



## Партија 2: Ангажовање експерата за пружање услуге техничке подршке за унапређење кадровског планирања

- Експерти за управљање људским ресурсима у јавној управи – 10 експерата

### ОПИС ПОСЛА

I Стална конференција градова и општина, у оквиру друге фазе пројекта Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи, који спроводи Савет Европе у сарадњи са Министарством државне управе и локалне самоуправе и Сталном конференцијом градова и општина, а заједнички финансирају Европска унија и Савет Европе, планира да пружи техничку подршку у 30 локалних самоуправа за унапређење кадровског планирања, као део реформских процеса јавне управе. **Експерти за управљање људским ресурсима у јавној управи** ће бити ангажовани за имплементацију саветодавне и стручне подршке при припреми нацрта кадровског плана на основу свеобухватне анализе кадровске структуре и потенцијала и припрема финансијског плана за његово извршење, усклађивању нацрта кадровског плана органа са нацртом одлуке о буџету ЈЛС, спровођење једнодневне радионице за праћење спровођења кадровског плана и извештавање о квалитету кадровског планирања и спровођењу донесеног кадровског плана.

II **Задатак експерата:** задатак експерата је да пружи саветодавну и стручну подршку у кључним корацима у процесу кадровског планирања, у складу са Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, Законом о буџетском систему и подзаконским актима релевантним за ову област.

Кључне активности у којима ће експерти пружити подршке:

- 1) **Припрема нацрта кадровског плана на основу свеобухватне анализе кадровске структуре и потенцијала и припрема финансијског плана за његово извршење** – подршка јединици за УЉР и руководиоцима унутрашњих организационих јединица у припреми нацрта кадровског и финансијског плана којем би претходила анализа кадровске структуре и потенцијала која би узела у обзир постојећу и идентификовала потребну квантитативну и квалитативну структуру запослених ради оптимизирања начина коришћења кадровских потенцијала; подаци који ће се анализирати су: 1) подаци о остварењу кадровског плана до 30.06. и процене о остварењу кадровског плана до краја текуће године, 2) подаци о очекиваном природном одливу кадрова у текућој и години за коју се доноси кадровски план, 3) разлози због којих треба да се повећа или смањи број службеника и намештеника у радном односу на неодређено време и због којих треба извршити пријем приправника, 4) разлози због којих је потребно променити број и структуру службеника по областима рада, 5)

Funded  
by the European Union  
and the Council of Europe



COUNCIL OF EUROPE



Implemented  
by the Council of Europe

демографски подаци о структури запослених: просечна старост; просечна дужина стажа у ЈЛС; родна структура; структура рада: радни однос према раду ван радног односа, однос рада на одређено и неодређено време, б) планови рада и краткорочни и средњорочни циљеви организационих јединица, као и обим посла у текућој и у години за коју се доноси кадровски план. (први и други месец имплементације ТП);

- 2) **Усклађивање нацрта кадровског плана органа са нацртом одлуке о буџету ЈЛС** – подршка јединици за УЉР у усаглашавању нацрта кадровског плана до добијања сагласности од стране јединице за послове буџета (трећи месец имплементације ТП);
- 3) **Спровођење једнодневне радионице за праћење спровођења кадровског плана и извештавање о квалитету кадровског планирања** – припрема кварталних планова о спровођењу кадровског плана са временском динамиком, начини попуњавања радних места и/или смањења броја радних места, као и писањ кварталних извештаја о квалитету спровођења кадровског плана (четврти месец имплементације ТП);

III **Комуникација:** експерти ће техничку подршку реализовати са пројектим тимом СКГО, а за активности у локалној самоуправи ће директно комуницирати са јединицом/службеником за УЉР и начелницима општинских/градских управа и по потреби са руководиоцима унутрашњих организационих јединица.

IV **Рокови:** Период у коме ће експерти бити ангажовани је оквирно од априла до јуна 2022. године, односно до завршетка Пројекта.

Експерти су дужни да у року од 5 радних дана од окончања појединачне активности из тачке II, доставе извештај о спроведеним активностима и испорученој техничкој подршци у складу са календаром активности, смерницама и планом активности техничке подршке коју је прописала СКГО.

V **Хонорар и начин плаћања:** Хонорар експертима ће се исплаћивати на основу броја дана предвиђених за обављање посла. Експерти су дужни да воде евиденцију утрошених експертских дана и да их достављају наручиоцу посла заједно са извештајем о спроведеним активностима. Плаћање ће се вршити по извршеној активности (достављеном Нацрту кадровског кадровског плана израђеног на основу свеобухватне анализе кадрове структуре и потенцијала и достављен финансијски план за његово извршење; достављен извештај о току поступка усклађивања нацрта кадровског плана органа са нацртом одлуке о буџету ЈЛС; извештај о одржаној радионици о праћењу спровођења кадровског плана и извештавању) у року не дужем од 30 дана од достављања прегледа утрошених експертских дана и извештаја од стране експерта.

Хонораром су обухваћени сви оперативни трошкови који могу настати у



## Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2

Funded  
by the European Union  
and the Council of Europe



COUNCIL OF EUROPE



Implemented  
by the Council of Europe

реализацији предмета овог посла.

Максимална вредност хонорара је бруто 150 евра по експертском дану.

За реализацију ове активности је предвиђено максимално 45 експертских дана по експерту, у зависности од броја локалних самоуправа у којима експерт спроводи имплементацију саветодавне и стручне подршке

### VI Потребне квалификације експерта:

- Седми степен школске спреме
- Минимум 3 године радног искуства у вези са управљањем људским ресурсима запослених у државној управи или локалној самоуправи
- Познавање националног законодавства, система државне управе, система локалне самоуправе у Републици Србији,
- Поседује капацитет да сарађује са доносиоцима одлука и запосленима на локалном нивоу
- Добре комуникацијске и презентационе вештине
- Искуство у пружању подршке локалним самоуправама у области управљања људским ресурсима ће се сматрати предношћу

