



Универзитет у Крагујевцу

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Број: 3675/2

15.12.2022. године

Декан Правног факултета Универзитета у Крагујевцу, на основу члана 53. и 73. Статута Правног факултета Универзитета у Крагујевцу, и члана 15. став 3. Правилника о пријави, изради и одбрани докторске дисертације, односно докторског уметничког пројекта Универзитета у Крагујевцу, донео је 15.12.2022. године

РЕШЕЊЕ

Ставља се на увид јавности урађена Докторска дисертација и Извештај Комисије за оцену и одбрану докторске дисертације кандидата Јоване Петровић, студента докторских академских студија, под насловом:

„Специфичности радноправног положаја државних службеника у Републици Србији и земљама ЕУ“

објављивањем на Сајту и у Библиотеци Правног факултета Универзитета у Крагујевцу, а Извештај Комисије и на Сајту Универзитета у Крагујевцу, у трајању од 30 дана.

Образложење

Комисија за оцену и одбрану докторске дисертације кандидата Јоване Петровић, образована Одлуком Већа за друштвено-хуманистичке науке Универзитета у Крагујевцу, Број: IV-02-753/7 од 12.10.2022. године, доставила је Факултету Извештај о оцени урађене докторске дисертације (Број: 3675 од 18.11.2022. године). Уз Извештај, Комисија је доставила и примерак урађене докторске дисертације.

Сагласно члану 40. став 8. Закона о високом образовању („СГ РС“ бр. 88/17...67/21) члана 46. Статута Универзитета у Крагујевцу и члана 53. Статута Факултета, члан 15. став 2. Правилника о пријави, изради и одбрани докторске дисертације, односно докторског уметничког пројекта Универзитета у Крагујевцу, по добијеном позитивном мишљењу надлежних органа Универзитета у Крагујевцу, Факултет ставља на увид јавности достављени Извештај.

Имајући у виду наведено, донео сам решење како гласи у диспозитиву.

Решење доставити:

- Сајт и Библиотека,
- Универзитет у Крагујевцу,
- Архива.



ДЕКАН

Проф. др Драган Вујисић

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ УНИВЕРЗИТЕТА У ПРАГУЈЕВЦУ
НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ

ПРИМЉЕНО: 18. 11. 2022.			
Орг. јед.	Број	Прим.	Значајност
	3675		

Предмет: Извештај о оцени урађене докторске дисертације „Специфичности радноправног положаја државних службеника у Републици Србији и земљама ЕУ“ кандидаткиње Петровић Јоване

Одлуком Већа за друштвено-хуманистичке науке Универзитета у Крагујевцу бр. IV-02-753/7 од 12. 10. 2022. године, формирана је Комисија за оцену и одбрану докторске дисертације „Специфичности радноправног положаја државних службеника у Републици Србији и земљама ЕУ“ кандидаткиње Петровић Јоване, у саставу: др Радоје Брковић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу у пензији, ужа радноправна научна област (председник Комисије); др Дејан Мировић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, ужа јавноправна научна област (члан); др Александар Антић, доцент Правног факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа радноправна научна област (члан).

На основу прегледа и анализе урађене докторске дисертације, Комисија подноси следећи:

ИЗВЕШТАЈ

I ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

1. Основни биографски подаци кандидата

Јована Петровић рођена је 1993. године у Приштини. Основно образовање стекла је у Основној школи у Сочаници. У току основног образовања награђена је титулом „Бака генерације“. Гимназију (природно математички смер) завршила је у Лепосавићу као носилац Вукове дипломе.

Основне академске студије права на Правном факултету Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, уписала је школске 2012/2013. године и исте завршила септембра 2016. године. Током студирања показала је висок степен разумевања, логичког повезивања и овладавања наставним градивом, што је изражено високом општом просечном оценом (9, 63).

Мастер академске студије права на Правном факултету Универзитета у Приштини, са привременим седиштем у Косовској Митровици, уписала је октобра 2016. године и завршила мастер рад одбранила децембра 2017. године, остваривши просечну оцену на овом нивоу студија 9, 85.

Докторске академске студије на Правном факултету Универзитета у Крагујевцу уписала је школске 2017/2018. године. Положила је све испите предвиђене Студијским

програмом докторских академских студија овог Факултета, са просечном оценом 10 (десет). Као успешан докторант била је добитник престижне стипендије Министарства просвете, науке и технолошког развоја.

У звање асистента на Правном факултету у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици изабрана је јуна 2019. године. Ангажована је на извођењу вежби из предмета Међународно јавно право, Дипломатско конзуларно право и Правна и пословна комуникација на студијском програму основних академских студија права. На студијском програму мастер академских студија права ангажована је да изводи вежбе на предметима Европски службенички системи, Правни и административни систем ЕУ, Правна и пословна комуникација и Упоредно уставно право.

Досадашњи научно истраживачки рад Јоване Петровић и њено учешће на међународним и домаћим научним скуповима, учешће у научно истраживачким пројектима у организацији Правног факултета Универзитета у Приштини и Универзитета у Крагујевцу, показују да је стекла потребан степен научне компетенције и оспособљености за бављење научно истраживачким радом.

Говори енглески језик.

2. Научно истраживачки рад кандидата:

Кандидат је написао и објавио следеће радове:

1. Јована Петровић, „Поступак заштите од злостављања на раду“, Удружење правника Србије, *Правни живот*, бр. 11/2018, Том III, књ. 609, 391 – 406, УДК 34 (497.11) (05), YU ISSN 0350-0500, електронско издање: <https://kopaonikschool.org/wp-content/uploads/2020/06/PZ-11-2018.pdf> M51
2. Јована Петровић, „Уговор о делу као облик рада ван радног односа“, *XXI век - век услуга и Услужног права*, књига 9, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Институт за правне и друштвене науке, Крагујевац 2018, 35 – 45, ISBN 978-86-7623-084-6, УДК 331.106, електронско издање: <http://institut.jura.kg.ac.rs/images/Projekti/7%20XXI%20vek/17.%20XXI%20vek%20-%20vek%20usluga%20i%20Usluznog%20prava%20knjiga%209.pdf> M31
3. Јована Петровић, „Услуге агенција за привремено запошљавање“, *Слобода пружања услуга и правна сигурност*, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Институт за правне и друштвене науке, Крагујевац 2019, 527-536, ISBN 978-86-7623-088-4, УДК 341.121:331.53.07, електронско издање: <http://institut.jura.kg.ac.rs/images/Majsko%20savetovanje/XV%20Sloboda/zbornik.pdf> M31
4. Јована Петровић, „Особености радноправног положаја локалних службеника“, Изворни научни чланак, Удружење за радно и социјално право, XXIII (1/2019), 317-336, УДК 331.104, електронско издање: <https://radno-pravo.org/wp-content/uploads/2020/03/Radno-i-socijalno-broj-1.2019.pdf?la=lat> M52
5. Јована Петровић, „Управни спор због ћутања управе“, годишњи Зборник радова Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у

- Косовској Митровици, Косовска Митровица 2019, 65 – 79, ISSN 0354-6543, УДК 35.077.2, електронско издање: <https://pra.pr.ac.rs/docs/zrp/zbornik%202019.pdf> M53
6. Јована Петровић, Имплементација европских стандарда статуса државних службеника као интегративни процес, Зборник радова – научни скуп са међународним учешћем „Правна традиција и интегративни процеси“, Том II / 2020, Косовска Митровица 2020, 165-176, УДК 342.951(497.11:4-672EU), електронско издање: <https://pra.pr.ac.rs/docs/zrp/02%20tom%20drugi%2001%20ok.pdf> M45
 7. Јована Петровић, Судска заштита индивидуалних права запослених – радни спор, „Правни аспекти савремених друштвених кретања у РС“, Тематски зборник – Пројекат (друга свеска), Косовска Митровица 2020, 335-347, УДК 335-347, 347.91:331.109, електронско издање: <https://pra.pr.ac.rs/docs/zrp/naucni%20projekat%202020.pdf> M45
 8. Јована Петровић, Политичка и неполитичка радна места у државној управи (два облика рада - функција и служба), годишњи Зборник радова Правног факултета Универзитета у Приштини – Косовска Митровица, децембар 2020, 186-198, УДК 3.08(497.11), ISSN 0354-6543, електронско издање: <https://pra.pr.ac.rs/docs/zrp/zbornik%20radova%202020%20final.pdf> M53
 9. Јована Петровић, Мирјана Иваз, Специфичности дисциплинске одговорности државних службеника, Зборник радова са међународне научне конференције „Право и одговорност у правном и друштвеном контексту“, Ниш 2020, 257-270, УДК: 349.22:331.108.64, електронско издање: http://www.prafak.ni.ac.rs/files/centar_pub/zbrnik-skup-odgovornost-sep-2020.pdf M44
 10. Јована Петровић, Европски принципи јавне управе и начела доброг јавног управљања (good governance), Зборник радова са научног пројекта „Правни аспекти савремених друштвених кретања у РС“, Косовска Митровица 2021, електронско издање: <https://pra.pr.ac.rs/docs/zrp/Naucni%20projekat%202021.pdf>
 11. Јована Петровић, Пружање електронских услуга јавним путем – Еуправа, Садашњост и будућност услужног права, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Институт за правне и друштвене науке, Крагујевац, 2022, 755-766, ISBN 978-86-7623-112-6, УДК: 004.45:35 DOI: 10.46793/XVIII Majska.755P, електронско издање: <http://institut.jura.kg.ac.rs/images/Projekti/7%20XXI%20vek/Sadasnjost%20i%20buducnost%20usluznog%20prava%202022.pdf>

**II ОЦЕНА РАДА У СКЛАДУ СА КРИТЕРИЈУМИМА ПРАВИЛНИКА
УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ О ПРИЈАВИ, ИЗРАДИ И ОДБРАНИ
ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ, ОДНОСНО ДОКТОРСКОГ УМЕТНИЧКОГ
ПРОЈЕКТА (чл. 21. ст. 4)**

1. Опис докторске дисертације

Докторска дисертација кандидаткиње Јоване Петровић под називом *„Специфичности радноправног положаја државних службеника у Републици Србији и земљама ЕУ“* обухвата 428 страна компијутерски обрађеног текста (формат А4, фонт Times New Roman, проред 1), од чега је 390 страна текста, 26 страна коришћене литературе, са 492 библиографске јединице.

Структуру рада чине следеће целине:

УВОД.....	6
I ДЕО.....	9
МЕТОДОЛОШКО-ХИПОТЕТИЧКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА.....	9
1. Предмет истраживања	9
2. Циљеви истраживања	11
3. Хипотетички оквир истраживања.....	12
3.1. Генерална (општа) хипотеза истраживања	13
3.2. Посебне хипотезе истраживања.....	13
4. Методи и технике истраживања	14
5. Научна и друштвена оправданост истраживања.....	16
II ДЕО	18
ОСНОВНА ПИТАЊА ПРАВНОГ ПОЛОЖАЈА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА	18
1. Персонални елемент државне управе.....	18
1.1. Политичка и неполитичка радна места у државној управи	19
1.2. Разлика између јавног и државног службеника	23
1.3. Државни службеник vs. локални службеник	27
1.4. Државни службеници и намештеници – разграничење појмова и делокруг рада	27
2. Појам државног службеника	28
2.1. Историјски развој појма државног службеника	28
2.2. Теоријски појам државног службеника.....	33
2.3. Позитивноправни појам државних службеника.....	42
3. Појам и теоријска схватања службеничког радног односа	46
3.1. Правна природа и акти којима се успоставља службенички однос	52

3.1.1. Уговорна теорија	52
3.1.2. Теорија једностраног акта.....	54
3.1.3. Теорија двостраног акта.....	54
3.2. Особености службеничког односа.....	56
3.2.1. Држава као послодавац државним службеницима.....	58
3.2.2. Професионалност и трајност обављања послова	61
3.2.3. Законска уређеност службеничких односа	63
3.2.4. Добровољност ступања у радни однос	64
3.2.5. Правна подређеност – субординација	65
3.2.6. Лично обављање рада.....	65
3.2.7. Плаћеност рада.....	66
4. Специфична садржина службеничког односа	66
4.1. Систем права и обавеза службеника.....	68
4.1.1. Права државних службеника.....	70
4.1.1.1. <i>Право на одговарајуће услове рада</i>	72
4.1.1.2. <i>Право на плату</i>	73
4.1.1.3. <i>Право на накнаду плате</i>	76
4.1.1.4. <i>Право на одморе и одсуства</i>	78
4.1.1.5. <i>Право на чланство у синдикату и удружењу</i>	82
4.1.1.6. <i>Право на штрајк</i>	84
4.1.1.7. <i>Право на жалбу</i>	86
4.1.1.8. <i>Додатна права државних службеника</i>	89
4.1.2. Обавезе државних службеника	90
4.1.2.1. <i>Обавеза извршења налога</i>	91
4.1.2.2. <i>Прихватање премештаја</i>	92
4.1.2.3. <i>Обавеза прихватања привременог рада</i>	96
4.1.2.3.1. <i>Привремени рад на пословима који нису у опису радног места</i>	96
4.1.2.3.2. <i>Привремени рад на нижем радном месту</i>	96
4.1.2.4. <i>Обавеза рада у радној групи</i>	97
4.1.2.5. <i>Обавеза чувања службене и друге тајне</i>	97
4.1.2.6. <i>Обавеза обавештавања претпостављеног о сумњи постојања корупције</i>	99
4.1.2.7. <i>Поштовање радног времена</i>	101
4.1.2.8. <i>Пријављивање корупције и заштита узбуњивача</i>	101
4.1.2.9. <i>Правила о сукобу интереса</i>	103
4.2. Етика службеничке професије	108
III ДЕО	114
СПЕЦИФИЧНОСТИ РАДНОПРАВНОГ ПОЛОЖАЈА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ.....	114
1. Основне карактеристике радноправног положаја државних службеника у систему државне управе у Републици Србији	114

1.1. Посебност нормативног регулисања положаја државних службеника у Републици Србији	116
1.2. Закон о државним службеницима као <i>lex specialis</i>	117
1.3. Врсте радних места државних службеника	122
1.3.1. Положаји.....	124
1.3.2. Извршилачка радна места.....	126
2. Специфичности попуњавања радних места државних службеника у Републици Србији.....	133
2.1. Пријем у службу – заснивање службеничког односа	134
2.1.1. Општи услови за пријем у службенички однос.....	135
2.1.2. Посебни услови.....	138
2.1.3. Допуштеност попуњавања радног места.....	140
2.1.4. Уређење кадровског система.....	140
2.1.4.1. Кадровски план	141
2.1.4.2. Служба за управљање кадровима	143
2.2. Попуњавање положаја	145
2.2.1. Селекција службеника на положају ((де)политизација државне управе)....	146
2.3. Попуњавање извршилачких радних места.....	148
2.3.1. Интерни и јавни конкурс и поступак њиховог спровођења	149
2.3.2. Трајање радног односа	156
2.3.3. Пробни рад	157
2.4. Утицај мерит система на радноправни положај државних службеника.....	157
3. Вредновање радне успешности и напредовање државних службеника	162
3.1. Оцењивање државних службеника.....	164
3.2. Напредовање државних службеника	170
3.2.1. Систем отвореног и редовног напредовања.....	175
3.2.3. Комбиновани систем напредовања.....	175
4. Специфичности оспособљавања и усавршавања државних службеника.....	176
4.1. Приправништво и државни стручни испит.....	184
4.2. Додатно образовање	186
4.3. Зашто је потребна изградња система перманентног оспособљавања и усавршавања државних службеника и какав модел треба да изабере Србија?....	187
5. Специфичности службеничког платног система	189
5.1. Службеничке плате	190
5.1.1. Основна плата	192
5.1.1.1. Плате државних службеника на положају	195
5.1.1.2. Плате државних службеника на извршилачким радним местима.....	197
5.1.2. Додаци на основну плату	198
5.1.3. Накнада плате	200
5.1.4. Трошкови који се надокнађују државним службеницима.....	202
5.2. Европски стандарди у дефинисању система плата у јавној управи	207

5.3. Транспарентност и једнак третман запослених – успостављање система платних разреда, принцип плаћања према резултатима рада	209
6. Одговорност државних службеника и заштита њихових права	211
6.1. Одговорност	212
6.1.1. Појам и врсте одговорности државних службеника	212
6.1.2. Специфичности дисциплинске одговорности државних службеника	212
6.1.2.1. Појам и врсте повреда радних обавеза	215
6.1.2.1.1. Лакше повреде дужности из службе.....	216
6.1.2.1.2. Теже повреде дужности из службе	218
6.1.2.2. Опште претпоставке дисциплинске одговорности	221
6.1.2.3. Разлози који искључују дисциплинску одговорност	223
6.1.2.4. Дисциплински органи	224
6.1.2.4.1. Првостепени дисциплински органи.....	224
6.1.2.4.2. Другостепени дисциплински органи	225
6.1.2.5. Дисциплински поступак.....	227
6.1.2.5.1. Првостепени дисциплински поступак.....	228
6.1.2.5.2. Другостепени дисциплински поступак	231
6.1.2.6. Дисциплинске казне	232
6.1.2.7. Упис и брисање казни из кадровске евиденције	236
6.1.2.8. Рокови застарелости	237
6.1.2.9. Удаљење са рада	239
6.1.3. Одговорност за штету-материјална одговорност	240
6.1.3.1. Одговорност за штету проузроковану државном органу	241
6.1.3.2. Одговорност за штету проузроковану трећем лицу	243
6.1.3.3. Одговорност Републике Србије за штету проузроковану државном службенику.....	245
6.1.4. Специфичности кривичноправне одговорности државних службеника	246
6.2. Специфичности заштите права државних службеника	251
6.2.1. Заштита права пред инспекцијом.....	252
6.2.2. Заштита права пред надлежним судом.....	254
6.2.3. Заштита права од стране омбудсмана.....	256
7. Специфичности престанака радног односа државних службеника	257
7.1. Престанак радног односа службеника на извршилачким радним местима...258	
7.1.1. Престанак службеничког односа протеком времена на које је заснован.....258	
7.1.2. Престанак службеничког односа по сили закона	259
7.1.3. Престанак службеничког односа по основу отказа.....	261
7.1.4. Престанак службеничког односа по основу споразума послодавца и државног службеника.....	263
7.2. Престанак рада на положају	263
7.2.1. Престанак рада на положају његовим укидањем	264
7.2.2. Разрешење државног службеника са положаја.....	264
IV ДЕО.....	266

АНАЛИЗА РАДНОПРАВНОГ ПОЛОЖАЈА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА У ПОЈЕДИНИМ ЗЕМЉАМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ	266
1. РАЗЛИКЕ У СЛУЖБЕНИЧКИМ СИСТЕМИМА (КАРИЈЕРНИ, УГОВОРНИ, КОМБИНОВАНИ)	266
1.1. Службенички систем у Савезној Републици Немачкој	266
1.2. Службенички систем у Републици Словенији	269
1.3. Службенички систем у Републици Хрватској	270
2. СПЕЦИФИЧНОСТИ РАДНОПРАВНОГ ПОЛОЖАЈА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА У НЕМАЧКОЈ, СЛОВЕНИЈИ И ХРВАТСКОЈ	271
2.1. Законодавни оквир уређења права и обавеза државних службеника	271
2.2. Појам државног службеника	272
2.3. Разлика између државног и јавног службеника	274
2.4. Класификација државних службеника	277
2.5. Селекција и пријем државних службеника у радни однос	279
2.6. Обука и стручно усавршавање државних службеника	289
2.7. Платни систем државних службеника	293
2.8. Систем оцењивања и напредовања државних службеника	296
2.9. Премештај (мобилност) државних службеника	303
2.10. Повреда службене дужности и одговорност	305
2.11. Заштита сталног радног односа –	311
случајеви престанка службеничког односа	311
3. ЕВРОПСКЕ ИНТЕГРАЦИЈЕ И УТИЦАЈ РЕФОРМЕ ДРЖАВНЕ УПРАВЕ ЗА РАДНОПРАВНИ ПОЛОЖАЈ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА	316
3.1. Реформа службеничког система Републике Србије као предуслов европских интеграција	316
3.2. Политика задржавања кадрова у Србији као кључни проблем интеграција	327
3.3. Професионализација и деполитизација кадрова као основни принципи	329
3.4. Нови трендови у регулисању радноправног положаја државних службеника	338
3.5. Глобализација и радноправни положај државних службеника	339
V ДЕО	343
СТРУКТУРА ИСТРАЖИВАЊА УЗ ПРИКАЗ И ТУМЕЧЕЊЕ РЕЗУЛТАТА	343
1. Циљеви, задаци и варијабле истраживања	343
2. Инструмент истраживања	344
3. Структура и врста узорка истраживања	346
4. Приказ и тумачење резултата истраживања	351
4.1. Приказ процена државних службеника према главним варијаблама	351
4.1.1. Организациони циљеви и сврха	351
4.1.2. Инклузија и поштен третман	352
4.1.3. Плате и бенефиције	353
4.1.4. Савесност, посвећеност и лични интегритет	354
4.1.5. Попуњавање радних места	355

4.1.6. Оцењивање, напредовање и стручно усавршавање	357
4.1.7. Учење и развој	358
4.1.8. Процена личног радног учинка	359
4.1.9. Предлози државних службеника за побољшање њиховог положаја.....	360
4.2. Повезаност главних и социодемографских варијабли.....	363
ЗАКЉУЧАК.....	376
ПРЕДЛОЗИ ЗА ПОБОЉШАЊЕ ЗАКОНСКИХ РЕШЕЊА	392
ЛИТЕРАТУРА	394
ПРИЛОГ I.....	421
Анкетни упитник за утврђивање ставова државних службеника.....	421
ПРИЛОГ II	425
ПРИЛОГ III	426
ПРИЛОГ IV	427
БИОГРАФИЈА АУТОРА.....	429

Докторска дисертација *„Специфичности радноправног положаја државних службеника у Републици Србији и земљама ЕУ“* након уводних напомена, садржи још пет делова (глава) као посебних целина које се логичким приступом надовезују једна на другу, након чега следи закључак и попис коришћене литературе.

У првом делу је приказан методолошко-хипотетички оквир истраживања. На самом почетку, након одређивања предмета истраживачког процеса, утврђени су циљеви дисертације, формиран су задаци, као и хипотезе истраживања (генерална, односно општа и посебне), које проистичу и логичким поступком се надовезују на постављене циљеве и задатке. Затим су приказане методе и технике истраживања, а у последњем делу је анализиран значај, односно научни допринос тезе кроз научну и друштвену оправданост истраживања.

Други део дисертације обухвата основна питања правног положаја државних службеника. Разматрају се карактеристике попуњавања радних места, како оних на положају, тако и на извршилачким радним местима. Анализирају се поступци обуке и стручног усавршавања, као и начин вредновања радне успешности. У овом делу рада се такође бавимо платама, обзиром да за службеничке плате постоји посебан платни режим. Истичу се посебна права и обавезе државних службеника која им припадају у односу на запослене у недржавном сектору. Посебно се апострофирају обавезе, из разлога што оне одређују битне разлике између ове две групе запослених (службеника и оних у општем систему). У последњем одељку се разматрају разлике између ова два система (радноправног и службеничког) у погледу етичког понашања.

Трећи део дисертације почиње анализом основних карактеристика радноправног положаја државних службеника у систему државне управе у нашој земљи, полазећи од тога да државни службеници имају важну улогу у раду управе, стварајући претпоставку за професионално и ваљано функционисање. У овом делу се указује на специфичности радноправног положаја државних службеника и на разлике које постоје у односу на

остале запослене. Због специфичности послова које обављају државни службеници, њихов статус је различит од статуса запослених у другим областима, па се и њихов положај уређује посебним законом – Законом о државним службеницима. Пошто ни он није целовито уредио ову материју, потребно је доћи до што бољих законских решења ради потпуног уређивања њиховог статуса. Управо због недостатка једног прописа који би на свеобухватан начин уредио сва релевантна питања правног положаја државних службеника, сада су поједина питања уређена Законом о раду, Посебним колективним уговором за државне органе, као и неким посебним законима. Нека нова решења треба уградити у Закон о државној управи и Закон о државним службеницима да не би често долазило до супсидијарне примене неког посебног закона. Посебност правног уређења положаја државних службеника донекле се састоји од привилеговања њиховог положаја у односу на положај запослених у приватном сектору. Они, у извесном смислу, имају привилегован статус, јер имају одређене повластице. Изучавајући и пратећи Закон о државним службеницима, као кровни закон, у раду ће даље бити посвећена пажња врстама радних места, пријему на та радна места односно условима потребним за заснивање радног односа државног службеника, те трајању и престанку истог. Акценат је стављен на начин избора државних службеника. Такође, анализиран је систем плата државних службеника који представља битан елеменат службеничког статуса.

У четвртном делу се бавимо анализом радноправног положаја државних службеника у појединим земљама Европске уније. Истиче се утицај процеса европских интеграција на повезивање и прилагођавање националног, правног и административног система и усвајање и примену савремених принципа рада државних службеника. Извршена је компаративна анализа положаја државних службеника са акцентом на положај државних службеника у земљама Европске Уније због чињенице да се у овим земљама положају запослених у државној управи даје посебан значај, а чија искуства и резултати у регулисању положаја запослених имају нарочит домаћај за нашу земљу са аспекта приступних преговора наше земље и тенденцијама ка чланству у Европску Унију. Анализу вршимо у циљу прецизног дефинисања њиховог положаја и разлика које постоје у односу на положај државних службеника у Републици Србији. Упоредивање положаја државних службеника у различитим службеничким системима није једноставно, имајући у виду разлике у политичком, административном и друштвено – економском уређењу. Може се рећи да положај државних службеника углавном зависи од позитивног законодавног система једне државе. Такође се разматра и значај реформе државне управе за радноправни положај државних службеника. У циљу адекватног и правилног одговарања на захтеве из окружења и очекивања грађана и других правних субјеката неизоставно је да систем државне управе прати динамички развој друштва. Неопходно је положај и рад државних службеника уредити на савременим основама и принципима.

У оквиру петог дела дисертације даје се приказ резултата емпиријског истраживања које се бавило анализом радноправног положаја из угла државних службеника. Анализирани су ставови испитаника (државних службеника N=322) различитог пола, година старости, степена стеченог формалног образовања, година проведених у служби (радног стажа), материјалног и брачног статуса. Испитаници су поред наведених квалификаторних (социо-демографских) варијабли разврставани и по критеријуму да ли њихово радно место припада положају (помоћник министра, секретар

министарства, директор органа управе у саставу министарства, директор посебне организације, заменик директора посебне организације, помоћник директора посебне организације, начелник управног округа) или категорији извршилачких радних места (виши саветник, самостални саветник, посебан саветник, саветник, млађи саветник, сарадник, млађи сарадник, референт, млађи референт). Након приказа структуре узорка према наведеним варијаблама, извршен је приказ резултата добијених помоћу упитника који се састоји од три дела. У првом делу упитника се налазе 10 питања која се тичу социо-демографских карактеристика испитаника, а у другом делу су 44 питања на скали Ликертовог типа на којој су државни службеници изражавали степен (не)слагања са наведеном тврдњом (1 – апсолутно се не слажем, 2 – не слажем се, 3 – нити се слажем нити не слажем, 4 – слажем се, 5 – апсолутно се слажем). У трећем делу упитника је скала процене које се тиче личног учинка испитаника, као и питање отвореног типа путем кога су испитаници давали предлог за побољшање њиховог службеничког положаја.

У закључку се, најпре, констатују односно сумирају завршна разматрања о схватањима и ставовима који су изнети у појединим деловима докторске дисертације, износе сличности и разлике, односно специфичности радноправног положаја државних службеника (као и службеничких прагматика – полицијске и војне службенике) у односу на општи режим радног односа. Такође се даје приказ разлика између појединих проучаваних службеничких система ЕУ (Немачка, Хрватска, Словенија). Најзад се приказује кратак резиме о тренутном стању у службеничкој пракси на основу спроведеног емпиријског истраживања на узорку испитаника (N=322 државних службеника) и дају смернице за евентуално побољшање њиховог положаја у нашој земљи.

2. Значај и допринос докторске дисертације са становишта актуелног стања у одређеној научној области

Скоро увек, у свако време и у многим државама, па и у Републици Србији, води се расправа о месту и улози државне управе, њеном друштвеном значају, али и значају државних кадрова и њиховог положаја као персоналног елемента управе. Ова питања посебно долазе до изражаја када се покрену расправе о друштвеним реформама или развоју државне управе, када се целовито анализира функционисање државне управе у једној земљи, што је случај и са Републиком Србијом, процењују тенденције, дефинишу нови циљеви и антиципирају резултати. Стога, државна управа има посебан значај и различити аспекти њеног функционисања се континуирано анализирају, па је то случај и са правним положајем управних кадрова, а посебно државних службеника, у циљу унапређивања тога положаја, на основама релевантних прописа. Разлог одабира ове теме лежи у великом значају који државни службеници имају у данашње време у савременој државној управи. „Добра“ јавна управа заснива се и ослања, на професионализам и висококвалификовану службу, чији су стожер управо државни службеници. Они имају кључну улогу у обезбеђивању законитог, стручног и континуираног рада управе. Основну одговорност за успех реформе државне управе, управо имају они који у њој раде, а посебно државни службеници, као креативни кадрови. Државни службеници чине људски супстрат органа државне управе и представљају кључни фактор квалитетног рада управе односно претпоставку за функционисање и рад ових органа. Њихово знање, способност, ефикасност, законитост, етичност у раду, у великој мери,

одређују степен задовољења интереса грађана који се управи обраћају ради остваривања неког права. Стога, се од управних кадрова (пре свега државних службеника као најдоминантније категорије запослених у државној управи) захтева законито, стручно, професионално, иницијативно, креативно и одговорно вршење послова и задатака. Јер, управни систем не може бити бољи од људи који га воде и који чине његов персонални састав. Квалитет рада управе зависи од укупног знања људи који је сачињавају. Трајни резултати у изградњи једног управног система могу се постићи само повећањем нивоа квалитета управних кадрова. Од компетентности, знања, вештина и способности запослених у највећој мери зависи квалитет рада органа државне управе - ефикасност, професионалност и, пре свега, законитост рада. Због тога све савремене државе све већу пажњу посвећују правилној селекцији кадрова, њиховом перманентном образовању уз рад, учењу, стицању практичних вештина, обезбеђењу погодности, права која ће им омогућити успешнији и ефикаснији рад, напредак. Одабирање људи, њихово распоређивање на одговарајућа радна места и одређивање њихових дужности и овлашћења у процесу рада представља вођење кадровске политике у оквиру организације, чија је суштина сумирана у смислу "прави човек на правом месту".

Тема докторског рада *„Специфичности радноправни положај државних службеника у Републици Србији и земљама ЕУ“* је актуелна и изазива последњих година заинтересованост друштва, правних теоретичара, па и државе. Наиме, оправданост рада, како теоријска тако и практична, налази се првенствено у актуелности ове проблематике. Бавећи се свакодневним животом грађана (који представљају лице државе) радом је свеобухватно сагледан радноправни положај државних службеника на научно утемељен начин, да би се он ближе спознао и да би се створиле неопходне претпоставке за његово потпуније сагледавање и даље унапређивање. Анализом положаја државних службеника са радноправног аспекта може се доћи до сазнања да је проблематика кадрова у државној управи (нарочито државних службеника) увек инспиративна за проучавање. Ово питање је посебно актуелно у процесу реформе управе, јер су државни службеници унутрашњи носиоци те реформе, али сама реформа дотиче и њихову позицију. Међутим, иако област службеничког права доживљава убрзани развој последњих година, још увек је мало радова у домаћој литератури који се тичу радноправног положаја државних службеника што је представљало мотив аутору за обраду ове теме. Овај рад треба да обогати домаћу литературу и да помогне правницима практицирама приликом решавања конкретних проблема у пракси.

У претходним излагањима се запажа специфичност у односу држава – државни службеник, који се не може изразити потпуно кроз Закон о раду, већ постоји посебан закон, а Закон о раду може деловати супсидијарно у регулисању односа који нису уређени посебним „службеничким“ законодавством. Због специфичности послова које обављају државни службеници, њихов статус је различит од статуса запослених у другим областима, па се и њихов положај уређује посебним законом – Законом о државним службеницима. Пошто ни он није целовито уредио ову материју, потребно је доћи до што бољих законских решења ради потпуног уређивања њиховог статуса. Управо због недостатка једног прописа који би на свеобухватан начин уредио сва релевантна питања правног положаја државних службеника, сада су поједина питања уређена Законом о раду, Посебним колективним уговором за државне органе, као и неким посебним законима. Нека нова решења треба уградити у Закон о државној управи

и Закон о државним службеницима да не би често долазило до супсидијарне примене неког посебног закона. Темељно уређење правног положаја државних службеника је неопходно, јер они одговарају за законит, стручан и делотворан рад у органу где раде, морају да поступају по правилима струке, непристрасно и политички неутрално, баш зато што обављају специфичне и сложене задатке. Домаћа правна наука је предметном проблему посвећена на начин, који даје за право да се истакне недовољна истраженост наведене проблематике. Наиме, иако област службеничког права доживљава убрзани развој последњих година, још увек је мало радова у домаћој литератури који се тичу радноправног положаја државних службеника и њихове компарације са запосленима у општем режиму, што је представљало мотив аутору за обраду ове теме.

3. Оцена да је урађена докторска дисертација резултат оргиналног научног рада кандидата у научној области

Кандидаткиња на врло одговоран начин приступа проучавању овог проблема. Из образложења предмета и циља истраживања је очито да постоје разлози који говоре у прилог значаја теме за научно истраживање и за развој науке. У питању је тема која се заиста може подвести под типичне мултидисциплинарне теме (из образложења теме призилазе сасвим јасне начелне особености и специфичности службеничког односа као правног института у вези с којим се сусрећу и међусобно прожимају управно и радно право), те је самим тим обавеза и умногоме тежа, јер кандидаткиња мора имати у виду све те различитости, мора да их разуме, те да их онда повеже у једну складну, непротивречну целину. Ако се томе дода и чињеница да се домаћа правна наука овим питањима није превише бавила, онда предложена структура докторске дисертације и образложење истраживања, несумњиво наводе на закључак да се ради о оригиналној идеји и оригиналном начину анализирања проблема.

Комисија је стекла прелиминарни утисак, базиран на самој поставци и образложењу предмета и циља рада, да је кандидаткиња на трагу једног идејно-концептуално оригиналног научноистраживачког пројекта, који, верујемо, и искрено се надамо, доноси релевантној проблематици рада, неопходан елемент оригиналности и у погледу научног анализирања постављеног питања.

4. Преглед остварених резултата рада кандидата у научној области

Поред већ поменутих радова кандидаткиње који доказују испуњеност услова за одбрану докторске дисертације, а који су елаборирани у првом делу извештаја, кандидаткиња Јована Петровић је током истраживачког процеса објавила још неколико радова који су у блиској вези са садржином докторске дисертације. Нарочиту пажњу завређују следећи радови:

1. Јована Петровић, „Особености радноправног положаја локалних службеника“, Изворни научни чланак, Удружење за радно и социјално право, XXIII (1/2019), 317-336, УДК 331.104, електронско издање: <https://radno-pravo.org/wp-content/uploads/2020/03/Radno-i-socijalno-broj-1.2019.pdf?la=lat>
2. Јована Петровић, „Управни спор због ћутања управе“, годишњи Зборник радова Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у

Косовској Митровици, Косовска Митровица 2019, 65 – 79, ISSN 0354-6543, УДК 35.077.2, електронско издање: <https://pra.pr.ac.rs/docs/zrp/zbornik%202019.pdf>

3. Јована Петровић, Имплементација европских стандарда статуса државних службеника као интегративни процес, Зборник радова – научни скуп са међународним учешћем „Правна традиција и интегративни процеси“, Том II / 2020, Косовска Митровица 2020, 165-176, УДК 342.951(497.11:4-672EU), електронско издање: <https://pra.pr.ac.rs/docs/zrp/02%20tom%20drugi%2001%20ok.pdf>
4. Јована Петровић, Политичка и неполитичка радна места у државној управи (два облика рада - функција и служба), годишњи Зборник радова Правног факултета Универзитета у Приштини – Косовска Митровица, децембар 2020, 186-198, УДК 3.08(497.11), ISSN 0354-6543, електронско издање: <https://pra.pr.ac.rs/docs/zrp/zbornik%20radova%202020%20final.pdf>
5. Јована Петровић, Мирјана Иваз, Специфичности дисциплинске одговорности државних службеника, Зборник радова са међународне научне конференције „Право и одговорност у правном и друштвеном контексту“, Ниш 2020, 257-270, УДК: 349.22:331.108.64, електронско издање: http://www.prafak.ni.ac.rs/files/centar_pub/zbronik-skup-odgovornost-sep-2020.pdf
6. Европски принципи јавне управе и начела доброг јавног управљања (good governance), Зборник радова са научног пројекта „Правни аспекти савремених друштвених кретања у РС“, Косовска Митровица 2021, електронско издање: <https://pra.pr.ac.rs/docs/zrp/Naucni%20projekat%202021.pdf>
7. Јована Петровић, Пружање електронских услуга јавним путем – Еуправа, Садашњост и будућност услужног права, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Институт за правне и друштвене науке, Крагујевац, 2022, 755-766, ISBN 978-86-7623-112-6, УДК: 004.45:35 DOI: 10.46793/XVIIIМајско.755P, електронско издање: <http://institut.jura.kg.ac.rs/images/Projekti/7%20XXI%20vek/Sadasnjost%20i%20buducnost%20usluznog%20prava%202022.pdf>

5. Оцена испуњености обима и квалитета у односу на пријављену тему

Комисија сматра да докторска дисертација кандидаткиње Петровић Јоване у потпуности испуњава захтеве у погледу обима и квалитета у односу на пријављену тему. Садржина и обим урађене дисертације, као и коришћена литература одговарају пројекту дисертације наведеном у пријави теме. Сложеност и ширина обрађене теме утицали су да дисертација буде нешто већег обима од уобичајеног. Приликом обраде теме коришћена је одговарајућа научна апаратура и методологија примерена за научна истраживања у области права, као што је у пријави теме предвиђено.

Структура рада квалитетно је постављена, а логички след тематских целина омогућава континуитет излагања. Специфичности радноправног положаја државних службеника у Републици Србији и одабраним земљама ЕУ свеобухватно и квалитетно су обрађене, а ширина предмета истраживања је изискивала да фокус буде усмерен не

ка свим, већ само ка оним особеностима које су најзначајније за сваки елемент службеничког статуса државних службеника.

Квалитетно и научно утемељено изложена су теоријска гледишта и ставови, што садржински представља свеобухватну расправу која претпоставља завидан ниво научне информисаности. Анализа и сучељавање гледишта страних теоретичара радног права из обимне и квалитетне стране литературе и интерпретација законских решења из упоредног права, нарочито модерних европских држава, дају дисертацији квалитет упоредноправне студије о специфичности радноправног положаја државних службеника. Посебан допринос докторске дисертације огледа се у резултатима спроведеног емпиријског истраживања који су дали квалитетну основу за закључивање о карактеристикама постојећег стања, проблемима, предностима и недостацима запошљавања у државној служби, као и могућностима унапређења статуса државних службеника.

6. Научни резултати докторске дисертације

Анализом сличности и разлика између државних службеника и запослених у општем режиму радних односа издвојене су карактеристичне специфичности:

Службенички однос није класичан радни однос. Службенички однос, тј. рад у државним органима, у државној служби, је вршење службе, односно вршење службених овлашћења која, поред осталог, обухватају и могућност ауторитативног иступања, тј. вршења државне власти. При томе, државни службеник не врши службу као своје право, већ само као своју надлежност и дужност и не врши је у своје име, већ само као орган државе. Због тога је за разлику од радног односа, који је превасходно уговорни однос, службенички однос јавноправни однос. Наиме, статус службеника је једна легална ситуација, тј. закон је одредио општи положај, права и дужности службеника тако да појединац ступањем у службу ступа у једну општу ситуацију, а не ствара за себе неку специјалну правну ситуацију. Ту држава сама, без учешћа службеника, регулише њихов положај и све то опет може сама мењати без учешћа службеника. Дакле, прва специфичност радноправног положаја државних службеника огледа се у постојању Закона о државним службеницима као *lex specialis*-a.

Анализом је утврђено да постоје три главна система којима се уређује статус државних службеника. То су каријерни, уговорни и комбиновани. Каријерни систем уредио је систем запошљавања државних службеника на почетне позиције на основу јавног конкурса. Међутим, на више позиције запошљавање се врши путем напредовања (развој каријере) или путем распоређивања (мобилности) унутар државне администрације. Предности овог начина запошљавања су стабилност и гарантован квалитет службе због дугог радног искуства виших службеника у јавном сектору, као и због могућности напредовања у каријери, што службенике стимулише. На другој страни, запошљавање на све положаје у уговорном систему врши се на основу јавног конкурса, без давања приоритета лицима која већ раде у државној служби. Овај начин запошљавања је флексибилан, конкуренцијом са стране обезбеђују се нужне промене и иновације у државној служби и повећава ефикасност у раду. Још једна карактеристика уговорног система је што нема посебног обавезног образовања за рад у државној служби. Само је предвиђен формални критеријум (нпр. универзитетска диплома), као услов за запошљавање на одређено место. Компарацијом система је утврђено да се у Немачкој примењује каријерни, у Хрватској уговорни, а у Словенији мешовити систем. Република Словенија примењује мешовити систем, обзиром да је прихватила систем службеничких односа који садржи елементе како каријерног тако и уговорног система. За разлику од

Словеније, Савезна Република Немачка је изградила најтипичнији модел каријерног система службеничких односа, који припада групи (затворених) каријерних система. У њему се лица из приватног сектора после спроведеног конкурса примају у радни однос на најнижа службеничка радна места, уз пробни рад који траје три године. Сва остала радна места, укључујући и највиша, попуњавају се интерним конкурсима односно напредовањем државних службеника са нижих на виша радна места. Може се закључити да је наша земља на добром путу развоја каријерног система запошљавања државних службеника, али треба учинити још корака по узору на Немачки модел.

Послодавац је држава (Република Србија) - послодавац државних службеника, према Закону о државним службеницима јесте Република Србија, а права и дужности послодавца врши руководилац државног органа, ако законом или посебним законом није друкчије одређено - члан 3. Одређивање послодавца на овај начин значајно је због тога што омогућава континуитет радног односа државног службеника, у случају преласка из једног у други државни орган. То до сада није био случај нити је то претходни Закон о радним односима у државним органима предвиђао. Једном речју, радни однос у поједином органу државне управе не мора престати да би се засновао радни однос у другом државном органу.

Постоји специфичност у правима и обавезама између државних службеника и запослених у општем режиму радних односа. Поред права и дужности утврђених у Закону државним службеницима, државни службеници имају и читав низ права, као и сви остали запослени, а сходно општим прописима о раду. Закон о раду прописује нека основна права запослених која се односе и на државне службенике, као што су: право на одговарајућу зараду; право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости; право на материјално обезбеђење за време привремене незапослености и сл. Закључује се да у односу на запослене у општем режиму радних односа службеници имају значајније обавезе. О правима и дужностима државног службеника који руководи државним органом одлучује Високи службенички савет, ако је државног службеника поставила Влада, односно тело надлежно за постављење државног службеника. Против донетог решења није допуштена жалба, већ се може покренути управни спор. Значајне разлике постоје и код полицијских службеника, будући да полицијски службеници имају комплексне и увећане дужности, имају и нешто већа права од осталих службеника. Општим актом (колективни уговор) могу се утврдити, како нека индивидуална права државним службеницима која закон не препознаје, тако и већа права, а у појединим сегментима и повољнији услови од оних прописаних законом. У случајевима када колективни уговор садржи одредбу која је повољнија за државног службеника, од законске, примењује се она, а не одредба закона. Када садржи одредбу које нема у закону, државни службеник остварује право утврђено колективним уговором. Приликом утврђивања нивоа права и дужности државних службеника, законодавац је био прилично прагматичан и прецизан. Циљ таксативног утврђивања права и дужности државног службеника није усмерен на компликовање и мистификовање радноправних норми којима се регулише статус државних службеника него да се на једном месту, сасвим јасно и недвосмислено, укажу која то (специфична) права и дужности имају државни службеници због чега норме које их регулишу излазе из радног права, а улазе у службеничко (управно) право (нпр. систем оцењивања и напредовања, поштен и праведан третман у кадровској политици, самосталност и независност у раду и друго), а како би се у случају да нешто није регулисано Законом о државним службеницима, примењивали општи прописи о раду и колективни уговор. Поред Закона о раду, нека права државним службеницима се предвиђају и другим општим прописима о раду. Тако, све актуелније је право на заштиту од злостављања на

раду, које је установљено Законом о спречавању злостављања на раду, као и питање безбедности и здравља на раду које је регулисано Законом о безбедности и здрављу на раду. Као што се до сада може уочити, службеничка права и обавезе не регулишу се свеобухватно, само једним законом. Напротив, ова проблематика предмет је више закона, која се разрађује даље подзаконским актима. Примера ради, посебним колективним уговором за државне органе, који се непосредно примењује, уређен је, између осталог, начин остваривања права и дужности (обавеза) државних службеника у погледу: образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, одмора и одсуства, безбедности и здравља на раду, плата, накнада и других примања, одговорности намештеника, мирног решавања колективних радних спорова, права на штрајк, услова за рад синдиката. Полицијски службеници на пример, имају право и дужност да носе службено оружје и муницију и да их употребе под условима утврђеним Законом о полицији. Они имају специфичан правни положај, будући да врше полицијске послове применом полицијских овлашћења. Специфичност код полицијских и војних службеника огледа се у увећању њиховог стажа осигурања, јер се њихов стаж рачуна са увећаним трајањем (тзв. бенефицирани радни стаж). Следећа специфичност се огледа у томе да су Посебним колективним уговором за државне органе прописана мерила за продужавање законског минимума за годишњи одмор (што је 20 радних дана према општем пропису у раду), по основу успешности, година радног стажа, услова рада и сложености послова итд. Посебним колективним уговором је прописана и накнада за прековремени рад која представља увећање од 26% цене радног часа за сваки започети прековремени радни сат, што прописује и Закон о платама. Анализом Закона о платама државних службеника и намештеника и Посебног колективног уговора за државне органе налазимо да су по питању додатака на основну плату одредбе стопостотно идентичне. Ово сматрамо као мањкавост Посебног колективног уговора за државне органе, јер исти треба да пропише додатна права службеницима и у извесним случајевима, чак и повољнија решења, а не у потпуности иста онима прописаним у закону који регулише платни систем државних службеника. Једина разлика је у коришћењу термина запослени и државни службеник. Закон о платама државних службеника и намештеника користи термин државни службеник, а Посебни колективни уговор за државне органе користи термин запослени. Разлог за коришћење термина налазимо у томе што су Посебним колективним уговорном обухваћени и намештеници, али сматрамо да треба уједначити терминологију и евентуално намештенике потпуно одвојити из области које се односе на државне службенике. Специфичност у односу на општи правни режим годишњег одмора огледа се код утврђивања накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор, у случају престанка радног односа, која је утврђена у висини од 100% плате остварене у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Сталност запослења - Инкорпорисаност у сталне кадрове јавне управе (државне службе) се сматра одлучујућим обележјем појма професионалног јавног службеника - чиновника. Она представља стално (у релативном смислу) и потпуно везивање чиновника за службеничко место или звање, предвиђено у сталним кадровима јавне службе, којим се успоставља тесна функционална веза док је чиновник у њеној служби. Инкорпорације нема без сталних кадрова јавне службе, при чему се ради о инкорпорацији за један од сталних чинова административне хијерархије јавне службе, а правни основ инкорпорације је једострани акт управе - акт постављења. Управо стога се професионални јавни службеници - стални кадрови јавне службе (државне управе) разликују од тзв. помоћних јавних службеника, који се ангажују привремено - по правилу уговором о раду јавног права (тзв. контрактуелни чиновници) и који не улазе у

сталне кадрове јавне управе. Другим речима, у организацији јавне управе утврђена су стална службеничка места или звања, која, кад се ради о јавној управи, омогућавају хијерархијску организацију сталних кадрова - професионалних јавних службеника. На тај начин се омогућује сталним кадровима да јавну службу врше као своју професију - главно занимање, животни позив. Сталност запослења је конзистентно изведена последица инкorporације у сталне кадрове јавне управе: стални кадрови - сталност службе (запослења). Отуда је једна од најзначајнијих разлика између општег правног режима радних односа запослених и посебног правног режима радних односа професионалних јавних службеника у већој стабилности запослења (службе) професионалних јавних службеника у односу на запослене у приватном сектору. Сталност запослења се по правилу обезбеђује на основу закона.

Пријем у радни однос – од управних кадрова се захтева законито, високостручно, професионално, иницијативно, креативно и одговорно вршење послова и задатака. Трајни резултати у изградњи једног управног система могу се постићи само повећавањем нивоа квалитета управних кадрова. Савремене државе посебну пажњу посвећују правилној селекцији кадрова и њиховом перманентном образовању уз рад, помоћу бројних тренинга, перманентног учења и стицања практичних вештина. Ово најчешће из разлога што су главни недостаци у раду управе најчешће последица незаконитости и неправилности рада њених кадрова.

Радна места државних службеника деле се на положаје и извршилачка радна места. Закон о државним службеницима прави разлику између положаја и извршилачких радних места у зависности од сложености послова, овлашћења и одговорности. Овде је значајно напоменути да се споменута подела нити односи нити примењује на полицијске и војне службенике, нити на царинске и пореске службенике, као и на оне који раде на безбедносним пословима и у заводима за извршење кривичних санкција. Положај је радно место на коме државни службеник има овлашћења и одговорности везане за вођење, усклађивање и организовање рада у државном органу, док преостала радна места припадају извршилачким радним местима. При томе, рад на положају заснива се актом о постављању, односно актом Владе, док се на извршилачким радним местима заснива актима руководиоца органа државне управе и служби Владе.

Постоји битна разлика између попуњавања извршилачког радног места и положаја. Извршилачко радно место се попуњава премештајем из истог или другог државног органа или заснивањем радног односа ако је изабрани кандидат који није државни службеник. Положај се увек попуњава постављењем. У сваком случају, акт заснивања радног односа са државним службеником представља решење руководиоца државног органа, које је, по својој природи, управни акт. Начин избора зависи од врсте државних службеника. Приликом попуњавања упражњених положајних места конкурс представља основни начин, а код извршилачких радних места предност имају други начини попуњавања. Такође, при попуњавању положајних радних места интерни конкурс има предност. Стога, као и у већини других земаља и у Србији постоји специфична комбинација каријерног и уговорног модела избора, али преовлађујуће каријерног, где су радна места начелно доступна свима, али попуњавање се приоритетно врши из расположивог кадра у самој државној управи.

У нашој земљи се сходно Закону о државним службеницима као државни службеник може запослити пунолетан држављанин Републике Србије (што је другачије у односу на Закон о раду, који прописује да се радни однос засновати са лицем које има најмање 15 година живота) који има прописану стручну спрему. Такође се као услов прописује да кандидату раније није престајао радни однос у државном органу због теже повреде дужности из радног односа и није осуђиван на казну затвора од најмање шест

месеци. Овај услов се у Закону о полицији заправо назива безбедносном сметњом за пријем у радни однос. Запошљавање полицијских службеника је специфично и разликује се од пријема у радни однос у другим органима државне управе. Према Закону о полицији, лице које се прима у радни однос мора испунити посебне услове: да има пребивалиште у Републици Србији, да има најмање средње образовање, да има године живота (ако се прима на радно место са средњом стручном спремом да буде млађе од 27 година, односно ако се са мање од пет година радног стажа прима на радно место са вишом или високом стручном спремом да буде млађе од 30 година) и да је психофизички способно, да је безбедносним проверама утврђено да за то лице не постоје безбедносне сметње; за поједина радна места се може прописати да лице има само држављанство Републике Србије, односно да нема двојно држављанство. Када су у питању војни службеници, односно цивилна лица у служби, поред правила која су наведена за полицијске службенике, при избору се води рачуна и додатно вреднује уколико је кандидат супружник, односно члан породице погинулог професионалног припадника Војске Србије, погинулог или умрлог од последица повреда задобијених у вршењу службе у Војсци Србије, дете палог борца, супружник професионалног припадника Војске Србије премештеног из једног у друго место службовања и супружник односно члан породице професионалног војног лица. Када је у питању пријем службеника у анализираним земљама Европске уније, налазимо да Немачки Устав сваком Немцу гарантује приступ државној служби према његовој склоности, способности и стручности. Такође, грађани било које земље чланице Европске уније имају исто право, као и Немци, да конкуришу за обављање послова у служби, осим ако позиција није резервисана искључиво за немачког држављанина. У немачку државну службу се запошљава само на почетне позиције, путем јавног конкурса на један од четири нивоа - највиши, виши чиновнички и најнижи. Захтева се посебна школа и образовање - за највиши ниво факултетска диплома плус две године приправничког стажа, за виши ниво - виша школа која подразумева образовање у областима у којима ће се радити у државној служби као и приправнички стаж, чиновнички ниво - средња школа плус приправнички стаж, и најнижи ниво - рад у струци. За разлику од наведеног, битна карактеристика словеначког модела јесте да се запошљавање у службу врши на основу уговора о раду, а такође је карактеристично што се у Словенији користи термин „јавни службеник“, а у свим осталим анализираним земљама термин „државни службеник“. Државну службу Словеније карактерише чињеница да су општи услови запошљавања у јавном сектору, као и у приватном сектору прецизирани Законом о радним односима који се примењује од 1. јануара 2003. године. Због тога се већина запослених у јавном сектору регрутује путем уговора регулисаних приватним правом на неодређено време, а државни службеници и запослени у локалној власти и органима јавног права регрутују се на основу закона о запосленима у државној служби. Хрватска нема посебно тело које би било надлежно за селекцију државних службеника, иако је чланица Европске уније. Поступак врши комисија коју формира орган који изрази потребу за запошљавањем државног службеника, а сам поступак може бити интерни или јавни. Пре него што се објави јавни конкурс, орган у оквиру кога постоји слободно радно место, односно потеба за запошљавањем, дужан је у интернет апликацији CIRCA проверити да ли у оквиру Владе постоје службеници који се налазе на располагању. Уколико постоје, државни орган ће организовати тестирање и разговор (интервју), а у случају да ниједан службеник не постигне задовољавајуће резултате на спроведеном тестирању и током интервјуа, покренуће процедуру неког другог облика попуњавања радних места државних службеника. Приликом селекције кадрова који ће постати државни службеници у Хрватској налазимо специфичност која се тиче психолошког тестирања кандидата. Међутим, овај облик тестирања није општи услов, већ је пружена могућност

руководиоцима да ово питање регулише подзаконким актом, нпр. Правилником о унутрашњем реду. Занимљиво је истаћи да хрватски закон предвиђа да се по извршности решења о пријему у државну службу, доноси решење о распореду на радно место за лице које је примљено у државну службу.

Пробни рад - У Немачкој је за све нивое на почетку каријере обавезан је трогодишњи пробни рад, док је у Словенији пробни рад је обавезан у трајању од десет месеци на почетку каријере, односно шест месеци – ако се почиње са службом на вишим позицијама. Најнижи период пробног рада прописује Хрватска где лица примљена у државну службу по ванпредном постуку (када постоји потреба стручних лица са одговарајућим искуством) подлежу пробном раду у трајању од три месеца, а слично прописује наша земља и то да за радни однос који је заснован на неодређено пробни рад траје шест месеци. У нашој земљи је присутна разлика у радном и службеничком пробном раду која се огледа у томе што за запослене у општем режиму радних односа траје најдуже шест месеци, а за службенике је прецизирано да траје тачно шест месеци. Наша земља треба да продужи период пробног рада, ако не по узору на немачки, онда свакако по узору на словеначки модел.

Обука државних службеника - У немачком систему, државни службеници се обучавају пре почетка обављања послова и у току каријере. У нашем систему Закон о државним службеницима прописује три врсте обука: општи програм обуке, програм обуке руководиоца и посебни програми обуке у складу са специфичним потребама из делокруга и надлежности државних органа. Треба указати на позитиван помак који је начињен конституисањем Националне академије за јавну управу као централну институцију система стручног усавршавања запослених у јавној управи Републике Србије. Неизоставно је споменути да увек треба „ићи у корак са временом“, па у том смислу и државним службеницима нудити програме стручног усавршавања који ће им бити од користи, како би у пракси службеници више користили стручно усавршавање као „право“, а не као „обавезу“.

Оцењивање рада државних службеника - успостављање система оцењивања, кроз који се вреднују способности и доприноси који сваки државни службеник да свој допринос у остваривању циљева, са једне стране, може се посматрати као корак напред ка институционалном развоју државне службе и побољшању квалитета услуга које се пружају грађанима, а са друге стране може се посматрати и као важан елемент у развоју каријере државних службеника. У Немачкој се примењује и тзв. Методологија 360 степени, која у процес оцењивања уноси више објективности, из разлога што укључује већи број оцењивача који имају различит однос према лицу које се оцењује. Рад државног службеника, дакле, не оцењује само његов руководиоца, већ и његове колеге, лица која су службенику подређена у хијерархији, као и сам службеник који може бити обавезан да предложи оцену о свом раду и резултатима рада. Оцени радног учинка словеначи Закон о државним службеницима даје на значају, прописујући да се врши једном годишње, без изузетка, као што је случај и у Хрватској и у нашој земљи (са разликом за оцену рада полицијских службеника коју чини просек оцена добијених у току два циклуса оцењивања у текућој години). Једино се у овом разликује Немачка која прописује да се оцењивање радног учинка врши обично сваке три године. Такође је карактеристично за немачки модел да се службеници који имају између 50 и 57 година, као и највиши и најнижи службеници изузимају, односно не подлежу оцењивању. Уколико би се резултати добијени вредновањем способности и резултата рада државних службеника, сагледавали само формално без икаквих последица, онда

само вредновање не би имало смисла и могло би негативно да утиче на продуктивност запослених и да доведе до њихове демотивације. Стога је неопходно, да оцене, добијене у поступку вредновања, повлаче за собом одређене последице и да буду повезане са другим институтима службеничког права, као што је напредовање, остваривање права на одмор, престанак радног односа. Циљ вредновања способности и резултата рада државних службеника, између осталог, јесте и повећање продуктивности рада државне управе и у складу са тим радне циљеве треба ускладити са оперативним и стратешким циљевима одређеног органа, а не да само представљају формално списак активности из којих се не може утврдити какав је стварни допринос појединца. Исто тако, да би се избегле погрешне процене од стране оцењивача и како би се унапредила знања и вештине државних службеника, пре свега руководиоца у вези са планирањем и спровођењем поступка оцењивања, неопходно је организовати обуке за оцењиваче. Овакву врсту обуке у нашој земљи организује сваке године Служба за управљање кадровима са циљем да се приближи значај и специфичност процеса оцењивања полазницима обуке и да би исти унапредили вештину вођења евалуационог разговора.

Стручно усавршавање - Комплексни каријерни систем који се заснива на стручном усавршавању омогућава да немачки државни службеници обављају не само своје, већ све послове који су везани за одређену каријеру (групу послова). Стручно усавршавање и оспособљавање државних службеника у Словенији може бити обавезно и добровољно. Обавезно стручно усавршавање је када је установљено програмом усавршавања од стране претпостављеног, а добровољно је на лични захтев службеника уз одобрење претпостављеног. Централна организација за обуку о садржајима потребним свим државним службеницима у Словенији је Управна академија Министарства државне управе, док је у Хрватској то Национална школа за јавну управу за стручно усавршавање државних и локалних службеника и запослених у јавним службама. Хрватски државни службеник има право на стручно усавршавање, а српски има како право, тако и обавезу, односно дужност да се стручно усавршава. Уколико извршимо компарацију права на стручно усавршавање запослених у општем правном режиму, дакле националног закона о раду и државних службеника, односно Закона о државним службеницима, налазимо битну разлику у погледу стручног усавршавања. Наиме, Закон о раду прописује да запослени има право и могућност да се усавршава, док Закон о државним службеницима налаже да државни службеник има обавезу да се усавршава. У односу на државне службенике, стручно оспособљавање полицијских службеника у нашем систему припада посебним програмима обуке и организује се кроз: основну и специјалистичку обуку, као и полицијску обуку основног нивоа и обуку за руководећи ниво.

Платни систем - присутна је специфичност у платном систему - за запослене у општем режиму радних односа користи се термин зарада, а за државне службенике термин плата. Право на плату представља основно право државних службеника. У нашем систему плате су фиксне за пет највиших службеничких радних места - положаја, док запослени на извршилачким радним местима имају могућност хоризонталног напредовања које подразумева осам корака на платној скали, у зависности од годишње оцене рада. У Немачкој је један од основних принципа новог јавног менаџмента управо принцип плаћања према резултатима рада (*performance-related pay*). Овај принцип представља заправо механизам награђивања службеника на основу залагања и остварених резултата рада. Увођење овог принципа је изразито значајно за примену у земљама кандидатима и потенцијалним кандидатима за приступање Европској унији, међу којима је свакако и наша земља, а основни разлог за то је јер јача административну

способност у области планирања и коришћења структуралних фондова. Поред принципа плаћања према постигнутим резултатима рада, у Немачкој је уведен и систем награђивања групе службеника за добро обављени задатак. Примена овог система доприноси превазилажењу проблема који су везани за индивидуално награђивање на основу оцењивања и јача тимски рад у државној управи. Закон о државним службеницима Републике Хрватске не уређује плате државних службеника. Закон у поглављу Основна права (*Temeljna prava*) утврђује да државни службеници за свој рад имају право на плату и то право на једнаку плату за једнак рад, односно рад једнаке вредности. Закон садржи упућујућу норму да ће се плате и друга материјална права хрватских државних службеника уредити посебним законом, што до сада није учињено, већ постоји само Предлог закона о платама у јавном сектору.

Награђивање државних службеника - награђивање запослених за радни учинак, било у приватном било у јавном сектору, важно је због мотивације и посвећености запослених за добро обављен посао. Запослени треба да знају да се њихов рад цени. Ако је систем награђивања добро осмишљен, задовољство запослених у организацијама последично повећава продуктивност и конкурентност. Због тога је награђивање и одржавање задовољства запослених од суштинског значаја за сваку организацију која тежи развоју. Државни службеници имају право на исплату разних накнада (које се могу тумачити и као награде) за оптерећење, услове рада, знање више језика и слично.

Право на штрајк - У Словенији службеницима је право на штрајк омогућено, а ограничења су регулисана законом. За разлику од словеначких, немачким државним службеницима није омогућено право на штрајк, али јесте могућност учешћа њихових представника у одлучивању које се тиче запошљавања, рада, социјалних услова итд. Државни органи су дужни да постигну споразум са синдикатом о остваривању основних права, као и социјалним и радним условима. Закон о државним службеницима наше земље не садржи одредбе које се тичу остваривања права на штрајк. Једини извори који упућују на право државних службеника на штрајк су: Посебан колективни уговор за државне органе и Посебан колективни уговор за полицијске службенике. Наведени уговори прописују да државни службеници (као и полицијски службеници) могу организовати штрајк и штрајк упозорења, односно опомене. У нашем систему, полицијски службеници имају право на штрајк уз обезбеђење минимума процеса рада. Законом о полицији прописана је апсолутна забрана штрајка за полицијске службенике, која постоји у извесним ванредним ситуацијама. Под одређеним условима, што је корак даље у односу на Закон о државним службеницима који предвиђа право на синдикално организовање и колективно преговарање, али не предвиђа и право на штрајк државних службеника, вероватно у намери да препусти Закону о штрајку да уреди у којој мери се право на штрајк може признати државним службеницима. Закон о полицији, додуше, у циљу очување јавне безбедности, предвиђа својеврсни минимум процеса рада, односно да је овлашћено службено лице за време учешћа у штрајку дужно да примењује полицијска овлашћења, ако је то потребно ради: заштите живота и безбедности људи; хватања и привођења лица затеченог у вршењу кривичног дела које се гони по службеној дужности; спречавања учиниоца и откривање учиниоца кривичног дела за које се гони по службеној дужности. Уз то, полицијски службеници немају право на штрајк у случају: ратног или ванредног стања; оружане побуне, устанка или других облика насилног угрожавања демократског и уставног поретка Србије или основних слобода и права; проглашења елементарне непогоде на подручју две или више подручних

полицијских управа Министарства или на целој територији Републике Србије; опасности од угрожавања јавног реда у већем обиму.

Етика службеничке професије - компаративном анализом радноправног и службеничког система наше земље, утврђено је да Закон о раду не посвећује пажњу етици, док државни службеници имају обавезу етичког понашања у складу са Кодексом понашања државних службеника који доноси Високи службенички савет. Када је у питању заштита службеника сходно се примењује Закон о спречавању злостављања на раду. Међутим, посебан проблем је што државни службеници *de jure* и *de facto* немају адекватну заштиту од нежељених облика понашања својих надређених државних службеника обзиром да се крећу „линијом мањег отпора“ и прећуткују разне облике неприлагођеног понашања својих надређених.

Дисциплинска одговорност – Закон о раду не садржи одредбе које се односе на дисциплинске санкције, док Закон о државним службеницима предвиђа дисциплинску одговорност за повреду дужности из радног односа. За разлику од Закона о раду, Закон о државним службеницима садржи бројне одредбе посвећене дисциплинској и материјалној одговорности државних службеника. Њиме су утврђене лакше и теже повреде радне дужности и дисциплинске казне. Уколико је државном службенику изречена дисциплинска мера престанка радног односа, радни однос престаје даном када је наступила коначност решења. Осим тога, њиме су уређена и питања која се односе на правила дисциплинског поступка, разлоге за удаљење државног службеника с рада, застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка, упис дисциплинске казне у кадровску евиденцију и њено брисање, дисциплински поступак против државних службеника на положају итд. У Немачкој, повреде радних дужности нису таксативно утврђене, али су утврђене дисциплинске мере према државним службеницима које важе како за службена лица, тако и за пензионисане функционере. У Словенији су правила о дисциплинској одговорности избачена из Закона о државним службеницима, па се од 2005. године дисциплинска одговорност службеника третира према одредбама општег закона о раду. Намеће се питање, зашто се законодавац одлучио за овакво решење. У теоријским разматрањима, осим постојеће констатације нисмо пронашли одговоре. Мишљења смо да је уговорни третман службеничког односа определио законодавца да и дисциплинску одговорност подведе под норме општег правног режима. Такође, обзиром да није усвојена уредба Владе која би регулисала ово питање, у великој мери постоји правна несигурност. Хрватска има прилично добро уређен систем дисциплинске одговорности државних службеника, али да рокови застарелости, нарочито они који се односе на покретање поступка за лакшу повреду службене дужности су веома кратки. Није јасно зашто немачки Савезни закон, нити Закон о савезној државној служби не садрже одредбе о застарелости поступка.

Престанак радног односа – Престанком рада послодавца у општем режиму радних односа престаје и радни однос запослених код тог послодавца. Ситуација код државних службеника је прилично другачија. Специфичност се огледа у томе да укидањем рада државног органа, службеницима тог органа не престаје радни однос, већ службеници прелазе на рад у нови државни орган. Државни службеници стичу статус нераспоређених службеника само уколико не постоји могућност да се они распореде на одговарајућа радна места. У наведеном случају, а протоком шестомесечног периода нераспоређеним државним службеницима престаје службенички однос. Закон о државним службеницима предвиђа начине престанка радног односа државних службеника. Ако је радни однос престао протеком времена на који је заснован, жалба на

такво решење не одлаже његово извршење. Радни однос престаје и споразумом изузев у односу на државне службенике на положају. Радни однос престаје отказом од стране државног службеника или од стране послодавца. Код престанка радног односа по сили закона није допуштена жалба, већ се директно може водити управни спор. У вези са наведеним може се констатовати да радни однос службеника и стандардни радни однос у основи престају на исте начине: протеком времена заснивања, споразумом, отказом једне или друге стране и по сили закона, што значи да се ради о суштински истом појму. Ово се не може довести у питање постојањем специфичних разлога за раскид службеничког радног односа који се односе на државне службенике, а поготово егзистирањем особености које су карактеристичне само за поједине категорије службеника (нпр. то што само службеницима на положају, који су, иначе, значајна мањина у односу на корпус осталих службеника, може радни однос престати изрицањем мере јавног објављивања препоруке за разрешење). Код престанка радног односа у анализираним системима постоје разлике са термиолошког аспекта. Наиме, словеначки законодавац за престанак службеничког односа користи синтагму „престанак уговора о раду“ (чланови 153-163 Закона о државним службеницима), што и не треба да чуди, обзиром да је службенички однос у словеначком систему заправо уговорни однос. У Србији се користи термин престанак радног односа (чланови 126-132 Закона о државним службеницима). „Престанак државне службе“ је термин који се користи у Немачкој (чланови 30-43 Савезног закона о државним службеницима Немачке) и у Хрватској (чланови 132-137 Закона о државним службеницима). Сматрамо да је најпрецизније дефинисан институт престанка службеничког односа, када је у питању термиолошки аспект у немачком и хрватском законодавству, обзиром да државни службеници врше државну службу, а не ступају у радни однос, док се термин „радни однос“ користи за запослене у општем режиму радних односа. У том смеру је и предлог за промену у одредби нашег закона. Пошто државни службеници заснивају радни однос на неодређено време, радни однос им може престати под тачно предвиђеним условима. У Немачкој прописани су разлози за престанак службеничког односа: отпуштање, губитак службених права, удаљавање из државне службе по Федералном дисциплинском закону и пензионисање. Радни однос државним службеницима у Републици Словенији везан је за уговор о раду тако да у највећем броју случајева и престаје престанком уговора о раду по било ком основу. У Словенији уговор о раду државним службеницима, по основу Закона о радним односима, истиче: истеком времена на које је закључен, смрћу службеника, по основу споразума, редовним или ванредним отказом, као и пресудом суда. У Хрватској је дата исцрпна листа разлога за престанак радног односа по сили закона. Нађена је још једна специфичност словеначког закона која се огледа у томе да радни однос државног службеника може престати на основу неспособности, или боље речено некомпетентности. За примену овог облика престанка службеничког односа не примењују се одредбе Закона о радним односима, већ одредбе Закона о државним службеницима.

На основу наведеног може се закључити да постоје одређене специфичности службеничког односа (радног односа службеника) у односу на општи режим радних односа које призилазе из особености послова државне управе и других јавних служби које су засноване, или би требало да су засноване на начелима професионализације, ефикасности, непристрасности и деполитизације, као и разлике у службеничким системима.

Како појам специфичности подразумева само извесну мању меру одступања, разликовања од основног појма, а не садржи и могућност довођења у питање суштине самог појма, то у овом случају значи да посебности које постоје у службеничком односу не могу довести у питање суштину - да је службенички однос специфичан радни однос у коме су стране: послодавац - држава, односно правни субјекти који врше јавне послове с једне стране, и државни службеник као запослено лице са друге стране.

7. Применљивост и корисност резултата у теорији и пракси

Резултати докторске дисертације „Специфичности радноправног положаја државних службеника у Републици Србији и земљама ЕУ“ кандидаткиње Јоване Петровић су применљиви и корисни за теорију службеничког права. Ова дисертација је обимна свеобухватна студија о специфичностима радноправног положаја државних службеника и представља солидну истраживачку грађу за даља доктринарна истраживања. У дисертацији су представљена и квалитетно објашњена многобројна схватања еминентних страних и домаћих теоретичара радног и службеничког права, коришћена је обимна литература на енглеском, немачком и словеначком језику и детаљно приказане особености законских решења како у Републици Србији тако и у одабраним земљама ЕУ. Због тога овај рад може бити погодан научни извор за изучавање савремених гледишта о положају државних службеника на европском правном простору и бити литература на вишим нивоима правних студија.

Поред научних резултата, кандидаткиња је својом дисертацијом постигала и важне резултате на нормативно-практичном плану. Анализа и тумачења норми позитивног права које садржи дисертација у практичној примени нарочито могу бити корисна код решавања релевантних спорних питања, попуњавања правних празнина и тумачења правних стандарда у домену радноправног положаја државних службеника. Дати су и предлози за побољшање законских решења који су у довољној мери прецизни и образложени да могу користити законодавцу приликом обликовања одређених установа радног и службеничког права у будућим законима који уређују материју радних и службеничких односа. Докторска дисертација обухвата и резултате спроведеног емпиријског истраживања који су дали квалитетну основу за закључивање о карактеристикама постојећег стања, проблемима, предностима и недостацима запошљавања у државној служби, као и могућностима унапређења статуса државних службеника. Самим тим, докторска дисертација је од великог значаја за оне који се баве статусом запослених у државној управи, као и свим онима који се баве службеничким и радним правом.

8. Начин презентирања резултата научној јавности

Резултати докторске дисертације биће презентовани научној и стручној јавности путем саопштења и реферата на научним и стручним скуповима у земљи и иностранству, као и њиховим објављивањем у домаћим и страним, али и међународним стручним часописима и зборницима радова, имајући у виду да је у дисертацији обрађен и радноправни положај државних службеника одређених земаља ЕУ, услед чега она може

бити интересантна и ван оквира Републике Србије. Учешће на округлим столовима и другим облицима научне и стручне дебате, омогућиће кандидаткињи да представи своје предлоге за новелирање законских решења. Доктринарна гледишта и упоредноправна искуства могу се представити у виду продубљених предавања на вишим нивоима правних студија.

Такође, докторска дисертација испуњава услове да, уз одговарајућу дораду и прилагођавање, буде објављена као научна монографија.

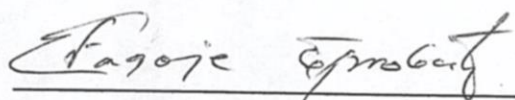
III ЗАКЉУЧНА ОЦЕНА КОМИСИЈЕ

Комисија је једногласна у оцени да докторска дисертација под називом „Специфичности радноправног положаја државних службеника у Републици Србији и земљама ЕУ“ кандидаткиње Петровић Јоване испуњава услове за јавну одбрану.

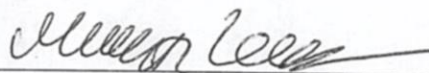
IV ПРЕДЛОГ КОМИСИЈЕ

На основу извршене анализе и оцене рада, Комисија сматра да докторска дисертација под називом „Специфичности радноправног положаја државних службеника у Републици Србији и земљама ЕУ“ кандидаткиње Петровић Јоване, у потпуности испуњава услове за јавну одбрану и предлаже Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Крагујевцу и Већу за дрштвено-хуманистичке науке Универзитета у Крагујевцу да прихвати Извештај и одобри јавну одбрану докторске дисертације.

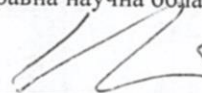
ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ:



Др Радоје Брковић, редовни професор у пензији
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу,
ужа радноправна научна област (председник Комисије)



Др Дејан Мировић, редовни професор
Правног факултета Универзитета у Приштини са седиштем
у Кос. Митровици, ужа јавноправна научна област (члан)



Др Александар Антић, доцент
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу,
ужа радноправна научна област (члан)

УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ

ПРИМЉЕНО: 08 11 2022			
Орг. јед.	Број	Полет	Вредност
02	3491		

ОЦЕНА МЕНТОРА О ИЗВЕШТАЈУ О ПРОВЕРИ ОРИГИНАЛНОСТИ ДОКТОРСКЕ
ДИСЕРТАЦИЈЕ ОДНОСНО ДОКТОРСКОГ УМЕТНИЧКОГ ПРОЈЕКТА

НАЗИВ ДИСЕРТАЦИЈЕ	Специфичности радноправног положаја државних службеника у Републици Србији и земљама ЕУ		
Кандидат	Јована Петровић		
Ментор	Проф. др Бојан Урдаревић		
Датум пријема потпуног извештаја о провери оригиналности докторске дисертације, односно докторског уметничког пројекта		25.10.2022. године	

1. Докторска дисертација кандидата Јоване Петровић под називом „Специфичности радноправног положаја државних службеника у Републици Србији и земљама ЕУ“ је оригинално научно дело и представља резултат самосталног рада докторанда Јоване Петровић.
2. Докторанд Јована Петровић је у својој докторској дисертацији поштовала академска правила цитирања, навођења извора и сл.
3. Уочена подударана текста (12% SIMILARITY INDEX) искључиво су условљена цитирањем законских и подзаконских норми (3% SIMILARITY INDEX постоји у односу на сајт www.nezbit.edu.rs, 3% у односу на сајт nardus.mpn.gov.rs, 1% у односу на сајт www.prafak.ni.ac.rs, 1% у односу на сајт www.kpu.edu.rs, 1% у односу на сајт pdfcoffee.com, 1% у односу на сајт eteze.bg.ac.rs, 1% у односу на сајт www.jura.kg.ac.rs, 1% у односу на сајт fedorakg.kg.ac.rs и 1% у односу на сајт www.puma.vojvodina.gov.rs, на којима се налазе законски и подзаконски прописи), радови других аутора, текстови међународних конвенција и осталих докумената. Сви претходно наведени извори су навођени у фуснотама, или су коришћени у смислу општих географских, правних појмова, назива институција, личних имена и језичких израза.

Имајући у виду све претходно речено, докторска дисертација Јоване Петровић под називом „Специфичности радноправног положаја државних службеника у Републици Србији и земљама ЕУ“ је оригинално научно дело, те се прописани поступак припрема за одбрану може наставити.

ПОТПИС МЕНТОРА

Проф. др Бојан Урдаревић