

На основу члана 45. став 1. Закона о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08 и 16/11),

Влада доноси

СТРАТЕГИЈУ

стручног усавршавања државних службеника у Републици Србији *

"Службени гласник РС", бр. 56 од 29. јула 2011, 51 од 12. јуна 2013.

*Службени гласник РС, број 51/2013

I. УВОД

Реформа државне управе је битан услов за успех реформи осталих сегмената друштва и са њима је нераскидиво повезана. Реформа у било којој појединачној области од значаја за функционисање друштва не може да буде успешна уколико се паралелно са њом и као њен комплементарни циљ не спроводи и одређена активност усмерена на запослене у државној управи који су задужени да реформу спроводе кроз свој редован посао. То значи да је стварање професионалне државне управе кључни предуслов успешности реформе државне управе.

По успостављању новог законодавног оквира за спровођење реформе државне управе, у складу са Стратегијом реформе државне управе у Републици Србији и Акционим планом за спровођење реформе државне управе за период 2004 – 2008. године, које је Влада донела 2004. године, као и праксе спровођења новодонетих прописа којима се уређује положај државних службеника, па и њихово стручно усавршавање као трајан процес, и даље је актуелно питање превазилажења разлике између фактичког и жељеног стања професионалне оспособљености државних службеника.

Имајући у виду досадашњу ситуацију непостојања системског и сврсисходног приступа у решавању питања стручног усавршавања државних службеника, између осталог, полазећи и од принципа добровољности на којој се заснива учешће у организованом спровођењу стручног усавршавања, Стратегија стручног усавршавања државних службеника у Републици Србији * (даље: Стратегија) даје основне смернице за успостављање новог – целовитог, свеобухватног, обавезујућег и одрживог система стручног усавршавања државних службеника.

У овом стратешким документу указано је на неопходност да се са једног места управља и координира пословима државне управе који се односе на стручно усавршавање државних службеника, па су, у том смислу, прецизно дефинисани послови припреме, утврђивања и надзора над спровођењем програма стручног усавршавања државних службеника, који би се обављали у оквиру министарства у чијем су делокругу послови државне управе који се односе на стручно усавршавање државних службеника.

И даље се задржава подела на тзв. опште програме стручног усавршавања државних службеника (који важе за све или поједине категорије државних службеника) и посебне програме стручног усавршавања државних службеника (који се доносе као специфични за поједине државне органе). Међутим, да би програми општег стручног усавршавања државних службеника били квалитетни и сврсисходни уводе се заједнички стандарди и процедуре код утврђивања програма општег стручног усавршавања државних службеника.

Ради потпуног увида у све активности које се обављају у сврху стручног усавршавања државних службеника, министарству у чијем су делокругу послови државне управе који се односе на стручно усавршавање државних службеника достављају се извештаји о планираним и спроведеним посебним програмима стручног усавршавања државних службеника.

Ради даље доградње система стручног усавршавања државних службеника установљеног Стратегијом, неопходно је за будуће изнаћи адекватне механизме који ће трајно обезбедити усклађеност и квалитет општег програма стручног усавршавања државних службеника.

Одређене су приоритетне циљне групе државних службеника у оквиру програма општег стручног усавршавања. Програми се односе на оспособљавање приправника за полагање државног стручног испита и увођење приправника у рад, на новозапослене државне службенике, на континуирано стручно усавршавање државних службеника, на државне службенике који су руководиоци унутрашњих организационих јединица, као и на оспособљавање предавача за извођење обука.

Послови реализације утврђених програма стручног усавршавања од значаја за све или поједине категорије државних службеника, из разлога целисходности и ефикасности, предвиђено је да се обављају у посебно организованом субјекту (централној националној институцији), независном од министарства у чијем су делокругу послови државне управе који се односе на припрему, утврђивање и надзор над спровођењем програма стручног усавршавања државних службеника.

Главни циљ Стратегије је допринос повећању ефикасности и економичности рада државне управе и њене делотворности у погледу остваривања права и интереса грађана, субјеката привређивања и других носилаца права и обавеза, кроз стварање услова за континуирано и свеобухватно повећање нивоа компетенција државних службеника.

У вези са увођењем новог система стручног усавршавања државних службеника, неопходно је приступити изменама и допунама прописа, као и доношењу нових прописа.

Ово се, пре свега, односи на одговарајуће измене и допуне закона којим се уређују права и дужности државних службеника и прописа којим се уређује делокруг службе Владе која обавља послове у вези са стручним усавршавањем државних службеника.

Да би се обезбедио квалитет, односно одговарајући стандарди у утврђивању програма стручног усавршавања, неопходно је донети прописе којима се уређује процедура за утврђивање потреба за програмима стручног усавршавања државних службеника, захтеви у погледу квалитета/садржине програма стручног усавршавања државних службеника, правила за одобравање програма стручног усавршавања државних службеника, као и правила у погледу услова за давање овлашћења субјектима (правним и физичким лицима) за спровођење програма стручног усавршавања државних службеника.

Стратегија је припремљена у оквиру пројекта „Подршка даљем унапређењу процеса стручног усавршавања државних службеника“, који је у периоду од децембра 2009. до фебруара 2011. године реализовало Министарство за људска и мањинска права, државну управу и локалну самоуправу у сарадњи са Службом за управљање кадровима, Канцеларијом за европске интеграције, Међународном организацијом International Management Group (IMG) и Норвешком агенцијом за јавну управу и електронску управу (DIFI), уз финансијску помоћ Владе Краљевине Норвешке.

С циљем да се дође до што квалитетнијег документа, током реализације пројекта припремљене су Анализа правног и институционалног оквира, која је имала за циљ систематско истраживање међусобно повезаних и зависних целина – правног и институционалног оквира стручног усавршавања државних службеника у Републици Србији, Анализа заинтересованих страна у области стручног усавршавања државних службеника, ради стицања увида у процес стручног усавршавања у државној управи, као и Упоредна анализа обуке у државној служби у одабраним европским државама која је омогућила да се детаљније сагледају искуства и пракса у области стручног усавршавања у СР Немачкој, Републици Грчкој, Републици Аустрији, Републици Литванији, Републици Чешкој и Краљевини Норвешкој. Спроведен је и обиман консултативни процес који је имао за циљ благовремено укључивање стручне јавности у процес припреме стратешког документа у склопу којег су организоване две радионице под називом „Ка одговорнијој и ефикаснијој државној управи“. Радионицама је присуствовало више од шездесет представника органа државне управе, служби Владе, судова и тужилаштва, као и представника високообразовних и научних установа. Такође, организована је и радионица за медије, којој је присуствовало тридесетак новинара из различитих медија, а у контексту наставка сарадње с медијима у вези са активностима на спровођењу реформе државне управе.

*Службени гласник РС, број 51/2013

II. РАЗЛОЗИ ИЗРАДЕ СТРАТЕГИЈЕ

У спровођењу реформе државне управе, према Стратегији државне управе у Републици Србији, примењују се принципи децентрализације, деполитизације, професионализације, рационализације и модернизације. Примена принципа професионализације у пракси значи стварање добро обучене, одговорне и ефикасне управе. За остваривање овог принципа потребно је обезбедити, поред осталог, и перманентно стручно усавршавање државних службеника за све време њиховог рада.

Према Уговору о Европској унији, при разматрању захтева за приступање Европској унији „у обзир се узимају услови изборности одобрени од стране Европског савета“. То значи да државе које то желе могу да постану пуноправне чланице Европске уније уколико испуне критеријуме које је утврдио Европски савет. Један од тих критеријума је постојање одговарајућих административних капацитета, односно постојање добро организоване и ефикасне управе (на централном и локалном нивоу) за доследно спровођење преузетих обавеза.

По успостављању новог законодавног оквира за спровођење реформе државне управе, у складу са Стратегијом реформе државне управе у Републици Србији и Акционим планом за спровођење реформе државне управе за период 2004 – 2008. године, као и праксе спровођења новодонетих прописа којима се уређује положај државних службеника, па и њихово стручно усавршавање као трајан процес, и даље је актуелно питање превазилажења разлике између

фактичког и жељеног стања професионалне оспособљености државних службеника. На то указују и резултати спроведених анализа – Анализе заинтересованих страна у области стручног усавршавања државних службеника и Анализе правног и институционалног оквира стручног усавршавања државних службеника у Републици Србији. У наведеним документима анализирани су сви битни аспекти праксе стручног усавршавања државних службеника (садржај, обим, начин организације, ефекти и кадровски капацитети органа државне управе за вршење ове функције и др.), при чему су уочени следећи недостаци:

- непостојање целовитог (неусклађеност и дисперзија послова државне управе из области стручног усавршавања државних службеника), свеобухватног (стручно усавршавање државних службеника свих категорија) и трајног приступа у вези са стручним усавршавањем државних службеника, као дела система управљања људским ресурсима у државним органима;

- непостојање непосредне везе између утврђених посебних програма стручног усавршавања државних службеника, стратегија и планираних општих и појединачних циљева државних органа;

- непостојање прописаних процедура и услова који би обезбедили утврђивање квалитетних и сврсисходних програма стручног усавршавања и њихово квалитетно спровођење.

Влада је, у јулу 2009. године, усвојила Акциони план за спровођење реформе државне управе у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године. У делу који се односи на примену принципа професионализације и деполитизације – континуирано стручно усавршавање државних службеника, као планирана активност, утврђена је израда стратегије обуке државних службеника.

III. ОПИС СТАЊА

1. Правни и институционални оквир

Као што је наведено, у складу са Акционим планом за спровођење реформе државне управе у Републици Србији за период од 2004. године до 2008. године, донето је низ прописа којима је утврђен правни оквир за организацију и функционисање државних органа и, конкретно, државне управе.

Уставом и Законом о Влади прописано је да је Влада носилац извршне власти у Републици Србији и да она, поред осталог, надзире рад органа државне управе, усмерава органе државне управе у спровођењу политике и извршавању закона и других општих аката и усклађују њихов рад. Законом о државној управи утврђено је да је државна управа део извршне власти Републике Србије који врши управне послове (послове државне управе), а да државну управу чине министарства, органи управе у саставу министарства и посебне организације (органи државне управе). Према истом пропису, органи државне управе се образују и њихов делокруг се утврђује законом. Послове из делокруга органа државне управе врше државни службеници, чији се положај уређује посебним законом. Они могу да раде на пословима државне управе ако су положили државни стручни испит, с тим што за вођење управног поступка и доношење решења у управном поступку може бити овлашћен само државни службеник који има високо образовање одговарајуће струке.

Законом о министарствима образују се министарства и посебне организације и утврђује њихов делокруг. Тим законом утврђено је да Министарство за људска и мањинска права, државну управу и локалну самоуправу обавља, поред осталих, послове државне управе који се односе на систем државне управе и организацију и рад министарстава и посебних организација, радне односе у државним органима и стручно усавршавање запослених у државним органима.

Законом о државним службеницима уређују се права и дужности државних службеника. Тим законом прописано је да државни службеник који је у радном односу на неодређено време мора да има положен државни стручни испит, а да Влада уредбом ближе уређује програм и начин полагања државног стручног испита за све државне органе.

У Уредби о програму и начину полагања државног стручног испита таксативно се наводи ко подлеже обавези полагања државног стручног испита. То је државни службеник који је засновао радни однос на неодређено време, ако нема положен државни стручни испит, односно други одговарајући испит у складу са законом, или се налази на пробном раду, као и приправник у министарствима, органима управе у саставу министарстава, посебним организацијама, судовима, јавним тужилаштвима, Републичком јавном правобранилаштву, службама Народне скупштине, председника Републике, Владе, Уставног суда, службама органа чије чланове бира Народна скупштина, као и стручним службама управних округа. Министарство за људска и мањинска права, државну управу и локалну самоуправу организује полагање државног стручног испита у складу са наведеном уредбом.

Закон о државним службеницима садржи посебну главу у којој су, поред питања стручног испита, уређена и питања која се односе на стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање – приправништво.

Наведеним законом утврђује се да државни службеник има право и дужност да се стручно усавршава према потребама државног органа, а да се стручно усавршавање заснива на програмима којима се одређују облици и садржина усавршавања. Ти програми деле се на: програм општег стручног усавршавања државних службеника из органа државне управе и служби Владе, који за сваку годину доноси Влада на предлог Службе за управљање кадровима, и програм посебног стручног усавршавања државних службеника, који доноси руководиоца за сваку годину, према посебним потребама државног органа. Државном службенику може да се омогући и додатно образовање значајно за државни орган у некој од установа из система образовања.

Према Закону о државним службеницима, приправник је лице које први пут заснива радни однос у својој струци и оспособљава се за самосталан рад, а радни однос заснива на одређено време. Приправници се оспособљавају за самосталан рад према програму који доноси руководиоца, који одређује ментора који прати оспособљавање приправника. Ментор одређује приправнику посебан програм оспособљавања и државне службенике који прате његов рад у различитим временским размацима. После окончања приправничког стажа, ментор даје руководиоцу писмено мишљење о оспособљености приправника. Дакле, тек после окончања приправничког стажа и положеног државног стручног испита приправник може да заснује радни однос на неодређено време.

Уредбом о оснивању Службе за управљање кадровима утврђује се да та служба Владе, поред осталих послова везаних за управљање кадровима у министарствима, посебним организацијама, службама Владе и стручним службама управних округа, обавља и стручне послове припреме за Владу предлога програма општег стручног усавршавања државних службеника и организује стручно усавршавање сагласно донесеном програму.

Уредбом о оснивању Канцеларије за европске интеграције утврђује се да та служба Владе, поред осталих стручних послова, врши и послове организације обуке из области Европске уније, у сарадњи са другим органима државне управе и службама Владе.

Имајући у виду то да прописима није уређен одговарајући поступак за утврђивања потреба за стручним усавршавањем, Служба за управљање кадровима је израдила приручник „Поступак анализирања потреба за стручним усавршавањем“. Од значаја је и чињеница да Служба за управљање кадровима годишње објављује програм општег стручног усавршавања, јер се у оквиру њега даје приказ извршених анализа потреба за стручним усавршавањем за потребе тог програма.

Законом о државним службеницима нису прецизирани садржина и начин спровођења програма оспособљавања приправника за самосталан рад, што има за последицу разнолику праксу у вези с тим. Такође, није дефинисано да ли законска обавеза приправника (па и других који заснивају радни однос на неодређено време, а немају положен државни стручни испит) да положи државни стручни испит представља обавезни облик стручног оспособљавања, посебан услов за заснивање радног односа на неодређено време, или је то и једно и друго.

Поред тога, није посебно уређено питање оцењивања спровођења стручног усавршавања и примене стечених знања на радном месту. Ипак, ове процесе је тренутно могуће посредно пратити кроз различите врсте докумената: годишње евалуације програма општег стручног усавршавања, евалуације извештаја после спроведених обука, извештаје о мерењу ефеката програма општег стручног усавршавања и сл. Те документе Служба за управљање кадровима публикује као саставни део програма општег стручног усавршавања.

2. Пракса спровођења стручног усавршавања државних службеника

Оперативне активности на реализацији стручног усавршавања могу се груписати на оне које чине опште стручно усавршавање, затим оне које су у вези са процесом европских интеграција и оне које се односе на посебно стручно усавршавање.

Прву групу активности чине активности које се односе на опште (хоризонтално) стручно усавршавање, односно садржаје који су актуелни и намењени свим или већини државних службеника, независно од тога у ком државном органу раде. Служба за управљање кадровима организује опште стручно усавршавање сагласно програму који на њен предлог доноси Влада. Служба за управљање кадровима надлежна је за стручно усавршавање државних службеника, запослених у министарствима, управама у саставу министарстава, посебним организацијама, службама Владе и стручним службама управних округа. Потребе за стручним усавршавањем утврђују се кроз анализу стратешких докумената, праћење новина у прописима, анализу годишњих извештаја о оцењивању, анкетаирање државних службеника на крају сваке обуке и на крају године, као и редовне контакте с јединицама за људске ресурсе (Human Resource - HR) у државним органима. О реализованим активностима стручног усавршавања води се ажурна евиденција. Осим класичних предавања, у раду се користе савремене интерактивне методе, семинари и радионице. Предавачи се ангажују из органа државне управе и других државних органа, с тим што су предавачи у значајном делу обуке (око 30%) били страни експерти. Служба за управљање кадровима поседује базу података предавача-експерата, са евалуацијама предавачких перформанси.

Други део активности на реализацији стручног усавршавања чине обуке државних службеника у вези с процесом европских интеграција, које организује Канцеларија за европске интеграције, на основу годишњег плана обуке. Анализа потреба за обуком у области европских интеграција спроводи се једном годишње – на основу упитника који испуњавају чланови интерминистарских радних група/подгрупа (35) Стручне групе за координацију процеса приступања Европској унији и одељења у ресорним министарствима, након чега се у Канцеларији за европске интеграције утврђују приоритети у складу с Националним програмом за интеграцију Републике Србије у Европску унију, који је донела Влада 2008. године, и извештаја о напретку Републике Србије (годишњих) Европске комисије. Теме се ажурирају током године, у договору са наведеним циљним групама. Предавачи о општим темама из области Европске уније су, углавном, државни службеници који су стручњаци у области европских интеграција, представници цивилног сектора и високообразовних установа. За остале специфичне секторске и међусекторске теме, односно ускостручне теме у областима за које нема домаћих експерата, Канцеларија за европске интеграције ангажује стране предаваче. Канцеларија за европске интеграције поседује базу података експерата на модулима, са евалуацијама предавачких перформанси.

Трећи део активности на реализацији стручног усавршавања чини посебно стручно усавршавање које се односи на садржаје који су специфични за конкретни државни орган. Програм посебног стручног усавршавања државних службеника доноси руководиоца државног органа за сваку годину, с тим што су, по правилу, за припрему и реализацију ових садржаја, надлежне унутрашње организационе јединице за људске ресурсе појединачних органа.

У државним органима је функција стручног усавршавања смештена у унутрашњу организациону јединицу за људске ресурсе, која се, по правилу, у министарствима налази у оквиру секретаријата. У зависности од броја запослених и сложености организације у министарствима, та јединица је на нивоу одељења, одсека или групе, различитог назива (за људске ресурсе, за развој кадрова, за управљање кадровима), док је, у бројно мањим министарствима, за кадровске послове, у које спада и стручно усавршавање, задужен један државни службеник. У таквој ситуацији, послови стручног усавршавања обављају се на врло скромном нивоу, како у погледу обима, тако и у погледу садржаја.

Јединице за људске ресурсе у појединим органима располажу информационом системом за кадровску евиденцију, који укључује и могућност евидентирања стручног усавршавања. Систем се редовно ажурира, али проблем квалитета евиденције је њен обухват. Евидентира се стручно усавршавање које организује Служба за управљање кадровима, а изузетно се уносе подаци о стручном усавршавању које организује Канцеларија за европске интеграције, што указује на недостатак комуникације између јединица које се баве европским интеграцијама и јединица за људске ресурсе у оквиру појединачног органа државне управе, иако Канцеларија за европске интеграције на годишњем нивоу званично извештава све органа државне управе о појединачним полазницима свих обука које организује. Такође, у евиденцији нема прецизних података о стручном усавршавању државних службеника која су организована независно од Службе за управљање кадровима и Канцеларије за европске интеграције, с обзиром да државни службеници о томе најчешће не информишу своју јединицу. Такође, због одсуства систематског евидентирања посебног стручног усавршавања у појединачним органима државне управе, није могуће прецизно утврдити обим стручног усавршавања државних службеника.

Систематска анализа потреба за стручним усавршавањем се, по правилу, не врши. Информације о потребама за усавршавањем добијају се из протокола о оцењивању државних службеника - из рубрике о предлозима за стручно оспособљавање и усавршавање државних службеника. У пракси је овај део формулара најчешће празан, па не представља поуздан извор информација. Такође, ни јединице за људске ресурсе у појединачним органима државне управе не врше евалуацију ефеката стручног усавршавања својих државних службеника.

Може се закључити да стручно усавршавање државних службеника није интегрисано у систем управљања људским ресурсима, односно да систематски не припрема државне службенике у складу са конкретним потребама и за нове изазове који следе у непосредној или блиској будућности. У вези с тим, и улога непосредних руководиоца у активностима стручног усавршавања државних службеника је врло мала. Самим тим, и веза стручног усавршавања са оцењивањем успешности запослених и управљањем њиховим каријерним развојем је слаба или непостојећа. На нивоу појединачних органа не постоји развијен систем „управљања знањем“ (knowledge management) које државни службеници стичу кроз процес стручног усавршавања.

3. Пракса у области стручног усавршавања запослених у државној управи у европским државама

С обзиром на предстојеће задатке у вези с процесом стручног усавршавања државних службеника у Републици Србији, у упоредној анализи која је израђена за ове сврхе, код избора примера из стране праксе, узети су у обзир системи у европским државама који највише одговарају нашим условима, односно чија би се искуства могла применити код нас. То су системи стручног усавршавања који се превасходно финансирају из државног буџета и код којих су послови у вези са стручним усавршавањем централизовани да би се што пре дошло до очекиваних ефеката, као и они где је стање у области стручног усавршавања пре њихове примене било слично нашим условима.

3.1. Институционални оквир

Све државе које су обухваћене упоредном анализом праксе стручног усавршавања запослених у државној управи имају централну институцију за обуке која је релевантна за целу државну службу (генеричка обука). У вези с тим, постоје и одређене разлике у систему стручног усавршавања, и то, пре свега у погледу величине, броја активности, система управљања и односа са надлежним министарством. Постоје и одређене сличности у систему стручног усавршавања, као што су:

- све институције задужене за стручно усавршавање су део или одвојени субјект под надзором министарства надлежног за организацију и развој државне управе (у највећем броју случајева то су министарства надлежна за унутрашње послове). Њихове компетенције су дефинисане законом или одлуком министарства на основу којих су формиране;

- институције задужене за стручно усавршавање, односно које врше обуку нису део националног образовног система, већ оне самостално, у оквиру својих овлашћења, припремају планове и развијају програме обука;

- институције задужене за стручно усавршавање обично не запошљавају своје властите предаваче, већ ангажују предаваче из државних органа, високообразовних установа, научних организација, консултантских компанија, невладиних организација и др.;

- већина институција задужених за стручно усавршавање има сопствени систем евалуације вештина и компетенција предавача, као и систем акредитације институција које за њих врше обуку.

3.2. Планирање

Иако су им приступи различити, у свим институцијама задуженим за стручно усавршавање, планирање, спровођење и евалуација обука део су једногодишњег циклуса. Полазна основа за планирање су закони, стратегије и други актуелни документи, с тим што је процена потреба за обукама у појединачним државним органима такође од великог значаја.

Процена потреба за обукама врши се на различите начине. Најчешће руководиоци јединица за управљање људским ресурсима или посебно задужени запослени за те послове у појединачним државним органима, по упућеном захтеву од стране институције која врши обуку, дају информације о својим потребама, или институције које врше обуку организују радионице, односно семинаре за заинтересоване стране. Такође, ове институције прикупљају информације и путем интервјуа и састанака са руководиоцима унутрашњих организационих јединица у државним органима.

3.3. Садржај и трајање обука

Постоје разлике у садржају и трајању обука између држава чија је пракса посматрана, али и неки заједнички „основни садржаји“ који се јављају у свим државама, као што су: прописи о државној управи, упоредни приказ система државне управе, обуке о лидерским вештинама, управљање људским ресурсима, привредни систем/буџет, вештине у вези са међународним комуникацијама, знања и вештине везане за Европску унију, комуникације и медији. Већина од посматраних држава поседује и програме обука који су осмишљени с циљем развоја каријере.

3.4. Верификација завршених обука

Обуке се у пракси посматраних држава претежно верификују на два основна начина.

У првом случају, институције надлежне за спровођење обука издају сопствене сертификате/дипломе, у којима је наведена сврха и садржај обуке. Издавање сертификата обично није условљено полагањем испита, иако постоје и обавезни испити који могу обезбедити предност при напредовању у каријери.

У другом случају, поједини програми обуке могу да се спроводе као делови припреме за стицање академског звања. Верификовање таквих обука усклађено је са стандардима стицања универзитетске дипломе и уобичајено подразумева полагање испита.

3.5. Евалуација обуке

Евалуација садржаја и квалитета обука у пракси посматраних држава претежно се заснива на једном од следећих начина:

- евалуацији од стране учесника који на крају обуке процењују релевантност и квалитет садржаја обуке, методе обуке и рад тренера;

– сачињавању процена и анализа од стране запослених у институцијама надлежним за спровођење обука, које се заснивају на њиховом стручном знању, искуству и стандардима;

– темељним проценама које су извршене од стране независних ревизора на бази истраживања, студија и разговора са представницима државних органа.

У посматраним случајевима не постоје системи којима се евалуира начин на који се стечена знања и вештине примењују на радном месту.

3.6. Финансирање обуке

Генерално посматрано, обуке државних службеника у посматраним системима се финансирају из државног буџета. У овим државама није уобичајена пракса прецизног утврђивања буџетске обавезе за финансирање обука, као што је то у неким системима случај, где се овај износ прописом или уговором утврђује у одређеном проценту од годишњег износа средстава која се издвајају за плате државних службеника.

Међу посматраним државама, има система у којима је образована централна институција за спровођење програма опште обуке за државне службенике, и за те активности се та институција финансира из државног буџета, а за остале активности из своје делатности она конкурише на слободном тржишту, као што су нпр. посебни програми обуке, и по основу тога стиче средства као сопствене приходе. На тај начин се овакве институције све више прилагођавају тржишним условима функционисања.

3.7. Обука, мотивација и каријера

Обука у посматраним државама је, пре свега, у функцији почетног и континуираног стручног оспособљавања, односно стручног усавршавања запослених у државној управи. У неким државама је даља обука, после уводне (почетне) услов да би се дошло на више позиције, односно услов за напредовање у каријери.

IV. БЕЗА СА ДРУГИМ СТРАТЕШКИМ И СИСТЕМСКИМ ДОКУМЕНТИМА

1. Стратегија реформе државне управе у Републици Србији

Влада је у новембру 2004. године усвојила Стратегију реформе државне управе у Републици Србији, засновану на општим принципима „Европског административног оквира“, односно достизању европских стандарда и вредности у области вођења тзв. јавних послова, као што су принцип владавине права и правна сигурност, принцип јавности, одговорности, економичности и ефикасности. Крајњи циљ реформе јесте изградња државне управе усмерене ка грађанима, односно оспособљене да грађанима, субјектима привређивања и другим носиоцима права и обавеза пружи висок квалитет услуга уз разумне трошкове.

Ради постизања наведених циљева, у спровођењу реформе државне управе примењују се принципи децентрализације, деполитизације, професионализације, рационализације и модернизације.

Управљање реформом поверено је Савету за реформу државне управе, као централном стратешком телу Владе за спровођење реформе државне управе. На оперативном нивоу, управљање реформама поверено је министарству надлежном за послове државне управе, уз активно укључивање свих осталих органа државне управе – образовањем реформских тимова, односно лица задужених да координирају активности у процесу реформе.

Примена принципа професионализације у пракси значи стварање добро обучене, одговорне и ефикасне управе. За остваривање овог принципа потребно је обезбедити, поред осталог, и перманентно стручно усавршавање државних службеника за све време њиховог рада.

Стручно усавршавање државних службеника мора да обухвати све државне службенике и да буде трајан процес, с циљем сталног подизања нивоа државне управе и обезбеђивања континуитета реформе државне управе. Смисао стручног усавршавања није само у томе да оно представља предуслов за напредовање у каријери, већ и у томе да се постојећи посао обавља боље.

Реформа државне управе не може да буде у потпуности успешна уколико државни службеници који је спроведу нису за то припремљени и стручно оспособљени. Имајући у виду значај перманентног стручног усавршавања државних службеника у процесу реформе државне управе, као један од задатака поставља се и осмишљавање целовитог, трајног и институционално уобличеног система стручног усавршавања државних службеника.

Време за реализацију Стратегије реформе државне управе у Републици Србији подељено је у неколико фаза, детаљно описаних у Акционом плану који је њен саставни део.

Влада је у јулу 2009. године усвојила Акциони план за спровођење реформе државне управе у Републици Србији за период од 2009. до 2012. године. У делу који се односи на примену принципа професионализације и деполитизације

– континуирано стручно усавршавање државних службеника, као активност планирана у 2010. години утврђена је израда стратегије обуке државних службеника.

2. Споразум о стабилизацији и придруживању

Споразум о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије, са друге стране, који је ратификован у Народној скупштини 2008. године, поред одредаба о општим начелима на којима ће се заснивати односи између Републике Србије и Европске уније, јачању институција и владавине права, усклађивању домаћих прописа са прописима Европске уније, садржи и одредбе о облицима сарадње између Републике Србије и Европске уније, па је тако, у вези с државном управом, истакнуто следеће (члан 114):

„Сарадња ће имати за циљ да се обезбеди развој ефикасне и одговорне државне управе у Србији, а нарочито пружање подршке примени владавине права, одговарајућем функционисању државних институција у корист целокупне популације Србије, као и несметаног развоја односа између Европске уније и Србије.

Сарадња у овој области ће превасходно бити усредсређена на изградњу институција, укључујући развој и примену транспарентног и непристрасног система запошљавања, управљања кадровима и напредовања у јавној служби, континуирану обуку и промовисање етике у државној управи. Сарадња ће обухватити све нивое државне управе, укључујући и локалну управу“.

Према Уговору о Европској унији, при разматрању захтева за приступање Европској унији „у обзир се узимају услови изборности одобрени од стране Европског савета“. То значи да државе које то желе могу да постану пуноправне чланице Европске уније уколико испуне критеријуме које је утврдио Европски савет. Један од тих критеријума је постојање одговарајућих административних капацитета, односно постојање добро организоване и ефикасне управе (на централном и локалном нивоу) за доследно спровођење преузетих обавеза.

V. ПРИНЦИПИ

Успостављање целовитог, свеобухватног и одрживог система стручног усавршавања државних службеника, као крајњи резултат спровођења Стратегије, треба да буде засновано на принципима:

- успостављања континуитета у спровођењу стручног усавршавања;
- подстицања перманентног подизања нивоа одговорности и ефикасности рада;
- равноправности у остваривању права на стручно усавршавање и извршавању обавеза;
- ефикасности и одрживости система стручног усавршавања;
- стандардизације процеса у оквиру система стручног усавршавања ради постизања неопходног квалитета;
- ефикасног праћења и унапређивања квалитета свих процеса у систему стручног усавршавања;
- сврсисходног коришћења буџетских средстава намењених за стручно усавршавање државних службеника.

VI. ЦИЉЕВИ

Општи циљ Стратегије јесте допринос повећању ефикасности и економичности рада државне управе и њене делотворности у погледу остваривања права и интереса грађана, субјеката привређивања и других носилаца права и обавеза, кроз стварање услова за континуирано и свеобухватно повећање нивоа компетенција државних службеника.

Специфичан циљ Стратегије је успостављање одрживог система стручног усавршавања који ће допринети повећању нивоа знања и вештина државних службеника неопходних за остваривање основних постулата модерне државне управе.

VII. ПРАВЦИ АКТИВНОСТИ

1. Појам стручног усавршавања

У пракси се стручно усавршавање користи као синоним за обуку, образовање, оспособљавање, професионални развој, тренинг итд. Ни Закон о државним службеницима не даје прецизну дефиницију садржине појма стручног усавршавања. Из тих разлога, указује се на теоријскоправну садржину основних појмова из ове области.

Под образовањем се подразумева планиран и организован процес стицања ширих знања која служе као основа за савладавање конкретних радних вештина.

Под обуком се подразумева планиран и организован процес стицања специфичних знања и вештина, односно компетенција неопходних за извршење конкретних радних задатака.

Имајући у виду значај подизања знања и вештина државних службеника, Стратегија полази од најшире дефиниције стручног усавршавања, која обухвата разноврсне облике образовања и обуке у свим фазама развоја каријере државних службеника. Тако се под стручним усавршавањем подразумева сваки облик образовања и/или обуке чији је циљ одржавање постојећих или стицање нових знања и вештина неопходних за извршавање постојећих или будућих функција, дужности и задатака који произлазе из одређеног посла или занимања.

2. Запослени на које се односи Стратегија

Стратегијом се утврђују принципи стручног усавршавања за сва лица која су у Закону о државним службеницима обухваћена појмом „државни службеник“. Према наведеном закону, државни службеник је лице чије се радно место састоји од послова из делокруга органа државне управе, судова, јавних тужилаштва, Републичког јавног правобранилаштва, служби Народне скупштине, председника Републике, Владе, Уставног суда и служби органа чије чланове бира Народна скупштина, или с њима повезаних општинских правних, информатичких, материјално-финансијских, рачуноводствених и административних послова.

Законска дефиниција државног службеника, поред службеника органа државне управе (министарства, органи управе у саставу министарства и посебне организације), обухвата и службенике из других државних органа чији послови, у мањој или већој мери, одговарају уобичајеним пословима у органима државне управе, што је од значаја за утврђивање општих програма стручног усавршавања државних службеника. При томе, за одређене категорије државних службеника већ се организују или ће се организовати специјализоване обуке у посебним тренинг центрима, као што је, нпр. случај са државним службеницима у Пореској управи, судовима и тужилаштвима.

С обзиром да је у Стратегији реформе државне управе у Републици Србији наглашено да је оспособљеност органа локалне самоуправе на ниском нивоу и да би процесом стручног усавршавања запослених у обављању тзв. јавних послова било корисно обухватити и запослене у овим органима, као и да ови органи обављају и тзв. делегиране послове, неопходно је обезбедити да будући стратешки документ о стручном усавршавању запослених у органима локалне самоуправе буде у складу са основним принципима Стратегије.

3. Успостављање новог система стручног усавршавања државних службеника

Стручно усавршавање државних службеника је трајан процес који има за циљ континуирано подизање нивоа оспособљености државне управе. Стога је неопходно обезбедити да се са једног места управља и координира пословима државне управе који се односе на стручно усавршавање државних службеника.

Законом о министарствима утврђено је да Министарство за људска и мањинска права, државну управу и локалну самоуправу, поред осталих, обавља и послове државне управе који се односе на стручно усавршавање запослених у државним органима. Имајући у виду њихову природу, сложеност и обим, требало би законским изменама у оквиру тог министарства објединити послове који се односе на припрему, утврђивање и надзор над спровођењем програма стручног усавршавања државних службеника, док би се послови спровођења утврђених програма стручног усавршавања обављали ван тог министарства.

4. Обављање послова државне управе који се односе на припрему, утврђивање и надзор над спровођењем програма стручног усавршавања државних службеника

Послови припреме, утврђивања и надзора над спровођењем програма стручног усавршавања државних службеника обухватили би:

- координацију и праћење спровођења Стратегије;
- предлагање прописа у вези са стручним усавршавањем државних службеника;
- припрему програма општег стручног усавршавања државних службеника (дугорочних и годишњих) као дела целовитог система управљања људским ресурсима у државној управи;
- утврђивање општег програма стручног усавршавања државних службеника;
- вођење евиденције о утврђеним и спроведеним општим програмима стручног усавршавања државних службеника;
- вођење евиденције о планираним и спроведеним посебним програмима стручног усавршавања;

У вези са наведеним пословима, неопходно је прецизирати:

- правила којима се уређује процедура за утврђивање потреба за општим програмима стручног усавршавања државних службеника;

- захтеве у погледу садржине општег програма стручног усавршавања државних службеника (корисници, теоријски и практични део, циљеви и задаци, области, модули, трајање, методи обуке, подаци о предавачима и др.);

- правила за утврђивање општег програма стручног усавршавања државних службеника;

- правила којима се уређује процедура за утврђивање оцене спровођења општег програма стручног усавршавања.

Министарству у чијем су делокругу послови државне управе који се односе на стручно усавршавање државних службеника, у коме би били обједињени послови који се односе на припрему, утврђивање и надзор над спровођењем програма стручног усавршавања државних службеника, одговарајућу стручну помоћ пружало би стално тело за програме стручног усавршавања државних службеника. Чланови овог сталног тела би били стручњаци различитих специјалности од значаја за стручно усавршавање, и то државни службеници и појединци из образовних и научних установа, других организација и асоцијација. Стално тело би пружало стручну помоћ у утврђивању предлога општих програма стручног усавршавања (концепт и садржину) и давало смернице за унапређење програма стручног усавршавања.

С обзиром да нови систем стручног усавршавања државних службеника има за циљ да премости разлике између постојећег и жељеног стања професионалне оспособљености државних службеника, као и да стручно усавршавање државних службеника треба да буде трајан процес с циљем континуираног подизања нивоа оспособљености државне управе, приоритетни програми општег стручног усавршавања државних службеника требало би да буду:

- програми оспособљавања приправника за полагање државног стручног испита и увођења приправника у рад;

- програми за новозапослене државне службенике;

- програми континуираног стручног усавршавања државних службеника;

- програми за државне службенике који су руководиоци унутрашњих организационих јединица;

- програми обуке за оспособљавање предавача.

Полазећи од принципа свеобухватности и трајности новог система стручног усавршавања државних службеника, а имајући у виду висину буџетских средстава која се издвајају за стручно усавршавање државних службеника, као и рестриктивну политику у области јавне потрошње, у првој фази спровођења Стратегије требало би дати предност спровођењу програма оспособљавања приправника за полагање државног стручног испита и увођења приправника у рад, програма за новозапослене државне службенике, као и програма континуираног стручног усавршавања државних службеника, пре свега, општег програма из области европских интеграција којим би требало да буду обухваћени сви државни службеници.

Циљ наведених приоритетних програма је да се обуче нови државни службеници, али и постојећи државни службеници. Новим државним службеницима треба обезбедити услове да се лакше интегришу у област државне управе, а осталим државним службеницима да, паралелно са развојем своје каријере, прихватају нове трендове развоја и стекну нове вештине и знања неопходна за рад модерне државне управе, односно за достизање европских стандарда у овој области. То значи да сви приоритетни програми морају бити у функцији промовисања и одржавања високог квалитета у пружању услуга грађанима, субјектима привређивања и другим носиоцима права и обавеза.

Потреба за програмом оспособљавања приправника за полагање државног стручног испита и увођења приправника у рад проистиче, с једне стране, из законске одредбе која утврђује обавезу приправника да положи државни стручни испит пре истека приправничког стажа (као услов да државни службеник може да заснује радни однос на неодређено време), а с друге стране, потребом стандардизовања процеса увођења приправника у рад у државним органима, јер је пракса у тој области различита и не обезбеђује исти квалитет увођења приправника у рад.

Такође, нема сумње да је и за новозапослене државне службенике неопходна одређена врста уводног стручног усавршавања (нпр. функционисање система власти и улога државног органа у коме је запослен, послови из делокруга органа у коме је запослен, законодавство и актуелни задаци и пракса у конкретној области), с тим што би ово стручно усавршавање у случајевима када државни службеник треба да полаже и државни стручни испит (код државних службеника који су на пробном раду на извршилачким радним местима) била организована паралелно са припремом за полагање државног стручног испита.

Програми континуираног стручног усавршавања намењени су државним службеницима на различитим радним местима, са различитим нивоима стручности. Они треба да буду у функцији остваривања циљева и задатака утврђених стратешким документима, прописима и плановима рада. Такође, ови програми треба да иду у сусрет потреби за бољим

разумевањем трендова и перспектива процеса реформе државне управе, за усвајањем нових принципа, правилној примени закона и с тим повезаних поступака, а то значи стварање културе савременог и ефикасног државног службеника. У вези с тим неопходно је потпуније разумевање система функционисања Европске уније, као и правила којих се придржавају све земље чланице Европске уније у својој институционалној и административној пракси (тзв. општи принципи Европског административног простора).

Наведени програми подразумевају стицање нових знања и вештина и у другим областима, укључујући ту и боље коришћење информационог потенцијала у обављању задатака и унапређење е-управе, усавршавање знања страних језика, вештине комуницирања и тимског рада и др. Програми континуираног стручног усавршавања би, алтернативно, могли бити организовани и кроз систем е-учења.

У групу програма континуираног стручног усавршавања могли би се сврстати и програми који се односе на усавршавање за обављање одређене врсте послова државне управе када се ради о промени радног места (нпр. програми у вези с новим институционалним и правним оквиром – принципи и пракса).

Неопходност установљивања програма за државне службенике који су руководиоци унутрашњих организационих јединица у непосредној је вези с применом принципа професионализације. У вези с тим, евидентно је да знатан број руководиоца у државној управи, и поред одговарајуће стручне квалификације, не поседују адекватне вештине руковођења. Реч је о менаџерским вештинама за професионалне јавне менаџере, као што су управљање тимом и задацима, надгледање и супервизија, делегирање задатака и одговорности, управљање променама које укључује стратешку визију и вештине у вези с реформом државне управе, управљање пројектом, управљање које је оријентисано циљем, савремени приступ доношењу одлука, технике и средства управљања људским ресурсима и др. И програми за државне службенике који су руководиоци унутрашњих организационих јединица алтернативно би могли бити организовани и кроз систем е-учења.

Имајући у виду потребу за континуираним оспособљавањем одређеног броја државних службеника за улогу предавача, припрема и реализација програма обуке предавача је, такође, један од приоритета.

Наведени приоритетни програми треба да буду организовани модуларно по концепту обучавања заснованог на резултатима. Изводиће се у интерактивном процесу између предавача и полазника обуке, укључујући и практичне вежбе о реалним питањима функционисања и задатака државне управе, и уз отвореност за компаративни приступ са страним „најбољим праксама“. Овде је неопходно задовољити захтеве флексибилнијег – додатног стручног усавршавања, које би се редовно ажурирало.

Нови систем стручног усавршавања државних службеника неће искључити потребу за утврђивањем програма посебног стручног усавршавања у сваком од државних органа. Програми посебног стручног усавршавања представљају важну комплементарну компоненту новог система стручног усавршавања. Те програме за сваку годину доносе руководиоци органа, у складу с посебним потребама државног органа, стратешким документима, прописима и плановима рада. Ради потпуног увида у све активности које се обављају у сврху стручног усавршавања државних службеника, министарству у чијем су делокругу послови државне управе који се односе на стручно усавршавање државних службеника достављали би се извештаји о планираним и спроведеним посебним програмима стручног усавршавања државних службеника. У циљу даље доградње система стручног усавршавања државних службеника установљеног Стратегијом, неопходно је за будуће знаћи адекватне механизме који ће трајно обезбедити усклађеност и квалитет програма стручног усавршавања државних службеника и њихове реализације.

5. Обављање послова државне управе који се односе на спровођење програма стручног усавршавања

Из разлога целисходности и ефикасности, послови спровођења утврђених програма општег стручног усавршавања требало би да се обављају ван министарства у чијем су делокругу послови државне управе који се односе на стручно усавршавање државних службеника.

Како би се избегле непотребне финансијске и кадровске импликације, у првој фази реализације Стратегије, нови систем стручног усавршавања успостављао би се полазећи од постојеће организационе структуре у Служби за управљање кадровима - специјализованог тренинг сектора.

У другој фази, основала би се централна национална институција која би обављала послове спровођења програма општег стручног усавршавања државних службеника. Наиме, све земље у транзицији, оне које су се недавно интегрисале у Европску унију, као и већина оних које су кандидати за чланство у Европској унији, основале су или су у процесу оснивања једне централне националне установе, а потом и мреже установа за обуку, у зависности од конкретних околности. Пошто на нивоу Републике Србије постоји реална потреба за утврђивањем и спровођењем низа програма у области државне управе, централна национална институција би спроводила, пре свега, програме општег стручног усавршавања, у складу са општим потребама државне управе у целини, била би усмерена ка потребама праксе и имала би статус посебне организације, установе и сл.

Извођачи програма стручног усавршавања у тој институцији, у складу с природом, усмерењем и садржајем програма, требало би да буду одговарајући предавачи, пре свега државни службеници с потребним квалификацијама и радним искуством.

У том циљу, централна национална институција за спровођење стручног усавршавања требало би, за почетак, да створи једну групу „повремених предавача“ који би били изабрани између државних службеника. Након поступка идентификације и прихватања улоге „повремених предавача“, ти државни службеници требало би да се оспособе за спровођење обука одраслих, модерним методама, кроз партиципативан начин који омогућава њихово активно учешће у процесу. Та група предавача требало би да се одржава и обнавља тако што би се ангажовали и нови „повремени предавачи“, обучени да усвоје принципе и вештине стручне обуке.

У вези с наведеним, у новим прописима требало би прецизирати да државни службеник са потребном стручношћу и одговарајућим искуством има право да учествује у спровођењу обуке у централној националној институцији за спровођење обука и да за те активности може да добије накнаду. Ово је неопходно за одрживост новог система стручног усавршавања државних службеника, како би се искористило и пренело искуство и знање које је државни службеник стекао на млађе и мање искусне колеге.

По реализованој обуци у вези са стручним усавршавањем, неопходно је вршити адекватну верификацију.

6. Правни и институционални оквир за спровођење Стратегије

6.1. Правни оквир

У вези са увођењем новог система стручног усавршавања државних службеника, неопходно је приступити изменама и допунама прописа, као и доношењу нових прописа.

У том смислу, у првој фази, у Закон о државним службеницима требало би унети одредбе о улози министарства надлежног за послове државне управе у припреми, утврђивању и надзору над спровођењем програма стручног усавршавања државних службеника. У складу с тим, усагласили би се подзаконски акти којим се уређује делокруг службе Владе која обавља послове у вези са стручним усавршавањем државних службеника.

Такође, неопходно је у Закон о државним службеницима унети и одредбе о улози сталног тела за програме стручног усавршавања државних службеника, његовом саставу и начину именовања његових чланова, као и праву чланова тог тела на накнаду за рад.

У вези с програмом оспособљавања приправника, потребно је прецизирати садржај програма, с циљем његове стандардизације за све приправнике и утврђивања одговарајућих програма стручног усавршавања.

Да би се обезбедио квалитет, односно одговарајући стандарди у утврђивању програма стручног усавршавања, неопходно је донети прописе којима се уређује процедура за утврђивање потреба за општим програмима стручног усавршавања државних службеника и захтеви у погледу садржине општих програма стручног усавршавања државних службеника.

6.2. Институционални оквир

Постојећа организација послова државне управе који се односе на стручно усавршавање државних службеника, као што је већ истакнуто, не омогућава функционисање система стручног усавршавања државних службеника као целовитог, складног и дугорочно одрживог.

У вези с тим, након успостављања новог законског оквира, у министарству у чијем су делокругу послови државне управе који се односе на стручно усавршавање државних службеника приступило би се образовању унутрашње организационе јединице у којој би били обједињени послови који се односе на припрему, утврђивање и надзор над спровођењем програма стручног усавршавања државних службеника.

Статус и организација централне националне институције за спровођење стручног усавршавања државних службеника ван министарства у чијем су делокругу послови државне управе који се односе на стручно усавршавање државних службеника зависиће од њеног делокруга. Наиме, могуће је предвидети да се она искључиво бави спровођењем стручног усавршавања из општег програма, које се финансира средствима из буџета, или да, поред тога, предлаже и реализује стручно усавршавање из општег и из посебног програма у евентуалној будућој равноправној утакмици на тржишту, уз стицање додатних средстава. У том смислу, централна национална институција могла би се образовати као посебна организација, у складу са Законом о државној управи, односно као посебна установа – слично новооснованој Правосудној академији. У оба случаја превасходни и ексклузивни задатак централне националне институције био би реализација програма општег стручног усавршавања државних службеника, што би значило да би се већи део њених активности финансирао из буџета.

VIII. ПЛАН СПРОВОЂЕЊА И ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКОГ УТИЦАЈА

План спровођења Стратегије садржан је у Акционом плану који је одштампан уз ову стратегију и чини њен саставни део.

За спровођење Стратегије и Акционог плана нису опредељена посебна средства у буџету Републике Србије за 2011. годину, с тим што ће се одређене активности намењене унапређењу институционалног оквира за стручно усавршавање државних службеника финансирати из средстава ЕУ – ИПА 2010, у оквиру пројекта „Подршка спровођењу процеса реформе државне управе“.

С циљем обезбеђења трајности, свеобухватности и одрживости новог система стручног усавршавања, финансијска средства за ову намену, морају бити дугорочно обезбеђена у буџету Републике Србије, у складу с утврђеним приоритетним потребама за стручним усавршавањем и реалним могућностима. * Осим обезбеђења буџетских средстава, сагледаће се и могућност финансирања одређених активности из средстава страних донација.

*Службени гласник РС, број 51/2013

IX. ПРАЋЕЊЕ СПРОВОЂЕЊА

Праћење имплементације Стратегије врши се преко индикатора утврђених у Акционом плану.

Министарство у чијем су делокругу послови државне управе који се односе на стручно усавршавање државних службеника надлежно је за оперативно управљање процесом реализације Стратегије, у складу са активностима утврђеним Акционим планом. Ради унапређења ефикасности и одрживости, Стратегија и Акциони план ће се ревидирати, ако то буде потребно.

Министарство у чијем су делокругу послови државне управе који се односе на стручно усавршавање државних службеника достављаће Влади годишње извештаје о спровођењу Акционог плана.

X. ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Ову стратегију објавити у „Службеном гласнику Републике Србије“.

05 број 151-5828/2011

У Београду, 21. јула 2011. године

Влада

Први потпредседник Владе –
заменик председника Владе

Ивица Дачић, с.р.

НАПОМЕНА ИЗДАВАЧА: Акциони план који је одштампан уз Стратегију стручног усавршавања државних службеника у Републици Србији за период 2011–2013. године („Службени гласник РС”, број 56/11), замењен је Акционим планом за спровођење Стратегије стручног усавршавања државних службеника у Републици Србији за период 2013–2015. године (види тачку 3. Одлуке - 51/2013-19)

Акциони план за спровођење Стратегије стручног усавршавања државних службеника у Републици Србији за период 2013–2015. године

Очекивани резултати	Активности	Рок за реализацију	Индикатори успешности	Носиоци активности	Извор финансирања
Област 1. Успостављање правног оквира за нови систем стручног усавршавања државних службенике					
1.1. Успостављен правни оквир за нови систем стручног усавршавања	– Образовање радне групе;	Први квартал 2013.	– Предлог закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима утврђен и достављен на усвајање; – Усвојена подзаконска акта аката у вези са спровођењем новог система стручног усавршавања државних службеника.	Министарство надлежно за послове државне управе	Буџет РС; ИПА 2010.
	– Израда Нацрта закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима;	Други квартал 2013.			
	– Утврђивање Предлога закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима;	Трећи квартал 2013.			
	– Припрема нацрта подзаконских аката у вези са спровођењем новог система стручног усавршавања државних службеника;	Други квартал 2013.			
	– Утврђивање предлога подзаконских аката у вези са спровођењем новог система стручног усавршавања државних службеника;	Трећи квартал 2013.			
	– Усвајање подзаконских аката у вези са спровођењем новог система стручног усавршавања	Четврти квартал 2013.			

	државних службеника.				
Област 2. Успостављање институционалног оквира за спровођење стручног усавршавања					
2.1. Организовано обављање послова стручног усавршавања државних службеника у оквиру министарства надлежног за послове државне управе	– Анализа успостављања организовања послова стручног усавршавања државних службеника у министарству надлежном за послове државне управе;	Четврти квартал 2013.	– Правилник о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у министарству надлежном за послове државне управе измењен и допуњен у складу са налазима анализе;	Министарство надлежно за послове државне управе	Буџет РС; ИПА 2012.
	– Припрема измена и допуна Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у министарству надлежном за послове државне управе;	Први квартал 2014.	– Преузети запослени који обављају послове у вези са стручним усавршавањем државних службеника у Служби за управљање кадровима.		
	– Обезбеђивање кадровских капацитета.	Први квартал 2014.	– Однос броја систематизованих и попуњених радних места.		
2.2. Успостављен систем евиденције у вези са стручним усавршавањем предвиђен Стратегијом	– Дефинисање полазних елемената са препорукама за успостављање система евиденције у вези са стручним усавршавањем који је предвиђен Стратегијом;	Други квартал 2013.	– Успостављени систем евидентирања омогућава праћење података о планираним и реализованим општим и посебним програмима стручног усавршавања државних службеника, податке о полазницима обука и предавачима.	Министарство надлежно за послове државне управе.	Буџет РС; ИПА 2010; ИПА 2012.
	– Израда концепта за успостављање система евиденције у вези са стручним усавршавањем који је предвиђен Стратегијом;	Први квартал 2014.			

	– Успостављање система евиденције у вези са стручним усавршавањем у складу дефинисаним концептом.	Трећи квартал 2014.			
2.3. Ојачани капацитети у вези са обављањем послова стручног усавршавања	– Анализа потреба у вези са јачањем капацитета запослених у министарству надлежном за послове државне управе;	Први квартал 2014.	– Број учесника и број реализованих активности на јачању капацитета запослених у министарству надлежном за послове државне управе; – Број реализованих обука за предаваче и број полазника обука.	Министарство надлежно за послове државне управе.	Буџет РС; ИПА 2012.
	– Спровођење активности на јачању капацитета запослених у министарству надлежном за послове државне управе;	Континуирано			
	– Анализа начина оспособљавања државних службеника за предаваче;	Трећи квартал 2014.			
	– Оспособљавање државних службеника предавача за извођење обука.	Континуирано до краја 2015.			
2.4. Обезбеђени услови за почетак функционисања Централне националне институције за стручно усавршавање државних службеника	– Спровођење организационо-функционалне анализе за успостављање Централне националне институције за стручно усавршавање државних службеника;	Други квартал 2014.	– Акт о организацији и раду Централне националне институције за стручно усавршавање државних службеника донет у складу са налазима анализе;	Министарство надлежно за послове државне управе	Буџет РС; ИПА 2012. Средства из донација

	– Обезбеђивање одговарајућег простора за функционисање централне национале институције у складу са налазима анализе;	Трећи квартал 2014.	– Обезбеђен простор и набављена опрема у складу са налазима анализе.		
	– Анализа потреба за набавком опреме за Централну националну институцију за стручно усавршавање државних службеника;	Трећи квартал 2014.			
	– Доношење акта о организацији и раду Централне национале институције за стручно усавршавање државних службеника;	Први квартал 2015.			
	– Набавка опреме за потребе функционисања Централне национале институције за стручно усавршавање државних службеника;	Други квартал 2015.			
	– Организовање функционисања централне национале институције.	До краја 2015.			
Област 3. Припрема, утврђивање и спровођење програма општег стручног усавршавања					
Створени услови за континуирано спровођење и иновирање	-Спровођење анализе потреба за програмима општег стручног	Други квартал 2014.	– Програми општег стручног усавршавања државних	Министарство надлежно за послове	Буџет РС; ИПА 2012.

програма општег стручног усавршавања државних службеника	усавршавања државних службеника;		службеника припремљени у складу са налазима анализе потреба;	државне управе.	
	– Спровођење анализе потреба ради иновирања програма општег стручног усавршавања државних службеника;	На годишњем нивоу.	– Број реализованих програма општег стручног усавршавања државних службеника у 2015;		
	– Припрема предлога програма општег стручног усавршавања државних службеника;	Трећи квартал 2014.	– Број иновираних предлога програма општег стручног усавршавања.		
	– Утврђивање програма општег стручног усавршавања државних службеника;	Четврти квартал 2014.			
	– Иновирање утврђених програма општег стручног усавршавања државних службеника	На годишњем нивоу.			
	– Спровођење програма општег стручног усавршавања државних службеника	Континуирано.			

Област 4. Праћење спровођења Стратегије и информисање државних службеника о новинама система

4.1.Спровођење Акционог плана за спровођење Стратегије стручног усавршавања државних службеника у Републици Србији за период 2013–2015. године се	– Израда годишњих извештаја о спровођењу Стратегије;	– Крајем сваке године.	– Извештавање о спровођењу Стратегије се одвија према утврђеној динамици;	Министарство надлежно за послове државне управе.	Буџет РС. ИПА 2012.
	– Анализа постигнутих резултата и спроведених активности утврђених	– До краја 2015. године	– Број остварених резултата и реализованих активности утврђених		

одвија ефикасно и према утврђеној динамици	Акционим планом за период 2013-2015..		Акционим планом.		
4.2. Државни службеници који раде на пословима управљања људским ресурсима благовремено упознати са новинама које доноси нови систем стручног усавршавања државних службеника	– Утврђивање плана активности у вези са упознавањем државних службеника који раде на пословима управљања људским ресурсима са новинама и задацима које доноси нови систем стручног усавршавања државних службеника;	– Трећи квартал 2014.	– Број реализованих активности на упознавање државних службеника са новинама система; – Број државних службеника обухваћених спровођењем активности.	Министарство надлежно за послове државне управе	Буџет РС. ИПА 2012.
	– Спровођење плана активности у вези са оспособљавањем државних службеника који раде на пословима управљања људским ресурсима за извршавање задатака утврђених новим системом стручног усавршавања.	– До краја 2015.			