На основу члана 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) и члана 42. став 1. Закона о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС, 72/12, 7/14 – УС, 44/14 и 30/18 – др. закон),

Влада доноси

Уредбу о изменама и допунама Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника

Уредба је објављена у "Службеном гласнику РС", бр. 20/2022 од 14.2.2022. године,  ступила је на снагу 22.2.2022, а примењује се од 1.3.2022.

**Члан 1.**

У Уредби о вредновању радне успешности државних службеника („Службени гласник РС”, бр. 2/19 и 69/19), у члану 3. став 4. мења се и гласи:

„Радна успешност државног службеника који је засновао радни однос на одређено време због повећаног обима посла и ради замене одсутног државног службеника редовно се вреднује ако је у календарској години радио најмање шест месеци.”

**Члан 2.**

У члану 4. став 1. тачка 2) тачка се замењује тачком и запетом и додаје се нова тачка 2а) која гласи:

„2а) престанка радног односа на одређено време, ако је у календарској години радио најмање шест месеци.”

**Члан 3.**

У члану 7. став 1. после речи: „учесталости” додају се речи: „и квалитета”.

Став 2. мења се и гласи:

„Учесталост и квалитет испољавања пожељних понашања за сваку понашајну компетенцију бодује се на четворостепеној бодовној скали на следећи начин:

1) неприхватљиво: веома ретко испољава пожељна понашања на радном месту или показује понашања која нису у складу траженим показатељима, својим понашањем не доприноси постизању резултата – 1 бод;

2) потребно побољшање: понекад испољава пожељна понашања на радном месту или je потребан развој да би редовно показивао очекивана понашања, потребно је јачање компетенције како би доприносио резултатима – 2 бода;

3) компетентно: често, у највећем делу радног времена, испољава пожељна понашања на радном месту или испољава компетенцију на нивоу који одговара захтевима радног места, испуњава и понекад превазилази очекиване резултате, поуздан је и доследно успешан – 3 бода;

4) изванредно: увек, без изузетка, испољава пожељна понашања на нивоу који значајно превазилази очекивања на радном месту, препознат је као изузетан по датој компетенцији, служи као модел за угледање или ментор који помаже другима да развију ову компетенцију – 4 бода.”

**Члан 4.**

У члану 8. став 1. после речи: „месец” додају се речи: „у периоду рада од једне године”.

**Члан 5.**

У члану 9. став 2. запета и речи: „осим код редовног вредновања радне успешности државног службеника на одређено време” бришу се.

У ставу 5. после речи: „на основу” додају се речи: „показатеља испуњења”.

У ставу 6. после речи: „уписује се” додају се речи: „показатељ његовог испуњења,”.

У Табели 4. у колони Степен остварења планираних резултата рада, под редним бројем 3. број: „95” замењује се бројем: „100”, а под редним бројем 4. речи: „више од 95” замењују се бројевима: „101–105”.

**Члан 6.**

У члану 15. став 3. после речи: „годишњи циљеви са” додају се речи: „показатељима њиховог испуњења, њиховом почетном и циљаном вредношћу и извором провере, као и”.

**Члан 7.**

У члану 20. став 1. реч: „писмено” замењује се речју: „писано”.

У ставу 2. реч: „Писмено” замењује се речју: „Писано”.

**Члан 8.**

У наслову изнад члана 22. реч: „Писмено” замењује се речју: „Писано”.

У члану 22. став 1. реч: „писмено” замењује се речју: „писано”.

У ставу 2. реч: „Писмено” замењује се речју: „Писано”.

**Члан 9.**

У члану 26. став 4. мења се и гласи:

„Ако радно место руководилаца унутрашње организационе јединице којој су утврђени циљеви није попуњено, односно ако се рад руководиоца не вреднује јер је у календарској години радио краће од шест месеци, у одговарајућу рубрику извештаја осталих државних службеника уноси се исход вредновања резултата рада организационе јединице за коју су били утврђени годишњи циљеви. Исход вредновања, у складу са чланом 9. ове уредбе, даје лице које би попуњавало извештај за руководиоца те организационе јединице, односно руководилац чији се рад не вреднује јер је у календарској години радио краће од шест месеци.”

**Члан 10.**

У члану 28. став 3. мења се и гласи:

„Лице које припрема извештај обавезно попуњава трећи део извештаја „Развој компетенцијаˮ који обухвата области знања, вештина и понашања у којима је државном службенику потребан развој, односно побољшање.”

**Члан 11.**

Члан 29. мења се и гласи:

**„Члан 29.**

Ако лице које припрема извештај није лице које доноси решење, потребно је да, пре обављања завршног разговора са државним службеником, прибави сагласност на исход вредновања од лица које доноси решење, тако што попуњен и потписан извештај доставља јединици за кадрове, која претходно анализира спровођење поступка вредновања радне успешности и дистрибуцију исхода вредновања радне успешности у органу и по организационим јединицама у органу и извештај о томе доставља руководиоцу органа, лицу које доноси решење, односно лицу које вреднује радну успешност.

Ако анализа из става 1. овог члана показује да су у појединим унутрашњим организационим јединицама у државном органу начињени пропусти у поступку вредновања, у дистрибуцији исхода вредновања или да постоје други недостаци који се могу отклонити само поновним вредновањем, јединица за кадрове у извештају из става 1. овог члана, предлаже лицу које доноси решење да се, поновним попуњавањем извештаја, понови поступак вредновања у организационој јединици, односно предлаже лицу које вреднује радну успешност, односно даје предлог вредновања и припрема извештај да понови вредновање за оног државног службеника у чијем вредновању су начињени пропусти.

Ако није било недостатака у дистрибуцији исхода вредновања, односно након отклањања пропуста у складу са ставом 2. овог члана, ако лице које доноси решење нема примедбе на исход из предлога вредновања државног службеника који попуњава извештај, потписује извештај и доставља га непосредном руководиоцу државног службеника ради обављања завршног разговора.

Ако предлог вредновања, по мишљењу лица које доноси решење, не произилази из примера стварног радног понашања и доказа наведених у извештају, односно из његовог непосредног увида у рад државног службеника, извештај враћа на преиспитивање непосредном руководиоцу, а разлози за преиспитивање се наводе у рубрици „Мишљењеˮ извештаја.

Непосредни руководилац попуњава нови извештај уважавајући разлоге за преиспитивање, потписује га и доставља лицу које доноси решење.

Ако предлог вредновања, по мишљењу лица које доноси решење, поново не произилази из примера стварног радног понашања и доказа наведених у извештају, односно из његовог непосредног увида у рад државног службеника, лице које доноси решење попуњава нови извештај у сарадњи са непосредним руководиоцем државног службеника, потписује га и доставља непосредном руководиоцу државног службеника на потпис и ради обављања завршног разговора у складу са исходима утврђеним у новом извештају.”

**Члан 12.**

У члану 30. став 2. тачка 1) број: „20” замењује се бројем: „15”.

У тачки 2) речи: „1. фебруара” замењују се речима: „20. јануара”.

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

„Изузетно, ако се понови поступак вредновања радне успешности државних службеника у складу са чланом 29. ове уредбе, завршни разговор се може обавити након истека рока из става 2. овог члана, а најкасније до 25. фебруара текуће године за претходну годину.”

**Члан 13.**

Назив изнад члана 33. и члан 33. мењају се и гласе:

**„Рок за доношење решења**

**Члан 33.**

Решење о вредновању радне успешности доноси се најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину.”

**Члан 14.**

У члану 34. после става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Државни службеници на руководећим радним местима у органу у којем је поновљен поступак вредновања радне успешности у складу са чланом 29. ове уредбе, дужни су да у току текуће календарске године похађају програме обука којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника.”

**Члан 15.**

У члану 35. став 1. после тачке 7) додаје се тачка 7а) која гласи:

„7а) прати реализацију мера из тач. 5) и 7) овог става и о томе извештава руководиоца органа;”

У тачки 9) тачка се замењује тачком и запетом и додаје се тачка 10) која гласи:

„10) најмање једном годишње организује за државне службенике на руководећим радним местима практичну обуку, односно радионицу са инструкцијама за вредновање радне успешности у државном органу, којима треба да се унапреде знања и вештине за правилно постављање годишњих циљева и вредновање, као и отклоне уочени недостаци, нарочито у поступку и исходима вредновања из претходне календарске године.”

**Члан 16.**

У члану 36. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Посебан део обједињеног извештаја односи се на анализу дистрибуције исхода вредновања радне успешности (збирно и по органима) и предлагање мера за унапређење, као и на анализу броја државних службеника на руководећим радним местима и државних службеника из јединица за кадрове у органима државне управе који су похађали програме обука којима се унапређује способност за успешно остваривање вредновања радне успешности државних службеника (збирно и по органима) и предлагање мера за унапређење.”

Досадашњи став 2. постаје став 3.

**Члан 17.**

Електронски обрасци извештаја – образац број 1, образац број 2, образац број 3 и образац број 4, који су одштампани уз Уредбу о вредновању радне успешности државних службеника („Службени гласник РС”, бр. 2/19 и 69/19), замењују се електронским обрасцима извештаја – образац број 1, образац број 2, образац број 3 и образац број 4, који су одштампани уз ову уредбу и који чине њен саставни део.

**Члан 18.**

Годишњи циљеви организационих јединица, односно самосталних извршиоца за 2022. годину, ускладиће се са одредбама ове уредбе у року од 30 дана од дана почетка примене ове уредбе.

**Члан 19.**

Вредновање радне успешности државних службеника за 2021. годину, окончаће се под условима и на начин предвиђен Уредбом о вредновању радне успешности државних службеника („Службени гласник РС”, бр. 2/19 и 69/19).

**Члан 20.**

Ова уредба ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а почиње да се примењује од 1. марта 2022. године.

05 број 110-822/2022-1

У Београду, 14. фебруара 2022. године

**Влада**

Председник,

**Ана Брнабић**, с.р.

***НАПОМЕНА РЕДАКЦИЈЕ:****Обрасце у PDF формату можете преузети кликом на следећи линк:*

**Електронски образац бр. 1** (Извештај о вредновању радне успешности државног службеника на положају)

**Електронски образац бр. 2** (Извештај о вредновању радне успешности руководиоца уже унутрашње јединице)

**Електронски образац бр. 3** (Извештај о вредновању радне успешности државног службеника - самосталног извршиоца)

**Електронски образац бр. 4** (Извештај о вредновању радне успешности државног службеника на извршилачком радном месту)