**О Б Р А З Л ОЖ Е Њ Е**

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. 3. и 8. Устава Републике Србије, којима је прописано да Република Србија уређује и обезбеђује територијалну организацију Републике Србије, систем локалне самоуправе и систем у области радних односа.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Проблеми које акт треба да реши и циљеви који се актом постижу.

Разлози за доношење наведеног закона непосредно су повезани са остваривањем циљева из Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, бр. 42/21 и 9/22), који треба да допринесу побољшању правног и организационог оквира, капацитета институција и службеника. С тим у вези, у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2021-2025 („Службени гласник РС”, бр. 42/21 и 9/22), у Посебном циљу 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи, Мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, предвиђене су активности које се односе на развијање оквира компетенција за запослене у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: АП и ЈЛС), измену нормативног оквира у циљу интегрисања оквира компетенција и јачање капацитета путем развоја и спровођења обука запослених у кадровским јединицама и руководиоца у органима АП и ЈЛС за примену Оквира компетенција.

 Ове активности представљају наставак рада на успостављању усклађеног јавно службеничког система заснованог на заслугама и унапређења управљања људским ресурсима који је започет спровођењем Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, бр. 9/14 и 42/14 – испр.) и Акционог плана за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020. године („Службени гласник РС”, број 54/18). У складу са овим стратешким документима, нормативни оквир за службенички систем, у смислу делокруга, радноправног статуса и принципа управљања људским ресурсима успостављен је усвајањем и ступањем на снагу Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе из 2016. године, чиме је обезбеђен основ за успостављање савремене функције управљања људским ресурсима на покрајинском и локалном нивоу и покренута је реформа управљања људским ресурсима у АП и у градовима и општинама. Успостављена су основна начела каријерног службеничког система за службенике запослене у органима АП и ЈЛС, чиме је локални службенички систем постављен на сличним основама као државни службенички систем. Уведени су принципи рада и управљања људским ресурсима који омогућују да се послови из надлежности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе врше стручно и законито, при чему се уједно стварају објективни услови и претпоставке за каријерни развој запослених, стручно усавршавање и каријерно напредовање у служби.

У контексту даљег развоја области управљања људским ресурсима (УЉР), захтев за настављањем реформских процеса препознат је и у новој Стратегији реформе јавне управе у Републици Србији и у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2021-2025, који треба да допринесу побољшању правног и организационог оквира, капацитета институција и службеника.

У складу са наведеном стратегијом, 2019. године започет је рад на увођењу система компетенција у све функције управљања људским ресурсима на покрајинском и локалном нивоу власти.

Рад на утврђивању могућности увођења оквира компетенција и изради Оквира компетенција потребних за рад запослених у органима АП и ЈЛС започео у оквиру пројекта „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2”, који спроводе Савет Европе, МДУЛС и СКГО уз финансијску подршку ЕУ, спровођењем анализе применљивости система компетенција на државном нивоу на органе АП и ЈЛС. Анализа је урађена на основу појединачних анализа правилника о организацији и систематизацији радних места и описима радних места у изабраним ЈЛС, релевантних прописа, јединственог пописа послова на локалном нивоу власти, резултата дискусије, односно одржаних фокус група са представницима ЈЛС и досадашњих искустава на увођењу Оквира компетенција за рад државних службеника на републичком нивоу власти. Ова анализа је показала да се оквир компетенција може применити на локалном нивоу власти уз одређена прилагођавања потребама тих органа и њиховим надлежностима. Узимајући у обзир налазе и препоруке из ове анализе у мају 2020. године усвојен је документ Оквир компетенција за рад запослених у органима АП и ЈЛС.

Због комплексности реформских решења којима ће се систем компетенција у потпуности интегрисати у функције управљања људским ресурсима на локалном нивоу власти, као и чињенице да на локалном нивоу власти не постоји централна јединица за људске ресурсе попут Службе Владе за управљање кадровима, упоредо, током рада на изради Оквира компетенција урађена је Анализа могуће улоге и подршке Службе Владе за управљање кадровима (у даљем тексту: Служба) имплементацији оквира компетенција којом су утврђене претпоставке за укључивање ове службе у пружању шире подршке свеобухватном процесу интегрисања система компетенција.

Поред тога, почетком 2020. године, у оквиру пројекта ,,Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2”, спроведена је анализа стања (учинка) у свим кључним областима, коришћењем индекса за УЉР који је развила СКГО на узорку од 70 ЈЛС. Финални извештај је урађен у периоду јун-јул 2021. године на 50 ЈЛС које су обухваћене пакетима подршке за УЉР у оквиру програма „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2” и 20 ЈЛС које нису биле укључене у пакете подршке за УЉР. Индекс за УЉР је инструмент СКГО за процену капацитета ЈЛС за спровођење послова у области УЉР, који се састоји од пет целина, са низом мерљивих показатеља капацитета за управљање људским ресурсима у одређеним областима, између осталих, и попуњавању радних места. Анализа стања је имала за циљ да изврши процену тренутног стања у 69 ЈЛС у области управљања људским ресурсима, четири године од почетка примене ЗЗАПЈЛС, односно 9 месеци од спровођења почетне анализе стања у овој области, која је претходила имплементацији пакета подршке коју је Пројекат пружио у 50 локалних самоуправа (ЛС). Такође, сврха анализе је и упоређивање стања и идентификовање разлика у напретку у локалним самоуправама које су биле кориснице пакета подршке са оним локалним самоуправама које ту подршку нису имале.

Анализа стања је показала да су највидљивији резултати пре примене пакета подршке у другој фази, остварени у области попуњавања радних места. У том смислу, већ у марту 2020. године испуњеност индикатора за област попуњавање радних места износила је 65%, а у марту 2021. 79%. Када је у питању прописана процедура, која је подразумева да се провера квалитета стручности кандидата обавља из више делова, као што су писмена и усмена провера, провера знања и вештина кроз практичне вежбе итд, анализа стања је показала да 8% ЈЛС наведено чини само када је реч о јавном конкурсу. Највећи проценат локалних самоуправа (49%) из прве групе навело је да се процена стручне оспособљености кандидата на обе врсте конкурса обавља само усменим путем, док није било ЈЛС које не спроводе прописану процедуру. Слично првој групи, највећи проценат локалних самоуправа (65%) навело је да се процена стручне оспособљености кандидата на обе врсте конкурса обавља само усменим путем, док није било ЈЛС које не спроводе процедуру.

Имајући у виду да увођење и примена оквира компетенција на локалном нивоу представља комплексан подухват због бројности јединица локалне самоуправе, њихове разуђености, неуједначеног броја и обучености запослених у јединицама за управљање људским ресурсима који су главни носиоци примене овог концепта, донета је одлука да се систем компетенција за запослене у органима АП и ЈЛС фазно интегрише у нормативни оквир.

У првој фази имплементације система компетенција Законом о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 114/21) дефинисане су компетенције, извршена је њихова подела, а систем компетенција је интегрисан у правилнике о организацији и систематизацији радних места као обавезан елемент садржине правилника. Овим изменама су створени услови да се на локалном нивоу власти обезбеди добра основа за потпуно увођење система компетенција и у остале функције управљања људским ресурсима, тј. у поступак запошљавања и у систем оцењивања, односно вредновања радног учинка. Такође, овим законом је посебно назначена сарадња јединица локалне самоуправе са Службом, како у погледу стручне, тако и у погледу саветодавне помоћи у примени овог закона и других прописа, посебно у поступку правилног одређивања компетенција за обављање послова радног места. Поред тога, дат је основ да Служба за управљање кадровима предложи Влади доношење подзаконског акта 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, а све у циљу јединственог успостављања и праћења компетенција неопходних за рад администрације на свим нивоима власти.

Наредна фаза увођења система компетенција у функције управљања људским ресурсима представља њихово увођење у поступак попуњавања радних места. У том циљу, у септембру 2022. године уз подршку пројекта „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи” започет је рад на увођењу система компетенција у конкурсни поступак, пре свега припремом подзаконског акта којим ће се уредити спровођење интерног и јавног конкурса, базираног на компетенцијама и модела аката који се доносе у конкурсном поступку, као и инструмената за проверу компетенција. Решењем министра државне управе и локалне самоуправе број 011-00-00053/2022-20 од 31. јануара 2023. године формирана jе Посебна радна група за израду текста Предлога закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе и Предлога уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, коју чине представници Министарства државне управе, АП Војводина, јединица локалне самоуправе и Сталне конференције градова и општина.

У предложеним одредбама Предлога закона, уводи се систем компетенција у поступак запошљавања односно попуњавања радних места службеника на извршилачким радним местима и на положајима, као и унапређење система запошљавања у складу са принципом заслуга, кроз јачање конкурсног поступка у коме се 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 органе, службе или организације у АП и ЈЛС, 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.

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

Разматране могућности да се проблем реши и без доношења акта и зашто је доношење акта најбољи начин за решавање проблема.

Предложеним изменама Закона уређују се питања која су предмет пре свега законске регулативе. С тога су предложене измене закона начин да се реше уочени недостаци у службеничком систему на нивоу аутономне покрајине односно локалне самоуправе, тј. да се даље унапреди службенички систем на овом нивоу власти, с тим да је за реализацију неопходно доношење подзаконског акта којима ће се детаљније уредити спровођење предложених законских решења.

Имајући у виду циљеве задате у Стратегији реформе јавне управе и осталим стратешким документима који се односе на успостављање јединственог јавно службеничког система и с тим у вези законску обавезу уређења радно правног статуса и других права службеника, нису постојале друге могућности за уређивање ових области, осим законом.

Систем радних односа у органима АП и ЈЛС, статус и положај службеника и друга права из радног односа службеника могуће је уредити искључиво законом, како би се обезбедио јединствен и усклађен начин уређења свих питања која се односе на радно правни статус службеника.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА

И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Предлога закона врши се техничка исправка у ставу 2. важећег члана 10. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. [21/16](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f117003&action=propis&path=11700301.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+zaposlenima+u+autonomnim+pokrajinama&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-" \o "Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе (04/03/2016)), [113/17](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f131188&action=propis&path=13118801.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+zaposlenima+u+autonomnim+pokrajinama&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-), [113/17](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f131175&action=propis&path=13117501.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+zaposlenima+u+autonomnim+pokrajinama&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-) - др. закон, [95/18](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f139040&action=propis&path=13904001.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+zaposlenima+u+autonomnim+pokrajinama&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-) и [114/21](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f162033&action=propis&path=16203301.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+zaposlenima+u+autonomnim+pokrajinama&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-)).

Чланом 2. Предлога закона врши се терминолошко усклађивање у чл. 15, 42, 52. и 158. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: Закон о запосленима у АП и ЈЛС) са Законом о спрeчавању корупције („Службени гласник РС”, бр. [35/19](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f142650&action=propis&path=14265001.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+spre--4--avanju+korupcije&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-" \o "Закон о спречавању корупције (21/05/2019)), [88/19](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f146944&action=propis&path=14694401.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+spre--4--avanju+korupcije&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-), [11/21](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f155680&action=propis&path=15568001.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+spre--4--avanju+korupcije&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-) - аутентично тумачење, [94/21](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f160673&action=propis&path=16067301.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+spre--4--avanju+korupcije&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-) и [14/22](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f164188&action=propis&path=16418801.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+spre--4--avanju+korupcije&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-)).

Чланом 3. Предлога закона, прописује се да службеник има право на годишњи одмор у најдужем трајању од 35 радних дана, према мерилима утврђеним општим актом, уместо досадашњих 30 радних дана. Разлог за измену ове одредбе је захтев Синдиката управе Србије да се усагласи ниво права који остварују запослени у државним органима са нивоом права које остварују запослени у органима, службама и организацијама у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

Чл. 4. и 5. Предлога закона, унапређују се одредбе о сукобу интереса. Наиме, чланом 4. уређује се обавеза послодавца да води евиденцију о додатном раду службеника и о датим сагласностима за додатни рад службеника код другог послодавца. Поред тога, чланом 5. Предлога закона уређује се обавеза службеника да обавести послодавца и у случају кад није потребна сагласност за додатни рад. Уређују се и рокови у којима мора послодавац да одлучи о давању сагласности за додатни рад, односно забрани додатног рада.

Чланом 6. Предлога закона, у циљу развоја управљачке одговорности и потребе сталног унапређења компетенција службеника на положају, прописује се да су службеници који се први пут постављају на положај дужни да у року од једне године од дана постављења на положај похађају програм обуке у областима стручног усавршавања утврђеним за службенике који се први пут постављају на положај.

Чланом 7. Предлога закона, врши се прецизирање у ставу 2. члана 52. Закона о запосленима у АП и ЈЛС, тако што се брише да се службеник разрешава са положаја у случају да му је два пута, без обзира на редослед оцена, решењем одређена оцена "не задовољава", јер је у ставу 1. истог члана предвиђено да му престаје радни однос у случају да је донето коначно решење којим му је одређена оцена "не задовољава" на ванредном оцењивању, а чланом 133д прописано је да службенику коме буде одређена оцена "не задовољава" престаје радни однос даном коначности решења. Поред тога прихваћена је примедба са јавне расправе, коју је упутио Покрајински заштитник грађана, да се службеник разрешава с положаја и ако орган надлежан за његово постављење прихвати јавну препоруку за разрешење коју упућује покрајински заштитник грађана ‒ омбудсман, уместо до сада важећег решења да се прихвата само препорука градског, односно општинског заштитника грађана. Такође, врши се и терминолошко усклађивање са Законом о локалној самоуправи (локални омбудсман).

Чланом 8. Предлога закона, регулише се статус службеника на положају у случају да је орган надлежан за постављење прихватио јавну препоруку за разрешење коју је дао покрајински заштитник грађана ‒ омбудсман, односно локални омбудсман, и у овом случају се прописује да након разрешења службеник постаје нераспоређен.

Чл. 9, 10. и 11. Предлога закона, врши се измена у чл. 63, 65. и 68. Закона о запосленима у АП и ЈЛС и уместо приправничког стажа као услова за рад на радним местима млађег саветника, млађег сарадника и млађег референта прописује се радно искуство у струци у одговарајућем трајању, с обзиром да се релевантност претходног радног искуства службеника не мора само посматрати кроз формално обављен приправнички стаж.

Чланом 12. Предлога закона, мења се редослед радњи приликом попуњавања радног места, у циљу ефикасности попуњавања радних места, на начин да сада руководилац органа може након премештаја службеника да покуша преузимање, а затим да спроведе интерни, па затим јавни конкурс. Такође, предвиђено је да органи, службе или организације у случају неуспеха јавног конкурса могу слободно да изаберу начин попуњавања радног места независно од редоследа радњи прописаним овим чланом. Разлог за ову измену произилази из потребе да се обезбеди већа мобилност унутар службеничког система и смање трошкови конкурсних поступака, као и да се у што краћем року попуне упражњена радна места.

Чланом 13. Предлога закона, бришу се одредбе члана 85. Закона о запосленима у АП и ЈЛС, које се односе на састав конкурсне комисије за спровођење интерног конкурса, за које је предвиђено уређење подзаконским актом за спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у АП и ЈЛС.

Чланом 14. Предлога закона врши се прецизирање да се решење о премештају у случају успеха интерног конкурса доставља само кандидатима који су учествовали у изборном поступку и да они имају право жалбе на наведено решење.

Члан 15. Предлога закона врши се усклађивање са Законом о општем управном поступку („Службени гласник РС”, бр. 18/16 и 95/18 – др. пропис) којим је прописано да против закључка није дозвољена жалба нити се може покренути управни спор. Такође, предложеним одредбама прописује се да жалба не одлаже извршење решења што је терминолошки у складу са наведеним законом који говори о одложном дејству жалбе.

Чл. 16. и 18. Предлога закона врши се усклађивање са одредбама члана 12. Предлога закона, који прописује нови редослед радњи за попуњавање радних места.

Чланом 17. Предлога закона прописује се да када је послодавц аутономна покрајина под преузимањем се сматра преузимање од другог послодавца из члана 4. Закона о запосленима у АП и ЈЛС и од државног органа, али и преузимање од другог органа, службе и организације код истог послодавца (АП), за шта је потребан споразум руководилаца и сагласност службеника, док се у јединицама локалне самоуправе под преузимањем сматра преузимање од другог послодавца из члана 4. Закона о запосленима у АП и ЈЛС и од државног органа, док прелазак службеника из једног органа, службе или организације у други орган, службу или организацију у оквиру исте ЈЛС представља премештај и није потребна сагласност службеника. Разлог за ову измену је последица јединственог правилника који доноси ЈЛС за све своје органе, службе и организације.

Чланом 19. Предлога закона прописује се да конкурсну комисију за спровођење јавног конкурса за попуњавање радног места положаја чини најмање три члана. Такође, одредбе о саставу конкурсне комисије и обавезним члановима биће ближе уређене подзаконским актом којим се уређује спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у АП и ЈЛС.

Чланом 20. Предлога закона додатно се уређује обавеза стручног усавршавања службеника на положају, тако да службеник на положају може после протека времена на које је постављен, бити поново постављен на исти положај без јавног конкурса, ако је похађао програм обуке утврђен за службенике који се први пут постављају на положај. Прелазним и завршним одредбама предвиђено је да се ова одредба не односи на службенике на положају који су постављени на положаје пре почетка примене овог закона.

Чланом 21. Предлога закона прецизирају се одредбе о саставу конкурсне комисије за спровођење јавног конкурса за попуњавање извршилачких радних места и уводи обавеза руководиоца да упућује службенике из јединица за управљање људским ресурсима и на руководећим радним местима на програме обука којима се стичу и унапређују способности за провере компетенција кандидата у изборном поступку. Такође се даје основ Влади за доношење подзаконског акта којим се ближе уређује спровођење конкурса, садржина огласа и обрасца пријаве, начин праћења кандидата под шифром његове пријаве и фазе изборног поступка, као и начин давања првенства припадницима националних мањина који су недовољно заступљени међу запосленима.у органима АП и ЈЛС. Такође се прописује да Влада уредбом ближе уређује и састав конкурсне комисије, начин провере компетенција и критеријуме и мерила за избор на радна места у органима ЈЛС, а чланом 38. Предлога закона даје се овлашћење АП Војводини да својим актом ближе уреди наведена питања.

Чланом 22. Предлога закона прецизирају се одредбе које се односе на садржину огласа о јавном конкурсу, као и да се пријава на конкурс врши на прописаном обрасцу пријаве, као и учешће кандидата у изборном поступку под шифром која се добија приликом пријаве на конкурс у циљу обезбеђивања анонимности кандидата, а самим тим и објективности у спровођењу конкурсног поступка.

Чланом 23. Предлога закона прецизира се који докази се подносе истовремено са пријавом на јавни конкурс. Наиме, уз пријаву на јавни конкурс достављају се документи којима се може доказивати поседовање компетенција које се проверавају у изборном поступку, док се обавеза подношења осталих доказа предвиђа у даљем току поступка, пре завршног разговора са кандидатима.

Чланом 24. Предлога закона 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 и прописује се обавеза кандидата који су успешно прошли фазе изборног поступка, да пре почетка завршног 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, прописује се начин обавештавања кандидата о току изборног поступка.

Чланом 25. Предлога закона прописује се начин састављања листе кандидата од стране конкурсне комисије, коју конкурсна комисија доставља руководиоцу. Такође се брише одредба да у случају да се конкурсни поступак спроводи за више извршилаца на једном радном месту, конкурсна комисија доставља руководиоцу листу кандидата за сваког извршиоца, из разлога јер ће сви кандидати који су испунили мерила за избор бити увршћени на листу кандидата према редоследу резултата који су постигли у изборном поступку.

Чланом 26. Предлога закона уређује се обавеза руководиоца да у року од 15 дана донесе решење о пријему кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила прописана за избор, чиме се значајно одступа од ранијег решења према којем је руководилац органа имао право да бира између три кандидата који су имали најбољи резултат. Овим решењем омогућава се да само најбољи кандидати буду изабрани и отклања дискреција руководиоца по овом питању. Поред тога, уводи се обавеза руководиоца, ако се конкурсни поступак спроводи за више извршилаца на једном радном месту, да решење о пријему у радни однос донесе у складу са листом кандидата, која се формира рангирањем према резултатима кандидата од највећег ка најмањем, и на тај начин прими у радни однос кандидате у складу са редоследом резултата утврђеним на наведеној листи. Такође се обавезује орган који спроводи конкурсни поступак да објави на својој интернет презентацији листу кандидата под шифром њихове пријаве, чиме се доприноси транспарентности изборног поступка.

Чл. 27. и 28. Предлога закона уређује се да руководилац може да изабере кандидата са другим најбољим резултатом уколико у одређеном року кандидат који је изабран на конкурсном поступку не ступи на рад. Такође, прецизира се начин достављања решења о премештају, односно о пријему у радни однос.

Чл. 29, 30. и 32. Предлога закона прецизирају се услови и поступак премештаја из једног органа, службе или организације у други орган, службу или организацију у случају трајног и привременог премештаја када је у питању послодавац ЈЛС, за шта није потребна сагласност службеника. Разлог за ово предложено решење произилази из потребе веће мобилности службеника у оквиру једне ЈЛС, која према постојећем законском решењу усваја јединствени правилник за све органе, службе и организације.

Чланом 33. Предлога закона прописују се врсте компетенција које се обавезно проверавају у случају премештаја, односно преузимања и прецизира се начин провере тих компетенција. Такође, прописује се право руководиоца органа у који се службеник премешта или преузима, односно државни службеник преузима, да пре премештаја, односно преузимања изврши увид у извештај о оцењивању, односно о вредновању његове радне успешности. Наведеним одредбама се обезбеђује да само запослени који имају потребне компетенције за рад на новим пословима, могу бити премештени односно преузети на друго одговарајуће радно место у АП и ЈЛС, чиме се такође обезбеђује квалитет у обављању послова АП и ЈЛС.

Чл. 31, 34. и 36. Предлога закона врши се усклађивање са системом компетенција које се постепено уводе у све функције управљања људским ресурсима.

Чланом 35. Предлога закона врши се усклађивање са предложеним одредбама овог предлога закона којима се регулише обавеза службеника о обавештавању руководиоца о додатном раду за који није потребна сагласност, тако што се прописује као лакша повреда радне дужности у случају необавештавања, односно неблаговременог обавештавања руководиоца.

Чланом 37. Предлога закона прецизирају се послови управљања људским ресурсима.

Чланом 38. Предлога закона даје се овлашћење Аутономној покрајини Војводина да својим актом уреди састав конкурсне комисије, начин провере компетенција, односно начин провере знања, способности и вештина за радна места намештеника и критеријуме и мерила за избор на радна места у органима АП Војводина.

Чланом 39. Предлога закона, предвиђа се рок за доношење подзаконских аката потребних за спровођење овог закона.

Чланом 40. Предлога закона предвиђено је да ће се сви поступци покренути до почетка примене овог закона окончати у складу са прописима према којима су и започети.

Чланом 41. Предлога закона прописује се да ће се интерни, односно јавни конкурси за попуњавање радних места, који су покренути до почетка примене овог закона, окончати применом прописа према којима су започети.

Чланом 42. Предлога закона предвиђа се да се услов у погледу похађања обуке из члана 20. овог закона за поновно постављење на положај не односи на службенике који су постављени на положаје пре почетка примене овог закона.

Чланом 43. Предлога закона, одређено је ступање на снагу овог закона осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примена од 1. јануара 2024. године.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона није потребно обезбедити финансијска средства у буџету Републике Србије за 2023. годину, као ни за две наредне буџетске године.