

Inicijativa ALAC:

Transparentnost Srbija uputila je u junu 2016. godine ministru privrede inicijativu u vezi sa utvrđivanjem kriterijuma za ocenjivanje stručne osposobljenosti, znanja i veština na osnovu kojih se utvrđuju rezultati kandidata za direktore JP.

Na probleme sa izborom direktora javnih preduzeća ukazivalo je više građana koji su se javljali Antikorupcijskom savetovalištu TS. TS je pratila sprovođenje prethodnog Zakona o javnim preduzećima (usvojenog u decembru 2012. godine) i ukazivala je na pojedine sporne odredbe tokom izrade i usvajanja novog Zakona (decembar 2016. - februar 2017. godine).

U dopisu upućenom 7. juna 2016. godine podsetili smo ministra na istek roka za usvajanje podzakonskog akta koji sadrži pomenuta merila. Ujedno smo ministru ponovo dostavili predloge i sugestije koje je Transparentnost Srbija uputila Agenciji za borbu protiv korupcije u julu 2014. godine kako bi ona, u okviru svojih nadležnosti, pokrenula inicijativu za unapređenje tada važeće uredbe o merilima za ocenjivanje kandidata.

Prilog: Dopis ministru privrede, predlozi TS za unapređenje uredbe

Влада Републике Србије

Министарство привреде

кабинет министра

министар Жељко Сертић

Поштовани г. Сертић,

као што Вам је сигурно познато, чланом 40. став 3. Закона о јавним предузећима (Сл.гласник РС 15/2016) Влада Србије је обавезана да у року од 90 дана од ступања на снагу Закона донесе подзаконски акт који садржи мерила за оцењивање стручне оспособљености, знања и вештина на основу којих се утврђују резултати кандидата за директоре ЈП. Тај рок је истекао, а Закон прописује да се до доношења овог акта примењује Уредба о мерилима за именовање директора јавног предузећа чији је оснивач Република Србија (Сл.гласник РС 102/13).

С обзиром на чињеницу да је Министарство привреде надлежно за унапређење рада јавних предузећа (Закон о министарствима, члан 4, Сл.гласник РС 44/2014, 14/2015, 54/2015 и 96/2015) и да је било предлагач Закона о јавним предузећима, да је у року израдио подзаконски акт прописан чланом 63 став 4 Закона, верујемо да је оно активно укључено и у израду новог подзаконског акта. Стога Вам достављамо предлоге и сугестије које је Транспарентност Србија упутила Агенцији за борбу против корупције у јулу 2014. године како би она, у оквиру својих надлежности, покренула иницијативу за унапређење Уредбе. Тај допис смо тада доставили и Министарству привреде, Генералном секретаријату Владе, Министарству државне управе и локалне самоуправе и Савету за борбу против корупције.

Надамо се да ћете ове предлоге и сугестије узети у обзир приликом израде нове Уредбе.

Срдачан поздрав,

Београд,

7. јуна 2016.

Транспарентност Србија

програмски директор

Немања Ненадић



Република Србија

Агенција за борбу против корупције

Директорка Татјана Бабић

Београд

Царице Милице 1

Поштована г-ђо Бабић,

у прилогу Вам достављамо коментаре на Уредбу о мерилима за именовање директора јавног предузећа чији је оснивач Република Србија. Сматрамо да је наведена уредба и њена примена од изузетног значаја, јер прецизира процедуру одабира најбољих кандидата за места директора јавних предузећа у ситуацијама када је сам Закон о јавним предузећима оставио превише простора за дискрецију.

С обзиром на најаве председника Владе о томе да ће ускоро бити расписани, односно окончани конкурси, позивамо Вас да што пре размотрите ову иницијативу и да, у складу са надлежностима, покренете поступак за одговарајуће измене и допуне у Уредби.

У наставку се налазе коментари дати уз поједине чланове Уредбе.

Срдачан поздрав,

за Транспарентност – Србија

Програмски директор

Немања Ненадић

Београд, 23. јул 2014.



4389

На основу члана 123. тачка 3) Устава Републике Србије, а у вези са чланом 30. ст. 2. и 3. и чланом 31. став 1. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, број 119/12),

Коментар ТС: Не постоји изричит законски основ за доношење ове уредбе. Иако је она несумњиво корисна, правно би било исправније уколико би се предвидело у Закону да ће актом Владе бити уврћена мерила за именовање директора јавних предузећа чији је оснивач Република Србија.

Влада доноси

УРЕДБУ

о мерилима за именовање директора јавног предузећа чији је оснивач Република Србија

I. УВОДНА ОДРЕДБА

Члан 1.

Овом уредбом прописују се мерила према којима се у изборном поступку, оцењивањем стручне оспособљености, знања и вештина, утврђује резултат кандидата за именовање директора јавног предузећа чији је оснивач Република Србија.

II. МЕРИЛА ЗА УТВРЂИВАЊЕ РЕЗУЛТАТА КАНДИДАТА

Члан 2.

Стручна оспособљеност, знања и вештине кандидата за именовање директора јавног предузећа (у даљем тексту: кандидат) оцењују се увидом у податке из пријаве и доказе поднете уз пријаву на јавни конкурс (у даљем тексту: подаци), писменом и усменом провером, односно на други



одговарајући начин сходно потребама рада јавног предузећа, у складу са законом којим се уређује правни положај јавних предузећа (у даљем тексту: Закон) и овом уредбом.

Коментар ТС: Није јасно из ове одредбе који би други начин провере оспособљености, знања и вештина могао да буде предвиђен осим писане и усмене провере, а да је предвиђен неким посебним законом.

Члан 3.

Стручна оспособљеност кандидата оцењује се провером способности кандидата за практичну примену знања и вештина у обављању послова директора јавног предузећа одређених у складу са Законом.

Знања кандидата оцењују се провером: познавања једне или више области из које је делатност за чије је обављање основано јавно предузеће, односно познавања других делатности које обавља јавно предузеће, познавања прописа којима се уређује правни положај јавних предузећа и привредних друштава, прописа којима се уређују услови и начин обављања делатности од општег интереса, као и општих прописа о раду, знања једног или више страних језика, као и посебних области знања.

Вештине кандидата оцењују се провером: вештине аналитичког резонувања и логичког закључивања, вештине руковођења, организационих способности, вештине комуникације – вештина у међуљудским односима, вештине стратешког планирања и управљања, вештине управљања ресурсима (материјалним, финансијским, кадровским и другим ресурсима значајним за рад јавног предузећа) и вештине рада на рачунару.

Коментар ТС: У ст. 2. прописана је провера познавања „једне или више области из које је делатност за чије је обављање основано јавно предузеће“. Било би логично да се приликом сваког конкурса утврди провера неког минимума познавања за све области за које је основано јавно предузеће, а затим и детаљнија провера познавања оних делатности које су основне за конкретно јавно предузеће, како се не би догодила ситуација да се посебно и у већем обиму проверава нека делатност која је јавном предузећу споредна. У истом ставу предвиђена је и провера прописа којима се уређује пословање јавних предузећа уопште. Те провере би требало да буду истоветне код свих конкурса, па би и провера знања у овом делу могла да се организује заједнички за све



конкурсе. Није јасно због чега се оставља могућност „провере познавања једног или више страних језика“, то јест, због чега би се уопште код неких јавних предузећа тражило знање више страних језика.

Члан 4.

На основу усмене и писмене провере стручне оспособљености, знања и вештина кандидата, комисија за именовања оцењује кандидате оценом од један до три, при чему оцене имају следеће значење:

- 1) оцена један (1) – „не задовољава“;
- 2) оцена два (2) – „делимично задовољава“;
- 3) оцена три (3) – „у потпуности задовољава“.

У току усмене провере стручне оспособљености, знања и вештина кандидата у разговору са кандидатом, сваки члан комисије за именовања оцењује сваки одговор кандидата појединачно, оценом од један до три, у складу са ставом 1. овог члана.

Питања за усмену проверу стручне оспособљености, знања и вештина кандидата унапред припрема комисија за именовања.

Коментар ТС: У ст. 1. предвиђају се три могуће оцене за проверу стручне оспособљености, знања и вештина кандидата. Међутим, сматрамо да би оцене требало да буду елиминационог типа – да се одреди да ли кандидат уопште може да буде изабран (да ли задовољава или не, то јест, да ли поседује потребан минимум знања и способности), а затим, међу онима који задовољавају да изрази степен њихових знања, оспособљености и вештина тако да се међусобно може поредити.

Одредбе ст. 2. нису довољно јасне, шта значи „сваки одговор појединачно“. На пример, ако тест за проверу стручне оспособљености садржи пет питања, да ли то значи да ће сваки члан комисије оцењивати кандидата по сваком од тих питања или ће дати општу оцену за свих пет питања обједињено? Такође, остаје недоречено на који начин се оцењује писана провера способности и знања.



Одредба ст. 3. о припреми питања унапред је у принципу у реду. Међутим, било би логично да се остави простор за додатно испитивање кандидата на основу одговора које су дали у писаном испитивању и у вези са изложеним програмима рада, а која, по природи ствари, не могу бити једнака за све кандидате.

Члан 5.

Стручна оспособљеност кандидата проверава се увидом у податке и усмено, у разговору са кандидатом.

Увидом у податке оцењује се стручна оспособљеност кандидата стечена високим образовањем и стручна оспособљеност стечена радним искуством.

Под радним искуством у смислу става 2. овог члана, сматра се укупно радно искуство које је кандидат стекао, радно искуство које је кандидат стекао на пословима у оквиру делатности за чије обављање је основано јавно предузеће, као и радно искуство које је кандидат стекао на руководећим положајима.

У разговору са кандидатом комисија за именовања оцењује стручну оспособљеност кандидата на основу његових одговора на питања која се односе на програм пословања јавног предузећа и унапређење рада и развоја јавног предузећа.

Коментар ТС: У вези са одредбама ст. 3. сматрамо да би било корисно унапред отклонити недоумице на типичне дилеме око тога када ће се сматрати да је реч о радном искуству „у оквиру делатности за чије обављање је основано јавно предузеће“, шта ће се сматрати „руководећим положајем“. Такође би требало предвидети могућност да се у случају дилеме од кандидата и бивших послодаваца затраже додатни подаци ради разјашњења испуњености ових услова.

У вези са одредбама ст. 4. сматрамо да би било од изузетне користи уколико би се провера некако повезала са постојећим програмима и плановима рада јавног предузећа (нпр. коментар шта би кандидат радио другачије него што је предвиђено постојећим програмом). Наравно, то подразумева и испуњење претходне обавезе да сви програми рада и извештаји о раду ЈП буду доступни унапред кандидатима (као што би и иначе морали да се по Закону објављују). Такође, сматрамо да би код



сваког конкурса основе програма рада – предлога које дају сами кандидати требало да буде саставни део пријаве на конкурс (за све или за „други круг избора“, међу кандидатима који испуњавају основне услове).

Члан 6.

Стручна оспособљеност кандидата стечена високим образовањем оцењује се оценом два или три, на следећи начин:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије, специјалистичке струковне студије, магистар наука), односно на основним студијама у трајању од најмање четири године – оцена два (2);

2) за високо образовање на студијама трећег степена (доктор наука) – оцена три (3).

Коментар ТС: Сматрамо да је погрешна концепција према којој се образовање доктора наука вреднује на основу произвољне претпоставке да ће доктор наука радити за 50% боље посао директора него онај ко је завршио мастер студије. Требало би прописати минимум образовања које кандидати морају имати, а затим правити разлику међу њима на основу показаног знања за обављање конкретног посла (тестови, разматрање програма и слично).

Члан 7.

Стручна оспособљеност кандидата стечена укупним радним искуством оцењује се оценом од један до три, на следећи начин:

1) за стечено радно искуство од пет до 10 година – оцена један (1);

2) за стечено радно искуство од 10 до 15 година – оцена два (2);

3) за стечено радно искуство од преко 15 година – оцена три (3).

Стручна оспособљеност кандидата стечена радним искуством на пословима у оквиру делатности за чије обављање је основано јавно предузеће



(у даљем тексту: послови), оцењује се оценом од један до три, на следећи начин:

1) за радно искуство стечено на пословима у трајању од три до пет година – оцена један (1);

2) за радно искуство стечено на пословима у трајању од пет до седам година – оцена два (2);

3) за радно искуство стечено на пословима у трајању од преко седам година – оцена три (3).

Стручна оспособљеност кандидата стечена радним искуством на руководећим положајима оцењује се на начин одређен у ставу 2. овог члана.

Коментар ТС: Решења из овог члана су јасна, али нису логична. Наиме, из наведеног произлази да кандидат са 10,5 година радног искуства „вреди“ duplo више од кандидата са 9,5 година радног искуства. Критеријуми се могу учинити логичним, рецимо на следећи начин: да се свака година (или месец радног искуства) вреднују одређеним бројем поена до између прописаног минимума и максимума. На пример, ако је прописани минимум 5 година радног искуства, он би се могао вредновати једним поеном а свака даља година искуства до 15-те са 0,2 поена.

Члан 8.

Знања из члана 3. став 2. ове уредбе, осим знања страних језика, проверава комисија за именовања у разговору са кандидатом.

Коментар ТС: Одредба оставља сувише дискреционог простора за оцену знања. Требало би увести писане провере знања као правило, а разговор са кандидатима задржати као могућност за стицање додатног увида у њихове способности и проверу исправности писаног тестирања (нпр. уколико постоје већа одступања од показаног знања на писаном тесту).

Члан 9.

Знање страних језика проверава се усмено или писмено.



Проверу знања страних језика врши стручно лице у разговору са кандидатом, или провером одговора на тесту, који стручно лице саставља.

Стручно лице из става 2. овог члана доставља комисији за именована, у сврху оцењивања, писмени налаз о резултатима разговора или теста, са квалификацијом знања кандидата ознаком „не задовољава”, „делимично задовољава” или „у потпуности задовољава”.

Коментар ТС: Требало би писана провера знања да буде основна, а усмена додатна (провера вербалне комуникације и провера исправности писаног тестирања).

Члан 10.

Вештине из члана 3. став 3. ове уредбе, осим вештине рада на рачунару, проверавају се писмено, путем стандардизованих тестова.

Проверу вештина из става 1. овог члана врши стручно лице које комисији за именована, у сврху оцењивања, доставља налаз са квалификацијом, сходно одредби члана 9. став 3. ове уредбе.

Вештину комуникације – вештине у међуљудским односима, проверава у разговору са кандидатом комисија за именована.

Члан 11.

Вештина рада на рачунару проверава се симулацијом, односно практичним радом на рачунару, у стандардним програмима за обраду текста, електронску комуникацију и претраживање интернета, односно другим програмима који се уобичајено користе у вршењу редовних послова директора јавног предузећа.

Проверу вештине рада на рачунару врши стручно лице које комисији за именована, у сврху оцењивања, доставља налаз са квалификацијом, сходно одредби члана 9. став 3. ове уредбе.

Коментар ТС: Ако се предвиђају само једноставне провере вештине рада на рачунару као што су оне описане у ст. 1. овог члана, требало би их комбиновати са другим видовима тестирања, ради уштеде времена (на



пример, спровођење теста знања страног језика које би се обавило на рачунару и слично.)

Члан 12.

Комисија за именовања утврђује и бројчано исказује резултат сваког кандидата, израчунавањем његове просечне оцене, према мерилима прописаним овом уредбом.

Ако два или више кандидата имају једнак резултат, примењују се према наведеном редоследу следећа мерила:

- 1) дуже радно искуство на руководећим положајима (при чему се рачунају године и пуни месеци радног искуства);
- 2) дуже радно искуство на пословима у оквиру делатности за чије обављање је основано јавно предузеће (при чему се рачунају године и пуни месеци радног искуства);
- 3) виши степен високог образовања.

У случају да два или више кандидата након примене мерила из става 2. овог члана имају једнак резултат, предност има кандидат за којег комисија за именовања у поновном разговору утврди да најбоље испуњава захтеве за обављање послова директора јавног предузећа.

Коментар ТС: Погрешно је више вредновати дуже радно искуство на руководећим положајима, и друге критеријуме који су наведени у ст. 2. Требало би више вредновати тестове посебних способности и познавања рада јавног предузећа о којем је реч, а други критеријуми би могли да имају супсидијерну примену.

III. ПРЕЛАЗНА И ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Члан 13.

Изборни поступци за именовање директора јавних предузећа који нису окончани до дана ступања на снагу ове уредбе, окончаће се у складу са одредбама ове уредбе.



Члан 14.

Ова уредба ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

05 број 110-9044/2013

У Београду, 22. новембра 2013. године

Влада

Председник,

Ивица Дачић, с.р.

Напомена: Коментари су упућени Министарству привреде, Генералном секретаријату Владе, Министарству државне управе и локалне самоуправе, Агенцији за борбу против корупције и Савету за борбу против корупције.