

ЗАКОН

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ЗАПОСЛЕНИМА У АУТОНОМНИМ ПОКРАЈИНАМА И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Члан 1.

У Закону о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 21/16, 113/17 и 113/17 – др. закон), у члану 1. став 4. после речи: „агенцијама,” додају се речи: „месним заједницама,”.

Члан 2.

Члан 3. став 1. мења се и гласи:

„Запосленима, у смислу овог закона, сматрају се функционери који на основу законом или покрајинским прописом утврђене обавезе или овлашћења, имају обавезу, односно користе право да буду на сталном раду (у даљем тексту: заснивају радни однос) ради вршења дужности, службеници и намештеници.”

Члан 3.

У члану 4. после става 5. додаје се нови став 6. који гласи:

„Изузетно, за службенике на положају који не руководе органом, службом или организацијом из члана 1. овог закона, права и дужности у име послодавца врши руководилац органа, службе или организације, осим ако овим законом није другачије одређено.”

Досадашњи став 6. постаје став 7.

У досадашњем ставу 7. који постаје став 8. после речи: „закона” додаје се запета и речи: „или орган надлежан за његово постављење.”

Члан 4.

У члану 6. после става 4. додаје се нови став 5. који гласи:

„Испуњеност услова из става 4. овог члана утврђује министарство надлежно за локалну самоуправу.”

У досадашњем ставу 5. који постаје став 6. реч: „послодавац” замењује се речима: „у име послодавца председник општине, односно градоначелник”.

Члан 5.

У члану 14. став 7. мења се и гласи:

„Функционеру престаје радни однос престанком функције, односно даном престанка обавезе вршења дужности, односно након протеча рока из ст. 1–3. овог члана, за функционере који остварују право на накнаду плате по престанку функције.”

Став 8. брише се.

Члан 6.

У члану 47. став 5. реч: „запослење” замењује се речју: „рад”.

После става 5. додаје се нови став 6. који гласи:

„Као службеник на извршилачком радном месту може да се запосли и лице које нема положен државни стручни испит, али је дужан да га положи у року утврђеном овим законом.”

Досадашњи став 6. постаје став 7.

Члан 7.

У члану 58. став 3. брише се.

После досадашњег става 4. који постаје став 3. додаје се нови став 4. који гласи:

„Начелник управе припрема обједињен предлог Правилника из става 3. овог члана, који доставља Већу на усвајање.”

Члан 8.

Изнад члана 60. додаје се наслов који гласи: „Виши саветник”, а у члану 60. став 2, члану 61. став 2. и члану 62. став 2. после речи: „факултету” бришу се запета и речи: „положен државни стручни испит”.

Члан 9.

У члану 63. став 2. после речи: „факултету” бришу се запета и речи: „положен државни стручни испит”, а после речи: „стаж” додају се речи: „или најмање пет година проведених у радном односу код послодавца из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона.”

Члан 10.

У члану 64. став 2. реч: „најмање” брише се, а после речи: „године” запета и речи: „положен државни стручни испит” бришу се.

Члан 11.

У члану 65. став 2. реч: „најмање” брише се, после речи: „године” запета и речи: „положен државни стручни испит” бришу се, а после речи: „стаж” додају се речи: „или најмање пет година проведених у радном односу код послодавца из члана 1. ст. 1 и 2. овог закона.”

Члан 12.

У члану 66. став 2, члану 67. став 2. и члану 68. став 2. после речи: „трајању” запета и речи: „положен државни стручни испит” бришу се.

Члан 13.

После члана 68. додаје се нови члан 68а који гласи:

„Члан 68а

Под радним искуством у струци у смислу одредба овог закона подразумева се радно искуство на пословима у оквиру захтеване врсте и степена стручне спреме, односно образовања које се захтева за радно место чије послове службеник обавља.”

Члан 14.

У члану 70. став 1. тачка 3) после речи: „покрајине,” додаје се реч: „најдуже”.

У тачки 4) после речи: „Скупштине града Београда,” додаје се реч: „најдуже”.

У тачки 5) после речи: „градске општине,” додаје се реч: „најдуже”.

У тачки 7) после речи: „стажа” тачка се замењује тачком и запетом и додају се тач. 8) и 9) које гласе:

„8) ради замене службеника који је постављен за вршиоца дужности, док траје његова дужност;

9) ради замене службеника коме мирује радни однос због обављања приправничког стажа.”

Став 2. мења се и гласи:

„Радни однос на одређено време заснива се без обавезе спровођења интерног или јавног конкурса, изузев радног односа на одређено време ради обуке приправника који се заснива након спроведеног јавног конкурса, у складу са овим законом и ако је потреба запошљавања приказана у кадровском плану.”

Члан 15.

У члану 72. став 4. речи: „тач. 3) и 6)” замењује се речима: „тач. 3)–6)”.

Члан 16.

У члану 76. после става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Припрема и садржина кадровског плана ближе се уређује актом надлежног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.”

Члан 17.

Члан 84. став 1. мења се и гласи:

„На интерном конкурсима могу да учествују службеници запослени на неодређено време у свим органима, службама и организацијама из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона код послодавца који оглашава интерни конкурс.”

Члан 18.

У члану 85. став 2. после речи: „управе,” додају се речи: „руководилац службе или организације”.

Члан 19.

У члану 91. додаје се нови став 1. који гласи:

„Орган, служба или организација из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона може преузети, без конкурса, службеника који је у радном односу на неодређено време у другом органу, служби или организацији код истог послодавца.”.

Досадашњи став 1. постаје став 2.

После досадашњег става 2. који постоје став 3. додаје се став 4. који гласи:

„Пре преузимања из ст. 1. и 2. овог члана може се спровести претходна провера стручне оспособљености, знања и вештина.”

Члан 20.

У члану 92. став 1. реч: „непосредно” брише се.

Члан 21.

У члану 101. став 1. после речи: „управе” додају се запета и речи: „руководилац службе или организације”.

Члан 22.

У члану 106. став 1. после речи: „управе” додају се запета и речи: „руководилац службе или организације”.

Члан 23.

У члану 122д став 1. тачка 6) речи: „по једном кориснику” бришу се.

У тачки 9) тачка се замењује тачком и запетом, а после тачке 9) додаје се тачка 10) која гласи:

„10) трајање програма.”

Члан 24.

Члан 122и мења се и гласи:

„Члан 122и

Национална академија води Евиденцију програма стручног усавршавања у јединицама локалне самоуправе у оквиру Централне евиденције програма стручног усавршавања у јавној управи.

Евиденција из става 1. овог члана садржи податке о програмима стручног усавршавања које спроводи Национална академија, у складу са овим законом и програмима стручног усавршавања које самостално спроводе државни органи и јединице локалне самоуправе, у складу са законом.

Посебни програми обуке из члана 122в које самостално спроводе државни органи, односно јединице локалне самоуправе уписују се у Евиденцију из става 1. овог члана пре почетка извођења, чиме стичу својство акредитованог програма стручног усавршавања у јединицама локалне самоуправе.

Поред података о програмима стручног усавршавања, Евиденција из става 1. овог члана садржи и податке о:

1) јединицама локалне самоуправе, односно корисницима програма стручног усавршавања;

2) учесницима обуке (име и презиме; јединствени матични број грађана; пол, у складу са законом који уређује заштиту података о личности; орган јединице локалне самоуправе код кога је запослен; звање; радно место на које је распоређен, односно постављен; ниво и врста стеченог образовања и стручни назив, односно назив завршене средње школе и образовни профил; адреса електронске поште; број мобилног телефона; остварени успех, ако се по завршетку програма врши провера знања учесника);

3) спроводиоцима којима је поверено извођење обуке (назив и седиште; број и датум решења о акредитацији; област акредитације; лице одговорно за реализацију програма – име и презиме, адреса електронске поште и број мобилног телефона);

4) предавачима, менторима, коучима и другим реализаторима програма стручног усавршавања (име и презиме; јединствени матични број грађана; адреса и место пребивалишта; пол, у складу са законом који уређује заштиту података о личности; ниво и врста стеченог образовања и стручни назив, односно назив завршене средње школе и образовни профил; државни орган, јединица локалне самоуправе, односно други послодавац код кога је запослен; звање; радно место на које је распоређен, односно постављен; број и датум решења о акредитацији; област акредитације; број текућег рачуна и назив банке; адреса електронске поште; број мобилног телефона);

5) оценама успешности спроведених програма;

6) материјалима који су припремљени за потребе или су производ програма стручног усавршавања.

Евиденција из става 1. овог члана води се у електронском облику.

Начин уписа података у Евиденцију из става 1. овог члана и њеног вођења, прописује Национална академија.”

Члан 25.

После члана 122к додају се наслов и члан 122л који гласе:

„Прикупљање и обрада података

Члан 122л

Државни органи и јединице локалне самоуправе дужни су да Националној академији достављају податке и материјале који чине садржину Евиденције из члана 122и став 1. овог закона.

Увид у податке уписане у Евиденцију из члана 122и став 1. овог закона могу извршити управни инспектори и руководилац или друго лице које одлучује о правима и дужностима запосленог у чије податке се врши увид, у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

Национална академија може вршити обраду података уписаних у Евиденцију из члана 122и став 1. овог закона у сврху извршавања послова из своје надлежности, у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

Национална академија објављује на својој званичној интернет страници податке из члана 122и став 2. овог закона.

Национална академија објављује на својој званичној интернет страници и следеће податке о:

1) спроводиоцима програма стручног усавршавања: назив и седиште; име и презиме лица одговорног за реализацију програма; број и датум решења о акредитацији; област акредитације;

2) предавачима, менторима, коучима и другим реализаторима програма стручног усавршавања: име и презиме; број и датум решења о акредитацији; област акредитације.”

Члан 26.

У члану 126. став 2. после речи: „односу,” додају се речи: „односно на раду ван радног односа,”.

После става 3. додају се ст. 4. и 5. који гласе:

„Изузетно од става 3. овог члана, ако је након спроведеног јавног конкурса за обављање приправничког стажа примљено лице које је службеник у радном односу на неодређено време код послодавца, службеник се распоређује на радно место на којем се обавља приправнички стаж у статусу приправника, до окончања трајања приправничког стажа.

Службенику из става 4. овог члана, за време обављања приправничког стажа мирују права и обавезе из радног односа у органу, служби или организацији у којем је засновао радни однос на неодређено време.”

Члан 27.

У члану 127. став 2. реч: „најмање” брише се.

Члан 28.

У члану 129. став 3. речи: „може да настави рад на неодређено време уколико су испуњени други, прописима утврђени услови” замењују се речима: „у радном односу на одређено време може да настави рад на неодређено време ако постоји одговарајуће радно место на које може да буде распоређен и ако се распоређивање уклапа у донесени кадровски план.”

После става 3. додаје се став 4. који гласи:

„После окончања приправничког стажа, службеник из члана 126. став 4. овог закона, има право да се врати на радно место на које је био распоређен пре обављања приправничког стажа.”

Члан 29.

У члану 131. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Службеник из става 1. овог члана коме у складу са чланом 72. став 1. овог закона пробни рад није обавезан, као и службеник који је засновао радни однос на неодређено време, а нема положен државни стручни испит, полаже државни стручни испит у року од шест месеци од дана заснивања радног односа.”

Досадашњи став 2. постаје став 3.

У досадашњем ставу 3. који постаје став 4. речи: „заснивање радног односа”, замењују се речју: „рад”.

Досадашњи став 4. постаје став 5.

Члан 30.

После члана 131. додају се наслов, поднаслов и члан 132а који гласе:

„ОЦЕЊИВАЊЕ СЛУЖБЕНИКА И КРЕТАЊЕ У СЛУЖБИ

Циљ и предмет оцењивања

Члан 132а

Циљ оцењивања је откривање и отклањање недостатака у раду службеника, подстицање на боље резултате рада и стварање услова за правилно одлучивање о напредовању и стручном усавршавању.

При оцењивању вреднују се мерила за оцењивање, и то: резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева, самосталност, стваралачка способност, предузимљивост, прецизност и савесност, сарадња са другим службеницима и остале способности које захтева радно место.

Резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева вреднују се квартално.”

Члан 31.

Наслов изнад члана 133. и члан 133. мењају се и гласе:

„Оцењивање службеника

Члан 133.

Службеника оцењује лице из члана 4. овог закона које одлучује о његовим правима, обавезама и одговорностима.

Службеника на положају у покрајинском органу, организацији или служби оцењује функционер који руководи органом, организацијом или службом,

односно орган надлежан за постављење ако службеник руководи органом, организацијом или службом.

Изузетно од става 1. овог члана, начелника управе и заменика начелника управе оцењује градоначелник, односно председник општине или председник градске општине.”

Члан 32.

После члана 133. додају се поднаслови и чл. 133а, 133б, 133в, 133г, 133д, 133ђ, 133е и 133ж који гласе:

„Време оцењивања. Изузеци од оцењивања

Члан 133а

Службеник се оцењује једном у календарској години, најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину.

Не оцењује се службеник који је у календарској години радио мање од шест месеци без обзира на разлог, ни службеник који је засновао радни однос на одређено време.

У период од шест месеци из става 2. овог члана не улази време у којем је службеник био одсутан са рада због коришћења права на годишњи одмор.

Врсте оцена. Одређивање оцене

Члан 133б

Оцене су: „не задовољава”, „задовољава”, „добар” и „истиче се”.

Оцена се одређује решењем.

Влада уредбом ближе уређује мерила за оцењивање и поступак оцењивања у свим органима, службама и организацијама аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе.

Превремено оцењивање

Члан 133в

Службенику чији су резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева у једном кварталу вредновани најнижом оценом одређује се оцена „не задовољава”.

Службеник из става 1. овог члана упућује се на ванредно оцењивање.

Ванредно оцењивање

Члан 133г

Службеник коме је одређена оцена „не задовољава” може бити упућен на додатно стручно оспособљавање.

У сваком случају, он се ванредно оцењује протеком 30 радних дана од дана коначности решења којим му је одређена оцена „не задовољава”.

Последице одређивања оцене „задовољава” и „не задовољава”

Члан 133д

Службеник на извршилачком радном месту коме на ванредном, односно годишњем оцењивању буде одређена оцена „задовољава” премешта се на радно место разврстано у ниже звање које одговара степену његовог образовања а и за које испуњава услове за рад, а ако такво радно место не

постоји одређује му се нижи коефицијент у складу са законом којим се уређују плате у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Службенику коме буде одређена оцена „не задовољава” престаје радни однос даном коначности решења.

Напредовање и награђивање

Напредовање

Члан 133ђ

Службеник напредује премештајем на непосредно више извршилачко радно место у истом или другом органу.

Непосредно више извршилачко радно место јесте оно чији се послови раде у непосредно вишем звању или у истом звању али на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице.

Напредовање на више извршилачко радно место

Члан 133е

Руководилац може да премести, односно распореди на непосредно више извршилачко радно место службеника коме је најмање два пута узастопно одређена оцена „истиче се”, ако постоји слободно радно место и службеник испуњава услове за рад на њему.

Изузетно, службеник који је премештен на непосредно више извршилачко радно место јер му је два пута узастопно одређена оцена „истиче се” може, и ако не испуњава услове везане за радно искуство у струци, да буде премештен на непосредно више радно место ако му је опет одређена оцена „истиче се”.

Руководилац може да премести на непосредно више извршилачко радно место службеника коме је у периоду од пет година узастопно најмање одређена оцена „добар”.

Оцене на којима је засновано једно напредовање не узимају се у обзир за следеће напредовање.

Прекид у оцењивању услед одсутности са рада службеника не сматра се прекидом узастопности из ст. 1–3. овог члана.

Награђивање

Члан 133 ж

Службеник може по основу оцена остварених за обављање послова радних места која су разврстана у исто звање, да буде награђен одређивањем већег коефицијента у оквиру платне групе у коју је сврстано то звање према закону којим се уређују плате у органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе.”

Члан 33.

Члан 134. брише се.

Члан 34.

У члану 138. став 1. тачка 20) тачка се замењује тачком и запетом и додаје се тачка 21) која гласи:

„21) ако је службеник приликом заснивања радног односа дао нетачне податаке о испуњењу услова за пријем у радни однос .”

Члан 35.

У члану 141. став 3. после речи: „поступак” додају се речи: „и одлучује о дисциплинској одговорности”.

У ставу 4. брише се реч: „репрезентативног”, а после речи: „синдиката” додају се речи: „коме је утврђена репрезентативност код послодавца.”

Члан 36.

У члану 142. став 3. мења се и гласи:

„Застарелост не тече док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства службеника, за време трајања управног спора, односно судског поступка у вези са спроведеним дисциплинским поступком и изреченом дисциплинском мером или из других оправданих разлога.”

Члан 37.

У члану 144. додаје се нови став 1. који гласи:

„На основу одлуке дисциплинске комисије о дисциплинској одговорности службеника из члана 141. ст. 2. и 3. овог закона послодавац службенику изриче дисциплинску меру.”

Досадашњи ст. 1. и 2. постају ст. 2. и 3.

Члан 38.

Члан 145. мења се и гласи:

„Члан 145.

За лакше повреде дужности из радног односа службенику може да се изрекне новчана казна до 20% његове основне плате, за месец у коме је новчана казна изречена.

За теже повреде дужности из радног односа службенику може да се изрекне:

1) новчана казна од 20% до 30% његове основне плате за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до шест месеци;

2) одређивање нижег коефицијента у распону до почетка непосредно нижег платног разреда, који не може бити нижи од почетног коефицијента звања чије послове службеник обавља, према закону којим се уређују плате у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе;

3) забрана напредовања од четири године;

4) премештај на радно место у непосредно ниже звање уз одређивање коефицијента према закону којим се уређују плате у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе;

5) престанак радног односа.

Новчана казна извршава се административним путем.”

Члан 39.

У члану 162. став 1. тачка 5) брише се.

Члан 40.

У члану 163. став 1. тачка 2) после речи: „месеци” додају се речи: „или му је изречена условна осуда на казну затвора од најмање шест месеци без обзира на период проверавања”.

У тачки 3) после речи: „месеца” додаје се запета и речи: „односно протекла рока из члана 54. ст. 2. и 3. овог закона за службеника на положају,”.

После тачке 5) тачка се замењује тачком и запетом и додаје се тачка 6), која гласи:

„Ако неоправдано изостане с рада најмање три узастопна радна дана – трећег дана изостанка са рада.”

Члан 41.

Назив изнад члана и члан 168. мењају се и гласе:

„Доношење новог Правилника и промена Правилника

Члан 168.

У случају доношења новог правилника, сви службеници распоређују се на одговарајућа радна места у истом звању.

Ако новим правилником нека радна места буду укинута или број службеника смањен, прекобројни службеници распоређују се на друга одговарајућа радна места у истом звању, а предност имају они са бољим оценама у последња три узастопна оцењивања.

У случају промене правилника, ако нека радна места буду укинута или број службеника смањен, прекобројни службеници премештају се на друга одговарајућа радна места у истом звању, а предност имају они са бољим оценама у последња три узастопна оцењивања.

Ако одговарајуће радно место не постоји, у случају доношења новог, односно промене правилника, прекобројни службеник може, уз своју сагласност, бити распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовој врсти и степену стручне спреме, односно образовања, а ако такво радно место не постоји, постаје нераспоређен.

Ако се службеник из става 4. овог члана не сагласи са распоређивањем, односно премештајем руководиоца доноси решење о престанку радног односа.

Службенику престаје радни однос даном коначности решења о престанку радног односа.

Жалба не одлаже извршење решења о распоређивању, односно премештају и решења којим се утврђује да је службеник нераспоређен.

У случају доношења новог, односно измене правилника, службеник може бити распоређен, односно премештен на радно место у непосредно вишем звању ако испуњава услове за напредовање из члана 133е овог закона и друге услове за рад на том радном месту.

У поступку припреме правилника, послодавац прибавља мишљење репрезентативног синдиката.

У случају доношења новог правилника или његове измене, а пре распоређивања или премештаја службеника на одговарајућа радна места, може се спровести претходна провера стручне оспособљености, знања и вештина.”

Члан 42.

У члану 169. ст. 3. и 4. бришу се и додају нови ст. 3–6. који гласе:

„Службеник на положају који је нераспоређен у случајевима из чл. 54. и 55. овог закона, остварује право на накнаду плате у висини и за време утврђено чланом 54. овог закона.

Нераспоређеном службенику престаје радни однос протеком рока од два месеца, односно протеком рока из члана 54. ст. 2. и 3. овог закона за службенике на положају, од дана када је решењем утврђено да је службеник нераспоређен.

Службеник из става 4. овог члана коме престане радни однос има право на отпремнину према закону којим се уређују плате у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Службенику на положају коме престане радни однос протеком рока из члана 54. став 3. овог закона, има право на отпремнину због одласка у пензију према закону којим се уређују плате у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.”

Члан 43.

У члану 175. број: „15” замењује се бројем: „30”.

Члан 44.

У члану 177. став 1. речи: „ради у саставу” замењују се речима: „одлучује у већу”.

У ставу 2. после речи: „чланова” додаје се реч: „већа”.

Члан 45.

У члану 178. став 1. после речи: „члана” додаје се реч: „већа”.

Члан 46.

У члану 190. став 1. тачка б) мења се и гласи:

„б) врста и степен стручне спреме, односно образовања, положени стручни испити, стручну обуку приправника, стручно оспособљавање и стручно усавршавање и посебна знања;”.

После става 7. додају се ст. 8. и 9. који гласе:

„Органи аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе користе централну кадровску евиденцију државних органа као информациони систем за вођење кадровске евиденције својих запослених у складу са законом.

Служба за управљање кадровима државних органа, на захтев министарства надлежног за послове локалне самоуправе, може вршити обраду података уписаних у кадровске евиденције јединица локалних самоуправа у сврху извршавања послова из надлежности министарства и у складу са законом који уређује заштиту података о личности.”

Члан 47.

У члану 191. став 2. тачка 2) после речи: „у вези са” додају се речи: „стручном обуком приправника, стручним оспособљавањем;”.

Члан 48.

У члану 194. став 1. тачка 1) реч: „државног” брише се, тачка 5) тачка и запета се замењује тачком, а тачка б) брише се.

Члан 49.

У члану 196. после става 1. додаје се став 2. који гласи:

„Кодекс понашања службеника и намештеника у име послодавца доноси Скупштина аутономне покрајине односно јединице локалне самоуправе.”

Члан 50.

Уредбу о оцењивању из члана 32. овог закона, у делу који се односи на члан 133б став 3, Влада ће донети у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 51.

Оцењивање за 2018. годину и одређивање радних циљева за 2019. годину извршиће се према прописима који су важили до почетка примене овог закона.

У утврђивању права и дужности из радног односа службеника у складу са овим законом, врши се уподобљавање оцене „нарочито се истиче” и оцене „истиче се” одређене до почетка примене овог закона са оценом „истиче се” у складу са овим законом.

Члан 52.

Службеници распоређени на радно место разврстано у звање млађег сарадника, односно сарадника до дана ступања на снагу овог закона, који имају стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму већем од 180 ЕСП бодова, настављају да обављају послове на радним местима која су разврстана у звање млађег сарадника, односно сарадника са стеченим степеном образовања.

Члан 53.

Поступци одлучивања о правима, обавезама и одговорностима службеника и намештеника започетих до почетка примене овог закона, окончаће се применом прописа према којима су започети.

Члан 54.

Одредбе члана 32. овог закона у погледу одредби новог члана 133д која се односи на одређивање нижег коефицијента и новог члана 133ж, као и члана 38. овог закона у делу који се односи на одређивање нижег коефицијента у распону до почетка непосредно нижег платног разреда, који не може бити нижи од почетног коефицијента звања чије послове службеник обавља, примењиваће се од почетка примене закона којим се уређују платни разреди службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Члан 55.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1. јануара 2019. године.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење Закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе садржан је у одредби члана 97. став 1. тачка 8. Устава Републике Србије, којом је утврђено да Република Србија у оквиру својих надлежности, уређује систем у области радних односа.

Поред тога, уставни основ уређен је чланом 99. став 1. тачка 7. Устава, сагласно коме Народна скупштина доноси законе и друге опште акте из надлежности Републике Србије.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

У Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе, ради спровођења циља утврђеног Стратегијом реформе јавне управе („Службени гласник РС”, бр. 9/14 и 42/14 – исправка), који подразумева успостављање усклађеног система радних односа и плата запослених у јавном сектору, дефинисане су активности у вези успостављања усклађеног јавнослужбеничког система са циљем да се на јединствен начин, уреде радни односи и плате у јавним службама, државним органима, органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе и јавним агенцијама.

Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр.21/16, 113/17, 113/17 – др. закон), који је ступио на снагу 12. марта 2016. године, а чија је пуна примана почела 1. децембра 2016. године, на јединствен начин се уређују права и дужности из радног односа запослених у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе и успостављају се основна начела службеничког система, заснована на стандардима прихваћеним у савременим упоредно правним системима. Истовремено обезбеђују се услови за пуну професионализацију и деполитизацију кадрова у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе и уводе се принципи рада који омогућују да се послови из надлежности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе врше стручно и законито, при чему се стварају објективни услови и претпоставке за каријерни развој запослених, стручно усавршавање и каријерно напредовање у служби.

Имајући у виду аутономију у којој покрајина и локална самоуправа имају могућност оснивања различитих организационих облика на покрајинском и локалном нивоу (дирекције, службе и др.) који у свом делокругу имају послове покрајинске или локалне управе као и постојећу разноликост истих, закон је дефинисао оквир примене на запослене у свим организационим облицима који обављају послове из делокруга покрајине и локалне самоуправе.

Поред тога, уважавајући специфичности карактеристичне за аутономну покрајину и локалну самоуправу законске одредбе којима се уређују права и дужности из радног односа запослених у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, базиране су на начелима државно службеничког система, а примена појединих одредаба условиле су додатно уређење радно правног стауса службеника које је у складу са потребама успостављања усклађеног јавнослужбеничког система радних односа.

Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту – Закон) је, уређујући положај функционера у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе под генеричким појмом „запослени“ обухватио функционере, службенике и намештенике који из радног односа обављају права, дужности и одговорности органа, организација и

служби аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе у ком смислу је и примена ових одредаба у пракси, нарочито у погледу положаја функционера захтевала прецизније уређење и то пре свега у вези питања које се односи на престанак радног односа функционера, што је овим изменама и учињено.

Поред тога, у погледу предмета уређења овог закона, потребно је било прецизније дефинисати примену закона на поједине организационе облике.

Такође, имајући у виду досадашњу примену закона и одређене недоумице предложеним изменама се прецизира ко одлучује о правима и обавезама службеника на положају који не руководе органом, службом или организацијом, допуњују се одредбе које се односе на учешће запослених на интерном конкурс, прецизније се уређује положај запослених у случају доношења новог Правилника, односно измене постојећег и с тим у вези положај нераспоређених службеника као и услови за рад на пословима у одређеним звањима. Дефинише се да се може запослити и лице које нема положен државни стручни испит а са тим у вези прецизира се рок за полагање државног стручног испита за службеника коме пробни рад није обавезан.

Поред тога, када је у питању оцењивање рада службеника, предложеним изменама закона, престаје сходна примена прописа којима се уређује оцењивање државних службеника и у потпуности се уређује систем оцењивања службеника на начин да се дефинише циљ и предмет оцењивања, време и изузеци од оцењивања, врсте оцена и одређивања оцене превремено и ванредно оцењивање као и последице оцењивања односно последице оцене „не задовољава” и „задовољава”. Предложене су измене у систему оцењивања, напредовања и награђивања на тај начин што се уводи четворостепена скала за оцењивање уз могућност напредовања на више извршилачко радно место и награђивања службеника одређивањем већег коефицијента у оквиру платне групе у коју је сврстано његово звање.

Унапређене су одредбе Закона у делу који се односи на врсте дисциплинских мера за теже повреде дужности из радног односа, вођење дисциплинског поступка у смислу прецизирања надлежности дисциплинске комисије и послодавца за одлучивање о дисциплинској одговорности, односно о избору, одмеравању и изрицању дисциплинске мере као. Допуњене су одредбе које се односе на престанак радног односа по сили закона на начин да је предвиђен још један основ за престанак радног односа на овај начин и то у случају неоправданог недоласка на посао три узастопна радна дана.

Предложене измене и допуне, омогућују несметано остваривање права и обавеза утврђених Законом и представљају следећу фазу у већ започетом процесу реформе јавно службеничког система и у функцији су подршке изградњи модерне, ефикасне и стручне покрајинске и локалне управе, односно подршке великој одговорности управо службеника у креирању јавних политика, реформских процеса и њихове примене у пракси.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Предлога закона допуњује се члан 1. став 3. Закона којим се дефинише предмет уређења и регулише примена овог закона, а предложеном изменом прецизира се примена овог закона у смислу да се одредбе овог закона, поред запослених у привредним друштвима, предузећима, установама, јавним агенцијама, фондовима, фондацијама, не примењују ни на запослене у месним заједницама.

Чланом 2. Предлога закона прецизира се члан 3. Закона. Наиме, имајући у виду да је Закон генеричким појмом „запослени” обухватио и функционере, службенике и намештенике, предложеном изменом прецизира се да се запосленима, у смислу овог закона, сматрају функционери који на основу

законом или покрајинским прописом утврђене обавезе или овлашћења, имају обавезу, односно користе право да буду на сталном раду.

Чланом 3. Предлога закона врши се прецизирање члана 4. Закона и уређује се ко је послодавац запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: АП и ЈЛС), односно ко за функционере, службенике и намештенике у име послодавца врши права и дужности. Предложеним чланом прецизира се ко у име послодавца врши права и обавезе за службенике на положају у АП и ЈЛС који не руководе органом, службом или организацијом као и за службенике који руководе службом или организацијом основаном у складу са посебним прописом (Закон о буџетском систему, Закон о интерној ревизији). У складу са наведеним о правима и дужностима службеника на положају у АП и ЈЛС одлучивао би орган АП, односно ЈЛС надлежан за њихово постављење, а изузетно за службенике на положају који не руководе органом, службом или организацијом из члана 1. овог закона, одлучивао би руководиоца органа, службе и организације осим ако овим законом није другачије прописано (као нпр. код дисциплинског поступка који против службеника на положају покрене и води орган надлежан за постављење, о праву на додатни рад службеника на положају такође одлучује орган надлежан за његово постављење и др.).

Поред органа у АП и ЈЛС, постоје и службе и организације које се оснивају према посебном закону (Закон о буџетском систему, Закон о интерној ревизији). Тако је у складу са Законом о буџетском систему („Службени гласник РС“, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13 и 63/13 – исправка) предвиђено да надлежни извршни орган јединице локалне самоуправе оснива службу за буџетску инспекцију јединице локалне самоуправе. Такође, надлежност за постављење, односно именовање руководиоца ових служби је посебним прописима дато извршном органу јединице локалне самоуправе (градоначелнику, већу) или скупштини, с тим да, уколико посебан пропис то није уредио, примењује се Закон о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ бр. 129/07, 83/04 - др. закон и 101/16). У складу са наведеним, службама и организацијама основаним према посебним прописима могу да руководе службеници које на место руководиоца тих служби поставља надлежни орган (нпр. градоначелник), с тим да се та радна места према Закону о запосленима у АП и ЈЛС не сматрају положајима. Имајући у виду да службе и организације основане у складу са посебним прописом морају да буду независне и самосталне, издвојене су из органа управе па је предложеним чланом додатно прецизирано да за службенике који руководе тим службама и организацијама права и дужности у име послодавца врши орган надлежан за њихово постављење.

Члан 4. Предлога закона. Примена општих прописа о раду и колективног уговора уређено је одредбама члана 6. Закона којим је у ставу 4. дефинисан појам удружења послодавца у смислу да је удружење послодавца удружење које представља више од једне трећине јединица локалне самоуправе које запошљавају најмање 20% запослених и регистровано је у складу са законом. Одредбама овог члана пропуштено је да се дефинише ко цени испуњеност услова из става 4. овог члана, тако да је чланом 4. Предлога закона о изменама и допунама Закона о запосленима у АП и ЈЛС, предвиђено да испуњеност услова из става 4. овог члана утврђује министарство надлежно за локалну самоуправу. Такође прецизирано је да колективни уговор код послодавца закључују председник општине или градоначелник у име послодавца и репрезентативни синдикат код послодавца.

Чланом 5. Предлога закона мења се члан 14. став 7. Закона и прецизира се да функционеру престаје радни однос престанком функције, а истовремено се и брише став 8. којим је прописано да функционеру престаје радни однос даном престанка обавезе вршења дужности. Наиме, имајући у

виду да функционер по престанку функције има право на накнаду плате у трајању од три месеца, као и чињеницу да се ово право може изузетно продужити до три месеца уколико у том времену функционер стиче право на пензију, предложеним изменама овог члана прописује се да функционеру радни однос престаје престанком функције, а ако је остварио право на накнаду плате, радни однос му престаје након протекла рока у коме остварују право на накнаду плате по престанку функције.

Члан 6. Предлога закона. Чланом 47. став 5. Закона било је предвиђено да се радна места службеника, услови за запослење на њима и др. одређују Правилником о организацији и систематизацији радних места. Предложеном изменом прецизира се став 5. наведеног члана на начин да се Правилником одређују радна места службеника и услови за рад на њима. Такође, новим ставом 6. врши се допуна у погледу прописаних услова за запослење службеника на извршилачком радном месту на начин да се прецизира могућност за запослење и у случају непостојања државног стручног испита, уз обавезу полагања истог у року утврђеном овим законом, односно у року од шест месеци.

Члан 7. Предлога закона мења се члан 58. на начин да се став 3. брише и да се прецизира да се у јединици локалне самоуправе увек доноси обједињени предлог Правилника независно од тога да ли је орган управе организован у више управа за поједине области као и да у том случају, начелник управе припрема обједињени предлог правилника који доставља већу на усвајање.

Члан 8. Овим чланом се у погледу услова за рад на пословима у звању вишег саветника, самосталног саветника и саветника који су прописани овим законом, предлаже да се као услов брише положени државни стручни испит. Наиме, овим се омогућава да се приликом попуњавања радних места на начин утврђен Законом, запослени односно службеник који је засновао радни однос на неодређено време распореди на радно место у одговарајућем звању уз услов да државни стручни испит положи у прописаном року и да уколико то не учини послодавац може да му отказом раскине радни однос. Ово је нарочито значајно код јавног конкурса када се за попуњавање радног места службеника, може пријавити најшири круг кандидата који ако немају положен државни стручни испит немају и право даљег учешћа у конкурсном поступку. Овим се омогућава да у конкурсном поступку буде што више кандидата, како би у процесу селекције био изабран онај који на најбољи начин испунио критеријуме и мерила прописана за избор. Такође, закон и даље предвиђа обавезу да службеник има положен државни стручни испит тако што се утврђује обавеза његовог полагања у одређеном року по заснивању радног односа и који уколико не буде положен представља раскидни услов односно основ за престанак радног односа.

Члан 9. Предлога закона. Овим чланом прецизирају се услови за рад на пословима у звању млађег саветника где је предложено као и код осталих звања брисање услова у погледу положеног државног стручног испита и прописује се као алтернатива завршеном приправничком стажу да је запослени провео најмање пет година у радном односу код послодавца из члана 1. Закона (органи АП, ЈЛС, градске општине и друге службе и организације које се оснивају у складу са посебним законом), чиме се лица која су више од пет година у радном односу у овим органима а која су накнадно стекла виши ниво образовања могу да уколико за то постоји могућност у органу АП или ЈЛС буду распоређени на радно место у вишем звању.

Чланом 10. Предлога закона, прецизирају се услови за рад на пословима у звању сарадника који се тиче стеченог образовања на начин да се дефинише захтевани ниво образовања од 180 бодова и предложено је као и

код осталих звања брисање услова у погледу положеног државног стручног испита.

Чланом 11. Предлога закона прецизирају се услови за рад на пословима у звању млађег сарадника пре свега у погледу стеченог образовања где се прецизира захтевани ниво образовања од 180 бодова, предлаже се брисање услова у погледу положеног државног стручног испита и прописује се, као код млађег саветника алтернатива завршеном приправничом стажу да је запослени провео најмање пет година у радном односу код послодавца из члана 1. Закона (органи АП, ЈЛС, градске општине и друге службе и организације које се оснивају у складу са посебним законом).

Члан 12. Предлога закона. Овим чланом се у погледу услова за рад на пословима у звању вишег референта, референта и млађег референта која су прописана овим законом, предлаже да се као услов брише положени државни стручни испит.

Члан 13. Предлога закона. Овом изменом, додаје се нови члан 68а којим се дефинише радно искуство у струци у смислу одредба Закона о запосленима у АП и ЈЛС, и прописује да се под радним искуством у струци подразумева радно искуство на пословима у оквиру захтеваног степена и врсте стручне спреме, односно образовања за радно место чије послове државни службеник обавља. Досадашња примена Закона о запосленима у АП и ЈЛС указала је да постоје недоумице приликом тумачења радног искуства у струци као услова који службеник мора да има за рад на пословима у одређеном звању.

Чланом 14. Предлога закона, прецизирају се одредбе закона које се односе на заснивање радног односа на одређено време, односно у конкретном случају прецизира се време престанка радног односа на одређено време за запослене који су радни однос засновали у кабинету изабраног лица у органу АП и ЈЛС, у кабинету градоначелника града Београда, председника Скупштине града Београда као и на радним местима у кабинету градоначелника, председника општине или председика градске општине и то најдуже док траје дужност тих изабраних лица. Такође прописују се да се радни однос на одређено време заснива без обавезе спровођења интерног или јавног конкурса у складу са овим законом и ако је потреба за запошљавање приказана у кадровском плану.

Чланом 15. Предлога закона врши се обухват запослених који заснивају радни однос на одређено време без спровођења јавног конкурса.

Чланом 16. Предлога закона врши се допуна члана 76. Закона којим се уређује кадровски план на начин да се прецизира да се припрема и садржина кадровског плана ближе уређује актом надлежног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.

Чланом 17. Предлога закона, прецизира се право учешћа на интерном конкурс. Наиме предложеном изменом дефинише се да на интерном конкурс могу да учествују службеници запослени на неодређено време у свим органима, службама и организацијама из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона код послодавца који оглашава интерни конкурс чиме се јасно прописује да се интерни конкурс спроводи на нивоу послодавца који оглашава интерни конкурс.

Чланом 18. Предлога закона прецизира се ко именује конкурсну комисију за спровођење интерног конкурса на начин да се врши допуна да конкурсну комисију за спровођење интерног конкурса именује, поред службеника на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе и руководилац службе или организације.

Чланом 19. Предлога закона врши се допуна члана 91. који регулише преузимање службеника. Предложеном одредбом прецизира се да се преузимање службеника који је у радном односу на неодређено време може вршити и између органа, служби и организација из члана 1. ст. 1 и 2. овог

закона код истог послодавца, као и претходна провера стручне оспособљености, знања и вештина запослених који се преузимају.

Чланом 20. Предлога закона врши се прецизирање код преузимања службеника у одређено звање у смислу да службеник сада може бити преузет на било које ниже звање, а не као до сада на непосредно ниже звање.

Чланом 21. Предлога закона прецизира се надлежност за образовање конкурсне комисије у поступку спровођења јавног конкурса на начин да, конкурсну комисију од три члана, поред службеника на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелника управе решењем образује и руководилац службе или организације.

Чланом 22. Предлога закона, врши се допуна одредбе члана 106. Закона који се односи на надлежност за доношење решења о избору кандидата са листе за избор. Наиме предложеном изменом дефинише се да Решење о избору кандидата са листе за избор доноси, поред службеника на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе и руководилац службе или организације, и то у року од 15 дана од пријема листе за избор.

Чланом 23. Овим чланом врше се неопходна допуна члана 122д Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе у погледу трајања програма обуке, ради потпуног прецизирања обавезних елемената (делова) програма стручног усавршавања.

Чланом 24. Члан 122и Закона мења се ради прецизирања података које садржи Евиденција о програмима стручног усавршавања у јединицама локалне самоуправе у складу са одредбама Закона о заштити података о личности („Службени гласник РС”, бр. 97/08, 104/09 – др. закон, 68/12 – УС и 107/12). У том смислу, одредбама овог члана, поред осталог, посебно се прописују подаци о личности који се уписују у Евиденцију о програмима стручног усавршавања у јединицама локалне самоуправе, о учесницима обуке, реализаторима и спроводиоцима програма стручног усавршавања.

Чланом 25. Предлога закона којим се додаје члан 122л уређује питања у вези са обрадом података које садржи Евиденција о програмима стручног усавршавања у јединицама локалне самоуправе. Прецизније овим чланом, уређују се радње које се односе на прикупљање и стављање на увид, као и друге радње обраде ових података у сврху извршавања послова из надлежности Националне академије за јавну управу, у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

Чланом 26. Предлога закона врши се прецизирање обављања приправничког стажа, односно заснивања радног односа у статусу приправника. С тим у вези, прописује се да уколико је након спроведеног јавног конкурса за обављање приправничког стажа примљено лице које је већ у радном односу на неодређено време код послодавца (а које се дошколовало), да се распоређује на радно место на којем се обавља приправнички стаж у статусу приправника, до окончања трајања приправничког стажа, с тим да том службенику, за време обављања приправничког стажа мирују прва и обавезе из радног односа у органу, служби или организацији у којем је засновао радни однос.

Чланом 27. Предлога закона, прецизира се стечено образовање и захтевани ниво образовања од 180 бодова у погледу обављања приправничког стажа за приправнике са високим образовањем.

Чланом 28. Предлога закона утврђује се могућност да службеник може, после окончања приправничког стажа, да се распореди на одговарајуће радно место за које испуњава услове за рад у органу у којем је засновао радни

однос на неодређено време, а ако такво радно место не постоји има право да се врати на радно место чије послове је обављао пре приправничког стажа.

Чланом 29. Предлога закона, прецизира се рок за полагање државног стручног испита за запослене који су засновали радни однос на неодређено време на радном месту у одговарајућем звању а немају положен државни стручни испит. У овом случају ради се о одредби која се односи на запослене који немају обавезу пробног рада јер су раније имали заснован радни однос у органу АП, ЈЛС или државном органу као и на оне који немају положен државни стручни испит.

Чл. 30. и 31. Предлога закона. У погледу оцењивања службеника, врсте оцена, последица оцењивања и других питања везаних за оцењивање, Законом о запослених у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе је предвиђена сходна примена прописа којима се оцењују државни службеници, односно Закон о државним службеницима („Службени гласник РС” бр. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08, 104/09, 99/14 и 94/17) и Уредба о оцењивању државних службеника („Службени гласник РС” бр. 11/06 и 109/09). Предложеним изменама у потпуности се уређује систем оцењивања службеника у АП и ЈЛС, односно циљ и предмет оцењивања на начин да се прописују мерила за оцењивање и да се предвиђа да се резултатаи у извршавању послова радног места ви постављених циљева вреднују квартално. Поред тога прописује се да службеника на положају који руководи покрајинским органом, организацијом или службом оцењује орган надлежан за постављење и додатно се прецизира да службеника оцењује лице које одлучује о његовим правима, обавезама и одговорностима из члана 4. овог закона.

Чланом 32. Предлога закона, прописује се да се службеник оцењује једном у календарској години и то најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину а да се не оцењује службеник који је у календарској години радио мање од шест месеци без обзира на разлог, ни службеник који је засновао радни однос на одређено време. Такође, уводи се четворостепена скала за оцењивање и оцене се прописују на начин да службеник: „не задовољава”, „задовољава”, „добар” и „истиче се”, с тим да ће се уредбом ближе уредити мерила за оцењивање и поступак оцењивања у свим органима АП и ЈЛС. Прописује се поступак у случају када је службенику одређена оцена „не задовољава” у смислу да исти може бити упућен на стручно оспособљавање, односно да се тај службеник у сваком случају ванредно оцењује протеком 30 радних дана од дана коначности те оцене и дефинишу се последице ванредног оцењивања које могу бити премештај на радно место разврстано у ниже звање, односно одређивање нижег коефицијента. Такође утврђено је да ако службенику буде одређена оцена „не задовољава” престаје радни однос.

Поред тога, ближе се дефинишу услови за напредовање путем премештаја на непосредно више извршилако радно место, тј. радно место чији се послови раде у непосредно вишем звању, односно у истом звању али на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице као и услови као и награђивање по основу оцена остварених за обављање послова радних места која су разврстана у исто звање и то путем одређивања већег коефицијента у оквиру платне групе у коју је разврстано то звање а према закону којим се уређују плате у органима АП и ЈЛС. Критеријуми према којима ће се вршити награђивање биће уређени законом којим се уређују плате запослених у органима АП и ЈЛС.

Члан 33. Предлога закона. Овим чланом брише се члан 134. Закона о запосленима у АП и ЈЛС, чиме у погледу начина оцењивања службеника у АП и ЈЛС, престаје сходна примена прописа којима се уређује оцењивање државних службеника.

Чланом 34. Предлога закона врши се допуна члана 138. Закона којим су прописане теже повреде дужности из радног односа на начин да се прописује нова тежа повреда дужности из радног односа и то ако је службеник приликом заснивања радног односа дао нетачне податке о испуњењу услова за пријем у радни однос.

Члан 35. Предлога закона. Изменама које се предлажу овим чланом, дају се овлашћења дисциплинској комисији да, у случају теже повреде дужности из радног односа, поред вођења дисциплинског поступка истовремено и одлучује о дисциплинској одговорности и додатно се прецизира да један члан комисије мора бити овлашћени представник синдиката коме је утврђена репрезентативност код послодавца.

Чланом 36. Предлога закона прецизније се уређује када застарелост не тече и то док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства државног службеника, као и за време трајања управног спора односно судског поступка у вези са спроведеним дисциплинским поступком и изреченом дисциплинском мером или из других оправданих разлога.

Чланом 37. Предлога закона прописује се да послодавац изриче дисциплинску меру службенику коме је на основу одлуке дисциплинске комисије утврђена дисциплинска одговорност.

Чланом 38. Предлога закона мења се члан 145. Закона којим се уређују одредбе које се односе на врсте дисциплинских мера које могу да се изрекну службенику за лакше и теже повреде дужности из радног односа, а овим чланом дефинишу се врсте дисциплинских мере које могу да се изрекну за лакше и теже повреде дужности из радног односа.

Члан 39. Предлога закона. У вези члана 162. закона којим се регулише раскид радног односа давањем отказа од стране послодавца, предложено је брисање тачке 5) која се односи на то да је службеник учинио тежу повреду радне дужности за коју му је изречена мера престанка радног односа, јер радни однос престаје решењем послодавца о изрицању дисциплинске мере из члана 146. Закона.

Чланом 40. Предлога закона, врши се допуна члана 163. Закона и додатно уређује престанак радног односа по сили закона за службеника коме је изречена условна осуда на казну затвора од најмање шест месеци без обзира на период проверавања и за службенике на положају којима је протекао рок у статусу нераспоређености. Такође, уводи се нови основ за престанак радног односа по сили закона у случају ако службеник неоправдано изостане с рада најмање три узастопна радна дана у ком случају радни однос престаје трећег дана изостанка.

Чланом 41. Предлога закона, ближе се уређује радно правни статус службеника у случају доношења новог Правилника, као и у случају промене Правилника. У случају доношења новог Правилника прописано је да се сви службеници распоређују на одговарајућа радна места у истом звању. Ако новим правилником нека радна места буду укинута или смањен број службеника, у том случају овим чланом се прописује да се прекобројни службеници распоређују на друга одговарајућа радна места у истом звању, с тим да предност имају они са бољим оценама у последње три узастопне године. Ако променом правилника нека радна места буду укинута или број службеника смањен, прекобројни службеници се у том случају премештају на друга одговарајућа радна места, а предност имају они са бољим оценама у последње три узастопне године.

Такође, предвиђена је могућност да прекобројни службеник може бити, уз своју сагласност распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовом степену и врсти стручне спреме, односно образовања, с тим да уколико такво радно место не постоји, постаје нераспоређен. У случају

када одговарајуће радно место не постоји а прекобројни службеник не да сагласност да може бити распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовој стручној спреми, руководилац доноси решење о престанку радног односа. Поред тога, службеник може бити и распоређен, односно премештен на радно место у непосредно више звање ако испуњава услове за напредовање у складу са овим законом и друге услове за рад на том радном месту. Приликом распоређивања службеника у случају доношења новог или измене Правилника послодавац може извршити проверу стручне оспособљености, знања и вештина запослених.

Чланом 42. Предлога закона, прецизира се начин остваривања права на накнаду плате службеника на положају који је постао нераспоређен у случајевима из члана 54. и 55. Закона, као и право на отпремнину за службенике и службенике на положају којима радни однос престане протеклом рока у статусу нераспоређености.

Чланом 43. Предлога закона, прецизира се рок у ком је жалбена комисија дужна да одлучи о жалби службеника на решења којима се одлучује о њиховим правима и обавезама. Наиме рок са 15 дана за одлучивање по жалбама службеника од стране Жалбене комисије повећан је на 30 дана из разлога што се у пракси овај рок показао као недовољан за доношење одлуке Жалбне комисије на шта су указивали представници јединица локалне самоуправе и жалбених комисија.

Чланом 44. Предлога закона, прецизира се да жалбена комисија одлучује у већу од три члана.

Чланом 45. Предлога закона, врши се усклађивање са претходним чланом у погледу одредбе да жалбена комисија одлучује у већу.

Чл. 46. и 47. Предлога закона, прецизирају се подаци који се уписују у кадровску евиденцију а који се односе на врсту и степен стручне спреме, односно образовања као и коришћење централне кадровске евиденције и прописује се надлежност Службе за управљање кадровима да на захтев министра надлежног за послове локалне самоуправе, врши обраду података уписаних у кадровске евиденције ЈЛС у сврху извршавања послова из надлежности министарства. Такође члан 190. став 1. тачка б) и члан 191. став 2. тачка 2) допуњују се ради усклађивања са одредбама чл. 128. и 130. овог закона.

Чланом 48. Предлога закона врши се исправљање техничке грешке у самом закону. Поред тога, имајући у виду нови систем стручног усавршавања у јавној управи успостављен Законом о Националној академији за јавну управу („Службени гласник РС”, број 94/17), на коме се заснива и стручно усавршавање у јединицама локалне самоуправе уређено чл. 121-122к Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, у члану 194. став 1. предлаже се брисање тачке б). Наиме, програми стручног усавршавања доносе се након утврђивања потреба за стручним усавршавањем сагласно критеријумима и мерилима утврђеним чланом 122. наведеног закона, при чему јединица локалне самоуправе самостално доноси и спроводи само програм из члана 122в став 1. тачка 2) Закона, односно посебни програм стручног усавршавања у јединици локалне самоуправе ради подизања нивоа знања и вештина запослених на појединим радним местима или врсти послова из изворног делокруга и надлежности јединице локалне самоуправе. У том смислу, доношење овог програма није а priori обавеза, већ она произилази из утврђених потреба за стручним усавршавањем запослених у јединицама локалне самоуправе. С обзиром на изнето, у садржинским одредбама важећег Закона не постоји основан вредност коју је потребно заштити, па стога нема основа за санкционисање прописане обавезе.

Чланом 49. Предлога закона прецизира се надлежност органа за доношење кодекса понашања. Наиме дефинише се да Кодекс понашања

службеника и намештеника у име послодавца доноси доноси Скупштина аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.

Члан 50. Предлога закона предвиђа се рок за доношење подзаконског акта којим ће се ближе уредити мерила за оцењивање и поступак оцењивања службеника.

Чланом 51. Предлога закона врши се уподобљавање оцена одређених до почетка примене овог закона са оцењивањем дефинисаним у складу са овим законом, на начин да се у утврђивању права и дужности из радног односа службеника оцене „нарочито се истиче“ и оцене „истиче се“ уподобљавају са оценом „истиче се“. Такође због промена одредби у делу оцењивања регулше се поступак оцењивања за 2018. годину и одређивање радних циљева службеника за 2019. годину који ће се извршити према прописима који су важиви до почетка примене овог закона.

Чланом 52. Предлога закона уређује питање даљег рада службеника који су распоређени на радно место разврстано у звање млађег сарадника, односно сарадника а који имају стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму већем од 180 ЕСПБ бодова, и који настављају да обављају послове на радним местима која су разврстана у звање млађег сарадника, односно сарадника са стеченим степеном образовања.

Члан 53. Предлога закона, прописује да ће се поступци одлучивања о правима, обавезама и одговорностима службеника и намештеника започетих до почетка примене овог закона, окончати применом прописа према којима су започети.

Чланом 54. Предлога закона, прецизира се почетак примене одредби овог закона који се односе и везани су за примену закона којим се уређују платни разреди службеника и намештеника у АП и ЈЛС (одређивање непосредно нижег коефицијента као последица оцењивања оценом „задовољава“, награђивања и изрицања дисциплинске мере).

Члан 55. Предлога закона прописује да Закон ступа на снагу осам дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а примењује се од 1. јануара.2019. године.

IV. ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

У погледу процењених финансијских средстава за спровођење овог закона није потребно обезбедити финансијска средства.

V. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА ПО ХИТНОМ ПОСТУПКУ

Разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе по хитном поступку су пре свега због доношења Закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима којим се уводи систем компетенција и мењају одредбе везане за оцењивање и с тим у вези подзаконски акти, а који су се до сада сходно примењивали на оцењивање службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. С обзиром да је предвиђено да Закон о изменама и допунама Закона о државним службеницима почне са применом 1. јануара 2019. године, од тог датума неће бити могућа примена одредби везаних за оцењивање у АП и ЈЛС, неопходно је да овај закон буде донет по хитном поступку како би његова примена почела 1. јануара 2019. године, како би се обезбедио континуитет у остваривању права и дужности из радног односа запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ, ОДНОСНО ДОПУЊУЈУ

Члан 1.

Овим законом уређују се права и дужности из радног односа запослених у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе.

Одредбе овог закона сходно се примењују на запослене у органима градских општина, као и службама и организацијама које оснива надлежни орган аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине, према посебном закону.

У смислу овог закона, службама и организацијама из става 2. овог члана, сматрају се стручне службе и посебне организације које су основане за обављање послова управе.

Одредбе овог закона се не примењују на запослене у привредним друштвима, предузећима, установама, јавним агенцијама, МЕСНИМ ЗАЈЕДНИЦАМА, фондовима и фондацијама које оснива надлежни орган аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине, према посебном пропису.

Члан 3.

~~Запосленима, у смислу овог закона, сматрају се функционери који на основу законом или покрајинским прописом утврђене обавезе или овлашћења, заснивају радни однос ради вршења дужности, службеници и намештеници.~~

ЗАПОСЛЕНИМА, У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА, СМАТРАЈУ СЕ ФУНКЦИОНЕРИ КОЈИ НА ОСНОВУ ЗАКОНОМ ИЛИ ПОКРАЈИНСКИМ ПРОПИСОМ УТВРЂЕНЕ ОБАВЕЗЕ ИЛИ ОВЛАШЋЕЊА, ИМАЈУ ОБАВЕЗУ, ОДНОСНО КОРИСТЕ ПРАВО ДА БУДУ НА СТАЛНОМ РАДУ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: ЗАСНИВАЈУ РАДНИ ОДНОС) РАДИ ВРШЕЊА ДУЖНОСТИ, СЛУЖБЕНИЦИ И НАМЕШТЕНИЦИ.

Функционер је изабрано, именовано, односно постављено лице (осим службеника на положају) у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно у органима градске општине, као и у службама и организацијама које они оснивају према посебном пропису.

Службеник је запослено лице које професионално обавља стручне послове из надлежности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе или са њима повезаних општих правних послова, информатичких, материјално-финансијских, рачуноводствених и административних послова. Службеник је запослено лице на извршилачком радном месту као и на радном месту службеника на положају.

Намештеник је лице које заснива радни однос ради обављања пратећих, помоћно-техничких послова у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе.

Члан 4.

Послодавац функционера, службеника и намештеника у аутономној покрајини је аутономна покрајина.

Послодавац функционера, службеника и намештеника у јединицама локалне самоуправе је јединица локалне самоуправе.

За функционере у аутономним покрајинама, права и дужности у име послодавца, врши скупштина аутономне покрајине, односно радно тело скупштине утврђено статутом или актом скупштине којим се уређује надлежност, састав и организација радних тела скупштине или извршни орган аутономне покрајине, односно стручна служба извршног органа утврђена покрајинским прописом.

За функционере у јединицама локалне самоуправе, права и дужности у име послодавца, врши скупштина града, општине или градске општине, односно

радно тело скупштине које је утврђено статутом или актом скупштине којим се уређује надлежност, састав и организација радних тела скупштине.

За службенике на положају у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, права и дужности у име послодавца врши орган аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе надлежан за постављење службеника на положају.

ИЗУЗЕТНО, ЗА СЛУЖБЕНИКЕ НА ПОЛОЖАЈУ КОЈИ НЕ РУКОВОДЕ ОРГАНОМ, СЛУЖБОМ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈОМ ИЗ ЧЛАНА 1. ОВОГ ЗАКОНА, ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ИМЕ ПОСЛОДАВЦА ВРШИ РУКОВОДИЛАЦ ОРГАНА, СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ, ОСИМ АКО ОВИМ ЗАКОНОМ НИЈЕ ДРУГАЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.

За службенике и намештенике у аутономним покрајинама, права и дужности у име послодавца врши руководилац органа, службе или организације аутономне покрајине из члана 1. овог закона.

За службенике и намештенике у јединицама локалне самоуправе, права и дужности у име послодавца, врши начелник градске или општинске управе ако је образована као јединствен орган, односно начелник управе за поједине области, или начелник управе градске општине (у даљем тексту: начелник управе), односно руководилац који руководи службом или организацијом из члана 1. овог закона **ИЛИ ОРГАН НАДЛЕЖАН ЗА ЊЕГОВО ПОСТАВЉЕЊЕ.**

Члан 6.

На права и дужности функционера и службеника који нису уређени овим или посебним законом или другим прописом, примењују се општи прописи о раду и посебан колективни уговор за јединице локалне самоуправе (у даљем тексту: посебан колективни уговор), као и колективни уговор код послодавца.

На права и дужности из радног односа намештеника примењују се општи прописи о раду и колективни уговори из става 1. овог члана, ако овим или посебним законом није другачије одређено.

Посебан колективни уговор за територију Републике Србије закључују Влада, удружење послодаваца и репрезентативни синдикати основани за територију Републике Србије.

Удружење послодаваца је удружење које представља више од једне трећине јединица локалне самоуправе које запошљавају најмање 20% запослених и регистровано је у складу са законом.

ИСПУЊЕНОСТ УСЛОВА ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА УТВРЂУЈЕ МИНИСТАРСТВО НАДЛЕЖНО ЗА ЛОКАЛНУ САМОУПРАВУ.

Колективни уговор код послодавца закључују ~~послодавац~~ У ИМЕ ПОСЛОДАВЦА ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ, ОДНОСНО ГРАДОНАЧЕЛНИК и репрезентативни синдикат код послодавца. Овим уговором се не могу уговорати плате запослених.

Члан 14.

Функционер по престанку функције има право на накнаду плате у трајању од три месеца, у висини плате коју је имао у време престанка функције.

Право из става 1. овог члана може се изузетно продужити до три месеца уколико у том времену функционер стиче право на пензију.

Право из ст. 1. и 2. овог члана престаје пре истека рока од три месеца, заснивањем радног односа или стицањем права на пензију према прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Функционер право из ст. 1. и 2. овог члана остварује код послодавца код кога је остваривао права по основу радног односа у тренутку престанка функције.

Право из ст. 1. и 2. овог члана, по захтеву функционера, утврђује надлежни орган, односно радно тело из члана 4. овог закона.

Захтев из става 5. овог члана функционер може упутити најкасније у року од 15 дана од дана престанка функције, с тим што право из става 3. овог члана остварује почев од наредног дана од дана престанка функције.

~~Функционеру престанком функције престаје радни однос.~~

ФУНКЦИОНЕРУ ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС ПРЕСТАНКОМ ФУНКЦИЈЕ, ОДНОСНО ДАНОМ ПРЕСТАНКА ОБАВЕЗЕ ВРШЕЊА ДУЖНОСТИ, ОДНОСНО НАКОН ПРОТЕКА РОКА ИЗ СТ. 1–3. ОВОГ ЧЛАНА ЗА ФУНКЦИОНЕРЕ КОЈИ ОСТВАРУЈУ ПРАВО НА НАКНАДУ ПЛАТЕ ПО ПРЕСТАНКУ ФУНКЦИЈЕ.

~~Изузетно од става 7. овог члана, функционеру престаје радни однос даном престанка обавезе вршења дужности~~

Члан 47.

Радна места службеника се деле на положаје и извршилачка радна места, у зависности од сложености послова, овлашћења и одговорности.

Влада ће уредбом ближе уредити критеријуме за разврставање радних места и мерила за опис радних места службеника, при чему ће водити рачуна о познавању језика и писама националних мањина, као посебног услова за обављање послова на оним радним местима која су од значаја за остваривање права грађана на службену употребу језика и писама националних мањина.

Приликом уређивања критеријума за разврставање радних места и мерила за опис радних места службеника, Влада ће посебно водити рачуна о националном саставу становништва и одговарајућој заступљености припадника националних мањина ради постизања пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини.

Том уредбом прописује се и ограничење броја извршилаца у звању вишег саветника у органима аутономне покрајине и града Београда и самосталног саветника у органима, службама и организацијама из члана 1. овог закона.

Радна места службеника, услови за запослење РАД на њима и број службеника одређују се Правилником о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту: Правилник).

КАО СЛУЖБЕНИК НА ИЗВРШИЛАЧКОМ РАДНОМ МЕСТУ МОЖЕ ДА СЕ ЗАПОСЛИ И ЛИЦЕ КОЈЕ НЕМА ПОЛОЖЕН ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ, АЛИ ЈЕ ДУЖАН ДА ГА ПОЛОЖИ У РОКУ УТВРЂЕНОМ ОВИМ ЗАКОНОМ.

Да би се попунило слободно радно место службеника потребно је да је оно предвиђено Правилником и да је његово попуњавање предвиђено Кадровским планом.

Члан 58.

Радна места и њихово разврставање по звањима уређују се Правилником.

Правилником се утврђују описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту.

~~У случају доношења новог правилника или његове измене, а пре распоређивања службеника на одговарајућа радна места, може се спровести претходна провера стручне оспособљености, знања и вештина.~~

У јединици локалне самоуправе, односно градској општини, Правилник усваја Веће. Правилник обухвата радна места и њихово разврставање у органима, стручним службама и посебним организацијама из члана 1. овог закона.

НАЧЕЛНИК УПРАВЕ ПРИПРЕМА ОБЈЕДИЊЕНИ ПРЕДЛОГ ПРАВИЛНИКА ИЗ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА, КОЈИ ДОСТАВЉА ВЕЋУ НА УСВАЈАЊЕ.

У јединицама локалне самоуправе у којима је орган управе организован у више управа за поједине области, начелник управе у оквиру које се обављају општи, правни или нормативни послови, припрема обједињен предлог Правилника из става 45. овог члана, који доставља Већу на усвајање.

ВИШИ САВЕТНИК

Члан 60.

У звању вишег саветника обављају се најсложенији стручни послови који захтевају стваралачке способности, предузимљивост и висок степен стручности, самосталности и искуства.

За рад на пословима у звању вишег саветника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, ~~положен државни стручни испит~~ и најмање седам година радног искуства у струци.

Самостални саветник

Члан 61.

У звању самосталног саветника обављају се сложени стручни послови који захтевају посебно специјалистичко знање и искуство, аналитичке способности, самосталан рад без надзора непосредног руководиоца и доношење одлука у сложеним случајевима само уз општа усмерења и упутства непосредног руководиоца.

За рад на пословима у звању самосталног саветника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, ~~положен државни стручни испит~~ и најмање пет година радног искуства у струци.

Саветник

Члан 62.

У звању саветника обављају се сложени послови који су најчешће прецизно одређени и подразумевају примену утврђених метода рада, поступака или стручних техника са јасним оквиром самосталног деловања, уз повремено надзор непосредног руководиоца. Послови захтевају способност да се проблеми решавају без појединачних упутстава непосредног руководиоца и уз обраћање

непосредном руководиоцу само кад је проблем сложен и захтева додатно знање и искуство.

За рад на пословима у звању саветника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, ~~положен државни стручни испит~~ и најмање три године радног искуства у струци

Млађи саветник

Члан 63.

У звању млађег саветника обављају се сложени послови који подразумевају примену утврђених метода рада, поступака или стручних техника унутар прецизно одређеног оквира деловања, уз редован надзор непосредног руководиоца и доношење одлука на основу постојеће праксе или општих и појединачних упутстава непосредног руководиоца. Послови захтевају способност решавања мањих техничких или процедуралних проблема.

За рад на пословима у звању млађег саветника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, ~~положен државни стручни испит~~ и завршен приправнички стаж **ИЛИ НАЈМАЊЕ ПЕТ ГОДИНА ПРОВЕДЕНИХ У РАДНОМ ОДНОСУ КОД ПОСЛОДАВЦА ИЗ ЧЛАНА 1. СТ. 1. И 2. ОВОГ ЗАКОНА.**

Сарадник

Члан 64.

У звању сарадника обављају се мање сложени стручни послови у примени поступака, метода и техника рада уз надзор, усмерења и упутства службеника у вишим звањима. Ови послови се састоје од ограниченог круга међусобно повезаних задатака у једној области.

За рад на пословима у звању сарадника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године, ~~положен државни стручни испит~~ и најмање три године радног искуства у струци.

Млађи сарадник

Члан 65.

У звању млађег сарадника обављају се једноставнији стручни послови као и административно-технички послови уз надзор, упутства и детаљна усмерења службеника у вишим звањима. Ови послови се састоје од ограниченог круга међусобно повезаних задатака у једној области.

За рад на пословима у звању млађег сарадника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године, ~~положен државни стручни испит~~ и завршен приправнички стаж ИЛИ НАЈМАЊЕ ПЕТ ГОДИНА ПРОВЕДЕНИХ У РАДНОМ ОДНОСУ КОД ПОСЛОДАВЦА ИЗ ЧЛАНА 1. СТ. 1. И 2. ОВОГ ЗАКОНА.

Виши референт

Члан 66.

У звању вишег референта обављају се административни, технички и други претежно рутински послови који обухватају широк круг задатака и могу захтевати познавање и примену једноставнијих метода рада и поступака, а раде се самостално и уз повремени надзор непосредног руководиоца.

За рад на пословима у звању вишег референта службеник мора да има стечено средње образовање у четворогодишњем трајању, ~~положен државни стручни испит~~ и најмање пет година радног искуства у струци.

Референт

Члан 67.

У звању референта обављају се административни, технички и други рутински послови који подразумевају мањи круг сличних задатака који се извршавају применом једноставне методе рада и поступака, а обављају се уз повремени надзор непосредног руководиоца и упутства службеника са вишим звањима.

За рад на пословима у звању референта службеник мора да има стечено средње образовање у четворогодишњем трајању, ~~положен државни стручни испит~~ и најмање три године радног искуства у струци.

Млађи референт

Члан 68.

У звању млађег референта обављају се административни, технички и други најједноставнији рутински послови, који се понављају и који захтевају познавање и примену једноставнијих метода рада и поступака, а обављају се уз повремени надзор непосредног руководиоца и упутства службеника са вишим звањима.

За рад на пословима у звању млађег референта службеник мора да има стечено средње образовање у четворогодишњем трајању, ~~положен државни стручни испит~~ и завршен приправнички стаж.

ЧЛАН 68А

ПОД РАДНИМ ИСКУСТВОМ У СТРУЦИ У СМISЛУ ОДРЕДБА ОВОГ ЗАКОНА ПОДРАЗУМЕВА СЕ РАДНО ИСКУСТВО НА ПОСЛОВИМА У ОКВИРУ ЗАХТЕВАНЕ ВРСТЕ И СТЕПЕНА СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА КОЈЕ СЕ ЗАХТЕВА ЗА РАДНО МЕСТО ЧИЈЕ ПОСЛОВЕ СЛУЖБЕНИК ОБАВЉА.

Члан 70.

Радни однос може се засновати и за време чије трајање је унапред одређено (радни однос на одређено време):

- 1) ради замене одсутног запосленог до његовог повратка;

2) због привремено повећаног обима посла, који постојећи број запослених не може да изврши, најдуже на шест месеци у току једне календарске године;

3) на радним местима у кабинету изабраног лица у органу аутономне покрајине, НАЈДУЖЕ док траје дужност тог изабраног лица;

4) на радним местима у кабинету градоначелника града Београда, председника Скупштине града Београда, НАЈДУЖЕ док траје дужност тих лица;

5) на радним местима у кабинету градоначелника, председника општине или председника градске општине, НАЈДУЖЕ док траје дужност тих изабраних лица (помоћници градоначелника, односно председника општине као и друга лица која заснивају радни однос на радним местима у кабинету);

6) ради учешћа у припреми или реализацији одређеног пројекта, најдуже до завршетка пројекта;

7) ради обуке приправника, за време трајања приправничког стажа;

8) РАДИ ЗАМЕНЕ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ЈЕ ПОСТАВЉЕН ЗА ВРШИОЦА ДУЖНОСТИ, ДОК ТРАЈЕ ЊЕГОВА ДУЖНОСТ;

9) РАДИ ЗАМЕНЕ СЛУЖБЕНИКА КОМЕ МИРУЈЕ РАДНИ ОДНОС ЗБОГ ОБАВЉАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА.

~~Радни однос на одређено време из става 1. тач. 1), 2), 3), 4), и 5) овог члана заснива се без јавног конкурса.~~

РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ЗАСНИВА СЕ БЕЗ ОБАВЕЗЕ СПРОВОЂЕЊА ИНТЕРНОГ ИЛИ ЈАВНОГ КОНКУРСА, ИЗУЗЕВ РАДНОГ ОДНОСА НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ РАДИ ОБУКЕ ПРИПРАВНИКА КОЈИ СЕ ЗАСНИВА НАКОН СПРОВЕДЕНОГ ЈАВНОГ КОНКУРСА, У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ И АКО ЈЕ ПОТРЕБА ЗАПОШЉАВАЊА ПРИКАЗАНА У КАДРОВСКОМ ПЛАНУ.

Радни однос на одређено време не може да прерасте у радни однос на неодређено време, изузев приправнику, кад положи државни стручни испит.

Члан 72.

Пробни рад је обавезан за сва лица која нису заснивала радни однос у органу аутономне покрајине, јединици локалне самоуправе, или државном органу.

Пробни рад за радни однос заснован на неодређено време траје шест месеци.

За радни однос на одређено време, пробни рад је обавезан само ако је радни однос заснован на дуже од шест месеци, и траје два месеца.

Пробном раду не подлежу службеници на положају и лица која раде на пословима из члана 70. став 1. тач. 3) и 6) ТАЧ. 3)–6) овог закона.

Члан 76.

Кадровски план састоји се од приказа броја запослених према радним местима и звањима, броја запослених са радним односом на неодређено време који су потребни у години за коју се доноси Кадровски план, број приправника чији се пријем планира и број запослених чији се пријем у радни однос на одређено време планира у кабинету изабраног лица у органу аутономне покрајине као и у кабинету градоначелника, председника општине, односно председника градске општине или због повећања обима посла.

На основу Кадровског плана, доноси се Правилник о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, односно измене и допуне тог правилника.

ПРИПРЕМА И САДРЖИНА КАДРОВСКОГ ПЛАНА БЛИЖЕ СЕ УРЕЂУЈЕ АКТОМ НАДЛЕЖНОГ ОРГАНА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ, ОДНОСНО ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

Члан 84.

~~На интерном конкурсџ могу да учествују службеници запослени на неодређено време код послодавца који оглашава интерни конкурс.~~

НА ИНТЕРНОМ КОНКУРСУ МОГУ ДА УЧЕСТВУЈУ СЛУЖБЕНИЦИ ЗАПОСЛЕНИ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ У СВИМ ОРГАНИМА, СЛУЖБАМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ИЗ ЧЛАНА 1. СТ. 1. И 2. ОВОГ ЗАКОНА КОД ПОСЛОДАВЦА КОЈИ ОГЛАШАВА ИНТЕРНИ КОНКУРС.

Право учешћа на интерном конкурсџ имају службеници у истом звању или службеници који испуњавају услове за напредовање у звање у које је разврстано радно место које се попуњава.

Члан 85.

Интерни конкурс спроводи конкурсна комисија од три члана.

Конкурсну комисију за спровођење интерног конкурса именује службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе, РУКОВОДИЛАЦ СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ, тако да конкурсну комисију обавезно чине непосредни руководилац организационе јединице у којој се попуњава радно место, службеник који је стручан у области за коју се попуњава радно место и службеник који обавља послове из области управљања људским ресурсима.

Члан 91.

ОРГАН, СЛУЖБА ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈА ИЗ ЧЛАНА 1. СТ. 1. И 2. ОВОГ ЗАКОНА МОЖЕ ПРЕУЗЕТИ, БЕЗ КОНКУРСА, СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ЈЕ У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ У ДРУГОМ ОРГАНУ, СЛУЖБИ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈИ КОД ИСТОГ ПОСЛОДАВЦА.

Послодавац може преузети од другог послодавца из члана 4. овог закона, односно из државног органа, без конкурса, службеника који је у радном односу на неодређено време.

Преузимање службеника врши се на основу споразума о преузимању уз сагласност службеника који се преузима.

ПРЕ ПРЕУЗИМАЊА ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА МОЖЕ СЕ СПРОВЕСТИ ПРЕТХОДНА ПРОВЕРА СТРУЧНЕ ОСПОСОБЉЕНОСТИ, ЗНАЊА И ВЕШТИНА.

Члан 92.

Службеник може бити преузет на радно место које је разврстано у исто, ~~непосредно~~ ниже или непосредно више звање.

Службеник може бити преузет на радно место разврстано у непосредно више звање уколико испуњава услове за напредовање.

Члан 101.

Пре расписивања јавног конкурса за попуну извршилачких радних места и за пријем приправника, службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе, РУКОВОДИЛАЦ СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ својим решењем образује конкурсну комисију од три члана.

Конкурсну комисију обавезно чине непосредни руководилац организационе јединице у којој се попуњава радно место, односно прима приправник и службеник који обавља послове из области управљања људским ресурсима.

У сваком појединачном случају конкурсна комисија утврђује које ће се стручне оспособљености, знања и вештине проверавати у изборном поступку и начин њихове провере.

Влада уредбом ближе уређује поступак спровођења интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места, као и какве се стручне оспособљености, знања и вештине вреднују у изборном поступку, начин њихове провере и мерила за избор на радна места.

Уредбом из става 4. овог члана утврђују се мерила за избор на радна места којим ће се предвидети давање првенства једнако квалификованим кандидатима припадницима националних мањина, у циљу постизања одговарајуће заступљености припадника националних мањина и пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини.

Члан 106.

Решење о избору кандидата са листе за избор доноси службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе, РУКОВОДИЛАЦ СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ у року од 15 дана од пријема листе за избор.

Члан 122д

Обавезни елементи (делови) програма стручног усавршавања јесу, нарочито:

- 1) разлог који је условио доношење програма и циљ који се жели остварити његовом реализацијом;
- 2) област стручног усавршавања;
- 3) опис програма и тематских целина;
- 4) орган из члана 1. овог закона коме је намењен;
- 5) опис циљне групе корисника обуке и број полазника по органу за који је, сагласно обезбеђеним средствима, могуће обезбедити спровођење обуке;
- 6) пројекција трошкова програма по једном кориснику;
- 7) облици, методе и носиоци реализације;
- 8) очекивани ефекти у подизању нивоа знања и вештина полазника;
- 9) начин вредновања и верификације;
- 10) ТРАЈАЊЕ ПРОГРАМА.

Члан 122и

~~Национална академија води евиденцију програма стручног усавршавања у јединицама локалне самоуправе у оквиру Централне евиденције програма стручног усавршавања у јавној управи.~~

~~Посебни програми обуке које самостално остварују органи државне управе, односно јединице локалне самоуправе уписују се у евиденцију из става 4. овог члана пре почетка извођења, чиме стичу својство акредитованог програма стручног усавршавања у јединицама локалне самоуправе.~~

~~Евиденција из става 1. овог члана, поред података о програму, садржи и податке о: јединици локалне самоуправе, односно корисницима; учесницима; спроводиоцу коме је поверено извођење обуке; предавачима, менторима и коучима; оценама успешности спроведених програма и материјалима који су припремљени за потребе или су производ програма стручног усавршавања.~~

~~Органи државне управе, односно јединице локалне самоуправе су дужни да Националној академији достављају податке и материјале који чине садржину евиденција из става 1. овог члана.~~

~~Облик, начин уписа и вођења евиденције из става 1. овог члана, ближе прописује Национална академија.~~

НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ У ОКВИРУ ЦЕНТРАЛНЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА У ЈАВНОЈ УПРАВИ.

ЕВИДЕНЦИЈА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА САДРЖИ ПОДАТКЕ О ПРОГРАМИМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА КОЈЕ СПРОВОДИ НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА, У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ И ПРОГРАМИМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА КОЈЕ САМОСТАЛНО СПРОВОДЕ ДРЖАВНИ ОРГАНИ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

ПОСЕБНИ ПРОГРАМИ ОБУКЕ ИЗ ЧЛАНА 122В КОЈЕ САМОСТАЛНО СПРОВОДЕ ДРЖАВНИ ОРГАНИ, ОДНОСНО ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ УПИСУЈУ СЕ У ЕВИДЕНЦИЈУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ПРЕ ПОЧЕТКА ИЗВОЂЕЊА, ЧИМЕ СТИЧУ СВОЈСТВО АКРЕДИТОВАНОГ ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

ПОРЕД ПОДАТАКА О ПРОГРАМИМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА, ЕВИДЕНЦИЈА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА САДРЖИ И ПОДАТКЕ О:

- 1) ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, ОДНОСНО КОРИСНИЦИМА ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА;
- 2) УЧЕСНИЦИМА ОБУКЕ (ИМЕ И ПРЕЗИМЕ; ЈЕДИНСТВЕНИ МАТИЧНИ БРОЈ ГРАЂАНА; ПОЛ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИ УРЕЂУЈЕ ЗАШТИТУ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ; ОРГАН ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ КОД КОГА ЈЕ ЗАПОСЛЕН; ЗВАЊЕ; РАДНО МЕСТО НА КОЈЕ ЈЕ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО ПОСТАВЉЕН; НИВО И ВРСТА СТЕЧЕНОГ ОБРАЗОВАЊА И СТРУЧНИ НАЗИВ, ОДНОСНО НАЗИВ ЗАВРШЕНЕ СРЕДЊЕ ШКОЛЕ И ОБРАЗОВНИ ПРОФИЛ; АДРЕСА ЕЛЕКТРОНСКЕ ПОШТЕ; БРОЈ МОБИЛНОГ ТЕЛЕФОНА; ОСТВАРЕНИ УСПЕХ, АКО СЕ ПО ЗАВРШЕТКУ ПРОГРАМА ВРШИ ПРОВЕРА ЗНАЊА УЧЕСНИКА);
- 3) СПРОВОДИОЦИМА КОЈИМА ЈЕ ПОВЕРОНО ИЗВОЂЕЊЕ ОБУКЕ (НАЗИВ И СЕДИШТЕ; БРОЈ И ДАТУМ РЕШЕЊА О АКРЕДИТАЦИЈИ; ОБЛАСТ АКРЕДИТАЦИЈЕ; ЛИЦЕ ОДГОВОРНО ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРОГРАМА – ИМЕ И ПРЕЗИМЕ, АДРЕСА ЕЛЕКТРОНСКЕ ПОШТЕ И БРОЈ МОБИЛНОГ ТЕЛЕФОНА);
- 4) ПРЕДАВАЧИМА, МЕНТОРИМА, КОУЧИМА И ДРУГИМ РЕАЛИЗАТОРИМА ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА (ИМЕ И ПРЕЗИМЕ; ЈЕДИНСТВЕНИ МАТИЧНИ БРОЈ ГРАЂАНА; АДРЕСА И МЕСТО ПРЕБИВАЛИШТА; ПОЛ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИ УРЕЂУЈЕ ЗАШТИТУ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ; НИВО И ВРСТА СТЕЧЕНОГ ОБРАЗОВАЊА И СТРУЧНИ НАЗИВ, ОДНОСНО НАЗИВ ЗАВРШЕНЕ СРЕДЊЕ ШКОЛЕ И ОБРАЗОВНИ ПРОФИЛ; ДРЖАВНИ ОРГАН, ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, ОДНОСНО ДРУГИ ПОСЛОДАВАЦ КОД КОГА ЈЕ ЗАПОСЛЕН; ЗВАЊЕ; РАДНО МЕСТО НА КОЈЕ ЈЕ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО ПОСТАВЉЕН; БРОЈ И ДАТУМ РЕШЕЊА О АКРЕДИТАЦИЈИ; ОБЛАСТ АКРЕДИТАЦИЈЕ; БРОЈ ТЕКУЋЕГ РАЧУНА И НАЗИВ БАНКЕ; АДРЕСА ЕЛЕКТРОНСКЕ ПОШТЕ; БРОЈ МОБИЛНОГ ТЕЛЕФОНА);

- 5) ОЦЕНАМА УСПЕШНОСТИ СПРОВЕДЕНИХ ПРОГРАМА;
- 6) МАТЕРИЈАЛИМА КОЈИ СУ ПРИПРЕМЉЕНИ ЗА ПОТРЕБЕ ИЛИ СУ ПРОИЗВОД ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА.

ЕВИДЕНЦИЈА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ВОДИ СЕ У ЕЛЕКТРОНСКОМ ОБЛИКУ.

НАЧИН УПИСА ПОДАТАКА У ЕВИДЕНЦИЈУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА И ЊЕНОГ ВОЂЕЊА, ПРОПИСУЈЕ НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА.

ПРИКУПЉАЊЕ И ОБРАДА ПОДАТАКА

ЧЛАН 122Л

ДРЖАВНИ ОРГАНИ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ ДУЖНИ СУ ДА НАЦИОНАЛНОЈ АКАДЕМИЈИ ДОСТАВЉАЈУ ПОДАТКЕ И МАТЕРИЈАЛЕ КОЈИ ЧИНЕ САДРЖИНУ ЕВИДЕНЦИЈЕ ИЗ ЧЛАНА 122И СТАВ 1. ОВОГ ЗАКОНА.

УВИД У ПОДАТКЕ УПИСАНЕ У ЕВИДЕНЦИЈУ ИЗ ЧЛАНА 122И СТАВ 1. ОВОГ ЗАКОНА МОГУ ИЗВРШИТИ УПРАВНИ ИНСПЕКТОРИ И РУКОВОДИЛАЦ ИЛИ ДРУГО ЛИЦЕ КОЈЕ ОДЛУЧУЈЕ О ПРАВИМА И ДУЖНОСТИМА ЗАПОСЛЕНОГ У ЧИЈЕ ПОДАТКЕ СЕ ВРШИ УВИД, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИ УРЕЂУЈЕ ЗАШТИТУ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ.

НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА МОЖЕ ВРШИТИ ОБРАДУ ПОДАТАКА УПИСАНИХ У ЕВИДЕНЦИЈУ ИЗ ЧЛАНА 122И СТАВ 1. ОВОГ ЗАКОНА У СВРХУ ИЗВРШАВАЊА ПОСЛОВА ИЗ СВОЈЕ НАДЛЕЖНОСТИ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИ УРЕЂУЈЕ ЗАШТИТУ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ.

НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА ОБЈАВЉУЈЕ НА СВОЈОЈ ЗВАНИЧНОЈ ИНТЕРНЕТ СТРАНИЦИ ПОДАТКЕ ИЗ ЧЛАНА 122И СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА.

НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА ОБЈАВЉУЈЕ НА СВОЈОЈ ЗВАНИЧНОЈ ИНТЕРНЕТ СТРАНИЦИ И СЛЕДЕЋЕ ПОДАТКЕ О:

- 1) СПРОВОДИОЦИМА ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА: НАЗИВ И СЕДИШТЕ; ИМЕ И ПРЕЗИМЕ ЛИЦА ОДГОВОРНОГ ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРОГРАМА; БРОЈ И ДАТУМ РЕШЕЊА О АКРЕДИТАЦИЈИ; ОБЛАСТ АКРЕДИТАЦИЈЕ;
- 2) ПРЕДАВАЧИМА, МЕНТОРИМА, КОУЧИМА И ДРУГИМ РЕАЛИЗАТОРИМА ПРОГРАМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА: ИМЕ И ПРЕЗИМЕ; БРОЈ И ДАТУМ РЕШЕЊА О АКРЕДИТАЦИЈИ; ОБЛАСТ АКРЕДИТАЦИЈЕ.

Члан 126.

Својство приправника може стећи лице које није било у радном односу, као и лице које је провело на раду време краће од времена утврђеног за приправнички стаж с тим степеном образовања.

Време проведено у радном односу, ОДНОСНО НА РАДУ ВАН РАДНОГ ОДНОСА, код другог послодавца не урачунава се у приправнички стаж уколико послови које је то лице обављало не одговарају степену и врсти стручне спреме за који се приправнички стаж спроводи.

Приправник заснива радни однос на одређено време, после спроведеног јавног конкурса.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА, АКО ЈЕ НАКОН СПРОВЕДЕНОГ ЈАВНОГ КОНКУРСА ЗА ОБАВЉАЊЕ ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА ПРИМЉЕНО ЛИЦЕ КОЈЕ ЈЕ СЛУЖБЕНИК У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ КОД ПОСЛОДАВЦА, СЛУЖБЕНИК СЕ РАСПОРЕЂУЈЕ НА РАДНО МЕСТО НА

КОЈЕМ СЕ ОБАВЉА ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ У СТАТУСУ ПРИПРАВНИКА, ДО ОКОНЧАЊА ТРАЈАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА.

СЛУЖБЕНИКУ ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА, ЗА ВРЕМЕ ОБАВЉАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА МИРУЈУ ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА У ОРГАНУ, СЛУЖБИ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈИ У КОЈЕМ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ.

Члан 127.

Приправнички стаж за приправнике са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, траје једну годину.

Приправнички стаж за приправника са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године, траје девет месеци.

Приправнички стаж за приправнике са стеченим средњим образовањем у четворогодишњем трајању, траје шест месеци.

Приправнику који из оправданих разлога одсуствује с рада дуже од једног месеца продужава се приправнички стаж онолико колико је трајало одсуство.

За време трајања приправничког стажа приправник остварује права, обавезе и одговорности из радног односа у складу са законом.

Члан 129.

Приправник је дужан да положи државни стручни испит до окончања приправничког стажа.

Приправнику који не положи државни стручни испит, престаје радни однос.

Када положи државни стручни испит, приправник ~~може да настави рад на неодређено време уколико су испуњени други, прописима утврђени услови~~ У РАДНОМ ОДНОСУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ МОЖЕ ДА НАСТАВИ РАД НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ АКО ПОСТОЈИ ОДГОВАРАЈУЋЕ РАДНО МЕСТО НА КОЈЕ МОЖЕ ДА БУДЕ РАСПОРЕЂЕН И АКО СЕ РАСПОРЕЂИВАЊЕ УКЛАПА У ДОНЕСЕНИ КАДРОВСКИ ПЛАН.

ПОСЛЕ ОКОНЧАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА, СЛУЖБЕНИК ИЗ ЧЛАНА 126. СТАВ 4. ОВОГ ЗАКОНА, ИМА ПРАВО ДА СЕ ВРАТИ НА РАДНО МЕСТО НА КОЈЕ ЈЕ БИО РАСПОРЕЂЕН ПРЕ ОБАВЉАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА.

Члан 131.

Службеник, који је у радном односу на неодређено време дужан је да има положен државни стручни испит.

СЛУЖБЕНИК ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА КОМЕ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 72. СТАВ 1. ОВОГ ЗАКОНА ПРОБНИ РАД НИЈЕ ОБАВЕЗАН, КАО И СЛУЖБЕНИК КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, А НЕМА ПОЛОЖЕН ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ, ПОЛАЖЕ ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ У РОКУ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ ОД ДАНА ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА.

Службеник који има положен стручни испит за запослене у државним органима не полаже државни стручни испит.

Уз државни стручни испит, као услов за заснивање радног односа РАД може се предвидети и полагање посебног стручног испита, односно другог одговарајућег испита у складу са законом.

Посебан стручни испит из става 3. овог члана, осим правосудног испита, не замењује државни стручни испит.

ОЦЕЊИВАЊЕ СЛУЖБЕНИКА И КРЕТАЊЕ У СЛУЖБИ

ЦИЉ И ПРЕДМЕТ ОЦЕЊИВАЊА

ЧЛАН 132А

ЦИЉ ОЦЕЊИВАЊА ЈЕ ОТКРИВАЊЕ И ОТКЛАЊАЊЕ НЕДОСТАКА У РАДУ СЛУЖБЕНИКА, ПОДСТИЦАЊЕ НА БОЉЕ РЕЗУЛТАТЕ РАДА И СТВАРАЊЕ УСЛОВА ЗА ПРАВИЛНО ОДЛУЧИВАЊЕ О НАПРЕДОВАЊУ И СТРУЧНОМ УСАВРШАВАЊУ.

ПРИ ОЦЕЊИВАЊУ ВРЕДНУЈУ СЕ МЕРИЛА ЗА ОЦЕЊИВАЊЕ, И ТО: РЕЗУЛТАТИ ПОСТИГНУТИ У ИЗВРШАВАЊУ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА И ПОСТАВЉЕНИХ ЦИЉЕВА, САМОСТАЛНОСТ, СТВАРАЛАЧКА СПОСОБНОСТ, ПРЕДУЗИМЉИВОСТ, ПРЕЦИЗНОСТ И САВЕСНОСТ, САРАДЊА СА ДРУГИМ СЛУЖБЕНИЦИМА И ОСТАЛЕ СПОСОБНОСТИ КОЈЕ ЗАХТЕВА РАДНО МЕСТО.

РЕЗУЛТАТИ ПОСТИГНУТИ У ИЗВРШАВАЊУ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА И ПОСТАВЉЕНИХ ЦИЉЕВА ВРЕДНУЈУ СЕ КВАРТАЛНО.

ОЦЕЊИВАЊЕ СЛУЖБЕНИКА И КРЕТАЊЕ У СЛУЖБИ ОЦЕЊИВАЊЕ СЛУЖБЕНИКА

Члан 133.

~~Службеника оцењује руководилац покрајинског органа, начелник управе, односно руководилац који руководи организацијом или службом из члана 1. овог закона на основу предлога непосредног руководиоца.~~

~~Службеника на положају у покрајинском органу, организацији или служби оцењује функционер који руководи органом, организацијом или службом.~~

~~Начелника управе и заменика начелника управе оцењује градоначелник, односно председник општине или председник градске општине.~~

ОЦЕЊИВАЊЕ СЛУЖБЕНИКА

Члан 133.

СЛУЖБЕНИКА ОЦЕЊУЈЕ ЛИЦЕ ИЗ ЧЛАНА 4. ОВОГ ЗАКОНА КОЈЕ ОДЛУЧУЈЕ О ЊЕГОВИМ ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И ОДГОВОРНОСТИМА.

СЛУЖБЕНИКА НА ПОЛОЖАЈУ У ПОКРАЈИНСКОМ ОРГАНУ, ОРГАНИЗАЦИЈИ ИЛИ СЛУЖБИ ОЦЕЊУЈЕ ФУНКЦИОНЕР КОЈИ РУКОВОДИ ОРГАНОМ, ОРГАНИЗАЦИЈОМ ИЛИ СЛУЖБОМ, ОДНОСНО ОРГАН НАДЛЕЖАН ЗА ПОСТАВЉЕЊЕ АКО СЛУЖБЕНИК РУКОВОДИ ОРГАНОМ, ОРГАНИЗАЦИЈОМ ИЛИ СЛУЖБОМ.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, НАЧЕЛНИКА УПРАВЕ И ЗАМЕНИКА НАЧЕЛНИКА УПРАВЕ ОЦЕЊУЈЕ ГРАДОНАЧЕЛНИК, ОДНОСНО ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ ИЛИ ПРЕДСЕДНИК ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ.

ВРЕМЕ ОЦЕЊИВАЊА. ИЗУЗЕЦИ ОД ОЦЕЊИВАЊА

ЧЛАН 133А

СЛУЖБЕНИК СЕ ОЦЕЊУЈЕ ЈЕДНОМ У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ, НАЈКАСНИЈЕ ДО КРАЈА ФЕБРУАРА ТЕКУЋЕ ГОДИНЕ ЗА ПРЕТХОДНУ ГОДИНУ.

НЕ ОЦЕЊУЈЕ СЕ СЛУЖБЕНИК КОЈИ ЈЕ У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ РАДИО МАЊЕ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ БЕЗ ОБЗИРА НА РАЗЛОГ, НИ СЛУЖБЕНИК КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ.

У ПЕРИОД ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА НЕ УЛАЗИ ВРЕМЕ У КОЈЕМ ЈЕ СЛУЖБЕНИК БИО ОДСУТАН СА РАДА ЗБОГ КОРИШЋЕЊА ПРАВА НА ГОДИШЊИ ОДМОР.

ВРСТЕ ОЦЕНА. ОДРЕЂИВАЊЕ ОЦЕНЕ

ЧЛАН 133Б

ОЦЕНЕ СУ: "НЕ ЗАДОВОЉАВА", "ЗАДОВОЉАВА", "ДОБАР" И "ИСТИЧЕ СЕ".

ОЦЕНА СЕ ОДРЕЂУЈЕ РЕШЕЊЕМ.

ВЛАДА УРЕДБОМ БЛИЖЕ УРЕЂУЈЕ МЕРИЛА ЗА ОЦЕЊИВАЊЕ И ПОСТУПАК ОЦЕЊИВАЊА У СВИМ ОРГАНИМА, СЛУЖБАМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

ПРЕВРЕМЕНО ОЦЕЊИВАЊЕ

ЧЛАН 133В

СЛУЖБЕНИКУ ЧИЈИ СУ РЕЗУЛТАТИ ПОСТИГНУТИ У ИЗВРШАВАЊУ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА И ПОСТАВЉЕНИХ ЦИЉЕВА У ЈЕДНОМ КВАРТАЛУ ВРЕДНОВАНИ НАЈНИЖОМ ОЦЕНОМ ОДРЕЂУЈЕ СЕ ОЦЕНА „НЕ ЗАДОВОЉАВА“.

СЛУЖБЕНИК ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА УПУЂУЈЕ СЕ НА ВАНРЕДНО ОЦЕЊИВАЊЕ.

ВАНРЕДНО ОЦЕЊИВАЊЕ

ЧЛАН 133Г

СЛУЖБЕНИК КОМЕ ЈЕ ОДРЕЂЕНА ОЦЕНА „НЕ ЗАДОВОЉАВА“ МОЖЕ БИТИ УПУЂЕН НА ДОДАТНО СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ.

У СВАКОМ СЛУЧАЈУ, ОН СЕ ВАНРЕДНО ОЦЕЊУЈЕ ПРОТЕКОМ 30 РАДНИХ ДАНА ОД ДАНА КОНАЧНОСТИ РЕШЕЊА КОЈИМ МУ ЈЕ ОДРЕЂЕНА ОЦЕНА „НЕ ЗАДОВОЉАВА“.

ПОСЛЕДИЦЕ ОДРЕЂИВАЊА ОЦЕНЕ „ЗАДОВОЉАВА“ И „НЕ ЗАДОВОЉАВА“

ЧЛАН 133Д

СЛУЖБЕНИК НА ИЗВРШИЛАЧКОМ РАДНОМ МЕСТУ КОМЕ НА ВАНРЕДНОМ, ОДНОСНО ГОДИШЊЕМ ОЦЕЊИВАЊУ БУДЕ ОДРЕЂЕНА ОЦЕНА „ЗАДОВОЉАВА“ ПРЕМЕШТА СЕ НА РАДНО МЕСТО РАЗВРСТАНО У НИЖЕ ЗВАЊЕ КОЈЕ ОДГОВАРА СТЕПЕНУ ЊЕГОВОГ ОБРАЗОВАЊА А И ЗА КОЈЕ ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД, А АКО ТАКВО РАДНО МЕСТО НЕ ПОСТОЈИ ОДРЕЂУЈЕ МУ СЕ НИЖИ КОЕФИЦИЈЕНТ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПЛАТЕ У ОРГАНИМА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

СЛУЖБЕНИКУ КОМЕ БУДЕ ОДРЕЂЕНА ОЦЕНА „НЕ ЗАДОВОЉАВА” ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС ДАНОМ КОНАЧНОСТИ РЕШЕЊА.

НАПРЕДОВАЊЕ И НАГРАЂИВАЊЕ

НАПРЕДОВАЊЕ

ЧЛАН 133Ђ

СЛУЖБЕНИК НАПРЕДУЈЕ ПРЕМЕСТАЈЕМ НА НЕПОСРЕДНО ВИШЕ ИЗВРШИЛАЧКО РАДНО МЕСТО У ИСТОМ ИЛИ ДРУГОМ ОРГАНУ.

НЕПОСРЕДНО ВИШЕ ИЗВРШИЛАЧКО РАДНО МЕСТО ЈЕСТЕ ОНО ЧИЈИ СЕ ПОСЛОВИ РАДЕ У НЕПОСРЕДНО ВИШЕМ ЗВАЊУ ИЛИ У ИСТОМ ЗВАЊУ АЛИ НА РАДНОМ МЕСТУ РУКОВОДИОЦА УЖЕ УНУТРАШЊЕ ЈЕДИНИЦЕ.

НАПРЕДОВАЊЕ НА ВИШЕ ИЗВРШИЛАЧКО РАДНО МЕСТО

ЧЛАН 133Е

РУКОВОДИЛАЦ МОЖЕ ДА ПРЕМЕСТИ, ОДНОСНО РАСПОРЕДИ НА НЕПОСРЕДНО ВИШЕ ИЗВРШИЛАЧКО РАДНО МЕСТО СЛУЖБЕНИКА КОМЕ ЈЕ НАЈМАЊЕ ДВА ПУТА УЗАСТОПНО ОДРЕЂЕНА ОЦЕНА „ИСТИЧЕ СЕ”, АКО ПОСТОЈИ СЛОБОДНО РАДНО МЕСТО И СЛУЖБЕНИК ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД НА ЊЕМУ.

ИЗУЗЕТНО, СЛУЖБЕНИК КОЈИ ЈЕ ПРЕМЕСТЕН НА НЕПОСРЕДНО ВИШЕ ИЗВРШИЛАЧКО РАДНО МЕСТО ЈЕР МУ ЈЕ ДВА ПУТА УЗАСТОПНО ОДРЕЂЕНА ОЦЕНА „ИСТИЧЕ СЕ” МОЖЕ, И АКО НЕ ИСПУЊАВА УСЛОВЕ БЕЗАНЕ ЗА РАДНО ИСКУСТВО У СТРУЦИ, ДА БУДЕ ПРЕМЕСТЕН НА НЕПОСРЕДНО ВИШЕ РАДНО МЕСТО АКО МУ ЈЕ ОПЕТ ОДРЕЂЕНА ОЦЕНА „ИСТИЧЕ СЕ”.

РУКОВОДИЛАЦ МОЖЕ ДА ПРЕМЕСТИ НА НЕПОСРЕДНО ВИШЕ ИЗВРШИЛАЧКО РАДНО МЕСТО СЛУЖБЕНИКА КОМЕ ЈЕ У ПЕРИОДУ ОД ПЕТ ГОДИНА УЗАСТОПНО НАЈМАЊЕ ОДРЕЂЕНА ОЦЕНА „ДОБАР”.

ОЦЕНЕ НА КОЈИМА ЈЕ ЗАСНОВАНО ЈЕДНО НАПРЕДОВАЊЕ НЕ УЗИМАЈУ СЕ У ОБЗИР ЗА СЛЕДЕЋЕ НАПРЕДОВАЊЕ.

ПРЕКИД У ОЦЕЊИВАЊУ УСЛЕД ОДСУТНОСТИ СА РАДА СЛУЖБЕНИКА НЕ СМАТРА СЕ ПРЕКИДОМ УЗАСТОПНОСТИ ИЗ СТ. 1–3. ОВОГ ЧЛАНА.

НАГРАЂИВАЊЕ

ЧЛАН 133Ж

СЛУЖБЕНИК МОЖЕ ПО ОСНОВУ ОЦЕНА ОСТВАРЕНИХ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНИХ МЕСТА КОЈА СУ РАЗВРСТАНА У ИСТО ЗВАЊЕ, ДА БУДЕ НАГРАЂЕН ОДРЕЂИВАЊЕМ ВЕЋЕГ КОЕФИЦИЈЕНТА У ОКВИРУ ПЛАТНЕ ГРУПЕ У КОЈУ ЈЕ СВРСТАНО ТО ЗВАЊЕ ПРЕМА ЗАКОНУ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПЛАТЕ У ОРГАНИМА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

~~Примена прописа о оцењивању~~

~~Члан 134.~~

~~У погледу циља и предмета оцењивања, врсте оцена, последица оцењивања и других питања везаних за оцењивање и кретање у служби која нису уређена овим законом, сходно се примењују прописи којима се уређује оцењивање државних службеника.~~

Члан 138.

Теже повреде дужности из радног односа јесу:

- 1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или непотпуно извршавање послова или налога претпостављеног;
- 2) незаконит рад, односно незаконита израда службене документације, нетачна или на други начин неправилна обрада исте или пропуштање радњи за које је службеник овлашћен, чиме је дошло до одговорности послодавца или настанка штете;
- 3) злоупотреба права из радног односа - неистинито приказивање личних својстава или околности које представљају основ за коришћење права из радног односа;
- 4) повреда начела непристрасности или политичке неутралности или изражавања и заступања политичких уверења на раду;
- 5) одавање података који према посебним прописима представљају тајне податке;
- 6) злоупотреба обавештавања о сумњи у постојање корупције;
- 7) примање поклона у вези са вршењем послова супротно одредбама овог закона, примање услуге или користи за себе или друго лице или коришћење рада ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних са службеником или намештеником;
- 8) додатни рад који није у складу са условима одређеним овим законом;
- 9) преузимање дужности директора, заменика или помоћника директора у правном лицу или повреда ограничења чланства у органима правног лица одређеног овим законом;
- 10) оснивање привредног друштва, јавне службе и бављење предузетништвом;
- 11) непреношење управљачких права у привредном субјекту на друго лице, недостављање података руководиоцу о лицу на које су пренета управљачка права или недостављање руководиоцу доказа о преносу управљачких права;
- 12) непријављивање интереса који службеник или с њиме повезано лице може имати у вези са одлуком органа у чијем доношењу учествује;
- 13) незаконито располагање средствима, као и несавестан однос према средствима којима службеник, односно намештеник рукује;
- 14) повреда права других службеника и намештеника;
- 15) недолично, насилничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима;
- 16) долазак на рад у алкохолисаном стању или под утицајем других опојних средстава, односно уживање алкохола или других опојних средстава у току радног времена;
- 17) ометање странака у остваривању права и интереса;
- 18) неоправдани изостанак с рада најмање два узастопна радна дана;
- 19) одбијање прописаног лекарског прегледа;
- 20) два пута поновљена лакша повреда дужности утврђена коначним решењем којим је изречена дисциплинска мера, у периоду од две године;
- 21) АКО ЈЕ СЛУЖБЕНИК ПРИЛИКОМ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА ДАО НЕТАЧНЕ ПОДАТАКЕ О ИСПУЊЕЊУ УСЛОВА ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС.

Члан 141.

Послодавац води дисциплински поступак, одлучује о дисциплинској одговорности и изриче дисциплинске мере.

Послодавац може да образује дисциплинску комисију од три члана да у његово име води дисциплински поступак и одлучује о дисциплинској одговорности.

Послодавац је дужан да образује дисциплинску комисију да у његово име води дисциплински поступак И ОДЛУЧУЈЕ О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ у случајевима теже повреде дужности из радног односа.

Један члан дисциплинске комисије мора да има стечено високо образовање из научне области правне науке на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, а један члан комисије је овлашћени представник репрезентативног синдиката КОМЕ ЈЕ УТВРЂЕНА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ КОД ПОСЛОДАВЦА.

Члан 142.

Покретање дисциплинског поступка за лакше повреде дужности застарјева протеком једне године од извршене повреде, а за теже повреде протеком две године од извршене повреде.

Вођење дисциплинског поступка за лакше повреде дужности застарјева протеком једне године од покретања дисциплинског поступка, а за теже повреде дужности протеком две године од покретања дисциплинског поступка.

~~Застарелост не тече док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства службеника, за време поступка контроле законитости управног акта којим је одлучено о дисциплинској мери или из других оправданих разлога.~~

ЗАСТАРЕЛОСТ НЕ ТЕЧЕ ДОК ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК НИЈЕ МОГУЋЕ ПОКРЕНУТИ ИЛИ ВОДИТИ ЗБОГ ОДСУСТВА СЛУЖБЕНИКА, ЗА ВРЕМЕ ТРАЈАЊА УПРАВНОГ СПОРА, ОДНОСНО СУДСКОГ ПОСТУПКА У ВЕЗИ СА СПРОВЕДЕНИМ ДИСЦИПЛИНСКИМ ПОСТУПКОМ И ИЗРЕЧЕНОМ ДИСЦИПЛИНСКОМ МЕРОМ ИЛИ ИЗ ДРУГИХ ОПРАВДАНИХ РАЗЛОГА.

Члан 144.

НА ОСНОВУ ОДЛУКЕ ДИСЦИПЛИНСКЕ КОМИСИЈЕ О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ СЛУЖБЕНИКА ИЗ ЧЛАНА 141. СТ. 2. И 3. ОВОГ ЗАКОНА ПОСЛОДАВАЦ СЛУЖБЕНИКУ ИЗРИЧЕ ДИСЦИПЛИНСКУ МЕРУ.

При избору и одмеравању дисциплинске мере води се рачуна о степену одговорности службеника, тежини последица повреде дужности и субјективним и објективним околностима под којима је повреда дужности извршена.

О томе да ли је службенику раније већ била изречена дисциплинска мера води се рачуна само ако она није још избрисана из кадровског листа.

Члан 145.

~~За лакше повреде дужности из радног односа може да се изрекне новчана казна до 20% основне плате, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена.~~

~~За теже повреде дужности из радног односа може да се изрекне:~~

~~1) новчана казна од 20% до 30% основне плате, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до шест месеци;~~

~~2) одређивање непосредно нижег платног разреда;~~

~~3) забрана напредовања до четири године;~~

~~4) премештај на радно место у непосредно ниже звање уз задржавање платног разреда чији је редни број истоветан редном броју платног разреда у коме се налази радно место с кога је премештен;~~

~~5) престанак радног односа.~~

~~Новчана казна се извршава административним путем.~~

ЗА ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ ДУЖНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА СЛУЖБЕНИКУ МОЖЕ ДА СЕ ИЗРЕКНЕ НОВЧАНА КАЗНА ДО 20% ЊЕГОВЕ ОСНОВНЕ ПЛАТЕ, ЗА МЕСЕЦ У КОМЕ ЈЕ НОВЧАНА КАЗНА ИЗРЕЧЕНА.

ЗА ТЕЖЕ ПОВРЕДЕ ДУЖНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА СЛУЖБЕНИКУ МОЖЕ ДА СЕ ИЗРЕКНЕ:

1) НОВЧАНА КАЗНА ОД 20% ДО 30% ЊЕГОВЕ ОСНОВНЕ ПЛАТЕ ЗА МЕСЕЦ У КОМЕ ЈЕ НОВЧАНА КАЗНА ИЗРЕЧЕНА, У ТРАЈАЊУ ДО ШЕСТ МЕСЕЦИ;

2) ОДРЕЂИВАЊЕ НИЖЕГ КОЕФИЦИЈЕНТА У РАСПОНУ ДО ПОЧЕТКА НЕПОСРЕДНО НИЖЕГ ПЛАТНОГ РАЗРЕДА, КОЈИ НЕ МОЖЕ БИТИ НИЖИ ОД ПОЧЕТНОГ КОЕФИЦИЈЕНТА ЗВАЊА ЧИЈЕ ПОСЛОВЕ СЛУЖБЕНИК ОБАВЉА, ПРЕМА ЗАКОНУ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПЛАТЕ У ОРГАНИМА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ;

3) ЗАБРАНА НАПРЕДОВАЊА ОД ЧЕТИРИ ГОДИНЕ;

4) ПРЕМЕСТАЈ НА РАДНО МЕСТО У НЕПОСРЕДНО НИЖЕ ЗВАЊЕ УЗ ОДРЕЂИВАЊЕ КОЕФИЦИЈЕНТА ПРЕМА ЗАКОНУ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПЛАТЕ У ОРГАНИМА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ;

5) ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА.

НОВЧАНА КАЗНА ИЗВРШАВА СЕ АДМИНИСТРАТИВНИМ ПУТЕМ.

Члан 162.

Послодавац отказом раскида радни однос службенику ако:

1) одбије премештај или распоређивање када за њих није потребна сагласност службеника или неоправдано не ступи на радно место на које је премештен или распоређен;

2) не задовољи на пробном раду;

3) после престанка разлога за мировање радног односа не ступи на рад у року од 15 дана;

4) не положи државни или посебан стручни испит;

5) учини тежу повреду радне дужности за коју му је изречена мера престанка радног односа.

Радни однос престаје кад решење о престанку радног односа постане коначно.

Члан 163.

Службенику престаје радни однос по сили закона:

1) даном навршења 65 година живота ако има најмање 15 година стажа осигурања;

2) ако правноснажно буде осуђен на безусловну казну затвора од најмање шест месеци ИЛИ МУ ЈЕ ИЗРЕЧЕНА УСЛОВНА ОСУДА НА КАЗНУ ЗАТВОРА ОД НАЈМАЊЕ ШЕСТ МЕСЕЦИ БЕЗ ОБЗИРА НА ПЕРИОД ПРОВЕРАВАЊА - даном правноснажности пресуде;

3) ако је нераспореден, а не буде премештен на друго радно место – наредног дана од протекла два месеца, ОДНОСНО ПРОТЕКА РОКА ИЗ ЧЛАНА 54. СТ. 2. И 3. ОВОГ ЗАКОНА ЗА СЛУЖБЕНИКА НА ПОЛОЖАЈУ, откад је постао нераспореден;

4) ако не положи државни стручни испит према плану и програму за степен стручне спреме који је стекао додатним образовањем;

5) ако му на ванредном оцењивању решењем буде одређена оцена "не задовољава";

6) АКО НЕОПРАВДАНО ИЗОСТАНЕ С РАДА НАЈМАЊЕ ТРИ УЗАСТОПНА РАДНА ДАНА – ТРЕЋЕГ ДАНА ИЗОСТАНАКА СА РАДА.

Поред разлога из става 1. овог члана службенику радни однос престаје и из других разлога предвиђених општим прописима о раду којима се уређује престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца.

Промена Правилника

Члан 168.

~~Ако се Правилником укину поједина радна места или се смањи потребан број извршилаца на радном месту, службеници који не буду распоређени на слободна радна места по доношењу Правилника, остају нераспоредени.~~

~~У поступку припреме Правилника, послодавац прибавља мишљење репрезентативног синдиката.~~

ДОНОШЕЊЕ НОВОГ ПРАВИЛНИКА И ПРОМЕНА ПРАВИЛНИКА

ЧЛАН 168.

У СЛУЧАЈУ ДОНОШЕЊА НОВОГ ПРАВИЛНИКА, СВИ СЛУЖБЕНИЦИ РАСПОРЕЂУЈУ СЕ НА ОДГОВАРАЈУЋА РАДНА МЕСТА У ИСТОМ ЗВАЊУ.

АКО НОВИМ ПРАВИЛНИКОМ НЕКА РАДНА МЕСТА БУДУ УКИНУТА ИЛИ БРОЈ СЛУЖБЕНИКА СМАЊЕН, ПРЕКОБРОЈНИ СЛУЖБЕНИЦИ РАСПОРЕЂУЈУ СЕ НА ДРУГА ОДГОВАРАЈУЋА РАДНА МЕСТА У ИСТОМ ЗВАЊУ, А ПРЕДНОСТ ИМАЈУ ОНИ СА БОЉИМ ОЦЕНАМА У ПОСЛЕДЊА ТРИ УЗАСТОПНА ОЦЕЊИВАЊА.

У СЛУЧАЈУ ПРОМЕНЕ ПРАВИЛНИКА, АКО НЕКА РАДНА МЕСТА БУДУ УКИНУТА ИЛИ БРОЈ СЛУЖБЕНИКА СМАЊЕН, ПРЕКОБРОЈНИ СЛУЖБЕНИЦИ ПРЕМешТАЈУ СЕ НА ДРУГА ОДГОВАРАЈУЋА РАДНА МЕСТА У ИСТОМ ЗВАЊУ, А ПРЕДНОСТ ИМАЈУ ОНИ СА БОЉИМ ОЦЕНАМА У ПОСЛЕДЊА ТРИ УЗАСТОПНА ОЦЕЊИВАЊА.

АКО ОДГОВАРАЈУЋЕ РАДНО МЕСТО НЕ ПОСТОЈИ, У СЛУЧАЈУ ДОНОШЕЊА НОВОГ, ОДНОСНО ПРОМЕНЕ ПРАВИЛНИКА, ПРЕКОБРОЈНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ, УЗ СВОЈУ САГЛАСНОСТ, БИТИ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО ПРЕМешТЕН НА НИЖЕ РАДНО МЕСТО КОЈЕ ОДГОВАРА ЊЕГОВОЈ ВРСТИ И СТЕПЕНУ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА, А АКО ТАКВО РАДНО МЕСТО НЕ ПОСТОЈИ, ПОСТАЈЕ НЕРАСПОРЕЂЕН.

АКО СЕ СЛУЖБЕНИК ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА НЕ САГЛАСИ СА РАСПОРЕЂИВАЊЕМ, ОДНОСНО ПРЕМешТАЈЕМ РУКОВОДИЛАЦ ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА.

СЛУЖБЕНИКУ ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС ДАНОМ КОНАЧНОСТИ РЕШЕЊА О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА.

ЖАЛБА НЕ ОДЛАЖЕ ИЗВРШЕЊЕ РЕШЕЊА О РАСПОРЕЂИВАЊУ, ОДНОСНО ПРЕМешТАЈУ И РЕШЕЊА КОЈИМ СЕ УТВРЂУЈЕ ДА ЈЕ СЛУЖБЕНИК НЕРАСПОРЕЂЕН.

У СЛУЧАЈУ ДОНОШЕЊА НОВОГ, ОДНОСНО ИЗМЕНЕ ПРАВИЛНИКА, СЛУЖБЕНИК МОЖЕ БИТИ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО ПРЕМешТЕН НА РАДНО МЕСТО У НЕПОСРЕДНО ВИШЕМ ЗВАЊУ АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА НАПРЕДОВАЊЕ ИЗ ЧЛАНА 133Е ОВОГ ЗАКОНА И ДРУГЕ УСЛОВЕ ЗА РАД НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ.

У ПОСТУПКУ ПРИПРЕМЕ ПРАВИЛНИКА, ПОСЛОДАВАЦ ПРИБАВЉА МИШЉЕЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА.

У СЛУЧАЈУ ДОНОШЕЊА НОВОГ ПРАВИЛНИКА ИЛИ ЊЕГОВЕ ИЗМЕНЕ, А ПРЕ РАСПОРЕЂИВАЊА ИЛИ ПРЕМешТАЈА СЛУЖБЕНИКА НА ОДГОВАРАЈУЋА РАДНА МЕСТА, МОЖЕ СЕ СПРОВЕСТИ ПРЕТХОДНА ПРОВЕРА СТРУЧНЕ ОСПОСОБЉЕНОСТИ, ЗНАЊА И ВЕШТИНА.

Члан 169.

Док је нераспоређен, службеник има право на накнаду плате према закону којим се уређују плате у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе.

Сва права из радног односа службеник остварује код послодавца који је донео решење да је службеник нераспоређен.

~~Нераспоређеном службенику престаје радни однос протеклом рока од два месеца од коначности решења којим је утврђено да је службеник нераспоређен.~~

~~Службенику коме престане радни однос протеклом два месеца од коначности решења којим је утврђено да је нераспоређен, има право на отпремнину према закону којим се уређују плате, накнаде и друга примања запослених у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе.~~

СЛУЖБЕНИК НА ПОЛОЖАЈУ КОЈИ ЈЕ НЕРАСПОРЕЂЕН У СЛУЧАЈЕВИМА ИЗ ЧЛ. 54. И 55. ОВОГ ЗАКОНА ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА НАКНАДУ ПЛАТЕ У ВИСИНИ И ЗА ВРЕМЕ УТВРЂЕНО ЧЛАНОМ 54. ОВОГ ЗАКОНА.

НЕРАСПОРЕЂЕНОМ СЛУЖБЕНИКУ ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС ПРОТЕКОМ РОКА ОД ДВА МЕСЕЦА, ОДНОСНО ПРОТЕКОМ РОКА ИЗ ЧЛАНА 54. СТ. 2. И 3. ОВОГ ЗАКОНА ЗА СЛУЖБЕНИКЕ НА ПОЛОЖАЈУ, ОД ДАНА КАДА ЈЕ РЕШЕЊЕМ УТВРЂЕНО ДА ЈЕ СЛУЖБЕНИК НЕРАСПОРЕЂЕН.

СЛУЖБЕНИК ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА КОМЕ ПРЕСТАНЕ РАДНИ ОДНОС ИМА ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ ПРЕМА ЗАКОНУ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПЛАТЕ У ОРГАНИМА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

СЛУЖБЕНИКУ НА ПОЛОЖАЈУ КОМЕ ПРЕСТАНЕ РАДНИ ОДНОС ПРОТЕКОМ РОКА ИЗ ЧЛАНА 54. СТАВ 3. ОВОГ ЗАКОНА, ИМА ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ ЗБОГ ОДПАСКА У ПЕНЗИЈУ ПРЕМА ЗАКОНУ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПЛАТЕ У ОРГАНИМА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

Члан 175.

Жалбена комисија је дужна да одлучи о жалби у року од 15-30 дана од дана њеног пријема ако овим законом није друкчије одређено.

Члан 177.

Жалбена комисија је у свом раду самостална и ~~ради у саставу~~ ОДЛУЧУЈЕ У ВЕЋУ од три члана.

Жалбена комисија одлучује већином од укупног броја чланова ВЕЋА и доноси Пословник о раду жалбене комисије.

Жалбена комисија има свој печат, према закону којим се уређује печат државних органа.

Члан 178.

Најмање два члана ВЕЋА жалбене комисије морају да имају стечено високо образовање из научне области правне науке на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, са најмање пет година радног искуства у струци.

Председник и чланови жалбене комисије, именују се на пет година и могу да буду поново именовани.

Имена чланова жалбене комисије објављују се на интернет презентацији јединице локалне самоуправе.

На интернет презентацији јединице локалне самоуправе објављују се мишљења о питањима која су најчешће предмет одлучивања жалбене комисије, у складу са прописом о заштити података о личности.

Чланови жалбених комисија имају право на накнаду за рад, чију висину одређује Веће.

Члан 190.

Кадровска евиденција служи управљању кадровима и другим потребама у области радних односа.

У кадровску евиденцију уписују се подаци који се односе на:

- 1) лично име, адресу и јединствен матични број грађана;
- 2) матерњи језик;
- 3) језик на коме је стечено основно, средње и високо образовање;
- 4) врсту радног односа и датум његовог заснивања;
- 5) промену радног места;
- 6) ~~образовање, положене стручне испите, друге облике стручног~~

~~усавршавања;~~

6) ВРСТА И СТЕПЕН СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА, ПОЛОЖЕНИ СТРУЧНИ ИСПИТИ, ДРУГИ ОБЛИЦИ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА И ПОСЕБНА ЗНАЊА.

7) посебна знања и вештине;

8) године радног искуства, стажа осигурања и стажа осигурања који се рачуна са увећаним трајањем;

9) датум навршења радног века;

10) годишње оцене рада;

11) изречене дисциплинске мере и утврђену материјалну одговорност;

12) обрачун плате;

13) престанак радног односа.

Кадровска евиденција може да садржи и друге податке одређене законом и другим прописом.

Поред наведених података из става 2. овог члана, кадровска евиденција садржи и податак о националној припадности службеника и намештеника у складу са прописом којим се уређује регистар запослених у јавној управи у Републици Србији.

Подаци из става 2. тачка 2) овог члана, уписују се у кадровску евиденцију уз писану сагласност запосленог, без обавезе изјашњавања запосленог.

Подаци из става 4. овог члана уписују се у кадровску евиденцију уз писану сагласност запосленог, без обавезе изјашњавања.

Сваки запослени има право на увид у податке из кадровске евиденције ако се ти подаци односе на њега.

ОРГАНИ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ, ОДНОСНО ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ КОРИСТЕ ЦЕНТРАЛНУ КАДРОВСКУ ЕВИДЕНЦИЈУ ДРЖАВНИХ ОРГАНА КАО ИНФОРМАЦИОНИ СИСТЕМ ЗА ВОЂЕЊЕ КАДРОВСКЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ СВОЈИХ ЗАПОСЛЕНИХ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

СЛУЖБА ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА ДРЖАВНИХ ОРГАНА, НА ЗАХТЕВ МИНИСТАРСТВА НАДЛЕЖНОГ ЗА ПОСЛОВЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, МОЖЕ ВРШИТИ ОБРАДУ ПОДАТАКА УПИСАНИХ У КАДРОВСКЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНИХ САМОУПРАВА У СВРХУ ИЗВРШАВАЊА ПОСЛОВА ИЗ НАДЛЕЖНОСТИ МИНИСТАРСТВА И У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИ УРЕЂУЈЕ ЗАШТИТУ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ.

Члан 191.

За све запослене послодавац води персонални досије.

Персонални досије садржи:

- 1) документа од значаја за заснивање радног односа, распоређивање и обрачун зараде;
- 2) документа од значаја за обављање послова радног места у вези са СТРУЧНОМ ОБУКОМ ПРИПРАВНИКА, СТРУЧНИМ ОСПОСОБЉАВАЊЕМ, стручним усавршавањем и додатним образовањем;
- 3) документа од значаја за коришћење годишњег одмора, плаћеног и неплаћеног одсуства;
- 4) документа у вези са праћењем и вредновањем резултата рада;
- 5) документа о награђивању, дисциплинским казнама и накнади материјалне штете;
- 6) документа од значаја за остваривање права из пензијског, инвалидског и здравственог осигурања.

Приликом преузимања, претходни послодавац је дужан да достави персонални досије службеника новом послодавцу.

Члан 194.

Новчаном казном од 50.000,00 до 150.000,00 динара казниће се за прекршај:

- 1) руководилац покрајинског органа, начелник управе, односно руководилац који руководи организацијом или службом из члана 1. овог закона ако не оцени службеника (члан 133. став 1), као и функционер који руководи органом, организацијом или службом или градоначелник, односно председник општине или председник градске општине ако не оцени државног службеника на положају (члан 133. ст. 2. и 3);
- 2) службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе ако не предузме мере за заштиту безбедности на раду запослених (члан 22);
- 3) службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе ако донесе одлуку о попуни радног места противно условима из члана 79. овог закона;
- 4) службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе ако не именује конкурсну комисију (члан 85);
- 5) службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе ако не образује конкурсну комисију (члан 101);
- 6) ~~начелник управе ако не донесе посебан програм стручног усавршавања за сваку календарску годину (члан 121).~~

Члан 196.

Послодавац ће донети кодекс понашања службеника и намештеника у року од годину дана од почетка примене овог закона.

КОДЕКС ПОНАШАЊА СЛУЖБЕНИКА И НАМЕШТЕНИКА У ИМЕ ПОСЛОДАВЦА ДОНОСИ СКУПШТИНА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ, ОДНОСНО ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА

1. Одређивање проблема који закон треба да реши

Измене и допуне Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, представљају део реформског процеса службеничког система, заснованог на Стратегији реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, бр. 9/14 и 42/14 – исправка и 54/18), а разлози за доношење наведеног закона и уједно идентификовање проблема који закон треба да реши непосредно произилазе из циљева који су утврђени наведеном Стратегијом (одељак III.Б Стратегије реформе јавне управе: Успостављање усклађеног јавно-службеничког система заснованог на заслугама и унапређење управљања људским ресурсима). Имајући у виду да су ради остваривања наведеног стратешког циља у протеклом периоду донети закони који регулишу област управљања људским ресурсима и јавно-службенички систем доношење Закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе представља реформски корак који треба да допринесе додатном побољшању радноправних института у службеничком систему на нивоу аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и усклађивања са прописима који су донети након ступања на снагу тј. почетка примене овог Закона, а којима се регулише службенички систем у одређеним деловима јавног сектора (Закон о запосленима у јавним службама, Закон о изменама и допунама Закона о јавним агенцијама, Закон о систему плата запослених у јавном сектору, Закона о платама службеника и намештеника у АП и ЈЛС, Закона о платама запослених у јавним агенцијама) као и са изменама и допунама Закона о државним службеницима који је у процедури доношења.

Предложене измене односе се на:

- ближе уређење статуса запослених - функционера;
- прецизније се дефинише на које организационе облике се не примењују одредбе закона (месне заједнице);
- прецизира се ко одлучује о правима и обавезама службеника на положају који не руководе органом, службом или организацијом;
- примена општих прописа о раду и колективног уговора;
- радно правни статус по престанку функције;
- дефинишу се услови за рад у звањима;
- радни однос на одређено време;
- статус приправника;
- право учешћа на интерном конкурсима и преузимање;
- дужност полагања државног стручног испита и рокови за полагање;
- уређује се систем оцењивања службеника у целости;
- прецизирају се одредбе о дисциплинском поступку и дисциплинској одговорности;
- уређује се положај запослених у случају доношења новог Правилника, односно измене постојећег;
- дисциплински поступак;
- обезбеђивање стручности у раду и при одлучивању у поступку по жалбама.

Функционери у статусу запослених

Закон о запосленима у АП и ЈЛС, генеричким појмом „запослени” обухватио и функционере, службенике и намештенике. Имајући у виду да се овај закон примењује на функционере који су у радном односу неопходно је прецизирати да исти имају обавезу, односно користе право да буду на сталном раду – заснивајући радни однос ради вршења дужности.

Обухват организационих облика на чије запослене се примењује Закон о запосленима у АП и ЈЛС

У пракси се појавило питање обухвата одређених организационих облика на које се примењује Закон о запосленима у АП и ЈЛС односно месних заједница, јер се не ради о стручним службама и посебним организацијама које оснива надлежни орган према посебном закону ради обављања послова управе сагласно члану 1. Закона. С тим у вези на радне односе запослених у месним заједницама и другим облицима месне самоуправе треба да се примењују одредбе Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17 – УС).

Вршење права и дужности у име послодавца

Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: ЗЗАПЈЛС), који је почео да се примењује од 1. децембра 2016. године, уређује се ко је послодавац запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, односно ко у име послодавца врши права и дужности. У примени наведеног закона, а због недоумица које су се појавиле у пракси било је потребно да се, пре свега, прецизира ко у име послодавца врши права и дужности за службенике на положају у АП и ЈЛС који не руководе органом службом или организацијом из члана 1. закона као и за службенике који руководе службом или организацијом основаном у складу са посебним прописом (Закон о буџетском систему, Закон о интерној ревизији). У том смислу када је у питању одлучивање о правима и дужностима наведених запослених, прописано је да о правима и дужностима службеника на положају у АП и ЈЛС који не руководе органом, службом или организацијом из члана 1. закона одлучује руководилац органа, службе или организације, осим ако овим законом није другачије одређено. Поред тога, службама и организацијама основаним према посебним прописима могу да руководе службеници које на место руководиоца тих служби поставља надлежни орган (нпр. градоначелник), с тим да се та радна места према Закону о запосленима у АП и ЈЛС не сматрају положајима. Имајући у виду да службе и организације основане у складу са посебним прописом морају да буду независне и самосталне, издвојене су из органа управе па је предложеним чланом додатно прецизирано да за службенике који руководе тим службама и организацијама права и дужности у име послодавца врши орган надлежан за њихово постављење.

Примена општих прописа о раду и колективног уговора

У складу са ЗЗАПЈЛС, удружење послодавца је удружење које представља више од једне трећине јединица локалне самоуправе које запошљавају најмање 20% запослених и регистровано је у складу са законом (члан 6. став 4.). Одредбама овог члана пропуштено је да се дефинише ко цени испуњеност услова за добијање статуса удружења. У том смислу неопходно је да се Законом о изменама и допунама закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: Закон) предвиди да испуњеност услова утврђује министарство надлежно за локалну самоуправу. Такође пропуштено је да се пропише ко у име послодавца закључује колективни уговор код послодавца са репрезентативним синдикатом код послодавца, па је изменама овог закона предложено да колективни уговор

код послодавца закључује у име послодавца председник општине, односно градоначелник.

Права функционера по престанку функције

ЗЗАПЈЛС (члан 14. став 7.) предвиђено је да функционеру престанком функције престаје и радни однос, односно да функционеру престаје радни однос даном престанка обавезе вршења дужности. Такође је утврђено да функционер по престанку функције има право на накнаду плате (уколико не стиче право на пензију, не заснива радни однос или се враћа код послодавца код кога му мирују права и обавезе, не одлази на другу функцију). С обзиром да је радно правни статус ових лица правно недефинисан за време док примају накнаду плате код послодавца као право из радног односа, као и да се у складу са законима којима се уређује област обавезног социјалног осигурања ово лице и даље остаје у статусу осигураника запосленог, на накнаду плате плаћају се доприноси за обавезно социјално осигурање и остварује стаж осигурања и друга права из социјалног осигурања, потребно је предвидети да је у радном односу док прима накнаду плате, како би послодавци код којих остварује ово право имали основ за пријаву на осигурање, плаћање доприноса за обавезно социјално осигурање, пореза на доходак грађана и др.

Правилник о организацији и систематизацији радних места

Важећим ЗЗАПЈЛС (члан 58.) прописано је шта се уређује правилником о организацији и систематизацији радних места, поступање приликом доношења новог правилника или његове измене, надлежност за његово доношење. У јединици локалне самоуправе увек се доноси обједињени предлог Правилника независно од тога да ли је орган управе организован у више управа за поједине области, што је потребно дефинисати законом.

Услови за рад у звањима

Важећим одредбама ЗЗАПЈЛС (чл. 60. до 68.) за рад у звањима која су прописана овим законом, утврђен је услов у погледу положеног државног стручног испита. Применом ових одредби приликом попуњавања радних места на начин утврђен Законом, кандидати морају да имају положен државни стручни испит јер је то услов за обављање послова на радном месту у одговарајућем звању, што је утицало да се на конкурсима јави и мањи број кандидата, односно да већи број пријава на конкурс буде одбачено из разлога што не испуњавају услов у погледу положеног државног стручног испита који је као такав прописан као услов за обављање послова на одговарајућем радном месту. Ово је нарочито значајно код расписивања и спровођења јавног конкурса за попуњавање радног места службеника, када се може пријавити најшири круг кандидата који ако немају положен државни стручни испит немају право учешћа у конкурсном поступку. Брисањем државног стручног испита као услова за обављање послова у одређеном звању омогућава се да у конкурсном поступку учествују што више кандидата, како би у процесу селекције био изабран онај који на најбољи начин испуњава критеријуме и мерила прописана за избор. С тим у вези, законом је предложена и обавеза да службеник који је у радном односу на неодређено време положи државни стручни испит тако што се утврђује обавеза његовог полагања у одређеном року по заснивању радног односа који уколико не буде положен представља раскидни услов односно основ за престанак радног односа. Поред наведеног, важећим одредбама ЗЗАПЈЛС (чл. 63. и 65.) за рад на пословима у звању млађи саветник и млађи сарадник прописано је да поред одговарајућег нивоа образовања, службеник мора да има испуњен услов у погледу положеног државног стручног испита и завршеног приправничког стажа. Из напред наведених разлога потребно је изменити одредбе закона којим су прописани услови за рад у звању млађи саветник и млађи сарадник у вези услова који се односи на положен државни

стручни испит. Такође у погледу услова за рад у наведеним звањима који се односи на завршени приправнички стаж због запослених који су одређени број година у радном односу код послодавца из члана 1. Закона, а који накнадно стекну виши ниво образовања, потребно је додати и алтернативни услов - најмање пет година у радном односу код послодавца из члана 1. Закона, тако да уколико постоји могућност у органу АП или ЈЛС, запослени који су у радном односу код послодавца провели најмање пет година и који стекну виши ниво образовања буду распоређени на радно место у вишем звању. Потреба да се измене наведени чланови је даље успостављање усклађеног јавно службеничког система према Стратегији реформе јавне управе Републике Србије, а имајући у виду уређење услова за рад у одговарајућим звањима који су прописани Законом о државним службеницима.

Радни однос на одређено време

Важећим одредбама ЗЗАПЈЛС прописано је у којим случајевима се може засновати радни однос на одређено време (члан 70). Изменама овог закона било је потребно прецизирати време престанка радног односа на одређено време за запослене који су радни однос засновали у кабинету изабраног лица у органу АП и ЈЛС, у кабинету градоначелника града Београда, председника Скупштине града Београда као и на радним местима у кабинету градоначелника, председника општине или председика градске општине и то најдуже док траје дужност тих изабраних лица. Такође пракса је указала на потребу да се изменама овог закона пропишу два нова основа за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено и то: ради замене службеника који је постављен за вршиоца дужности, док траје његова дужност и ради замене службеника коме мирује радни однос због обављања приправничког стажа.

Приправници

Због проблема који се појавио у пракси у погледу стицања својства приправника лица која су у радном односу на неодређено време и која су стекла већи степен образовања, неопходно је да се пропише одредба према којој ови запослени неће морати да раскидају радни однос на неодређено време ако буду изабрани кандидати на јавном конкурс за радно место на коме се заснива радни однос са приправником код истог послодавца.

Право учешћа на интерном конкурс за преузимање

На интерном конкурс за попуњавање радног места службеника према важећем решењу могу да учествују само запослени код послодавца који оглашава интерни конкурс док преузимање је било могуће само од другог послодавца или из државног органа. Према наведеном решењу није омогућена довољна мобилност запослених као што је то регулисано у државно службеничком систему.

Избор кандидата по спроведеном конкурсном поступку

ЗЗАПЈЛС (члан 106.) прописано је да решење о избору кандидата са листе за избор доноси службеник на положају који руководи органом АП, односно начелник управе. С тим у вези било је непоходно прецизирање да решење о избору кандидата са листе може донети и руководилац службе или организације који представљају посебне организационе облике у систему јединице локалне самоуправе.

Дужност полагања државног стручног испита

Важећом одредбом ЗЗАПЈЛС (члан 131.) прописана је обавеза да

службеник који је у радном односу на неодређено време има положен државни стручни испит. Постоји потреба да се наведена одредба допуни с обзиром на предложене измене у Закону у делу који се односи на услове за рад у звањима и пропише рок за полагање државног стручног испита за запослене који су засновали радни однос на неодређено време на радном месту у одговарајућем звању, а који су дужни да положе државни стручни испит након пробног рада, односно који немају обавезу пробног рада јер су раније имали заснован радни однос у органу АП, ЈЛС или државном органу, као и службеници који су засновали радни однос а немају положен државни стручни испит.

Оцењивање

Имајући у виду да је одредбама ЗЗАПЈЛС (члан 133 ст. 2) предвиђено да се у погледу оцењивања службеника, врсте оцена, последица оцењивања и других питања везаних за оцењивање сходно примењују прописи којима се оцењују државни службеници, односно Закон о државним службеницима („Службени гласник РС“ бр. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08, 104/09, 99/14 и 94/17) и Уредба о оцењивању државних службеника („Службени гласник РС“ бр. 11/06 и 109/09), било је неопходно да се изменама овог закона уреди оцењивање службеника у АП и ЈЛС, с обзиром на то да се у државно службенички систем изменама и допунама Закона о државним службеницима уводи попуно нови систем вредновања радне успешности заснован на систему компетенција. С тим у вези овим изменама је потребно да се уреди циљ и предмет оцењивања на начин да се прописују мерила за оцењивање и да се предвиђа да се резултати у извршавању послова радног места и постављених циљева вреднују квартално, затим да службеника на положају који руководи покрајинским органом, организацијом или службом оцењује орган надлежан за постављење и додатно се прецизира да службеника оцењује лице које одлучује о његовим правима, обавезама и одговорностима из члана 4. овог закона.

Прописује се да се службеник оцењује једном у календарској години и то најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину а да се не оцењује службеник који је у календарској години радио мање од шест месеци без обзира на разлог, ни службеник који је засновао радни однос на неодређено време. Такође, уводи се четворостепена скала за оцењивање и оцене се прописују на начин да службеник: "не задовољава", "задовољава", "добар" и "истиче се", с тим да ће се уредбом ближе уредити мерила за оцењивање и поступак оцењивања у свим органима АП и ЈЛС. Прописује се поступак у случају када је службенику одређена оцена „не задовољава“ у смислу да исти може бити упућен на стручно оспособљавање, односно да се тај службеник у сваком случају ванредно оцењује протеком 30 радних дана од дана коначности те оцене и дефинишу се последице ванредног оцењивања које могу бити, у случају да на ванредном оцењивању службенику буде одређена оцена „задовољава“ премештај на радно место разврстано у ниже звање, односно одређивање нижег коефицијента, ако такво радно место не постоји и престанак радног односа, ако на ванредном оцењивању службенику буде одређена оцена „не задовољава“. **Напредовање и награђивање.** Предложеним изменама закона ближе се дефинише услови за напредовање путем премештаја на непосредно више извршилако радно место, тј. радно место чији се послови раде у непосредно вишем звању, односно у истом звању али и на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице као и услови као и награђивање по основу оцена остварених за обављање послова радних места која су разврстана у исто звање и то путем одређивања већег коефицијента у оквиру платне групе у коју је разврстано то звање а према закону којим се уређују плате у органима АП и ЈЛС.

Вођење дисциплинског поступка, одлучивање о дисциплинској одговорности и изрицање дисциплинске мере

Важећим чланом ЗЗАПЈЛС (члан 141.) прописано је да послодавац води дисциплински поступак, одлучује о дисциплинској одговорности и изриче дисциплинске мере, уређено је образовање дисциплинске комисије и њене надлежности. С обзиром да према наведеној одредби дисциплинска комисија има овлашћења да води дисциплински поступак потребна је допуна како би иста на основу претходног поступања и одлучивала о дисциплинској одговорности. На тај начин обезбеђује се целовитост дисциплинског поступка, тако да дисциплинска комисија води поступак и одлучује о дисциплинској одговорности. Било је неопходно и прецизирање у погледу услова које мора да испуни члан комисије који је овлашћени представник репрезентативног синдиката односно прецизирано је да је тај члан комисије представник синдиката коме је утврђена репрезентативност код послодавца. Поред тога, предвиђен је додатни основ теже повреде радне дужности а то је давање нетачних података приликом заснивања радног односа, што представља усклађивање са предложеним изменама Закона о државним службеницима.

Отказ који даје послодавац

Важећим чланом ЗЗАПЈЛС (члан 162. ст. 1 тач. 5), регулисано је да послодавац отказом раскида радни однос службенику ако учини тежу повреду радне дужности за коју му је изречена мера престанка радног односа. Ова одредба није потребна јер радни однос престаје решењем послодавца о изрицању дисциплинске мере из члана 146. Закона, те након тога не треба доносити ново решење о престанку радног односа.

Престанак радног односа по сили закона

Имајући у виду да важећим ЗЗАПЈЛС (члан 163.) није регулисан престанак радног односа за службенике на положају којима је протекао рок у статусу нераспоређености, неопходно је отклонити ову правну празнину и прописати да службенику престаје радни однос по сили закона ако је нераспоређен, а не буде премештен на друго радно место - наредног дана од протекла два месеца, односно три месеца у случају да има право на накнаду плате, односно да стиче право на пензију. Поред тога у погледу основа за престанак радног односа по сили закона предвиђена је и условна осуда што представља усклађивање са предложеним изменама Закона о државним службеницима, јер се у пракси дешавало да запослени буду условно осуђени нпр. за кривично део злоупотребе службеног положаја.

Доношење новог Правилника и промена Правилника о организацији и систематизацији радних места

С обзиром да важећим ЗЗАПЈЛС (члан 168.) уређује само основна правила у вези са променом правилника о организацији и систематизацији радних места, требало би ближе уредити радно правни статус службеника у случају доношења новог Правилника, као и у случају промене Правилника. У том смислу требало би предвидети да се, у случају доношења новог Правилника, сви службеници распоређују на одговарајућа радна места у истом звању. За случају да новим правилником или променом правилника нека радна места буду укинута или смањен број службеника, требало би предвидети да се прекобројни службеници распоређују, односно премештају на друга одговарајућа радна места у истом звању, с тим да предност имају они са бољим оценама у последње три године. На овај начин, се примењује принцип заслуга по овом специфичном питању. Такође, требало би предвидети могућност да прекобројни службеници могу бити, уз своју сагласности распоређени, односно премештени на ниже радно место које одговара њиховој

стручној спреми, с тим да уколико такво радно место не постоји, постају нераспоређени. За случај да одговарајуће радно место не постоји, а прекобројни службеник не да сагласност да може бити распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовој стручној спреми, требало би утврдити право руководиоца да доноси решење о престанку радног односа. Напред наведена одредба представља такође усклађивање са предложеним решењима у државно службеничком систему.

Право на накнаде службеника

ЗЗАПЈЛС (члан 169.) требало би прецизирати одређивање начина остваривања права на накнаду плате службеника на положају који је постао нераспоређен (у складу са чл. 54. и 55. ЗЗАПЈЛС), као и утврђивање права на отпремнину за службенике и службенике на положају којима радни однос престане протеклом рока у статусу нераспоређености.

Обезбеђивање стручности у раду и при одлучивању у поступку по жалбама

ЗЗАПЈЛС (чл. 175, 177 и 178.) регулисан је рок за одлучивање по жалбама, састав жалбене комисије, услове које морају да испуњавају два од три члана жалбене комисије а који се односе на врсту и ниво стеченог образовања и потребно радно искуство у струци, трајање мандата, накнаде за рад и друга питања. Имајући у виду значај надлежности жалбених комисија, као и да жалбене комисије имају стални састав, потребно је било да се продужи рок за одлучивање по жалбама као и да се пропише да жалбене комисије увек одлучују у већу од три члана.

2. Циљеви који се доношењем закона постижу

Као што је већ поменуто, циљ измена и допуна Закона о запосленима у АП и ЈЛС је и унапређење службеничког система у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. У том смислу, ради остваривања циља даљег унапређења службеничког система на нивоу аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе, неопходно је изменити и допуни одредбе ЗЗАПЈЛС које се односе на:

- прецизирање статуса запослених када су у питању функционери. С тим у вези Предлогом закона се пре свега прецизира ко се сматра запосленим у смилу овог закона. Наиме, имајући у виду да је Закон генеричким појмом „запослени“ обухватио поред службеника и намештеника, и функционере предложеном изменом прецизира се да се запосленима, у смислу овог закона, сматрају функционери који имају обавезу, односно користе право да буду на сталном раду – заснивају радни однос, ради вршења дужности.

- прецизирање обухвата организационих облика на чије запослене се примењује Закон о запосленима у АП и ЈЛС, односно на кога се не примењује овај закон. Предлогом закона се дефинише да се на месне заједнице не примењује овај закон, јер се до сада у пракси појављивала питање примене одговарајућих прописа у овим организационим облицима. Ради решавања тог питања и јасног утврђивања да се на месне заједнице не примењује овај закон омогућава да се организација и управљање кадровима у овим организационим облицима врши у складу са општим прописом о раду, тј. Законом о раду.

- прецизирање ко у име послодавца врши права и дужности за одређене категорије службеника на положају као и службеника који руководе органом, службом или организацијом. Прецизирано је да се о правима и дужностима службеника на положају у АП и ЈЛС који не руководе органом, службом или

организацијом из члана 1. закона одлучује руководилац органа, службе или организације, осим ако овим законом није другачије одређено и да о правима и дужностима службеника и службеника који руководе тим службама и организацијама права и дужности у име послодавца врши орган надлежан за њихово постављење.

- примену општих прописа о раду и колективног уговора. Предлогом закона предвиђа се да испуњеност услова у погледу репрезентативности удружења послодавца у складу са законом, утврђује министарство надлежно за локалну самоуправу као и да колективни уговор код послодавца закључује у име послодавца председник општине, односно градоначелник. На овај начин отклањају се недоумице у пракси које су представље сметњу за ефикасно колективно преговарање код послодавца и закључивање колективног уговора.

- права функционера по престанку функције. Ради појашњења и решавање недоумица које су постојале у пракси поводом радноправног статуса функционера предвиђено је да је функционер у радном односу док прима накнаду плате после престанка функције, како би послодавци код којих остварује ово право имали основ за пријаву на осигурање, плаћање доприноса за обавезно социјално осигурање, пореза на доходак грађана и др.

- доношење Правилника о организацији и систематизацији радних места. Због проблема у оним јединицама локалне самоуправе у којима постоји више управа за поједине области предвиђено је да се доноси обједињен Правилник који припрема начелник управе и подноси га Већу на усвајање.

- услови за рад у звањима. Због предвиђеног услова у погледу положеног државног стручног испита, на јавним конкурсима се јављало мањи број кандидата, односно било је већи број одбачених права на конкурс за попуњавање радног места службеника, ова одредба је измењена и брисан је овај услов, чиме се омогућава да у конкурсном поступку учествује што више кандидата, како би у процесу селекције био изабран онај који на најбољи начин испуњава критеријуме и мерила прописана за избор. С тим у вези, законом је предложена и обавеза да службеник који је у радном односу на неодређено време положи државни стручни испит тако што се утврђује обавеза његовог полагања у одређеном року по заснивању радног односа који уколико не буде положен представља раскидни услов односно основ за престанак радног односа. Поред наведеног за рад на пословима у звању млађи саветник и млађи сарадник могу да раде и запослени који су у радном односу код послодавца провели најмање пет година и који стекну виши ниво образовања.

- радни однос на одређено време. Предложеним одредбама Предлога закона прецизирано је време престанка радног односа на одређено време за запослене који су радни однос засновали у кабинету изабраног лица у органу АП и ЈЛС, у кабинету градоначелника града Београда, председника Скупштине града Београда као и на радним местима у кабинету градоначелника, председника општине или председика градске општине и то најдуже док траје дужност тих изабраних лица, чиме се решавају недоумице у пракси везано за трајање радног односа и остваривања права као запослених лица. Такође ради усаглашавања са решењима која су предложена у Предлогу закона о државним службеницима и која су се у пракси појавила као неопходна прописана су два нова основа за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено и то: ради замене службеника који је постављен за вршиоца дужности, док траје његова дужност и ради замене службеника коме мирује радни однос због обављања приправничког стажа.

- учешће на интерном konkursу и преузимање. Предлогом закона предвиђено је да на интерном konkursу могу да учествују и службеници у свим органима, службама и организацијама у истој ЈЛС чиме се омогућава боља флукуација односно мобилност запослених. У вези преузимања омогућено је да може бити преузет службеник запослен у истој ЈЛС без обзира да ли је у питању орган, служба или организација.

- приправници. Предлогом закона је предложено да ако је након спроведеног јавног конкурса за обављање приправничког стажа примљено лице које је службеник у радном односу на неодређено време код послодавца, распоређује се на радно место на коме се обавља приправнички стаж, док му на радном месту у органу, служби или организацији из члана 1. ст . 1. и 2. Закона, на коме је засновао радни однос на одређено време мирују права и обавезе. На овај начин се обезбеђује правна сигурност и могућност да службеник може да се врати на своје радно место тј. да због потребе обављања приправничког стажа са већим степеном образовања му не престане радни однос на неодређено време.

- избор кандидата по спроведеном конкурсном поступку. Прецизирано је да ако се конкурсни поступак спроводи у служби или организацији из члана 1. став 2. Закона, решење о избору кандидата са листе може донети и руководилац службе или организације, а не само руководилац органа АП или ЈЛС, који није надлежан за службу или организацију, нити да доноси одлуку о попуњавању радних места у наведеним организационим облицима.

- дужност полагања државног стручног испита. С обзиром на предложене измене у Закону у делу који се односи на услове за рад у звањима, прописан је рок за полагање државног стручног испита за запослене који су засновали радни однос на неодређено време на радном месту у одговарајућем звању, а који су дужни да положи државни стручни испит након пробног рада, односно који немају обавезу пробног рада јер су раније имали заснован радни однос у органу АП, ЈЛС или државном органу, као и службеници који су засновали радни однос а немају положен државни стручни испит.

-оцењивање. Предложеним изменама у потпуности се уређује систем оцењивања који је до сада био уређен у складу са прописима о оцењивању државних службеника. С тим у вези уређен је циљ и предмет оцењивања на начин да се прописују мерила за оцењивање и да се предвиђа да се резултати у извршавању послова радног места и постављених циљева вреднују квартално, затим да службеника на положају који руководи покрајинским органом, организацијом или службом оцењује орган надлежан за постављење и додатно се прецизира да службеника оцењује лице које одлучује о његовим правима, обавезама и одговорностима, да се службеник оцењује једном у календарској години и то најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину а да се не оцењује службеник који је у календарској години радио мање од шест месеци без обзира на разлог, ни службеник који је засновао радни однос на одређено време. Такође, уводи се четворостепена скала за оцењивање и оцене се прописују на начин да службеник: "не задовољава", "задовољава", "добар" и "истиче се", с тим да ће се уредбом ближе уредити мерила за оцењивање и поступак оцењивања у свим органима АП и ЈЛС. Прописује се поступак у случају када је службенику одређена оцена „не задовољава“ у смислу да исти може бити упућен на стручно оспособљавање, односно да се тај службеник у сваком случају ванредно оцењује протеком 30 радних дана од дана коначности те оцене и дефинишу се

последнице ванредног оцењивања које могу бити, у случају да на ванредном оцењивању службенику буде одређена оцена „задовољава“ премештај на радно место разврстано у ниже звање, односно одређивање нижег коефицијента, ако такво радно место не постоји и престанак радног односа, ако на ванредном оцењивању службенику буде одређена оцена „не задовољава“. Предложеним изменама закона ближе се дефинишу услови за напредовање путем премештаја на непосредно више извршилако радно место, тј. радно место чији се послови раде у непосредно вишем звању, односно у истом звању али на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице као и услови као и награђивање по основу оцена остварених за обављање послова радних места која су разврстана у исто звање и то путем одређивања већег коефицијента у оквиру платне групе у коју је разврстано то звање а према закону којим се уређују плате у органима АП и ЈЛС.

-вођење дисциплинског поступка, одлучивање о дисциплинској одговорности и изрицање дисциплинске мере. Прописано је да послодавац води дисциплински поступак, одлучује о дисциплинској одговорности и изриче дисциплинске мере, уређено је образовање дисциплинске комисије и њене надлежности, као и да уколико дисциплинска комисија води поступак има овлашћења да одлучује о дисциплинској одговорности. На тај начин обезбеђује се целовитост дисциплинског поступка, тако да дисциплинска комисија води поступак и одлучује о дисциплинској одговорности. Утврђени су услови које мора да испуни члан комисије и предвиђен је додатни основ теже повреде радне дужности а то је давање нетачних података приликом заснивања радног односа, што представља усклађивање са предложеним изменама Закона о државним службеницима.

- престанак радног односа по сили закона. Предлогом закона прецизирано је да службенику престаје радни однос по сили закона ако је нераспоређен, а не буде премештен на друго радно место - наредног дана од протекла два месеца, односно три месеца у случају да има право на накнаду плате, односно да стиче право на пензију. Поред тога у погледу основа за престанак радног односа по сили закона предивђена је и условна осуда што представља усклађивање са предложеним изменама Закона о државним службеницима, јер се у пракси дешавало да запослени буду условно осуђени нпр. за кривично део злоупотребе службеног положаја.

- доношење новог Правилника и промена Правилника о организацији и систематизацији радних места. Одредбама Предлога закона ближе се уређује радноправни статус службеника у случају доношења новог Правилника, као и у случају промене Правилника, и то да се сви службеници распоређују на одговарајућа радна места у истом звању, да се прекобројни службеници распоређују, односно премештају на друга одговарајућа радна места у истом звању, с тим да предност имају они са бољим оценама у последње три године. На овај начин, се примењује принцип мериторности. Такође, прописано је да прекобројни службеници могу бити, уз своју сагласности бити распоређени, односно премештени на ниже радно место које одговара њиховој стручној спреми, с тим да уколико такво радно место не постоји, постају нераспоређени. За случај да одговарајуће радно место не постоји, а прекобројни службеник не да сагласност да може бити распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовој стручној спреми, утврђује се право руководиоца да доноси решење о престанку радног односа. Напред наведена одредба представља такође усклађивање са предложеним решењима у државно службеничком систему.

- право на накнаде службеника. Предлогом закона ближе се уређује накнада плате службеника на положају који је постао нераспоређен и уређује остваривање права на отпремнину за службенике и службенике на положају којима радни однос престане протеклом рока у статусу нераспоређености.

- обезбеђивање стручности у раду и при одлучивању у поступку по жалбама. Предлогом закона регулисан је рок за одлучивање по жалбама, састав жалбене комисије, услове које морају да испуњавају чланови жалбене комисије а који се односе на врсту и ниво стеченог образовања и потребно радно искуство у струци, трајање мандата, накнаде за рада и друга питања, као и продужење рока за одлучивање по жалбама имајући у виду обезбеђивање што адекватније правне заштите као и то да Жалбена комисија увек одлучује у већу од три члана.

3. Друге могућности за решавање проблема

Имајући у виду правну природу отворених питања у вези са службеничким системом у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, измене и допуне важећег Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе су једини начин за решавање уочених проблема.

4. Зашто је доношење закона најбоље за решавање проблема

Полазећи од стратешких приоритета, неопходно је изменити и допунити поједине одредбе ЗЗАПЈЛС ради прецизирања и обезбеђивања целовитости система који уређује, односно омогућавања несметаног остваривања права и дужности запослених у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

Такође, предложене измене и допуне Закона материја су која се искључиво регулише законом.

5. На кога ће и како утицати предложена решења

Овај закон имаће позитиван утицај на све запослене у јединицама локалне самоуправе, лица која ће убудуће конкурисати на радна места у органима, службама и организацијама у АП и ЈЛС, имајући у виду да се изменама отклањају проблеми који постоје у пракси од почетка примене закона тј. од 1.12.2016. године. Примена закона утицаће директно на запослене у органима, службама и организацијама аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе, односно на функционере/службенике/намештенике запослене у тим органима, имајући у виду да се јасније прецизира статус запослених – функционера на које се примењују одредбе овог закона, јасно се утврђује ко у име послодавца врши права и дужности за одређене категорије запослених – службенике на положају и службенике који руководе органом организацијом и службом, дефинишу се права запослених - функционера по престанку функције, услови за рад у звањима што ће допринети да приликом расписивања конкурса буде већи обухват лица која могу да се пријаве на исти јер до сада су услови за рад у звањима предивиђали да кандидати морају да имају положен државни стручни испит, као и да запослени у органима, службама и организацијама који раде дуже од пет година могу бити распоређени на радна места у одговарајућим звањима уколико за њих испуњавају услове који се пре свега тичу стручних оспособљености тј образовања, дужност полагања државног стручног испита за запослене који немају обавезу пробног рада и који по

заснивању радног односа немају положен државни стручни испит, као и прецизно утврђивање рока за полагање истог, прецизирање престанка радног односа по сили закона и због условне осуде, појашњење и детаљно регулисање радноправног статуса запослених у вези са доношењем новог Правилника као и код измена и допуна Правилника о организацији и систематизацији радних места; право на накнаде службеника који су нераспоређени као и право на отпремнину службеника на положају којима је протекло статус нераспоређених, боље мобилности запослених кроз учешће на интерним конкурсима и преузимање, прописивање јасније процедуре код вођења дисциплинског поступка и изрицања дисциплинских мера у смислу да се дисциплински поступак спроведе ефикасније и правичније, као и да дисциплинске мере које се тичу новчане казне буде изречена у односу на основу плату која припада запосленом, обезбеђивање стручности у раду и одлучивању по жалбама чиме се доприноси да права запослених буду адекватније заштићена.

Очекује се да примена нових законских решења позитивно утиче и на грађане и привреду с обзиром да су кадрови окосница сваког система и предуслов његовог развоја и напретка који треба да допринесе квалитетнијем, делотворнијем и ефикаснијем пружању услуга.

6. Трошкови које ће примена закона изазвати код грађана и привреде, посебно малих и средњих предузећа

Примена новог Закона неће изазвати ни трошкове код грађана и привреде.

7. Да ли позитивни ефекти оправдавају трошкове

Измене и допуне Закона о запосленима у АП и ЈЛС неће изазвати додатне трошкове. С тим у вези потребно је имати у виду да унапређење инструмената за управљање људским ресурсима треба да допринесе развоју кадрова што представља један од предуслова развоја и напретка система локалне самоуправе. Локална самоуправа доприноси утврђивању делотворних и спроводивих јавних политика на овом нивоу власти, обезбеђује делотворно и ефикасно вршење надлежности како у изворним тако и у повереним пословима, решавање бројних управних ствари у различитим управним областима, која кроз инспекцијски надзор превентивно спречава енормне ризике по људски живот, здравље и животну средину, сузбија "сиву економију" и обезбеђује законито поступање и понашање правних и физичких лица, која води ажурне и потпуне евиденције, која располаже способностима да предвиди и предупреди будуће неизвесне догађаје или смањи штету која из тога може да проистекне (поплаве, мигрантска криза и сл.).

Такође, примена новог Закона неће изазвати грађанима и привреди додатне трошкове.

8. Да ли закон стимулише појаву нових привредних субјеката на тржишту и тржишну конкуренцију

Примена закона не стимулише појаву нових привредних субјеката на тржишту и тржишну конкуренцију

9. Да ли су заинтересоване стране имале прилику да изнесу своје ставове

Одбор за правни систем и државне органе донео је Закључак 05 Број: 011-9885/2018 од 18.10.2018. да није потребно спроводити јавну расправу за Нацрт закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. Са текстом Нацрта закона

имали су прилике се упознају представници Сталне конференције градова и општина као и Мрежа начелника управа градова и општина. Наиме, 21. септембра 2018. године уз присуство чланова Сталне конференције градова и општина одржан је састанак Мреже начелника управа градова и општина на коме је разматрана радна верзија Нацрта закона и након које су дати концепцијски коментари и конкретни коментари на сам текст закона као и предлози који се углавном тичу питања које се односи на положај начелника управе. Коментари су се односили на следеће: интерни конкурс када се ради о постојању више и да би остварио свој пуни смисао само ако би се на њему могли пријавити службеници из свих органа, управа, служби и организација које су основане унутар јединице локалне самоуправе. Код интерног конкурса се отвара питање ко је надлежан да расписује интерни конкурс код правобранилаштва, односно посебних служби (интерна ревизија, буџ.инспекција), ограничити укупно трајање јавног конкурса или одредити рок у којем је неопходно завршити изборни поступак, упућивање запослених као испомоћ градским општинама у изузетним случајевима (или обрнуто), оцењивање службеника на положају, распоређивање службеника по престанку рада на положају и др.

10. Које ће мере током примене закона бити спроведене да би се остварили разлози доношења закона

Примена новог Закона подразумева доношење Акта Владе којим ће се ближе уредити мерила за оцењивање и поступак оцењивања службеника у свим органима, службама и организацијама у АП и ЈЛС, и за који је предвиђено да се донесе у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Овлашћени предлагач прописа: Влада

Обрађивач: Министарство државне управе и локалне самоуправе

2. Назив прописа

Предлог закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе

Draft Law of Employees in Autonomous Provinces and Local self-government units

3. Усклађеност прописа с одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум):

- а) Одредба Споразума која се односе на нормативну саржину прописа,
- б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,
- в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,
- г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума,
- д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

Предлог закона није предмет усклађивања са одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум), нити је предвиђен Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

- а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,
- б) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,
- в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,
- г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,
- д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније.

Предлог закона није предмет усклађивања са прописима Европске уније

5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом случају, није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа. Табелу усклађености није потребно попуњавати и уколико се домаћим прописом не врши пренос одредби секундарног извора

права Европске уније већ се искључиво врши примена или спровођење неког захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе директиве).

Не постоје одговарајући прописи са којима је потребно обезбедити усклађеност

6. Да ли су претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик?

Не

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик Европске уније?

Не

8. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености

Није било неопходно ангажовање консултаната у изради Предлога закона.