

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење Закона о изменама и допунама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе садржан је у одредби члана 97. став 1. тачка 8. Устава Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06), којом је утврђено да Република Србија у оквиру својих надлежности, уређује систем у области радних односа.

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

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

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

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

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

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

Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту – Закон) је, уређујући положај функционера у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе под генеричким појмом „запослени“ обухватио функционере, службенике и намештенике који из радног односа обављају права, дужности и одговорности органа, организација и служби аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе у ком смислу је и примена ових одредаба у пракси, нарочито у погледу положаја функционера захтевала

прецизније уређење и то пре свега у вези питања које се односи на престанак радног односа функционера, што је овим изменама и учињено.

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

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

Поред тога, када је у питању оцењивање рада службеника, предложеним изменама закона, на оцењивање службеника престаје сходна примена прописа којима се уређује оцењивање државних службеника и у потпуности се уређује систем оцењивања службеника на начин да се дефинише циљ и предмет оцењивања, време и изузеци од оцењивања, превремено и ванредно оцењивање као и последице оцењивања односно последице оцене „не задовољава” и „задовољава”. Имајући у виду да је у досадашњем систему оцењивања рада службеника евидентан веома велики број највиших оцена, што је нарушило сврху и смисао процене и вредновања њиховог учинка, предложене су измене у систему оцењивања, напредовања и награђивања на тај начин што се уводи четворостепена скала за оцењивање уз могућност напредовања на више извршилачко радно место и награђивања службеника одређивањем већег коефицијента у оквиру платне групе у коју је сврстано његово звање. С тим у вези, када је у питању систем оцењивања запослених у АП и ЈЛС дефинише се оцењивање намештеника на начин да ће Влада уредбом ближе уредити поступак и мерила за оцењивање намештеника код послодавца.

Поред наведеног предложене су одредбе које се односе на унапређење евиденција управљања људским ресурсима (кадровска евиденција) у циљу стварања квалитетне и ефикасне базе запослених чија улога би била између осталог и да утиче на политику здржавања кадрова и њихово правилно распоређивање.

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

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

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ РЕШЕЊА

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

Чланом 2. Нацрта закона прецизира се члан 3. Закона. Наиме, имајући у виду да је Закон генеричким појмом „запослени“ обухватио и функционере, службенике и намештенике, предложеном изменом прецизира се да се запосленима, у смислу овог закона, сматрају функционери који на основу законом или покрајинским прописом утврђене обавезе или овлашћења, имају обавезу, односно користе право да буду на сталном раду.

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

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

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

Чланом 5. Нацрта закона мења се члан 14. став 7. Закона и прецизира се да функционеру престаје радни однос престанком функције, а истовремено се и брише став 8. којим је прописано да функционеру престаје радни однос даном престанка обавезе вршења дужности. Наиме, имајући у виду да функционер по престанку функције има право на накнаду плате у трајању од три месеца, као и чињеницу да се ово право може изузетно продужити до три месеца уколико у том времену функционер стиче право на пензију, предложеним изменама овог члана

прописује се да функционеру радни однос престаје престанком функције, а ако је остварио право на накнаду плате, радни однос му престаје након протека рока у коме остварују право на накнаду плате по престанку функције.

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

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

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

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

Чланом 10. Нацрта закона, прецизирају се услови за рад на пословима у звању сарадника који се тиче стеченог образовања на начин да се дефинише захтевани ниво образовања од 180 бодова и предложено је као и код осталих звања брисање услова у погледу положеног државног стручног испита.

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

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

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

Чланом 14. Нацрта закона, прецизирају се одредбе закона које се односе на заснивање радног односа на одређено време, односно у конкретном случају прецизира се време престанка радног односа на одређено време за запослене који су радни однос засновали у кабинету изабраног лица у органу АП и ЈЛС, у кабинету градоначелника града Београда, председника Скупштине града Београда као и на радним местима у кабинету градоначелника, председника општине или председика градске општине и то најдуже док траје дужност тих изабраних лица. Такође прописују се два нова основа за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено (радни однос на неодређено време) и то: ради замене службеника који је постављен за вршиоца дужности, док траје његова дужност и ради замене службеника коме мирује радни однос због обављања приправничког стажа.

Члан 15. Нацрта закона. Овим чланом врши исправка техничке грешке и методолошко усклађивање, имајући у виду јединствена правила за израду прописа.

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

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

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

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

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

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

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

Чланом 23. Нацрта закона врши се прецизирање обављања приправничког стажа, односно заснивања радног односа у статусу приправника. С тим у вези, прописује се да уколико је након спроведеног јавног конкурса за обављање приправничког стажа примљено лице које је у радном односу на неодређено време код послодавца, тај службеник се распоређује на радно место

на којем се обавља приправнички стаж у статусу приправника, до окончања трајања приправничког стажа, с тим да том службенику, за време обављања приправничког стажа мирују прва и обавезе из радног односа у органу, служби или организацији у којем је засновао радни однос.

Чланом 24. Нацрта закона, прецизира се стечено образовање и захтевани ниво образовања од 180 бодова у погледу обављања приправничког стажа за приправнике са високим образовањем.

Чланом 25. Нацрта закона утврђује се могућност да службеник може, после окончања приправничког стажа, да се распореди на одговарајуће радно место за које испуњава услове за рад у органу у којем је засновао радни однос на неодређено време, а ако такво радно место не постоји има право да се врати на радно место чије послове је обављао пре приправничког стажа.

Члан 26. Нацрта закона. Предложеним решењем прецизира се рок за полагање државног стручног испита за запослене који су засновали радни однос на неодређено време на радном месту у одговарајућем звању. У овом случају ради се о одредби која се односи на запослене који немају обавезу пробног рада јер су раније имали заснован радни однос у органу АП, ЈЛС или државном органу као и на оне који немају положен државни стручни испит.

Чл. 27. и 28. Нацрта закона. У погледу оцењивања службеника, врсте оцена, последица оцењивања и других питања везаних за оцењивање, законом је предвиђена сходна примена прописа којима се оцењују државни службеници, односно Закон о државним службеницима („Службени гласник РС“ бр. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08, 104/09, 99/14 и 94/17) и Уредба о оцењивању државних службеника („Службени гласник РС“ бр. 11/06 и 109/09). Предложеним изменама уређује се оцењивање службеника у АП и ЈЛС, односно циљ и предмет оцењивања на начин да се прописују мерила за оцењивање и да се предвиђа да се резултатаи у извршавању послова радног места ви постављених циљева вреднују квартално. Поред тога прописује се да службеника на положају који руководи покрајинским органом, организацијом или службом оцењује орган надлежан за постављење и додатно се прецизира да службеника оцењује лице које одлучује о његовим правима, обавезама и одговорностима из члана 4. овог закона.

Члан 29. Нацрта закона. Прописује се да се службеник оцењује једном у календарској години и то најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину а да се не оцењује службеник који је у календарској години радио мање од шест месеци без обзира на разлог, ни службеник који је засновао радни однос на одређено време. Такође, уводи се четворостепена скала за оцењивање и оцене се прописују на начин да службеник: "не задовољава", "задовољава", "добар" и "истиче се", с тим да ће се уредбом ближе уредити мерила за оцењивање и поступак оцењивања у свим органима АП и ЈЛС. Прописује се поступак у случају када је службенику одређена оцена „не задовољава“ у смислу да исти може бити упућен на стручно оспособљавање, односно да се тај службеник у сваком случају ванредно оцењује протеклом 30 радних дана од дана коначности те оцене и дефинишу се последице ванредног оцењивања које могу бити, у случају да на ванредном оцењивању службенику буде одређена оцена „задовољава“ премештај на радно место разврстано у ниже звање, односно одређивање нижег коефицијента, ако такво радно место не постоји и престанак радног односа, ако на ванредном оцењивању службенику буде одређена оцена „не задовољава“.

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

Члан 30. Нацрта закона. Овим чланом брише се члан 134. Закона о запосленима у АП и ЈЛС, чиме у погледу начина оцењивања службеника у АП и ЈЛС, престаје сходна примена прописа којима се уређује оцењивање државних службеника.

Члан 31. Нацрта закона. Предложеном изменом врши се допуна члана 138. Закона којим су прописане теже повреде дужности из радног односа на начин да се порписује нова тежа повреда дужности из радног подноса и то ако је службеник приликом заснивања радног односа дао нетачне податке о испуњењу услова за пријем у радни однос

Члан 32. Нацрта закона. Изменама које се предлажу овим чланом, дају се овлашћења дисциплинској комисији да, у случају теже повреде дужности из радног односа, поред вођења дисциплинског поступка истовремено и одлучује о дисциплинској одговорности и додатно се прецизира да један члан комисије мора бити овлашћени представник репрезентативног синдиката код послодавца.

Члан 33. Нацрта закона. Овим чланом прецизније се уређује када застарелост не тече и то док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства државног службеника, као и за време трајања управног спора односно судског поступка у вези са спроведеним дисциплинским поступком и изреченом дисциплинском мером, или из других оправданих разлога.

Члан 34. Нацрта закона прописује се да послодавац изриче дисциплинску меру службенику коме је на основу одлуке дисциплинске комисије утврђена дисциплинска одговорност.

Члан 35. Нацрта закона мења се члан 145. Закона којим се уређују одредбе које се односе на врсте дисциплинских мера које могу да се изрекну за лакше и теже повреде дужности из радног односа, а овим чланом дефинишу се врсте дисциплинских мере које могу да се изрекну за лакше и теже повреде дужности из радног односа.

Члан 36. Нацрта закона. У вези члана којим се регулише раскид радног односа давањем отказа од стране послодавца, предложено је брисање тачке 5) која се односи на то да је службеник учинио тежу повреду радне дужности за коју му је изречена мера престанка радног односа, јер радни однос престаје решењем послодавца о изрицању дисциплинске мере из члана 146. Закона, те након тога не треба доносити ново решење о престанку радног односа.

Члан 37. Нацрта закона. Овим чланом Нацрта закона, врши се допуна члана 163. Закона и додатно уређује престанак радног односа по сили закона за службеника коме је изречена условна осуда на казну затвора од најмање шест месеци без обзира на период проверавања и за службенике на положају којима је протекао рок у статусу нераспоређености. Такође, уводи се нови основ за престанак радног односа по сили закона у случају ако службеник неоправдано изостане с рада најмање три узастопна радна дана у ком случају радни однос престаје трећег дана изостанка.

Члан 38. Нацрта закона. Ближе се уређује радно правни статус службеника у случају доношења новог Правилника, као и у случају промене Правилника. У случају доношења новог Правилника прописано је да се сви службеници распоређују на одговарајућа радна места. Ако новим правилником нека радна места буду укинута или смањен број службеника, у том случају овим чланом се прописује да се прекобројни службеници распоређују на друга одговарајућа радна места, с тим да предност имају они са бољим оценама у последње три године. Ако променом правилника нека радна места буду укинута или број службеника смањен, прекобројни службеници се у том случају премештају на друга одговарајућа радна места, а предност имају они са бољим оценама у последње три године.

Такође, предвиђена је могућност да прекобројни службеник може бити, уз своју сагласност распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовом степену и врсти стручне спреме, односно образовања, с тим да уколико такво радно место не постоји, постаје нераспоређен. У случају када одговарајуће радно место не постоји а прекобројни службеник не да сагласност да може бити распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовој стручној спреми, руководилац доноси решење о престанку радног односа.

Члан 39. Нацрта закона. Овим чланом Нацрта закона, прецизира се начин остваривања права на накнаду плате службеника на положају који је постао нераспоређен у

случајевима из члана 54. и 55. Закона, као и право на отпремнину за службенике и службенике на положају којима радни однос престане протеком рока у статусу нераспоређености.

Члан 40. Нацрта закона. Изменом се прецизира рок у ком је жалбена комисија дужна да одлучи о жалби службеника на решења којима се одлучује о њиховим правима и обавезама.

Члан 41. Нацрта закона. Овим чланом се прецизира да жалбена комисија одлучује у већу од три члана.

Члан 42. Нацрта закона. Овим изменама врши се усклађивање са претходним чланом у погледу одредбе да жалбена комисија одлучује у већу.

Члан 43. Нацрта закона. Овим чланом нацрта закона, предлаже се да се радна места намештеника и услови за рад на њима одређују Правилником у складу са актом Владе којим се утврђују радна места намештеника (каталог). Такође, уређује се начин уношења назива радног места из акта Владе са обавезом да услови за рад на радном месту намештеника морају да одговарају условима за рад који су прописани у акту Владе, при чему Правилник може ближе да одреди захтевани степен и врсту стручне спреме, односно образовања.

Чланом 44. Нацрта закона дефинише се оцењивање намештеника на начин да ће Валда уредбом ближе уредити поступак и мерила за оцењивање намештеника код послодавца из члана 1. ст2. и 3. овог закона.

Члан 45. Нацрта закона. Овим изменама прецизирају се подаци који се уписују у кадровску евиденцију а који се односе на степен и врсту стручне спреме, односно образовања као и коришћење централне кадровске евиденције и прописује се надлежност Службе за управљање кадровима да на захтев министра надлежног за послове локалне самоуправе, врши обраду података уписаних у кадровске евиденције ЈЛС у сврху извршавања послова из надлежности министарства.

Чланом 46. Нацрта закона врши се исправљање техничке грешке у самом закону.

Чланом 47. Нацрта закона прецизира се надлежност органа за доношење кодекса понашања. Наиме дефинише се да Кодекс понашања службеника и намештеника у име послодавца доноси доноси Скупштина аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.

Чланом 48. Нацрта закона врши се исправљање техничке грешке у самом закону на начин да се врши правилно позивање на одређени члан закона.

Члан 49. Нацрта закона. Прелазним и завршним одредбама овог члана предвиђа се рок за доношење подзаконског акта којим ће се ближе уредити мерила за оцењивање и поступак оцењивања у свим органима АП и ЈЛС.

Чланом 50. Нацрта закона врши се уподобљавање оцена одређених до почетка примене овог закона са оцењивањем дефинисаним у складу са овим законом, на начин да се у утврђивању права и дужности из радног односа службеника оцене „нарочито се истиче“ и оцене „истиче се“ уподобљавају са оценом „истиче се“.

Чланом 51. Нацрта закона уређује питање даљег рада службеника који су распоређени на радно место разврстано у звање млађег сарадника, односно сарадника а који имају стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму већем од 180 ЕСПБ бодова, и који настављају да обављају послове на радним местима која су разврстана у звање млађег сарадника, односно сарадника са стеченим степеном образовања.

Чланом 52. Нацрта закона уређује се радно правни статус намештеника који су у радном односу на дан ступања на снагу овог закона а који су у радни однос примљени након спроведеног конкурсног поступка, да могу без конкурсног поступка да се распореде на радна места службеника ако испуњавају услове за обављање послова тих радних места и ако су испуњени услови у погледу допуштености попуњавања радног места. С тим у вези уређује се престанак важења уговор о раду намештеника.

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

Члан 54. Нацрта закона, предвиђа престанак важења Уредбе о критеријумима за разврставање радних места и мерилима за опис радних места намештеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 88/16) даном почетка примене овог закона.

Члан 55. Нацрта закона. У складу са чланом 196. став 4. Устава прописује се да Закон ступа на снагу осам дана од дана објављивања у републичком службеном гласилу.

IV. ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

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

V. ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА ЗАКОНА О ЗАПОСЛЕНИМА У АУТОНОМНИМ ПОКРАЈИНАМА И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ ИЛИ ДОПУЊУЈУ

Члан 1.

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

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

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

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

Члан 3

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

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

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

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

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

Члан 4.

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

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

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

За функционере у јединицама локалне самоуправе, права и дужности у име послодавца, врши скупштина града, општине или градске општине, односно радно тело скупштине које је утврђено статутом или актом скупштине којим се уређује надлежност, састав и организација радних тела скупштине.

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

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

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

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

Члан 6.

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

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

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

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

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

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

Члан 14.

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

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

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

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

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

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

~~Функционеру престанком функције престаје радни однос.~~

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

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

Члан 47

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

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

Приликом уређивања критеријума за разврставање радних места и мерила за опис радних места службеника, Влада ће посебно водити рачуна о националном саставу

становништва и одговарајућој заступљености припадника националних мањина ради постизања пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини.

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

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

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

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

Члан 58.

Радна места и њихово разврставање по звањима уређују се Правилником.

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

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

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

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

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

ВИШИ САВЕТНИК

Члан 60.

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

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

Самостални саветник

Члан 61.

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

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

Саветник

Члан 62.

У звању саветника обављају се сложени послови који су најчешће прецизно одређени и подразумевају примену утврђених метода рада, поступака или стручних техника са јасним оквиром самосталног деловања, уз повремену надзор непосредног руководиоца. Послови захтевају способност да се проблеми решавају без појединачних упутстава непосредног руководиоца и уз обраћање непосредном руководиоцу само кад је проблем сложен и захтева додатно знање и искуство.

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

Млађи саветник

Члан 63.

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

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

Сарадник

Члан 64.

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

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

Млађи сарадник

Члан 65.

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

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

Виши референт

Члан 66.

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

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

Референт

Члан 67.

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

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

Млађи референт

Члан 68.

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

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

ЧЛАН 68А

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

Члан 70

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

- 1) ради замене одсутног запосленог до његовог повратка;
- 2) због привремено повећаног обима посла, који постојећи број запослених не може да изврши, најдуже на шест месеци у току једне календарске године;
- 3) на радним местима у кабинету изабраног лица у органу аутономне покрајине, НАЈДУЖЕ док траје дужност тог изабраног лица;
- 4) на радним местима у кабинету градоначелника града Београда, председника Скупштине града Београда, НАЈДУЖЕ док траје дужност тих лица;
- 5) на радним местима у кабинету градоначелника, председника општине или председника градске општине, НАЈДУЖЕ док траје дужност тих изабраних лица (помоћници градоначелника, односно председника општине као и друга лица која заснивају радни однос на радним местима у кабинету);
- 6) ради учешћа у припреми или реализацији одређеног пројекта, најдуже до завршетка пројекта;
- 7) ради обуке приправника, за време трајања приправничког стажа-;
- 8) РАДИ ЗАМЕНЕ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ ЈЕ ПОСТАВЉЕН ЗА ВРШИОЦА ДУЖНОСТИ, ДОК ТРАЈЕ ЊЕГОВА ДУЖНОСТ;
- 9) РАДИ ЗАМЕНЕ СЛУЖБЕНИКА КОМЕ МИРУЈЕ РАДНИ ОДНОС ЗБОГ ОБАВЉАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА.

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

РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ИЗ СТАВА 1. ТАЧ. 1), 2), 3), 4), 5), 6), 8) И 9) ОВОГ ЧЛАНА ЗАСНИВА СЕ БЕЗ ЈАВНОГ КОНКУРСА, ИЗУЗЕВ ПРИ ПРИЈЕМУ ПРИПРАВНИКА У СЛУЧАЈУ ИЗ СТАВА 1. ТАЧКА 7) ОВОГ ЧЛАНА.

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

Члан 72.

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

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

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

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

Члан 76

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

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

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

Члан 84

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

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

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

Члан 85

Интерни конкурс спроводи конкурсна комисија од три члана.

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

Члан 91

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

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

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

Члан 92

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

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

Члан 101

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

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

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

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

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

Члан 106.

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

Члан 126

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

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

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

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА, АКО ЈЕ НАКОН СПРОВЕДЕНОГ ЈАВНОГ КОНКУРСА ЗА ОБАВЉАЊЕ ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА ПРИМЉЕНО ЛИЦЕ КОЈЕ ЈЕ СЛУЖБЕНИК У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ КОД ПОСЛОДАВЦА, РАСПОРЕЂУЈЕ СЕ НА РАДНО МЕСТО НА КОЈЕМ СЕ ОБАВЉА ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ У СТАТУСУ ПРИПРАВНИКА, ДО ОКОНЧАЊА ТРАЈАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА.

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

Члан 127

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

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

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

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

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

Члан 129

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

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

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

ПОСЛЕ ОКОНЧАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА, СЛУЖБЕНИК ИЗ ЧЛАНА 126. СТАВ 4. ОВОГ ЗАКОНА, МОЖЕ ДА СЕ РАСПОРЕДИ НА ОДГОВАРАЈУЋЕ РАДНО МЕСТО ЗА КОЈЕ ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД У ОРГАНУ, СЛУЖБИ И ОРГАНИЗАЦИЈИ ИЗ ЧЛАНА 1. СТ. 1 И 2. ОВОГ ЗАКОНА У КОЈЕМ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, А АКО ТАКВО РАДНО МЕСТО НЕ ПОСТОЈИ ИМА ПРАВО ДА СЕ ВРАТИ НА РАДНО МЕСТО ЧИЈЕ ПОСЛОВЕ ЈЕ ОБАВЉАО ПРЕ ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА.

Члан 131.

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

СЛУЖБЕНИК ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА КОМЕ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 72. СТАВ 1. ОВОГ ЗАКОНА ПРОБНИ РАД НИЈЕ ОБАВЕЗАН, КАО И СЛУЖБЕНИК КОЈИ НЕМА ПОЛОЖЕН ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ, ДУЖАН ЈЕ ДА ГА ПОЛОЖИ У РОКУ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ ОД ДАНА ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА.

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

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

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

ОЦЕЊИВАЊЕ СЛУЖБЕНИКА И КРЕТАЊЕ У СЛУЖБИ ЦИЉ И ПРЕДМЕТ ОЦЕЊИВАЊА ЧЛАН 132А

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

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

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

~~ОЦЕЊИВАЊЕ СЛУЖБЕНИКА И КРЕТАЊЕ У СЛУЖБИ~~ ~~ОЦЕЊИВАЊЕ СЛУЖБЕНИКА~~

~~Члан 133.~~

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

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

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

ОЦЕЊИВАЊЕ СЛУЖБЕНИКА

Члан 133.

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

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

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

ВРЕМЕ ОЦЕЊИВАЊА. ИЗУЗЕЦИ ОД ОЦЕЊИВАЊА

ЧЛАН 133А

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

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

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

ВРСТЕ ОЦЕНА. ОДРЕЂИВАЊЕ ОЦЕНЕ

ЧЛАН 133Б

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

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

ПРЕВРЕМЕНО ОЦЕЊИВАЊЕ

ЧЛАН 133В

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

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

ВАНРЕДНО ОЦЕЊИВАЊЕ

ЧЛАН 133Г

СЛУЖБЕНИК КОМЕ ЈЕ ОДРЕЂЕНА ОЦЕНА "НЕ ЗАДОВОЉАВА" МОЖЕ БИТИ УПУЋЕН НА ДОДАТНО СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ.

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

ПОСЛЕДИЦЕ ОДРЕЂИВАЊА ОЦЕНЕ „ЗАДОВОЉАВА” И „НЕ ЗАДОВОЉАВА”

ЧЛАН 133Д

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

СЛУЖБЕНИКУ КОМЕ НА ВАНРЕДНОМ, ОДНОСНО ГОДИШЊЕМ ОЦЕЊИВАЊУ БУДЕ ОДРЕЂЕНА ОЦЕНА „НЕ ЗАДОВОЉАВА” ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС ДАНОМ КОНАЧНОСТИ РЕШЕЊА.

II. НАПРЕДОВАЊЕ И НАГРАЂИВАЊЕ

НАПРЕДОВАЊЕ

ЧЛАН 133Б

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

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

НАПРЕДОВАЊЕ НА ВИШЕ ИЗВРШИЛАЧКО РАДНО МЕСТО

ЧЛАН 133Е

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

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

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

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

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

НАГРАЂИВАЊЕ

ЧЛАН 133Ж

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

Примена прописа о оцењивању

~~Члан 134.~~

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

Члан 138.

Теже повреде дужности из радног односа јесу:

1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или непотпуно извршавање послова или налога претпостављеног;

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

Члан 141.

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

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

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

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

Члан 142

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

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

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

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

Члан 144

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

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

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

Члан 145.

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

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

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

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

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

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

~~5) престанак радног односа.~~

~~Новчана казна се извршава административним путем.~~

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

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

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

2) ОДРЕЂИВАЊЕ НИЖЕГ КОЕФИЦИЈЕНТА У РАСПОНУ ДО ПОЧЕТКА НЕПОСРЕДНО НИЖЕГ ПЛАТНОГ РАЗРЕДА, КОЈИ НЕ МОЖЕ БИТИ НИЖИ ОД ПОЧЕТНОГ КОЕФИЦИЈЕНТА ЗВАЊА ЧИЈЕ ПОСЛОВЕ СЛУЖБЕНИК ОБАВЉА;

3) ЗАБРАНА НАПРЕДОВАЊА ОД ЧЕТИРИ ГОДИНЕ;

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

5) ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА.

НОВЧАНА КАЗНА СЕ ИЗВРШАВА АДМИНИСТРАТИВНИМ ПУТЕМ.

Члан 162.

Послодавац отказом раскида радни однос службенику ако:

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

2) не задовољи на пробном раду;

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

4) не положи државни или посебан стручни испит;

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

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

Члан 163.

Службенику престаје радни однос по сили закона:

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

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

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

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

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

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

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

Промена Правилника

Члан 168.

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

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

ДОНОШЕЊЕ НОВОГ ПРАВИЛНИКА И ПРОМЕНА ПРАВИЛНИКА

ЧЛАН 168.

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

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

У СЛУЧАЈУ ПРОМЕНЕ ПРАВИЛНИКА, АКО НЕКА РАДНА МЕСТА БУДУ УКИНУТА ИЛИ БРОЈ СЛУЖБЕНИКА СМАЊЕН, ПРЕКОБРОЈНИ СЛУЖБЕНИЦИ СЕ ПРЕМЕСТАЈУ НА ДРУГА ОДГОВАРАЈУЋА РАДНА МЕСТА А ПРЕДНОСТ ИМАЈУ ОНИ СА БОЉИМ ОЦЕНАМА У ПОСЛЕДЊЕ ТРИ ГОДИНЕ.

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

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

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

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

У ПОСТУПКУ ПРИПРЕМЕ ПРАВИЛНИКА, ПОСЛОДАВАЦ ПРИБАВЉА МИШЉЕЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА.

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

Члан 169.

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

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

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

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

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

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

СЛУЖБЕНИК ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА КОМЕ ПРЕСТАНЕ РАДНИ ОДНОС ИМА ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ ПРЕМА ЗАКОНУ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У АУТОНОМНОЈ ПОКРАЈИНИ И ЈЕДИНИЦИ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

СЛУЖБЕНИКУ НА ПОЛОЖАЈУ КОМЕ ПРЕСТАНЕ РАДНИ ОДНОС ПРОТЕКОМ РОКА ИЗ ЧЛАНА 54. СТАВ 3. ОВОГ ЗАКОНА, ИМА ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ ЗБОГ ОДЛАСКА У ПЕНЗИЈУ ПРЕМА ЗАКОНУ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У АУТОНОМНОЈ ПОКРАЈИНИ И ЈЕДИНИЦИ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

Члан 175

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

Члан 177

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

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

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

Члан 178.

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

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

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

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

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

Члан 185.

~~Радна места намештеника, услови за запошљавање на њима и број намештеника одређују се Правилником.~~

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

РАДНА МЕСТА НАМЕШТЕНИКА И УСЛОВИ ЗА РАД НА ЊИМА ОДРЕЂУЈУ СЕ ПРАВИЛНИКОМ У СКЛАДУ СА АКТОМ ВЛАДЕ КОЈИМ СЕ УТВРЂУЈУ РАДНА МЕСТА НАМЕШТЕНИКА.

У ПРАВИЛНИК СЕ УНОСИ НАЗИВ ОНОГ РАДНОГ МЕСТА ИЗ АКТА ВЛАДЕ ЧИЈИ ТИПИЧАН ОПИС ПОСЛА НАЈВИШЕ ОДГОВАРА ОПИСУ ПОСЛА КОЈИ ЈЕ УТВРЂЕН ЗА РАДНО МЕСТО НАМЕШТЕНИКА.

НА РАДНИМ МЕСТИМА КОЈА ПОРЕД ТИПИЧНИХ ОПИСА ПОСЛОВА ИЗ АКТА ВЛАДЕ ОБУХВАТАЈУ И РУКОВОЂЕЊЕ УНУТРАШЊОМ ОРГАНИЗАЦИОНОМ ЈЕДИНИЦОМ У СКЛАДУ СА ОРГАНИЗАЦИЈОМ РАДА У ОРГАНУ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, А У АКТУ ВЛАДЕ НИЈЕ ОДРЕЂЕНО РАДНО МЕСТО СА ОПИСОМ РУКОВОЂЕЊА КОЈЕ ОДГОВАРА ОПИСУ ПОСЛА КОЈИ СЕ ОБАВЉА У ОРГАНУ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, У ПРАВИЛНИК СЕ ПОРЕД НАЗИВА РАДНОГ МЕСТА ИЗ АКТА ВЛАДЕ УНОСИ НАЗИВ ВЕЗАН ЗА РУКОВОЂЕЊЕ (ШЕФ СЛУЖБЕ, НАЧЕЛНИК ОДЕЉЕЊА И ДР).

УСЛОВИ ЗА РАД НА РАДНОМ МЕСТУ НАМЕШТЕНИКА МОРАЈУ ДА ОДГОВАРАЈУ УСЛОВИМА ЗА РАД КОЈИ СУ ПРОПИСАНИ У АКТУ ВЛАДЕ, ПРИ ЧЕМУ ПРАВИЛНИК МОЖЕ БЛИЖЕ ДА ОДРЕДИ ЗАХТЕВАНИ СТЕПЕН И ВРСТУ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА, КАО И ДА УТВРДИ ДРУГЕ УСЛОВЕ ПОТРЕБНЕ ЗА РАД НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ.

ПРАВИЛНИКОМ СЕ ОДРЕЂУЈЕ БРОЈ НАМЕШТЕНИКА У СКЛАДУ СА ДОНЕСЕНИМ КАДРОВСКИМ ПЛАНОМ.

ДА БИ СЕ ПОПУНИЛО СЛОБОДНО РАДНО МЕСТО НАМЕШТЕНИКА ПОТРЕБНО ЈЕ ДА ЈЕ ОНО ПРЕДВИЂЕНО ПРАВИЛНИКОМ И ДА СЕ ЊЕГОВО ПОПУЊАВАЊЕ УКЛАПА У ДОНЕСЕНИ КАДРОВСКИ ПЛАН.

ОЦЕЊИВАЊЕ НАМЕШТЕНИКА

ЧЛАН 187А

ВЛАДА УРЕДБОМ БЛИЖЕ УРЕЂУЈЕ ПОСТУПАК И МЕРИЛА ЗА ОЦЕЊИВАЊЕ НАМЕШТЕНИКА КОД ПОСЛОДАВЦА ИЗ ЧЛАНА 1. СТ. 2. И 3. ОВОГ ЗАКОНА

Члан 190

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

У кадровску евиденцију уписују се подаци који се односе на:

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

~~6) образовање, положене стручне испите, друге облике стручног усавршавања;~~

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

7) посебна знања и вештине;

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

9) датум навршења радног века;

10) годишње оцене рада;

11) изречене дисциплинске мере и утврђену материјалну одговорност;

12) обрачун плате;

13) престанак радног односа.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 194

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

1) руководилац покрајинског органа, начелник управе, односно руководилац који руководи организацијом или службом из члана 1. овог закона ако не оцени службеника (члан 133. став 1), као и функционер који руководи органом, организацијом или службом или градоначелник, односно председник општине или председник градске општине ако не оцени државног службеника на положају (члан 133. ст. 2. и 3);

2) службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе ако не предузме мере за заштиту безбедности на раду запослених (члан 22);

3) службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе ако донесе одлуку о попуни радног места противно условима из члана 79. овог закона;

4) службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе ако не именује конкурсну комисију (члан 85);

5) службеник на положају који руководи органом управе аутономне покрајине, односно начелник управе ако не образује конкурсну комисију (члан 101);

6) начелник управе ако не донесе посебан програм стручног усавршавања за сваку календарску годину (члан 121).

Члан 196.

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

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

Члан 201.

Запослени на службеничким радним местима који немају положен државни стручни испит у складу са ~~чланом 130.~~ 131. овог закона, могу да наставе са радом на том радном месту најдуже шест месеци од почетка примене овог закона.

Уколико службеник не положи државни стручни испит у року из става 1. овог члана, престаје му радни однос.

Послови и овлашћења, који су утврђени овим законом, не уводе обавезу додатног запошљавања и јединице локалне самоуправе ће их обављати у складу са прописима који уређују запошљавање у јединицама локалне самоуправе.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 49.

Уредбу из чл. 29. (1336) и 44. овог закона, Влада ће донети у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 50.

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

Члан 51.

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

Члан 52.

Намештеници који су у радном односу на дан ступања на снагу овог закона, који су у радни однос примљени након спроведеног конкурсног поступка у складу са Законом о радним односима у државним органима („Службени гласник РС”, бр. [48/91](#), [66/91](#), [44/98](#) – други закон, [49/99](#) – други закон, [34/01](#) – други закон, [39/02](#), [49/05](#) – УС, [79/05](#) – други закон, [23/13](#) - УС, [108/13](#) – други закон, [21/16](#) – други закон) могу без конкурсног поступка да се распореде на радна места службеника ако испуњавају услове за обављање послова тих радних места и ако су испуњени услови у погледу допуштености попуњава радног места.

Даном ступања на рад на радно место службеника у случају из става 1. овог члана, намештенику престаје да важи уговор о раду.

Члан 53.

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

Члан 54.

Даном почетка примене овог закона престаје да важи Уредба о критеријумима за разврставање радних места и мерилима за опис радних места намештеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 88/16).

Члан 55.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

