

ЗАКОН

О ЗАПОСЛЕНИМА У ЈАВНИМ СЛУЖБАМА

І. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет закона

Члан 1.

Овим законом уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених, односно права и обавезе по основу рада у јавним службама које је основала Република Србија, аутономна покрајина, општина, град или градска општина у складу са законом којим се уређује оснивање и рад јавних служби, осим у јавним предузећима и привредним друштвима основаним за обављање делатности у областима у којима се оснивају јавне службе.

Одредбе овог закона примењују се и на запослене у организацијама обавезног социјалног осигурања и другим правним лицима које се оснивају или делују у складу са прописима о јавним службама.

Поједина права и обавезе из радног односа могу се законом који уређује област у којој се обавља делатност за коју се оснива јавна служба (у даљем тексту: закон којим се уређује рад јавне службе) уредити и другачије ако то произилази из природе послова јавне службе.

Специфичности радноправног положаја наставника и сарадника високошколских установа које произлазе из Уставом зајемчене аутономије универзитета високошколских и научних установа, прописују се законом којим се уређује високо образовање, а на остала питања која се тичу њихових права, обавеза и одговорности из радног односа примењују се одредбе овог закона.

Одредбе овог закона не примењују се на запослене у јавним службама за које је законом или актом надлежног органа у складу са законом предвиђена обавезна приватизација.

Послодавац запослених

Члан 2.

Послодавац у смислу овог закона је јавна служба, организација обавезног социјалног осигурања, односно правно лице које запошљава или ангажује лица по основу уговора ван радног односа за обављање послова из делатности, односно у вези са радом јавне службе.

Дефиниција појмова

Члан 3.

Појмови употребљени у овом закону имају следеће значење:

- 1) запослени је физичко лице које обавља рад за послодавца на основу уговора о раду;
- 2) радно место је одређење за назив посла који је садржан у акту о систематизацији радних места јавне службе;
- 3) општи акт је колективни уговор, односно правилник о раду којим се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа у складу са законом;
- 4) додатни рад је рад у радном односу и ван радног односа које запослени обавља за другог послодавца.

Изрази који се користе у овом закону имају родно значење, користе се неутрално и односе се једнако на мушки и женски пол, осим ако из смисла поједине одредбе не произлази другачије.

Остваривање права из радног односа, односно по основу рада

Члан 4.

Права из радног односа, односно по основу рада, уређена овим законом запослено, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа остварује код послодавца.

Примена закона којим се уређује област рада, колективног уговора и правилника о раду

Члан 5.

На права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена овим законом, односно законом којим се уређује рад јавне службе, примењују се закон којим се уређује област рада, колективни уговор, односно правилник о раду.

Ако се правилником о раду, у складу са законом, уређују права, обавезе и одговорности запослених, правилник о раду доноси се уз претходно прибављену сагласност оснивача, односно надлежног органа из чијих средстава се обезбеђују средстава за рад јавне службе и прибављено мишљење репрезентативног синдиката код послодавца.

II. НАЧЕЛА ДЕЛОВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈАВНИМ СЛУЖБАМА

Законитост, непристрасност и политичка неутралност у обављању послова

Члан 6.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби је дужан да поступа у складу са Уставом, законом и другим прописом, према правилима струке, непристрасно и на начин којим омогућава заштиту и остваривање права грађана и правних лица и чиме се не наноси штета другим лицима и јавном интересу.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби које обавља послове из делатности послодавца је дужан да у обављању послова поступа политички неутрално.

Нико не сме вршити утицај на запосленог, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа да нешто чини или не чини супротно ст. 1. и 2. овог члана.

Доступност информација о раду запослених у јавној служби

Члан 7.

Информације о раду запослених, односно лица ангажованих по основу уговора ван радног односа у јавној служби доступне су јавности, у складу са законом којим се уређује слободан приступ информацијама од јавног значаја.

Обавеза професионалног и примереног односа према корисницима јавних служби

Члан 8.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби је у обавези да се професионално и примерено односи према корисницима јавних услуга при чему се руководи правилом једнаког поступања независно од личних или других својстава и особина корисника.

Економично коришћење средстава

Члан 9.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби је дужан да користи финансијска и друга средства и опрему јавне службе на економичан, рационалан и ефикасан начин само за потребе посла и обављање рада у јавној служби.

III. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈАВНОЈ СЛУЖБИ

Једнака доступност радних места

Члан 10.

При запошљавању у јавним службама кандидатима су под једнаким условима доступна сва радна места.

Избор кандидата за рад у јавним службама заснива се на стручној оспособљености, знању и вештинама, односно компетенцијама.

При запошљавању у јавним службама води се рачуна о националном саставу становништва и одговарајућој заступљености припадника националних мањина.

Услови рада

Члан 11.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби има право на услове рада који му неће угрозити живот и здравље, на техничке и друге услове потребне за рад и на заштиту од претњи, напада и свих других врста угрожавања безбедности и здравља на раду и на поштовање његове личности.

Заштита из става 1. овог члана остварује се у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, односно кривичним законом.

Послодавац је дужан да предузме мере за заштиту безбедности и здравља на раду запослених, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у складу са прописима који уређују безбедност и здравље на раду.

Право на вредновање радне успешности

Члан 12.

Запослени има право на вредновање радне успешности у циљу остваривања права у складу са законом.

Примања

Члан 13.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби има право на плату, накнаду плате, односно накнаду за рад, накнаду трошкова и друга примања у складу са законом и општим актом.

Одмори и одсуства

Члан 14.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби има право на одморе и одсуства у складу са законом и општим актом.

Стручно усавршавање

Члан 15.

Запослени има право и обавезу да се стручно усавршава у складу са потребама јавне службе на начин утврђен законом, односно општим актом.

Професионално напредовање

Члан 16.

Запослени има право да професионално напредује у складу са законом којим се уређује рад јавне службе.

Заштита од злостављања и дискриминације на раду

Члан 17.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби има право на заштиту од злостављања и дискриминације на раду коју је дужан да обезбеди послодавац у складу са законима којим се уређује забрана злостављања на раду и забрана дискриминације.

Право приговора и право на судску заштиту

Члан 18.

Запослени има право приговора на решење којим послодавац одлучује о његовим правима и обавезама из радног односа, ако је законом којим се уређује рад јавне службе утврђен двостепени поступак у остваривању права запослених.

Запослени има право на судску заштиту својих права из радног односа у роковима и на начин утврђеним законом којим се уређује област рада, односно другим законом којим се уређују његова права и обавезе.

Послодавац је дужан да одлучи о праву запосленог из радног односа, у року од 15 дана од дана подношења захтева, ако се право запосленог остварује на основу његовог захтева, осим ако законом није одређен другачији рок.

Право на синдикално и професионално удруживање и штрајк

Члан 19.

Запослени у јавној служби има право да буде члан синдиката и професионалног удружења и њихових органа, као и право на штрајк, у складу са законом.

Друга права

Члан 20.

Општим актом у складу са законом могу да се утврде друга права која овим законом нису утврђена.

IV. ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ЈАВНОЈ СЛУЖБИ

Професионално поступање

Члан 21.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби је дужан да поступа у складу са законом, правилима струке и кодексом понашања донетим у складу са законом, као и да предузима све мере и радње које омогућавају правним и физичким лицима да остваре своја, законом и другим прописом, гарантована права и интересе.

Одговорност за рад

Члан 22.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби је одговоран за законитост, стручност и делотворност свог рада.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби одговара послодавцу за последице свог рада, недостатке учинка и доношење одлука, као и за квалитет, благовременост и ефикасност у обављању послова.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби је дужан да поштује циљеве, интересе, углед и интегритет јавне службе у којој обавља послове.

Извршење налога

Члан 23.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби је дужан да изврши налог руководиоца који је дат у оквиру овлашћења која произлазе из прописа или правила струке, односно из описа послова које запослени обављају на свом радном месту.

Ако запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа сматра да је налог супротан прописима или правилима струке, дужан је да о томе обавести руководиоца.

Ако руководилац понови налог из става 1. овог члана у писменом облику уз образложење, запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа је дужан да га изврши и о томе писмено обавести директора, односно орган којем директор одговара за свој рад, ако је директор издао писмени налог.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа је дужан да одбије извршење усменог или писменог налога из ст. 1. и 3. овог члана ако би извршењем налога учинио кажњиво дело и да о томе писмено обавести директора, односно орган којем директор одговара за свој рад, ако је директор издао усмени или писмени налог.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа може одбити извршење налога руководиоца истичући приговор савести у складу са законом којим се уређује рад јавне службе.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа не може да трпи штетне последице због одбијања извршења налога из разлога из ст. 4. и 5. овог члана.

Премештај на друго радно место и у друго место рада

Члан 24.

Запослени је дужан да прихвати одговарајуће радно место на које је трајно или привремено премештен у истом или другом месту рада, под условима и на начин одређен законом, односно општим актом.

Изузетно од става 1. овог члана, у случају елементарних непогода, више силе или других непредвидивих околности које доводе до угрожавања здравља, безбедности или онемогућавања обављања услуга према корисницима јавних служби, запослени је дужан да, по писменом налогу непосредног руководиоца без измене уговорених услова рада, ради на радном месту које не одговара његовој врсти и степену стручне спреме, ако испуњава услове за њихово обављање, док трају те околности, ако није могуће обезбедити обављање послова јавне службе на другачији начин.

Непредвидим околностима у смислу става 2. овог члана не сматра се повећан обим посла, односно замена одсутног запосленог.

Запослени из става 2. овог члана, за то време задржава права која произлазе из његовог радног места ако су за њега повољнија.

Додатно оптерећење на раду

Члан 25.

Запослени је дужан да у складу са општим актом, у оквиру редовног радног времена, по писменом налогу непосредног руководиоца, ради и послове који нису у опису његовог радног места ако за њих испуњава услове, односно додатно већи обим посла свог радног места, због привремено повећаног обима посла, замене одсутног запосленог или у случају да на одређеном радном месту није запослено ниједно лице (у даљем тексту: додатно оптерећење на раду).

Врсту и трајање послова из става 1. овог члана, одређује непосредни руководиоца писменим налогом, најдуже до 30 радних дана у периоду од дванаест месеци.

Запослени може да одбије рад по писменом налогу из става 1. овог члана, ако се ради о пословима који не одговарају врсти и степену стручне спреме који се захтевају за послове које запослени обавља на свом радном месту.

На радним местима на којима се послови обављају према нормативима рада у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, додатним оптерећењем на раду у оквиру пуног радног времена сматра се рад преко пуне норме.

Поштовање радног времена

Члан 26.

Запослени је дужан да поштује радно време код послодавца.

Ако је спречен да ради, запослени је дужан да лично или на други начин о разлозима недоласка на рад обавести непосредног руководиоца без одлагања, а најкасније у року од 24 сата од настанка разлога, осим када то није било могуће из здравствених или других оправданих разлога.

V. СПРЕЧАВАЊЕ СУКОБА ИНТЕРЕСА

Забрана примања поклона и коришћења рада у јавној служби

Члан 27.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа не сме да тражи или прима поклоне, услуге или било какву корист за себе или повезана лица, а који могу утицати или се чини да утичу на непристрасно или професионално обављање послова, односно који се могу сматрати наградом у вези са вршењем њихових послова, осим протоколарног поклона и пригодног поклона мање вредности.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа не сме да користи рад у јавној служби да би утицао на остваривање својих права или права повезаних лица.

На одређивање круга повезаних лица са запосленим, односно радно ангажованим и на пријем поклона сходно се примењују прописи којима се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција.

Додатни рад

Члан 28.

Запослени, односно радно ангажовани може ван радног времена да ради за другог послодавца ако додатни рад није забрањен законом или другим прописом, односно ако не ствара могућност сукоба интереса запосленог.

Сукоб интереса у смислу става 1. овог члана постоји ако запослени, односно радно ангажовани има приватни интерес који утиче или може да утиче на непристрасно обављање послова његовог радног места. Приватни интерес нарочито постоји ако обављањем послова свог радног места запослени, односно радно ангажовани ствара или може да створи корист или погодност за себе или другог послодавца код кога обавља додатни рад, односно у другим случајевима прописаним законом.

Запослени, односно радно ангажовани је дужан да у року од три дана од дана сазнања да постоји сукоб интереса, пријави послодавцу постојање свог приватног интереса који може да утиче на непристрасно обављање послова његовог радног места.

Послодавац је дужан да предузме мере у складу са законом којима се може отклонити сукоб интереса, као што су налагање запосленом, односно радно ангажованом да се изузме у конкретном случају у одлучивању у раду одређених тела или комисија, давање извршења одређеног посла другом запосленом или другу одговарајућу меру која одговара околностима које изазивају одређен сукоб интереса којом се не умањују права запосленог, односно радно ангажованог у складу са овим законом и омогућава запосленом даље обављање додатног рада.

Ако мерама из става 4. овог члана не може да се отклони сукоб интереса, послодавац може забранити додатни рад запосленог, односно радно ангажованог којим наступају околности из става 1. овог члана уз упозорење о последицама непоступања по забрани.

Ближи услови под којима се може забранити додатни рад запосленог у складу са овим чланом могу се уредити колективним уговором.

Запослени, односно радно ангажовани који обављају или су обављали додатни рад код другог послодавца не смеју учествовати у вршењу надзора или контроле рада тих правних лица, односно предузетника или обављати друге послове који се односе на утврђивање права тих лица за време обављања

додатног рада и у периоду од две године од дана престанка обављања додатног рада.

Ограничење оснивања привредних друштава, јавних служби и бављења предузетништвом

Члан 29.

Запослени може да оснује, односно да буде власник удела привредног друштва, јавне службе или да се бави предузетништвом ако то није забрањено законом, односно другим прописом, ако тиме не наступају околности прописане чланом 28. став 1. овог закона или под другим условима одређеним законом којим се уређује рад јавне службе.

VI. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Правилник о организацији и систематизацији послова

Члан 30.

Правилником о организацији и систематизацији послова у јавној служби (у даљем тексту: Правилник), утврђују се организациони делови у јавној служби, радна места у организационим деловима, опис послова који се обављају на радним местима, одређење стручне спреме, односно образовања потребног за обављање послова радног места, број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима.

Радно место у Правилнику је одређење за назив посла који се обавља код послодавца и које се уноси у Правилник према називима одређеним актом Владе за радна места која су утврђена актом Владе.

У Правилник се уноси назив радног места из акта Владе чији типичан опис посла највише одговара опису посла који је дат у Правилнику. Ако се према опису посла у Правилнику, на једном радном месту обављају послови који одговарају типичним описима послова два или више радних места из акта Владе, у Правилник се уноси назив оног радног места из акта Владе чији се послови обављају претежним делом радног времена.

На радним местима која поред типичних описа послова из акта Владе обухватају и руковођење унутрашњом организационом јединицом у складу са организацијом рада код послодавца, а у акту Владе није одређено радно место са описом руковођења које одговара опису посла који се обавља код послодавца, у Правилник се поред назива радног места из акта владе уноси назив везан за руковођење (шеф службе, начелник одељења и др.).

При одређивању назива радних места у јавним службама које у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору називе уређују Правилником, води се рачуна да називи упоредивих радних места, односно радних места на којима се обављају исти или слични послови као на радним местима која се утврђују актом Владе, одговарају у што већој мери називима из акта Владе.

Опис посла у Правилнику је опис радњи, задатака и задужења који се обављају на одређеном радном месту и који се уноси у Правилник у складу са потребама јавне службе за обављањем тих послова, при чему се имају у виду типични описи послова који су дати у акту Владе.

Стручна спрема, односно образовање у Правилнику се одређује навођењем врсте и нивоа, односно степена образовања потребног за обављање послова одређеног радног места, при чему на истом радном месту, ако природа

посла то дозвољава, може бити одређено највише два узастопна нивоа, односно степена образовања.

Број извршилаца у Правилнику, на радним местима на којима се послови обављају према нормативима рада у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, утврђује се тако што се број запослених изражава нормом непосредног рада. За остала радна места у Правилнику, број извршилаца утврђује се према броју запослених, независно од тога да ли раде пуно или непуно радно време.

Стручна спрема, односно образовање у Правилнику, као и потребни услови за рад на радном месту морају да одговарају стручној спреми, односно образовању и условима за рад који су прописани у акту Владе за радна места која су утврђена актом Владе, при чему послодавац у Правилнику може потпуније да одреди захтевани ниво и врсту образовања, као и да утврди друге услове за рад потребне на том радном месту.

Начела за израду Правилника

Члан 31.

Правилник се доноси уз примену начела рационалности, функционалности и ефикасности и уз поштовање утврђених стандарда и кадровског плана који су прописани законом, односно другим прописом.

Начело рационалности подразумева успостављање економичне организационе структуре јавне службе потребне за ефикасно, стручно и успешно обављање послова уз што мање трошкове, тако да број руководилаца унутрашњих организационих јединица јавне службе, укључујући и директора јавне службе не може бити већи од 20% укупног броја запослених.

Начело функционалности подразумева организацију вршења послова у складу са њиховом природом, начином обављања и њиховом међусобном функционалном повезаношћу, као и остваривање потпуне ангажованости свих извршилаца на начин адекватан врсти, сложености и обиму послова.

Начело ефикасности подразумева организацију рада успостављену на начин којим се у највећој мери, са оптималним бројем запослених, омогућава ефикасно извршавање послова и задовољавање потреба корисника јавних услуга.

Ко доноси Правилник

Члан 32.

Правилник доноси директор јавне службе уз претходно прибављену сагласност органа управљања, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није другачије одређено и након затраженог мишљења репрезентативног синдиката код послодавца.

Кадровски план

Члан 33.

Ако законом којим се уређује рад јавне службе није другачије одређено, планирање кадрова у јавној служби врши се кадровским планом јавне службе.

Кадровски план доноси директор уз претходно прибављену сагласност надлежног органа оснивача, односно надлежног органа из чијих средстава се обезбеђују средства за рад запослених у јавној служби.

Предлог кадровског плана доставља се надлежном органу за усвајање финансијског плана у току израде и усвајања финансијског плана јавне службе.

Кадровски план доноси директор у року од 30 дана од дана усвајања финансијског плана јавне службе и мора да буде усаглашен са обезбеђеним финансијским средствима.

Кадровски план обавезно садржи укупан број запослених у јавној служби, број запослених на неодређено и одређено време који су потребни у години за коју се доноси кадровски план и друге податке о кадровској обезбеђености јавне службе у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом.

Правилник мора да буде усаглашен са донетим кадровским планом.

Допуштеност попуњавања радних места

Члан 34.

Радно место може да се попуни заснивањем радног односа на неодређено време ако је радно место утврђено Правилником, ако није попуњено, ако су обезбеђена средства за остваривање права запослених на том радном месту и ако су испуњени други услови у погледу допуштености попуњавања радног места прописани законом.

За радно место на којем ради запослени са непуним радним временом, односно запослени са непуним нормом непосредног рада, сматра се да није попуњено за део радног времена до пуног радног времена, односно за део до утврђене норме непосредног рада тог радног места одређеног Правилником.

Кад се испуне услови из става 1. овог члана, директор јавне службе одлучује да ли је потребно да се радно место попуни и начин на који се попуњава.

Запосленом се отказује уговор о раду ако се у року од једне године од заснивања радног односа утврди да је радни однос заснован супротно ставу 1. овог члана.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом из става 4. овог члана достави писмене разлоге за отказ и омогући му да се о њима изјасни, односно да размотри мишљење синдиката чији је запослени члан које је запослени доставио уз изјашњење.

Рок за изјашњење запосленог не може бити краћи од осам дана од дана достављања писмених разлога за отказ.

Услови за заснивање радног односа

Члан 35.

У радни однос у јавној служби може да се прими лице под следећим условима:

1) да има здравствену (психичку и физичку) способност за рад на пословима које обавља ако је наведена способност прописана законом којим се уређује рад јавне службе, другим прописом, односно Правилником у складу са законом;

2) да зна језик на којем се обављају послови са корисницима услуга ако је познавање језика услов за рад у складу са законом којим се уређује рад јавне службе;

3) да испуњава друге услове за рад на радном месту одређене законом, другим прописом, односно Правилником.

Услови из става 1. овог члана морају да испуњавају и лица ангажована по основу уговора ван радног односа код послодавца ако обављају послове за које се тражи испуњеност тих услова.

Уговор о раду

Члан 36.

Радни однос се заснива уговором о раду који закључују запослени и директор, односно запослени којег он овласти.

Уговор о раду садржи елементе прописане законом којим се уређује област рада, с тим што се као назив посла у уговору о раду наводи назив радног места из Правилника.

Ако запослени обавља послове више радних места из Правилника, у уговор о раду уносе се називи свих радних места чије послове обавља и дужина радног времена на сваком радном месту, тако да укупно радно време запосленог не може да буде дуже од пуног радног времена.

VII. ПОПУЊАВАЊЕ РАДНИХ МЕСТА

Начин попуњавања радних места

Члан 37.

Радно место код послодавца попуњава се на један од следећих начина:

- 1) трајним премештајем запосленог;
- 2) на основу споразума о преузимању;
- 3) спровођењем конкурса.

Изузетно од става 1. овог члана, радно место директора јавне службе попуњава се именовањем, након спроведеног изборног поступка у складу са законом.

Законом којим се уређује рад јавне службе може се уредити редослед начина попуњавања радних места из става 1. овог члана.

VIII. ПРЕМЕСТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

Премештај запослених због потребе рада послодавца

Члан 38.

Запослени на неодређено време може, због потребе рада, да буде трајно или привремено премештен на друго одговарајуће радно место код послодавца у складу са законом, односно општим актом.

Одговарајуће радно место јесте оно чији се послови раде у истом степену и врсти стручне спреме, односно образовања као и послови које је запослени обављао пре премештаја из става 1. овог члана и за које запослени испуњава све услове прописане Правилником.

За премештај из става 1. овог члана није потребна сагласност запосленог, осим ако законом, односно општим актом није другачије одређено.

Трајни премештај

Члан 39.

Запослени може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место, ако то налажу организација рада, рационализација послова или други оправдани разлози који произлазе из организације посла или потребе процеса рада јавне службе.

Послодавац може пре трајног премештаја да спроведе претходну проверу стручне оспособљености, знања и вештина запосленог, односно компетенција на начин прописан општим актом.

Привремени премештај

Члан 40.

Запослени може да буде привремено премештен на друго одговарајуће радно место због замене одсутног запосленог или повећаног обима посла, при чему задржава сва права на свом радном месту ако су за њега повољнија, осим ако овим законом није другачије одређено.

Привремени премештај траје најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци, после чега запослени има право да се врати на радно место на којем је радио пре премештаја.

Промена места рада услед премештаја

Члан 41.

Ако због привременог или трајног премештаја долази до промене места рада, премештај се може извршити без сагласности запосленог само ако је место рада на које се запослени премешта удаљено мање од 50 км од места рада на којем је запослени радио пре премештаја.

Запослени може да буде премештен у друго место рада на одговарајуће радно место ван случаја из става 1. овог члана само уз своју писмену сагласност.

Решење о премештају

Члан 42.

О привременом и трајном премештају запосленог доноси се решење о премештају којим се одређује радно место и послови на које се запослени премешта, односно место рада и које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

Привремени премештај код другог послодавца

Члан 43.

Запослени на неодређено време може да буде привремено премештен на рад код другог послодавца у оквиру делатности исте јавне службе ради обављања послова који одговарају пословима који су у опису његовог радног места, због потребе извршења одређеног посла или повећаног обима посла код другог послодавца, односно због привременог престанка потребе за радом запосленог, ако рад у јавној служби из које се премешта може да се несметано организује без додатног запошљавања.

Запослени може да буде привремено премештен на рад код другог послодавца у друго место рада под условима из члана 41. овог закона.

Привремени премештај из ст. 1. и 2. овог члана траје док трају разлози за премештај а најдуже три месеца у току календарске године без сагласности запосленог.

Запослени може уз своју сагласност да буде премештен на рад код другог послодавца ради обављања послова који одговарају пословима који су у опису његовог радног места и дуже од три месеца, односно и из других разлога.

После протеча времена на који је премештен запослени има право да се врати на радно место на којем је радио пре премештаја.

Запослени остварује сва права из радног односа (право на плату на свом радном месту, накнаду плате, годишњи одмор и др.) код послодавца од кога је премештен.

Начин привременог премештаја код другог послодавца

Члан 44.

О привременом премештају запосленог од једног код другог послодавца директори закључују писмени споразум.

Споразумом се уређује и начин обезбеђивања средстава за плату, накнаду плате због привремене спречености за рад и накнаду других трошкова који се везују за рад запосленог.

На основу писменог споразума из става 1. овог члана, послодавац код кога се запослени премешта доноси решење којим се одређују послови које запослени обавља код њега, место рада и време трајања премештаја.

За време привременог премештаја запослени одговара за рад послодавца код кога је премештен.

IX. СПОРАЗУМ О ПРЕУЗИМАЊУ

Преузимање запосленог из исте јавне службе

Члан 45.

Запослени на неодређено време може бити преузет без конкурса код другог послодавца у оквиру делатности исте јавне службе на одговарајуће радно место у смислу члана 38. став 2. овог закона, ако се о томе споразумеју директори тих јавних служби и ако запослени на то пристане.

Начин преузимања

Члан 46.

О преузимању запосленог директори јавних служби закључују писмени споразум, у којем се запослени саглашава са преузимањем.

Споразумом из става 1. овог члана уређује се начин остваривања права које је запослени стекао код послодавца од кога се преузима (коришћење годишњег одмора, исплата плате и осталих примања).

На основу писменог споразума из става 1. овог члана, запосленом даном одређеном у споразуму престаје радни однос код послодавца од којег се преузима, а наредног дана заснива радни однос са послодавцем који га преузима.

Преузимање из друге јавне службе

Члан 47.

У јавну службу може да буде преузет запослени на неодређено време из друге јавне службе из члана 1. овог закона која обавља другу делатност, на начин прописан чл. 45. и 46. овог закона.

У случају преузимања запосленог у исту или другу јавну службу, јавна служба у коју се врши преузимање може да спроведе претходну проверу стручне оспособљености, знања и вештина, односно компетенција запосленог, на начин прописан општим актом.

Узајамно преузимање

Члан 48.

Јавне службе могу вршити узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове.

Узајамно преузимање врши се тако што јавна служба преузима запосленог из друге јавне службе истовремено када друга јавна служба преузима његовог запосленог.

О узајамном преузимању директори јавне службе закључују писмени споразум, у којем се запослени саглашавају са преузимањем.

На основу писменог споразума из става 2. овог члана, запосленом даном одређеном у споразуму престаје радни однос код послодавца од којег се преузима, а наредног дана заснива радни однос са послодавцем који га преузима.

Споразумом из става 2. овог члана уређују се права у складу са чланом 46. став 2. овог закона.

Ближи услови за узајамно преузимање могу се утврдити законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом.

X. УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 49.

Запослени у радном односу на неодређено време може да буде упућен на рад код другог послодавца, на начин и у случајевима у складу са законом којим се уређује област рада, ако овим законом није другачије одређено.

XI. КОНКУРСНИ ПОСТУПАК ЗА ПОПУЊАВАЊЕ РАДНИХ МЕСТА

Конкурс

Члан 50.

Конкурс се спроводи ради попуњавања радних места која нису попуњена код послодавца премештајем, односно преузимањем.

Изузетно од става 1. овог члана, ако запослени поднесе писмени отказ уговора о раду или у другим случајевима у којима је извесно време престанка радног односа запосленог (навршење радног века и др.), конкурс се може спровести за попуњавање радног места које је попуњено у моменту расписивања конкурса, али се радно место не може попуњити до коначног престанка радног односа.

Конкурс се спроводи ради пријема у радни однос на неодређено време, а на одређено време ако је законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом тако одређено.

Оглас о конкурс

Члан 51.

Конкурс започиње доношењем одлуке директора о спровођењу конкурса, након чега се конкурс оглашава на огласној табли и интернет презентацији јавне службе и периодичном издању огласа организације надлежне за послове запошљавања.

Уколико оглас објављује јавна служба која се налази на територији јединице локалне самоуправе у којој је у службеној употреби и језик националне мањине, обавештење о огласу се објављује и у једним локалним или међуопштинским новинама које излазе на том језику.

Садржина огласа

Члан 52.

Оглас о конкурсy садржи податке о послодавцу, радном месту, условима за запослење на радном месту, месту рада, стручној оспособљености, знањима и вештинама, односно компетенцијама које се оцењују у изборном поступку и начину њихове провере, року у коме се подносе пријаве, лично име лица задуженог за давање обавештења о конкурсy, адресу на коју се пријаве подносе, податке о доказима који се прилажу уз пријаву, месту и дану када се очекује да ће започети провера оспособљености, знања и вештина, односно компетенција кандидата у изборном поступку.

Оглас може да садржи и друге податке у вези са радом на радном месту које се попуњава.

Пријава на конкурс

Члан 53.

Пријава на конкурс обавезно садржи податке о радном месту на које кандидат конкурише и податке о кандидату (име и презиме, адреса пребавилишта односно боравишта, контакт телефон кандидата, адреса електронске поште ако је кандидат поседује).

Рок за подношење пријава на конкурс не може бити краћи од десет дана од дана оглашавања конкурса у периодичном издању огласа организације надлежне за послове запошљавања.

Конкурсна комисија

Члан 54.

Конкурс спроводи конкурсна комисија од три члана коју именује директор пре него што се огласи конкурс.

Чланови конкурсне комисије морају да имају најмање исти степен стручне спреме, односно образовања које се захтева за радно место за које се спроводи конкурс.

Конкурсна комисија утврђује које стручне оспособљености, знања и вештине, односно компетенције се оцењују у изборном поступку и начин њихове провере пре оглашавања конкурса.

Конкурсна комисија о свом раду води записник који потписују сви чланови конкурсне комисије.

Одбацивање пријава

Члан 55.

Неблаговремене, неразумљиве или непотпуне пријаве и пријаве уз које нису приложени сви потребни докази, конкурсна комисија одбацује решењем против кога се може изјавити приговор директору јавне службе у року од пет дана од дана пријема решења.

Директор одлучује о приговору у року од седам дана од дана његовог подношења.

Ако директор у утврђеном року не одлучи о приговору или ако је незадовољан коначном одлуком по приговору, кандидат може да оствари заштиту пред судом опште надлежности у року од 15 дана од истека рока за одлучивање директора, односно од достављања одлуке по приговору.

Изборни поступак

Члан 56.

Након истека рока за подношење приговора, односно истека рока за одлучивање директора по поднетом приговору, конкурсна комисија саставља списак кандидата који према приложеним, односно прибављеним доказима, испуњавају услове за запослење на радном месту и међу њима спроводи изборни поступак.

Ако је законом којим се уређује рад јавне службе прописан начин провере стручних оспособљености, знања и вештина, односно компетенција које се захтевају за одређено радно место, конкурсна комисија је дужна да изврши њихову проверу на прописан начин.

Изборни поступак може да се спроведе у више делова, писменом провером, усменим разговором или на други одговарајући начин који утврди конкурсна комисија.

У изборном поступку се, оцењивањем или проценом стручне оспособљености, знања и вештина, односно компетенција утврђује резултат кандидата према критеријумима и мерилима прописаним за избор које утврђује конкурсна комисија пре почетка изборног поступка.

Мерилом се вреднује оспособљеност, знање и вештина, односно компетенција кандидата и може бити одређено оценама, одредницама „задовољава“, „делимично задовољава“ или „не задовољава“ или на други начин који одреди конкурсна комисија.

Критеријумом се утврђује у којој мери или у ком обиму кандидат мора да покаже одговарајући ниво оспособљености, знања и вештина, односно компетенција при вредновању утврђеним мерилом.

Конкурсна комисија је дужна да пре провере у изборном поступку упозна кандидате са критеријумима и мерилима прописаним за избор.

Изузетно од става 3. овог члана, оцена одређених стручних оспособљености, знања и вештина, односно компетенција, које је утврдила изборна комисија, може бити дата на основу резултата теста или других начина провере кандидата које су израдила или спровела стручна правна или физичка лица за област у којој се провера врши.

Начин обавештавања

Члан 57.

У изборном поступку јавна служба слободно бира начин обавештавања кандидата, водећи рачуна о његовој правној заштити, економичном трошењу средстава и једноставности поступка, осим ако друкчије није прописано законом.

Кратка и хитна обавештења могу да се дају телефоном или на други погодан начин, о чему се сачињава писмена белешка.

Избор кандидата

Члан 58.

Конкурсна комисија одлучује о избору кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила прописана за избор.

Ако је више кандидата испунило мерила прописана за избор са једнаким најбољим резултатом, конкурсна комисија поново проверава оспособљеност, знање и вештине, односно компетенције кандидата према утврђеним

критеријумима и мерилима из члана 56. став 4. овог закона, све док не одреди оне међу њима чији резултати највише одговарају захтевима радног места.

Законом којим се уређује рад јавне службе, односно колективним уговором може се одредити, ако је више кандидата испунило мерила прописана за избор са једнаким најбољим резултатом, да предност за запошљавање има кандидат који припада групи лица која се налазе у неједнаком положају, као што су жртве насиља у породици и партнерским односима, особе са инвалидитетом, припадници ромске националне мањине и друге групе лица које се налазе у неједнаком положају.

Одлука о избору кандидата доставља се свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку на адресу наведену у пријави на конкурс.

Уколико достављање из става 4. овог члана није успело, о томе се саставља писмена белешка а одлука се објављује на огласној табли јавне службе и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеном.

Одредба става 5. овог члана примењују се на достављање решења из чл. 55, 59. и 61. овог закона.

Право на приговор кандидата који су учествовали у изборном поступку

Члан 59.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да у року од осам дана од дана пријема одлуке о избору кандидата из члана 58. став 4. овог закона изјави приговор директору јавне службе ако сматра да изабрани кандидат не испуњава услове за запослење на радном месту или да су се у изборном поступку десиле такве неправилности које би могле утицати на законитост његовог исхода.

О приговору се одлучује у року од седам дана од дана подношења.

Ако сматра да је приговор основан, директор може да решењем усвоји приговор и наложи конкурсној комисији да исправи неправилности и преиспита одлуку о избору, а конкурсна комисија може да, након исправке неправилности донесе нову одлуку о избору кандидата или остане при старој одлуци ако исправка неправилности није утицала на ваљаност одлуке о избору.

Директор може решењем да одбаци приговор ако није благовремен, допуштен или не садржи разлоге због којих је поднет, односно да га одбије ако утврди да није основан.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да, под надзором овлашћеног лица у јавној служби, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са законом.

Податке из конкурсне документације, кандидат из става 5. овог члана може да користи само за остваривање права утврђених законом.

Судска заштита у конкурсном поступку

Члан 60.

Ако директор у утврђеном року не одлучи о приговору из члана 59. овог закона или ако је незадовољан коначном одлуком по приговору, кандидат може да оствари заштиту пред судом опште надлежности у року од 15 дана од истека рока за одлучивање директора, односно од достављања одлуке по приговору.

Неуспех конкурса

Члан 61.

Конкурс није успео ако конкурсна комисија утврди:

- 1) да није било пријава на конкурс,
- 2) ако су пријаве одбачене у складу са чланом 55. овог закона,
- 3) ако ниједан од кандидата који је позван није учествовао у изборном поступку,
- 4) ако ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку није испунио мерила прописана за избор.

Директор доноси решење о неуспеху конкурса на основу извештаја о чињеницама из става 1. овог члана које му доставља конкурсна комисија у року од 15 дана од дана достављања извештаја.

Решење о неуспеху конкурса које је донето на основу става 1. тач. 3) и 4) овог члана доставља се свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку.

Кандидати из става 3. овог члана могу да остваре судску заштиту у року из члана 60. став 1. овог закона.

Решење о неуспеху конкурса које је донето на основу става 1. тач. 1) и 2) овог члана, објављује се на огласној табли послодавца.

Заснивање радног односа

Члан 62.

Са изабраним кандидатом на конкурс се у року од 15 дана од дана доношења коначне одлуке о избору заснива радни однос закључењем уговора о раду, односно доноси се решење о премештају ако је изабрани кандидат запослен на неодређено време у истој јавној служби.

Ако суд поништи конкурс, односно одлуку о избору кандидата, запосленом који је изабран на конкурс престaje радни однос најкасније у року од 30 дана од дана правноснажности судске одлуке.

Члан 63.

Одредбе чл. 50 – 62. овог закона не примењују се на заснивање радног односа истраживача у институтима основаним у складу са законом којим се уређује научноистраживачка делатност.

XII. РАД У РАДНОМ ОДНОСУ И ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Радни однос на неодређено време

Члан 64.

Радни однос у јавној служби заснива се уговором о раду, по правилу на неодређено време.

Радни однос на одређено време

Члан 65.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са законом којим се уређује област рада, односно у складу са законом којим се уређује рад јавне службе када природа послова који се обављају у одређеној јавној служби оправдава потребу ограниченог временског трајања радног односа.

Радни однос на одређено време ради замене запосленог који је именован за директора

Члан 66.

Радни однос на одређено време може да се заснује ради замене запосленог који је именован за директора јавне службе из члана 1. овог закона, најдуже за време трајања једног мандата директора осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није другачије одређено.

Пробни рад

Члан 67.

Пробни рад, као облик проверавања одговарајућих радних и стручних способности запосленог, може бити утврђен уговором о раду као посебан услов за рад за обављање послова одређеног радног места, у складу са законом којим се уређује област рада, односно законом којим се уређује рад јавне службе.

Вредновање радних и стручних способности запослених на пробном раду, врши се на начин утврђен законом, односно општим актом или уговором о раду.

Запосленом који не задовољи на пробном раду престаје радни однос.

Пробном раду не подлежу приправници.

Допунски рад

Члан 68.

Запослени може да закључи уговор о допунском раду у складу са законом којим се уређује област рада и законом којим се уређује рад одређене јавне службе.

Запослени је дужан да о допунском раду писмено обавести директора јавне службе.

Уговори о обављању приравничког стажа

Члан 69.

Лице у својству приправника може да заснује радни однос у јавној служби на неодређено време или на одређено време док траје приправнички стаж или да закључи уговор о стручном оспособљавању ради обављања приправничког стажа, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником.

Ближи услови за обављање приправничког стажа уређују се законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом.

За пријем приправника у радни однос на одређено и неодређено време примењују се одредбе овог закона о конкурсима за пријем у радни однос на неодређено време, с тим да се у конкурсном поступку не проверавају стручне оспособљености кандидата.

Уговором о стручном оспособљавању не заснива се радни однос.

Ако је послодавац у складу са законом обезбедио новчану накнаду лицу које обавља приправнички стаж по основу уговора о стручном оспособљавању, висина новчане накнаде утврђује се у висини основне плате коју би на истом радном месту остваривао приправник у радном односу.

Лице које обавља приправнички стаж по основу уговора о стручном оспособљавању без права на накнаду за рад, може да оствари право на накнаду

трошкова у складу са законом, општим актом, односно уговором о стручном оспособљавању.

Програм обуке приправника

Члан 70.

За време приправничког стажа приправник се уводи у посао по програму који утврђује јавна служба у складу са законом, односно општим актом.

Престанак радног односа приправника

Члан 71.

Приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, радни однос престаје ако не положи стручни испит у складу са законом у року од шест месеци од дана окончања приправничког стажа, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није одређен другачији рок.

За време док не положи стручни испит након окончања приправничког стажа приправник из става 1. овог члана остварује права по основу рада као приправник.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време радни однос престаје даном истека приправничког стажа и не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

Уговор о стручном усавршавању

Члан 72.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно за обављање специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са законом којим се уређује рад јавне службе.

Послодавац може лицу на стручном усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, општим актом или уговором о стручном усавршавању, односно специјализацији.

Друга радна ангажовања код послодавца

Члан 73.

Радно ангажовање запослених на факултетима здравствене струке који обављањем послова свог радног места истовремено пружају здравствене услуге у здравственим установама, уређује се у складу са споразумом између јавних служби уз сагласност запосленог.

Ближа садржина споразума из става 1. овог члана прописује се законом којим се уређује рад јавне службе.

На основу споразума из става 1. овог члана, директор јавне службе у којој се пружају здравствене услуге закључује уговор о радном ангажовању којим утврђује послове здравствене заштите које пружа запослени, место обављања тих послова, део радног времена које запослени проведе у обављању тих послова и радно време запосленог.

Запослени одговара за извршавање послова здравствене заштите јавној служби у којој те послове обавља.

Запослени може да пружа здравствене услуге у здравственој установи и након радног времена утврђеног уговором из става 3. овог члана на основу уговора ван радног односа у складу са законом.

Законом којим се уређује рад јавне службе може да се пропише други уговор ван радног односа којим се остварује радно ангажовање лица код послодавца, услови за његово закључивање и права и обавезе радно ангажованих лица.

XIII. РАДНИ ОДНОС ДИРЕКТОРА ЈАВНЕ СЛУЖБЕ

Именовање директора

Члан 74.

Именовање директора, односно другог лица које руководи радом јавне службе (у даљем тексту: директор) врши се након спроведеног конкурсног, односно изборног поступка за директора заснованог на вредновању кандидата у складу са законом којим се уређује рад јавне службе.

Ако законом којим се уређује рад јавне службе није уређен конкурсни, односно поступак за избор кандидата за директора заснован на вредновању кандидата, примењују се одредбе овог закона о конкурсном поступку за пријем у радни однос запосленог.

Конкурсни поступак у случају из става 2. овог члана спроводи орган управљања јавне службе, а директора именује надлежни орган у складу са законом којим се уређује рад јавне службе (у даљем тексту: надлежни орган), на основу одлуке о избору органа управљања.

Директор остварује права из радног односа, односно по основу обављања дужности директора у јавној служби од дана ступања на дужност, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није другачије одређено.

Вршилац дужности директора

Члан 75.

Ако након спроведеног конкурса није извршено именовање директора или ако директор престане да обавља дужност пре истека времена на које је именован, до именовања директора у складу са чланом 74. овог закона, надлежни орган може именовати вршиоца дужности директора без спровођења конкурсног поступка а најдуже на годину дана, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није одређен други период.

Надлежни орган може да именује вршиоца дужности директора и у случају дужег одсуства директора са дужности уз накнаду плате, до његовог повратка на рад.

Вршилац дужности мора да испуњава услове који су законом, другим прописом, односно Правилником одређени за директора.

Вршилац дужности директора има иста права, обавезе и одговорности као директор јавне службе.

Уговор са директором

Члан 76.

Орган управљања јавне службе закључује са директором уговор о раду на одређено време или уговор о обављању дужности директора ван радног односа којим се уређују његова права и обавезе, док траје мандат директора.

Ако је за директора именовано лице из реда запослених у тој јавној служби, доноси се решење о његовом премештају на радно место директора које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

Директор који је именован из реда запослених код другог послодавца из члана 2. овог закона, остварује право на мировање радног односа на основу решења о именовању, у складу са законом којим се уређује област рада.

Лице из ст. 2. и 3. овог члана има право да се након престанка дужности директора у једном мандату врати на радно место чије послове је обављао пре именовања за директора, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није одређен другачији рок.

Ако је законом којим се уређује рад јавне службе, односно статутом јавне службе тако одређено, директор који је именован из реда запослених у јавној служби, може да поред послова свог радног места обавља дужност директора са најмање половином пуног радног времена.

Престанак дужности директора

Члан 77.

Директору престаје дужност:

- 1) истеком мандата – даном истека мандата;
- 2) поништајем конкурсног поступка, односно одлуке о именовању - протеком рока од 30 дана од дана правноснажности судске одлуке;
- 3) разрешењем на лични захтев - даном одређеним у акту о разрешењу, односно даном разрешења;
- 4) разрешењем у другим случајевима у складу са законом - даном одређеним у акту о разрешењу, односно даном разрешења;
- 5) престанком радног односа - даном престанка радног односа;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом.

Директор престаје да остварује права из радног односа у јавној служби даном престанка дужности, осим у случају из члана 76. став 2. овог закона.

Престанак дужности директора не сматра се престанком вршења јавне функције у смислу остваривања права на накнаду плате након истека мандата.

Захтев за мировање радног односа директора у јавној служби у којој обавља дужност директора, сматра се захтевом за разрешење.

Удаљење директора са дужности

Члан 78.

Надлежни орган може удаљити са дужности директора против кога је покренут поступак за разрешење, до доношења решења о разрешењу.

За време удаљења са дужности директор остварује право на накнаду плате у складу са законом којим се уређује област рада.

Одлучивање о правима, обавезама и одговорностима директора

Члан 79.

Уговор из члана 76. став 1. овог закона са директором закључује орган управљања.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа, односно по основу обављања дужности директора одлучује решењем орган управљања.

Одредбе ст. 1. и 2. овог члана примењују се и на вршиоца дужности директора.

Заменици, односно помоћници директора

Члан 80.

Одредбе овог закона о директору примењују се на заменика, односно помоћника директора ако се у јавној служби у складу са законом којим се уређује рад јавне службе врши њихово именовање од стране оснивача.

XIV. ИНТЕРНО ТРЖИШТЕ РАДА У ЈАВНИМ СЛУЖБАМА

Члан 81.

Законом којим се уређује рад јавне службе могу да се уреде евиденције запослених и права и обавезе запослених за чијим радом престаје потреба (у даљем тексту: интерно тржиште рада) у циљу планирања кадрова у области рада јавне службе, остваривања потреба јавних служби за кадровским капацитетима, утврђивања података о радним местима у јавним службама која нису попуњена, података о запосленима за чијим радом је престала потреба, као и података о другим кадровским потребама.

Законом из става 1. овог члана утврђује се начин попуњавања радних места запосленима са интерног тржишта рада и однос тог попуњавања са начинима попуњавања радних места из члана 37. овог закона.

XV. РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА

Распоред радног времена

Члан 82.

Распоред, почетак и завршетак радног времена јавне службе утврђује послодавац, у складу са потребама грађана, процеса и организације рада и несметаног пружања услуга корисницима, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није другачије одређено.

Ако распоред радног времена није утврђен у складу са потребама из става 1. овог члана, распоред може да утврди оснивач јавне службе.

Приправност

Члан 83.

Запослени може бити обавезан да буде стално доступан ради пружања неопходних услуга корисницима јавне службе ван свог радног времена, ако се укаже таква потреба (у даљем тексту: приправност).

Обавеза приправности у јавној служби утврђује се законом којим се уређује рад јавне службе, а одлуком о увођењу приправности коју доноси директор јавне службе нарочито се утврђује време приправности и запослени који су приправни, водећи рачуна о ефикасности, економичности и рационалности те организације, као и подједнакој оптерећености запослених, у складу са општим актом.

Трудници, једном од родитеља са дететом до три године живота, самохраном родитељу детета до седме година живота или детета са инвалидитетом и умерено до тешко ометеном у развоју, може се одредити приправност само уз његову писмену сагласност.

Скраћено радно време

Члан 84.

Запослени може да ради на пословима са скраћеним радним временом у складу са законом којим се уређује област рада.

Прековремени рад

Члан 85.

Запослени је дужан да настави пружање услуге кориснику јавне службе и након истека свог радног времена ако би прекидом рада могао да угрози живот и здравље корисника, док траје неопходност пружања услуге а најкасније док му се не обезбеди замена.

Прековремени рад у случају из става 1. овог члана може да траје и дуже од ограничења утврђеног законом којим се уређује област рада и обавља се на основу процене запосленог о неопходности таквог рада без налога послодавца.

О обављању прековременог рада у случају из става 1. овог члана запослени је дужан да писмено обавести непосредног руководиоца најкасније наредног радног дана.

Запослени је дужан да обавља прековремени рад и у другим случајевима и на начин прописан законом којим се уређује област рада, односно законом којим се уређује рад јавне службе.

Непуно радно време

Члан 86.

Запослени може да заснује радни однос, односно да буде ангажован да ради са непуним радним временом.

Запослени са дететом до седме године живота има право да на свој захтев, из радног односа са пуним пређе у радни однос са непуним радним временом најмање са половином пуног радног времена.

Послодавац је дужан да запосленом из става 2. овог члана који је радио са непуним радним временом омогући прелазак на пуно радно време на његов захтев а најкасније даном истека околности које су биле основ за прелазак на рад са непуним радним временом.

Дежурство

Члан 87.

Дежурство представља организацију рада јавне службе којом се обезбеђује континуирано обављање делатности јавне службе, ако је законом којим се уређује рад јавне службе прописана обавеза непрекидне доступности услуга јавне службе корисницима.

Дежурство се уводи ако радом у сменама, прерасподелом радног времена или на други начин у складу са законом којим се уређује област рада није могуће да се обезбеди непрекидно пружање услуге корисницима без повећања трошкова рада јавне службе.

За време дежурства запослени обавља послове у јавној служби у складу са одлуком о дежурству, тако да просечно недељно радно време, са прековременим радом и дежурством, на четворомесечном нивоу не може да буде дуже од 48 часова.

Колективним уговором може се утврдити да се просечно радно време из става 3. овог члана везује за период дужи од четири месеца, а најдуже девет месеци.

У случају рада из ст. 3. и 4. овог члана, укупно радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно, осим у недељама у којима се нерадно празнују државни и верски празници у складу са законом, када радно време не може да траје дуже од 70 часова недељно.

Запосленом који се сагласио да у организацији рада са дежурством ради дуже од времена утврђеног у ставу 3. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена, укључујући и прековремени рад обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Изузетно, запосленом из става 6. овог члана часови прековременог рада могу да се прерачунају у слободне сате у референтном периоду из ст. 3. и 4. овог члана, у складу са правилима утврђеним законом којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Запослени који дежура може да ради најдуже 24 часа дневно укључујући и дневно радно време, у ком случају дневни одмор мора да траје најмање 24 часа након истека радног времена.

Одлуку о дежурству доноси послодавац најкасније пет дана пре истека текућег месеца за наредни месец.

Обавезе оснивача у праћењу трошкова организације рада јавних служби

Члан 88.

Оснивач јавних служби најмање једном у пет година врши анализу трошкова рада насталих организацијом радног времена у сменама, прерасподелом радног времена или дежурству у јавним службама које оснива како би се утврдила економичност такве организације и рад јавне службе организовао на начин којим се трошкови њеног рада умањују.

Годишњи одмор

Члан 89.

Запослени има право на годишњи одмор од најмање 20, а највише 35 радних дана за годину дана рада код послодавца, према мерилима одређеним општим актом.

Изузетно од става 1. овог члана, због природе делатности која се обавља у јавним службама право на годишњи одмор може појединим категоријама запослених општим актом бити утврђено у трајању највише од 40 радних дана.

Годишњи одмор у јавним службама у области образовања запослени по правилу користи за време школског распуста.

Евиденција доласка и одласка са посла

Члан 90.

Послодавац је у обавези да води евиденцију доласка и одласка са посла запослених, ради остваривања права и утврђивања одговорности запослених по основу присуства на раду.

Евиденцију из става 1. овог члана за запосленог који је привремено премештен на послове код другог послодавца у складу са овим законом, води послодавац код кога запослени обавља послове за време привременог

премештаја и ту евиденцију на крају текућег месеца доставља послодавцу од кога је запослени премештен.

XVI. ПЕРСОНАЛНИ ДОСИЈЕ

Члан 91.

Послодавац је дужан да води персонални досије за сваког запосленог.

Персонални досије садржи документа која су у складу са законом и другим прописом од значаја за заснивање радног односа и остваривање права и утврђивање одговорности запосленог и која у току трајања радног односа доноси или прибавља јавна служба, односно доставља запослени.

Приликом трајног преузимања запосленог персонални досије доставља се послодавцу који је извршио преузимање, а послодавац претходник у својој евиденцији задржава копију докумената из персоналног досијеа.

XVII. СТРУЧНИ ИСПИТ И ЛИЦЕНЦА

Члан 92.

За рад у јавној служби може као посебан услов за рад на одређеним радним местима бити прописана обавеза полагања стручног испита или обавеза стицање лиценце.

Програм, начин полагања и услови за полагање стручног испита за рад у јавној служби или стицање лиценце, као и последице губитка и одузимања лиценце на радноправни статус запослених прописују се законом којим се уређује рад јавне службе.

XVIII. ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ

Циљеви вредновања радне успешности

Члан 93.

Утврђивање радне успешности запосленог уводи се у циљу успостављања квалитетног, благовременог и ефикасног извршавања циљева и задатака јавне службе и извршења послова радног места запосленог у складу са оствареним резултатима рада и испуњеним другим мерилима за оцену радне успешности.

Вредновањем радне успешности запосленог успостављају се услови за:

- 1) напредовање кроз платне разреде, односно увећање плате по основу радне успешности изнад очекиване;
- 2) процену радних и стручних способности за обављање послова радног места запосленог на пробном раду;
- 3) правилно одлучивање о упућивању запослених на стручно усавршавање и додатно образовање;
- 4) изрицање мера за неостваривање очекиване радне успешности у складу са законом;
- 5) одлучивање о другим правима и обавезама запосленог.

Постављање система вредновања радне успешности

Члан 94.

Систем вредновања радне успешности заснива се на утврђивању очекиваних резултата рада за обављање одређених послова и других мерила за оцену радне успешности, на утврђивању радних циљева запосленог, на

утврђивању остварених резултата рада и испуњености других мерила и изражавању њихове вредности.

Очекивани резултати рада за обављање послова запослених морају бити постављени тако да се може очекивати да најмање 60% запослених оствари очекиване захтеве радног места, односно да највише 20% запослених оствари резултате рада изнад очекиваних.

Радни циљеви запосленог утврђују се на основу постављених очекиваних резултата рада за обављање одређених послова, стратешких и оперативних циљева јавне службе, односно дела јавне службе у којој се обављају организационо и функционално повезани послови који представљају основ за вредновање квалитета њеног рада и на основу описа послова које запослени обавља.

Уз сваки радни циљ који је квантитавно мерљив наводи се мерило и начин мерења, а који је квалитативно мерљив наводи се начин на који ће се утврдити резултат рада запосленог (показатељ остварених резултата), као и рокови за извршење посла.

При мерењу радне успешности могу да се примењују и следећа мерила: самосталност у обављању послова, креативност, сарадња, оријентисаност ка корисницима услуга, прецизност у раду, односно постављене компетенције и друга мерила која произлазе из природе послова јавне службе и описа послова радног места запосленог.

Ако испуњење радног циља зависи и од испуњења циља организационе јединице, односно тимова или групе запослених који обављају функционално повезане послове, начин мерења остваривања радног циља мора да се прилагоди правима, обавезама и одговорностима које произлазе из описа послова радног места запосленог.

Општим актом уређују се очекивани резултати рада за послове који се обављају у јавној служби, мерила и начин њиховог мерења у складу са природом тих послова, начином њиховог обављања и другим елементима који утичу на обављање послова који произлазе из закона или других прописа којима се уређује рад јавне службе.

Изражавање вредности радне успешности

Члан 95.

На основу остварених резултата рада и испуњености других мерила за оцену радне успешности утврђује се да је запослени остварио утврђене радне циљеве и друга мерила или да је успешност у обављању послова испод или изнад очекиваних.

Вредновање радне успешности

Члан 96.

Рад запосленог на неодређено и одређено време прати се током целе календарске године а вреднује најмање једном у календарској години.

Изузетно од става 1. овог члана, ако се праћењем рада запосленог у периоду од три месеца непрекидно утврди да не остварује резултате рада у складу са задатим радним циљевима, односно не испуњава друга мерила за оцену радне успешности, може се извршити вредновање његове радне успешности и пре утврђеног рока.

Ако се радна успешност запосленог вреднује једном у календарској години, неће се вредновати рад запосленог који је у периоду вредновања радио мање од шест месеци у претходној календарској години.

Акт којим се ближе уређује вредновање радне успешности

Члан 97.

Начин праћења рада запослених, поступак вредновања, мерила за вредновање радне успешности и њихов утицај на оцену радне успешности, ближе се уређује:

1) актом Владе донетим на предлог министра надлежног за јавну службу из члана 1. став 1. овог закона и министра надлежног за плате у јавним службама – за послодавце за која се радна места утврђују актом Владе;

2) актом послодавца на који је претходно прибављена сагласност министра у чијем делокругу је област у којој послодавац обавља делатност и министра надлежног за плате у јавним службама - за послодавца за која се радна места утврђују Правилником тих лица.

У изради акта из става 1. овог члана, предлагач је дужан да сарађује са репрезентативним синдикатом у области рада јавне службе, односно доносилац акта је дужан са сарађује са репрезентативним синдикатом код послодавца.

Вредновање радне успешности директора

Члан 98.

Вредновање радне успешности директора врши се у циљу успостављања квалитетног, благовременог и ефикасног извршавања циљева и задатака јавне службе, предузимања мера у складу са законом за неизвршавање, односно недовољно ефикасно и непрофесионално пружање услуга корисницима јавне службе или вршење дужности директора и предузимање других мера органа управљања, односно надлежног органа у вези са радом директора и јавне службе.

Вредновање радне успешности директора врши се на основу оствареног програма рада јавне службе, квалитета пружања услуга корисницима, унапређења процеса и квалитета рада јавне службе, оцене рада јавне службе од стране корисника, остварених циљева јавне службе и резултата рада запослених и других елемената које орган управљања утврди као целисходне за оцену руковођења јавном службом.

Вредновање радне успешности директора врши орган управљања јавне службе у роковима и изражавањем вредности као за остале запослене у јавној служби са детаљним и потпуним образложењем вредновања заснованог на навођењу конкретних резултата рада и других мерила за оцену радне успешности.

XIX. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 99.

Јавна служба је дужна да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, у складу са законом којим се уређује област рада.

Ако јавна служба нема обавезу доношења програма у складу са законом, дужна је да пре престанка радног односа запосленог у складу са чланом 145.

став 1. тачка 1) овог закона, примени критеријуме за утврђивање вишка запослених који су прописани општим актом, односно одлуком послодавца о потреби утврђивања вишка запослених, ако критеријуми нису утврђени општим актом.

Члан 100.

Права запослених за чијим радом престаје потреба на интерном тржишту рада уређују се законом којим се уређује рад јавне службе.

XX. РАЦИОНАЛИЗАЦИЈА И ОПТИМИЗАЦИЈА РАДА ЈАВНИХ СЛУЖБИ

Члан 101.

Рационализација и оптимизација рада јавних служби подразумева предузимање мера које спроводи оснивач, односно надлежни орган из чијих средстава се финансира рад јавне службе и којима се врши промена организације у обављању делатности јавних служби у складу са потребама њеног рада или смањење трошкова рада јавних служби, у циљу побољшања ефикасности, увођења сврсисходнијих метода и начина рада, задовољења потреба корисника или рационалнијег коришћења финансијских средстава.

Ако због рационализације и оптимизације рада јавних служби из става 1. овог члана престаје потреба за радом одређеног броја запослених код више послодавца који обављају делатност те јавне службе, оснивач може да донесе одлуку о рационализацији и оптимизацији рада јавних служби.

Одлука из става 2. овог члана нарочито садржи: мере које се спроводе у циљу рационализације и оптимизације рада јавних служби, обавезе јавних служби по основу спровођења наведених мера, рок за спровођење мера, висина отпремнине запосленима за чијим радом престаје потреба због спровођења наведених мера, начин исплате отпремнине, критеријуме за утврђивање запослених за чијим радом престаје потреба и мере за запошљавање које се односе на све јавне службе које су обухваћене мерама.

Оснивач је дужан да на предлог одлуке из става 2. овог члана прибави мишљење репрезентативних синдиката у одређеној делатности јавне службе, основаних за територију оснивача, као и републичке организације надлежне за запошљавање.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба који се утврђују у одлуци оснивача, могу се разликовати од критеријума који су утврђени посебним колективним уговором за одређену јавну службу, само ако постоји сагласност репрезентативних синдиката из става 4. овог члана.

Примена критеријума за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба из става 3. овог члана, не односи се на јавне службе које престају са радом услед предузимања мера које спроводи оснивач.

Ако оснивач не донесе одлуку о рационализацији и оптимизацији рада јавних служби, а услед мера које спроводи долази до технолошких, економских или организационих промена код послодавца у јавној служби у чијој области се предузимају те мере, због којих престаје потреба за радом одређеног броја запослених на неодређено време, јавна служба је дужна да поступи у складу са чланом 99. овог закона.

XXI. УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 102.

Запослени може бити удаљен са рада у складу са законом којим се уређује област рада, односно законом којим се уређује рад јавне службе.

XXII. ПЛАТА И ДРУГА ПРИМАЊА

Право на плату и друга примања

Члан 103.

Запослени у јавној служби остварују право на основну плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору и овим законом.

Права из става 1. овог члана утврђују се и општим актом у складу са законом.

Лица која су ангажована ван радног односа у јавној служби могу да остваре право на новчану накнаду за свој рад у складу са законом.

Исплата плате

Члан 104.

Плата за текући месец исплаћује се најкасније до краја наредног месеца.

Ако се плата исплаћује у једном делу или у више делова, пуна плата, односно последњи део плате исплаћује се у наредном месецу за претходни месец.

Ближи рокови за исплату плате утврђују се општим актом.

Основна плата

Члан 105.

Основна плата одређује се множењем основице са коефицијентом за обрачун плате.

Основна плата одређује се за радно место за које је запослени закључио уговор о раду, односно на које је премештен у складу са законом.

Ако је уговором о раду одређено да запослени обавља послове више радних места, основна плата одређује се за свако радно место сразмерно времену проведену на раду на том радном месту.

Запослени остварује основну плату из става 1. овог члана за остваривање очекиване радне успешности за послове које обавља.

Право на минималну зараду

Члан 106.

Запослени код послодавца из члана 2. овог закона остварује право на минималну зараду обрачунату у складу са законом којим се уређује област рада.

Основица

Члан 107.

Основица за обрачун и исплату основне месечне плате запослених утврђује се у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

Члан 108.

Основица из члана 107. овог закона служи за обрачун месечне плате запосленог.

Основица за обрачун основне плате за остварене сате рада за запосленог који у току месеца није остварио пун фонд радних сати због одсуства са рада у складу са законом или због рада са непуним радним временом, добија се дељењем основице из члана 107. овог закона са бројем 174.

Ближа мерила за примену критеријума за сврставање радних места у платне групе и платне разреде**Члан 109.**

Сва радна места вреднују се на основу критеријума сложености послова који се обављају, потребне компетентности за рад на тим пословима, одговорности за рад и доношење одлука у обављању послова, аутономије у раду, захтеване пословне комуникације и услова рада и сврставају у одговарајуће платне групе и платне разреде.

Критеријум сложености послова изражава се кроз мерила: решавање проблема, креативност и утицај на организациони учинак, критеријум компетентност кроз мерила: образовање, радно искуство, способност и захтевана додатна знања за рад на одговарајућем радном месту, критеријум одговорности кроз мерила: одговорности за доношење одлука, руковођење, финансијске одговорности, давање савета и мишљења, критеријум аутономија у раду изражава се кроз степен самосталности, критеријум пословне комуникације изражава се кроз захтевани ниво контаката за рад на одговарајућем радном месту, док рад ноћу и у сменама, окружење и физички и психички напор одређују услове рада.

Примена критеријума и мерила врши се оценом њихове заступљености у описима послова одређеног радног места и то тако што сваки критеријум остварује одређено процентуално учешће у укупној вредности радног места, од чега сложеност послова представља 25%, компетентност 23%, одговорност 20%, аутономија у раду 15%, пословна комуникација 8% и услови рада 9% вредности.

Платне групе, платни разреди и коефицијент радног места**Члан 110.**

Почетним коефицијентом радног места изражава се вредност свих захтева за обављање послова тог радног места.

Почетни коефицијент радног места одређује се у распону вредности платног разреда оне платне групе из закона којим се уређује систем плата у јавном сектору у коју су сврстана та радна места применом критеријума и мерила из члана 109. овог закона.

Сврставање радних места запослених у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента утврђује се актом Владе.

Сврставање радних места у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента за радна места у јавној служби чији се називи и описи у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору одређују њиховим Правилником, утврђује се општим актом, при чему се води рачуна да се упоредива радна места на којима се обављају исти или слични послови као на радним местима која се утврђују актом Владе, сврстају у платне групе и платне разреде у које су та радна места сврстана актом Владе.

Општи акт послодавца из става 4. овог члана доноси се уз претходно прибављену сагласност оснивача.

Сврставање радног места директора у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента за јавне службе из става 4. овог члана утврђује се решењем органа управљања.

Одређивање коефицијента при заснивању радног односа

Члан 111.

Лицу које заснива радни однос, уговором о раду одређује се почетни коефицијент радног места чије послове обавља.

Изузетно од става 1. овог члана, лице које има радно искуство на пословима радног места на којима заснива радни однос у трајању од најмање осам година и посебна знања којима може да допринесе унапређењу рада и квалитету обављања послова на свом радном месту, уговором о раду може да се одреди већи коефицијент у распону до два платна разреда у односу на платни разред платне групе у који је његово радно место сврстано.

Приликом одређивања висине увећања коефицијента из става 2. овог члана води се рачуна о квалификацијама и стручности запосленог у односу на послове радног места које обавља.

Коефицијент из става 2. овог члана сматра се почетним коефицијентом у смислу других одредаба овог закона.

Корективни коефицијент

Члан 112.

Коефицијент за обрачун и исплату плате здравствених радника који раде у тимовима у областима интервентне кардиологије, интервентне неурологије и за пресађивање органа, ћелија и ткива, као и коефицијент за обрачун и исплату плате здравствених сарадника који раде у тимовима за пресађивање органа, ћелија и ткива увећава се за 20%.

Коефицијент запосленог који је трајно премештен на одговарајуће радно место у истој служби

Члан 113.

Запослени који је трајно премештен на друго одговарајуће радно место одређује се почетни коефицијент радног места на које је премештен.

Ако је почетни коефицијент радног места на које је премештен, нижи од почетног коефицијента радног места са којег се премешта, запослени задржава право по основу напредовања које је имао на радном месту са којег је премештен тако што му се почетни коефицијент радног места на које је премештен увећава за процентуално увећање коефицијента по основу напредовања које је имао на радном месту са којег је премештен.

Ако је почетни коефицијент радног места на које је премештен исти као почетни коефицијент радног места са којег је премештен, запослени задржава право по основу напредовања на радном месту са којег је премештен тако што му се одређује коефицијент који је имао пре премештаја.

Ако је почетни коефицијент радног места на које је премештен виши од почетног коефицијента радног места са којег је премештен, али је нижи од коефицијента који је запослени стекао по основу напредовања на радном месту са којег се премешта, одређује му се коефицијент који је имао пре премештаја.

Коефицијент из става 1–4. овог члана одређује се решењем које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

Коефицијент запосленог који је привремено премештен на одговарајуће радно место у истој јавној служби

Члан 114.

Запосленом који је привремено премештен на друго одговарајуће радно место задржава коефицијент који је имао до премештаја.

Изузетно од става 1. овог члана, ако је почетни коефицијент радног места на које је запослени привремено премештен већи од коефицијента који је запослени имао до премештаја, одређује му се већи коефицијент.

Коефицијент запосленог из става 2. овог члана одређује се решењем које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

Коефицијент код преузимања у другу јавну службу

Члан 115.

Ако се запослени преузима на исто радно место чије послове је обављао пре преузимања, одређује му се коефицијент платног разреда које је имао до преузимања.

Ако се запослени преузима на друго радно место, одређује му се почетни коефицијент радног места на које се преузима.

Изузетно од става 2. овог члана, споразумом о преузимању може се утврдити да запослени задржава право по основу напредовања које је имао на радном месту са којег је преузет, под условима из члана 113. ст. 2-4. овог закона.

Коефицијент приправника

Члан 116.

Приправнику у радном односу одређује се коефицијент који износи 80% коефицијента радног места за које је закључио уговор о раду.

Право на коефицијент по основу напредовања

Члан 117.

Запослени који је две године узастопно постигао радну успешност изнад очекиване у складу са овим законом, може да оствари већи коефицијент (у даљем тексту: напредује) највише до краја распона наредна два платна разреда у односу на платни разред чији коефицијент остварује.

Запослени који је у периоду од четири године узастопно остварио очекивану радну успешност, а бар једном у том периоду је остварио радну успешност изнад очекиване, може да напредује највише до краја распона наредног платног разреда у односу на платни разред чији коефицијент остварује.

Запослени који је у периоду од пет година узастопно остварио очекивану радну успешност може да напредује највише до краја распона наредног платног разреда у односу на платни разред чији коефицијент остварује.

Након сваког оствареног напредовања из ст. 1-3. овог члана почиње да тече наредни период за напредовање.

Запослени може да напредује највише за онај број платних разреда који представља разлику између укупног броја платних разреда у платној групи у коју је разврстано његово радно место и трећег платног разреда.

Право из ст. 1-3. овог члана немају запослени чији опис радног места у акту Владе којим се утврђују радна места, утврђује одговорност везану за руковођење јавном службом, као ни запослени на радним местима која су разврстана у 12. и 13. платну групу.

Висину напредовања запослених у јавној служби одређује директор у складу са средствима обезбеђеним у буџету, односно финансијском плану за напредовање, при чему процентуално увећање коефицијената запослених из става 1. овог члана мора да буде дупло веће од процентуалног увећања коефицијента запослених из ст. 2. и 3. овог члана.

Ако је на вредновању радне успешности из ст. 1-3. овог члана засновано стицање звања запослених у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, то вредновање не узима се у обзир за напредовање, под условом да стицање звања утиче на одређивање веће плате запосленог.

Изузетно од ст. 1-8. овог члана, напредовање на основу остварене радне успешности запослених у научним звањима остварује се стицањем већег звања у складу са прописима којима се уређује рад јавне службе.

Одсуство запосленог са рада у складу са законом, због којег није вреднован његов рад у одређеној години, не сматра се прекидом узастопног вредновања.

Члан 118.

Ако је за исто радно место актом Владе одређено више почетних коефицијената у зависности од стеченог звања запосленог, услова рада или других околности под којима се обављају послови тог радног места, решењем послодавца одређује се одговарајући почетни коефицијент наступањем тих околности.

При одређивању коефицијента из става 1. овог члана сходно се примењују правила из члана 113. ст. 2 – 4. овог закона.

Увећана плата

Увећана плата за руковођење

Члан 119.

Запослени остварује право на увећану плату за руковођење унутрашњом организационом јединицом ако руковођење није вредновано у коефицијенту радног места, у висини од 10% своје основне плате ако непосредно руководи радом до 20 запослених, односно у висини од 15% своје основне плате ако непосредно руководи радом најмање 20 запослених.

Увећану плату за руковођење не остварује запослени који је пре привременог премештаја остваривао ово увећање, ако ново радно место на које је премештен није руководеће.

Запослени у високошколским установама остварују право на увећану плату по основу руковођења, и то:

- 1) ректор универзитета – 40% од основне плате;
- 2) проректор, декан факултета – 30% од основне плате;
- 3) директор, руководилац института, продекан – 20% од основне плате;
- 4) шеф катедре, шеф студија – 10% од основне плате.

Увећана плата за дежурство и рад по позиву

Члан 120.

Запослени остварује право на увећану плату за дежурство у висини од 26% основне плате за сваки сат дежурства, осим ако рад у дежурству није вреднован у коефицијенту радног места чије послове запослени обавља.

За рад по позиву запослени остварује право на увећану плату у складу са ставом 1. овог члана, ако се рад по позиву обавља ван редовног радног времена запослеог.

Увећана плата због посебних услова рада

Члан 121.

Запослени остварује право на увећану плату због посебних услова рада ако наведени услови рада нису вредновани у коефицијенту радног места чије послове запослени обавља, и то:

1. у области културе за:

1) обављање послова извођачког стваралаштва у отежаним условима рада (отежани временски или температурни услови, рад под великим физичким оптерећењем и сл.) – у висини 5% основне плате, за време рада у отежаним условима;

2) археологе, етнологе, конзерваторе и друге стручњаке из области заштите културног наслеђа који учествују у рекогносцирањима и другим теренским истраживањима покретног, непокретног и нематеријалног културног наслеђа – у висини 5% основне плате, за време обављања послова рекогносцирања и ових истраживања;

3) израду идејних и главних пројеката санације, конзервације, рестаурације, реконструкције, ревитализације и презентације непокретних културних добара – у висини 5 % основне плате, за време трајања пројекта;

2. у области здравства за:

1) за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом;

3. у области образовања за:

1) васпитача у васпитној групи у којој има деце са сметњама у развоју – 5% по детету;

2) наставнику који ради у школи или издвојеном одељењу тешко приступачном, удаљеном најмање 5км од станица линија јавног превоза - 8% од основне плате за време док трају околности које су основ за увећање;

3) за запослене у установама учениког и студентског стандарда за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом;

4) за васпитаче за рад у развојној групи – 10% од основне плате за време рада у развојној групи;

5) за педагошког саветника – 5% од основне плате, за самосталног педагошког саветника – 7% од основне плате, за вишег педагошког саветника – 10% од основне плате и за високог педагошког саветника – 12% од основне плате;

4. у области социјалне заштите за:

1) запослене стручне раднике у центрима за социјални рад који обављају послове старатеља до десет штићеника у име органа старатељства када дужност старатељства врши орган старатељства непосредно у висини од 2% од основне плате, односно преко десет штићеника у висини од 4% од основне плате,

2) директора, односно запосленог у установама социјалне заштите за смештај корисника који је постављен за старатеља до десет штићеника смештених у тој установи у висини од 2% од основне плате, односно преко десет штићеника у висини од 4% од основне плате;

3) за рад недељом – 20% од основне плате за сваки сат рада недељом.

Увећана плата због додатног оптерећења на раду

Члан 122.

Увећана плата за додатно оптерећење од најмање пет радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Увећање плате за додатно оптерећење од најмање десет радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Увећање плате за додатно оптерећење на раду искључује увећање плате за обављање тих послова у прековременом раду.

На радним местима на којима се послови обављају према нормативима рада у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, вредност рада преко прописане норме утврђује се и исплаћује на начин на који се утврђује и исплаћује вредност рада у норми.

Увећана плата за посебну стручну оспособљеност

Члан 123.

Запослени који је стекао научни назив доктора наука, односно доктора уметности у области рада чије послове обавља на свом радном месту и које није услов за обављање послова његовог радног места, може у складу са општим актом, да оствари увећање плате до 6% основне плате за стечено звање.

Запослени који има стечен академски назив магистар наука, односно стручни назив специјалиста према прописима о високом образовању који су се примењивали до 10. септембра 2005. године, односно запослени који има стечен стручни назив специјалиста академских студија или примаријус, у области рада чије послове обавља на свом радном месту, може у складу са општим актом, да оствари увећање плате до 4% основне плате ако стицање тог звања, односно назива није услов за обављање послова његовог радног места.

Запосленом који у складу са законом којим се уређује рад јавне службе обавља послове ментора, може се у складу са општим актом, увећати плата до 10% основне плате.

Увећану плату из става 3. овог члана не могу да остваре запослени који обављају послове ментора који прати рад приправника за време приправничког стажа.

Увећање плате за остварену радну успешност изнад очекиване

Члан 124.

Запослени код послодавца који основицу за обрачун и исплату плата утврђује општим актом у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, остварује право на увећање плате по основу постигнуте радне успешности изнад очекиване за послове његовог радног места, које може да износи до 30% његове основне плате.

Критеријуми за увећање плате из става 1. овог члана и начин увећања утврђују се општим актом.

Део средстава који је од укупно утврђеног износа средстава за плате намењен за увећање плате из става 1. овог члана, одређује се у финансијским плановима јавне службе.

Запослени из става 1. овог члана не остварују право на напредовање из члана 117. овог закона.

Право на друга увећања плате

Члан 125.

Запослени остварује право на друга увећања плате за рад ноћу, рад на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност и минули рад применом закона којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Увећање плате из сопствених прихода

Члан 126.

Запосленом у високообразовној и научној установи и установи културе, односно другој установи која, поред средстава за плате која обезбеђује оснивач или која се обезбеђују из средстава доприноса за обавезно социјално осигурање, остварује и сопствене приходе у складу са законом, може да се увећава основна плата сразмерно учешћу трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода.

Елементи за утврђивање учешћа трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода уређују се општим актом.

Удео средстава за увећање плата запослених из става 1. овог члана у сопственом приходу установе утврђује се на основу критеријима прописаних законом којим се уређује рад јавне службе, при чему увећање основне плате по запосленом не може бити веће од 30%, осим за запослене у вискошколским установама које самостално располажу сопственим приходима у складу са законом којим се уређује високо образовање, односно за запослене у здравственим установама које остварују сопствене приходе из допунског рада и пружањем других услуга у складу са законом.

Члан 127.

Основица за обрачун увећане плате запосленог која се исплаћује у току месеца по радним сатима, добија се дељењем основице из члана 107. овог закона са бројем 174.

Право на накнаду плате

Члан 128.

Запослени остварује право на накнаду плате у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Право на накнаду трошкова превоза

Члан 129.

Запослени остварује право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз) у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Ако од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај запослени има право на накнаду за превоз у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, односно у висини цене карте ако не постоји месечна претплатна карта или ако распоред радног времена запосленог не одговара организацији јавног превоза за који се утврђује месечна претплатна карта, а на основу потврде јавног превозника.

У случају промене места становања запосленог након заснивања радног односа, послодавац није у обавези да накнади увећане трошкове превоза настале променом места становања, осим ако наведена промена није последица премештаја запосленог на захтев послодавца због потребе посла или организације рада или ако послодавац прихвати накнаду увећаних трошкова.

У случају промене места рада запосленог на захтев послодавца у складу са законом, запослени има право на накнаду за превоз у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Ако у случају из става 4. овог члана, од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај запослени има право на накнаду трошкова за коришћење сопственог превоза у висини која је прописана за коришћење сопственог превоза за службени пут запосленог у земљи, односно на обезбеђивање превоза од стране послодавца ако запослени не може да користи сопствени превоз.

Ако запослени нема трошкове настале због одласка и доласка на рад зато што због близине места становања месту рада не користи јавни или сопствени превоз, запослени не остварује право на накнаду трошкова превоза.

Ближи услови за остваривање права на накнаду трошкова превоза уређују се општим актом.

Право на накнаду других трошкова

Члан 130.

Запослени остварује право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин, у складу са актом Владе.

Општим актом може ближе да се уреди начин остваривања накнаде трошкова из става 1. овог члана, као и накнаде других трошкова који произлазе из обављања послова запосленог у складу са обезбеђеним финансијским средствима за те намене.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 131.

Запослени остварује право на отпремнину у случају престанка радног односа због испуњења услова за остваривање права на пензију у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније.

Под просечном платом из става 1. овог члана сматра се просечна плата која је остварена у последња три месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, на дан престанка радног односа због одласка у пензију.

Отпремнина запосленог који је утврђен вишком запослених

Члан 132.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа у смислу члана 145. став 1. тачка 1) овог закона исплати отпремнину као меру материјалне накнаде и привременог обезбеђења њега и његове породице настале због престанка радног односа и привремене незапослености.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се у висини збира трећине просечне плате запосленог за сваку навршену годину рада код свих послодаваца одређених законом о систему плата у јавном сектору.

За утврђивање отпремнине из става 1. овог члана рачуна се време проведено у радном односу код послодавца у јавном сектору који је престао да постоји, односно променио облик организовања ако је за време рада запосленог његов оснивач била Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

Запослени не може да оствари отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код послодавца у јавном сектору.

Изузетно од ст. 2. и 4. овог члана, корисник старосне пензије и запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на старосну пензију, има право на отпремнину у висини из члана 131. овог закона, односно запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на превремену старосну пензију и запослени који у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености испуњава услове за остваривање права на новчану накнаду за случај незапослености у дужем трајању од општег правила, има право на отпремнину у висини двоструког износа из члана 131. овог закона.

Отпремнину из става 1. овог члана не може да оствари запослени који је у радном односу на одређено време.

Отпремнина се исплаћује пре престанка радног односа запосленог.

Средства за отпремнину планирају се и обезбеђују у финансијском плану јавне службе.

Отпремнина запосленог коме престаје радни однос услед рационализације и оптимизације

Члан 133.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа у смислу члана 145. став 1. тачка 2) утврди право на отпремнину која се исплаћује из средстава обезбеђених у буџету оснивача.

Висина отпремнине утврђује се одлуком оснивача о рационализацији и оптимизацији најмање у висини из члана 132. овог закона.

Запослени који оствари отпремнину има право на новчану накнаду за случај незапослености у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Отпремнина се исплаћује у року од 30 дана од дана престанка радног односа, изузев у случају престанка рада јавне службе када се исплаћује до дана престанка радног односа.

Члан 134.

Под просечном платом из чл. 132. и 133. овог закона сматра се просечна плата запосленог остварена у претходна три месеца пре месеца у којем је утврђен престанак радног односа.

Ако запослени није остварио плату у последња три месеца пре престанка радног односа, просечном платом за одређивање висине отпремнине из чл. 131-133. овог закона сматра се основна плата коју би запослени остварио у том периоду увећана за минули рад.

Друга примања према закону којим се уређује област рада

Члан 135.

Општим актом могу да се утврде право на јубиларну награду и друга примања у складу са законом којим се уређује област рада.

XXIII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Престанак радног односа споразумом

Члан 136.

Послодавац и запослени могу да закључе писмени споразум о престанку радног односа у складу са законом којим се уређује област рада, којим се одређује и дан када престаје радни однос.

Писменим споразумом не може да престане радни однос директору.

Престанак радног односа по сили закона

Члан 137.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца (по сили закона):

1) када наврши 65 година живота ако има најмање 15 година стажа осигурања (навршење радног века), односно навршењем година живота и стажа осигурања у складу са одредбама закона којим се уређује рад јавне службе;

2) ако не положи посебан стручни испит који је услов за рад на радном месту – истеком последњег дана рока у којем је запослени према условима утврђеним законом којим се уређује рад јавне службе дужан да положи стручни испит;

3) истеком мандата директора који није именован из реда запослених у тој јавној служби – истеком последњег дана мандата;

4) из других разлога прописаних законом којим се уређује област рада, односно законом којим се уређује рад јавне службе;

Орган управљања јавне службе доноси решење о престанку радног односа директора по сили закона и доставља га надлежном органу ради доношења решења о престанку обављања дужности.

Отказ који даје запослени

Члан 138.

Запосленом престаје радни однос писменим отказом уговора о раду на начин и у отказном року у складу са законом којим се уређује област рада.

Отказни рок може општим актом, односно уговором о раду да буде утврђен у дужем трајању од трајања утврђеног законом којим се уређује област рада али не дужем од 60 дана, на радним местима на којима потребе процеса рада и услуга које јавна служба пружа захтева несметано и континуирано пружање услуга корисницима.

Писмени отказ из става 1. овог члана обавезује запосленог, осим ако се послодавац и запослени другачије не договоре.

Отказ који даје директор јавне службе сматра се личним захтевом за разрешење.

Отказ који даје послодавац

Члан 139.

Послодавац отказује радни однос запосленом ако:

- 1) постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог и његово понашање;
- 2) својом кривицом учини тежу повреду обавеза из радног односа, односно повреду радне дисциплине;
- 3) наступе оправдани разлози који се односе на потребе послодавца.

Отказ због радне способности запосленог и његовог понашања

Члан 140.

Запосленом престаје радни однос ако постоје оправдани разлози који се односе на његову радну способност и понашање и то:

- 1) ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове у погледу здравствене (психичке и физичке) способности које су као посебан услов за рад на радном месту за које је запослени закључио уговор о раду, утврђене законом, односно Правилником, а нема другог одговарајућег радног места на које може бити премештен и за које испуњава услове за рад;
- 2) ако је радна успешност запосленог вреднована испод очекиване за послове његовог радног места;
- 3) у другим случајевима прописаним законом.

Отказ због престанка испуњавања здравствених услова за рад

Члан 141.

Отказ из члана 140. тачка 1) овог закона послодавац даје запосленом у року од 30 дана од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа.

Послодавац је дужан да запосленог, наредног дана од дана сазнања за чињенице из става 1. овог члана упути на плаћено одсуство које траје до

престанка радног односа, односно до обезбеђивања одговарајућег радног места, осим ако запослени не одсуствује са рада услед привремене спречености за рад због болести или по другом основу.

За време плаћеног одсуства из става 2. овог члана запослени остварује право на накнаду плате у висини основне плате коју би остварио за рад на свом радном месту.

Изузетно од става 3. овог члана, запосленом се продужава плаћено одсуство и рок за давање отказа до достављања правноснажне одлуке надлежног органа о оцени његове радне способности, ако се у току његовог одсуства са рада у смислу става 2. овог члана одлучује о остваривању права из пензијског и инвалидског осигурања због потпуног губитка радне способности.

Ако надлежни орган утврди да је запослени изгубио радну способност, запосленом престаје радни однос по сили закона у складу са законом којим се уређује област рада.

Запослени коме радни однос престане по основу члана 140. тачка 1) овог закона има право на отпремнину због престанка радног односа у висини утврђеној чланом 132. овог закона.

Отказ због неостваривања очекиване радне успешности

Члан 142.

Ако запослени не остварује очекивану радну успешност на свом радном месту, послодавац је дужан да му у поступку редовног, односно ванредног вредновања његовог рада у складу са овим законом, укаже на недостатке у раду и остави рок од најмање 30 дана за побољшање рада, након којег се његов рад вреднује поново.

Послодавац може из средстава обезбеђених за ове намене, у року из става 1. овог члана да упути запосленог на стручно оспособљавање, односно да му омогући одговарајућу обуку или сачини лични програм развоја у циљу отклањања недостатака у његовом раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом, коме је након остављеног рока, рад вреднован испод очекиване радне успешности за његово радно место.

Послодавац може да уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

1) да запосленог премести на друго одговарајуће радно место које одговара његовим знањима и способностима, односно компетенцијама и за које запослени испуњава услове за рад прописане Правилником;

2) да одреди коефицијент за обрачун и исплату основне плате запосленог у распону нижег платног разреда у односу на платни разред чији коефицијент запослени остварује, а највише до почетног коефицијента за послове његовог радног места – за запослене који остварују право на коефицијент по основу напредовања;

3) да умањи плату у висини до 20% његове основне плате за месец у којем је донета мера, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате - за запослене који остварују право на увећање плате за остварену радну успешност изнад очекиване.

Отказ због тежих повреда обавеза из радног односа, односно повреда радне дисциплине

Члан 143.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини тежу повреду обавеза из радног односа, односно повреду радне дисциплине и то ако:

- 1) неоправдано одбије извршење налога непосредног руководиоца мимо услова одређених овим законом;
- 2) уништава, оштећује, скрива или износи евиденције и друге службене списе, односно обрасце јавне исправе или јавне исправе;
- 3) незаконито, ненаменски или неодговорно користи и располаже финансијским и другим средствима и опремом јавне службе;
- 4) несавесно, неблаговремено или немарно извршава послове свог радног места или налоге руководица;
- 5) не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду чиме угрожава своју безбедност и здравље на раду или безбедност и здравље корисника услуга јавне службе;
- 6) обавља додатни рад супротно забрани послодавца која је дата у складу са законом;
- 7) спречава и омета кориснике услуга и странака у остваривању њихових права и на праву заснованих интереса;
- 8) тражи или прима поклоне, услуге или било какву корист за себе или повезана лица или користи рад у јавној служби да би утицао на остваривање својих права или права повезаних лица мимо одредаба овог закона;
- 9) је оснивач, односно има власништво или удео привредног друштва, јавне службе или се бави предузетништвом супротно закону;
- 10) одбија да пређе на радно место на које је премештен или неоправдано одбија да обавља послове тог радног места у случајевима када није потребна сагласност запосленог;
- 11) врши незаконит рад или пропушта да изврши радње за које је дужан да предузме ради спречавања незаконитости или штете;
- 12) саопштава поверљиве податке и информације о корисницима услуга јавне службе супротно закону;
- 13) користи права из радног односа супротно закону ради остваривања за себе или другог материјалне или друге користи;
- 14) незаконитим поступањем повређује права других запослених;
- 15) недолично, насилнички или увредљиво се понаша према корисницима услуга јавне службе или запосленима;
- 16) неоправдано изостане с рада најмање три узастопна радна дана;
- 17) у року од шест месеци изврши најмање две лакше повреде обавеза из радног односа утврђене решењем којим је изречена одговарајућа мера;
- 18) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом којим се уређује област рада;
- 19) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

20) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола и других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

21) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

22) ако одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности у складу са законом;

23) врши друге теже повреде радне обавезе утврђене законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом.

Поступак пре престанка радног односа и изрицање других мера

Члан 144.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 143. овог закона спроведе поступак отказа у складу са законом којим се уређује област рада, односно у складу са законом којим се уређује рад јавне службе.

Послодавац је дужан да у поступку отказа, ради утврђивања чињеница које су основ за давање отказа, образује комисију из реда запослених која сачињава извештај о свим подацима и околностима које могу бити од утицаја на одлуку о отказу.

Састав, начин рада и обавезе чланова Комисије из става 2. овог члана уређују се општим актом послодавца. Чланови Комисије немају право на накнаду за рад.

Послодавац може, ако постоје олакшавајуће околности, да уместо отказа запосленом изрекне једну од следећих мера:

1) опомену са најавом отказа у којој се наводи да послодавац може да запосленом откаже уговор о раду без поновног упозорења у складу са законом, ако у наредном року од шест месеци учини исту тежу повреду обавезе из радног односа;

2) умањење плате у висини од 10% до 20% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању до три месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате;

3) другу меру одређену законом којим се уређује рад јавне службе.

Отказ због потреба послодавца

Члан 145.

Запосленом на неодређено време може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако се услед рационализације и оптимизације рада јавних служби на основу одлуке оснивача утврди обавеза смањења броја запослених код послодавца или престанак рада послодавца;

3) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу закона којим се уређује област рада.

У случају из става 1. тачка 3) овог члана може престати радни однос и запосленом на одређено време.

Члан 146.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 145. тачка 1) овог закона, послодавац не може на истом радном месту да запосли друго лице у року од шест месеца од дана престанка радног односа.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 145. тачка 2) овог закона, послодавац не може на истом радном месту да запосли друго лице у периоду спровођења рационализације и оптимизације и једну годину након спроведене рационализације и оптимизације.

Члан 147.

Запосленом престаје радни однос и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређује област рада, односно законом којим се уређује рад јавне службе.

Улога синдиката у поступку отказа**Члан 148.**

У поступку отказа запослени остварује право на заштиту од стране синдиката у складу са законом којим се уређује област рада.

Рок застарелости**Члан 149.**

На рокове застарелости отказа уговора о раду сходно се примењују одредбе закона којим се уређује област рада.

Члан 150.

Теже повреде обавеза из радног односа, односно повреде радне дисциплине, као и друге повреде дужности које су за директора утврђене законом којим се уређује рад јавне службе, утврђују се у поступку разрешења директора.

У случају из става 1. овог члана, директору престаје радни однос даном разрешења.

**XXIV. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЛАКШЕ
ПОВРЕДЕ ОБАВЕЗА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА****Члан 151.**

Запослени је одговоран за лакше повреде обавеза из радног односа.

Лакшим повредама из става 1. овог члана у складу са општим актом сматра се:

- 1) учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или учестали ранији одлазак с рада;
- 2) несавесно чување службених списа или података без наступања штетних последица;
- 3) неоправдан изостанак с рада један радни дан;
- 4) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;
- 5) повреда правила струке, односно акта о радној дисциплини у јавној служби која није обухваћена неком од тежих повреда обавеза из радног односа предвиђених у складу са законом;

6) друге лакше повреде обавеза из радног односа утврђене законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом.

За лакше повреде из става 2. овог члана послодавац може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

1) опомену;

2) умањење плате до 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате.

Послодавац је дужан да омогући запосленом да се изјасни о лакшој повреди обавезе из радног односа пре изрицања мере за лакшу повреду, односно да размотри мишљење синдиката чији је запослени члан које је запослени доставио уз изјашњење.

Изрицање мера за лакше повреде обавезе из радног односа застарева у року од три месеца од дана сазнања за учињене повреде, односно у року од шест месеци од дана учињене повреде.

XXV. НАДЗОР НАД СПРОВОЂЕЊЕМ ЗАКОНА

Члан 152.

Надзор над применом овог закона врши министарство у чијем делокругу су радни односи и плате у јавним службама.

Инспекцијски надзор над применом овог закона врши инспекција рада, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није утврђена надлежност друге инспекције.

XXVI. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 153.

Новчаном казном од 100.000 до 500.000 динара, казниће се за прекршај послодавац:

1) ако закључи уговор о раду супротно одредбама члана 35. став 1. овог закона;

2) ако са лицем које ради није закључио уговор о раду или други уговор ван радног односа у смислу овог закона (члан 36. и чл. 64 – 73);

3) ако заснује радни однос без спроведеног конкурса (члан 50);

4) ако не изврши исплату плате у складу са чланом 104. овог закона;

5) ако откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (чл.139 – 148).

Новчаном казном од 100.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана директор, односно одговорно лице код послодавца.

Ако је директор супротно члану 34. став 1. овог закона примио у радни однос лице на радно место чије попуњавање није било допуштено, орган управљања јавне службе је дужан да о томе обавести надлежни орган за именовање директора ради покретања поступка његовог разрешења у складу са законом.

Члан 154.

Новчаном казном од 50.000 до 200.000 динара, казниће се за прекршај послодавац:

- 1) ако изврши премештај запосленог супротно одредбама овог закона (чл. 38 – 44);
- 2) ако одреди приправност запосленом супротно члану 83. став 3. овог закона;
- 3) ако не омогући прелазак запосленом на пуно радно време супротно члану 86. став 3. овог закона;
- 4) ако запосленом одреди дежурство супротно члану 87. овог закона;
- 5) ако не води евиденцију доласка и одласка са посла у складу са чланом 90. овог закона;
- 6) ако не води персонални досије у складу са чланом 91. овог закона;
- 7) ако не изврши вредновање радне успешности запослених у складу са чланом 96. став 1. овог закона;
- 8) ако запосленом не одреди напредовање, односно ако запосленом одреди напредовање супротно члану 117. овог закона;
- 9) ако запосленом не исплати накнаду трошкова и друга примања у складу са одредбама овог закона (чл. 129 – 133);
- 10) ако запосленог коме по сили закона престаје радни однос и даље држи у радном односу у јавној служби (члан 137).

Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара, за прекршај из става 1. овог члана, казниће се директор, односно одговорно лице код послодавца.

XXVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Утврђивање основице****Члан 155.**

Основица за обрачун и исплату плата која се утврђује у буџету Републике Србије за 2019. годину утврдиће се тако да се применом овог закона трошкови за плате и друга примања запослених у 2019. години крећу у оквиру расположиве масе средстава за исплату плата и других примања запослених чије се плате финасирају из буџета Републике Србије, односно у висини којом се почетком примене овог закона не нарушава финансијска стабилност буџета и којом се обезбеђује дугорочна финансијска одрживост.

Основица за обрачун и исплату плата која се утврђује у буџету аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе за 2019. годину утврдиће се тако да се применом овог закона укупна средства за плате и друга примања запослених у 2019. години крећу у оквиру расположиве масе средстава за исплату плата и других примања запослених чије се плате финансирају из тих буџета, односно у висини којом се почетком примене овог закона не нарушава финансијска стабилност тих буџета и којом се обезбеђује дугорочна финансијска одрживост.

Основица за обрачун и исплату плата за 2019. годину која се утврђује општим актом јавних служби у складу са законом, утврдиће се тако да се применом овог закона укупна средства за плате и друга примања запослених у 2019. години крећу у оквиру расположиве масе средстава за плате утврђене одобреним финансијским плановима тих правних лица.

Привремено задржавање затечене плате

Члан 156.

Запослени чија би основна плата, применом овог закона била мања од затечене плате на радном месту чије послове обавља на дан почетка примене овог закона утврђене у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, задржава право на плату коју је имао до почетка примене овог закона док његова основна плата, применом одредаба овог закона не достигне плату коју је имао.

Затечена плата запослених у здравственим установама чија се основна плата одређивала множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног коефицијента, садржи у себи увећање плате за радни учинак у износу увећања плате за радни учинак обрачунатог за последњи квартал 2018. године.

Ако би применом члана 113. овог закона запосленом који је био у радном односу на дан почетка примене овог закона била одређена мања основна плата од затечене плате радног места на које је премештен, запослени задржава затечену плату радног места на које је премештен све док његова основна плата применом одредаба овог закона не достигне затечену плату тог радног места.

Ако би применом члана 115. овог закона запосленом који је био у радном односу на дан почетка примене овог закона била одређена мања основна плата од затечене плате другог радног места на које је преузет или од затечене плате истог радног места у јавној служби која обавља другу делатност, запослени задржава затечену плату радног места на које је преузет све док његова основна плата применом одредаба овог закона не достигне затечену плату тог радног места.

Рок за доношење подзаконских аката

Члан 157.

Акт из члана 110. став 3. и члана 130. став 1. донеће се до почетка примене овог закона.

Акти из члана 97. став 1. донеће се у року од годину дана од дана почетка примене овог закона.

Акте за извршавање овог закона јавне службе су дужне да донесу до почетка примене овог закона.

Актом Владе из члана 130. став 1. овог закона не могу се умањити права која запослени остварује у складу са посебним колективним уговорима у јавним службама који су на снази на дан почетка примене овог закона.

Примена важећих општих аката послодавца

Члан 158.

Одредбе колективног уговора који је на снази на дан почетка примене овог закона, а које нису у супротности са овим законом и законом којим се уређује систем плата у јавном сектору остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом и законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, односно до истека важења колективног уговора.

Јавне службе које права, обавезе и одговорности запослених из радног односа на дан ступања на снагу овог закона уређују правилником о раду, дужне су да ускладе Правилник о раду са одредбама овог закона до почетка примене овог закона.

Члан 159.

Јавне службе дужне су да донесу Правилник усклађен са одредбама закона којим се уређује систем плата у јавном сектору и овог закона, у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Јавне службе дужне су да у року од 30 дана од дана ступања на снагу Правилника из става 1. овог члана донесу решења којим се утврђују називи радних места чије послове запослени обављају у складу са називима из Правилника. Овим решењима мењају се по сили закона одредбе уговора о раду које се односе на називе послова које запослени обављају.

Јавне службе дужне су да пријаве податак о радним местима из решења из става 2. овог члана у Регистар запослених, изабраних, именованих и постављених лица у јавном сектору у року од 30 дана од дана њиховог доношења.

Решењем из става 2. овог члана не може да се врши премештај запослених на друге послове код послодавца.

Јавне службе дужне су да донесу решења о коефицијентима за запослене у складу са одредбама овог закона до почетка примене овог закона.

Праћење примене закона и остваривање права запослених

Члан 160.

Посебним колективним уговором за јавне службе образује се Комисија састављена од представника учесника у његовом закључивању, у циљу праћења примене и остваривања права запослених утврђених овим закона.

Престанак примене и важења ранијих прописа

Члан 161.

Даном почетка примене овог закона на запослене у јавним службама престају да се примењују:

1) Закон о платама у државним органима и јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 34/01, 62/06 – др. закон, 116/08 – др. закон, 92/11, 99/11 – др. закон, 10/13, 55/13, 99/14 и 21/16-др. закон);

2) Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 44/01, 15/02 - др. уредба, 30/02, 32/02 – исправка, 69/02, 78/02, 61/03, 121/03, 130/03, 67/04, 120/04, 5/05, 26/05, 81/05, 105/05, 109/05, 27/06, 32/06, 58/06, 82/06, 106/06, 10/07, 40/07, 60/07, 91/07, 106/07, 7/08, 9/08, 24/08, 26/08, 31/08, 44/08, 54/08, 108/08, 113/08, 79/09, 25/10, 91/10, 20/11, 65/11, 100/11, 11/12, 124/12, 8/13, 4/14 и 58/14);

3) Уредба о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама („Службени гласник РС”, бр. 100/11, 63/12, 101/12 и 46/13);

4) Уредба о накнадама и другим примањима запослених у организацијама обавезног социјалног осигурања („Службени гласник РС”, бр. 18/13, 116/14 и 90/15);

5) Члан 52. Закона о предшколском образовању и васпитању („Службени гласник РС”, бр. 18/10 и 101/17).

Први кадровски план у складу са чланом 33. овог закона донеће се након усвајања финансијског плана јавне службе за 2019. годину.

Окончавање започетих поступака**Члан 162.**

Поступци одлучивања о правима, обавезама и одговорностима запослених који су започети до ступања на снагу овог закона окончаће се применом прописа према којима су започети.

Ступање на снагу закона**Члан 163.**

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1. јануара 2019. године, изузев одредаба чл. 30, 31, 32, члана 157. ст. 1. и 3. и члана 159. које се примењују од дана ступања овог закона на снагу и одредаба чл. 93 – 96, чл. 98. и 101, члана 117. ст. 1–7, чл. 124, 133, 142. и члана 145. став 1. тачка 2) које се примењују од 1. јануара 2020. године.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење Закона о запосленима у јавним службама 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.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Реформа радних односа и плата у јавним службама део је реформског процеса јавног сектора који се показао као нужан и неопходан првенствено због потребе уређења система и вредновања рада у областима које су од примарног значаја за свако друштво (здравство, просвета, социјална заштита и др.), а којим се одражава и ниво уређења и ефикасности државе. Потреба за реформом овог дела јавног сектора сагледана је у Стратегији реформе јавне управе („Службени гласник РС”, бр. 9/14 и 42/14 - исправка), у којој је успостављање усклађеног система радних односа и плата запослених у јавном сектору утврђен као један од циљева Стратегије (III.Б.1). У складу са Стратегијом, у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе („Службени гласник РС”, бр. /15) 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. Кључни захтеви за уређење ове области огледају се у потреби да систем радних односа у јавним службама буде заснован на заслугама и да се уведе дефинисана функција управљања људским ресурсима кроз обавезне институте којима се она остварује (планирање кадрова, конкурсни поступак, вредновање резултата рада и др) чија обавезност и системско уређење није прописано општим прописима о раду, већ зависе од дискреционог уређења сваког послодавца појединачно.

Закон о раду, као системски закон у области радних односа, препознаје специфичност радних односа у јавним службама имајући у виду да у члану 2. прописује да се његове одредбе примењују и на запослене у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није другачије одређено. Примена Закона о раду на запослене у јавним службама показала је да постоји потреба да се на другачији начин уреде поједини институти првенствено имајући у виду да је оснивач јавних служби Република Србија, аутономна покрајина, општина, град или градска општина и да многа права запослених која се по том закону везују за послодавца код којег запослени ради, не могу да се сведу само на последњег послодавца, тј. последњу установу у којој је запослени радио, већ се морају посматрати шире. Такође, оно на шта Закон о раду не обавезује, а што је од кључног значаја за рад јавних служби - јесте успостављање транспарентног и на квалитету заснованог пријема у радни однос, односно потреба да се у јавним службама кроз јавни конкурс од самог почетка врши селекција између најбољих кандидата који се определе за рад у јавном сектору. Друга значајна улога овог закона треба да се огледа у успостављању система мерења и вредновања резултата рада појединца, који са мерењем квалитета рада јавних служби треба да унапреди њен рад, односно квалитет услуге пружене њеним корисницима.

Због свега напред наведеног, наметнула се неопходност уређења радних односа у јавним службама путем препознавања њихових специфичности у односу на основни пропис о раду, које треба да прати и

адекватно уређење плата, кроз доношење закона којим ће се уредити радни односи и плате у јавним службама и који треба да уважи специфичности рада у јавним службама кроз регулисање појединих института који нису препознати у Закону о раду или кроз дефинисање појединих права и обавеза запослених на другачији начин који ће да одрази посебност оснивања и рада јавних служби. Такође, овај закон треба да уреди радноправне институте на тај начин да њихова примена одговора свим јавним службама али и да препозна особености радних односа које су својствене само неким јавним службама. Стога одредбе посебних закона којима се уређује рад јавне службе на другачији начин, који одговара природи послова коју та јавна служба врши остају и даље предмет уређења тих закона (стручно усавршавање, професионално напредовање, стицање лиценце за рад, рад на одређено време својствен тој јавној служби, особен конкурсни поступак због специфичних услова за стицање стручних звања запослених и сл).

Доношење посебног закона којим ће на целовит начин бити уређени сви аспекти радноправног статуса запослених у јавним службама условљено је чланом 39. став 3. Закона о систему плата запослених у јавном сектору („Службени гласник РС”, бр. 18/16 и 108/16), којим се прописује обавеза да се у складу са одредбама тог закона, донесу закони којима се уређује радноправни статус, плате и друга примања запослених у јавним службама. Такође, потреба за доношењем овог закона је и превазилажење проблема које у пракси изазива примена различитих правних прописа о радноправном положају запослених у јавним службама. С једне стране су то општи прописи о раду који се примењују у већини радноправних института, али је његова примена примарно искључена у сегменту који се односи на плате и друга примања запослених у јавним службама, осим за ситуације када неко питање није уређено посебним законом у овој области. Целовитим уређењем свих аспеката радноправног статуса запослених у јавним службама омогућиће се стварање једног заокруженог система који унутрашњом флексибилношћу уважава специфичности овог дела јавног сектора.

У сегменту плата и других примања запослених у јавним службама, које су само један део права запослених по основу рада, у области јавних служби уочена је изразита фрагментираност прописа која са собом нужно повлачи проблем управљивости и нетранспарентности. Ови проблеми најочљивији су кад се анализирају позитивни прописи у делу који се односи на основне елементе плате запослених у јавним службама - основицу, коефицијенте и додатке на плату. Тако се Законом о платама у државним органима и јавним службама уређује начин утврђивања плата, додатака, накнада и осталих примања запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе; запослених у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање и запослених у организацијама обавезног социјалног осигурања. Према овом Закону, плата се утврђује помоћу основице за обрачун плата и коефицијента, као и додатка на плату. Основна плата чини производ основице и коефицијента. Додатно, за запослене у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање предвиђа се и део плате по основу радног учинка (јавне службе у области здравства). Коефицијент се одређује према сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме.

Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, коју је Влада донела на основу Закона о платама у државним органима и јавним службама, обухвата већи део јавног сектора. Уредбом је утврђено око 500 коефицијената за обрачун и исплату плата запослених у систему образовања, културе, социјалној заштити, здравственим установама, стручним службама одређених завода и организација обавезног социјалног

осигурања итд. Распон основних коефицијента је између 5,63-30,36. Додатно, Уредбом се одређују услови и правила за увећавање утврђених коефицијената, те тако постоји и додатних 176 увећања коефицијената на основу 15 различитих услова увећања. Увећање основних коефицијената може бити процентуално (од 2% до 30%), или увећање за одређену вредност од 0,30 до 4,50.

Основицу, као други чинилац за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама утврђује Влада закључком. Закон о платама у државним органима и јавним службама детаљно уређује додатке на плату и то минули рад, прековремени рад, рад на дан празника, теренски додатак и рад ноћу. Поред наведених додатака на плату прописано је и увећање плате за јавне службе које остваре приходе, који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, могу увећати плате утврђене у складу са овим законом и уредбом којом су утврђени коефицијенти до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом, а у високом образовању и здравству-без ограничења.

У Закону о раду који се примењују се и на запослене у јавним службама осим у случајевима у којима законом није другачије одређено, је као једно од основних права запослених наведено право на одговарајућу зараду односно једна од основних обавеза послодавца је да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Посебан део Закона о раду под називом „Зарада, накнада зараде и друга примања” детаљно уређује питање зарада. У члану 104. став 2. Закона наводи се да се запосленима гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Додатно, у члану 106. Закона о раду се као део зараде поред основне зараде наводи и део зараде за радни учинак и увећане зараде, при чему се радни учинак одређује на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама. Овим одредбама Закона о раду се омогућава да се квалитетан рад и висок ниво одговорности према радним обавезама додатно награде чиме се подстиче конкурентност и квалитет рада генерално, слично одредбама из Закона о платама државних службеника и намештеника. Осим зарада и питања зарада за обављени рад и време проведено на раду, Закон о раду у овом делу уређује и минималну зараду, накнаду зараде, накнаду трошкова, друга примања, обрачун зараде и накнаде зараде, евиденцију зараде и накнаде зараде и заштита зараде и накнаде зараде.

Закон о систему плата запослених у јавном сектору („Службени гласник РС”, бр. 18/16 и 108/16), као системски закон на чијој се нормативној подлози и према изричитој одредби доносе овај и други посебни закони, усвојен је у ситуацији изразите фрагментираности прописа о платама и зарадама у јавном сектору. Таква ситуација отварала је низ додатних проблема. Кључни од њих су проблем управљивости, неуједначености, нетранспарентности и коначно неправедности даље егзистенције таквог система. Постојање посебних правних правила која су важила за поједине делове јавног сектора, водило је ка могућности олаке измене тих правила у интересу искључиво оне групе на коју се односе, без ширег сагледавање целине јавног сектора као таквог. То је последично довело до разлика у висини плата за послове који се обављају под истим или сличним условима, у зависности од дела јавног сектора у којем се ти послови врше.

У делу плата и других примања запослених у јавним службама, овај закон, следећи циљеве утврђене системским законом о платама, доноси се са сврхом успостављања уједначеног и финансијски одрживог система а плата у овом делу јавног сектора, кроз уважавање специфичности које са собом носи делатност јавне службе кроз пружања услуга која служе потребама грађана. Уједначеност система постиже се и најпре кроз примену јединствене

основице донете од стране оснивача, која се утврђује у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору. На овај начин омогућава се да уједначавање првог елемента плате буде извршено на нивоу општих правила системског закона.

Даље, на бази општих критеријума за вредновање послова радних места предвиђених Законом о систему плата запослених у јавном сектору, уједначавање система постиже се усвајањем ближих мерила за примену критеријума за сврставање радних места у платне групе и платне разреде. Применом оваквог система вредновања, коефицијенти радних места одређују се на основу дефинисаних правила која не остављају простора неједнаком поступању у истим ситуацијама. Такође, уважавајући специфичности обављања одређених послова, закон прописује корективни коефицијент за запослене који обављају уско специјализоване послове који су од нарочитог интереса за добробит грађана. Ради се о здравственим радницима који раде у тимовима у областима интервентне кардиологије, интервентне неурологије и за пресађивање органа и ткива, као и здравственим сарадницима који раде у тимовима за пресађивање органа и ткива, којима се почетни коефицијент за обрачун и исплату плате увећава се за 20%. Наиме, пружање ових врста здравствених услуга доприноси не само унапређењу квалитета здравствене неге и обезбеђењу вишег нивоа квалитета живота пацијента, већ представља и значајне уштеде у средствима обавезног здравственог осигурања у односу на друге облике терапије, имајући у виду износ средстава који је потребно обезбедити за лекове и друга медицинска средства када изостане пружање ових врста здравствених услуга.

Овим законом предвиђени су и специфични основи за увећану плату, поред оних који су предвиђени системским законом о платама, а то су увећана плата за руковођење, увећана плата за дежурство и рад по позиву, увећана плата због посебних услова рада, увећана плата због додатног оптерећења на раду, увећана плата за посебну стручну оспособљеност, увећана плата за остварене резултате рада, као и увећање плате из сопствених прихода.

У циљу очувања финансијске стабилности, у прелазним и завршним одредбама прописано је ће се основица у 2019. години утврдити тако да се трошкови за плате и друга примања запослених у 2019. години крећу у оквиру расположиве масе средстава за исплату плата и других примања запослених чије се плате финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно у висини којом се почетком примене овог закона не нарушава финансијска стабилност ових буџета и којом се обезбеђује дугорочна финансијска одрживост, а основице које се утврђују општим актима јавних служби у складу са законом, утврдиће се тако да се применом овог закона трошкови за плате и друга примања запослених у 2019. години крећу у оквиру расположиве масе средстава за плате утврђене одобреним финансијским плановима тих правних лица.

Такође, прелазним и завршним одредабама прописано је посебна заштита права запослених у преласку на нови систем плата прописивањем да запослени привремено задржава постојећу плату ако би основна плата применом овог закона била мања од последње затечене плате.

Наведени закон припреман је уз широке консултације са репрезентативним синдикатима у јавним службама у циљу да се постигне што већи консензус у дефинисању права и обавеза запослених. Дијалог који се одвијао у поступку припреме закона, допринео је дефинисању многих одредби закона на начин којим су уважене специфичности појединих јавних служби и ниво права који је достигнут у посебним законима а који је у претходном периоду реализован у сарадњи са репрезентативним синдикатима (нпр. закони у области образовања и даље се примарно примењују у делу који се односе на радне односе запослених). Такође, остављено је значајно место колективним

уговорима којима се може, у сарадњи са репрезентативним синдикатима, прецизирати или дефинисати широки корпус права запослених уважавајући особености делатности и радноправни положај запослених у појединим јавним службама.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Нацрта закона, дефинисан је предмет уређења овог закона у смислу да се овим законом уређују права, обавезе и одговорности из радног односа запослених, односно права и обавеза по основу рада у јавним службама које је основала Република Србија, аутономна покрајина, општина, град или градска општина, организацијама обавезног осигурања и другим правним лицима који су основани и делују у складу са прописима о јавним службама. Такође, предвиђено је да се поједина права и обавезе из радног односа могу и другачије уредити законом којим се уређује рад јавне службе ако то произилази из природе послова јавне службе. Према томе, уважавајући специфичности везане за делатност јавне службе одређена права и обавезе запослених у таквој јавној служби могу се уредити и на другачији начин законом којим се уређује рад јавне службе (Закон о основама система образовања и васпитања, Закон о здравственој заштити, Закон о научноистраживачкој делатности и др).

Имајући у виду да је чланом 72. Устава Републике Србије, прописано да се јемчи аутономија универзитета, високошколских и научних установа као и да Универзитети, високошколске и научне установе самостално одлучују о своме уређењу и раду, у складу са законом, предвиђено је да се специфичности радноправног положаја запослених који произилазе из аутономије универзитета регулишу посебним законом, односно Законом о високом образовању, а на остала питања која се тичу њихових права, обавеза и одговорности из радног односа примењују се одредбе овог закона.

Такође, у ставу 5. овог члана прописано је да се одредбе овог закона не примењују на запослене у јавним службама за које је законом или актом надлежног органа у складу са законом предвиђена обавеза приватизације (нпр. Законом о ветеринарству предвиђена обавеза приватизације јавних ветеринарских служби – ветеринарских станица и центара за репродукцију животиња), имајући у виду нецелисходност промене у ситуацији у којој се очекује да ове установе пређу у пуни режим радних односа из Закона о раду.

Чланом 2. дефинисан је појам послодавца запослених. Наиме, према предложеном члану послодавац је јавна служба, односно правно лице које запошљава или ангажује лица по основу уговора ван радног односа за обављање послова из делатности, односно у вези са радом јавне службе.

Чланом 3. појашњена су значења појединих појмова, који су употребљени у овом закону и то ко се сматра запосленим лицем у смислу овог закона, одређење појма радног места, шта представља и уређује општи акт, као и појам додатног рада.

Чланом 4. дефинисано је да запослени и лица која су ангажована по основу уговора ван радног односа (нпр. уговор о привременим и повредним пословима, уговор о делу и др.), права из радног односа односно права по основу рада остварују код послодавца код кога су засновали радни однос или са којим су закључили уговор ван радног односа (јавна служба, организација обавезног социјалног осигурања и друга правна лица која се оснивају и делују у складу са прописима о јавним службама).

Чланом 5. уређује се однос у примени овог закона и закона којим се уређује рад јавне службе у односу на опште прописе о раду, колективни уговор и правилнике о раду. С тим у вези према предложеном члану на права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена овим законом, односно законом

којим се уређује рад јавне службе, примењују општи прописи о раду, односно колективни уговор или правилник о раду. Поред наведеног овим чланом закона се прецизира да се Правилник о раду доноси уз претходно прибављену сагласност оснивача, односно надлежног органа и прибављено мишљење репрезентативног синдиката код послодавца, уколико се правилником о раду, у складу са законом, уређују права, обавезе и одговорности запослених.

Одредбама чл. 6. до 9. дефинисана су начела деловања запослених, односно лица ангажованих по основу уговора ван радног односа у јавној служби. Начела рада у јавним службама, као и одређена права и обавезе које произилазе из рада у јавним службама, треба да се односе и на лица која нису у радном односу, нарочито имајући у виду да се, у складу са посебним законима, делатност установа обавља путем рада ван радног односа (уговор о извођењу наставе или за полагање испита, уговор о ангажовању за извођење наставе - гостујући професор и професор емеритус; уговор о ангажовању предавача ван радног односа; уговор о ангажовању за извођење наставе истраживача; уговор о ангажовању сарадника ван радног односа – сарадник у настави, асистент и асистент са докторатом; уговор о волонтирању стручних радника и стручних сарадника ради обављања послова из делатности установа социјалне заштите). С тим у вези утврђена су следећа начела и то: законитост, непристрасност и политичка неутралности у обављању послова, доступност информација о раду запослених, односно радно ангажованих у јавној служби, обавеза професионалног и примереног односа према корисницима јавних служби и економично коришћење средстава јавне службе.

Одредбама чл. 10. до 20. прописана су права запослених и лица ангажованих по основу уговора вана радног односа у јавној служби. У том смислу дефинисана су следећа права: право једнаке доступности радних места при запошљавању; право за запослене и лица ангажованих по основу уговора ван радног односа у јавној служби на сигурне услове рада и заштиту од претњи и напада, право запосленог на вредновање радне успешности, примања, одморе и одсуства, право запосленог на стручно усавршавање, право запосленог на професионално напредовање, заштиту од злостављања и дискриминације на раду, право на приговор и на судску заштиту права из радног односа, право запосленог на синдикално и професионално удруживање и штрајк и друга права која могу да се утврђују колективним уговором у складу са законом.

Одредбама чл. 21. до 26. Нацрта закона прописане су обавезе запослених и лица ангажованих по основу уговора ван радног односа у јавној служби. Предвиђена је обавеза на професионално поступање која подразумева дужност поступања у складу са законом, правилима струке и кодексом понашања, одговорност за рад која подразумева одговорност за законитост, стручност и делотворност рада запослених и лица ангажованих по основу уговора ван радног односа, недостатке учинка и последице рада, за доношење одлука као и за благовременост и ефикасност у обављању послова (чл. 21. и 22). Прописана је обавеза извршења налога датог у оквиру овлашћења као и начин поступања запосленог у извршавању налога ако је исти супротан прописима или правилима струке (члан 23). Даље, утврђене су дужност прихватања другог одговарајућег радног места у случају трајног или привременог премештаја у истом или другом месту рада али под условима којима се штите и права запослених а установама омогућава ефикасно пружање услуга, дужност запосленог да ради на радно месту које не одговара врсти и степену стручне спреме само у изузетним рестриктивно прописаним случајевима предвиђеним овим законом као и дужност запосленог да по налогу претпостављеног ради послове који нису у опису његовог радног места због привремено повећаног обима посла, обављање додатно већег обим посла свог радног места због привремено повећаног обима посла, замене одсутног

запосленог или у случају да на одређеном радном месту није запослено ниједно лице (чл.24 и 25). Поред наведеног утврђена је дужност поштовања радног времена, начин и рокови обавештавања послодаваца о спречености за рад (члан 26.). Наведеним члановима водило се рачуна да се допринесе благовременом, ефикасном и ефективном раду јавне службе која се одражава на квалитет пружене услуге корисницима и истовремено се водило рачуна да се не умањи остваривање и заштита права запослених која произилази из општих прописа о раду.

Одредбама чл. 27. до 29. уређује се спречавање сукоба интереса и предвиђају мере за спречавање сукоба интереса. Прописује се забрана примања и тражења поклона, услуге или било какве друге користи које могу утицати на непристрасно или професионално обављање послова, изузев протоколарног поклона и пригодног поклона мање вредности.

У погледу додатног рада, утврђује се да запослени може ван радног времена да ради за другог послодавца ако додатни рад није забрањен законом и ако не ствара могућност сукоба интереса запосленог. Такође утврђује се и шта се сматра сукобом интереса у случају додатног рада, мере које може предузети послодавац и да се услови под којима се може забранити додатни рад запосленог могу уредити колективним уговором. У члану 29. Нацрта закона, прописује се да запослени може да оснује, односно да буде власник удела привредног друштва, јавне службе или да се бави предузетништвом, ако то није забрањено законом, другим прописом, односно ако то не ствара могућност сукоба интереса запосленог.

Предложеним чл. 30. до 32. уређују се питања која се односе на Правилник о организацији и систематизацији послова. Правилником се утврђују организациони делови у јавној служби, радна места у организационим деловима као и начин одређивања назива радних места, опис послова који се обављају на радним местима, степен стручне спреме, односно образовања потребно за обављање послова радног места, број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима. Поред тога, предвиђена је повезаност Правилника са актом Владе односно Уредбом о Каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору. Уводи се обавеза да се при изради аката о систематизацији примењује начело рационалности, функционалности и ефикасности уз уважавање и примену свих прописаних стандарда у одређеним областима и поштовање усвојених кадровских планова, па с тим у вези се утврђује и да број руководећих радних места укључујући и директора јавне службе не може бити већи од 20% (чл. 30. и 31.). Предвиђено је да Правилник доноси директор јавне службе уз претходно прибављену сагласност органа управљања и након затраженог мишљења синдиката.

Одредбама чл. 33. до чл. 35., уводи се обавеза доношења кадровског плана. Прописано је се да се планирање кадрова у јавној служби врши кадровским планом јавне службе који доноси директор у року од 30 дана од дана усвајања финансијског плана јавне службе и који мора да буде усаглашен са обезбеђеним финансијским средствима. Дефинише се када послодавац може да попуни слободно радно место заснивањем радног односа на неодређено време (ако је утврђено Правилником, ако није попуњено, ако су обезбеђена средства, ако су испуњени услови у погледу допуштености попуњавања радног места прописани другим законом), с тим да ако се у року једне године од заснивања радног односа утврди да је радни однос заснован супротно наведеном, запосленом се отказује уговор о раду, уз омогућавање запосленом да се изјасни о разлозима за отказ уговора о раду. Наиме, ради се о ситуацији када је радни однос заснован супротно изричитој законској одредби. У смислу ове одредбе, ако је надлежни орган (ресорно министарство, надлежна инспекција и др.) у року од најдуже 1 године утврдио да је попуњавање слободног радног места било недопуштено, са запосленим који је засновао

радни однос на том радном месту се раскида радни однос (члан 34). Прописани су услови за заснивање радног односа, односно радног ангажовање у погледу здравствене способности (психичке и физичке), знања језика корисника услуга ако је то услов за рад према закону којим се уређује рад јавне службе и испуњење других услова одређених законом, другим прописом или Правилником (члан 35). Предложеним одредбама утврђује се да се радни однос заснива уговором о раду и уређују основни елементи тог уговора. (члан 36).

Чланом 37. предлажу се начини за попуњавање радних места код послодавца и то: трајним премештајем, на основу споразума о преузимању и спровођењем конкурса, с тим да је остављена могућност да се законом којим се уређује рад јавне службе уреди редослед начина попуњавања радних места (као што је сада уређено законом у области образовања). За попуњавање радног места директора јавне службе предвиђено је да се попуњава именовањем, након спроведеног изборног поступка.

Одредбама чл. 38-44. уређен је институт премештаја запослених. Предложеним одредбама уређен је институт привременог и трајног премештаја запослених на неодређено време. Заштита запослених остварена је кроз обавезу да због потреба рада запослени може да буде премештен само на одговарајуће радно место, односно радно место чије се послови раде у истом степену и врсти стручне спреме, односно образовања као и послови које запослени обавља пре премештаја и за које запослени испуњава све услове прописане Правилником (чл. 38). Такође, дата је улога и колективним уговорима којима такође могу да се дефинишу услови премештаја.

Трајни премештај подразумева да запослени може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место, ако то налажу организација рада, рационализација послова или други оправдани разлози који произилазе из потреба рада јавне службе (чл. 39.) односно из истих разлога због којих је то и сада могуће у складу са општим прописима о раду. Привремени премештаја на друго радно место према предложеној одредби Нацрта закона, подразумева премештај на друго одговарајуће радно место због замене одсутног запосленог или повећаног обима посла уз задржавање свих права са радног места са којег је запослени премештен ако су повољнија. Такође утврђен је рок трајања привременог премештаја од 45 радних дана у периоду од 12 месеци након чега запослени има право да се врати на радно место са којег је премештен (чл. 40).

Утврђено је да, ако због привременог или трајног премештаја долази до промене места рада, премештај се може извршити без сагласности запосленог само ако је место рада на које се запослени премешта удаљено мање од 50 км од места рада на којем је запослени радио пре премештаја, у супротном потребна је писмена сагласност запосленог. И овде је задржано решење које сада присутно у општим прописима о раду. Такође је уређено да се код привременог и трајног премештаја запосленог доноси решење којим се одређује радно место и послови на које се запослени премешта и које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду (чл. 41. и 42.). На овај начин омогућава се да организација рада у јавним службама буде ефикаснија, имајући у виду да обављају делатности од општег интереса и значај услуга које се пружају корисницима, при чему није умањено право запосленог на заштиту које је до сада имао по општим прописима о раду.

У чл. 43. и 44. уводи се могућност и прописују разлози услед којих је могућ привремени премештај запослених на рад код другог послодавца у оквиру делатности исте јавне службе само ради обављања истих послова које запослени већ ради (потреба извршења одређеног посла или повећаног обима посла код другог послодавца, због привременог престанка потребе за радом запосленог, ако рад у јавној служби из које се премешта може да се несметано организује без додатног запошљавања). Поред тога, утврђује се рок до када је

могућ привремени премештај и то док трају разлози за премештај а најдуже три месеца без сагласности запосленог, а може и дуже уз његову сагласност уз то да остварује сва права запосленог код послодавца од којег је премештен (право на плату, накнаду плате, годишњи одмор) и да по престанку разлога за привремени премештај има право да се врати на радно место на којем је радио пре премештаја. Начин на који се спроводи ова врста привременог премештаја подразумева закључивање писменог споразума директора, којим се уређују питања обезбеђивања средстава за плату, накнаду плате због привремене спречености за рад и накнаду других трошкова. Поред споразума који представља основ за премештај, послодавац код кога се запослени премешта доноси решење о којим се одређује послови које ће запослени обављати, место рада и време трајања премештаја. До сада се наведена ситуација која је регулисана предложеним чланом Нацрта закона, реализовала кроз компликованије процедуре из општих прописа о раду које су подразумевале раскид радног односа код првог послодавца, одјављивање запосленог од једног послодавца и пријављивање код другог на одређено време и то без обавезе послодавца да га након премештаја врати на исто радно место.

Одредбама чл. 45. до 48. уређено је споразумно преузимање запосленог из исте јавне службе. Чл. 45. и 46. предвиђа се да запослени на неодређено време може бити преузет без конкурса код другог послодавца у оквиру делатности исте јавне службе на одговарајуће радно место, на основу писменог споразума директора јавних служби и у којем се запослени саглашава са преузимањем. Наведеним споразумом се уређује начин остваривања права које је запослени стекао код послодавца од кога се преузима (коришћење годишњег одмора, исплата заосталих плата и других примања). Према предложеној одредби Нацрта закона, запосленом престаје радни однос код послодавца од којег се преузима даном одређеном у споразуму а заснива радни однос код новог послодавца. Поред тога, Нацртом закона предвиђена је могућност да јавна служба у коју се врши преузимање може да спроведе претходну проверу стручне оспособљености знања и вештина запосленог, на начин прописан општим актом. (члан 47.)

Такође уређено је да јавне службе могу вршити узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, а о узајамном преузимању директори јавне службе закључују писмени споразум, у којем се запослени саглашавају са преузимањем, на основу којег, запосленом даном одређеном у споразуму престаје радни однос код послодавца од којег се се преузима, а наредног дана се заснива радни однос са послодавцем који га преузима (члан 48.)

Чланом 49. предвиђено је да се институт упућивања на рад код другог послодавца у складу са општим прописима о раду и даље примењује у свим оним ситуација у којима другачије поступање није предвиђено овим законом (нпр. код премештаја).

Одредбама чл. 50. до 62. уређен је конкурсни поступак за попуњавање радних места у јавним службама. Овим одредбама уводи се обавезност конкурса за пријем у радни однос у свим јавним службама који треба да допринесе избору квалитетнијег и стручнијег кадра у овим значајним делатностима и да умањи дискрецију при запошљавању. Предвиђено је да се конкурс спроводи ради пријема у радни однос на неодређено време, а на одређено време ако је законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом тако одређено, а започиње доношењем одлуке директора о спровођењу конкурса и објављивањем огласа о конкурсима (чл. 50- 52).

Чланом 53. и 54. предвиђена је обавезна садржина пријаве на конкурс, као и рок за подношење исте који не може бити краћи од 10 дана од дана оглашавања конкурса у периодичном издању огласа организације надлежне за послове запошљавања и прописује се обавезност именовања конкурсне

комисије за спровођење конкурса у саставу од три члана, која се именује пре него што се огласи конкурс и чији чланови морају да имају најмање исти степен стручне спреме, односно образовања које се захтева за радно место за које се спроводи конкурс. Улога конкурсне комисије је најзначајнија у конкурсном поступку и њој је подређена улога директора.

Чланом 55. прописано је да конкурсна комисија одбацује решењем неблагоприятне, неразумљиве или непотпуне пријаве и пријаве уз које нису приложени, односно прибављени сви потребни докази, против кога се може изјавити приговор директору јавне службе у року од пет дана од дана пријема решења и о коме директор одлучује у року од седам дана од дана његовог подношења. Предвиђено је да кандидати имају право на судску заштиту у року од 15 дана од истека рока за одлучивање по приговору од стране директора, односно од достављања одлуке по приговору.

Чланом 56. прописан је изборни поступак у ком конкурсна комисија саставља списак кандидата међу којима се спроводи изборни поступак (они који испуњавају услове за запослење) и утврђује које стручне оспособљености, знања и вештине, односно компетенције се оцењују у изборном поступку (који може да се спроведе у више делова) као и начин њихове провере. У изборном поступку се, оцењивањем или проценом стручне оспособљености, знања и вештина, односно компетенција утврђује резултат кандидата према критеријумима (којима се утврђује у којој мери или у ком обиму кандидат мора да покаже одговарајући ниво оспособљеност, знања и вештине, односно компетенција и мерилима (којима се вреднује оспособљеност, знање и вештина, односно компетенција кандидата). Такође, оцена одређених стручних оспособљености, знања и вештина, односно компетенција, које је утврдила изборна комисија, може бити дата на основу резултата теста или других начина провере кандидата које су израдила или спровела стручна правна или физичка лица за област у којој се провера врши.

Начин на који ће обавестити кандидате у изборном поступку јавна служба слободно бира а у складу са његовом правном заштитом, економичном трошењу средстава и једноставности поступка, осим уколико није законом другачије прописао (члан 57).

Конкурсна комисија одлучује о избору кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила прописана за избор, с тим да се законом којим се уређује рад јавне службе, односно колективним уговором може одредити да ако је више кандидата испунило мерила прописана за избор са једнаким најбољим резултатом, предност за запошљавање има кандидат који припада групи лица која се налазе у неједнаком положају. Одлука о избору се доставља свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку на адресу наведену у пријави на конкурс, с тим да се у случају неуспелог достављања саставља писмена белешка а одлука се објављује на огласној табли јавне службе и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеном. Такође, прописано је да се наведене одредбе о начину достављања одлуке примењују и на достављање решења којим директор одлучује о приговору кандидата чије су пријаве одбачене, односно одбијене, на решење којим се одлучује о приговорима кандидата који су учествовали у изборном поступку као и на решење директора о неуспеху конкурса (члан 58).

Чланом 59. прописано је право кандидата који је учествовао у изборном поступку да изјави приговор у року од осам дана од дана пријема одлуке о избору директору јавне службе ако сматра да изабрани кандидат не испуњава услове за запослење на радном месту или да су се у изборном поступку десиле такве неправилности које би могле утицати на законитост његовог исхода, о ком одлучује директор у року од седам дана од дана подношења (који може да приговор усвоји и наложи конкурсној комисији да исправи неправилности и преиспита одлуку о избору или да приговор одбаци, односно одбије). У погледу

исправке неправилности конкурсна комисија може да, након исправке донесе нову одлуку о избору кандидата или остане при старој одлуци ако таква неправилност није утицала на ваљаност одлуке о избору. Уколико директор у року од седам дана не одлучи о приговору или ако је кандидат незадовољан коначном одлуком по приговору, има право на судску заштиту у року од 15 дана од истека рока за одлучивање директора, односно од достављања одлуке по приговору (члан 60.)

О неуспеху конкурса (који није успео ако конкурсна комисија утврди да није било пријава на конкурс, ако су пријаве одбачене, ако ниједан од кандидата који је позван није учествовао у изборном поступку, ако ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку није испунио мерила прописана за избор) директор доноси решење на основу извештаја конкурсне комисије о напред наведеним чињеницама, које се доставља свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку и у погледу ког може да се оствари судска заштита (члан 61).

Чланом 62. прописано је да се са изабраним кандидатом у року од 15 дана од дана доношења коначне одлуке о избору заснива радни однос закључењем уговора о раду, односно доноси се решење о премештају ако је изабрани кандидат запослен на неодређено време у истој јавној служби, с тим да ако суд поништи конкурс, односно одлуку о избору кандидата, запосленом који је изабран на конкурс престaje радни однос најкасније у року од 30 дана од дана правноснажности судске одлуке.

Чланом 63. прописан је изузетак од примене одредаба овог закона које се односе на конкурни поступак, имајућу у виду да се начин и поступак заснивања радног односа који се спроводи и ради стицања научних звања, спроводи у складу са законом којим се уређује рад јавне службе.

У чл. 64. до 73. прописане су одредбе које се односе на рад у радном односу и ван радног односа у јавним службама. Радни однос у јавној служби заснива се уговором о раду, по правилу на неодређено време а на одређено време заснива се у складу са општим прописима о раду, односно у складу са законом којим се уређује рад јавне службе када природа послова који се обављају у одређеној јавној служби оправдава потребу ограниченог временског трајања радног односа (чл.64. и 65).

Радни однос на одређено време може да се заснује ради замене запосленог који је именован за директора јавне службе и то најдуже за време трајања једног мандата директора осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није другачије одређено (члан 66).

Чланом 67. предвиђена је могућност пробног рада као облика проверавања одговарајућих радних и стручних способности запосленог (ком не подлежу приправници) а који може бити утврђен уговором о раду као посебан услов за рад за обављање послова радног места запосленог и у току кога се вредновање радних и стручних способности запосленог врши на начин утврђен законом, односно општим актом или уговором о раду, с тим да запосленом који не задовољи на пробном раду престaje радни однос.

Запослени може да закључи уговор о допунском раду у складу са општим прописима о раду и законом којим се регулише рад одређене јавне службе са обавезом да о допунском раду обавести директора јавне службе (члан 68).

Чл. 69-70. прописано је да јавна служба може са лицем у својству приправника да заснује радни однос на неодређено време или на одређено време док траје приправнички стаж, да закључи уговор о стручном оспособљавању ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником, с тим да се ближи услови за обављање приправничког стажа уређују законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом. За пријем приправника у радни однос примењују се одредбе овог закона о конкурсима за пријем у радни

однос на неодређено време, с тим да се у конкурсном поступку не проверавају стручне оспособљености кандидата. Такође, прописано је да се уговором о стручном оспособљавању не заснива радни однос, а лице које има закључен уговор о стручном оспособљавању има право на новчану накнаду за рад у висини основне плате коју би на истом радном месту остваривао приправник у радном односу. Лице које обавља приправнички стаж по основу уговора о стручном оспособљавању а нема право на накнаду за рад, може да оствари право на накнаду трошкова у складу са законом, општим актом, односно уговором о стручном оспособљавању (члан 69).

За време приправничког стажа приправник се уводи у посао по програму који утврђује јавна служба у складу са законом, односно општим актом.(члан 70). У вези престанка радног односа приправника, чланом 71. прописано је да приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, радни однос престаје ако не положи стручни испит у складу са законом у року од шест месеци од дана окончања приправничког стажа, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није одређен другачији рок, а за време док не положи стручни испит након окончања приправничког стажа приправник остварује права по основу рада као приправник. Приправнику који је засновао радни однос на одређено време радни однос престаје даном истека приправничког стажа и не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

Чл.72. и 73. прописано је да уговор о стручном усавршавању може да се закључи ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци односно за обављање специјализације, у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, као и да лицу на стручном усавршавању послодавац може да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, општим актом или уговором о стручном усавршавању, односно специјализацији. Чланом 73. уређују се друга радна ангажовања код послодавца у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, пре свега за радно ангажовање запослених на факултетима здравствене струке који обављањем послова свог радног места истовремено пружају здравствене услуге у здравственим установама, као и други уговори ван радног односа који могу да буду прописани законом којим се уређује рад јавне службе, а којима се остварује радно ангажовање лица код послодавца

Одредбама чл. 74. до 79. предлаже се уређивање радног односа директора јавне службе. Чланом 74. прописан је начин пријема у радни однос директора, односно другог лица које руководи радом јавне службе у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, а ако законом којим се уређује рад јавне службе није уређен конкурсни, односно изборни поступак за именовање директора заснован на вредновању кандидата, примењују се одредбе овог закона о конкурсном поступку за пријем у радни однос запосленог, који спроводи орган управљања јавне службе. Директора именује надлежни орган у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, на основу одлуке о избору органа управљања донете након спроведеног конкурсног, односно изборног поступка, који остварује права из радног односа, односно по основу рада у јавној служби од дана ступања на дужност, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није другачије одређено.

Чланом 75. уређен је институт вршиоца дужности директора на начин да ако на конкурс није извршено именовање директора или ако директор престане да обавља послове свог радног места пре истека времена на које је именован, до именовања директора, надлежни орган може именовати вршиоца дужности директора без изборног поступка а најдуже годину дана (осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није одређен други период именовања вршиоца дужности). Прописано је и да надлежни орган може да именује вршиоца дужности директора који мора да испуњава услове који су

законом, другим прописом односно Правилником одређени за радно место директора и у случају дужег одсуства директора са рада уз накнаду плате, до његовог повратка на рад.

Чланом 76. дефинише се начин заснивања радног односа са директором и то: закључивањем уговора о раду на одређено време или уговора ван радног односа којим се уређују права и обавезе директора, док траје мандат директора, а за директора који је именован из реда запослених код послодавца, доноси се решење о премештају на радно место директора које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду. Прописано је да лице које је било у радном односу код послодавца из члана 2. овог закона и које је именовано за директора, остварује право на мировање радног односа на основу решења о именовању, у складу са општим прописима о раду. Такође предвиђено је да директор који је именован из реда запослених код послодавца као и лице које је било у радном односу код послодавца из члана 2. овог закона а које је именовано за директора, има право да се након престанка дужности директора у једном мандату врати на радно место чије послове је обављао пре именовања за директора, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није одређен другачији рок, а ако је законом којим се уређује рад јавне службе, односно статутом јавне службе тако одређено, директор који је именован из реда запослених у јавној служби, може да поред послова свог радног места обавља послове директора са најмање половином пуног радног времена.

Чланом 77. прописани су случајеви престанка дужности директора и утврђен је дан престанка дужности и то: у случају истека мандата – даном истека мандата; у случају поништаја одлуке о именовању - протеком рока од 30 дана од дана правноснажности судске одлуке; у случају разрешења на лични захтев - даном одређеним у акту о разрешењу, односно даном разрешења; у случају разрешења у другим случајевима у складу са законом - даном одређеним у акту о разрешењу, односно даном разрешења; у случају престанка радног односа - даном престанка радног односа и у другим случајевима утврђеним законом. Утврђено је да директор престаје да остварује права из радног односа у јавној служби даном престанка дужности, осим у случају када је директор именован из реда запослених код послодавца. Такође прописано је да се престанак дужности директора не сматра престанком вршења јавне функције у смислу остваривања права на накнаду плате након истека мандата и утврђено је да се захтев за мировање радног односа директора у јавној служби у којој обавља дужност директора сматра захтевом за разрешење.

Дефинисана је мера удаљења директора са дужности и то у случају када је против директора покренут поступак за разрешење у ком случају надлежни орган може удаљити са дужности директора до доношења решења о разрешењу за чије време директор остварује право на накнаду плате у складу са општим прописима о раду (члан 78).

Чланом 79. прописано је да орган управљања закључује са директором и са вршиоцем дужности директора уговор о раду на одређено време, односно уговор о обављању дужности директора ван радног односа којим се уређују њихова права и обавезе, и решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, односно по основу радног ангажовања директора и вршиоца дужности директора. Уколико се у јавној служби у складу са законом којим се уређује рад јавне службе врши именовање заменика, односно помоћника директора одредбе овог закона о директору примењују се и на њих.(члан 80).

Чланом 81. предлаже се да се законом којим се уређује рад јавне службе уреди интерно тржиште рада у циљу планирања кадрова у одређеној области рада јавне службе, путем евиденција запослених за чијим радом престаје потреба, података о радним местима у јавној службама која нису

попуњена, као и података о другим кадровским потребама у јавној служби. У том смислу интерно тржиште рада већ је уређено прописима у области образовања а може бити уређено и другим посебним законима у зависности од потребе планирања кадрова у одређеној области. Према томе, интерно тржиште рада треба да се заснива на процени потребе и целисходности у зависности од специфичности рада сваке јавне службе и положаја запослених у обављању њене делатности.

Одредбама чл. 82. до 90. дефинишу се радно време, одмори и одсуства. Чланом 82. дефинисано је да распоред, почетак и завршетак радног времена јавне службе утврђује послодавац, имајући у виду потребу грађана, процес и организацију рада и несметано пружање услуга корисницима (осим ако законом који се уређује рад јавне службе није другачије одређено), а ако распоред радног времена није утврђен у складу са напред наведеним потребама, распоред утврђује оснивач јавне службе.

Чланом 83. дефинише се приправност у смислу обавезности запосленог да буде стално доступан ради пружања неопходних услуга корисницима јавне службе ван свог радног времена, ако се укаже таква потреба, с тим да се обавеза приправности у јавној служби утврђује само законом којим се уређује рад јавне службе, а одлуком о увођењу приправности коју доноси директор јавне службе утврђује се време приправности и запослени који су приправни. Предвиђен је изузетак који се односи на трудницу, једног од родитеља са дететом до три године живота, самохраног родитеља детета до седме година живота или детета са инвалидитетом и умерено до тешко ометеном у развоју, у смислу да се напред наведеним лицима приправност може одредити само уз њихову писмену сагласност.

Чланом 84. и 85. уводи се институт скраћеног радног времена који се примењује у складу са општим прописима о раду и дефинише се прековремени рад. Наиме, предвиђено је да је запослени дужан да настави пружање услуге кориснику јавне службе и након истека свог радног времена ако би прекидом рада могао да угрози живот и здравље корисника, док траје неопходност пружања услуге а најкасније док му се не обезбеди замена, односно да прековремени рад у напред наведеном случају може да траје и дуже од ограничења утврђеног општим прописом о раду и обавља се на основу процене запосленог о неопходности таквог рада без налога послодавца о чему је дужан да писмено обавести непосредног руководиоца најкасније наредног радног дана. Такође, прописано је да је запослени дужан да обавља прековремени рад и у другим случајевима и на начин прописан општим прописима о раду, односно законом којим се уређује рад јавне службе.

Чланом 86. прописано је да запослени може да заснује радни однос, односно да буде ангажован да ради са непуним радним временом. Такође, запослени са дететом до седме године живота има право да на свој захтев, из радног односа са пуним пређе у радни однос са непуним радним временом најмање са половином пуног радног времена у ком случају је послодавац дужан да запосленом који је радио са непуним радним временом омогући прелазак на пуно радно време на његов захтев а најкасније до истека околности које су биле основ за прелазак на рад са непуним радним временом. Према томе, закон не оставља могућност послодавцу да не врати запосленог на пуно радно време, већ мора да планира организацију рада и трошкове у складу са овом обавезом.

Чланом 87. прописано је да дежурство представља организацију рада јавне службе којом се обезбеђује континуирано обављање делатности јавне службе, ако је законом којим се уређује рад јавне службе прописана обавеза непрекидне доступности услуга јавне службе корисницима и уводи се ако радом у сменама и прерасподелом радног времена или на други начин у складу са општим прописима о раду није могуће да се обезбеди непрекидно пружање услуге корисницима без повећања трошкова рада јавне службе. С тим у вези

утврђено је трајање просечног недељног радног времена, које са прековременим радом и дежурством, на четворомесечном нивоу не може да буде дужи од 48 часова а колективним уговором се може утврдити да се просечно радно време везује за период дужи од четири месеца, а најдуже девет месеци. Такође, укупно радно време не може да траје дужи од 60 часова недељно, осим у недељама у којима се нерадно празнују државни и верски празници у складу са законом, када радно време не може да траје дужи од 70 часова недељно. Запосленом се часови рада дужи од просечног радног времена, укључујући и прековремени рад обрачунавају и исплаћују као прековремени рад, ако не могу да му се обезбеде слободни сати. Предвиђено је да запослени који дежура може да ради најдуже 24 часова дневно укључујући и дневно радно време, у ком случају дневни одмор мора да траје најмање 24 часа након истека радног времена, а одлуку о дежурству доноси послодавац најкасније пет дана пре истека текућег месеца за наредни месец.

Чланом 88. утврђује се обавезност оснивача јавних служби у погледу анализе трошкова рада насталих организацијом радног времена у сменама или дежурству у јавним службама, које оснива у периоду од најмање једном у пет година, а у циљу утврђивања економичности такве организације рада јавне службе.

Чланом 89. утврђује се дужина трајања годишњег одмора запослених у трајању од најмање 20, а највише 35 радних дана за годину дана рада код послодавца, према мерилима одређеним општим актом, а изузетно због природе делатности која се обавља у јавним службама право на годишњи одмор може појединим категоријама запослених колективним уговором бити утврђено у трајању највише од 40 радних дана. Прописано је да се годишњи одмор у јавним службама у области образовања по правилу користи за време школског распуста.

Чланом 90. предвиђена је обавеза послодавца да води евиденцију доласка и одласка са посла запослених, ради остваривања права и утврђивања одговорности запослених по основу присуства на раду, с тим да евиденцију радног времена запосленог који је привремено премештен на послове код другог послодавца у складу са овим законом, води послодавац код кога запослени обавља послове за време привременог премештаја и ту евиденцију на крају текућег месеца доставља послодавцу од кога је запослени премештен.

Чланом 91. прописана је обавеза послодавца да води персонални досије за сваког запосленог који садржи документа који су у складу са законом и другим прописом од значаја за заснивање радног односа и остваривање права и утврђивање одговорности запосленог и које у току трајања радног односа доноси или прибавља јавна служба, односно доставља запослени. Предвиђено је да се приликом трајног преузимања запосленог персонални досије доставља послодавцу који је извршио преузимање, а послодавац претходник у својој евиденцији задржава копију докумената из персоналног досијеа.

Чланом 92. утврђена је могућност да се као посебан услова за рад на одређеним радним местима у јавној служби пропише обавеза полагања стручног испита или обавеза стицање лиценце, а програм, начин полагања и услови за полагање стручног испита за рад у јавној служби или стицање лиценце, као и последице губитка и одузимања лиценце на радноправни статус запослених прописују се законом којим се уређује рад јавне службе.

Чл. 93 до 98. прописане су одредбе које односе на вредновање радне успешности. Циљ вредновања радне успешности јесте да се допринесе успостављању квалитетног, благовременог и ефикасног извршавања циљева и задатака јавне службе и извршење послова радног места запосленог у складу са стандардним, односно очекиваним резултатима за њихово обављање.

Вредновањем радне успешности запосленог успостављају се услови за напредовање кроз платне разреде по основу радне успешности

изнад очекиване; процену радних и стручних способности за обављање послова радног места запосленог на пробном раду; правилно одлучивање о упућивању запослених на стручно усавршавање и додатно образовање; изрицање мера за неостваривање rezultata рада у складу са законом и одлучивање о другим правима и обавезама запосленог.

Чланом 94. прописано је да се систем вредновања радне успешности запосленог заснива на утврђивању очекиваних rezultata рада за обављање одређених послова и других мерила за оцену радне успешности на утврђивању остварених rezultata рада и изражавању њихове вредности. Утврђује се да очекивани rezultati рада морају бити постављени реално тако да се може очекивати да најмање 60% запослених оствари очекиване захтеве радног места односно да највише 20% запослених оствари радне rezultate изнад очекиваних.

Чланом 95. прописано је да се на основу остварених rezultata рада, утврђује да је запослени остварио утврђене радне циљеве или да је успешност у обављању послова испод или изнад очекиваних.

Чланом 96. утврђено је да се рад запосленог на неодређено и одређено време прати током целе календарске године а вреднује најмање једном у календарској години, а изузетно се може извршити вредновање радне успешности и пре утврђеног рока, ако се праћењем рада запосленог у периоду од три месеца непрекидно утврди да не остварује rezultate рада или нема потребна знања и способности за обављање послова у складу са задатим радним циљевима. Такође прописано је да се рад запосленог који су у периоду вредновања радили мање од 6 месеци у претходној календарској години не вреднује.

Чланом 97. прописано је да се начин праћења рада запослених, поступак вредновања и критеријуми и мерила за вредновање радне успешности, ближе уређује подзаконским актом донетим на предлог министра надлежног за поједину јавну службу и министра надлежног за плате у јавним службама, односно актом о радном учинку послодавца на који је претходно прибављена сагласност министра у чијем делокругу су послови организационог облика и министра надлежног за плате у јавним службама - за послодавце који својим актима утврђују радна места.

Чланом 98. утврђује се начин вредновања радне успешности директора у смислу да се исти врши у циљу успостављању квалитетног, благовременог и ефикасног извршавања циљева и задатака јавне службе, предузимања мера у складу са законом за неизвршавање, односно недовољно учинковито и непрофесионално пружање услуга корисницима јавне службе или вршење дужности директора и предузимање других мера органа управљања, односно оснивача у вези са радом директора и јавне службе, а врши се на основу оствареног програма рада јавне службе, квалитета пружања услуга корисницима, унапређењу процеса и квалитета рада јавне службе, оцени рада јавне службе од стране корисника, остварених циљева јавне службе и радног учинка запослених и других елемената које орган управљања утврди као целисходне за оцену руковођења јавне службе. Вредновање радне успешности директора врши орган управљања јавне службе у роковима и изражавањем вредности као за остале запослене у јавној служби са детаљним и потпуним образложењем вредновања заснованог на навођењу конкретних rezultata рада, и другим мерилима за оцену радне успешности.

Чл. 99. и 100. прописане су одредбе којима се уређује утврђивање вишка запослених. Предвиђено је да је јавна служба дужна да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, у складу са општим прописима о раду. Такође се утврђује да ако јавна служба нема обавезу доношења програма у складу са

законом, дужна је да примени критеријуме за утврђивање вишка запослених који су прописани општим актом, односно одлуком послодавца о потреби утврђивања вишка запослених. Права запослених за чијим радом престаје потреба на интерном тржишту рада уређују законом којим се уређује рад јавне службе.

Чланом 101. уређује се поступак рационализације и оптимизације рада јавних служби. Предложеним чланом прописано је да ако због рационализације и оптимизације рада јавних служби (која подразумева предузимање мера које спроводи оснивач а којима се врши промена организације у обављању делатности јавних служби у складу са потребама њеног рада или смањење трошкова рада јавних служби, у циљу побољшања ефикасности, увођења сврсисходнијих метода и начина рада, задовољења потреба корисника или рационалнијег коришћења финансијских средстава) престаје потреба за радом одређеног броја запослених код више послодаваца који обављају делатност те јавне службе, оснивач може да донесе одлуку о рационализацији и оптимизацији рада јавних служби која нарочито садржи: мере које се спроводе у циљу рационализације и оптимизације рада јавних служби, обавезе јавних служби по основу спровођења наведених мера, рок за спровођење мера, висина отпремнине запосленима за чијим радом престаје потреба због спровођења наведених мера, начин исплате отпремнине, критеријуме за утврђивање запослених за чијим радом престаје потреба и мере за запошљавање које се односе на све јавне службе које су обухваћене мерама. Такође, предвиђено је да је оснивач дужан да у поступку доношења напред наведене одлуке, прибави мишљење репрезентативних синдиката у одређеној делатности јавне службе, основаних за територију оснивача, као и републичке организације надлежне за запошљавање. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба који се утврђују у одлуци оснивача, могу се разликовати од критеријума који су утврђени посебним колективним уговором за одређену јавну службу, само ако постоји сагласност репрезентативних синдиката. Примена критеријума за утврђивањем запослених за чијим радом је престала потреба, не односи се на јавне службе које престају са радом услед предузимања мера које спроводи оснивач. Такође, ако оснивач не донесе одлуку о рационализацији и оптимизацији рада јавних служби, а услед мера које спроводи долази до технолошких, економских или организационих промена код послодаваца у јавној служби у чијој области се предузимају те мере, због којих престаје потреба за радом одређеног броја запослених на неодређено време, јавна служба је дужна да поступи у складу са одредбама овог закона који се односе на вишак запослених.

Чланом 102. предвиђено је да се удаљење са рада запосленог, примењује у складу са општим прописима о раду, односно законом којим се уређује рад јавне службе.

Одредбама чл. 103- 119. уређују се плате и друга примања запослених у јавној служби. Чланом 103. прописује се да запослени у јавним службама остварују право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору и овим законом. Такође, прописано је да лица која су радно ангажована у јавној служби ван радног односа могу да остваре право на новчану накнаду за свој рад у складу са законом.

Чланом 104. прописани су рокови у којима се исплаћује плата, односно прописано је да се плата за текући месец исплаћује најкасније до краја наредног месеца, те да уколико се плата исплаћује у више делова последњи део плате исплаћује се у наредном месецу за претходни месец, као и да се ближи рокови за исплату плате утврђују општим актом.

Чланом 105. прописује се основна плата за радно место за које је запослени закључио уговор о раду, односно на које је премештен у складу са

законом, као резултат множења основице са коефицијентом, као и да се основна плата остварује за стандардне, односно очекиване резултате рада за послове које обавља. Додатно, прецизирано је да ако је уговором о раду предвиђено да запослени обавља послове више радних места, основна плата му се одређује за свако радно место, сразмерно времену проведеном на раду на том радном месту. Чланом 106. утврђено је да запослени код послодавца из члана 2. овог закона остварује право на исплату минималне зараде у складу са општим прописима о раду. Чланом 107. прописано је да се основица за обрачун и исплату месечне плате запослених утврђује у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору. Чланом 109. прописана су ближа мерила за примену критеријума за сврставање радних места у платне групе и платне разреде и описан је начин примене наведених критеријума у поступку вредновања радних места. Примена критеријума и мерила врши се оценом њихове заступљености у описима послова одређеног радног места и то тако што сваки критеријум остварује одређено процентуално учешће у укупној вредности радног места. Начин примене критеријума при сврставању радних места подразумева процентуалну заступљеност сваког од критеријума у укупној вредности радног места од чега сложеност послова представља 25% вредности, компетентност 23% вредности, одговорност 20% вредности, аутономија у раду 15% вредности, пословна комуникација 8% вредности и услови рада 9% вредности.

Чланом 110. дефинише се шта се сматра почетним коефицијентом радног места, односно прописано је да се почетним коефицијентом радног места изражава вредност свих захтева за обављање послова тог радног места, као и да се почетни коефицијент одређује у распону вредности платног разреда оне платне групе из закона којим се уређује систем плата у јавном сектору у који су сврстана та радна места, на основу примене критеријума и мерила описаних у претходном члану. Такође, овим чланом се прецизира да ће сврставање радних места у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента бити извршено актом Владе. Надаље, за јавне службе које називе и опише радних места утврђују својим Правилником, у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, сврставање радних места у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента извршиће се општим актом, уз претходну сагласност оснивача, док ће се сврставање радног места директора за ове јавне службе утврдити решењем надлежног органа.

Чланом 111. прописује да се лицу које заснива радни однос, уговором о раду се одређује почетни коефицијент радног места чије послове обавља. Изузетак у односу на ово опште правило односи се на лице које има радно искуство на пословима радног места на којима заснива радни однос у трајању од најмање десет година и посебна знања којима може да допринесе унапређењу рада и квалитету обављања послова на свом радном месту, може се уговором о раду одредити већи коефицијент у распону до два платна разреда у односу на платни разред платне групе у које је његово радно место сврстано, као и да се овако одређени коефицијент сматра почетним коефицијентом. На овај начин закона стимулише запошљавање лица која својим специфичним знањима и искуством могу допринети побољшању квалитета рада јавне службе, при чему посебно регулише да се приликом одређивања висине увећања коефицијента из овог члана води рачуна о квалификацијама и стручности запосленог у односу на послове радног места које обавља.

Чланом 112. прописује се увећање почетног коефицијента за 20% здравственим радницима који раде у тимовима у областима интервентне кардиологије, интервентне неурологије и за пресађивање органа, ћелија и ткива, као и здравственим сарадника који раде у тимовима за пресађивање

органа и ткива. На овај начин уважавају се специфичности обављања одређених послова, односно околност да се ради о уско специјализованим пословима који су од нарочитог интереса за добробит грађана јер омогућавају виши степен квалитета здравствене неге и самим тим живота пацијената. Такође, пружање ових врста здравствених услуга омогућава значајне уштеде у средствима обавезног здравственог осигурања у односу на друге облик терапије, имајући у виду износ средстава који је потребно обезбедити за лекове и друга медицинска средства када изостане пружање ових врста здравствених услуга.

Чланом 113. прописују се правила за одређивање коефицијента запосленог који је трајно премештен на одговарајуће радно место у истој служби, односно предвиђа се да се у овој ситуацији запосленом одређује почетни коефицијент радног места на које је премештен, с тим што ако је тај коефицијент нижи од почетног коефицијента радног места са којег се премешта, запослени задржава право по основу напредовања које је имао на радном месту са којег је премештен тако што му се почетни коефицијент радног места на које је премештен увећава за процентуално увећање коефицијента по основу напредовања које је имао на радном месту са којег је премештен. Ако је почетни коефицијент радног места на које је премештен исти као почетни коефицијент радног места са којег је премештен, запослени задржава право по основу напредовања на радном месту са којег је премештен тако што му се одређује коефицијент који је имао пре премештаја, а ако је почетни коефицијент радног места на које је премештен виши од почетног коефицијента радног места са којег је премештен, али је нижи од коефицијента који је запослени стекао по основу напредовања на радном месту са којег се премешта, одређује му се коефицијент који је имао пре премештаја. Прописано је да се коефицијент из овог члана закона одређује решењем које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

Чланом 114. прописује се коефицијент запосленог који је привремено премештен на одговарајуће радно место у истој јавној служби, тако што запослени задржава коефицијент који је имао до премештаја, а изузетно ако је почетни коефицијент радног места на који је запослени привремено премештен већи од коефицијента који је запослени имао до премештаја, одређује му се тај већи коефицијент, у ком случају се коефицијент одређује решењем које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

Чланом 115. прописује се коефицијент код преузимања у другу јавну службу тако што се запосленом који се преузима на исто радно место чије послове је обављао пре преузимања одређује коефицијент платног разреда које је имао до преузимања, а ако се запослени преузима на друго радно место, одређује му се почетни коефицијент радног места на које се преузима. Такође, прописано је да се споразумом о преузимању може утврдити да запослени задржава право по основу напредовања које је имао на радном месту са којег је преузет.

Чланом 116. регулише се коефицијент приправника, односно прописује да исти износи 80% коефицијента радног места за које је закључио уговор о раду.

Чланом 117. прописују се правила везана за коефицијент по основу напредовања. Предвиђено је да запослени може да напредује највише до краја распона наредна два платна разреда у односу на платни разред чији коефицијент остварује ако две године узастопно постигне резултате рада и оствари радни учинак изнад стандардног или очекиваног. У распону до краја наредног платног разреда може да напредује и запослени који је у периоду од четири година узастопно остварио стандардне или очекиване резултате рада, а бар једном резултате рада изнад стандардних или очекиваних, односно запослени који је у периоду од пет година узастопно остварио стандардне или

очекиване rezultate рада. Прописује се да висину напредовања одређује директор у складу са обезбеђеним буџетским средствима. Додатно, искључена су наведена правила за напредовање за оне запослене који су сврстани у 12. и 13. платну групу, као и за запослене којима се у опису посла у Каталогу утврђује одговорност за руковођење. Такође, прецизирано је да ако је извршено вредновање радне успешности, описано у овом члану, и исто служило за стицање звања по закону којим се уређује рад јавне службе, тако извршено вредновање на узима се у обзир за напредовање, под условом да стицање звања утиче на одређивање веће плате запосленог. На овај начин спречава се двоструко вредновање радне успешности. Поред наведених одредби овог члана утврђује се да одсуство запосленог са рада у складу са законом, због којег није вреднован његов рад у одређеној години, не сматра се прекидом узастопног вредновања.

Чланом 118. прописују се правила за одређивање почетног коефицијента у ситуацији када је за исто радно место актом Владе одређено више почетних коефицијената у зависности од стеченог звања запосленог, услова рада или других околности под којим се обављају послови тог радног места, односно предвиђено је да послодавац решењем одређује одговарајући почетни коефицијент наступањем тих околности, примењујући правила за одређивање коефицијента запосленог који је трајно премештен на одговарајуће радно место у истој служби.

Одредбама чл. 119-127. регулисани су основи за одређивање увећане плате. Чланом 119. регулише се увећана плата за руковођење и то за руковођење унутрашњом организацијом јединицом, под условом да руковођење није вредновано у коефицијенту радног места. Ово право остварује се процентуалним увећањем основне плате које зависи од броја запослених којима се непосредно руководи, а прецизирано је да ово право не остварује запослени који је привремено премештен на радно место које није руководеће, без обзира што је пре премештаја остваривао ово право. На овај начин се увећање плате по руковођења везује за послове које запослени обавља у одређеном тренутку, односно право на увећање плате по овом основу остварују запослени који заиста непосредно руководе одређеним бројем запослених. Овим чланом додатно регулише се и процентуално увећање основне плате запослених на руководећим радним местима у високошколским установама.

Чланом 120. прописује се увећана плата за рад по позиву и за дежурство, на тај начин што запослени остварује право на увећану плату за дежурство у висини од 26% основне плате за сваки сат дежурства, осим ако рад у дежурству није вреднован у коефицијенту радног места, а у истом проценту запослени остварује право на увећану плату за рад по позиву под условом да се такав рад обавља ван радног времена запосленог.

Чланом 121. регулисана је увећана плата по основу посебних услова рада који постоје на пословима одређених радних места у области културе, здравства, образовања и социјалне заштите, при чему такви услови рада нису вредновани у почетном коефицијенту. Увећана плата остварује се одговарајућим процентуалним увећањем основне плате, предвиђеним у овом члану, и према правилима која су такође предвиђена у овом члану.

Чланом 122. прописана је увећана плата за додатно оптерећење на раду, дефинисањем шта се подразумева под додатним оптерећењем на раду и прописивањем процентуалог увећања основне плате према броју радних дана током којих запослени остварује овај основ увећане плате. Додатно је прецизирано да увећање плате за додатно оптерећење на раду искључује увећање плате за обављање тих послова у прековременом раду.

Чланом 123. регулисана је увећана плата за посебну стручну оспособљеност, односно прописано је увећање плате, у проценту предвиђеном у овом члану, запосленом који има стечено звање доктора наука у области рада

чије послове обавља на свом радном месту и које није услов за обављање послова његовог радног места, затим запосленом који има стечен академски назив магистар наука, односно стручни назив специјалиста према прописима о високом образовању који су се примењивали до 10. септембра 2005. године, као и запосленом који има стечен стручни назив специјалиста академских студија или примаријус, ако стицање тог звања, односно назива није услов за обављање послова његовог радног места. Такође, прописано је да се запосленом који у складу са законом којим се уређује рад јавне службе обавља послове ментора може увећати основна плата до одређеног процента прописаног у овом члану, према правилима утврђеним општим актом, при чему ово увећање плате не могу остварити запослени који обављају послове ментора који прати рад приправника за време приправничког стажа.

Чланом 124. прописано је увећање плате за остварене резултате радне успешности, за запослене код послодаваца који своје елементе плате утврђују својим актима (нису директни или индиректни корисници буџета ни корисници организација обавезног социјалног осигурања), према критеријумима утврђеним општим актом и планираних финансијским планом јавне службе. Прецизирано је да запослени који оствари увећање плате по овом основу нема право на напредовање у веће платне разреде.

Чланом 125. прописано је да запослени остварује право и на увећања плате која су предвиђена законом којим се уређује систем плата у јавном сектору у складу са тим законом (увећања плате за рад ноћу, рад на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност и минули рад).

Чланом 126. прописано је увећање плате из сопствених прихода запослених у високообразовним и научним установама и установама културе, које остварују сопствене приходе у складу са законом, при чему се елементи за утврђивање учешћа трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода уређују општим актом, а удео средстава за увећање плата запослених у сопственом приходу установе израчунава се на основу критеријима утврђених посебним законима којима се уређује област рада јавне службе, уз ограничење које подразумева да увећање основне плате по запосленом не може бити веће од 30%, осим за запослене у вискошколским установама које самостално располажу сопственим приходима у складу са законом којим се уређује високо образовање, односно за запослене у здравственим установама које остварују сопствене приходе из допунског рада и пружањем других услуга у складу са законом.

Чланом 127. прецизирано је да се основица за увећану плату која се исплаћује у току месеца по радним сатима добија дељењем основице прописане овим законом са бројем 174.

Чланом 128. прописано је да запослени остварује право на накнаду плате у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Одредбама чл. 129-130. регулисана је накнада трошкова. Поред накнаде трошкова превоза за коју је предвиђено да се ближи услови за остваривање права уређују општим актом, прописано је и право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин, а у складу са актом Владе. Ближи услови за остваривање ових права могу уредити општим актом, а такође и накнаде других трошкова који произилазе из обављања послова запосленог у складу са обезбеђеним финансијским средствима за те намене. Додатно, прописано је да запослени остварује право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Чланом 131. прописано је право запосленог на отпремнину због одласка у пензију и начин обрачуна њене висине. Наиме, отпремнина по овом основу

исплаћује се у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније. Прецизирано је да се под просечном платом сматра просечна плата која је остварена у последња три месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, на дан престанка радног односа због одласка у пензију.

Чланом 132. прописано је право на отпремнину запосленог који је утврђен вишком запослених и начин одређивања њене висине, односно прописано је да се висина ове отпремнине утврђује у висини збира трећине просечне плате запосленог за сваку навршену годину рада код свих послодавца одређених законом о систему плата у јавном сектору, при чему се рачуна и време проведено у радном односу код послодавца у јавном сектору који је престао да постоји, односно променио облик организовања ако је за време рада запосленог његов оснивач била Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе. Разлог за овакво дефинисање је потреба да се одрази специфичност оснивања и организације рада јавних служби на радни однос запослених. У том смислу се рад запослених у јавном сектору мора посматрати у односу на осниваче јавних служби, а не као у Закону о раду у односу на последњег послодавца код којег је запослени радио. Ова отпремнина исплаћује се пре престанка радног односа запосленог, а средства за ову намену планирају се и обезбеђују финансијским планом јавне службе. Додатно је прецизирано да право на ову отпремнину немају запослени који су у радном односу на одређено време.

Чланом 133. прописана је отпремнина запосленог коме престаје радни однос услед рационализације и оптимизације. Предвиђено је да се висина отпремнине одређује одлуком оснивача, при чему је овим чланом прецизирано и испод које границе висина отпремнине не може бити одређена. Такође, предвиђено је да запослени који оствари отпремнину има право на новчану накнаду за случај незапослености у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености као и да се ова отпремнина исплаћује у року од 30 дана од дана престанка радног односа, изузев у случају престанка рада јавне службе када се исплаћује до дана престанка радног односа.

Чланом 134. прописано је шта се сматра под просечном платом у смислу остваривања права на исплату отпремнине за запосленог који је утврђен вишком као и за утврђивање висине отпремнине за запосленог коме престаје радни однос услед рационализације и оптимизације. Наиме, наведеним чланом утврђено је да се под просечном платом у смислу остваривања наведених права сматра просечна плата запосленог остварена у претходна три месеца пре месеца у којем је утврђен престанак радног односа. Такође утврђено је да се, у случају да запослени није остварио плату у последња три месеца пре престанка радног односа, просечном платом за одређивање отпремнине због одласка у пензију, за одређивање отпремнине запосленог који је утврђен вишком запослених као и за отпремнину запосленог коме престаје радни однос услед рационализације и оптимизације, сматра основна плата коју би запослени остварио у том периоду увећана за минули рад.

Чланом 135. дефинисано је да се општим актом могу утврдити и право на јубиларну награду и друга примања у складу са општим прописима о раду.

Чл. 136-150. уређује се престанак радног односа. Чл. 136. и 137. дефинишу се начини престанка радног односа споразумом и по сили закона у смислу да послодавац и запослени могу да закључе писмени споразум о престанку радног односа у складу са општим прописима о раду, којим се одређује и дан када престаје радни однос, с тим да писменим споразумом не

може да престане радни однос директору. Такође, прописано је да запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца (по сили закона) када наврши 65 година живота ако има најмање 15 година стажа осигурања (навршење радног века), осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није другачије одређено; ако не положи посебан стручни испит који је услов за рад на радном месту – истеком последњег дана рока у којем је запослени према условима утврђеним посебним законом дужан да положи стручни испит; истеком мандата директора који није именован из реда запослених у тој јавној служби – истеком последњег дана мандата и из других разлога прописаних општим прописима о раду, односно законом којим се уређује рад јавне службе. Орган управљања јавне службе доноси решење о престанку радног односа директора по сили закона и доставља га надлежном органу ради доношења решења о престанку обављања дужности.

Чланом 138. прописано је да запосленом престаје радни однос писменим отказом уговора о раду на начин и у отказном року у складу са општим прописима о раду и исти обавезује запосленог, осим ако се послодавац и запослени другачије не договоре, с тим да отказни рок може општим актом, односно уговором о раду да буде утврђен у дужем трајању од трајања утврђеног општим прописом о раду али не дужем од 60 дана, на радним местима на којима потребе процеса рада и услуга које јавна служба пружа захтева несметано и континуирано пружање услуга корисницима. Утврђено је да се отказ који даје директор јавне службе сматра личним захтевом за разрешење.

Чланом 139. предвиђени су случајеви када послодавац отказује радни однос запосленом и то: ако постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог и његово понашање; ако својом кривицом учини тежу повреду обавеза из радног односа, односно повреду радне дисциплине; ако наступе оправдани разлози који се односе на потребе послодавца и у другим случајевима утврђеним законом.

Чланом 140. утврђено је да запосленом престаје радни однос ако постоје оправдани разлози који се односе на његову радну способност и понашање и то: ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове у погледу здравствене (психичке и физичке) способности које су као посебан услов за рад на радном месту за које је запослени закључио уговор о раду, утврђене законом, односно Правилником, а нема другог одговарајућег радног места на које може бити премештен и за које испуњава услове за рад; ако не остварује стандардне, односно очекиване резултате рада и у другим случајевима прописаним законом.

Чланом 141. дефинисан је поступак отказа запосленом у случају престанка испуњавања здравствених услова за рад у смислу да послодавац даје отказ запосленом у року од 30 дана од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа. Прописано је да је послодавац дужан да запосленог, наредног дана од дана сазнања за чињенице из става 1. овог члана упути на плаћено одсуство, које траје до престанка радног односа, односно до обезбеђивања одговарајућег радног места, осим ако запослени не одсуствује са рада услед привремене спречености за рад због болести или по другом основу. Такође, за време плаћеног одсуства запослени остварује право на накнаду плате у висини основне плате коју би остварио за рад на свом радном месту, а изузетно, запосленом коме се у току одсуства са рада одлучује о остваривању права из пензијског и инвалидског осигурања због потпуног губитка радне способности, продужава се плаћено одсуство и рок за давање отказа до достављања правноснажне одлуке надлежног органа о оцени његове радне способности. Ако надлежни орган утврди да је запослени изгубио радну способност, запосленом престаје радни однос по сили закона у складу са

општим прописима о раду. Такође прописано је да запослени коме радни однос престане има право на отпремнину.

Чланом 142. прописане су одредбе које се односе на поступак у случају отказа због неостваривања радне успешности. У смислу да ако запослени не остварује очекивану радну успешност, послодавац је дужан да му у поступку редовног, односно ванредног вредновања његовог рада у складу са овим законом, укаже на недостатке у раду и остави рок од најмање 30 дана за побољшање рада, након којег се његов рад вреднује поново, а послодавац може у ово року и да упути запосленог на стручно оспособљавање, односно да му омогући одговарајућу обуку или сачини лични програм развоја у циљу отклањања недостатака у његовом раду. Такође, послодавац може да откаже уговор о раду запосленом, коме је након остављеног рока, рад вреднован испод стандардног, односно очекиваног за његово радно место, с тим да послодавац може уместо отказа уговора о раду да изрекне једну од следећих мера: да запосленог премести на друго одговарајуће радно место које одговара његовим знањима и способностима и за које запослени испуњава услове за рад прописане Правилником, односно да одреди коефицијент за обрачун и исплату плате запосленог у распону нижег платног разреда у односу на платни разред чији коефицијент запослени остварује, а највише до почетног коефицијента за послове његовог радног места.

Чланом 143. уређује се престанак радног односа због тежих повреда обавеза из радног односа које се таксативно набрајају.

Чланом 144. предвиђен је поступак пре престанка радног односа и изрицање других мера у ком је послодавац дужан да пре отказа уговора о раду у случају када запосленом престаје радни однос и у другим случајевима утврђеним општим прописима о раду, односно законом којим се уређује рад јавне службе, спроведе поступак отказа у складу са општим прописима о раду. Прописано је да послодавац у поступку отказа, ради утврђивања чињеница које су основ за давање отказа, образује комисију из реда запослених која сачињава извештај о свим подацима и околностима које могу бити од утицаја на одлуку о отказу, а састав, начин рада и обавезе чланова Комисије уређују се општим актом послодавца као и да чланови Комисије немају право на накнаду за рад. Такође, послодавац може да уместо отказа запосленом изрекне једну од следећих мера: опомену са најавом отказа у којој се наводи да послодавац може да запосленом откаже уговор о раду без поновног упозорења у складу са законом, ако у наредном року од шест месеци учини исту тежу повреду обавезе из радног; умањење плате у висини од 10% до 20% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању до три месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате као и другу меру одређена законом којим се уређује рад јавне службе.

Одредбама чл. 145, 146. и 147. прописан је поступак отказа због потреба послодавца. Запосленом на неодређено време може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца и то: ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла у јавној служби; ако се услед рационализације и оптимизације рада јавних служби на основу одлуке оснивача утврди обавеза смањења броја запослених у јавној служби или престанак рада јавне службе; ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу општих прописа о раду као и у другим случајевима утврђеним законом. У случају одбијања закључења анекса уговора о раду у смислу општих прописа о раду као и у другим случајевима утврђеним законом радни однос може престати и запосленом на одређено време. Такође, ако откаже уговор о раду запосленом у случају престанка потребе за обављањем одређеног посла или дође до смањења посла, послодавац не може на истим радним местима да запосли друго лице у

року од шест месеци од дана престанка радног односа, а ако откаже уговор о раду запосленом у случају доношења одлуке којом је утврђена обавеза смањења броја запослених, послодавац не може да на истим радним местима запосли друго лице у периоду спровођења рационализације и једну годину након спроведене рационализације. Такође, запосленом престаје радни однос и у другим случајевима утврђеним општим прописима о раду, односно законом којим се уређује рад јавне службе.

Чланом 148. предвиђена је улога синдиката у поступку отказа у смислу да у поступку отказа запослени остварује право на заштиту од стране синдиката у складу са општим прописима о раду.

Чланом 149. предвиђена је сходна примена општег прописа о раду у погледу рокова застарелости отказа уговора о раду.

Чланом 150. дефинисано је да се теже повреде обавеза из радног односа, као и друге повреде дужности које су за директора утврђене законом којим се уређује рад јавне службе, утврђују у поступку разрешења директора у ком случају, директору престаје радни однос даном разрешења.

Чланом 151. прописана је одговорност запослених за лакше повреде обавеза из радног односа. Утврђене су мере које послодавац може да изрекне запосленом за лакше повреде а то су: опомена и умањење плате до 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате. Такође, прописано је да је послодавац дужан да омогући запосленом да се изјасни о лакшој повреди обавезе из радног односа пре изрицања мере за лакшу повреду, односно да размотри достављено мишљење синдиката чији је запослени члан. Утврђено је да изрицање мера за лакше повреде обавезе застарева у року од три месеца од дана сазнања за учињене повреде, односно у року од шест месеци од дана учињене повреде. Према томе, имајући у виду да постојећи прописи не познају поделу на лакше и теже повреде обавеза из радних односа услед чега радни однос може престати запосленом који је учинио повреду која није такве природе да запослени треба да трпи најтежу последицу, предлаже се дефинисање лакших повреда за које се запосленом може изрећи опомена или привремено умањење плате, али не и раскид радног односа.

Чланом 152. Прописано је ко врши надзор над спровођењем овог закона у смислу да надзор над применом овог закона врши министарство које обавља послове државне управе који се односе на радне односе и плате у јавним службама, а инспекцијски надзор над применом овог закона и посебних прописа којима се уређује рад јавне службе у делу који се односи на радне односе, врши инспекција рада, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није утврђена надлежност друге инспекције.

Одредбама чл. 153. и 154. прописане су казнене одредбе за учињене прекршаје.

Одредбама чл. 155. до 163. дефинисане су прелазне и завршне одредбе.

Чланом 155. прописан је начин утврђивања основице за обрачун и исплату плата која се утврђује у буџету Републике Србије, односно у буџету аутономне покрајине односно јединице локалне самоуправе за 2019. годину. Наиме, предвиђено је да ће се основица утврдити тако да се трошкови за плате и друга примања запослених у 2019. години, применом овог закона, крећу у оквиру расположиве масе средстава за исплату плата и других примања запослених чије се плате финансирају из ових буџета, односно у висини којом се почетком примене овог закона не наруша финансијска стабилност ових буџета и којом се обезбеђује дугорочна финансијска одрживост. Такође, основица за 2019. годину која се утврђује општим актима јавних служби у складу са законом, утврдиће се тако да се применом овог закона трошкови за

плате и друга примања запослених у 2019. години крећу у оквиру расположиве масе средстава за плате која је утврђена одобреним финансијским плановима ових правних лица.

Чланом 156. прописано је привремено задржавање затечене плате на дан почетка примене овог закона. **Чланом 157.** Утврђени су рокови за доношење подзаконских аката предвиђених овим законом.

Чланом 158. Дефинисана је примена важећих општих аката послодавца у смислу да одредбе колективног уговора који је на снази на дан почетка примене овог закона, а које нису у супротности са овим законом остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом и законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, односно до истека важења колективног уговора, јавне службе су дужне да до почетка примене овог закона ускладе Правилник о раду са одредбама овог закона, уколико права, обавезе и одговорности запослених из радног односа на дан ступања на снагу овог закона уређују правилником о раду.

Чланом 159. Прописана је обавеза јавних служби да у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона донесу Правилник усклађен са одредбама закона којим се уређује систем плата у јавном сектору и овог закона као и да у року од 30 дана од дана ступања на снагу Правилника донесу решења којим се утврђују називи радних места чије послове запослени обављају у складу са називима из Правилника, с тим да податке о радним месецима садржаним у наведеним решењима јавне службе пријављују у Регистар запослених, изабраних, именованих и постављених лица у јавном сектору у року од 30 дана од дана њиховог доношења. Такође, јавне службе су дужне да донесу решења о коефицијентима за запослене у складу са одредбама овог закона до почетка примене овог закона.

Чланом 161. Прописано је да даном почетка примене овог закона на запослене престају да се примењују: Закон о платама у државним органима и јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 34/01, 62/06 – др. закон, 116/08 – др. закон, 92/11, 99/11 – др. закон, 10/13, 55/13 99/14 и 21/16-др. закон); Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 44/01, 15/02 - др. уредба, 30/02, 32/02 – исправка, 69/02, 78/02, 61/03, 121/03, 130/03, 67/04, 120/04, 5/05, 26/05, 81/05, 105/05, 109/05, 27/06, 32/06, 58/06, 82/06, 106/06, 10/07, 40/07, 60/07, 91/07, 106/07, 7/08, 9/08, 24/08, 26/08, 31/08, 44/08, 54/08, 108/08, 113/08, 79/09, 25/10, 91/10, 20/11, 65/11, 100/11, 11/12, 124/12, 8/13, 4/14 и 58/14); Уредба о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама („Службени гласник РС”, бр. 100/11, 63/12, 101/12 и 46/13); Уредба о накнадама и другим примањима запослених у организацијама обавезног социјалног осигурања („Службени гласник РС”, бр. 18/13, 116/14 и 90/15) и члан 52. Закона о предшколском образовању и васпитању.

Чланом 162. дефинисан је начин окончавања започетих поступака одлучивања о правима, обавезама и одговорностима запослених који су започети до ступања на снагу овог закона на начин да ће се исти окончати применом прописа према којима су започети.

Чланом 163. утврђено је да овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања овог закона у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1.1.2019. године, осим одредби које се односе на Правилник о организацији и систематизацији послова начела за израду и надлежности за његово доношење и обавезе јавних служби везане за доношење правилника и решења утврђених чланом 159. одредби које се односе на рокове за доношење подзаконских аката Владе (из члана 110. став 3. и члана 130. став 1). Док одредбе које се односе на вредновање радне успешности и последице

вредновања, као и које се односе на рационализацију и оптимизацију рада јавних служби почињу да се примењују од 1. јануара 2020. године.

IV. ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

У погледу процењених финансијских средстава за спровођење овог закона на основу података министарства у чијем делокругу су јавне службе, потребно је додатно одредити:

- месечно 3.914.955,00 динара, а на годишњем нивоу 46.979.460,00 динара за запослене у установама социјалне заштите за приправност - Члан 85. Нацрта закона прописује да запослени може бити обавезан да буде стално доступан ради пружања неопходних услуга корисницима јавне службе ван свог радног времена, ако се укаже таква потреба и да се обавеза приправности у јавној служби утврђује законом којим се уређује рад јавне службе, а одлуку о увођењу **приправности** доноси директор јавне службе којом се нарочито утврђује време приправности и запослени који су приправни. Чланом 148. Закона о социјалној заштити („Службени гласник РС”, број 24/11), је утврђено да је у центру за социјални рад приправност посебан облик рада ван радног времена код којег запослени мора бити стално доступан (у приправности) да би, ако затреба, извршио неодложну интервенцију, а одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор центра за социјални рад. Запослени за време приправности имају право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, а најмање - за сваки сат приправности у висини 10% вредности радног сата основне зараде. Запосленом који је за време приправности позван да изврши неодложну интервенцију време ефективног рада по позиву рачуна се и исплаћује као прековремени рад. Увећање зараде по основу прековременог рада искључује увећање по основу приправности за исти период;

- потребна додатна средства на месечном нивоу за установе социјалне заштите за увећање плате - Члан 23. тачка IV. Нацрта закона прописује да запослени у области социјалне заштите остварује право на увећану плату због посебних услова рада који се не вреднују у почетном коефицијенту, и то: запослени стручни радници у центрима за социјални рад који обављају послове старатеља до 10 штићеника у име органа старатељства када дужност старатељства врши орган старељства непосредно у висини од 2% од основне плате, односно преко 10 штићеника у висини од 4% од основне плате; директори, односно запослени у установама социјалне заштите за смештај корисника постављени за старатеља до 10 штићеника смештених у тој установи у висини од 2% од основне плате, односно преко 10 штићеника у висини од 4% од основне плате. На основу података прибављених од 165 општинских центара за социјални рад на територији Републике, у свим центрима за социјални рад на територији Републике има укупно 1261 запослених стручних радника који обављају послове старатеља у име органа старатељства када дужност старатељства врши орган старељства непосредно од којих је 69 старатеља са VI степеном стручне спреме (60 има до 10 штићеника, а 9 преко 10) и 1192 старатеља са VII степеном стручне спреме (1085 има до 10 штићеника, а 102 преко 10). Разлика са повећањем од 2% износи на месечном нивоу 1.687.000,00 динара (без минулог рада и доприноса на терет послодавца), а разлика са повећањем од 4% износи на месечном нивоу око 325.000,00 динара (без минулог рада и доприноса на терет послодавца).

- износ од 50.000.000,00 динара на годишњем нивоу у установама социјалне заштите по основу увећане плате за рад недељом – члан 121. IV тачка 3).

- У области социјалне заштите потребно је обезбедити 2.411.000,00 динара на име увећање плате од 15% за радна места сервирка, берберин-фризер, портир, вешерка и спремачица;

- износ од 197.259.000 динара годишње за здравствене установе и то: 73.417.000 динара за услуге интервентне кардиологије, где је за све чланове стручних тимова који раде у области рада кардиологија у здравственим установама обрачунат износ увећања применом корективног коефицијента на годишњи износ бруто плате; износ око 26.622.000 динара за интервентну неурологију, где је за све чланове стручних тимова који раде у области рада неурологија у здравственим установама обрачунат износ увећања применом корективног коефицијента на годишњи износ бруто плате; износ 97.220.000 динара за трансплантацију, где је за све чланове стручних тимова који раде на услугама трансплантације обрачунат износ увећања применом корективног коефицијента на годишњи износ бруто плате;

- на годишњем нивоу приближно 4.000.000,00 динара за запослене у раднике обезбеђења у установама ученичког и студенског стандарда, сходно законској обавези да те послове обављају лица са 4. степеном стручне спреме.

- на име члана 121. III тачка 5) у области образовања износ од 5.963.000,00 за 2018. годину, за 2019. годину 17.893.000,00 што је укупно наредне две године 23.856.000,00 динара.

- у области образовања, члан 121. III тачка 1) укупан износ потребних средстава у бруто износу за предвиђено увећање плате је 714.635.654,00 динара.

- износ од 39.000.000,00 динара за запослене у установама културе, на годишњем нивоу, по основу увећања плате од 5% због услова рада – члан 121. I тачка 1).

Према проценама министарстава у чијем делокругу су друге јавне службе на које се примењује закон, за њих применом овог закона није потребно обезбедити додатна финансијска средства.

У погледу масе средстава за основне плате запослених, примена овог закона подразумева доношење основице која ће обезбедити да се, и поред примене нових коефицијената за обрачун и исплату плате, укупна маса задржи у оквиру расположивих средстава, уз заштиту затечене висине плате коју је запослени остварио на дан ступања на снагу закона.

Процена финансијских ефеката примене Закона о запосленима у јавним службама на рад Министарства државне управе и локалне самоуправе за 2017.годину и наредне две буџетске године, 2018. и 2019.годину је да нису потребна средства на разделу овог министарства, у складу са чим се доставља и ПФЕ образац.

V. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА ПО ХИТНОМ ПОСТУПКУ

Доношење овог закона по хитном поступку предлаже се у складу са чланом 167. Пословника Народне скупштине („Службени гласник РС”, број 20/12 – пречишћен текст), будући да би недоношење овог закона по хитном поступку могло да проузрокује штетне последице по рад органа и организација. Доношење по хитном поступку неопходно је због потребе благовременог планирања буџетских средстава неопходних за примену овог закона, како би се наредни

буџетски процес припремио у складу са ефектима који настају извршењем одредби овог закона, као и за благовремено планирање и припрему свих аката послодаваца који су неопходни за имплементацију овог закона.

АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА

1. Одређивање проблема који закон треба да реши

Према Стратегији реформе јавне управе („Службени гласник РС”, бр. 9/14 и 42/14 - исправка), утврђено је циљ успостављања усклађеног система радних односа и плата запослених у јавном сектору (III.Б.1). У Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе („Службени гласник РС”, бр. /15) 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 систему плата запослених у јавном сектору („Службени гласник РС”, бр. 18/16 и 108/16), прописана је обавеза да се до 1. јануара 2018. године донесе, у складу са одредбама овог закона, закон којима се уређује радноправни статус, плате и друга примања запослених у јавним службама. Као системски закон на чијој се нормативној подлози и према изричитој одредби доносе овај и други посебни закони, усвојен је у ситуацији изразите фрагментираности прописа о платама и зарадама у јавном сектору, које су изазвале проблеме управљивости, неуједначености, нетранспарентности и неправедности. Постојање посебних правних правила која су важила за поједине делове јавног сектора, водило је ка могућности олаке измене тих правила у интересу искључиво оне групе на коју се односе, без сагледавања целине јавног сектора као таквог. То је последично довело до огромних разлика у висини плата за послове који се обављају под истим или сличним условима, у зависности од дела јавног сектора у којем се ти послови врше.

Имајући у виду наведено, Закон о запосленима у јавним службама је пропис који представља део реформског процеса, заснованог на Стратегији реформе јавне управе и чини целину прописа чији је нормативни основ за доношење утврђен у Закону о систему плата запослених у јавном сектору.

Наиме до сада се у погледу регулисања радних односа у јавним службама примењивао Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - УС), као системски закон у области радних односа, а који препознаје специфичност радних односа у јавним службама имајући у виду да у члану 2. прописује да се његове одредбе примењују и на запослене у државним органима, органима АП и ЈЛС и јавним службама, ако законом није другачије одређено. Наиме, у јавним службама постоји потреба да се на другачији начин уреде поједини радноправни институти као што је успостављање транспарентног и на квалитету заснованог пријема у радни однос, односно потреба да се у јавним службама кроз јавни конкурс од самог почетка врши селекција између најбољих кандидата који се одреде за рад у јавном сектору, успостављање система мерења и вредновања радног учинка појединца, који са мерењем квалитета рада јавних служби треба да унапреди њен рад, односно квалитет услуге пружене њеним корисницима.

Због свега напред наведеног, наметнула се неопходност уређења радних односа у јавним службама путем препознавања њихових специфичности у односу на Закон о раду, уз уређење система плата, кроз доношење закона којим ће се уредити радни односи и плате у јавним службама и који треба да уважи специфичности рада у јавним службама кроз регулисање појединих институти који нису препознати у Закону о раду или кроз дефинисање појединих права и обавеза запослених на другачији начин. Такође, овај закон треба да уреди радноправне институти на тај начин да њихова примена одговора свим јавним службама, односно да карактеристике радних односа у неким јавним службама

кроз непосредно уреди или упуту на закон којим се уређује рад поједине јавне службе као што је стручно усавршавање, професионално напредовање, стицање лиценце за рад, избора органа управљања и улога органа руковођења, рад на одређено време својствен тој јавној служби, посебан конкурсни поступак због специфичних услова за стицање стручних звања запослених и др.

2. Циљеви који се доношењем закона постижу

Реформа радних односа и плата у јавним службама део је реформског процеса јавног сектора који се показао као нужан и неопходан првенствено због потребе уређења система и вредновања рада у областима које су од примарног значаја за свако друштво (здравство, просвета, социјална заштита и др.), а којим се одражава и ниво уређења и ефикасности државе.

Такође, доношењем овог закона допринеће превазилажењу проблема које у пракси изазива примена различитих закона којим се регулише радноправни статус запослених у јавним службама. С једне стране су то општи прописи о раду, који се углавном и већим делом примењују у погледу регулисања радноправног статуса запослених у јавним службама, али је примена искључена у односу на уређивање плата и других примања запослених у јавним службама, осим за ситуације када неко питање није уређено посебним законом у овој области. Целовитим уређењем свих аспеката радноправног статуса запослених у јавним службама омогућиће се стварање једног заокруженог система који унутрашњом флексибилношћу уважава специфичности овог дела јавног сектора.

Наведеним законом постиже се да начело рада у јавним службама и права и обавеза запослених морају да поштују сви - од директора, стручних радника до помоћног особља; адекватнија организација рада јавних служби преко препознавања послова који се обављају у јавним службама и њихово уређење у Каталогу радних места, повезивање Каталога са актима о систематизацији и увођење начела за израду овог акта; омогућавање послодавцу да ефикасније организује рад без умањења права запослених и њихове заштите; увођење обавезности јавног конкурса за пријем у радни однос свих запослених у циљу пријема стручних кадрова, укључујући и директоре; успостављање система вредновања радног учинка и повезивање тог система са платама, извршавањем радних обавеза, утврђивањем потреба за стручним усавршавањем и др; препознавање специфичне организације рада јавних служби и потребу доступности њених услуга корисницима, понекад и непрекидно – кроз дефинисање дежурства, приправности, додатног оптерећења на раду и остваривање одговарајућих права запослених по том основу; регулисање радноправног статуса директора од заснивања радног односа до престанка, уз препознавање улоге оснивача који врши именовања директора; препознавање мера које оснивач предузима на основу постојећих законских решења (измена мрежа установа и друге промене у организацији рада, умањења финансирања трошкова рада и сл) и омогућавање оснивачу и социјалним партнерима да нађу наједкватнији начин да се умање негативне последице тих мера на запослене и запосленост; уређење елемената за остваривање плата, накнада плата и других трошкова рада запослених. Додатна заштита појединих категорија запослених (материнства, у случају губитка здравствене способности); категоризација повреда радних обавеза на лакше и теже, услед чега због лакших повреда не може наступити најоштрија последица престанка радног односа; препознавање улоге колективног преговарања у дефинисању права и обавеза које произилазе из новог начина уређења појединих права и заштита нивоа затечених примања у преласку на нови систем плата.

У погледу плата и других примања запослених у јавним службама, које су само један аспект радноправног статуса ове категорије запослених, у области јавних служби уочена је изразита фрагментираност прописа која са собом нужно повлачи проблем управљивости и нетранспарентности. Ови проблеми најочљивији су кад се анализирају позитивни прописи у делу који се односи на основне елементе плате запослених у јавним службама - основицу, коефицијенте и додатке на плату.

Законом о платама у државним органима и јавним службама уређује се начин утврђивања плата, додатака, накнада и осталих примања запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе; запослених у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање и запослених у организацијама обавезног социјалног осигурања. Према овом Закону, плата се утврђује помоћу основице за обрачун плата и коефицијента, као и додатка на плату. Основна плата чини производ основице и коефицијента. Додатно, за запослене у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање предвиђа се и део плате по основу радног учинка (јавне службе у области здравства). Коефицијент се одређује према сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме.

Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, коју је Влада донела на основу Закона о платама у државним органима и јавним службама, обухвата већи део јавног сектора. Уредбом је утврђено око 500 коефицијената за обрачун и исплату плата запослених у систему образовања, култури, социјалној заштити, здравственим установама, стручним службама одређених завода и организација обавезног социјалног осигурања итд. Распон основних коефицијента је између 5,63-30,36. Додатно, Уредбом се одређују услови и правила за увећавање утврђених коефицијената, те тако постоји и додатних 176 увећања коефицијената на основу 15 различитих услова увећања. Увећање основних коефицијената може бити процентуално (од 2% до 30%), или увећање за одређену вредност од 0,30 до 4,50.

Основицу, као други чинилац за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама утврђује Влада закључком.

Као трећи део за одређење плате у јавним службама постоји додаток на плату. Закон детаљно уређује питања минулог рада, прековременог рада, рада на дан празника, теренског додатка и рада ноћу. Поред наведених додатака на плату прописано је и увећање плате за јавне службе које остваре приходе, који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, могу увећати плате утврђене у складу са овим законом и уредбом којом су утврђени коефицијенти до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом, а у високом образовању и здравству-без ограничења.

У сегменту плата и других примања запослених у јавним службама, овај закон, следећи циљеви утврђене системским законом о платама, доноси се са сврхом успостављања уједначеног и финансијски одрживог система финансирања плата у овом делу јавног сектора, кроз уважавање специфичности које са собом носи делатност јавне службе као услуге која служи потребама грађана.

Уједначеност система постиже се и најпре кроз примену основице која се утврђује у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору. На овај начин омогућава се да уједначавање првог елемента плате буде извршено на нивоу општих правила системског закона. Такође, законом је додатно прецизирано да се напред описани начин одређивања основице користи за обрачун месечне плате запосленог, а да у ситуацији када запослени у току месеца није остварио пун фонд радних сати због одсуства са рада у складу са законом или због рада са непуним радним временом основица се

добија дељењем основице за обрачун месечне плате запосленог са бројем 174. Исти начин одређивања основице примењен је и код увећане плате.

Даље, на бази општих критеријума за вредновање послова радних места предвиђених Законом о систему плата запослених у јавном сектору, уједначавање система постиже се усвајањем ближих мерила за примену критеријума за сврставање радних места у платне групе и платне разреде. Применом оваквог система вредновања, коефицијенти радних места одређују се на основу јасно дефинисаних правила која не остављају простора неједнаком поступању у истим ситуацијама. Законом је додатно предвиђено да ће актом Владе бити извршено сврставање радних места у платне групе и платне разреде и одређени почетни коефицијенти, а на основу критеријума и мерила који су предвиђени овим закона.

Упоредо са основним циљем и разлогом за доношење овог закона - постизање уједначености система, овај закона омогућава флексибилност система и избегавање непотребне ригидности тако што оставља могућност да се лицу које поседује претходно радно искуства и знања одређеног квалитета, одреди коефицијент који је до два платна разреда већи у односу на платни разред платне групе у коју је његово радно место сврстано. На овај начин закона стимулише запошљавање лица која својим специфичним знањима и искуством могу допринети побољшању квалитета рада у делатности јавне службе.

Такође, уважавајући специфичности обављања одређених послова, закон прописује корективни коефицијент за запослене који обављају уско специјализоване послове који су од нарочитог интереса за добробит грађана. Ради се о здравственим радницима који раде у тимовима у областима интервентне кардиологије, интервентне неурологије и за пресађивање органа и ткива, као и здравственим сарадницима који раде у тимовима за пресађивање органа и ткива, којима се почетни коефицијент за обрачун и исплату плате увећава се за 20%. Наиме, пружање ових врста здравствених услуга доприноси не само унапређењу квалитета здравствене неге и обезбеђењу вишег нивоа квалитета живота пацијента, већ представља и значајне уштеде у средствима обавезног здравственог осигурања у односу на друге облике терапије, имајући у виду износ средстава који је потребно обезбедити за лекове и друга медицинска средства када изостане пружање ових врста здравствених услуга.

Овим законом предвиђени су и специфични основи за увећану плату, поред оних који су предвиђени системским законом о платама, а то су увећана плата за руковођење, увећана плата за дежурство и рад по позиву, увећана плата због посебних услова рада, увећана плата због додатног оптерећења на раду, увећана плата за посебну стручну оспособљеност, увећана плата за радни учинак, односно остварене резултате рада, као и увећање плате из сопствених прихода. На овај начин се у сегменту плата, као дела радноправног статуса запослених, комплетира процес започет системским законом о платама у овом подсистему.

Такође одредбама Предлога закона предвиђа се да укупан број руководилаца унутрашњих организационих јединица јавне службе не може бити већи од 20% од укупног броја извршилаца, што представља међународни стандард у погледу оптималног броја запослених који чине руководећи кадар.

3. Друге могућности за решавање проблема

Правна природа материје која се регулише предлогом закона, захтева да се уреди искључиво законом.

Поред тога, чланом 39. став 3. Закона о систему плата запослених у јавном сектору, прописано је да ће се до 1. јануара 2018. године донети у складу са одредбама овог закона, закони којима се уређују радноправни статус, плате и друга примања запослених у јавним службама, јавним агенцијама и другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе. Чланом 2. Закона о раду, прописано је да се одредбе овог закона примењују и на запослене у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено. Имајући у виду циљеве задате у Стратегији реформе јавне управе који се односи на успостављање јединственог јавнослужбеничког система и с тим у вези законску обавезу уређења радно правног статуса, плата и других примања запослених у јавним службама посебним законом, нису постојале друге могућности за уређивање ових области, осим законом.

4. Зашто је доношење закона најбоље за решавање проблема

Систем радних односа у јавним службама, систем плата, накнада и других трошкова запослених у јавним службама могуће је уредити искључиво законом, како би се обезбедили јединствен и усклађен начин уређења свих питања које се односе на радне односе и плате запослених у јавним службама. Предложен закон о запосленима у јавним службама односи се на материју која се искључиво регулише законом.

5. На кога ће и како утицати предложена решења

Примена новог Закона утицаће директно на све јавне службе које је основала Република Србија, аутономна покрајина, општина, град или градска општина у складу са законом којим се уређује оснивање и рад јавних служби, организације обавезног социјалног осигурања и другим јавним службама основаним у складу са Законом о јавним службама осим јавних предузећа и привредних друштава основаних за обављање делатности које обављају јавне службе. Поред тога примена закона утицаће и на органе државне управе односно министарства у чијим ресорима су одређене јавне службе.

Нови Закон имаће позитиван и непосредан утицај на све запослене и радно ангажовање у јавним службама, јер се овим законом на јединствен начин уређују радни односи у свим јавним службама.

Коначно, очекује се да примена нових законских решења позитивно утиче и на грађане и привреду с обзиром да новопостављени и јединствен систем радних односа и плата запослених у јавним службама 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

У погледу процењених финансијских средстава за спровођење овог закона на основу података министарстава у чијем делокругу су јавне службе, потребно је додатно одредити:

Ресор социјалне заштите:

- месечно 3.914.955,00 динара, а **на годишњем нивоу 47.000.000,00 динара** за запослене у установама социјалне заштите за приправност - Члан 85. Предлога закона прописује да запослени може бити обавезан да буде стално доступан ради пружања неопходних услуга корисницима јавне службе ван свог радног времена, ако се укаже таква потреба и да се обавеза

приправности у јавној служби утврђује законом којим се уређује рад јавне службе, а одлуку о увођењу **приправности** доноси директор јавне службе којом се нарочито утврђује време приправности и запослени који су приправни. Чланом 148. Закона о социјалној заштити („Службени гласник РС”, број 24/11), је утврђено да је у центру за социјални рад приправност посебан облик рада ван радног времена код којег запослени мора бити стално доступан (у приправности) да би, ако затреба, извршио неодложну интервенцију, а одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор центра за социјални рад. Запослени за време приправности имају право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, а најмање - за сваки сат приправности у висини 10% вредности радног сата основне зараде. Запосленом који је за време приправности позван да изврши неодложну интервенцију време ефективног рада по позиву рачуна се и исплаћује као прековремени рад. Увећање зараде по основу прековременог рада искључује увећање по основу приправности за исти период;

- потребна додатна средства **на годишњем нивоу од 32.000.000 динара** на име додатка на плате запослених у установама социјалне заштите за увећање плате, по основу примене члана 23. тачка IV. Предлога закона који прописује да запослени у области социјалне заштите остварује право на увећану плату због посебних услова рада који се не вреднују у почетном коефицијенту, и то: запослени стручни радници у центрима за социјални рад који обављају послове старатеља до 10 штићеника у име органа старатељства када дужност старатељства врши орган старатељства непосредно у висини од 2% од основне плате, односно преко 10 штићеника у висини од 4% од основне плате; директори, односно запослени у установама социјалне заштите за смештај корисника постављени за старатеља до 10 штићеника смештених у тој установи у висини од 2% од основне плате, односно преко 10 штићеника у висини од 4% од основне плате. На основу података прибављених од 165 општинских центара за социјални рад на територији Републике, у свим центрима за социјални рад на територији Републике има укупно 1261 запослених стручних радника који обављају послове старатеља у име органа старатељства када дужност старатељства врши орган старатељства непосредно од којих је 69 старатеља са VI степеном стручне спреме (60 има до 10 штићеника, а 9 преко 10) и 1192 старатеља са VII степеном стручне спреме (1085 има до 10 штићеника, а 102 преко 10).

- износ од **50.000.000,00 динара на годишњем нивоу** у установама социјалне заштите по основу увећане плате за рад недељом – члан 121. IV тачка 3).

- У области социјалне заштите потребно је обезбедити **26.000.000,00 динара** на годишњем нивоу, на име увећање плате од 15% у почетном коефицијенту у односу на досадашњи коефицијент за запослене за непосредан рад са корисницима под посебним условима (за радна места сервирка, берберин-фризер, портир, вешерка и спремачица).

УКУПНО за ресор социјалне заштите потребно је додатних 155.000.000,00 динара годишње, по свим напред наведеним основама.

Ресор здравства:

- износ од **197.259.000 динара годишње** за здравствене установе и то: 73.417.000 динара за услуге интервентне кардиологије, где је за све чланове стручних тимова који раде у области рада кардиологија у здравственим установама обрачунат износ увећања применом корективног коефицијента на годишњи износ бруто плате; износ око 26.622.000 динара за интервентну неурологију, где је за све чланове стручних тимова који раде у области рада неурологија у здравственим установама обрачунат износ увећања применом корективног коефицијента на годишњи износ бруто плате; износ 97.220.000

динара за трансплантацију, где је за све чланове стручних тимова који раде на услугама трансплантације обрачунат износ увећања применом корективног коефицијента на годишњи износ бруто плате;

Ресор просвете:

- на годишњем нивоу приближно 4.000.000,00 динара за запослене у раднике обезбеђења у установама ученичког и студенског стандарда, сходно законској обавези да те послове обављају лица са 4. степеном стручне спреме.

- на име члана 121. III тачка 5) у области образовања износ од 5.963.000,00 за 2018. годину, за 2019. годину 17.893.000,00 што је укупно наредне две године 23.856.000,00 динара.

- у области образовања, члан 121. III тачка 1) по основу рада васпитача са децом ометеном у развоју, по основу увећања додатка на плату са постојећих 3% на 5%.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја не финансира плате запослених у предшколским установама већ врши трансфер средстава за припремни предшколски програм, те стога није у могућности да попуни ПФЕ образац за финансијске ефекте увећања додатка на плату.

Како би се имао увид у то колико би износило тражено повећање, урађена је процена, односно анализа на основу броја деце са сметњама у развоју за коју је израђен индивидуални образовни план (ИОП), којих према Званичним подацима Републичког завода за статистику има 759.

На основу урађене анализе утврђено је да би повећање додатка на плату са 3% на 5% проузроковало и повећање средстава потребних за плате васпитача за 13.612.108 динара на годишњем нивоу;

УКУПНО ресор просвете из буџета Републике Србије потребно је за 2018.годину 9.963.000,00 динара и за 2019.годину 21.893.000,00 динара.

Ресор културе:

- износ од 39.000.000,00 динара за запослене у установама културе, на годишњем нивоу, по основу увећања плате од 5% због услова рада – члан 121. I тачка 1).

У погледу масе средстава за основне плате запослених, примена овог закона подразумева доношење основице која ће обезбедити да се, и поред примене нових коефицијената за обрачун и исплату плате, укупна маса задржи у оквиру расположивих средстава, уз заштиту затечене висине плате коју је запослени остварио на дан ступања на снагу закона.

7. Да ли позитивни ефекти оправдавају трошкове

Позитивни ефекти Предлога закона о запосленим у јавним службама огледају се у нужној реформи радних односа и плата у јавним службама као делу реформског процеса јавног сектора који се показао као неопходан не само због процеса европских интеграција, већ првенствено због потребе уређења једне значајне области чији рад има дубоке последице у сваком друштву. Уређење система и вредновање рада у здравству, просвети, социјалној заштити и другим јавним службама и квалитет услуга које јавне службе пружају грађанима, треба да постане огледало уређења и ефикасности државе. Потреба целовитијег и адекватнијег уређења система радних односа и плата произилази и из *ad hoc* и привремених решења која су била наметнута неопходношћу брзог реаговања и заштите трошења буџетских средстава, као што су формирање Комисије за одобравање новог запошљавања, закон који је довео до привременог смањења основице за запослене у јавном сектору или

закон у складу са којим се одређује максималан број запослених у јавном сектору. Ради се о мерама привременог карактера које морају да се напуштају оног тренутка када заживе решења која ће да успоставе трајне механизме којима се постиже одрживост система.

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

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

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

Министар државне управе и локалне самоуправе, у складу са овлашћењима из члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10 и 99/14) и члана 28. Уредбе о начелима за унутрашње уређење и систематизацију радних места у министарствима, посебним организацијама и службама Владе („Службени гласник РС”, бр. 81/07 - пречишћен текст, 69/08, 98/12 и 87/13), донео је Решење о образовању Посебне радне групе за припрему текста Предлога закона о радноправном статусу и платама запослених у јавним службама која је у оквиру задатка да припреми текст предлога тог закона, припремила текст Предлога закона о запосленима у јавним службама.

У раду Посебне радне групе учествовали су представници органа чији је делокруг повезан са садржином овог закона. Поред представника Министарства државне управе и локалне самоуправе, у раду на припреми Предлога закона учествовали су и представници Републичког секретаријата за законодавство, Министарства финансија, Министарства здравља, Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства просвете, науке и технолошког развоја, Министарства културе, Министарства трговине, туризма и телекомуникација, Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде, Министарства омладине и спорта, као и представник правосуђа односно судија Врховног касационог суда.

Консултативни процес о тексту закона започет је у току припреме радне верзије предлога овог закона. С тим у вези, одржано је 16 састанака са представницима синдиката из области јавних служби и то из области просвете са Синдикатом запослених у научноистраживачкој делатности Србије, Синдикатом образовања Србије, Синдикатом високог образовања Србије, Гранским синдикатом просветних радника Србије „Независност“, Унијом синдиката просветних радника, Синдикатом радника у просвети Србије, Самосталним синдикатом предшколског васпитања и образовања Србије, из области здравства и социјалне заштите са Синдикатом „Независност“, Синдикатом медицинских сестара и техничара Србије, Синдикатом лекара и фармацеута Србије, Синдикатом запослених у здравству и социјалној заштити Србије, из области културе са Савезом самосталних синдиката- Синдикатом културе Србије, Конфедерацијом слободних синдиката, Гранским синдикатом културе и уметности „Независност“, Синдикатом централног института за конверзацију и са синдикатима организација обавезног социјалног осигурања о то са Синдикатом запослених у РФЗО, Синдикатом запослених у РФ ПИО и Синдикатом запослених у НСЗ.

Поред тога у периоду од 6. до 11. јула 2017. године одржавно је осам фокус група са представницима запослених из јавних служби које су чинили директори установа односно јавних служби и то из предшколских установа (вртића), основношколских установа, средњошколских установама, домова ученика, музејских установа, позоришта, библиотека и установа задужбина.

Консултативни процес је био изузетно интерактиван, сви коментари и предлози за унапређење текста радне верзије закона узети су у разматрање, а они који су били у складу са правним системом и у духу решења која треба да остваре сврху доношења закона уграђени су у текст Предлога закона.

У периоду од 18. августа до 6. септембра 2017. године спроведена је јавна расправа о Предлогу закона о запосленима у јавним службама, на којима се су заинтересовани субјекти се упознали са радном верзијом Закона о запосленима у јавним службама и доставили своје коментаре, предлоге и сугестије. Текст Предлога закона о запосленима у јавним службама представљен је на округлим столовима који су одржани 24. августа у Новом Саду, 28. августа у Крагујевцу и 4. септембра у Београду. Учесници округлих столова узели су активно учешће и изнели своје коментаре на текст Предлога закона о запосленима у јавним службама.

Предлози и питања изнети у дискусији на одржаним округлим столовима углавном су били у правцу разјашњења, односно појашњења концептуалних и појединачних решења садржаних у Предлогу закона, што је допринело бољем разумевању текста Предлога закона и циља који се његовим доношењем жели постићи, као и конкретни предлози и сугестије за унапређење одређених чланова Предлога закона.

Највеће интересовање учесника округлих столова односило се на питања у вези са одредбама које се односе на увећање плате због посебних услова рада, увећања плате због додатног оптерећења на раду, начина попуњавања радних места, привремени и трајни премештај, преузимања и интерног тржишта рада, престанак радног односа, вредновање резултата рада запослених у јавним службама. Одређени број коментара, предлога и сугестија у току трајања јавне расправе достављени су Министарству државне управе и локалне самоуправе путем електронске поште.

Након завршене јавне расправе узете су у разматрање све примедбе и сугестије које су изнете како на округлим столовима одржаним у Новом Саду, Крагујевцу и Београду тако и они који су пристигли Министарству државне управе и локалне самоуправе путем електронске поште. С тим у вези прихваћене су примедбе које се односе на одредбе Предлога закона о запосленима у јавним службама, у вези:

- додатног оптерећења на раду, прецизирано је да се на радним местима на којима се послови обављају према нормативима рада у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, додатним оптерећењем на раду у оквиру пуног радног времена сматра се рад преко пуне норме;
- премештаја на друго радно место и у друго место рада, прецизирано је да је запослени дужан да, по писменом налогу непосредног руководиоца без измене уговорених услова рада, ради на радном месту које не одговара његовој врсти и степену стручне спреме, **ако испуњава услове за њихово обављање**, док трају те околности, ако није могуће обезбедити обављање послова јавне службе на другачији начин;
- правилника о организацији и систематизацији радних места у вези радних места на којима се обављају послови према нормативима рада у складу са законом којим се уређује рад јавне службе и на радним местима која поред типичних описа послова из акта владе обухватају и руковођење унутрашњом организационом јединицом у складу са организацијом рада код послодавца, **а у акту владе није одређено радно место са описом руковођења које одговара опису посла који се обавља код послодавца, у правилник се поред назива радног места из акта Владе уноси назив везан за руковођење** (шеф службе, начелник одељења и др);
- допуштености попуњавања радних места у делу који се односи на попуњеност радног места на коме ради запослени са непуним радним

временом, односно запослени са непуном нормом непосредног рада, сматра се да није попуњено за део радног времена до пуног радног времена, односно за део до утврђене норме непосредног рада тог радног места одређеног Правилником. Поред тога, утврђена је обавеза послодавца да је дужан да омогући запосленом да се изјасни о разлозима за отказ уговора о раду у случају да је радни однос заснован супротно томе што нису били испуњени услови за попуњавање радног места, као и да размотри мишљење синдиката чији је запослени члан које је запослени доставио уз изјашњење, пре отказа уговора о раду;

- привременог премештаја који може да траје најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци (уместо календарске године) ;
- Интерног тржишта рада, прецизирано је да се ради о **евиденцијама запослених и права и обавезе запослених за чијим радом престаје потреба** у циљу планирања кадрова у одређеној области рада јавне службе, остваривања потреба јавних служби за кадровским капацитетима, утврђивања података о радним местима у јавној службама која нису попуњена, података о запосленима за чијим радом је престала потреба, као и података о другим кадровским потребама;
- основице за обрачну основне плате **за остварене сате рада запосленог** који у току месеца није остварио пун фонд радних сати због одсуства са рада у складу са законом или због рада са непуним радним временом;
- увећања плате и то у области образовања за васпитаче у васитној групи у којој има деце са сметњама у развоју повећан је проценат за увећање плате са 3% на 5% по детету;
- за запослене у установама ученичког и студентског стандарда за рад недељом у висини 20% од основне плате за сваки сат рада недељом;
- за звања педагошког саветника 5% од основе плате, самосталног педагошког саветника 7% од основе плате, вишег педагошког саветника 10% од основне плате и високог педагошког саветника 12% од основне плате;
- у области социјалне заштите предвиђено је увећање плате за рад недељом у висини од 20% од основне плате за сваки сат рада недељом;
- увећана плата због додатног оптерећења на раду у погледу броја дана након којих се рачуна увећње плате и то са 10 радних дана на 5 радних дана (за 4% од основе плате односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице) и са 20 радних дана на 10 радних дана (за увећање од 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца);
- у вези отпремнине за одлазак у пензију прецизирано је да се просечном платом која се обрачунава за отпремнину запосленом који одлази у пензију сматра просечна плата остварена у последања три месеца, уместо два како је било предвиђено;
- у вези акта Владе којим ће се уређује накнада трошкова запослених у јавним службама прецизирано је да се не могу умањити права која запослени остварују у складу са посебним колективним уговорима у јавним службама који су на снази на дан ступања на снагу овог Закона.

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

Примена новог Закона подразумева спровођење следећих мера:

- 1) доношење подзаконског акта којим ће се ближе уредити вредновање резултата рада и радног учинка за јавне службе и то на предлог министра

надлежног за поједину јавну службу и министра надлежног за послове плата у јавним службама;

2) доношење подзаконског акта о радном учинку код организација обавезног социјалног осигурања и других организационих облика који се оснивају и делују у складу са прописима о јавним службама уз претходно прибављену сагласност министра у чијој су надлежности послови организације обавезног социјалног осигурања или другог организационог облика - јавне службе и министра надлежног за послове плата у јавним службама;

3) доношење акта Владе којим се утврђује сврставање радних места запослених у јавним службама у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента;

4) доношење општих аката послодавца уз претходно прибављену сагласност оснивача, којим се уређује сврставање радних места запослених у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента за радна места чији се називи и описи у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору одређују њиховим правилником;

5) доношење нових правилника о раду у јавним службама које са одредбама Закона и усклађена примена колективних уговора у смислу да се до закључења нових колективних уговора у јавним службама примењују само одредбе закључених КУ које су у сагласности са законом о запосленима у јавним службама као и законом којим се уређује систем плата у јавном сектору;

6) доношење Правилника о организацији и систематизацији послова у јавним службама, који је усклађен са одредбама закона којим се уређује систем плата у јавном сектору и овог закона, и с тим у вези израда и доношење решења којим се утврђују називи радних места чије послове запослени обављају у складу са називима из Правилника, пријаве података о радним местима из решења у Регистар запослених, изабраних, именованих и постављених лица у јавном сектору, доношење решења о коефицијентима за запослене у складу са одредбама овог закона.

7) доношење акта Владе којим ће се за запослене у јавним службама уредити право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану за време рада и боравка на терену и на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада.

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 запосленима у јавним службама

Draft Law on Employment in the Public service

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,**

Споразум у делу који носи назив Наслов VIII Политике сарадње, члан 101. Сарадња у области социјалне политике, која се односи на усклађивање законодавства у вези са радним условима и једнаким могућностима за жене и мушкарце, за особе са инвалидитетом и припаднике мањинских и других осетљивих група.

б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,

Усклађивање законодавства ће се вршити у року предвиђеном у члану 72. Споразума.

в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,

Делимична испуњеност.

г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума,

- недовољна спремност социјалних партнера да приступе свеобухватнијем уређењу радноправних односа у јавним службама, које би укључивале потпуније усаглашавање са прописима Европске уније,

- сложеност и велики број прописа ЕУ у области радног законодавства, као и недовољан број обучених и стручних запослених који раде на усаглашавању радног законодавства са прописима ЕУ

- Предлог закона о запосленима у јавним службама није једини пропис који треба да се усагласи са свим прописима ЕУ који се односе на област рада

д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

Национални програм за усвајање правних тековина Европске уније (друга ревизија) у делу 3.19 Социјална политика и запошљавање 3.19.1. Радно

законодавство. Планови за усклађивање са правним тековинама ЕУ 2017. - 2018. године.

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,

Уговор о функционисању Европске уније - Глава X Социјална политика члан 151-161. и Споразум о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране.

б) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,

- Директива Савета 91/533/ЕЗ о обавези послодавца да обавести раднике о условима који се примењују на уговор о раду или радни однос – делимична усклађеност

Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (OJ L 288, 18/10/1991, p. 32–35)

- Директива Савета 1999/70/ЕЗ О Оквирном споразуму о раду на одређено време који су склопили ЕТУЦ, УНИЦЕ и ЦЕЕП - делимична усклађеност

Council Directive 99/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (OJ L 175, 10/07/1999, p. 43–48)

- Директива Савета 97/81/ЕЗ о раду са непуним радним временом који су склопили ЕТУЦ, УНИЦЕ и ЦЕЕП - делимична усклађеност

Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work (OJ L 14, 20/01/1998, p. 9–14)

- Директива Европског Савета и Парламента 2003/88 о одређеним видовима организације радног времена - делимична усклађеност

Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time (OJ L 299, 18/11/2003, p. 9–19)

в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,

г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,

- Недовољна спремност социјалних партнера да приступе свеобухватнијим уређивању радноправних односа у јавним службама, које би укључивале потпуније усаглашавање са прописима Европске уније,

- сложеност и велики број прописа ЕУ у области радног законодавства, као и недовољан број обучених и стручних запослених који раде на усаглашавању радног законодавства са прописима ЕУ

- Предлог закона о запосленима у јавним службама није једини пропис који треба да се усагласи са свим прописима ЕУ који се односе на област рада

д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније.

У периоду 2017-2018. године, планира се даље усклађивање прописа у области рада 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).

У Предлог закона о запосленима у јавним службама није извршен пренос одредби секундарног извора права Европске уније.

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

/

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

/

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

/