

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење предложеног закона садржан је у одредби члана 99. став 1. тачка 7. Устава Републике Србије, којом је прописано да Народна скупштина, поред осталог, доноси законе, а у вези са чланом 97. тач. 3. и 8. Устава Републике Србије, којима је прописано да Република Србија уређује и обезбеђује територијалну организацију Републике Србије, систем локалне самоуправе и систем у области радних односа.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ

Проблеми које акт треба да реши и циљеви који се актом постижу.

Разлози за доношење наведеног закона непосредно су повезани са остваривањем циљева из Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, бр. 42/21 и 9/22), који треба да допринесу побољшању правног и организационог оквира, капацитета институција и службеника. С тим у вези, у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2021-2025 („Службени гласник РС“, бр. 42/21 и 9/22), у Посебном циљу 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи, Мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, предвиђене су активности које се односе на развијање оквира компетенција за запослене у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: АП и ЈЛС), измену нормативног оквира у циљу интегрисања оквира компетенција и јачање капацитета путем развоја и спровођења обука запослених у кадровским јединицама и руководиоца у органима АП и ЈЛС за примену Оквира компетенција.

Ове активности представљају наставак рада на успостављању усклађеног јавно службеничког система заснованог на заслугама и унапређења управљања људским ресурсима који је започет спровођењем Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, бр. 9/14 и 42/14 – испр.) и Акционог плана за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2018-2020. године („Службени гласник РС“, број 54/18). У складу са овим стратешким документима, нормативни оквир за службенички систем, у смислу делокруга, радноправног статуса и принципа управљања људским ресурсима успостављен је усвајањем и ступањем на снагу Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе из 2016. године, чиме је обезбеђен основ за успостављање савремене функције управљања људским ресурсима на покрајинском и локалном нивоу и покренута је реформа УЉР у АП и у градовима и општинама. Успостављена су основна начела каријерног службеничког система за службенике запослене у органима АП и ЈЛС чиме је локални службенички систем постављен на сличним основама као државни службенички систем. Уведени су принципи рада и управљања људским ресурсима који омогућују да се послови из надлежности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе врше стручно и законито, при чему се уједно стварају објективни услови и претпоставке за каријерни развој запослених, стручно усавршавање и каријерно напредовање у служби.

У контексту даљег развоја области управљања људским ресурсима (УЉР), захтев за настављањем реформских процеса препознат је и у новој Стратегији реформе јавне управе у Републици Србији и у Акционом плану за спровођење Стратегије реформе

јавне управе у Републици Србији за период 2021-2025, који треба да допринесу побољшању правног и организационог оквира, капацитета институција и службеника.

У складу са наведеном стратегијом, 2019. године започет је рад на увођењу система компетенција у све функције управљања људским ресурсима на покрајинском и локалном нивоу власти.

Рад на утврђивању могућности увођења оквира компетенција и изради Оквира компетенција потребних за рад запослених у органима АП и ЈЛС започео у оквиру пројекта “Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2“, који спроводе Савет Европе, МДУЛС и СКГО уз финансијску подршку ЕУ, спровођењем анализе применљивости система компетенција на државном нивоу на органе АП и ЈЛС. Анализа је урађена на основу појединачних анализа правилника о организацији и систематизацији радних места и описима радних места у изабраним ЈЛС, релевантних прописа, јединственог пописа послова на локалном нивоу власти, резултата дискусије, односно одржаних фокус група са представницима ЈЛС и досадашњих искустава на увођењу Оквира компетенција за рад државних службеника на републичком нивоу власти. Ова анализа је показала да се оквир компетенција може применити на локалном нивоу власти уз одређена прилагођавања потребама тих органа и њиховим надлежностима. Узимајући у обзир налазе и препоруке из ове анализе у мају 2020. године усвојен је документ Оквир компетенција за рад запослених у органима АП и ЈЛС.

Због комплексности реформских решења којима ће се систем компетенција у потпуности интегрисати у функције управљања људским ресурсима на локалном нивоу власти, као и чињенице да на локалном нивоу власти не постоји централна јединица за људске ресурсе попут Службе Владе за управљање кадровима, упоредо, током рада на изради Оквира компетенција урађена је Анализа могуће улоге и подршке Службе Владе за управљање кадровима (у даљем тексту: Служба) имплементацији оквира компетенција којом су утврђене претпоставке за укључивање ове службе у пружању шире подршке свеобухватном процесу интегрисања система компетенција.

Поред тога, почетком 2020. године, у оквиру пројекта “Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2“, спроведена је анализа стања (учинка) у свим кључним областима, коришћењем индекса за УЉР који је развила СКГО на узорку од 70 ЈЛС. Финални извештај је урађен у периоду јун-јул 2021. године на 50 ЈЛС које су обухваћене пакетима подршке за УЉР у оквиру програма „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи – фаза 2” и 20 ЈЛС које нису биле укључене у пакете подршке за УЉР. Индекс за УЉР је инструмент СКГО за процену капацитета ЈЛС за спровођење послова у области УЉР, који се састоји од пет целина, са низом мерљивих показатеља капацитета за управљање људским ресурсима у одређеним областима, између осталих, и попуњавању радних места. Анализа стања је имала за циљ да изврши процену тренутног стања у 69 ЈЛС у области управљања људским ресурсима, четири године од почетка примене ЗЗАПЈЛС, односно 9 месеци од спровођења почетне анализе стања у овој области, која је претходила имплементацији пакета подршке коју је Пројекат пружио у 50 локалних самоуправа (ЈС). Такође, сврха анализе је и упоређивање стања и идентификовање разлика у напретку у локалним самоуправама које су биле кориснице пакета подршке са оним локалним самоуправама које ту подршку нису имале.

Анализа стања је показала да су највидљивији резултати пре примене пакета подршке у другој фази, остварени у области попуњавања радних места. У том смислу, већ у марту 2020. године испуњеност индикатора за област попуњавања радних места износила је 65%, а у марту 2021. 79%. Када је у питању прописана процедура, која је подразумева да се провера квалитета стручности кандидата обавља из више делова, као што су писмена и усмена провера, провера знања и вештина кроз практичне вежбе итд,

анализа стања је показала да 8% ЈЛС наведено чини само када је реч о јавном конкурсима. Највећи проценат локалних самоуправа (49%) из прве групе навело је да се процена стручне оспособљености кандидата на обе врсте конкурса обавља само усменим путем, док није било ЈЛС које не спроводе прописану процедуру. Слично првој групи, највећи проценат локалних самоуправа (65%) навело је да се процена стручне оспособљености кандидата на обе врсте конкурса обавља само усменим путем, док није било ЈЛС које не спроводе процедуру.

Имајући у виду да увођење и примена оквира компетенција на локалном нивоу представља комплексан подухват због бројности јединица локалне самоуправе, њихове разумејености, неуједначеног броја и обучености запослених у јединицама за управљање људским ресурсима који су главни носиоци примене овог концепта, донета је одлука да се систем компетенција за запослене у органима АП и ЈЛС фазно интегрише у нормативни оквир.

У првој фази имплементације система компетенција Законом о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 114/21) дефинисане су компетенције, извршена је њихова подела а систем компетенција је интегрисан у правилнике о организацији и систематизацији радних места као обавезан елемент садржине правилника. Овим изменама су створени услови да се на локалном нивоу власти обезбеди добра основа за потпуно увођење система компетенција и у остале функције управљања људским ресурсима, тј. у поступак запошљавања и у систем оцењивања, односно вредновања радног учинка. Такође, овим законом је посебно назначена сарадња јединица локалне самоуправе са Службом, како у погледу стручне, тако и у погледу саветодавне помоћи у примени овог закона и других прописа, посебно у поступку правилног одређивања компетенција за обављање послова радног места. Поред тога, дат је основ да Служба за управљање кадровима предложи Влади доношење подзаконског акта којим ће се ближе одредити понашајне и опште функционалне компетенције и показатељи њиховог испољавања, као и посебне функционалне компетенције у одређеној области рада, начин њиховог одређивања и показатељи њиховог испољавања, а све у циљу јединственог успостављања и праћења компетенција неопходних за рад администрације на свим нивоима власти.

Наредна фаза увођења система компетенција у функције управљања људским ресурсима представља њихово увођење у поступак попуњавања радних места. У том циљу, у септембру 2022. године уз подршку пројекта „Управљање људским ресурсима у локалној самоуправи“ започет је рад на увођењу система компетенција у конкурсни поступак, пре свега припремом подзаконског акта којим ће се уредити спровођење интерног и јавног конкурса, базираног на компетенцијама и модела аката који се доносе у конкурсном поступку, као и инструмената за проверу компетенција. Решењем министра државне управе и локалне самоуправе број 011-00-00053/2022-20 од 31. јануара 2023. године формирана је Посебна радна група за израду текста Нацрта закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе и Предлога уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, коју чине представници Министарства државне управе, АП Војводина, јединица локалне самоуправе и Сталне конференције градова и општина.

У предложеним одредбама Нацрта закона, уводи се систем компетенција у поступак запошљавања односно попуњавања радних места службеника на извршилачким радним местима и на положајима, као и унапређење система запошљавања у складу са принципом заслуга, кроз јачање конкурсног поступка у коме омогућава објективност и непристраност - спровођење конкурсног поступка под

шифром која се додељује приликом предаје пријаве на конкурс ради анонимности пред конкурсном комисијом, увођење обавезних делова изборног поступка, а који треба да омогуће да се у најужем кругу нађу најквалитетнији кандидати, поједностављење одређених формалности које оптерећују конкурсни поступак, увођење јединствене пријаве на конкурс за све органе, службе или организације у АП и ЈЛС, која ће садржати све оно што је битно и релевантно од података које кандидат мора да наведе у пријави, смањење обима потребне конкурсне документације и обавеза да кандидати доставе потребну конкурсну документацију тек кад прођу све фазе конкурсног поступка односно пред усмени разговор.

Предложене измене и допуне Закона представљају фазу у већ започетом процесу реформе јавно службеничког система и у функцији су подршке изградњи модерне, ефикасне и стручне јавне управе, односно подршке великој одговорности службеника у креирању јавних политика реформских процеса и њихове примене у пракси.

Разматране могућности да се проблем реши и без доношења акта и зашто је доношење акта најбољи начин за решавање проблема.

Предложеним изменама Закона уређују се питања која су предмет пре свега законске регулативе. С тога су предложене измене закона начин да се реше уочени недостаци у службеничком систему на нивоу аутономне покрајине односно локалне самоуправе, тј. да се даље унапреди службенички систем на овом нивоу власти, с тим да је за реализацију неопходно доношење подзаконског акта којима ће се детаљније уредити спровођење предложених законских решења.

Имајући у виду циљеве задате у Стратегији реформе јавне управе и осталим стратешким документима који се односе на успостављање јединственог јавно службеничког система и с тим у вези законску обавезу уређења радно правног статуса и других права службеника, нису постојале друге могућности за уређивање ових области, осим законом.

Систем радних односа у органима АП и ЈЛС, статус и положај службеника и друга права из радног односа службеника могуће је уредити искључиво законом, како би се обезбедио јединствен и усклађен начин уређења свих питања која се односе на радно правни статус службеника.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Нацрта закона врши се техничка исправка у ставу 2. важећег члана 10. Закона о запосленима у АП и ЈЛС (Сл. гласник РС бр. 21/16, 113/17, 113/17 - др. закон, 95/18 и 114/21).

Чланом 2. Нацрта закона у важећим одредбама чл. 15, 42, 52. став 1. тачка 4) и члана 158. Закона о запосленима у АП и ЈЛС врши се термилошко усклађивање са Законом о спречавању корупције („Службени гласник РС“ бр. 35/19, 88/19, 11/21 - аутентично тумачење, 94/21 и 14/22).

Чланом 3. прописује се да службеник има право на годишњи одмор у најдужем трајању од 35 радних дана, према мерилима утврђеним општим актом, уместо досадашњих 30 радних дана. Разлог за измену ове одредбе је захтев Синдиката управе Србије да се усагласи ниво права који остварују запослени у државним органима са нивоом права које остварују запослени у органима службама и организацијама у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

Чланом 4. и 5. унапређују се одредбе о сукобу интереса. Наиме, чланом 4. уређује се обавеза послодавца да води евиденцију о додатном раду службеника и о датим сагласностима за додатни рад службеника код другог послодавца. Поред тога, чланом 5. Нацрта закона уређује се обавеза службеника да обавести послодавца и у случају кад није потребна сагласност за додатни рад. Уређују се и рокови у којима мора послодавац да поступа по захтеву за давање сагласности за додатни рад, односно забрани додатног рада.

Чланом 6. Нацрта закона, у циљу развоја управљачке одговорности и потребе сталног унапређења компетенција службеника на положају, прописује се да службеници који се први пут постављају на положај дужни су да у року од једне године од дана постављења на положај похађају програм обуке у областима стручног усавршавања утврђеним за службенике који се први пут постављају на положај.

Чланом 7. Нацрта закона, врши се прецизирање у ставу 2. овог члана, тако што се брише да се службеник разрешава са положаја у случају да му је два пута, без обзира на редослед оцена, решењем буде одређена оцена "не задовољава, јер је у ставу 1. истог члана предвиђено да му престаје радни однос у случају да је донето коначно решење којим му је одређена оцена "не задовољава" на ванредном оцењивању, а чланом 133д прописано је да службенику коме буде одређена оцена "не задовољава" престаје радни однос даном коначности решења. Поред тога прихваћена је примедба са јавне расправе Покрајинског заштитника грађана, да се службеник се разрешава с положаја и ако орган надлежан за његово постављење прихвати јавну препоруку за разрешење коју упућује покрајински заштитник грађана – омбудсман, уместо до сада важећег решења да се прихвата само препорука граског, односно општинског заштитника грађана. Такође, врши се и терминолошко усклађивање са Законом о локалној самоуправи (локални омбудсман).

Чланом 8. Нацрта закона, регулише се статус службеника на положају у случају да је орган надлежан за постављење прихватио јавну препоруку за разрешење коју је дао покрајински заштитник грађана – омбудсман, односно локални омбудсман, и у овом случају се прописује да након разрешења службеник постаје нераспоређен.

Чланом 9, 10 и 11. Нацрта закона, у члану 63, 65 и 67. Закона о запосленима у АП и ЈЛС уместо приправничког стажа као услова за рад на радним местима млађег саветника, млађег сарадника и млађег референта прописује се радно искуство у струци у одговарајућем трајању, с обзиром да се релевантност претходног радног искуства службеника не мора само посматрати кроз формално обављен приправнички стаж.

Чланом 12. Нацрта закона, мења се редослед радњи приликом попуњавања радног места, у циљу ефикасности попуњавања радних места, на начин да сада руководиоца органа може након премештаја службеника да покуша преузимање, а затим да спроведе интерни, па затим јавни конкурс. Такође, предвиђено је да органи, службе или организације у случају неуспеха јавног конкурса могу слободно да изаберу начин попуњавања радног места независно од редоследа радњи прописаним овим чланом. Разлог за ову измену произилази из потребе да се обезбеди већа мобилност унутар службеничког система и смање трошкови конкурсних поступака, као и да се у што краћем року попуне упражњена радна места.

Чланом 13. Нацрта закона, бришу се одредбе члана 85. Закона о запосленима у АП и ЈЛС, које се односе састав конкурсне комисије за спровођење интерног конкурса, које ће сада бити уређене подзаконским актом за спровођење о интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у АП и ЈЛС.

Чланом 14. Нацрта закона врши се прецизирање да се решење о премештају у случају успеха интерног конкурса доставља само кандидатима који су учествовали у изборном поступку и да они имају право жалбе на наведено решење.

Члан 15. Нацрта закона врши се усклађивање са Законом о општем управном поступку („Службени гласник РС”, бр. 18/16 и 95/18 – др. пропис) којим је прописано да против закључка није дозвољена жалба нити се може покренути управни спор. Такође, предложеним одредбама прописује се да жалба не одлаже извршење решења што је термилошки у складу са наведеним законом који говори о одложеном дејству жалбе.

Чл. 16. и 18. Нацрта закона врши се усклађивање са одредбама члана 12. Нацрта закона, који прописује нови редослед радњи за попуњавање радних места.

Чланом 17. Нацрта закона прописује се да када је послодавц АП под преузимањем се сматра преузимање од другог послодавца из члана 4. Закона о запосленима у АП и ЈЛС и од државног органа, али и преузимање од другог органа, службе и организације код истог послодавца (АП), за шта је потребан споразум руководиоца и сагласност службеника, док се у ЈЛС под преузимањем сматра преузимање од другог послодавца из члана 4. Закона о запосленима у АП и ЈЛС и од државног органа, док прелазак службеника из једног органа, службе или организације у други орган службу или организацију у оквиру исте ЈЛС представља премештај и није потребна сагласност службеника. Разлог за ову измену је последица јединственог правилника које доноси ЈЛС за све своје органе, службе и организације.

Чланом 19. Нацрта закона прописује се да конкурсну комисију за спровођење јавног конкурса за попуњавање радног места положаја чини најмање три члана. Такође, одредбе о саставу конкурсне комисије и обавезним члановима биће ближе уређене подзаконским актом којим се уређује спровођење спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у АП и ЈЛС.

Чланом 20. Нацрта закона додатно се уређује обавеза стручног усавршавања службеника на положају, тако да службеник на положају може после протекла времена на које је постављен, бити поново постављен на исти положај без јавног конкурса, ако је похађао програм обуке утврђен за службенике који се први пут постављају на положај. Прелазним и завршним одредбама предвиђено је да се ова одредба не односи на службенике на положају који су постављени на положаје пре почетка примене овог закона.

Члан 21. Нацрта закона прецизирају се одредбе о саставу конкурсне комисије за спровођење јавног конкурса за попуњавање извршилачких радних места и уводи обавеза руководиоца да упућује службенике из јединица за управљање људским ресурсима и на руководећим радним местима на програме обука којима се стичу и унапређују способности за провере компетенција кандидата у изборном поступку. Такође се даје основ Влади за доношење подзаконског акта којим се ближе уређује спровођење конкурса, садржину огласа и обрасца пријаве, начин праћења кандидата под шифром његове пријаве и фазе изборног поступка, као и начин давања првенства припадницима националних мањина који су недовољно заступљени међу запосленима.у органима АП и ЈЛС. Такође се прописује да Влада уредбом ближе уређује и састав конкурсне комисије, начин провере компетенција и критеријуме и мерила за избор на радна места у органима ЈЛС, а чланом 39. Нацрта закона даје се овлашћење АП Војводини да својим актом ближе уреди наведена питања.

Чланом 22. Нацрта закона прецизирају се одредбе које се односе на садржину огласа о јавном конкурс, као и да се пријава на конкурс врши на прописаном обрасцу пријава, као и учешће кандидата у изборном поступку под шифром која се добија приликом пријаве на конкурс у циљу обезбеђивања анонимности кандидата, а самим тим и објективности у спровођењу конкурсног поступка.

Чланом 23. Нацрта закона прецизира се који докази се подносе истовремено са пријавом на јавни конкурс. Наиме, уз пријаву на јавни конкурс достављају се документи којима се може доказивати поседовање компетенција које се проверавају у изборном

поступку, док се обавеза подношења осталих доказа предвиђа у даљем току поступка, пре завршног разговора са кандидатима.

Члан 24. Нацрта закона дефинишу се надлежности конкурсне комисије пре почетка изборног поступка, утврђује сам ток изборног поступка у коме се проверавају компетенције кандидата према мерилима прописаним за избор, и прописује се обавеза кандидата који су успешно прошли фазе изборног поступка, да пре почетка завршног интервјуа, доставе остале доказе који се прилажу у изборном поступку, при чему се искључују из даљег поступка кандидати који ове доказе не доставе, односно за које се утврди да на основу достављених доказа не испуњавају услове за запослење. Такође, прописује се начин обавештавања кандидата о току изборног поступка.

Чланом 25. Нацрта закона прописује се начин састављања листе кандидата од стране конкурсне комисије, коју конкурсна комисија доставља руководиоцу. Такође се брише одредба да у случају да се конкурсни поступак спроводи за више извршилаца на једном радном месту, конкурсна комисија доставља руководиоцу листу кандидата за сваког извршиоца, из разлога јер ће сви кандидати који су испунили мерила за избор бити увршћени на листу кандидата према редоследу резултата који су постигли у изборном поступку.

Члан 26. Нацрта закона уређује се обавеза руководиоца да у року од 15 дана донесе решење о пријему кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила прописана за избор, чиме се значајно одступа од ранијег решења према којем је руководилац органа имао право да бира између три кандидата који су имали најбољи резултат. Овим решењем омогућава се да само најбољи кандидати буду изабрани и отклања дискреција руководиоца по овом питању. Поред тога, уводи се обавеза руководиоца, ако се конкурсни поступак спроводи за више извршилаца на једном радном месту, да решење о пријему у радни однос донесе у складу са листом кандидата, која се формира рангирањем према резултатима кандидата од највећег ка најмањем, и на тај начин прими у радни однос кандидате у складу са редоследом резултата утврђеним на наведеној листи. Такође се обавезује орган који спроводи конкурсни поступак да објави на својој интернет презентацији листу кандидата под шифром њихове пријаве, чиме се доприноси транспарентности изборног поступка.

Чл. 27. и 28. Нацрта закона уређује се да руководилац може да изабере кандидата са другим најбољим резултатом уколико у одређеном року кандидат који је изабран на конкурсном поступку не ступи на рад. Такође, прецизира се начин достављања решења о премештају, односно о пријему у радни однос.

Чл. 29, 30. и 32. Нацрта закона прецизира се услови и поступак премештаја из једног органа, службе или организације у други орган службу или организацију у случају трајног и привременог премештаја када је у питању послодавац ЈЛС, за шта није потребна сагласност службеника. Разлог за ово предложено решење произилази из потребе веће мобилности службеника у оквиру једне ЈЛС, која према постојећем законском решењу усваја јединствени правилник за све органе, службе и организације.

Чланом 33. Нацрта закона прописују се врсте компетенција које се обавезно проверавају у случају премештаја, односно преузимања и прецизира се начин провере тих компетенција. Такође, прописује се право руководиоца органа у који се службеник премешта или преузима, односно државни службеник преузима, да пре премештаја, односно преузимања изврши увид у извештај о оцењивању, односно о вредновању његове радне успешности. Наведеним одредбама се обезбеђује да само запослени који који имају потребне компетенције на рад на новим пословима, могу бити премештени

односно преузети на друго одговарајуће радно место у АП и ЈЛС, чиме се такође обезбеђује квалитет у обављању послова АП и ЈЛС.

Чланом 31, 34 и 36. Нацрта закона врши се усклађивање са системом компетенција које се постепено уводе у све функције управљања људским ресурсима.

Чланом 35. Нацрта закона врши се усклађивање са предложеним одредбама овог нацрта закона којима регулише обавеза службеника о обавештавању руководиоца о додатном раду за који није потребна сагласност, тако што се прописује као лакша повреда радне дужности у случају не обавештавања, односно неблаговременог обавештавања руководиоца.

Чланом 37. Нацрта закона прецизирају се послови управљања људским ресурсима.

Чланом 38. даје се овлашћење Аутономној покрајини Војводина да својим актом уреде састав конкурсне комисије, начин провере компетенција, односно начин провере знања, способности и вештина за радна места намештеника и критеријуме и мерила за избор на радна места у органима АП Војводина.

Чланом 39. прелазних и завршних одредаба предвиђају се рокови у којима су Влада РС односно надлежни орган АП Војводина дужни да донесу подзаконске акте на основу овог закона.

Чланом 40. Нацрта закона прописује се да ће се интерни, односно јавни конкурси за попуњавање радних места, који су покренути до почетка примене овог закона, окончати применом прописа према којима су започети

Чланом 41. Нацрта закона предвиђено је да ће се сви поступци покренути до почетка примене овог закона окончати у складу са прописима према којима су и започети.

Чланом 42. Нацрта закона предвиђа се да услов у погледу похађања обуке из члана 99. став 2. овог закона за поновно постављење на положај не односи се на службенике који су постављени на положаје пре почетка примене овог закона.

Чланом 43. Нацрта закона, одређено је ступање на снагу овог закона осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а примењује се од 1. јануара 2024. године.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

Због обавеза Министарства државне управе и локалне самоуправе које произилазе из прописа којима се уређује плански систем и стратешких докумената у складу са којима је Министарство дужно прати и анализира стање и пружа подршку јединицама локалне самоуправе у примени Закона о запосленима у АП и ЈЛС, потребно је ојачати капацитете Министарства. Према садашњем броју државних службеника потребно је повећање броја запослених за два извршиоца и то: у звању самостални саветник и у звању саветник, који би били распоређени у организационој јединици надлежној за спровођење предложених одредби закона (Програмска активност 0003 – Уређење јавно службеничког система заснованог на заслугама – Сектор за управљање људским ресурсима – Одсек за систем радних односа).

Имајући у виду да је предложено да се Закон о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе примењује од 1. јануара 2024. године, додатна средства за плате за напред наведених двоје извршилаца у текућој 2023. години нису потребна. Међутим, у погледу примене одредби Нацрта закона, потребно је обезбедити додатна финансијска средства за наредне две буџетске године, за 2024. годину у укупном износу од 2.880.000,00 динара и то: на

економској класификацији 411- плате, додаци и накнаде запослених (зараде) у износу од 2.500.000, динара и економској класификацији 412 – социјални доприноси на терет послодавца у износу 380.000,00 динара динара и за 2025. годину у укупном износу од 2.880.000,00 динара и то: на економској класификацији 411- плате, додаци и накнаде запослених (зараде) у износу од 2.500.000, динара и економској класификацији 412 – социјални доприноси на терет послодавца у износу 380.000,00 динара на Програмску активност 0003 – Уређење јавно службеничког система заснованог на заслугама – Сектор за управљање људским ресурсима – Одсек за систем радних односа.

Напомињемо да ће средства за спровођење овог акта у 2024. и 2025. години бити планирана у оквиру лимита у поступку припрема Буџета.

V. ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ И ДОПУЊУЈУ

Члан 10.

- (1) Изабрани и именовани функционери права из радног односа остварују код послодавца из члана 4. овог закона даном избора, односно именовања на функцију, на основу акта о избору, односно именовању.
- (2) Постављени функционери права и дужности из радног односа код послодавца из члана 4. ОВОГ ЗАКОНА остварују даном постављења на функцију на основу акта о постављењу.
- (3) Решењем надлежног органа, односно радног тела из члана 4. овог закона, утврђују се права и дужности функционера из ст. 1. и 2. овог члана.

Члан 15.

Функционер не може остварити право из члана 14. овог закона, уколико је разрешен функције по основу одговорности за кривично дело за које му је правноснажном пресудом изречена безусловна казна затвора у трајању дужем од шест месеци, уколико му је утврђено мировање радног односа или услед спровођења иницијативе за разрешење на основу мере јавног објављивања препоруке за разрешење коју изрекне Агенција за борбу против СПРЕЧАВАЊЕ корупције или градски, односно општински заштитник права грађана.

Одмори и одсуства

Члан 28.

- (1) Службеник има право на одморе и одсуства према општим прописима о раду и колективном уговору.
- (2) Службеник има право на годишњи одмор од најмање 20, а највише 30 35 радних дана, према мерилима одређеним општим актом послодавца.

Додатни рад

Члан 40.

- (1) Службеник је дужан да о свом додатном раду обавести послодавца.
- (2) Службеник може, уз писмену сагласност послодавца, ван радног времена да ради за другог послодавца ако додатни рад није забрањен посебним законом или другим прописом, ако не ствара могућност сукоба интереса или не утиче на непристрасност рада службеника.
- (3) ПОСЛОДАВАЦ ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ О ДОДАТНОМ РАДУ СЛУЖБЕНИКА И ПИСАНИМ САГЛАСНОСТИМА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА.

Сагласност за додатни рад

Члан 41.

- (1) Сагласност за додатни рад службеника даје послодавац.
- (2) Сагласност послодавца није потребна за додатни научноистраживачки рад, објављивање ауторских дела и рад у културно-уметничким, хуманитарним, спортским и сличним удружењима, АЛИ ЈЕ СЛУЖБЕНИК ДУЖАН ДА О ДОДАТНОМ РАДУ ОБАВЕСТИ РУКОВОДИОЦА, ОДНОСНО ОРГАН НАДЛЕЖАН ЗА ПОСТАВЉЕЊЕ НАРЕДНОГ ДАНА ОД ДАНА ПОЧЕТКА ОБАВЉАЊА ДОДАТНОГ РАДА.
- (3) ПОСЛОДАВАЦ О ДАВАЊУ ПИСАНЕ САГЛАСНОСТИ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОДЛУЧУЈЕ У РОКУ ОД ТРИ ДАНА ОД ДАНА ДОСТАВЉАЊА ЗАХТЕВА СЛУЖБЕНИКА ЗА ДОБИЈАЊЕ САГЛАСНОСТИ.
- (34) Послодавац може забранити рад из става 2. овог члана ако се њиме онемогућава или отежава рад службеника, штети угледу послодавца, односно ствара могућност сукоба интереса или утиче на непристрасност рада службеника.
- ~~(4) О додатном раду службеника на положају одлучује орган надлежан за његово постављење.~~
- (5) О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ ЗА ДОДАТНИ РАД СЛУЖБЕНИКА НА ПОЛОЖАЈУ И ЗАБРАНИ ДОДАТНОГ РАДА ОДЛУЧУЈЕ ОРГАН НАДЛЕЖАН ЗА ЊЕГОВО ПОСТАВЉЕЊЕ У РОКУ ОД 10 ДАНА ОД ДАНА ДОСТАВЉАЊА ЗАХТЕВА СЛУЖБЕНИКА.

Забрана оснивања привредних друштава, предузећа и јавних служби

Члан 42.

- (1) Службеник не сме да буде оснивач привредног друштва, предузећа, јавне службе, нити да се бави предузетништвом.
- (2) На пренос управљачких права у привредном субјекту на друго лице примењују се прописи којима се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција.
- (3) Службеник је дужан да податке о лицу на које је пренео управљачка права и доказе о њиховом преносу достави послодавцу, а службеник на положају Агенцији за борбу против СПРЕЧАВАЊЕ корупције.

Услови за постављење на положај

Члан 50.

(1) На положај у аутономној покрајини може бити постављено лице које има стечено високо образовање из одговарајуће научне области у односу на делокруг органа, службе или организације, на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, положен државни стручни испит и најмање пет година радног искуства у струци.

(2) За начелника управе, која је образована као јединствени орган, може бити постављено лице које има стечено високо образовање из научне области правне науке на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, положен државни стручни испит и најмање пет година радног искуства у струци.

(3) За начелника управе за поједине области, када је према посебном закону, градска односно општинска управа организована у више управа, може бити, поред лица из става 1. овог члана, постављено лице које има стечено високо образовање из одговарајуће научне области у односу на делокруг управе, на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, положен државни стручни испит и најмање пет година радног искуства у струци.

(4) На радно место службеника на положају у секретаријату Градске управе града Београда, може бити, поред лица из става 2. овог члана, постављено лице које има стечено високо образовање из одговарајуће научне области у односу на делокруг секретаријата, на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, положен државни стручни испит и најмање пет година радног искуства у струци.

(5) Заменик начелника управе се поставља на исти начин и под истим условима као начелник.

(6) СЛУЖБЕНИК КОЈИ ЈЕ ПРВИ ПУТ ПОСТАВЉЕН НА ПОЛОЖАЈ ДУЖАН ЈЕ ДА У РОКУ ОД ЈЕДНЕ ГОДИНЕ ОД ДАНА ПОСТАВЉЕЊА НА ПОЛОЖАЈ ПОХАЂА ПРОГРАМ ОБУКЕ УТВРЂЕН ЗА СЛУЖБЕНИКЕ КОЈИ СЕ ПРВИ ПУТ ПОСТАВЉАЈУ НА ПОЛОЖАЈ.

Разлози за разрешење

Члан 52.

(1) Службеник се разрешава са положаја ако му престане радни однос због:

- 1) правоснажне пресуде на безусловну казну затвора од најмање шест месеци - даном правоснажности пресуде;
- 2) коначног решења којим му је изречена дисциплинска казна престанка радног односа;
- 3) коначног решења којим му је одређена оцена "не задовољава" на ванредном оцењивању;
- 4) спровођења иницијативе за разрешење на основу мере јавног објављивања препоруке за разрешење коју изрекне Агенција за борбу против СПРЕЧАВАЊЕ корупције;
- 5) других разлога предвиђених општим прописима о раду којима се уређује престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца.

~~(2) Службеник се разрешава с положаја и ако:~~

- ~~1) орган јединице локалне самоуправе надлежан за његово постављење на положај прихвати јавну препоруку за разрешење градеког, односно општинеког заштитника права грађана;~~
- ~~2) два пута, без обзира на редослед оцена, решењем буде одређена оцена "не задовољава".~~

(2) СЛУЖБЕНИК СЕ РАЗРЕШАВА С ПОЛОЖАЈА И АКО ОРГАН НАДЛЕЖАН ЗА ЊЕГОВО ПОСТАВЉЕЊЕ ПРИХВАТИ ЈАВНУ ПРЕПОРУКУ ЗА РАЗРЕШЕЊЕ КОЈУ УПУЋУЈЕ ПОКРАЈИНСКИ ЗАШТИТНИК ГРАЂАНА – ОМБУДСМАН, ОДНОСНО ЛОКАЛНИ ОМБУДСМАН.

Последице престанка рада на положају

Члан 54.

(1) Службеник коме је престао рад на положају из разлога утврђених чланом 51. тач. 1), 2) и 10) овог закона има право да код послодавца буде распоређен на друго радно место за које испуњава услове.

(2) Уколико не постоји радно место на које може бити распоређен, службеник има право на накнаду плате у трајању од три месеца у висини коју је имао у време престанка рада на положају, из разлога утврђених чланом 51. тач. 1) и 10) овог закона.

(3) Право на накнаду плате из става 2. овог члана може се изузетно продужити до три месеца уколико у том времену службеник стиче право на пензију.

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

(5) Службеник право из ст. 2. и 3. овог члана остварује код послодавца код кога је остваривао права по основу рада на положају.

(6) Право из ст. 2. и 3. овог члана, по захтеву службеника, утврђује орган надлежан за његово постављење.

(7) Захтев за остваривање права из става 2. овог члана, службеник може упутити најкасније у року од 15 дана од дана престанка рада на положају, с тим што право из става 2. овог члана остварује од наредног дана од дана престанка рада на положају.

(8) СЛУЖБЕНИК КОЈИ ЈЕ РАЗРЕШЕН ИЗ РАЗЛОГА НАВЕДЕНИХ У ЧЛАНУ 52. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА ПОСТАЈЕ НЕРАСПОРЕЂЕН.

Млађи саветник

Члан 63.

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

(2) За рад на пословима у звању млађег саветника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и ~~завршен приправнички етаж~~ **НАЈМАЊЕ ЈЕДНУ ГОДИНУ РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ** или најмање пет година проведених у радном односу код послодавца из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона.

Млађи сарадник

Члан 65.

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

(2) За рад на пословима у звању млађег сарадника службеник мора да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године и ~~завршен приправнички етаж~~ **НАЈМАЊЕ ДЕВЕТ МЕСЕЦИ РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ** или најмање пет година проведених у радном односу код послодавца из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона.

Млађи референт

Члан 68.

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

(2) За рад на пословима у звању млађег референта службеник мора да има стечено средње образовање у четворогодишњем трајању и ~~завршен приправнички етаж~~ **НАЈМАЊЕ ШЕСТ МЕСЕЦИ РАДНОГ ИСКУСТВА У СТРУЦИ.**

Редослед радњи при попуњавању радних места

Члан 82.

~~(1) При попуњавању извршилачког радног места предност има премештај службеника, са напредовањем или без њега.~~

~~(2) Ако послодавац одлучи да радно место не попуни премештајем, спроводи се интерни конкурс.~~

~~(3) Ако интерни конкурс није успео, радно место може да се попуни преузимањем службеника од другог послодавца из члана 4. овог закона, односно из државног органа.~~

~~(4) Ако се радно место не попуни ни преузимањем службеника, обавезно се спроводи јавни конкурс.~~

~~(5) Ако ни јавни конкурс није успео, радно место се не попуњава, али послодавац може одлучити да се спроведе нови јавни конкурс.~~

(1) ПРИ ПОПУЊАВАЊУ ИЗВРШИЛАЧКОГ РАДНОГ МЕСТА ПРЕДНОСТ ИМА ПРЕМЕШТАЈ СЛУЖБЕНИКА, СА НАПРЕДОВАЊЕМ ИЛИ БЕЗ ЊЕГА.

(2) АКО ПОСЛОДАВАЦ ОДЛУЧИ ДА РАДНО МЕСТО НЕ ПОПУНИ ПРЕМЕШТАЈЕМ, РАДНО МЕСТО МОЖЕ ДА СЕ ПОПУНИ ПРЕУЗИМАЊЕМ СЛУЖБЕНИКА.

(3) АКО РУКОВОДИЛАЦ ОДЛУЧИ ДА РАДНО МЕСТО НЕ ПОПУНИ НИ ПРЕУЗИМАЊЕМ СЛУЖБЕНИКА, СПРОВОДИ СЕ ИНТЕРНИ КОНКУРС.

(4) АКО ИНТЕРНИ КОНКУРС НИЈЕ УСПЕО, ОБАВЕЗНО СЕ СПРОВОДИ ЈАВНИ КОНКУРС.

(5) АКО НИ ЈАВНИ КОНКУРС НИЈЕ УСПЕО, РАДНО МЕСТО СЕ НЕ ПОПУЊАВА, АЛИ ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ОДЛУЧИТИ ДА ПОНОВО СПРОВЕДЕ ПОСТУПАК ПОПУЊАВАЊА РАДНОГ МЕСТА НЕЗАВИСНО ОД РЕДОСЛЕДА РАДЊИ ПРОПИСАНИМ ОДРЕДБАМА ОВОГ ЧЛАНА.

Конкурсна комисија

Члан 85.

~~(1) Интерни конкурс спроводи конкурсна комисија од три члана.~~

~~(2) Конкурсну комисију за спровођење интерног конкурса образује руководилац, тако да конкурсну комисију обавезно чине непосредни руководилац организационе јединице у којој се попуњава радно место, службеник који је стручан у области за коју се попуњава~~

~~радно место и службеник који обавља послове из области управљања људским ресурсима.~~

Успех интерног конкурса и доношење решења о премештају

Члан 87.

(1) Кад интерни конкурс успе, руководилац доноси решење о премештају службеника и доставља свим кандидатима КОЈИ СУ УЧЕСТВОВАЛИ У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

(2) Кандидати који су учествовали на конкурсу ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА имају право жалбе на решење о премештају службеника под истим условима и у истом року као у поступку јавног конкурса.

Члан 89.

(1) Кандидати из члана 88. став 1. тач. 3) и 4) овог закона имају право жалбе на решење о неуспеху интерног конкурса под истим условима и у истом року као у поступку јавног конкурса.

(2) Пријаве из члана 88. став 1. тачка 2) овог закона, конкурсна комисија одбацује ~~закључком~~ РЕШЕЊЕМ против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији.

(3) Жалба из става 2. овог члана не задржава извршење ~~закључка~~ РЕШЕЊА.

(4) Одлука жалбене комисије је коначна и против ње може да се покрене управни спор.

Члан 90.

~~Ако интерни конкурс није успео, послодавац може одлучити да радно место понуни преузимањем службеника.~~

IV. ПРЕУЗИМАЊЕ

Члан 91.

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

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

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

(4) Пре преузимања из ст. 1. и 2. овог члана може се спровести претходна провера стручне способљености, знања и вештина.

(1) ОРГАН, СЛУЖБА ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈА КОД ЈЕДНОГ ПОСЛОДАВЦА МОЖЕ ПРЕУЗЕТИ ИЗ ОРГАНА, СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА ИЗ ЧЛАНА 4. ОВОГ ЗАКОНА, ОДНОСНО ИЗ ДРЖАВНОГ ОРГАНА, БЕЗ КОНКУРСА, СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ЈЕ У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ.

(2) ОРГАН, СЛУЖБА ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ МОЖЕ ПРЕУЗЕТИ, БЕЗ КОНКУРСА, СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ЈЕ У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ У ДРУГОМ ОРГАНУ, СЛУЖБИ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈИ КОД ИСТОГ ПОСЛОДАВЦА.

(3) ПРЕУЗИМАЊЕ СЛУЖБЕНИКА ВРШИ СЕ НА ОСНОВУ СПОРАЗУМА О ПРЕУЗИМАЊУ УЗ САГЛАСНОСТ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ СЕ ПРЕУЗИМА.

Члан 93.

~~Ако радно место није попуњено ни преузимањем службеника, спроводи се јавни конкурс.~~

Члан 96.

(1) Изборни поступак ЗА ПОПУЊАВАЊЕ ПОЛОЖАЈА спроводи конкурсна комисија од НАЈМАЊЕ три члана.

~~(2) Најмање један члан комисије мора имати стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, један члан који је стручан у области за коју се попуњава положај и службеник који обавља послове из области управљања људским ресурсима.~~

~~(3)~~ (2) По окончаном изборном поступку конкурсна комисија саставља листу од највише три кандидата који су са најбољим резултатом испунили мерила прописана за избор.

Ступање на положај

Члан 99.

(1) Службеник ступа на положај даном доношења решења о постављењу на положај.

(2) Службеник на положају може после протеча времена на које је постављен, бити поново постављен на исти положај без јавног конкурса, АКО ЈЕ ПОХАЂАО ПРОГРАМ ОБУКЕ УТВРЂЕН ЗА СЛУЖБЕНИКЕ КОЈИ СЕ ПРВИ ПУТ ПОСТАВЉАЈУ НА ПОЛОЖАЈ.

(3) Ако конкурсни поступак за попуњавање положаја није покренут у року из члана 95. став 3. овог закона, службеник се после протеча времена на који је постављен, поставља на исти положај без јавног конкурса.

Поступак јавног конкурса

~~Члан 101.~~

- ~~(1) Пре расписивања јавног конкурса за понуну извршилачких радних места и за пријем приправника, руководилац својим решењем образује конкурену комисију од три члана.~~
- ~~(2) Конкурентну комисију обавезно чине непосредни руководилац организационе јединице у којој се попуњава радно место, односно прима приправник и службеник који обавља послове из области управљања људским ресурсима.~~
- ~~(3) У сваком појединачном случају конкурентна комисија утврђује које ће се стручне оспособљености, знања и вештине, проверавати у изборном поступку и начин њихове провере.~~
- ~~(4) Влада уредбом ближе уређује поступак спровођења интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места, као и какве се стручне оспособљености, знања и вештине вреднују у изборном поступку, начин њихове провере и мерила за избор на радна места.~~
- ~~(5) Уредбом из става 4. овог члана утврђују се мерила за избор на радна места којим ће се предвидети давање првенства једнако квалификованим кандидатима припадницима националних мањина, у циљу постизања одговарајуће заступљености припадника националних мањина и пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини.~~

КОНКУРСНА КОМИСИЈА

Члан 101.

- (1) ИЗБОРНИ ПОСТУПАК СПРОВОДИ КОНКУРСНА КОМИСИЈА ОД НАЈМАЊЕ ТРИ ЧЛАНА.
- (2) КОНКУРСНА КОМИСИЈА ОДГОВОРНА ЈЕ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ КОНКУРСНОГ ПОСТУПАКА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.
- (3) НИКО НЕ СМЕ ВРШИТИ УТИЦАЈ НА ЧЛАНА КОНКУРСНЕ КОМИСИЈЕ ДА НЕШТО ЧИНИ ИЛИ НЕ ЧИНИ СУПРОТНО ПРОПИСИМА.
- (4) РУКОВОДИЛАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА УПУЋУЈЕ СЛУЖБЕНИКЕ ИЗ ЈЕДИНИЦА ЗА УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА И НА РУКОВОДЕЋИМ РАДНИМ МЕСТИМА НА ПРОГРАМЕ ОБУКА КОЈИМА СЕ СТИЧУ И УНАПРЕЂУЈУ СПОСОБНОСТИ ЗА ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА КАНДИДАТА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.
- (5) ВЛАДА УРЕДБОМ БЛИЖЕ УРЕЂУЈЕ СПРОВОЂЕЊЕ ИНТЕРНОГ И ЈАВНОГ КОНКУРСА ЗА ПОПУЊАВАЊЕ РАДНИХ МЕСТА, САДРЖИНУ ОГЛАСА, ИЗГЛЕД, САДРЖИНУ И НАЧИН ПОДНОШЕЊА ОБРАСЦА ПРИЈАВЕ, НАЧИН ПРАЋЕЊА КАНДИДАТА ПОД ШИФРОМ ЊЕГОВЕ ПРИЈАВЕ И ФАЗЕ ИЗБОРНОГ ПОСТУПАКА У ОРГАНИМА АУТОНОМНИХ ПОКРАЈИНА И ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, КАО И САСТАВ КОНКУРСНЕ КОМИСИЈЕ, НАЧИН ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА, ОДНОСНО НАЧИН ПРОВЕРЕ ЗНАЊА, СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНА ЗА РАДНА МЕСТА НАМЕШТЕНИКА И КРИТЕРИЈУМЕ И МЕРИЛА ЗА ИЗБОР НА РАДНА МЕСТА У ОРГАНИМА ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

(6) УРЕДБОМ ИЗ СТАВА 5. ОВОГ ЧЛАНА УТВРЂУЈУ СЕ МЕРИЛА ЗА ИЗБОР НА РАДНА МЕСТА КОЈИМА ЋЕ СЕ ПРЕДВИДЕТИ ДАВАЊЕ ПРВЕНСТВА ПРИПАДНИЦИМА НАЦИОНАЛНИХ МАЊИНА У СЛУЧАЈЕВИМА КАДА СЕ РАДИ О КАНДИДАТИМА КОЈИ СУ СА ЈЕДНАКИМ НАЈБОЉИМ РЕЗУЛТАТОМ ИСПУНИЛИ МЕРИЛА ЗА ИЗБОР, У ЦИЉУ ПОСТИЗАЊА ОДГОВАРАЈУЋЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПРИПАДНИКА НАЦИОНАЛНИХ МАЊИНА И ПУНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ИЗМЕЂУ ПРИПАДНИКА НАЦИОНАЛНИХ МАЊИНА И ГРАЂАНА КОЈИ ПРИПАДАЈУ ВЕЋИНИ.

Садржина огласа

Члан 102.

~~(1) Оглас о јавном конкурсy садржи податке о радном месту преузете из Правилника и условима за запослење на радном месту, као и стручној оспособљености, знањима и вештинама, нарочито из области знања и вештина које су за то радно место утврђене као посебне функционалне компетенције, које се оцењују у изборном поступку и начину њихове провере, број телефона и име особе задужене за давање додатних обавештења о јавном конкурсy, адресу на коју се пријаве подносе, као и податке о доказима који се подносе уз пријаву.~~

~~(2) Оглас о јавном конкурсy обавезно се објављује на интернет презентацији аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, на огласној табли код послодавца, а у најмање једним дневним новинама које се дистрибуирају за целу територију Републике Србије објављује се обавештење о јавном конкурсy и адреса интернет презентације на којој је објављен оглас.~~

~~(3) Уколико оглас објављује јединица 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.~~

ОГЛАС О ЈАВНОМ КОНКУРСУ

Члан 102.

(1) ОГЛАС О ЈАВНОМ КОНКУРСУ САДРЖИ ПОДАТКЕ О ОРГАНУ, РАДНОМ МЕСТУ, УСЛОВИМА ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ И ДРУГЕ ПОДАТКЕ КОЈИ СУ ПРОПИСАНИ АКТОМ ВЛАДЕ ИЗ ЧЛАНА 101. ОВОГ ЗАКОНА.

(2) ОГЛАС О ЈАВНОМ КОНКУРСУ ОБАВЕЗНО СЕ ОБЈАВЉУЈЕ НА ИНТЕРНЕТ ПРЕЗЕНТАЦИЈИ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ, ОДНОСНО ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, НА ОГЛАСНОЈ ТАБЛИ КОД ПОСЛОДАВЦА, А У НАЈМАЊЕ ЈЕДНИМ ДНЕВНИМ НОВИНАМА КОЈЕ СЕ ДИСТРИБУИРАЈУ ЗА ЦЕЛУ ТЕРИТОРИЈУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ОБЈАВЉУЈЕ СЕ ОБАВЕШТЕЊЕ О ЈАВНОМ КОНКУРСУ И АДРЕСА ИНТЕРНЕТ ПРЕЗЕНТАЦИЈЕ НА КОЈОЈ ЈЕ ОБЈАВЉЕН ОГЛАС.

(3) УКОЛИКО ОГЛАС ОБЈАВЉУЈЕ ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ У КОЈОЈ ЈЕ У СЛУЖБЕНОЈ УПОТРЕБИ И ЈЕЗИК И ПИСМО НАЦИОНАЛНЕ МАЊИНЕ,

ОБАВЕШТЕЊЕ О ОГЛАСУ СЕ ОБЈАВЉУЈЕ И У ЈЕДНИМ ЛОКАЛНИМ ИЛИ МЕЂУОПШТИНСКИМ НОВИНАМА КОЈЕ ИЗЛАЗЕ НА ТОМ ЈЕЗИКУ.

(4) УКОЛИКО ОГЛАС ОБЈАВЉУЈЕ АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА, ОБАВЕШТЕЊЕ О ОГЛАСУ СЕ ОБЈАВЉУЈЕ И У СЛУЖБЕНОМ ЛИСТУ, ОДНОСНО ГЛАСИЛУ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ.

(5) ПРИЈАВА НА КОНКУРС ВРШИ СЕ НА ОБРАСЦУ ПРИЈАВЕ КОЈИ ОБАВЕЗНО САДРЖИ ЛИЧНО ИМЕ КАНДИДАТА, АДРЕСУ ПРЕБИВАЛИШТА, ОДНОСНО БОРАВИШТА И ЈЕДИНСТВЕНИ МАТИЧНИ БРОЈ ГРАЂАНА.

(6) ПРИЛИКОМ ПРЕДАЈЕ ПРИЈАВА ДОБИЈА ШИФРУ ПОД КОЈОМ ЛИЦЕ УЧЕСТВУЈЕ У ДАЉЕМ ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ, КОЈОМ СЕ ОБЕЗБЕЂУЈЕ АНОНИМНОСТ ПРИЈАВЉЕНИХ КАНДИДАТА ОД ПРИЈЕМА ПРИЈАВЕ ДО ЗАВРШНЕ ФАЗЕ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА.

Рок за подношење пријава

Члан 103.

(1) Рок за подношење пријава не може бити краћи од 15 дана од дана оглашавања обавештења о јавном конкурс у дневним новинама из члана 102. овог закона.

(2) Неблаговремене, недопуштене, неразумљиве или непотпуне пријаве кандидата и пријаве уз које кандидати нису приложили све потребне доказе, конкурсна комисија одбацује решењем против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији у року од осам дана од дана пријема решења.

(3) Жалба кандидата из става 2. овог члана не одлаже извршење решења.

(4) АКО СЕ ИСПУЊЕНОСТ КОМПЕТЕНЦИЈА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ МОЖЕ ДОКАЗИВАТИ И СЕРТИФИКАТИМА, ПОТВРДАМА ИЛИ ДРУГИМ ПИСАНИМ ДОКАЗИМА КОЈИ СУ НАВЕДЕНИ У ОГЛАСУ О ЈАВНОМ КОНКУРСУ, ЛИЦЕ ПОДНОСИ НАВЕДЕНИ ДОКАЗ ИСТОВРЕМЕНО СА ПРЕДАЈОМ ПРИЈАВЕ.

Изборни поступак

Члан 104.

~~(1) Конкурсна комисија саставља списак кандидата који испуњавају услове за запошљавање на радном месту и међу њима спроводи изборни поступак.~~

~~(2) У изборном поступку се врши оцењивање стручне оспособљености, знања и вештина кандидата који учествују у изборном поступку, према критеријумима и мерилима прописаним за избор.~~

~~(3) Изборни поступак спроводи се писаном или усменом провером и разговором са кандидатима.~~

(1) КОНКУРСНА КОМИСИЈА САСТАВЉА СПИСАК КАНДИДАТА КОЈИ НА ОСНОВУ ПОДАТАКА ИЗ ПРИЈАВЕ НА КОНКУРС ИСПУЊАВАЈУ УСЛОВЕ ЗА

ЗАПОСЛЕЊЕ НА РАДНОМ МЕСТУ И МЕЂУ њИМА СПРОВОДИ ИЗБОРНИ ПОСТУПАК.

(2) У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ ПРОВЕРАВАЈУ СЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ КАНДИДАТА ПРЕМА МЕРИЛИМА ПРОПИСАНИМ ЗА ИЗБОР.

(3) ПРЕ СПРОВОЂЕЊА ЗАВРШНЕ ФАЗЕ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА КАНДИДАТИ СЕ ПОЗИВАЈУ ДА, У РОКУ ОД ПЕТ РАДНИХ ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ПОЗИВА, ДОСТАВЕ ОСТАЛЕ ДОКАЗЕ КОЈИ СЕ ПРИЛАЖУ У КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ.

(4) ДОКАЗЕ О ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ КОЈИ СУ САДРЖАНИ У СЛУЖБЕНИМ ЕВИДЕНЦИЈАМА ПРИБАВЉА ОРГАН ПРЕКО ИНФОРМАЦИОНОГ СИСТЕМА ЗА РАЗМЕНУ ПОДАТАКА ИЗ РЕГИСТРА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, ОСИМ АКО КАНДИДАТ НЕ ИЗЈАВИ ДА ЋЕ САМ ДОСТАВИТИ ПОТРЕБНЕ ДОКАЗЕ.

(5) КАНДИДАТИ КОЈИ СУ ДОСТАВИЛИ ДОКАЗЕ КОЈИ СЕ ПРИЛАЖУ У КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ, ОДНОСНО ЗА КОЈЕ СУ ТИ ДОКАЗИ ПРИБАВЉЕНИ, ОБАВЕШТАВАЈУ СЕ О МЕСТУ, ДАНУ И ВРЕМЕНУ КАДА ЋЕ СЕ СПРОВЕСТИ ЗАВРШНА ФАЗА ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА.

(6) КАНДИДАТИ КОЈИ НЕ ДОСТАВЕ ДОКАЗЕ ИЗ СТ. 4. И 5. ОВОГ ЧЛАНА, ОДНОСНО КОЈИ НА ОСНОВУ ДОСТАВЉЕНИХ ИЛИ ПРИБАВЉЕНИХ ДОКАЗА НЕ ИСПУЊАВАЈУ УСЛОВЕ ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ, ПИСМЕНО СЕ ОБАВЕШТАВАЈУ ДА СУ ИСКЉУЧЕНИ ИЗ ДАЉЕГ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА.

(7) АКО ДРУГАЧИЈЕ НИЈЕ ПРОПИСАНО, У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ ОРГАН СЛОБОДНО БИРА НАЧИН ОБАВЕШТАВАЊА КАНДИДАТА, ВОДЕЋИ РАЧУНА О ЊЕГОВОЈ ПРАВНОЈ ЗАШТИТИ, ЕКОНОМИЧНОМ ТРОШЕЊУ СРЕДСТАВА, ЈАВНОСТИ ОБАВЕШТАВАЊА И ЈЕДНОСТАВНОСТИ ПОСТУПКА.

(8) КРАТКА И ХИТНА ОБАВЕШТЕЊА МОГУ ДА СЕ ДАЈУ ТЕЛЕФОНОМ ИЛИ НА ДРУГИ ПОГОДАН НАЧИН, О ЧЕМУ СЕ САЧИЊАВА СЛУЖБЕНА БЕЛЕШКА.

Листа за избор

Члан 105.

~~(1) По окончању изборног поступка конкурсна комисија у року од 15 дана саставља листу за избор од највише три кандидата који су са најбољим резултатом испунили мерила прописана за избор.~~

~~((2) Ако се конкурсе спроводи за више извршилаца на једном радном месту, конкурсна комисија доставља листу за избор из става 1. овог члана за сваког извршиоца.~~

~~(3) Конкурсна комисија доставља руководиоцу листу за избор са записанима о предузетим радњама у току изборног поступка.~~

ЛИСТА КАНДИДАТА

Члан 105.

(1) КОНКУРСНА КОМИСИЈА НА ОСНОВУ ПОСТИГНУТИХ РЕЗУЛТАТА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ, ПРАВИ ЛИСТУ КАНДИДАТА КОЈИ ИСПУЊАВАЈУ МЕРИЛА ПРОПИСАНА ЗА ИЗБОР СА ПОСТИГНУТИМ РЕЗУЛТАТИМА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: ЛИСТА КАНДИДАТА) И ДОСТАВЉА ЈЕ РУКОВОДИОЦУ.

(2) КОНКУРСНА КОМИСИЈА ДОСТАВЉА РУКОВОДИОЦУ ЛИСТУ ЗА ИЗБОР КАНДИДАТА СА ЗАПИСНИЦИМА О ПРЕДУЗЕТИМ РАДЊАМА У ТОКУ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА.

Избор кандидата

Члан 106.

~~(1) Решење о избору кандидата са листе за избор доноси руководилац у року од 15 дана од пријема листе за избор.~~

~~(2) Решење из става 1. овог члана садржи лично име кандидата, као и назив радног места за које је изабран.~~

~~(3) Образложење решења из става 1. овог члана посебно садржи радње које је конкурсна комисија предузела у току изборног поступка.~~

~~(4) Ако је изабран кандидат који није службеник, руководилац у року од 15 дана од дана пријема листе за избор, доноси решење о његовом пријему у радни однос, а ако је изабран кандидат који је већ службеник код послодавца, руководилац доноси решење о премештају применом одредаба овог закона о премештају после интерног конкурса.~~

(1) РУКОВОДИЛАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ЛИСТЕ КАНДИДАТА ДОНЕСЕ РЕШЕЊЕ О ПРИЈЕМУ У РАДНИ ОДНОС КАНДИДАТА КОЈИ ЈЕ СА НАЈБОЉИМ РЕЗУЛТАТОМ ИСПУНИО МЕРИЛА ПРОПИСАНА ЗА ИЗБОР.

(2) АКО СЕ КОНКУРС СПРОВОДИ ЗА ВИШЕ ИЗВРШИЛАЦА НА ЈЕДНОМ РАДНОМ МЕСТУ, РУКОВОДИЛАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ДОНЕСЕ РЕШЕЊА О ПРИЈЕМУ У РАДНИ ОДНОС КАНДИДАТА ПРЕМА РЕДОСЛЕДУ ПОСТИГНУТИХ РЕЗУЛТАТА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ УТВРЂЕНОМ НА ЛИСТИ ЗА ИЗБОР.

(3) РЕШЕЊЕ ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА САДРЖИ ЛИЧНО ИМЕ КАНДИДАТА, КАО И НАЗИВ РАДНОГ МЕСТА ЗА КОЈЕ ЈЕ ИЗАБРАН.

(4) ОБРАЗЛОЖЕЊЕ РЕШЕЊА ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА ПОСЕБНО САДРЖИ РАДЊЕ КОЈЕ ЈЕ КОНКУРСНА КОМИСИЈА ПРЕДУЗЕЛА У ТОКУ ИЗБОРНОГ ПОСТУПКА.

(5) НА ИНТЕРНЕТ ПРЕЗЕНТАЦИЈИ ОРГАНА КОЈИ ЈЕ ОГЛАСИО КОНКУРС ОБЈАВЉУЈУ СЕ ЛИСТА КАНДИДАТА ПОД ШИФРОМ ЊИХОВЕ ПРИЈАВЕ И ИМЕ И ПРЕЗИМЕ КАНДИДАТА КОЈИ ЈЕ ИЗАБРАН У КОНКУРСНОМ ПОСТУПКУ.

(6) АКО ЈЕ ИЗАБРАН КАНДИДАТ КОЈИ НИЈЕ СЛУЖБЕНИК, РУКОВОДИЛАЦ У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ЛИСТЕ КАНДИДАТА, ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ЊЕГОВОМ ПРИЈЕМУ У РАДНИ ОДНОС, А АКО ЈЕ ИЗАБРАН КАНДИДАТ КОЈИ ЈЕ ВЕЋ СЛУЖБЕНИК КОД ПОСЛОДАВЦА, РУКОВОДИЛАЦ ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ПРЕМЕШТАЈУ ПРИМЕНОМ ОДРЕДАБА ОВОГ ЗАКОНА О ПРЕМЕШТАЈУ ПОСЛЕ ИНТЕРНОГ КОНКУРСА.

Ступање на рад

Члан 107.

(1) Изабрани кандидат дужан је да ступи на рад у року од 15 дана од дана коначности решења о пријему у радни однос, изузев ако му послодавац из оправданих разлога не продужи рок.

(2) Ако изабрани кандидат не ступи на рад у року који му је одређен, сматра се да решење о пријему у радни однос није донето, а руководилац може да изабере ~~другог кандидата~~ ~~са листе за избор~~ КАНДИДАТА СА ЛИСТЕ КАНДИДАТА СА СЛЕДЕЋИМ НАЈБОЉИМ РЕЗУЛТАТОМ.

Право на жалбу кандидата који су учествовали у изборном поступку

Члан 108.

(1) Решење о пријему у радни однос изабраног кандидата, односно решење о премештају доставља се свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку.

(2) УКОЛИКО ДОСТАВЉАЊЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НИЈЕ УСПЕЛО, САЧИЊАВА СЕ СЛУЖБЕНА БЕЛЕШКА, А РЕШЕЊЕ СЕ ОБЈАВЉУЈЕ НА ОГЛАСНОЈ ТАБЛИ ОРГАНА, СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ И ПО ИСТЕКУ ОСАМ ДАНА ОД ДАНА ОБЈАВЉИВАЊА СМАТРА СЕ ДОСТАВЉЕНИМ.

~~(2)~~(3) Кандидат из става 1. овог члана има право да у року од осам дана од дана пријема решења изјави жалбу жалбеној комисији ако сматра да изабрани кандидат не испуњава услове за запослење на радном месту или да су се у изборном поступку догодиле такве неправилности које би могле утицати на објективност његовог исхода.

~~(3)~~(4) Жалбена комисија је дужна да у року који не може бити дужи од 15 дана одлучи по жалби кандидата који су учествовали у изборном поступку.

~~(4)~~(5) Одлука жалбене комисије је коначна и против ње може да се покрене управни спор.

Глава осма

ПРЕМЕШТАЈ СЛУЖБЕНИКА

Појам И ВРСТЕ премештаја

Члан 112.

(1) Службеник може, због потребе рада, да буде трајно или привремено премештен на друго одговарајуће радно место У ИСТОМ ОРГАНУ, СЛУЖБИ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈИ.

(2) СЛУЖБЕНИК У ЈЕДИНИЦИ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ МОЖЕ, ЗБОГ ПОТРЕБЕ РАДА, ДА БУДЕ ТРАЈНО ИЛИ ПРИВРЕМЕНО ПРЕМЕШТЕН НА

ДРУГО ОДГОВАРАЈУЋЕ РАДНО МЕСТО У ДРУГИ ОРГАН, СЛУЖБУ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈУ КОД ИСТОГ ПОСЛОДАВЦА.

(2) (3) За премештај службеника због потребе рада није потребна сагласност службеника.

(3) (4) Службеник на положају не може бити премештен.

Трајни премештај

Члан 114.

(1) Службеник може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место ако то налажу организација или рационализација послова или други оправдани разлози, АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ И ПОСЕДУЈЕ ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ.

(2) АКО СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА ИЗ ЈЕДНОГ У ДРУГИ ОРГАН, СЛУЖБУ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈУ У ЈЕДИНИЦИ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, РУКОВОДИОЦИ ТИХ ОРГАНА, СЛУЖБИ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАКЉУЧУЈУ ПИСАНИ СПОРАЗУМ.

(3) НАКОН ЗАКЉУЧЕНОГ ПИСАНОГ СПОРАЗУМА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА РУКОВОДИЛАЦ ОРГАНА, СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ У КОЈИ СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ПРЕМЕШТАЈУ.

(4) ЖАЛБА НЕ ОДЛАЖЕ ИЗВРШЕЊЕ РЕШЕЊА.

Трајни премештај на захтев службеника

Члан 114а

(1) Службеник може, у складу са потребама и организацијом рада органа, на свој захтев да буде трајно премештен на радно место чији се послови раде у нижем звању од послова радног места са којег се службеник премешта, ако испуњава услове за рад на том радном месту И ПОСЕДУЈЕ ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ.

(2) Службеник из става 1. овог члана остварује право на плату радног места на које је премештен.

Привремени премештај

Члан 115.

(1) Службеник може да буде привремено премештен на друго одговарајуће радно место због замене одсутног службеника или повећаног обима посла, при чему задржава сва права на свом радном месту, ако су за њега повољнија.

(2) АКО СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА ИЗ ЈЕДНОГ У ДРУГИ ОРГАН, СЛУЖБУ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈУ У ИСТОЈ ЈЕДИНИЦИ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, РУКОВОДИОЦИ ТИХ ОРГАНА, СЛУЖБИ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАКЉУЧУЈУ ПИСАНИ СПОРАЗУМ.

(3) НАКОН ЗАКЉУЧЕНОГ ПИСАНОГ СПОРАЗУМА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА РУКОВОДИЛАЦ ОРГАНА, СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ИЗ КОГА СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ПРЕМЕШТАЈУ.

~~(2) (4) Жалба не одлаже извршење решења.~~

~~(3) (5) Привремени премештај траје најдуже једну годину, после чега службеник има право да се врати на радно место на коме је радио пре премештаја.~~

~~(4) Пре премештаја или преузимања службеника, може се спровести претходна провера стручне оспособљености, знања и вештина.~~

ПРОВЕРА КОМПЕТЕНЦИЈА КОД ПРЕМЕШТАЈА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМАЊА ЧЛАН 115А

(1) У СЛУЧАЈУ ПРЕМЕШТАЈА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМАЊА, ОБАВЕЗНО СЕ СПРОВОДИ ПРОВЕРА ПОНАШАЈНИХ И ПОСЕБНИХ ФУНКЦИОНАЛНИХ КОМПЕТЕНЦИЈА ПОТРЕБНИХ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА НА РАДНОМ МЕСТУ НА КОЈЕ СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМА АКО ТЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ НИСУ ОДРЕЂЕНЕ КАО ЗАХТЕВ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА КОЈЕ ЈЕ СЛУЖБЕНИК ОБАВЉАО ПРЕ ПРЕМЕШТАЈА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМАЊА.

(2) ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА РУКОВОДИЛАЦ МОЖЕ ДОНЕТИ ОДЛУКУ ДА СЕ СПРОВЕДЕ ПРОВЕРА И ДРУГИХ КОМПЕТЕНЦИЈА КОЈЕ СУ ПОТРЕБНЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА.

(3) ПРОВЕРА КОМПЕТЕНЦИЈА У СЛУЧАЈУ ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА ВРШИ СЕ У ПОСТУПКУ КОЈИ ОДРЕДИ РУКОВОДИЛАЦ ПРИМЕНОМ НАЧИНА ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

(4) СЛУЖБЕНИК, ОДНОСНО ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ СЕ ПРЕМЕСТИТИ, ОДНОСНО ПРЕУЗЕТИ НА ДРУГО РАДНО МЕСТО АКО СЕ УТВРДИ ДА ПОСЕДУЈЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПОТРЕБНЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА НА КОЈЕ СЕ ПРЕМЕШТА, ОДНОСНО ПРЕУЗИМА.

(5) РУКОВОДИЛАЦ ОРГАНА У КОЈИ СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА ИЛИ ПРЕУЗИМА, ОДНОСНО ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ПРЕУЗИМА ИМА ПРАВО УВИДА У ИЗВЕШТАЈ О ЊЕГОВОМ ОЦЕЊИВАЊУ, ОДНОСНО ИЗВЕШТАЈ О ВРЕДНОВАЊУ ЊЕГОВЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ.

Обавезни елементи (делови) програма стручног усавршавања Члан 122д

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

- 1) разлог који је условио доношење програма и циљ који се жели остварити његовом реализацијом;

- 2) област стручног усавршавања;
- 3) опис програма и тематских целина;
- 4) орган из члана 1. овог закона коме је намењен;
- 5) опис циљне групе корисника обуке и број полазника по органу за који је, сагласно обезбеђеним средствима, могуће обезбедити спровођење обуке;
- 6) пројекција трошкова програма;
- 7) облици, методе и носиоци реализације;
- 8) очекивани ефекти у подизању нивоа ~~знања и вештина~~ КОМПЕТЕНЦИЈА полазника;
- 9) начин вредновања и верификације;
- 10) трајање програма.

Лакше повреде дужности

Члан 137.

Лакше повреде дужности из радног односа јесу:

- 1) кашњење на посао три или више пута, у периоду од два узастопна месеца или шест дана у периоду од дванаест узастопних месеци, односно неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак са посла у истим временским оквирима;
- 2) несавесно чување службених списа или података супротно прописима који регулишу ову област;
- 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;
- 4А) НЕ ОБАВЕСТИ ИЛИ НЕБЛАГОВРЕМЕНО ОБАВЕСТИ РУКОВОДИОЦА, ОДНОСНО ОРГАН НАДЛЕЖАН ЗА ПОСТАВЉЕЊЕ О ДОДАТНОМ РАДУ ЗА КОЈИ НИЈЕ БИЛА ПОТРЕБНА САГЛАСНОСТ РУКОВОДИОЦА;
- 5) повреда кодекса понашања службеника која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа предвиђених овим или посебним законом.

Глава тринаест

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Начин престанка радног односа

Члан 158.

(1) Службенику престаје радни однос:

- 1) протеком времена на које је заснован;

- 2) споразумом;
- 3) отказом;
- 4) по сили закона;
- 5) на други начин одређен овим или посебним законом.

(2) Службенику на положају, по спроведеној иницијативи за разрешење на основу мере јавног објављивања препоруке за разрешење коју изрекне Агенција за СПРЕЧАВАЊЕ ~~борбу против~~ корупције, радни однос престаје даном коначности решења којим се утврђује престанак рада на положају.

Доношење новог Правилника и промена Правилника

Члан 168.

- (1) У случају доношења новог правилника, сви службеници распоређују се на одговарајућа радна места.
- (2) Ако новим правилником нека радна места буду укинута или број службеника смањен, прекобројни службеници распоређују се на друга одговарајућа радна места, а предност имају они са бољим оценама у последња три узастопна оцењивања.
- (3) У случају промене правилника, ако нека радна места буду укинута или број службеника смањен, прекобројни службеници премештају се на друга одговарајућа радна места, а предност имају они са бољим оценама у последња три узастопна оцењивања.
- (4) Ако одговарајуће радно место не постоји, у случају доношења новог, односно промене правилника, прекобројни службеник може, уз своју сагласност, бити распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовој врсти и нивоу образовања и за које испуњава остале услове за рад, **ОДНОСНО ПОСЕДУЈЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ**, а ако ни такво радно место не постоји, постаје нераспоређен.
- (5) Ако се службеник из става 4. овог члана не сагласи са распоређивањем, односно премештајем руководиоца доноси решење о престанку радног односа.
- (6) Службенику престаје радни однос даном коначности решења о престанку радног односа.
- (7) Жалба не одлаже извршење решења о распоређивању, односно премештају и решења којим се утврђује да је службеник нераспоређен.
- (8) У случају доношења новог, односно измене правилника, службеник може бити распоређен, односно премештен на радно место у непосредно вишем звању ако испуњава услове за напредовање из члана 133е овог закона и друге услове за рад на том радном месту **И НАКОН ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 115А ОВОГ ЗАКОНА**.
- (9) У поступку припреме правилника, послодавац прибавља мишљење репрезентативног синдиката.

~~(10) У случају доношења новог правилника или његове измене, а пре распоређивања или промена места службеника на одговарајућа радна места, може се спровести претходна провера стручне оспособљености, знања и вештина.~~

Глава седамнаест

УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У ЛОКАЛНОЈ САМОУПРАВИ

Члан 188.

- (1) Код послодавца посебно се организују послови управљања људским ресурсима.
- (2) Послови управљања људским ресурсима обављају се за све организационе јединице **ОРГАНЕ, СЛУЖБЕ И ОРГАНИЗАЦИЈЕ КОД ИСТОГ ПОСЛОДАВЦА.**
- (3) Прикупљање, чување и обрада података о запосленом врши се у складу са прописом којим се уређује заштита података о личности.

Глава осамнаест

ПОСЕБНЕ НАДЛЕЖНОСТИ И ОВЛАШЋЕЊА ОРГАНА, СЛУЖБИ И ОРГАНИЗАЦИЈА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ

Члан 192.

Аутономна покрајина Војводина, преко својих органа, служби и организација, у складу са овим законом и Статутом Аутономне покрајине Војводине ближе уређује:

- 1) начела за унутрашњу организацију и систематизацију радних места;
- ~~2) додатне критеријуме за вредновање стручне оспособљености, знања и вештина, у изборном поступку, начин њихове провере и мерила за избор на радна места;~~
- 2) **САСТАВ КОНКУРСНЕ КОМИСИЈЕ, НАЧИН ПРОВЕРЕ КОМПЕТЕНЦИЈА, ОДНОСНО НАЧИН ПРОВЕРЕ ЗНАЊА, СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНА ЗА РАДНА МЕСТА НАМЕШТЕНИКА И КРИТЕРИЈУМЕ И МЕРИЛА ЗА ИЗБОР НА РАДНА МЕСТА;**
- 3) стручно усавршавање и оспособљавање службеника;
- 4) оснивање, организацију и начин рада жалбене комисије;
- 5) управљање људским ресурсима.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

ЧЛАН 39.

АКТ ИЗ ЧЛАНА 101. СТАВ 5. ОВОГ ЗАКОНА ДОНЕЋЕ СЕ У РОКУ ОД 60 ДАНА ОД ДАНА СТУПАЊА НА СНАГУ ОВОГ ЗАКОНА.

АКТ ИЗ ЧЛАНА 192. СТАВ 1. ТАЧКА 2) ОВОГ ЗАКОНА, НАДЛЕЖНИ ОРГАН АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ ДОНЕЋЕ У РОКУ ОД 60 ДАНА ОД ДАНА СТУПАЊА НА СНАГУ ОВОГ ЗАКОНА.

ЧЛАН 40.

ПОСТУПЦИ ОДЛУЧИВАЊА О ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И
ОДГОВОРНОСТИМА СЛУЖБЕНИКА И НАМЕШТЕНИКА, КОЈИ СУ ЗАПОЧЕТИ ДО
ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА, ОКОНЧАЋЕ СЕ ПРИМЕНОМ ПРОПИСА
ПРЕМА КОЈИМА СУ ЗАПОЧЕТИ.

ЧЛАН 41.

ИНТЕРНИ, ОДНОСНО ЈАВНИ КОНКУРСИ ЗА ПОПУЊАВАЊЕ РАДНИХ
МЕСТА, КОЈИ СУ ПОКРЕНУТИ ДО ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА,
ОКОНЧАЋЕ СЕ У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА ПРЕМА КОЈИМА СУ ЗАПОЧЕТИ.

ЧЛАН 42.

УСЛОВ У ПОГЛЕДУ ПОХАЋАЊА ОБУКЕ ИЗ ЧЛАНА 20. ОВОГ ЗАКОНА ЗА
ПОНОВНО ПОСТАВЉЕЊЕ НА ПОЛОЖАЈ НЕ ОДНОСИ СЕ НА СЛУЖБЕНИКЕ
КОЈИ СУ ПОСТАВЉЕНИ НА ПОЛОЖАЈЕ ПРЕ ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ
ЗАКОНА.

ЧЛАН 43.

ОВАЈ ЗАКОН СТУПА НА СНАГУ ОСМОГ ДАНА ОД ДАНА ОБЈАВЉИВАЊА
У „СЛУЖБЕНОМ ГЛАСНИКУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ”, А ПРИМЕЊУЈЕ СЕ ОД 1.
ЈАНУАРА 2024. ГОДИНЕ.