O Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I ПРАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ УРЕДБЕ

Правни основ за доношење Уредбе о изменама и допунама Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника, садржан је у члану 84. став 10. 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, 94/17, 95/18 и 157/20), према коме ближи начин, мерила и критеријуме за вредновање радне успешности у свим државним органима прописује Влада.

II РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ УРЕДБЕ

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

Разлози за доношење Уредбе о изменама и допунама Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника непосредно произилазе из Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, брoј 42/21), којом је утврђено да је поступак вредновања потребно употпунити тако што ће се поставити показатељи за организационе циљеве којима би се мерила њихова испуњеност, како би се добио релевантан податак који ће бити усмеравајући за организационе јединице и у процесу управљања учинком, али и континуирано радити на јачању капацитета руководилаца и кадровских јединица као њиховој подршци како би систем вредновања био заиста стављен у функцију управљања људским ресурсима и развоја запосленог. С тим у вези, Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2021-2025 („Службени гласник РС”, број 42/21) предвиђен је општи циљ „Даље побољшање рада јавне управе и квалитета креирања јавних политика у складу са Европским принципима јавне управе и обезбеђивање високог квалитета услуга грађанима и привредним субјектима, као и професионалне јавне управе, која ће значајно допринети економској стабилности и повећању животног стандарда“, као и Посебан циљ 3. Ефикасан систем за управљање каријером примењен у пракси у оквиру кога је у Мери 3.3. Јачање професионализације лица на положају/руководилаца, предвиђена активност да се до краја 2021. године припреме и усвоје акти којима се успостављају показатељи учинка у испуњењу годишњих циљева за лица на положају у поступку вредновања радне успешности.

Такође, обједињени извештај о спроведеном поступку вредновања радне успешности државних службеника у органима државне управе који за сваку годину израђује Служба за управљање кадровима, указује да након двогодишње примене Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника постоји потреба да се додатно унапреди поступак вредновања радне успешности државних службеника у органима државне управе и службама Владе, у делу у којем су уочени одређени недостаци, односно у којем је могуће остварити одређена побољшања, а пре свега у циљу остваривања сврхе вредновања радне успешности која је постављена законом.

Пре увођења вредновања радне успешности на основу компетенција од 2019. године и примене Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника, претходна деценијска примена поступка оцењивања није дала очекиване резултате, нарочито у погледу објективности у процени индивидуалног учинка. Две највише оцене које су указивале на рад изнад стандардног, односно очекиваног обухватале су преко 85% државних службеника, што је значајно одступање од нормалне расподеле која је требала, да на том нивоу остварења рада, обухвати 30-35% државних службеника.

Резултати Извештаја Службе за управљање кадровима о вредновању радне успешности у органима државне управе и службама Владе за 2019. годину, указују да је у првој години имлепементације 54,5% државних службеника превазишло очекивања, 44,9% испунило очекивања, за 0,6% је потребно побољшање, док 0,1% није испунило очекивања. С тим у вези, наведени резултати у првој години примене Уредбе показали су да је дошло до побољшања у односу на претходне године када је проценат најуспешнијих прелазио 85%, али ситуација и даље није задовољавајућа у смислу усклађености са стандардном дистрибуцијом исхода вредновања радне успешности. Према Извештају о вредновању радне успешности у органима државне управе и службама Владе за 2020. годину, којим је анализиран поступак вредновања радне успешности, указано је да је у другој години имплементације вредновања радне успешности државних службеника појачано давање високих оцена, односно да је број државних службеника који је превазишао очекивања за 4% већи од 2019. године и износи укупно 58,4% од укупно 20.495 државних службеника чији је радна успешност вредована, у 91 органу државне управе који су обухваћени извештајем и у којима је спроведен поступак вредновања радне успешности. С тим у вези, значајан податак који указује на неправилности у спровођењу поступка и дистрибуцији исхoда вредовања радне успешности је да у 35 органа државне управе преко 90% државних службеника има највиши исход вредновања, од којих су у 27 органа државне управе сви државни службеници вредновани са највишим исходом „превазишао очекивања“ (100%). Само шест органа државне управе након спроведеног поступка вредновања радне успешности има најправилнију дистрибуцију исхода вредновања радне успешности (Управа царина, Министарство рударства и енергетике, Завод за социјално осигурање, Републички хидрометеролошки завод, Републички геодетски завод и Министарство унутрашњих послова).

Ово одступање од правилне расподеле исхода вредновања радне успешности препознато је и у Стратегији реформе јавне управе у Републици Србији где је назначено да је нарушена сврха и смисао вредновања учинка.

Осим у извештајима Службе за управљање кадровима и Стратегији реформе јавне управе у Републици Србији, наведено одступање од правилне расподеле оцена наводи се и у извештајима Европске комисије и СИГМЕ. Наиме, Европска комисија је у Извештају за 2021. годину указала да су оцене којима су државни службеници вредновани у првој години примене новог система вредновања радне успешности и даље остале високе, док је Сигма у свом Извештају из новембра 2021. године, указала да је уведен и имплементиран исправан систем вредновања радне успешности државних службеника, али да и даље постоји проблем превеликог удела највиших оцена вредновања.

С тим у вези, изменама и допунама Уредбе предложено је да се пропише очекиваност дистрибуције исхода вредновања радне успешности, у складу са добром праксом у области управљања учинка, односно да очекивана дистрибуција исхода вредновања радне успешности подразумева да 15-25% државних службеника има највиши исход вредновања радне успешности, а најмање 60% ради стандардно, односно да испуњава очекивања у обављању послова свог радног места. Такође, како би дистрибуција исхода вредновања била у оквирима очекиване дистрибуције, одредбама Предлога уредбе прописује се обавеза да пре обављања завршног разговора, предлог Извештаја о вредновању радне успешности се доставља јединици за кадрове која врши анализу дистрибуције исхода вредновања у органу и по организационим јединицама и извештај о томе доставља руководиоцу органа, односно руководиоцу који доноси решење. На основу извештаја који указује да очекивана дистрибуција оцена за исход вредновања „превазишао очекивања“ није у складу са препорученим стандардом, руководилац је дужан да наложи да се понови поступак вредновања у целом органу или одређеним организационим јединицима у којима су уочене неправилности. Поред тога, у циљу већег квалитета у спровођењу поступка вредновања радне успешности државних службеника предиђено је да уколико постоје пропусти у поступку вредновања, у дистрибуцији вредовања, у обрасцима извештаја о вредновању, јединица за кадрове предлаже лицу које доноси решење или лицу које врши вредновање, односно даје предлог вредновањаи припрема извештај да понови поступак вредновања како би се отклонили начињени пропусти. Уколико дистрибуција исхода вредновања у органу ипак не буде у оквирима препорученог стандарда, односно превазилази очекивану дистрибуцију за исход „превазишао очекивања“, предвиђа се да у том случају уз годишњи извештај о вредновању радне успешности у органу који се доставља СУК-у, обавезно се приложи и изјашњење руководиоца органа о разлозима који су условили такав исход вредновања радне успешности, како би се исти сагледали и предочили у анализи коју СУК припрема кроз годишњи обједињени Извештај који се доставља Влади ради информисања.

Извештаји СУК-а који представљају анализу вредновања радне успешности државних службеника спроведену у органима државне управе, указују и на извесне неправилности и недоследности у спровођењу поступка вредновања радне успешности и то у делу који се односи на писање циљева организационих јединица и тако и приликом попуњавања извештаја о вредновању. Анализе показују да се у делу постављања годишњих циљева и њиховог вредновања јављају значајни недостаци и пропусти, који доводе у питање смисао и улогу постављања годишњих циљева. Највише проблема у пракси јавља се код одређивање бодова за степен остварења циља који је произвољан, образложење о испуњењу без аргумената, циљеви нису били мерљиви и не прозилазе из планских докумената органа и лако су остваривана „премашена очекивања у остварењу циљева“ организационих јединица, чак иако сви циљеви нису у потпуности реализовани (по садашњој уредби потребно је остварење од 96 бодова од максималних 100 да би се циљеви превазишли). С тим у вези, препозната је потреба да се резултати рада вреднују на основу јасно дефинисаних показатеља испуњења сваког циља, као и да је циљеве потребно употпунити полазном вредношћу, активностима потребним за његово остварење, начином праћења испуњења сваког циља са ризицима и мерама за њихово отклањање, роковима за испуњење сваког циља, као и другим околности које су од значаја за праћење и испуњење циља. Предложено је да, ако су циљеви у потпуности остварени, степен остварења планираних резултата рада износи 100 бодова, што покaзује да организациона јединица јесте, у складу са очекивањима, испунила своје годишње циљеве.

Такође, једна од уочених неправилности на коју указује анализа вредновања радне успешности је у вези вредновања понашајних компетенција, које показују да руководиоци углавном преписују исте исходе вредновања понашајних компетенција за све запослене у својој организационој јединици. Имајући у виду да се ова врста компетенција вреднује на индивидуалном нивоу, проценом учесталости и квалитета испољавања пожељних понашања, Предлогом уредбе додатно су појашњене одредбе везане за објашњење вредности оцена у испољавању понашајних компетенција, како би руководиоци могли лакше да врше процену учесталости и квалитета испољавања понашајних компетенције, односно како би их лакше препознали, објективније вредновали и с тим у вези, пружили одговарајуће доказе за оцене којима су вредновали одређена радна понашања.

Поред тога, Извештај СУК-а, указује да се у обрасцу Извештаја о вредновању радне успешности ретко попуњава 3. део који се односи на развој компетенција. То значи да потребе за развојем нису довољно препознате, као и да циљеви вредновања утврђени у члану 82. Закона о државним службеницима, у делу учења и развоја државних службеника нису у потпуности остварене, у вези чега је између осталог потребно ојачати улогу јединица за кадрове, која је у обавези да указује на ове пропусте, утврђује разлоге због којих је до њих дошло, предузима и предлаже мере за њихово отклањање и остварује константну сарадњу са руководиоцима и запосленима у циљу обезбеђивања квалитета вредновања радне успешности у државном органу.

У циљу правилног спровођења поступка вредновања радне успешности, Национална академија за јавну управу (НАЈУ) организује и спроводи програме обуке ради унапређења способности за успешно остваривање вредновања радне успешности и постављање организационих циљева за државне службенике на руководећим радним местима који су по Закону о државним службеницима дужни да похађају, као и за запослене у јединицама за управљање кадровима у циљу континуираног унапређења знања и вештина ради обезбеђивања контроле квалитета вредновања радне успешности у државном органу. С тим у вези, према подацима НАЈУ током 2019. године обуке о вредновању радне успешности похађало је 382 полазника, што је 1,9% државних службеника у радном односу на неодређено време. У току 2020. и 2021. године, обуку је похађало укупно 416 полазника, од којих је 257 руководилаца, с тим да је у току 2021. године број руководилаца који су похађали и с успехом положили обуку је 69, што је мање од 2% од укупног броја руководилаца у државној управи који су вредновали радну успешности. Број запослених у јединицама за кадрове који су током 2020. и 2021. године похађали обуке за вредновање радне успешности и постављање организационих циљева је 42, од којих су 34 успешно прошли наведене обуке што износи мање од 10% од укупног броја запослених у јединицама за кадрове у органима државне управе (348 запослених у 2020. години, према подацима из документа „Јачање капацитета јединица за кадрове у органима државне управе РС“ сачињеног након спроведене анализе у оквиру подршке Пројекта "Подршка реформи јавне управе у Србији" који спроводи ГИЗ - Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH).

Извештај СУК-а указује на потребу органа да приступе обукама, а да НАЈУ интензивира обуке о вредновању радне успешности како би што већи број руководилаца ојачао и унапредио своје капацитете за спровођење овог посла, а посебно да припреми и реализује обуку за препознавање и правнилно вредновање понашајних компетенција.

Имајући у виду мали проценат запослених који су у НАЈУ прошли обуке неопходне за правилно спровођење поступка вредновања радне успешости, а како би се допиринело остваривању професионалог развоја државних службеника и законом предвиђених циљева вредновања радне успешности, коришћења резултата вредновања радне успешности проистеклих из правилно спроведеног поступка за утврђивање потреба и планирања обука, планирања развоја и стручног усавршавања државних службеника, било је неопходно да се Предлогом уредбе додатно укаже на обавезу стручног усавршавања државних службеника који спроводе поступак вредновања и њеног праћења, нарочито за руководећа радна места и запослене у јединицима за кадрове. С тим у вези, предвиђено је да су државни службеници на руководећим радним местима у органу у којем је поновљен поступак вредновања, дужни и имају обавезу да похађају програме обуке која се унапређује способност за успешно спровођење овог поступка, као и да јединица за кадрове најмање једном годишње организује практичне обуке или радионице са инструкцијама за вредновање за руководиоце који вреднују радну успешност, на којима треба да се унапреде знања и вештине за правилно постављање годишњих циљева и вредновање и укаже на начин да се избегну неправилности, нарочито оне које су начињене у досадашњим поступцима вредновања радне успешности.

Такође, анализе указују да у спровођењу поступка вредновања радне успешности у органима државне управе по правилу изостаје стална и континуирана сарадња јединица за кадрове у органима са руководиоцима који вреднују радну успешност, чиме јединице за кадрове остварују само „административну“ улогу, односно старају се да су процедуре извршене у складу са уредбом. У потпуности изостаје аналитички рад јединица за кадрове који треба да буде подршка руководиоцу органа и руководиоцима у управљању учинком и кадровима уопште, а тиче се израде детаљнијих анализа исхода вредновања, грешака у вредновању, разлога за одступање од очекиване дистрибуције исхода вредновања, мера за унапређење и предузимања других активности којима се доприноси управљању кадровима у органу. И даље се суштинско управљање кадровима и одговорност за њихово унапређење препушта искључиво руководиоцима организационих јединица.

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

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

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

Поступак вредновања радне успешности државних службеника прописан је Законом о државним службеницима, а Уредбом о вредновању радне успешности државних службеника је ближе уређен начин, мерила и критеријуми за вредновање радне успешности државних службеника у свим државним органима. С тим у вези, поред програма обука за успешно остваривање вредновања радне успешности, не постоји други начин да се постигну циљеви, односно отклоне напред наведени недостаци у примени Уредбе у поступку вредновања радне успешности. Доношење Уредбе о изменама и допунама Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника представља најбољи и једини начин да се наведени проблеми реше и постигну циљеви који ће допринети ефикасном и унапређеном спровођењу поступка вредновања радне успешности у свим државним органима.

III ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ

РЕШЕЊА

Чланом 1. Предлога уредбе, предложене су измене у члану 3. Уредбе ради додатног прецизирања и усклађивања са одредбама Закона о државним службеницима, тако да се радна успешност редовно вреднује и државном службенику који је засновао радни однос на одређено време ради замене одсутног државног службеника, под условом да је у календарској години радио дуже од шест месеци.

Чланом 2. Предлога уредбе, предложене су измене у члану 4. Уредбе и додатно је предвиђено да се вредновање радне успешности пре истека периода вредновања (превремено вредновање) спроводи и у случају престанка радног односа државном службенику који је засновао радни однос на одређено време ако је у календарској години радио најмање шест месеци.

Чланом 3. Предлога уредбе предложене су измене у члану 7. Уредбе, тако да се поред процене учесталости испољавања пожељних понашања за сваку понашајну компетенцију, процењује и квалитет испољавања понашајних кометенција у поступку вредновања радне успешности државног службеника. С тим у вези, четворостепена бодовна скала према којој се врши бодовање испољавања понашајних компетенција, допуњена је одговарајућим описима испољавања пожељних понашања, како би руководиоци који врше вредновање радне успешности могли лакше да врше процену учесталости и квалитета испољавања понашајних компетенција, односно како би их лакше препознали, објективније вредновали и с тим у вези, пружили одговарајуће доказе за оцене којима су вредновали понашајне компетенције тј. одређена радна понашања. Тако, неприхватљиво понашање државног службеника је када ретко испољавања пожељна понашања на радном месту или показује понашања која нису у складу с траженим показатељима и својим понашањем не доприноси постизању резултата. Када је потребно побољшање, државни службеник у том случају понекад испољава пожељна понашања на радном месту или је потребан развој да би редовно показивао очекивана понашања и јачање одговарајућих компетенција, како би допринео резултатима рада. Компетентно испољавање пожељног понашања државног службеника је када често или у највећем делу радног времена испољава компетенцију на нивоу који одговара захтевима радног места, испуњава и понекад превазилази очекиване резултате у раду, поуздан је и доследно успешан. Код изванредног испољавања пожељног понашања државни службеник увек и без изузетка испољава пожељна понашања на нивоу који значајно превазилази очекивања на радном месту, он је препознат/а као изузетан/а по датој компетенцији и служи као модел за угледање или ментор који помаже другим запосленима да развију ову компетенцију.

Чланом 4. Предлога уредбе, којим се мења члан 8. Уредбе, утврђује се ради додатне прецизности приликом вредновања понашајних компетенција у ситуацији када у периоду вредновања радне успешности дође до промене лица које вреднује радну успешности, да пондер за један месец од 0,083 се односи на период рада од једне године (1÷12=0,083) и да се тај пондер у овом износу односи само на државне службенике који су радили годину дана. У случају када државни службеник не ради годину дана, пондер за један месец би морао да се израчунава сразмерно, тако што се број 1 подели са бројем месеци у години колико је државни службеник био запослен у државном органу.

Чланом 5. Предлога уредбе, којим се мења члан 9. Уредбе, прецизирано је да се резултати рада организационе јединице вреднују на основу показатеља њиховог испуњења који треба да буду саставни део акта о утврђеним годишњим циљевима. Такође и бодовна скала у складу са којом се врши бодовање степена остварења планираних резултата рада, мења се у делу који се односи на очекиван степен остварења годишњих циљева (3) и износи 81-100 бодова, као и у делу ако су премашена очекивања у остварењу циљева (4) степен остварења планираних резултата рада у бодовима може да износи више од 100 бодова, односно од 101-105.

Чланом 6. Предлога уредбе, прописује се нови члан 12а којим се прецизира шта се сматра очекиваном дистрибуцијом исхода вредновања радне успешности на нивоу сваког државног органа, изражена у процентуалним вредностима и то за исход „Превазишао очекивања“ – од 15-20% и „испунио очекивања“ – најмање 60%. Наиме, због инфлације високих исхода вредновања радне успешности и одступања од правилне расподеле исхода вредновања радне успешности на које указују извештаји Службе за управљање кадровима, као и примедбе Европске комисије и СИГМЕ, предложено је прописивање очекиване дистрибуције исхода вредновања радне успешности, у складу са добром праксом у области управљања учинка, односно да очекивана дистрибуција исхода вредновања радне успешности подразумева да 15-25% државних службеника има највиши исход вредновања радне успешности, а најмање 60% ради стандардно, односно да испуњава очекивања у обављању послова свог радног места.

Чланом 7. Предлога уредбе, којим се мења члан 15. Уредбе, прецизира се да годишњи циљеви морају да садрже показатеље њиховог испуњења, који би недвосмислено указивали да ли је неки годишњи циљ остварен и у којој мери, односно како би се обезбедило ваљаније, поузданије и објективније мерење и вредновање учинка организационих јединица. С тим у вези, предложено је да се уз акт о утврђеним годишњим циљевима, за сваки циљ опише полазна вредност, главне активности потребне за остварење циља, начин на који ће се пратити напредак у остваривању циља, ризике за његово остварење, мере за отклањање ризика, рокови за достизање сваког годишњег циља и друге околности које су од значаја за праћење и испуњење циља. Наведеним предлогом треба да се допиринесе да руководиоци утврде годишње циљеве који су мерљиви, са роковима у којима се морају извршити, као и да произилазе из оперативних, годишњих циљева органа, односно релеватних планских или других докумената који се односе на рад државног органа.

У чл. 8. и 9. Предлога уредбе врше се техничка усаглашавања у чл. 20. и 22. Уредбе, тако да уместо речи: „писмено“ буде реч: „писано“.

Чланом 10. Предлога уредбе, врши се додатно прецизирање у члану 26. Уредбе, због ситуација које су се појављивале у пракси приликом вредновања радне успешности државних службеника у организационим јединицама у којима радно место руководиоца, односно државног службеника на положају није попуњено или ако се рад руководиоца организационе јединице не вреднује јер је у календарској години радио краће од шест месеци. Наведеним чланом Предлога уредбе уређује се да у том случају исход вредновања даје лице које би попуњавало извештај за руководиоца те организационе јединице, односно руководилац организационе јединице чији се рад не вреднује.

Чланом 11. Предлога уредбе мења се члан 28. став 3. Уредбе, због значаја попуњава дела Обрасца Извештаја о вредновању радне успешности који се односи на развој компетенција, јер потребе за развојем нису довољно препознате у поступку вредновања радне успешности, што доводи до тога да основана начела и циљеви вредновања утврђени Законом о државним службеницима нису у потпуности остварени. С тим у вези, чланом 11. Предлога уредбе, уређује се да без обзира на исход вредновања лице које припрема Извештај о вредновању радне успешности има дужност да обавезно попуни и 3. део Извештаја „Развој компетенције“ како би се унапредила знања, вештине и понашања сваког државног службеника у областима у којима је потребан развој или побољшање.

Чланом 12. Предлога уредбе, мења се члан 29. Уредбе и уређују одговарајућа поступања свих лица у поступку вредновања радне успешности како би се допринело да дистрибуција исхода вредновања буде у оквирима очекиване дистрибуције. Одредбама наведеног члана Предлога уредбе прописује се обавеза да пре обављања завршног разговора у циљу прибављања сагланости предлог исхода од лица која доноси решење о вредновању радне успешности, предлог Извештаја о вредновању радне успешности се доставља јединици за кадрове која врши анализу дистрибуције исхода вредновања у органу и по организационим јединицама и извештај о томе доставља руководиоцу органа, односно руководиоцу који доноси решење. На основу извештаја који указује да очекивана дистрибуција оцена за исход вредновања „превазишао очекивања“ није у складу са препорученим стандардом, руководилац је дужан да наложи да се понови поступак вредновања у целом органу или одређеним организационим јединицима у којима су уочене неправилности. Поред тога, у циљу већег квалитета у спровођењу поступка вредновања радне успешности државних службеника предиђено је да уколико постоје пропусти у поступку вредновања, у дистрибуцији вредовања, у обрасцима извештаја о вредновању, јединица за кадрове предлаже лицу које доноси решење или лицу које врши вредновање да понови поступак вредновања како би се отклонили начињени пропусти. Утврђена је обавеза да јединица за кадрове анализира дистрибуцију исхода вредновања радне успешности по организационим јединицама и органу и ако утврди да она није у складу са очекиваном дистрибуцијом, дужна је да у извештају предложи руководиоцу понављање поступка вредновања радне успешности у целом органу или одређеним организационим јединицама. Такође, ако анализа исхода вредновања радне успешности у организационим јединицама показује да су начињени пропусти у поступку вредновања, у дистрибуцији исхода вредновања, да су извештаји непотпуни или да постоји други недостатак који треба отклонити, потребно је да јединица за кадрове у извештају предложи лицу које доноси решење да се понови поступак вредновања у организационој јединици, односно да предложи лицу које вреднује радну успешност, односно даје предлог вредновања и попуњава извештај да понови вредновање за оног државног службеника у чијем вредновању су начињени пропусти.

Чланом 13. Предлога уредбе, врше се измене у члану 30. Уредбе, у циљу благовременог обављања целокупног поступка вредновања радне успешности у државном органу, мењају се и утврђују нови рокови за обављање завршног разговора о вредновању радне успешности.

Чланом 14. Предлога уредбе мења се члан 33. Уредбе и предлаже се да рок за доношење решења за све државне службенике којима се вреднује радна успешност буде најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину.

Чланом 15. Предлога уредбе, врши се допуна члана 34. Уредбе, како би се унапредило спровођење поступка вредновања радне успешности, избегле могуће неправилности у пракси, утврђује се да су државни службеници на руководећим радним местима у органу у којем је поновљен поступак вредновања радне успешности, дужни да у току текуће календарске године похађају програме обуке којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника.

Чланом 16. Предлога уредбе, врши се допуна члана 35. Уредбе, тако што се додатно прецизира улога јединица за управљање кадровима у државном органу и то да прати реализацију мера које је предложила за унапређење вредновања у државном органу и мера којима се уједначава начина вредновања појединачних мерила за вредновање радне успешности у свим организационим јединицама у органу, о чему посебно извештава руководиоца органа. Такође, с обзиром на уочене неправнилности на које је указано у Извештају СУК-а и потребу за унапређењем знања и способности руководиоца који учествују у поступку вредновања радне успешности, утврђено је да јединица за кадрове треба да пружи додатну подршку лицима која вреднују радну успешност организовањем практичне обуке, односно радионице са инструкцијама за правилно постављање годишњих циљева и вредновање радне успешности у државном органу и то најмање једном годишње. Поред наведеног, уређује се и да уколико дистрибуција исхода вредновања у органу не буде у оквирима препорученог стандарда за исход вредновања „превазишао очекивања“, уз годишњи извештај о вредновању радне успешности у органу који се доставља СУК-у, обавезно се прилаже и изјашњење руководиоца органа о разлозима који су условили такав исход вредновања радне успешности, како би се исти сагледали и предочили у анализи коју СУК припрема кроз годишњи обједињени Извештај који се доставља Влади ради информисања.

Чланом 17. Предлога уредбе предлаже се измена у члану 36. Уредбе у циљу унапређење садржаја обједињеног извештаја о вредновању радне успешности у органима државне управе који израђује СУК и то да посебан део садржи анализу дистрибуције исхода вредновања радне успешности (збирно и по органима) са предлогом мера за унапређење, као и анализу броја државних службеника на руководећим радним местима и државних службеника из јединица за кадрове у органима државне управе који су похађали програме обуке којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника (збирно и по органима) са предлогом мера за унапређење.

Чланом 18. Предлога уредбе, уређује се да се електронски обрасци извештаја о вредновању радне успешности замењују новим извештајима имајући у виду предложене измене уредбе.

Чланом 19. Предлога уредбе, прецизира се да ће се постављени годишњи циљеви организационих јединица, односно самосталних извршиоца за 2022. годину, накнадно ускладити са одредбама ове Уредбе, а имајући у виду измене у члану 9. и 15. Уредбе о вредновању радне успешности.

Чланом 20. Предлога уредбе, уређује се начин спровођења поступка вредновања радне успешности за 2021. годину, који ће се спровести у складу са важећом Уредбом.

Чланом 21. Предлога уредбе утврђено је да ова уредба ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“ а да се примењује почев од 1. марта 2022. године, након што се заврши поступак вредновања радне успешности за 2021. годину.

IV ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ УРЕДБЕ

За спровођење ове Уредбе није потребно обезбедити додатна финансијска средства.