак радног односа у случају не испуњавања очекивања, као и поступање у случају када државном службенику коме у годишњем вредновању радне успешности буде утврђено да не испуњава очекивања, а непосредни руководиоца не укаже на недостатке и не упути на додатно стручно усавршавање, (не престаје радни однос већ се решењем утврђује да ће се ванредно вредновати, након истека рока за побољшање).

Чланом 55-57. Нацрта закона ближе се уређује напредовање и награђивање по основу вредновања радне успешности.

У вези награђивања по основу вредновања радне успешности за обављање послова на радном месту у истом звању, одредба упућује на закон којим се уређују плате у државним органима.

У вези напредовања на више извршилачко радно место утврђује се под којим условима руководиоца може да премести државног службеника на више звање. Према предложеном решењу, руководиоца органа може да премести државног службеника на више радно место на основу вредновања радне успешности у одређеном временском периоду. Овим чланом се уређује и када руководиоца може да премести државног службеника на радно место руководиоца уже унутрашње јединице. Такође, Служба за управљање кадровима има значајне надлежности јер по основу анализе о индивидуалном потенцијалу државни службеник може да напредује на руководеће радно место. С обзиром на комплексност израде процене индивидуалних потенцијала за равој и други државни органи могу остварити сарадњу са Службом за управљање кадровима, ради пружања стручне и саветодавне помоћи. Посебно је дефинисано да се прекидом узастопности не сматра прекид услед одсутности са рада државног службеника због, на пример дужег одсуства које може бити из разлога породилског одсуства, неге детета или дуже и теже болести што не представља разлог да не може да искористи своје раније остварено вредновање радне успешности. Узастопне године представљају године у којима је државни службеник био вреднован, које могу бити везане календарске године у случајевима када није било прекида у вредновању или године које непосредно претходе или следе годину у којој државни службеник није био вреднован. Државни службеник који из законом наведених разлога није оцењен за одређену календарску годину не мора испочетка да започне циклус вредновања (без прекида) да би напредовао или да би био

награђен, јер се узастопност година цени у односу на године у којима је државни службеник био оцењен.

Чланом 58. Нацрта закона мења се члан 89. став 2. Закона а који се терминолошки усклађује са чланом 50. Нацрта закона, јер се резултати рада државног службеника вреднују на основу радне успешности и то на основу мерила која обухватају понашајне компетенције државних службеника и резултате рада организационе јединице у којој државни службеник обавља послове свог радног места, односно којом руководи.

У члану 59. Нацрта закона додаје се наслов и нови члан 92а којим се прописује могућност државног службеника да на сопствени захтев буде трајно премештен на радно место чији се послови раде у нижем звању од послова радног места са кога се премешта, ако испуњава услове за рад и потребне компетенције за обављање послова радног места на које се премешта. На овај начин се уводи нови основ за премештај државних службеника.

Чланом 60 – 61. Нацрта закона врши се усклађивање због увођења система компетенција.

Чланом 62. Нацрта закона врши се прецизирање члана 97и Закона о државним службеницима, који се односи на садржину података евиденције програма стручног усавршавања у државним органима, а коју води Национална академија.

Чл.63-64. Нацрта закона врши се допуна члана који се односи на садржину Уредбе којом се ближе уређује програм и начин полагања државног стручног испита коју доноси Влада, и у том смислу врши се прецизирање свега онога што уредба треба да садржи и уреди. Такође, прописује се да министарство надлежно за систем државне управе води евиденцију о полагању државног стручног испита и дефинише се обавезна садржина података која се уписује у наведену евиденцију.

Чланом 65. Нацрта закона, врши се допуна члана 102. Закона која се односи на обавезу полагања државног стручног испита и прецизира се рок за полагање истог. Наиме, у предложеној одредби прецизирано је да и државни службеник на пробном раду који је радни однос засновао на неодређено време и државни службеник који је засновао радни однос на неодређено време а нема положен државни стручни испит, полажу државни стручни испит у року од шест месеци од дана заснивања радног односа.

У чл. 66. и 67. Нацрта врши се прецизирање обављања приправничког стажа, односно заснивања радног односа у статусу приправника. С тим у вези, прописује се да уколико је након спроведеног јавног конкурса за обављање приправничког стажа примљено лице које је државни службеник у радном односу на неодређено време у државном органу, тај државни службеник се распоређује на радно место на којем се обавља приправнички стаж у статусу приправника, до окончања трајања приправничког стажа. Даље, Нацртом закона се утврђује могућност да после окончања приправничког стажа, државни службеник може да се распореди 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. Предложеном одредбом уводе се нове лакше повреде дужности из радног односа, и то у ситуацији када државни службеник не обавести државни орган о примљеном поклону мање вредности и не обавести руководиоца о додатном раду за који није потребна сагласност руководиоца, у складу са одредбама овог закона које се односе на управљање сукобом интереса.

Члан 69. Предложеном одредбом уводи се нова тежа повреда дужности из радног односа, а то је непохађање стручног усавршавања на које је државни службеник упућен због потребе унапређења његовог рада, односно која је обавезна за државне службенике којима је у вредновању радне успешности утврђено да је потребно побољшање.

Чланом 70. Нацрта закона врши се усклађивање са одредбама Законом о систему плата запослених у јавном сектору и Нацрта закона о платама државних службеника и намештеника. У том смислу извршено је уподобљавање у вези дисциплинских казни за теже повреде радне дужности из радног односа које се односе на плате и то у погледу одређивања новчане казне у одговарајућем проценту од основне

плате за пуно радно време, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена, 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 и премештаја на радно место у непосредно ниже звање уз одређивање коефицијента у складу са законом којим се уређују плате у државним органима.

Члан 71. Предложеном одредбом утврђује се могућност да се у дисциплинском поступку због лакше повреде дужности из радног односа, не одржи усмена расправа уз право државног службеника да се, у року од осам дана од дана пријема закључка о покретању дисциплинског подтупка, писано изјасни о повреди дужности из радног односа наведеној у закључку. Такође, додатно се прописује могућност преношења овлашћења за покретање и вођење дисциплинског поступка на руководиоца уже унутрашње јединице у државном органу на који начин се постиже ефикасност у спровођењу дисциплинских поступака у државном органу.

Члан 72. Овим чланом прецизније се уређује када застарелост не тече и то док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства државног службеника, као и 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. Овом одредбом врши се усклађивање са уведеним системом компетенција и одредбама везаним за вредновање радне успешности. Поред тога, дефинише се да, државни службеник у случају када дође до измене правилника, може бити премештен и на непосредно више радно место које одговара његовој стручној спреми и за које испуњава остале услове за рад, односно поседује компетенције.

Члан 74. Нацрта закона предвиђа да у случају премештаја због измене правилника као и распоређивања у ситуацији доношења новог правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места примењују се правила о провери компетенција и о напредовању, чиме се обезбеђује да се приликом промене радног места изврше провере знања, вештина, особина, ставова и способности које државни службеник поседује, а који обликују његово понашање и воде постизању очекиваних резултата на радном месту и омогући премештај само у случају да су испуњени прописани услови за напредовање по основу вредновања радне успешности државног службеника.

Чланом 75. Нацрта закона предложено је да уколико се нераспоређени државни службеник без оправданог разлога не одазове позиву државног органа да учествује у поступку провере компетенција због потребе преузимања у тај државни орган, истом престаје право на исплат накнаде плате. С обзиром да је то мера која не повлачи губитак самог права већ само обуставу исплате овај запослени оставарује друга права из области социјалног осигурања по основу права на накнаду плате (стаж осигурања, здравствено осигурање и др.).

Чланом 76. Нацрта закона, предложено је да се, у циљу благовременог евидентирања запосленог на интерном тржишту рада, који је постао нераспоређен, решење којим је утврђено да је државни службеник из органа државне управе и службе Владе нераспоређен, доставља Служби за управљање кадровима, наредног дана од дана његовог доношења. Примена наведне одредбе предвиђена је од 1.1.2020. године.

Члан 77. Нацрта закона предвиђа да се жалбеној комисији уведе сва овлашћења другостепеног органа у складу са чланом 184. Закона о општем управном поступку („Службени гласник РС”, бр. 18/16). Наиме због ставова који су заузети у судској пракси да жалбене комисије немају статус другостепеног органа било је неопходно наведено прецизирати као и ради отклањања проблема који су се због тога појављивали у пракси. На овај начин жалбене комисије могу да користе расположива правна средства као другостепени орган у циљу правилне примене прописа и отклањања евентуалних незаконитости у примени истих.

Члан 78. Нацрта закона, предвиђа обавезу да се на интернет презентацији државног органа који обавља стручно-техничке и административне послове за жалбену комисију, објављују одлуке жалбене комисије о питањима која су најчешћи предмет одлучивања жалбене комисије у складу са прописом о заштити података о личности.

Чланом 79. Нацрта закона, проширује се надлежност Службе за управљање кадровима пре свега у погледу спровођења политике задржавања кадрова. Наиме, предложеном одредбом прецизира се да Служба за управљање кадровима, поред осталог утврђује и методологију на основу које ће пратити стање у вези са одливом кадрова из органа државне управе и утицаја одлива кадрова на рад органа, вршити анализу стања и предлагати мере за задржавање кадрова и превенцију утицаја одлива кадрова на несметан рад органа државне управе, вршити проверу компетенција лица на интерном тржишту рада, с тим да Влада може на основу извештаја Службе за управљање кадровима да утврди прописане мере (обавезу стручног усавршавања и унапређења рада и стручних капацитета државних службеника у одређеној области рада, омогућавање додатног образовања државних службеника у одређеној области рада, измену кадровског плана због потребе запошљавања већег броја приправника или државних службеника; 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, право на корективни коефицијент према закону којим се уређују плате у државним органима и друге мере у складу са законом). За државне службенике у судовима, јавном тужилаштву и Државном правобранилаштву мере за задржавање кадрова утврђује Влада, на предлог министра надлежног за правосуђе.

Чланом 80. Нацрта закона, прецизира се да Служба за управљање кадровима води Централну кадровску евиденцију о државним службеницима и намештеницима у свим државним органима.

Чланом 81. Нацрта закона, додатно се прецизира и уређује садржина и елементи Централне кадровске евиденције и прописује да ближу садржину и начин вођења Централне кадровске евиденције и обезбеђивање података потребних за упис у Централну кадровску евиденцију уређује Влада уредбом. Наиме, у Стратегији реформе јавне управе препозната је потреба да се унапреди информациони систем Централне кадровске евиденције (ЦКЕ) ради потпуне подршке развоју кадрова у државној управи. С тим у вези и у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020. године дефинисана је активност која се односи на успостављање Централне кадровске евиденције која пре свега треба да допринесе бољем и ефикаснијем функционисању државно службеничког система.

Чланом 82. Нацрта закона, прецизније се уређује достављање података од којих зависи упис у Централну кадровску евиденцију и употреба података из Централне кадровске евиденције и начин на који Служба за управљање кадровима и државни органи могу користити те податке.

Чланом 83. Нацрта закона, бришу се наслов изнад члана 162. и члан 162. закона.

Чланом 84. Нацрта закона, уређује се интерно тржиште рада чија је функција да буде ефикасна база запослених, која би пре свега омогућила бољу и целисходнију флукуацију запослених на одговарајућа радна места у државној управи и допринела јачању кадрова у одређеној области. Наведеном одредбом уређује се да евиденцију интерног тржишта рада за државне службенике у свим државним органима води Служба за управљање кадровима, које податке садржи Евиденција интерног тржишта (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), да се подаци о државним службеницима уписују у евиденцију интерног тржишта рада из Централне кадровске евиденције, да се подаци о државним службеницима у евиденцији интерног тржишта рада воде под шифром, да 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, да су подаци о кадровским потребама садржани у евиденцији интерног тржишта рада јавно доступни и да ближу садржину и начин вођења евиденције интерног тржишта рада и обезбеђивања података потребних за упис у евиденцију уређује Влада уредбом.

Чланом 85. прецизира се члан 164. Закона, којим се оснива Високи службенички савет и дефинише се надлежност Високог службеничког савета.

Чланом 86. Нацрта закона, предлаже се да се радна места намештеника и услови за рад на њима одређују Правилником у складу са актом Владе којим се утврђују радна места намештеника (каталог). Такође, уређује се начин уношења назива радног места из акта Владе са обавезом да 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.

Чл. 87. и 88. Нацрта закона додатно се прецизира примена одредби закона на намештенике и то у погледу привременог рада на пословима који нису у опису радног места намештеника, забрани пријема поклона, времену и начину вредновања радне успешности и награђивању по основу вредновања радне успешности и прописује да Влада уредбом ближе уређује поступак и мерила за вредновање радне успешности намештеника у свим државним органима. Такође, предвиђено је да намештеник не може да буде распоређен, односно премештен на радно место државног службеника, осим ако није изабрани кандидат на јавном конкурс у државном органу.

Чланом 89. Нацрта закона, предвиђају се рокови за доношење подзаконских аката.

Чланом 90. Нацрта закона, предлаже се рок од 3 месеца за усклађивање Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места државних службеника са одредбама овог закона о компетенцијама потребним за обављање послова радног места. Имајући у виду наведено, изменама Правилника због усклађивања са предложеним одредбама неће моћи да се врши измена унутрашње организације, назива и описа радних места државних службеника, броја извршилаца и услова за рад на радним местима који се односе на стручну спрему и захтевано радно искуство у струци. Такође, извршиће се усклађивање назива радних места намештеника са називима радних места намештеника утврђених у акту Владе (каталог). Правилници ће се примењивати од дана почетка примене овог закона (1.1.2019. године), а доносе их руководиоци органа без прибављања посебних мишљења или сагласности, уз обавезу да органи државне управе достављају ове правилнике министарству надлежном за послове државне управе и Служби за управљање кадровима а други државни органи телима надлежним за давање сагласности на правилнике, ради информисања. Такође, утврђује се да државни службеници настављају да раде на радним местима чије су послове обављали до дана почетка примене ових правилника на основу решења о распоређивању, односно премештају донетих у складу са раније важећим правилником и да намештеници настављају да раде на радним местима чије су послове обављали до дана почетка примене правилника, 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.

Чланом 91. Нацрта закона, уређује се режим везан за оцењивање за 2018. годину а који ће се извршити према прописима који су важили до почетка примене овог закона, као и уподобљавање оцена одређених до почетка примене овог закона са вредновањем радне успешности дефинисане у складу са овим законом.

Чланом 92. Нацрта закона, прецизира се статус вршиоца дужности који су постављени на положај до почетка примене овог закона и који остају на дужности до истека времена на који су постављени, а најдуже до 1. јула 2019. године.

Чланом 93. Нацрта закона, уређује се када 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. С тим у вези уређује се престанак важења уговор о раду намештеника.

Чланом 94. Нацрта закона, предвиђа се рок за распивање интерног конкурс на коме могу да између осталих учествују и државни службеници који су на одређено време у том 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.

Члан 95. Нацрта закона уређује питање даљег рада државних службеника који су распоређени на радно место разврстано у звање млађег сарадника, односно сарадника а који имају стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму већем од 180 ЕСПБ бодова, и који настављају да обављају послове на радним местима која су разврстана у звање млађег сарадника, односно сарадника за стеченим степеном образовања.

Чланом 96. Нацрта закона, прописује се да 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. Нацрта закона, предвиђа престанак важења Уредбе о разврставању радних места намештеника („Службени гласник РС”, бр. 5/06 и 30/06) даном почетка примене овог закона.

Члан 98. Нацрта закона, утврђује ступање на снагу закона као и дан почетка његове примене и то од 1.1.2019. изузев одредби везаних за попуњавање радних места премештајем по основу споразума о преузимању нераспореденог државног службеника, преузимање нераспореденог државног службеника, заснивање радног односа на одређено време путем конкурса у случају повећаног обима посла, као и настављања рада на неодређено време и почетка новог периода за вредновање у овом случају, затим одредаба које се односе на положај нераспоредених државних службеника, Централну кадровску евиденцију и Интерног тржишта рада, а које почињу да се примењују почев од 1.1.2020. године.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

Поводом процене потребних финансијских средства потребно је имати у виду да у току 2018. године неће бити потребна финансијска средства за спровођење овог закона из разлога што је предвиђено да измене и допуне Закона почињу са применом од 2019. године, односно поједине одредбе почињу да се примењују од 1.1.2020 (Централна кадровска евиденција, Интерно тржиште рада).

Такође указујемо да су средства неопходна за примену одређених законских решења у току 2019. године су обезбеђена кроз пројекат „Подршка реформи јавне управе“ који финансира ГИЗ-а Немачка организација за техничку сарадњу на основу Споразума о спровођењу пројекта „Подршка реформи јавне управе у Републици Србији“ између МДУЛС и Немачке организације за међународну сарадњу (GIZ). Из наведеног пројекта биће финансиране следеће активности: израда свих пратећих образаца за процену и вредновање компетенција у поступку израде правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државним органима, вредновања радне успешности и спровођења конкурса за попуњавање упражњених радних места у државним органима, израда електронске форме пратећих образаца, израда Приручника за процену и вредновање компетенција у поступцима запошљавања и вредновања радне успешности, израда тестова за процену општих функционалних компетенција у поступцима запошљавања, припрема програма обуке за примену система заснованог на компетенцијама за запослене у јединицама за људске ресурсе и програма обуке за руководиоце, спровођење програма обуке за запослене у кадровским јединицама и руководиоце и обука државних службеника за примену нових метода селекције и процене понашајних компетенција (обука посматрача за центар процене).

Поводом унапређења Централне кадровске евиденције, ради ефикасне примене свих законских института (компетенција, интерног тржишта рада и др.), неопходно је успостављање новог хардверско/софтверског решења. У Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020. године, предвиђена је активност која се односи на спровођење анализе постојећег ИТ система ЦКЕ, припрема препорука и израда техничке спецификације за замену постојећих ИТ система новим софтверским решењем и успостављање и развој софтвера за УЉР који подржава и аутоматизује послове на начин да интегрише и покрије целокупну област функционисања УЉР. За финансирање наведених активности планирано је да се средства обезбеде из донаторских средстава преко пројеката, у вези чега се већ предузимају конкретне мере.

Законом су утврђене додатне надлежности Службе за управљање кадровима а које се односе на област компетенција, процене индивидуалних потенцијала за развој, вредновање радне успешности и управљање каријером.

С тим у вези утврђене су следеће надлежности:

- припрема предлога на основу којег ће Влада донети акт којим ће се ближе одредити 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;

- утврђује методологију на основу које се прати стање у вези са одливом кадрова из органа државне управе и утицаја одлива кадрова на функционисање органа;

- врши анализу стања и предлаже мере за задржавање кадрова и превенцију утицаја одлива кадрова на несметан рад органа државне управе;

- припрема извештај за Владу о стању у вези са одливом кадрова са одређених послова из органа државне управе, води евиденцију интерног тржишта рада за државне службенике у свим државним органима, врши проверу компетенција лица на интерном тржишту рада;

- спроводи анализу о индивидуалном потенцијалу за развој државног службеника;

- пружа стручну и саветодавну помоћ у поступку провере компетенција свим државним органима код спровођења интерног и јавног конкурса и стручну и саветодавну помоћ у анализи индивидуалних потенцијала за развој државног службеника у другим државним органима приликом напредовања.

- провера компетенције и помагање у управљању каријером лица на интерном тржишту рада које обухвата не само органе државне управе, већ и све друге државне органе, органе аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе;

- надлежности у вези унапређења Централне кадровске евиденције и Интерног тржишта рада.

Због повећаног обима надлежности који се предвиђа Нацртом закона за Службу за управљање кадровима, потребно је ојачати капацитете Службе за управљање кадровима, према садашњем броју државних службеника потребно је повећање броја запослених за 10 извршилаца и то: у звању самостали саветник 1, у звању саветник 3, у звању млађи саветник 4 и у звању референт 2, који би били распоређени у организационим јединицама надлежним за спровођење предложених одредби закона (Центар за управљање каријером, Одсек за спровођење поступка одабира кадрова, Група за анализу радних места и кадровски план и Одсек за подршку Жалбеној комисији Владе). Поводом наведеног доставља се и попуњен ПФЕ образац Службе за управљање кадровима.

У погледу примене осталих одредби Нацрта закона, није потребно обезбедити додатна финансијска средства. Такође процена финансијских ефеката примене Нацрта закона односно Закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима на рад Министарства државне управе и локалне самоуправе за 2018. и наредне две буџетске године 2019. и 2020. годину је да нису потребна средства на разделу овог министарства у складу са чим се доставља и ПФЕ образац.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ И ДОПУЊУЈУ

Члан 2.

Државни службеник је лице чије се радно место састоји од послова из делокруга органа државне управе, судова, јавних тужилаштава, ~~Републичког јавног~~ ДРЖАВНОГ правобранилаштва, служби Народне скупштине, председника Републике, Владе, Уставног суда и служби органа чије чланове бира Народна скупштина (у даљем тексту: државни органи) или с њима повезаних општих правних, информатичких, материјално-финансијских, рачуноводствених и административних послова.

Државни службеници нису народни посланици, председник Републике, судије Уставног суда, чланови Владе, судије, јавни тужиоци, заменици јавних тужилаца и друга лица која на функцију бира Народна скупштина или поставља Влада и лица која према посебним прописима имају положај функционера.

Намештеник је лице чије се радно место састоји од пратећих помоћно-техничких послова у државном органу.

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 9.

При запошљавању у државни орган кандидатима су под једнаким условима доступна сва радна места.

Избор кандидата заснива се на ~~стручној оспособљености, знању и вештинама~~ ВРШИ СЕ НА ОСНОВУ ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА.

При запошљавању у државне органе води се рачуна о томе да национални састав, заступљеност полова и број особа са инвалидитетом одслика у највећој могућој мери структуру становништва.

Члан 10.

Напредовање државног службеника зависи од ~~стручности, резултата рада~~ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ и потреба државног органа.

Државни службеник има право и дужност да се стручно усавршава према потребама државног органа.

Члан 14.

Државни службеник има право на одморе и одсуства према општим прописима о раду и посебном колективном уговору.

Државни службеник има право на годишњи одмор од најмање 20 а највише 3035 радних дана, према мерилима одређеним посебним колективним уговором.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА, ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК КОЛИ ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА СКРАЋЕНО РАДНО ВРЕМЕ ИМА ПРАВО НА ГОДИШЊИ ОДМОР НАЈВИШЕ ДО 40 РАДНИХ ДАНА.

~~Забрана примања поклона и коришћења рада у државном органу~~

~~Члан 25.~~

~~Државни службеник не сме да прими поклон у вези с вршењем својих послова, изузев протоколарног или пригодног поклона мање вредности, нити било какву услугу или другу корист за себе или друга лица.~~

~~Државни службеник не сме да користи рад у државном органу да би утицао на остваривање својих права или права с њиме повезаних лица.~~

~~На одређивање круга повезаних лица и на пријем поклона примењују се прописи којима се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција.~~

ПОЈАМ СУКОБА ИНТЕРЕСА

ЧЛАН 25.

СУКОБ ИНТЕРЕСА ЈЕ СИТУАЦИЈА У КОЈОЈ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ИМА ПРИВАТНИ ИНТЕРЕС КОЛИ УТИЧЕ, МОЖЕ ДА УТИЧЕ ИЛИ ИЗГЛЕДА КАО ДА УТИЧЕ НА ЊЕГОВО ПОСТУПАЊЕ У ОБАВЉАЊУ ПОСЛОВА ЊЕГОВОГ РАДНОГ МЕСТА, НА НАЧИН КОЛИ 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

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 26.

Државни службеник може, уз писмену сагласност руководиоца, ван радног времена да ради за другог послодавца ако додатни рад није забрањен посебним законом или другим прописом, ако не ствара могућност сукоба интереса или не утиче на непристрасност рада државног службеника.

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.

Сагласност руководиоца није потребна за додатни научноистраживачки рад, објављивање ауторских дела и рад у културно-уметничким, хуманитарним, спортским и сличним удружењима, АЛИ ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ДУЖАН ДА О ДОДАТНОМ РАДУ ОБАВЕСТИ РУКОВОДИОЦА.

Руководилац може забранити рад из става 2. 4. овог члана ако се њиме онемогућава или отежава рад државног службеника, штети угледу државног органа, односно ствара могућност сукоба интереса или утиче на непристрасност рада државног службеника.

ДРЖАВНИ ОРГАН ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ О ДОДАТНОМ РАДУ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА И ПИСАНИМ САГЛАСНОСТИМА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА.

Обавештавање о додатном раду
Члан 27.

~~Државни службеник дужан је да о свом додатном раду обавести руководиоца.~~

~~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.~~

Ограничење чланства у органима правног лица

Члан 29.

Државни службеник не сме бити директор, заменик или помоћник директора правног лица, а члан управног одбора, надзорног одбора или другог органа управљања правног лица може бити једино ако га именује Влада или други државни орган.

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.

Пријављивање интереса у вези с одлуком државног органа. **УПРАВЉАЊЕ СУКОБОМ ИНТЕРЕСА.**

Члан 30.

~~Државни службеник дужан је да непосредно претпостављеног писмено обавести о сваком интересу који он, или с њиме повезано лице, може имати у вези са одлуком државног органа у чијем доношењу учествује, ради одлучивања о његовом изузећу.~~

~~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 оншти управни поступак.~~

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 РУКОВОДИЛАЦ 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 РУКОВОДИЛАЦ 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 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 32.

Радна места државних службеника деле се на положаје и на извршилачка радна места, у зависности од сложености послова, овлашћења и одговорности.

~~Одредбе овог закона о подели радних места не примењују се на полицијске, царинске и пореске службенике и на државне службенике који раде на безбедносним и обавештајним пословима и у заводима за извршење кривичних санкција.~~

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 34.

Влада поставља на положај помоћника министра, секретара министарства, директора органа управе у саставу министарства, помоћника директора органа управе у саставу министарства, директора посебне организације, заменика и помоћника директора посебне организације, директора службе Владе, заменика и помоћника директора службе Владе, заменика и помоћника Генералног секретара Владе, ~~Републичког јавног правобраниоца и заменика Републичког јавног правобраниоца~~ ДРЖАВНОГ ПРАВОБРАНИОЦА И ЗАМЕНИКА ДРЖАВНОГ ПРАВОБРАНИОЦА.

Положаји у судовима и јавним тужилаштвима одређују се актом Врховног касационог суда, односно Републичког јавног тужиоца, а у осталим државним органима положаји се одређују актима тих органа.

Члан 39.

У звању млађег саветника раде се сложени послови који подразумевају примену утврђених метода рада, поступака или стручних техника унутар прецизно одређеног оквира деловања, уз редован надзор претпостављеног, и доношење одлука на основу постојеће праксе или општих и појединачних упутстава претпостављеног. Послови захтевају способност решавања мањих техничких или процедуралних проблема.

За рад на пословима у звању млађег саветника државни службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и ~~завршен приправнички стаж~~ НАЈМАЊЕ ЈЕДНУ ГОДИНА РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ или најмање пет година радног стажа у државним органима.

Члан 40.

У звању сарадника раде се мање сложени послови који обухватају ограничен круг међусобно повезаних различитих задатака и захтевају способност самосталне примене утврђених метода рада, поступака или стручних техника, уз општа усмерења и упутства и повremени надзор претпостављеног.

За рад на пословима у звању сарадника државни службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од ~~најмање~~ 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године и најмање три године радног искуства у струци.

Члан 41.

У звању млађег сарадника раде се мање сложени послови који су прецизно одређени и подразумевају примену утврђених метода рада, поступака или стручних техника уз способност решавања рутинских проблема, уз општа и појединачна упутства и редован надзор претпостављеног.

За рад на пословима у звању млађег сарадника државни службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од ~~најмање~~ 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године и ~~завршен приправнички стаж~~ **НАЈМАЊЕ ДЕВЕТ МЕСЕЦИ РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ** или најмање пет година радног стажа у државним органима.

Члан 43.

У звању млађег референта раде се административни, технички и други рутински послови са ограниченим кругом сличних задатака који могу захтевати познавање и примену једноставнијих метода рада или поступака, уз повремени надзор претпостављеног.

За рад на пословима у звању млађег референта државни службеник мора да има завршену средњу школу и ~~завршен приправнички стаж~~ **НАЈМАЊЕ ШЕСТ МЕСЕЦИ РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ.**

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 44.

Уредбом Владе која важи за органе државне управе, службе Владе, судове, јавна тужилаштва и ~~Републичко јавно~~ ДРЖАВНО правобранилаштво разврставају се положаји и радна места руководиоца ужих унутрашњих јединица, одређују послови који се раде у сваком од звања и прописују мерила за опис послова радних места у правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

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.

Радна места и послови у осталим државним органима разврставају се њиховим актима.

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 РУКОВОДИЛАЦА 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 45.

Као државни службеник може да се запосли пунолетан држављанин Републике Србије који има прописану стручну спрему и испуњава остале услове одређене законом, другим прописом и правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државном органу, ако му раније није престајао радни однос у државном органу због теже повреде дужности из радног односа и није осуђиван на казну затвора од најмање шест месеци.

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.

Поред тога за рад на положају потребно је и стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање девет година радног искуства у струци.

~~Члан 46.~~

~~— Радна места, потребан број државних службеника на сваком радном месту и услови за рад на сваком радном месту у државном органу одређују се правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државном органу (у даљем тексту: Правилник).~~

Члан 46.

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 49.

При попуњавању извршилачког радног места предност има премештај државног службеника из истог државног органа, са напредовањем или без њега.

АКО СЕ РАДНО МЕСТО НЕ ПОПУНИ ПРЕМЕШТАЈЕМ УНУТАР ИСТОГ ДРЖАВНОГ ОРГАНА, РАДНО МЕСТО СЕ ПОПУЊАВА ПРЕМЕШТАЈЕМ ПО ОСНОВУ СПОРАЗУМА О ПРЕУЗИМАЊУ НЕРАСПОРЕЂЕНОГ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА.

Ако се радно место не попуни ~~премештајем~~ ПРЕУЗИМАЊЕМ НЕРАСПОРЕЂЕНОГ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА, руководилац може спровести поступак преузимања државног службеника из другог државног органа.

Ако руководилац одлучи да радно место не попуни ни премештајем по основу споразума о преузимању, може да се спроведе интерни конкурс, а ако интерни конкурс није спроведен или није успео, обавезно се спроводи јавни конкурс.

Ако ни јавни конкурс није успео, радно место се не попуњава, али руководилац може одлучити да поново спроведе поступак попуњавања радног места према редоследу радњи прописаним одредбама овог члана.

1а Преузимање

Члан 49а

~~Државни службеник може бити преузет без конкурса у други државни орган ако се се о томе споразумеју руководиоци који руководе тим државним органима ако државни службеник на то пристане.~~

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

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

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 РУКОВОДИЛАЦА 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 РУКОВОДИЛАЦА КОЈИ РУКОВОДЕ ТИМ ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ЗА КОЈИ ЈЕ ПОТРЕБНА САГЛАСНОСТ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА.

Члан 49б

~~Ако се државни службеник преузима у други државни орган на радно место које је разврстано у исто звање, одређује му се платни разред платне групе који је имао у државном органу из кога се преузима према закону који уређује плате у државним органима.~~

~~Ако се државни службеник преузима у други државни орган на радно место које је разврстано у непосредно више звање, одређује му се први платни разред платне групе у коју је сврстано то радно место према закону који уређује плате у државним органима.~~

~~Изузетно од става 2. овог члана, ако је коефицијент платног разреда платне групе у коју је сврстано радно место на које се државни службеник премешта на основу споразума о преузимању нижи од коефицијента који је државни службеник имао у државном органу из којег је преузет, одређује му се платни разред те платне групе са непосредно вишим коефицијентом према закону који уређује плате у државним органима.~~

~~Ако се државни службеник преузима у други државни орган на радно место које је разврстано у непосредно ниже звање, одређује му се платни разред платне групе у коју је сврстано то радно место са непосредно вишим коефицијентом према закону који уређује плате у државним органима.~~

1Б ПРЕУЗИМАЊЕ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА ИЗ ДРУГОГ ДРЖАВНОГ ОРГАНА

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.

1В ПРЕУЗИМАЊЕ СЛУЖБЕНИКА ИЗ ОРГАНА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Члан 49в

Службеник који је у радном односу на неодређено време у органу аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе, градске општине, служби и организацији које оснива надлежни орган аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине ~~према посебном пропису~~ 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, може бити преузет без конкурса у државни орган, ако се о томе споразумеју руководиоци који руководе наведеним органима, односно службом и организацијом и ако службеник на то пристане.

На преузимање службеника из става 1. овог члана сходно се примењују одредбе овог закона о преузимању државних службеника.

1Г 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 50.

Ради попуњавања извршилачког радног места у органима државне управе и службама Владе може да се спроведе интерни конкурс ако радно место није попуњено премештајем државног службеника унутар истог органа, ПРЕУЗИМАЊЕМ НЕРАСПОРЕЂЕНОГ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА или премештајем по основу споразума о преузимању.

На интерном конкурсима могу да учествују само државни службеници из органа државне управе и служби Владе 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.

Интерни конкурс оглашава Служба за управљање кадровима у року од осам дана од дана пријема решења руководиоца органа о попуњавању извршилачког радног места И ДРУГИХ ПОДАТАКА ПОТРЕБНИХ ЗА ОГЛАШАВАЊЕ.

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 51.

Интерни конкурс спроводи конкурсна комисија.

Конкурсну комисију именује руководилац, тако да један њен члан буде државни службеник из Службе за управљање кадровима.

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 55.

~~Оглас о јавном конкурс у садржи податке о државном органу, радном месту, условима за запошљавање на радном месту, месту рада, стручној оспособљености, знањима и вештинама које се оцењују у изборном поступку и начину њихове провере, року у коме се подносе пријаве, лично име лица задуженог за давање обавештења о јавном конкурс у, адресу на коју се пријаве подносе, податке о доказима који се прилажу уз пријаву, месту, дану и времену када ће се обавити провера оспособљености, знања и вештина кандидата у 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, и пријаве уз које, нису приложени сви потребни докази, конкурсна комисија одбацује закључком против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији.~~

~~Жалба из става 6. овог члана не задржава извршење закључка.~~

ЧЛАН 55.

ОГЛАС О ЈАВНОМ КОНКУРСУ 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 КОНКУРСУ, 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 КОНКУРСУ, ЛИЦЕ ПОДНОСИ НАВЕДЕНИ ДОКАЗ ИСТОВРЕМЕНО СА ПРЕДАЈОМ ПРИЈАВЕ.

Члан 56.

~~Конкурсна комисија саставља списак кандидата испуњавају услове за запошљавање на радном месту и међу њима спроводи изборни поступак.~~

~~У изборном поступку се, оцењивањем стручне оспособљености, знања, и вештина утврђује резултат кандидата према мерилима прописаним за избор.~~

~~Изборни поступак може да се спроведе у више делова, писменом провером, усменим разговором или на други одговарајући начин.~~

~~Осим ако другачије 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.~~

~~Ако се у изборном поступку спроводи писмена провера, приликом те провере кандидати се обавештавају о месту, дану и времену када ће се обавити усмени разговор с кандидатима.~~

ЧЛАН 56.

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 57.

~~Кандидате који су са најбољим резултатом испунили мерила прописана за избор конкурсна комисија уврштаје на листу за избор и листу доставља руководиоцу.~~

~~Руководилац је дужан да изабере кандидата са листе за избор.~~

~~Ако је изабран кандидат који није државни службеник, руководиоц доноси решење о његовом пријему у радни однос, а ако је изабран кандидат који је већ државни службеник, руководиоц доноси решење о премештају применом одредаба овог закона о премештају носе интерног конкурса.~~

~~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.~~

ЧЛАН 57.

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 58.

Изабрани кандидат дужан је да ступи на рад у року од осам дана од дана коначности решења о пријему у радни однос односно о премештају, изузев ако му руководилац из оправданих разлога не продужи рок.

Ако изабрани кандидат не ступи на рад у року који му је одређен, сматра се да решење о пријему у радни однос, односно о премештају није донесено, а руководилац може да изабере ~~неког другог кандидата са листе за избор~~ КАНДИДАТА СА ЛИСТЕ КАНДИДАТА СА СЛЕДЕЋИМ НАЈБОЉИМ РЕЗУЛТАТОМ.

Изабрани кандидат стиче права и дужности из радног односа у државном органу у који је примљен или премештен од дана ступања на рад.

Члан 60.

Јавни конкурс није успео ако конкурсна комисија утврди да ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку није испунио мерила прописана за избор, АКО НИЈЕ БИЛО ПРИЈАВА НА ЈАВНОМ КОНКУРСУ ИЛИ АКО НИЈЕДАН ОД ПРИЈАВЉЕНИХ КАНДИДАТА НИЈЕ УЧЕСТВОВАО У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

О томе да јавни конкурс није успео ~~обавештавају се сви кандидати који су учествовали~~ РУКОВОДИЛАЦ ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О НЕУСПЕХУ ЈАВНОГ КОНКУРСА КОЈЕ СЕ ДОСТАВЉА СВИМ КАНДИДАТИМА КОЈИ СУ ИМАЛИ ПРАВО ДА УЧЕСТВУЈУ у изборном поступку.

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 КОНКУРСУ.

Члан 61.

На попуњавање извршилачких радних места у осталим државним органима примењују се одредбе овог закона о интерном и јавном конкурс у органима државне управе и службама Владе, изузев одредаба о саставу конкурсне комисије и о надлежности Службе за управљање кадровима.

~~Састав Конкурсне комисије, стручне оспособљености, знања и вештине које се оцењују у изборном поступку, начин њихове провере и мерила за избор на радна места прописује за судове и јавна тужилаштва министар надлежан за правосуђе, а за остале државне органе тела одређена њиховим актима.~~

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.

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.

Влада уредбом ближе уређује спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање извршилачких радних места у свим државним органима, 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.

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 63.

Радни однос на одређено време може да се заснује:

- 1) ради замене одсутног државног службеника, до његовог повратка;
- 2) због привремено повећаног обима посла који постојећи број државних службеника не може да изврши, најдуже на шест месеци;
- 3) на радним местима у кабинету, док траје дужност функционера;
- 4) ради обуке приправника, док траје приправнички стаж;
- 5) РАДИ ЗАМЕНЕ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ЈЕ ПОСТАВЉЕН ЗА ВРШИОЦА ДУЖНОСТИ, ДОК ТРАЈЕ ЊЕГОВА ДУЖНОСТ.

~~Радни однос на одређено време заснива се без интерног или јавног конкурса, изузев при пријему приправника.~~

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.

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.

Радни однос на одређено време не може да прерасте у радни однос на неодређено време, изузев приправнику, кад положи државни или посебан стручни испит И ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС ЗБОГ ПОВЕЋАНОГ ОБИМА ПОСЛА.

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.

1. Редослед радњи при попуњавању положаја у свим државним органима

Члан 66.

Ради попуњавања положаја спроводи се интерни или јавни конкурс.

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.

~~Интерни конкурсе обавезан је ако положај попуњава Влада.~~

~~У осталим државним органима може се одмах спровести јавни конкурс.~~

Члан 67.

Државни службеник може после протеча времена на које је постављен бити поново постављен на исти положај, без интерног или јавног конкурса.

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 67а

До постављења државног службеника на положај, може бити постављен ~~вршиоца~~ ~~вршиоца дужности~~, на ЈЕДАН ИЛИ ВИШЕ ВРШИЛАЦА ДУЖНОСТИ, НА УКУПНИ ПЕРИОД ДО НАЈВИШЕ шест месеци, без интерног или јавног конкурса.

За вршиоца дужности може се поставити лице ИЗ РЕДА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ које испуњава услове за рад на положају одређене овим законом и правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државном органу.

~~Интерни, односно јавни конкурс за попуњавање положаја на који је постављен вршилац дужности оглашава се~~ РЕШЕЊЕ РУКОВОДИОЦА ОРГАНА О ПОПУЊАВАЊУ ПОЛОЖАЈА НА ИНТЕРНОМ ИЛИ ЈАВНОМ КОНКУРСУ ДОНОСИ СЕ у року од 30 дана од дана постављења вршиоца дужности.

У случају да се интерни, односно јавни конкурс не оконча постављењем на положај, статус вршиоца дужности може се продужити најдуже још три месеца.

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 ИСТЕКООМ 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 67б

Вршиоцу дужности који је постављен из реда државних службеника мирују права и обавезе из радног односа у органу из којег је постављен И ИМА ПРАВО ДА СЕ ВРАТИ НА РАДНО МЕСТО ЧИЈЕ ПОСЛОВЕ ЈЕ ОБАВЉАО ПРЕ ПОСТАВЉЕЊА.

Члан 69.

На интерном конкурсy кад положај попуњава Влада могу да учествују само државни службеници из органа државне управе и служби Владе ~~који су у претходне две године оцењени оценом "нарочито се истиче"~~ ЗА КОЈЕ ЈЕ ПО ОСНОВУ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ УТВРЂЕНО ДА СУ У ПРЕТХОДНЕ ДВЕ ГОДИНЕ ПРЕВАЗИШЛИ ОЧЕКИВАЊА, који су већ на положају, којима је протекло време на које су постављени, који су поднели оставку на положај или којима је положај укинут.

Члан 72.

Јавни конкурс се спроводи ако интерни конкурс није успео, ОДНОСНО АКО СЕ ПОЛОЖАЈ ПОПУЊАВА БЕЗ СПРОВОЂЕЊА ИНТЕРНОГ КОНКУРСА.

Интерни конкурс није успео ако Влади није предложен кандидат за постављење на положај или ако Влада није поставила предложеног кандидата у року од 30 дана од достављања предлога о чему се обавештава Служба за управљање кадровима.

Ако ни после јавног конкурса Влади не буде предложен кандидат за постављење на положај или она не постави предложеног кандидата, Служба за управљање кадровима оглашава нови јавни конкурс ~~наредног дана~~ У ПРВОМ НАРЕДНОМ БРОЈУ ПЕРИОДИЧНОГ ИЗДАЊА ОГЛАСА НАЦИОНАЛНЕ СЛУЖБЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ од дана пријема обавештења да јавни конкурс није успео на начин прописан чланом 47. Закона.

Члан 74.

На интерни и јавни конкурс кад положај попуњава Влада примењују се одредбе овог закона о интерном и јавном конкурсy при попуњавању извршилачких радних места, изузев података који се односе на место, дан и време провере ~~способности, знања и вештина кандидата~~ КОМПЕТЕНЦИЈА у изборном поступку.

Интерни и јавни конкурс за попуњавање положаја оглашава Служба за управљање кадровима.

Интерни, ОДНОСНО ЈАВНИ конкурс ~~из става 2. овог члана~~ оглашава се у року од осам дана од дана пријема решења о отпочињању поступка попуњавања положаја.

~~Јавни конкурсе из става 2. овог члана оглашава се наредног дана од дана пријема обавештења да интерни конкурсе није успео.~~

Члан 75.

На попуњавање положаја у осталим државним органима сходно се примењују одредбе овог закона о интерном и јавном конкурс у кад положај попуњава Влада, изузев одредаба о саставу конкурсне комисије и о надлежности Високог службеничког савета и Службе за управљање кадровима.

~~Састав Конкурсне комисије, стручне оспособљености, знања и вештине, које се оцењују у изборном поступку начин њихове провере 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.~~

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. ДРЖАВНИ ОРГАНИ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА МОГУ ОСТВАРИТИ САРАДЉУ СА СЛУЖБОМ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА РАДИ ПРУЖАЊА СТРУЧНЕ И САВЕТОДАВНЕ ПОМОЋИ У ПРОВЕРИ КОМПЕТЕНЦИЈА.

Влада уредбом ближе уређује спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање положаја у свим државним органима.

Члан 78.

~~Државни службеник се разрешава с положаја 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 оцењивању одређена оцена "не задовољава", као и из других разлога предвиђених општим прописима о раду којима се уређује престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца.~~

ДРЖАВНИ 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.

Државни службеник се разрешава с положаја и ако орган или тело надлежно за његово постављење прихвати јавну препоруку Заштитника грађана за његово разрешење,

односно ако прихвати иницијативу за разрешење на основу мере јавног објављивања препоруке за разрешење коју изрекне Агенција за борбу против корупције.
Државни службеник који руководи државним органом разрешава се с положаја и када орган или тело надлежно за његово постављење утврди да је у време његовог руковођења дошло до озбиљног поремећаја у раду државног органа којим руководи ЗБОГ ОДГОВОРНОСТИ ЗА НЕОСТВАРИВАЊЕ ПЛАНОВА РАДА И СТРАТЕШКИХ ЦИЉЕВА.

Члан 80.

Државни службеник коме је протекло време на које је постављен, КОЈИ ЈЕ РАЗРЕШЕН ЈЕР ЈЕ У ГОДИШЊЕМ ИЛИ ВАНРЕДНОМ ВРЕДНОВАЊУ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ УТВРЂЕНО ДА МУ ЈЕ ПОТРЕБНО ПОБОЉШАЊЕ, који је поднео оставку на положај или коме је положај укинут доношењем новог или изменом постојећег Правилника има право да у истом државном органу, буде премештен на друго радно место за које испуњава услове ако оно постоји, а ако не постоји постаје нераспоређен.

Државни службеник који је разрешен из разлога наведених у члану 78. став 3. овог закона постаје нераспоређен.

~~ОЦЕЊИВАЊЕ И НАПРЕДОВАЊЕ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА~~

~~I. ОЦЕЊИВАЊЕ~~

~~Циљ и предмет оцењивања~~

~~Члан 82.~~

~~Циљ оцењивања је откривање и отклањање недостатака у раду државних службеника, подстицање на боље резултате рада и стварање услова за правилно одлучивање о напредовању и стручном усавршавању.~~

~~При оцењивању вреднују се мерила за оцењивање, и то: резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева, самосталност, стваралачка способност, предузимљивост, прецизност и савесност, сарадња са другим државним службеницима и остале способности које захтева радно место.~~

~~Резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева вреднују се квартално.~~

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 НЕДОСТАКА У РАДУ И ДОНОШЕЊУ ОДЛУКА О НАПРЕДОВАЊУ И

РАСПОРЕЂИВАЊУ, ОДНОСНО ПРЕМЕСТАЈУ, 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.

~~Време оцењивања. Изузеци од оцењивања~~

~~Члан 83.~~

~~Државни службеник оцењује се једном у календарској години, најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину.~~

~~Не оцењује се државни службеник који руководи државним органом, државни службеник који је у календарској години радио мање од шест месеци без обзира на разлог, ни државни службеник који је засновао радни однос на одређено време.~~

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.

~~Време оцена. Одређивање оцене~~

~~Члан 84.~~

~~Оцене су: „не задовољава“, „задовољава“, „добар“, И „истиче се“ и „нарочито се истиче“.~~
~~Оцену одређује руководилац решењем.~~
~~Влада уредбом ближе уређује мерила за оцењивање и поступак оцењивања у свим државним органима.~~

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 РУКОВОДИЛАЦ 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 РУКОВОДИЛАЦ ОРГАНА.

ПРЕДЛОГ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА ДАЈЕ НЕПОСРЕДНИ РУКОВОДИЛАЦ 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 РУКОВОДЕЊИМ 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.

~~Превремено оцењивање~~

~~Члан 84а~~

~~Државном службенику чији су резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева у једном кварталу вредновани најнижом оценом одређује се оцена "не задовољава".~~

~~Државни службеник из става 1. овог члана упућује се на ванредно оцењивање.~~

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 ДРЖАВНОГ 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.

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. ИСТЕКЛОМ 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.

Ванредно оцењивање

Члан 85.

~~Државни службеник коме је одређена оцена „не задовољава“ може бити упућен на додатно стручно оспособљавање.~~

~~У сваком случају, он се ванредно оцењује протеклом 30 радних дана од дана коначности решења којим му је одређена оцена „не задовољава“.~~

Последице ванредног оцењивања

Члан 86.

~~Државни службеник коме на ванредном оцењивању буде одређена оцена "задовољава" премешта се на радно место разврстано у непосредно ниже звање које одговара степену његовог образовања и одређује му се коефицијент платног разреда чији је редни број истоветан редном броју платног разреда у коме се налази радно место са кога је премештен, а ако такво радно место не постоји одређује му се платни разред са непосредно нижим коефицијентом у оквиру платне групе која одговара звању у које је извршилачко радно место државног службеника разврстано.~~

~~Државном службенику коме на ванредном оцењивању буде одређена оцена "не задовољава" престаје радни однос даном коначности решења.~~

~~Решењем којим је на ванредном оцењивању одређена оцена "не задовољава" утврђује се и да државном службенику престаје радни однос.~~

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 РУКОВОДИЛАЦ У ПРАЋЕЊУ ЊЕГОВОГ РАДА НИЈЕ УКАЗАО НА НЕДОСТАТКЕ У РАДУ И ОДРЕДИО ПЛАН УНАПРЕЂЕЊА РАДА У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 84А ОВОГ ЗАКОНА, ОДНОСНО РУКОВОДИЛАЦ 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 87.

Државни службеник напредује премештајем на непосредно више извршилачко радно место или постављењем на положај или виши положај, у истом или другом државном органу.

Непосредно више извршилачко радно место јесте оно чији се послови раде у непосредно вишем звању, или у истом ИЛИ НЕПОСРЕДНО ВИШЕМ звању али на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице у државном органу.

~~Државни службеник може да напредује и преласком у виши платни разред, без промене радног места, према закону којим се уређују плате у државним органима.~~

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 88.

~~Руководилац може да премести на непосредно више извршилачко радно место државног службеника коме је најмање два пута узастопно одређена оцена "нарочито се истиче" или четири пута узастопно "истиче се", ако постоји слободно радно место и државни службеник испуњава услове за рад на њему.~~

~~Изузетно, државни службеник који је премештен на непосредно више радно место јер му је два пута узастопно одређена оцена "нарочито се истиче" може, и ако не испуњава услове везане за радно искуство, да буде премештен на непосредно више радно место ако му опет буде одређена оцена "нарочито се истиче".~~

~~Оцене на којима је засновано напредовање не узимају се у обзир за следеће напредовање.~~

ЧЛАН 88.

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 РУКОВОДИЦА 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 89.

Државни службеник може да напредује на сваки, а не само непосредно виши положај.

За напредовање морају да буду испуњени услови везани за однос ~~оцена~~ ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ из члана 69. овог закона, постојање слободног радног места и радно искуство који су потребни за напредовање на више извршилачко радно место.

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 97а

Потреба за стручним усавршавањем постоји, нарочито:

- 1) ако се донесу нови прописи које примењује државни орган или ако измена тих прописа налаже суштинске потребе у поступању државних службеника у вези са њиховом применом или ако то захтева да државни службеници стекну или усвоје нове или унапреде своја знања и вештине за њихову примену;
- 2) ако се у државном органу касни са извршавањем утврђених обавеза или поступањем у утврђеним роковима – у најмање 10% обавеза и поступака;
- 3) ако у поступку управне или судске контроле законитости управних аката које доноси државни орган или његова организациона јединица буде укинута или поништено најмање 10% аката који су били предмет контроле;
- 4) ако у поступку инспекцијског надзора или другог облика контроле законитости и сврсисходности рада државног органа надлежни орган наложи меру или утврди препоруку за отклањање утврђених недостатака у односу на употребу стечених знања и вештина за обављање послова радног места државних службеника;
- 5) ако руководилац државног органа оцени да опште стање у области којом руководи и припрема и спровођење стратешких и планских аката из делокруга и надлежности органа којим руководи, а којим се унапређује стање у области, указују на потребу стручног усавршавања државних службеника;
- 6) ако непосредни руководилац у сарадњи са лицем одговорним за управљање кадровима у државном органу у поступку ~~оцењивања~~ ПРАЋЕЊА И ВРЕДНОВАЊА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ утврди потребно унапређење ~~знања и вештина~~ КОМПЕТЕНЦИЈА државних службеника.

Национална академија за јавну управу (у даљем тексту: Национална академија) врши развој методологије и стандардних инструмената који омогућавају континуирано и флексибилно праћење и прилагођавање програма обуке у складу са потребама државних органа и спроводи поступак утврђивања потреба за програме које припрема и спроводи.

Утврђивање потребе за стручним усавршавањем разматра и усваја Програмски савет Националне академије, која исту развија у сарадњи са надлежним органом за послове управљања кадровима у државној управи, органом надлежним у пословима координације у вези са процесом придруживања и приступања Европској унији, као и одговорним лицима за послове управљања кадровима у државним органима.

Утврђивање потреба за посебне програме обуке спроводе државни органи, уз стручну подршку Националне академије и на основу критеријума и стандардних инструмената из ст. 1. и 2. овог члана.

Члан 97д

Обавезни елементи (делови) програма стручног усавршавања јесу, нарочито:

- 1) разлог који је условио доношење програма и циљ који се жели остварити његовом реализацијом;
- 2) област стручног усавршавања;
- 3) опис програма и тематских целина;
- 4) државни органи којима је намењен;
- 5) опис циљне групе корисника обуке и најмањи и оптималан број полазника;
- 6) пројекција трошкова програма по једном кориснику;
- 7) облици, методе и носиоци реализације;
- 8) очекивани ефекти у подизању нивоа ~~знања и вештина~~ КОМПЕТЕНЦИЈА полазника;
- 9) начин вредновања и верификације.

Члан 97и

Национална академија води евиденцију програма стручног усавршавања у државним органима у оквиру централне евиденције програма стручног усавршавања у јавној управи.

Посебни програми обуке које самостално остварују државни органи уписују се у евиденцију из става 1. овог члана пре почетка извођења, чиме стичу својство акредитованог програма стручног усавршавања у државним органима.

Евиденција из става 1. овог члана, поред података о програму, садржи и податке о: државним органима, односно корисницима; учесницима (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); спроводиоцу коме је поверено извођење обуке; предавачима, менторима и коучима; оценама успешности спроведених програма и материјалима који су припремљени за потребе или су производ програма стручног усавршавања.

Државни органи дужни су да Националној академији достављају податке и материјале који чине садржину евиденције из става 1. овог члана.

Облик, начин уписа и вођења евиденције из става 1. овог члана, ближе прописује Национална академија.

Члан 100.

Државни службеник који је у радном односу на неодређено време мора да има положен државни стручни испит.

Влада уредбом ближе уређује програм и начин полагања државног стручног испита за све државне органе, 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 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 101.

Државни стручни испит нису дужни да полажу државни службеници у судовима, јавним тужилаштвима и ~~Републичком јавном~~ ДРЖАВНОМ правобранилаштву који су обавезни да полажу правосудни испит, државни службеници у осталим државним органима који су положили правосудни испит, државни службеници у дипломатском звању који су у обавези да полажу или су положили дипломатско-конзуларни испит у складу са законом којим се уређују спољни послови, као и државни службеници који су здравствени радници или здравствени сарадници у Управи за извршење кривичних

санкција, који су у обавези да полагају или су положили стручни испит у области здравствене заштите.

Члан 102.

Државни службеник на пробном раду који је радни однос засновао на неодређено време И ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ А НЕМА ПОЛОЖЕН ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ, полаже државни стручни испит ~~до окончања пробног рада~~ У РОКУ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ ОД ДАНА ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА.

Приправник полаже државни стручни испит до окончања приправничког стажа.

Члан 103.

Приправник је лице које први пут заснива радни однос у својој струци и оспособљава се за самосталан рад.

Изузетно радни однос у статусу приправника може се засновати и са лицем које је код другог послодавца било у радном односу, ОДНОСНО ОБАВЉАЛО РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА НА ПОСЛОВИМА У СВОЈОЈ СТРУЦИ краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену образовања који је услов за рад на тим пословима.

Време проведено у радном односу, ОДНОСНО НА РАДУ ВАН РАДНОГ ОДНОСА код другог послодавца не урачунава се у приправнички стаж.

Приправник заснива радни однос на одређено време, после спроведеног јавног конкурса.

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 106.

После окончања приправничког стажа и положеног државног, као и посебног стручног испита у смислу члана 102а овог закона, приправник У РАДНОМ ОДНОСУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ може да настави рад на неодређено време ако постоји одговарајуће радно место на које може да буде распоређен и ако се распоређивање уклапа у донесени кадровски план.

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 108.

Лакше повреде дужности из радног односа јесу:

- 1) учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак с рада;
- 2) несавесно чување службених списа или података;
- 3) неоправдан изостанак с рада један радни дан;
- 4) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;
- 4А) НЕ ОБАВЕСТИ ДРЖАВНИ ОРГАН О ПРИМЉЕНОМ ПОКЛОНУ МАЊЕ ВРЕДНОСТИ;
- 4Б) НЕ ОБАВЕСТИ РУКОВОДИОЦА О ДОДАТНОМ РАДУ ЗА КОЈИ НИЈЕ ПОТРЕБНА САГЛАСНОСТ РУКОВОДИОЦА;
- 5) повреда кодекса понашања државних службеника која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа предвиђених овим или посебним законом.

Члан 109.

Теже повреде дужности из радног односа јесу:

- 1) неизвршавање или несавесно, неблагоприятно или немарно извршавање послова или налога претпостављеног;
- 2) незаконит рад или пропуштање радњи за које је државни службеник овлашћен ради спречавања незаконитости или штете;
- 3) злоупотреба права из радног односа;
- 4) повреда начела непристрасности или политичке неутралности или изражавање и заступање политичких уверења на раду;
- 5) одавање службене или друге тајне;
- 5а) злоупотреба обавештавања о сумњи у постојање корупције;
- 6) примање поклона у вези с вршењем послова мимо одредаба овог закона, примање услуге или користи за себе или друго лице или коришћење рада у државном органу ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних с државним службеником;
- 7) додатни рад мимо услова одређених овим законом;
- 8) преузимање дужности директора, заменика или помоћника директора у правном лицу или повреда ограничења чланства у органима правног лица;
- 9) оснивање привредног друштва, јавне службе и бављење предузетништвом;
- 10) непреношење управљачких права у привредном субјекту на друго лице, недостављање података руководиоцу о лицу на које су пренета управљачка права или недостављање руководиоцу доказа о преносу управљачких права;
- 11) непријављивање интереса који државни службеник или с њиме повезано лице може имати у вези са одлуком државног органа у чијем доношењу учествује;
- 12) незаконито располагање средствима;
- 12А) НЕПОХАЂАЊЕ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА НА КОЈЕ ЈЕ УПУЋЕН ЗБОГ ПОТРЕБЕ УНАПРЕЂЕЊА ЊЕГОВОГ РАДА;
- 13) повреда права других државних службеника и намештеника;
- 14) недолично, насилничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима;
- 14а) долазак на рад у алкохолисаном стању или под утицајем других опојних средстава, односно уживање алкохола или других опојних средстава у току радног времена;
- 15) ометање странака у остваривању права и интереса пред државним органом;
- 16) неоправдани изостанак с рада најмање два узастопна радна дана;
- 17) понављање лакших повреда дужности утврђених коначним решењем којим је изречена дисциплинска казна.

Члан 110.

За лакше повреде дужности из радног односа може да се изрекне новчана казна до 20% плате за пуно радно време, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена.

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

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

~~2) одређивање непосредно нижег платног разреда;~~

~~3) забрана напредовања од четири године;~~

~~4) премештај на радно место у непосредно ниже звање уз задржавање платног разреда чији је редни број истоветан редном броју платног разреда у коме се налази радно место с кога је премештен;~~

~~5) престанак радног односа.~~

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.

Новчана казна увек се извршава административним путем.

Члан 114.

У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа, на којој државни службеник има право да изложи своју одбрану.

Државни службеник може да се на расправи брани сам или преко заступника, а може да за расправу достави и писмену одбрану.

Расправа може да се одржи и без присуства државног службеника ако за то постоје важни разлози, а државни службеник је на расправу уредно позван.

На остала питања вођења дисциплинског поступка примењују се одредбе закона којим се уређује општи управни поступак.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, РУКОВОДИЛАЦ 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 РУКОВОДИЛАЦ МОЖЕ ПРЕНЕТИ НА РУКОВОДИОЦА УЖЕ УНУТРАШЊЕ ЈЕДИНИЦЕ У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ.

Члан 118.

Покретање дисциплинског поступка за лакше повреде дужности застарева протеком једне године од извршене повреде, а за теже повреде протеком две године од извршене повреде.

Вођење дисциплинског поступка за лакше повреде дужности застарева протеком једне године од покретања дисциплинског поступка, а за теже повреде дужности протеком две године од покретања дисциплинског поступка.

~~Застарелост не тече док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства државног службеника или из других оправданих разлога.~~

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 133.

Ако Правилник буде тако измењен да нека радна места буду укинута или број државних службеника смањен, прекобројни државни службеници премештају се на друга одговарајућа радна места У ИСТОМ ЗВАЊУ, а предност имају они ~~са бољим оценама~~ КОЈИМА ЈЕ РАДНА УСПЕШНОСТ БОЉЕ ВРЕДНОВАНА у последње три године.

Ако одговарајуће радно место не постоји, прекобројни државни службеник може, уз своју сагласност, бити премештен на ниже радно место ИЛИ НЕПОСРЕДНО ВИШЕ РАДНО МЕСТО које одговара његовој стручној спреми И ЗА КОЈЕ ИСПУЊАВА ОСТАЛЕ УСЛОВЕ ЗА РАД, ОДНОСНО ПОСЕДУЈЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ а ако ни такво радно место не постоји постаје нераспоређен.

Ако се државни службеник из става 2. овог члана не сагласи с премештајем руководиоца доноси решење о престанку радног односа.

Државном службенику престаје радни однос даном коначности решења о престанку радног односа.

Жалба не одлаже извршење решења о премештају и решења којим се утврђује да је државни службеник нераспоређен.

Члан 134.

У случају доношења новог Правилника, сви државни службеници распоређују се на одговарајућа радна места У ИСТОМ ЗВАЊУ, при чему руководиоца води рачуна о томе на којим су пословима радили пре распоређивања.

Ако новим Правилником нека радна места буду укинута или број државних службеника буде смањен, на прекобројне државне службенике примењују се одредбе овог закона које важе за случај измене Правилника (члан 133. овог закона).

У СЛУЧАЈУ ПРЕМЕСТАЈА 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 138.

Док је нераспоређен државни службеник има право на накнаду плате према закону којим се уређују плате у државним органима.

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.

Сва права из радног односа државни службеник остварује у државном органу чији је руководиоца донео решење да је државни службеник нераспоређен.

Нераспоређеном државном службенику престаје радни однос ако у року од два месеца не буде премештен у други државни орган.

Члан 139.

~~Конечно~~ Решење којим се утврђује да је државни службеник из органа државне управе и службе Владе нераспоређен доставља се Служби за управљање кадровима, НАРЕДНОГ ДАНА ОД ДАНА ЊЕГОВОГ ДОНОШЕЊА.

Служба за управљање кадровима укључује податке о нераспоређеним државним службеницима у евиденцију интерног тржишта рада и испитује могућност њиховог премештаја.

Члан 142.

Жалбене комисије одлучују о жалбама државних службеника на решења којима се у управном поступку одлучује о њиховим правима и дужностима и о жалбама учесника интерног и јавног конкурса.

Жалбене комисије ИМАЈУ СВА ОВЛАШЋЕЊА ДРУГОСТЕПЕНОГ ОРГАНА И примењују закон којим се уређује општи управни поступак.

Члан 149.

Жалбене комисије најмање једном годишње подносе извештаје о свом раду државним органима и телима надлежним за именовање чланова жалбених комисија.

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 158.

Служба за управљање кадровима, коју образује Влада, задужена је за стручне послове везане за управљање кадровима у државној управи.

Служба за управљање кадровима оглашава интерне конкурсе за слободна извршилачка радна места и интерне и јавне конкурсе за попуно положаја у органима државне управе и службама Владе, 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, обавља послове у вези са анализом индивидуалних потенцијала за развој и управљање каријером државних службеника, пружа стручно-техничку помоћ Високом службеничком савету, обавља стручне и техничке послове значајне за политику Владе И ДРУГИХ ДРЖАВНИХ ОРГАНА у управљању кадровима, 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 и врши друге послове одређене законом или прописом Владе.

Службом за управљање кадровима руководи директор, који је одговоран Генералном секретару Владе.

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 УНАПРЕЂЕЊЕ 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 ПРЕМЕСТАЈ 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 159.

Централна кадровска евиденција служи управљању кадровима и другим потребама у области радних односа.

Централну кадровску евиденцију о државним службеницима и намештеницима у органима државне управе и службама Владе У СВИМ ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА води Служба за управљање кадровима.

Централна кадровска евиденција води се као информатичка база података.

Члан 160.

~~У Централну кадровску евиденцију уписују се следећи подаци о државним службеницима:~~

- ~~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 радио од заснивања радног односа у органу државне управе или служби Владе;~~
- ~~4) стручна спрема, положени стручни испити, други облици стручног усавршавања, посебна знања и други подаци о стручности државног службеника;~~
- ~~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 оцене рада;~~
- ~~8) изречене дисциплинске мере и утврђена материјална одговорност;~~
- ~~9) подаци потребни за обрачун плате;~~
- ~~10) подаци везани за престанак радног односа.~~

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

~~Начин вођења Централне кадрoвске евиденције и обезбеђивање података потребних за уписе у Централну кадровску евиденцију ближе уређује Влада уредбом.~~

ЧЛАН 160.

У ЦЕНТРАЛНУ КАДРОВСКУ ЕВИДЕНЦИЈУ УПИСУЈУ СЕ СЛЕДЕЋИ ПОДАЦИ:

1. О ДРЖАВНОМ ОРГАНУ:
 - 1) НАЗИВ ДРЖАВНОГ ОРГАНА;
 - 2) ПОДАЦИ О РАДНИМ МЕСТИМА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ.

2. 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.

3. 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 161.

~~Органи државне управе~~ ДРЖАВНИ ОРГАНИ дужни су да доставе податке од којих зависи упис у Централну кадровску евиденцију у року од осам дана од дана настанка податка.

Подаци уписани у Централну кадровску евиденцију доступни су руководиоцима и другим лицима која одлучују о правима и дужностима државних службеника и управним инспекторима.

Сваки државни службеник, ОДНОСНО ЛИЦЕ ЧИЈИ ПОДАЦИ СУ УПИСАНИ У ЦЕНТРАЛНУ КАДРОВСКУ ЕВИДЕНЦИЈУ има право на увид у оне податке ~~из Централне кадрове евиденције~~ који се односе на њега.

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.

Служба за управљање кадровима може вршити обраду података уписаних у Централну кадровску евиденцију у сврху извршавања послова из своје надлежности и у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

Евиденција о наменстеницима

Члан 162.

~~Одредбе овог закона о подацима који се уписују о државним службеницима еходно се примењују на податке који се о наменстеницима уписују у Централну кадровску евиденцију.~~

~~Одредбе овог закона које важе за државне службенике примењују се и на достављање и коришћење података који су о наменстеницима уписани у Централну кадровску евиденцију.~~

Члан 163.

Евиденцију интерног тржишта рада за органе државне управе и службе Владе 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.~~

Подаци о државним службеницима уписују се у евиденцију интерног тржишта рада из Централне кадровеке евиденције.

~~Државни службеник има право да добије све податке о кадровским потребама садржане у евиденцији интерног тржишта рада.~~

ЧЛАН 163.

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:

1. РАДНА МЕСТА У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА КОЈА НИСУ ПОПУЊЕНА;
2. 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 КОЛИМА 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 КАДРОВСКЕ 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 ПРЕМЕСТАЈ 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 164.

Оснива се Високи службенички савет.

~~Прописима који важе за органе државне управе и службе Владе, Високи службенички савет одређује какве се стручне особљености, знања и вештине оцењују у изборном поступку и начин њихове провере, прописује мерила за избор на радна места, доноси кодексе понашања државних службеника и врши друге послове одређене овим законом.~~

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.

Прописи Високог службеничког савета објављују се у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Високи службенички савет је самосталан у раду и доноси пословник о своме раду.

Члан 170.

~~Радна места намештеника разврстава Влада уредбом.~~

~~Радна места намештеника, услови за запошљавање на њима и број намештеника одређују се Правилником.~~

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

Члан 170.

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 172.

Одредбе овог закона о премештају и распоређивању државних службеника, 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 сходно се примењују на намештенике.

Решење о премештају односно распоређивању намештеника замењује по сили закона одговарајуће одредбе уговора о раду.

Ако намештеник одбије премештај односно распоређивање, отказује му се уговор о раду.

Намештенику се отказује уговор о раду увек кад услед промене унутрашњег уређења државног органа или уређења система државних органа више не постоји ниједно радно место на које може бити премештен односно распоређен.

НАМЕШТЕНИК НЕ МОЖЕ ДА БУДЕ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО ПРЕМЕШТЕН НА РАДНО МЕСТО ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА, ОСИМ АКО НИЈЕ ИЗАБРАНИ КАНДИДАТ НА ЈАВНОМ КОНКУРСУ У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ.

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 6. овог закона донеће се у року од 9 месеци од почетка примене овог закона.

Члан 90.

Правилници о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, 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, описа радних места намештеника, броја извршилаца и услова за рад на радним местима који се односе на вртсу 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.

