

ZAKON

O IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O ZAPOSLENIMA U AUTONOMNIM POKRAJINAMA I JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE

Član 1.

U Zakonu o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, br. 21/16, 113/17 i 113/17 – dr. zakon), u članu 1. stav 4. posle reči: „agencijama,” dodaju se reči: „mesnim zajednicama,”.

Član 2.

Član 3. stav 1. menja se i glasi:

„Zaposlenima, u smislu ovog zakona, smatraju se funkcioneri koji na osnovu zakonom ili pokrajinskim propisom utvrđene obaveze ili ovlašćenja, imaju obavezu, odnosno koriste pravo da budu na stalnom radu (u daljem tekstu: zasnivaju radni odnos) radi vršenja dužnosti, službenici i nameštenici.”

Član 3.

U članu 4. posle stava 5. dodaje se novi stav 6. koji glasi:

„Izuzetno, za službenike na položaju koji ne rukovode organom, službom ili organizacijom iz člana 1. ovog zakona, prava i dužnosti u ime poslodavca vrši rukovodilac organa, službe ili organizacije, osim ako ovim zakonom nije drugačije određeno.”

Dosadašnji stav 6. postaje stav 7.

U dosadašnjem stavu 7. koji postaje stav 8. posle reči: „zakona” dodaje se zapeta i reči: „ili organ nadležan za njegovo postavljenje.”

Član 4.

U članu 6. posle stava 4. dodaje se novi stav 5. koji glasi:

„Ispunjenost uslova iz stava 4. ovog člana utvrđuje ministarstvo nadležno za lokalnu samoupravu.”

U dosadašnjem stavu 5. koji postaje stav 6. reč: „poslodavac” zamenjuje se rečima: „u ime poslodavca predsednik opštine, odnosno gradonačelnik”.

Član 5.

U članu 14. stav 7. menja se i glasi:

„Funkcioneru prestaje radni odnos prestankom funkcije, odnosno danom prestanka obaveze vršenja dužnosti, odnosno nakon proteka roka iz st. 1–3. ovog člana, za funkcionere koji ostvaruju pravo na naknadu plate po prestanku funkcije.”

Stav 8. briše se.

Član 6.

U članu 47. stav 5. reč: „zaposlenje” zamenjuje se rečju: „rad”.

Posle stava 5. dodaje se novi stav 6. koji glasi:

„Kao službenik na izvršilačkom radnom mestu može da se zaposli i lice koje nema položen državni stručni ispit, ali je dužan da ga položi u roku utvrđenom ovim zakonom.”

Dosadašnji stav 6. postaje stav 7.

Član 7.

U članu 58. stav 3. briše se.

Posle dosadašnjeg stava 4. koji postaje stav 3. dodaje se novi stav 4. koji glasi:

„Načelnik uprave priprema objedinjen predlog Pravilnika iz stava 3. ovog člana, koji dostavlja Veću na usvajanje.”

Član 8.

Iznad člana 60. dodaje se naslov koji glasi: „Viši savetnik”, a u članu 60. stav 2, članu 61. stav 2. i članu 62. stav 2. posle reči: „fakultetu” brišu se zapeta i reči: „položen državni stručni ispit”.

Član 9.

U članu 63. stav 2. posle reči: „fakultetu” brišu se zapeta i reči: „položen državni stručni ispit”, a posle reči: „staž” dodaju se reči: „ili najmanje pet godina provedenih u radnom odnosu kod poslodavca iz člana 1. st. 1. i 2. ovog zakona.”

Član 10.

U članu 64. stav 2. reč: „najmanje” briše se, a posle reči: „godine” zapeta i reči: „položen državni stručni ispit” brišu se.

Član 11.

U članu 65. stav 2. reč: „najmanje” briše se, posle reči: „godine” zapeta i reči: „položen državni stručni ispit” brišu se, a posle reči: „staž” dodaju se reči: „ili najmanje pet godina provedenih u radnom odnosu kod poslodavca iz člana 1. st. 1 i 2. ovog zakona.”

Član 12.

U članu 66. stav 2, članu 67. stav 2. i članu 68. stav 2. posle reči: „trajanju” zapeta i reči: „položen državni stručni ispit” brišu se.

Član 13.

Posle člana 68. dodaje se novi član 68a koji glasi:

„Član 68a

Pod radnim iskustvom u struci u smislu odredba ovog zakona podrazumeva se radno iskustvo na poslovima u okviru zahtevane vrste i stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja koje se zahteva za radno mesto čije poslove službenik obavlja.”

Član 14.

U članu 70. stav 1. tačka 3) posle reči: „pokrajine,” dodaje se reč: „najduže”.

U tački 4) posle reči: „Skupštine grada Beograda,” dodaje se reč: „najduže”.

U tački 5) posle reči: „gradske opštine,” dodaje se reč: „najduže”.

U tački 7) posle reči: „staža” tačka se zamenjuje tačkom i zapetom i dodaju se tač. 8) i 9) koje glase:

„8) radi zamene službenika koji je postavljen za vršioca dužnosti, dok traje njegova dužnost;

9) radi zamene službenika kome miruje radni odnos zbog obavljanja pripravnčkog staža.”

Stav 2. menja se i glasi:

„Radni odnos na određeno vreme zasniva se bez obaveze sprovođenja internog ili javnog konkursa, izuzev radnog odnosa na određeno vreme radi obuke pripravnika koji se zasniva nakon sprovedenog javnog konkursa, u skladu sa ovim zakonom i ako je potreba zapošljavanja prikazana u kadrovskom planu.”

Član 15.

U članu 72. stav 4. reči: „tač. 3) i 6)” zamenjuje se rečima: „tač. 3)–6)”.

Član 16.

U članu 76. posle stava 2. dodaje se stav 3. koji glasi:

„Priprema i sadržina kadrovskog plana bliže se uređuje aktom nadležnog organa autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave.”

Član 17.

Član 84. stav 1. menja se i glasi:

„Na internom konkursu mogu da učestvuju službenici zaposleni na neodređeno vreme u svim organima, službama i organizacijama iz člana 1. st. 1. i 2. ovog zakona kod poslodavca koji oglašava interni konkurs.”

Član 18.

U članu 85. stav 2. posle reči: „uprave,” dodaju se reči: „rukovodilac službe ili organizacije”.

Član 19.

U članu 91. dodaje se novi stav 1. koji glasi:

„Organ, služba ili organizacija iz člana 1. st. 1. i 2. ovog zakona može preuzeti, bez konkursa, službenika koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme u drugom organu, službi ili organizaciji kod istog poslodavca.”

Dosadašnji stav 1. postaje stav 2.

Posle dosadašnjeg stava 2. koji postoje stav 3. dodaje se stav 4. koji glasi:

„Pre preuzimanja iz st. 1. i 2. ovog člana može se sprovesti prethodna provera stručne osposobljenosti, znanja i veština.”

Član 20.

U članu 92. stav 1. reč: „neposredno” briše se.

Član 21.

U članu 101. stav 1. posle reči: „uprave” dodaju se zapeta i reči: „rukovodilac službe ili organizacije”.

Član 22.

U članu 106. stav 1. posle reči: „uprave” dodaju se zapeta i reči: „rukovodilac službe ili organizacije”.

Član 23.

U članu 122d stav 1. tačka 6) reči: „po jednom korisniku” brišu se.

U tački 9) tačka se zamenjuje tačkom i zapetom, a posle tačke 9) dodaje se tačka 10) koja glasi:

„10) trajanje programa.”

Član 24.

Član 122i menja se i glasi:

„Član 122i

Nacionalna akademija vodi Evidenciju programa stručnog usavršavanja u jedinicama lokalne samouprave u okviru Centralne evidencije programa stručnog usavršavanja u javnoj upravi.

Evidencija iz stava 1. ovog člana sadrži podatke o programima stručnog usavršavanja koje sprovodi Nacionalna akademija, u skladu sa ovim zakonom i programima stručnog usavršavanja koje samostalno sprovode državni organi i jedinice lokalne samouprave, u skladu sa zakonom.

Posebni programi obuke iz člana 122v koje samostalno sprovode državni organi, odnosno jedinice lokalne samouprave upisuju se u Evidenciju iz stava 1. ovog člana pre početka izvođenja, čime stiču svojstvo akreditovanog programa stručnog usavršavanja u jedinicama lokalne samouprave.

Pored podataka o programima stručnog usavršavanja, Evidencija iz stava 1. ovog člana sadrži i podatke o:

1) jedinicama lokalne samouprave, odnosno korisnicima programa stručnog usavršavanja;

2) učesnicima obuke (ime i prezime; jedinstveni matični broj građana; pol, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti; organ jedinice lokalne samouprave kod koga je zaposlen; zvanje; radno mesto na koje je raspoređen, odnosno postavljen; nivo i vrsta stečenog obrazovanja i stručni naziv, odnosno naziv završene srednje škole i obrazovni profil; adresa elektronske pošte; broj mobilnog telefona; ostvareni uspeh, ako se po završetku programa vrši provera znanja učesnika);

3) sprovodiocima kojima je povereno izvođenje obuke (naziv i sedište; broj i datum rešenja o akreditaciji; oblast akreditacije; lice odgovorno za realizaciju programa – ime i prezime, adresa elektronske pošte i broj mobilnog telefona);

4) predavačima, mentorima, koučima i drugim realizatorima programa stručnog usavršavanja (ime i prezime; jedinstveni matični broj građana; adresa i mesto prebivališta; pol, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti; nivo i vrsta stečenog obrazovanja i stručni naziv, odnosno naziv završene srednje škole i obrazovni profil; državni organ, jedinica lokalne samouprave, odnosno drugi poslodavac kod koga je zaposlen; zvanje; radno mesto na koje je raspoređen, odnosno postavljen; broj i datum rešenja o akreditaciji; oblast akreditacije; broj tekućeg računa i naziv banke; adresa elektronske pošte; broj mobilnog telefona);

5) ocenama uspešnosti sprovedenih programa;

6) materijalima koji su pripremljeni za potrebe ili su proizvod programa stručnog usavršavanja.

Evidencija iz stava 1. ovog člana vodi se u elektronskom obliku.

Način upisa podataka u Evidenciju iz stava 1. ovog člana i njenog vođenja, propisuje Nacionalna akademija.”

Član 25.

Posle člana 122k dodaju se naslov i član 122l koji glase:

„Prikupljanje i obrada podataka

Član 122l

Državni organi i jedinice lokalne samouprave dužni su da Nacionalnoj akademiji dostavljaju podatke i materijale koji čine sadržinu Evidencije iz člana 122i stav 1. ovog zakona.

Uvid u podatke upisane u Evidenciju iz člana 122i stav 1. ovog zakona mogu izvršiti upravni inspektori i rukovodilac ili drugo lice koje odlučuje o pravima i dužnostima zaposlenog u čije podatke se vrši uvid, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.

Nacionalna akademija može vršiti obradu podataka upisanih u Evidenciju iz člana 122i stav 1. ovog zakona u svrhu izvršavanja poslova iz svoje nadležnosti, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.

Nacionalna akademija objavljuje na svojoj zvaničnoj internet stranici podatke iz člana 122i stav 2. ovog zakona.

Nacionalna akademija objavljuje na svojoj zvaničnoj internet stranici i sledeće podatke o:

1) sprovodiocima programa stručnog usavršavanja: naziv i sedište; ime i prezime lica odgovornog za realizaciju programa; broj i datum rešenja o akreditaciji; oblast akreditacije;

2) predavačima, mentorima, koučima i drugim realizatorima programa stručnog usavršavanja: ime i prezime; broj i datum rešenja o akreditaciji; oblast akreditacije.”

Član 26.

U članu 126. stav 2. posle reči: „odnosu,” dodaju se reči: „odnosno na radu van radnog odnosa,”.

Posle stava 3. dodaju se st. 4. i 5. koji glase:

„Izuzetno od stava 3. ovog člana, ako je nakon sprovedenog javnog konkursa za obavljanje pripravničkog staža primljeno lice koje je službenik u radnom odnosu na neodređeno vreme kod poslodavca, službenik se raspoređuje na radno mesto na kojem se obavlja pripravnički staž u statusu pripravnika, do okončanja trajanja pripravničkog staža.

Službeniku iz stava 4. ovog člana, za vreme obavljanja pripravničkog staža miruju prava i obaveze iz radnog odnosa u organu, službi ili organizaciji u kojem je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme.”

Član 27.

U članu 127. stav 2. reč: „najmanje” briše se.

Član 28.

U članu 129. stav 3. reči: „može da nastavi rad na neodređeno vreme ukoliko su ispunjeni drugi, propisima utvrđeni uslovi” zamenjuju se rečima: „u radnom odnosu na određeno vreme može da nastavi rad na neodređeno vreme ako postoji odgovarajuće radno mesto na koje može da bude raspoređen i ako se raspoređivanje uklapa u doneseni kadrovski plan.”

Posle stava 3. dodaje se stav 4. koji glasi:

„Posle okončanja pripravničkog staža, službenik iz člana 126. stav 4. ovog zakona, ima pravo da se vrati na radno mesto na koje je bio raspoređen pre obavljanja pripravničkog staža.”

Član 29.

U članu 131. posle stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Službenik iz stava 1. ovog člana kome u skladu sa članom 72. stav 1. ovog zakona probni rad nije obavezan, kao i službenik koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme, a nema položen državni stručni ispit, polaže državni stručni ispit u roku od šest meseci od dana zasnivanja radnog odnosa.”

Dosadašnji stav 2. postaje stav 3.

U dosadašnjem stavu 3. koji postaje stav 4. reči: „zasnivanje radnog odnosa”, zamenjuju se rečju: „rad”.

Dosadašnji stav 4. postaje stav 5.

Član 30.

Posle člana 131. dodaju se naslov, podnaslov i član 132a koji glase:

„OCENJIVANJE SLUŽBENIKA I KRETANJE U SLUŽBI

Cilj i predmet ocenjivanja

Član 132a

Cilj ocenjivanja je otkrivanje i otklanjanje nedostataka u radu službenika, podsticanje na bolje rezultate rada i stvaranje uslova za pravilno odlučivanje o napredovanju i stručnom usavršavanju.

Pri ocenjivanju vrednuju se merila za ocenjivanje, i to: rezultati postignuti u izvršavanju poslova radnog mesta i postavljenih ciljeva, samostalnost, stvaralačka sposobnost, preduzimljivost, preciznost i savesnost, saradnja sa drugim službenicima i ostale sposobnosti koje zahteva radno mesto.

Rezultati postignuti u izvršavanju poslova radnog mesta i postavljenih ciljeva vrednuju se kvartalno.”

Član 31.

Naslov iznad člana 133. i član 133. menjaju se i glase:

„Ocenjivanje službenika

Član 133.

Službenika ocenjuje lice iz člana 4. ovog zakona koje odlučuje o njegovim pravima, obavezama i odgovornostima.

Službenika na položaju u pokrajinskom organu, organizaciji ili službi ocenjuje funkcioner koji rukovodi organom, organizacijom ili službom, odnosno organ nadležan za postavljenje ako službenik rukovodi organom, organizacijom ili službom.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, načelnika uprave i zamenika načelnika uprave ocenjuje gradonačelnik, odnosno predsednik opštine ili predsednik gradske opštine.”

Član 32.

Posle člana 133. dodaju se podnaslovi i čl. 133a, 133b, 133v, 133g, 133d, 133đ, 133e i 133ž koji glase:

„Vreme ocenjivanja. Izuzeci od ocenjivanja

Član 133a

Službenik se ocenjuje jednom u kalendarskoj godini, najkasnije do kraja februara tekuće godine za prethodnu godinu.

Ne ocenjuje se službenik koji je u kalendarskoj godini radio manje od šest meseci bez obzira na razlog, ni službenik koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme.

U period od šest meseci iz stava 2. ovog člana ne ulazi vreme u kojem je službenik bio odsutan sa rada zbog korišćenja prava na godišnji odmor.

Vrste ocena. Određivanje ocene

Član 133b

Ocene su: „ne zadovoljava”, „zadovoljava”, „dobar” i „ističe se”.

Ocena se određuje rešenjem.

Vlada uredbom bliže uređuje merila za ocenjivanje i postupak ocenjivanja u svim organima, službama i organizacijama autonomne pokrajine i jedinicama lokalne samouprave.

Prevremeno ocenjivanje

Član 133v

Službeniku čiji su rezultati postignuti u izvršavanju poslova radnog mesta i postavljenih ciljeva u jednom kvartalu vrednovani najnižom ocenom određuje se ocena „ne zadovoljava”.

Službenik iz stava 1. ovog člana upućuje se na vanredno ocenjivanje.

Vanredno ocenjivanje

Član 133g

Službenik kome je određena ocena „ne zadovoljava” može biti upućen na dodatno stručno osposobljavanje.

U svakom slučaju, on se vanredno ocenjuje protekom 30 radnih dana od dana konačnosti rešenja kojim mu je određena ocena „ne zadovoljava”.

Posledice određivanja ocene „zadovoljava” i „ne zadovoljava”

Član 133d

Službenik na izvršilačkom radnom mestu kome na vanrednom, odnosno godišnjem ocenjivanju bude određena ocena „zadovoljava” premešta se na radno mesto razvrstano u niže zvanje koje odgovara stepenu njegovog obrazovanja a i za koje ispunjava uslove za rad, a ako takvo radno mesto ne postoji određuje mu se niži koeficijent u skladu sa zakonom kojim se uređuju plate u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

Službeniku kome bude određena ocena „ne zadovoljava” prestaje radni odnos danom konačnosti rešenja.

Napredovanje i nagrađivanje

Napredovanje

Član 133đ

Službenik napreduje premeštajem na neposredno više izvršilačko radno mesto u istom ili drugom organu.

Neposredno više izvršilačko radno mesto jeste ono čiji se poslovi rade u neposredno višem zvanju ili u istom zvanju ali na radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice.

Napredovanje na više izvršilačko radno mesto

Član 133e

Rukovodilac može da premesti, odnosno rasporedi na neposredno više izvršilačko radno mesto službenika kome je najmanje dva puta uzastopno određena ocena „ističe se”, ako postoji slobodno radno mesto i službenik ispunjava uslove za rad na njemu.

Izuzetno, službenik koji je premešten na neposredno više izvršilačko radno mesto jer mu je dva puta uzastopno određena ocena „ističe se” može, i ako ne ispunjava uslove vezane za radno iskustvo u struci, da bude premešten na neposredno više radno mesto ako mu je opet određena ocena „ističe se”.

Rukovodilac može da premesti na neposredno više izvršilačko radno mesto službenika kome je u periodu od pet godina uzastopno najmanje određena ocena „dobar”.

Ocene na kojima je zasnovano jedno napredovanje ne uzimaju se u obzir za sledeće napredovanje.

Prekid u ocenjivanju usled odsutnosti sa rada službenika ne smatra se prekidom uzastopnosti iz st. 1–3. ovog člana.

Nagrađivanje

Član 133 ž

Službenik može po osnovu ocena ostvarenih za obavljanje poslova radnih mesta koja su razvrstana u isto zvanje, da bude nagrađen određivanjem većeg koeficijenta u okviru platne grupe u koju je svrstano to zvanje prema zakonu kojim se uređuju plate u organima autonomne pokrajine i jedinici lokalne samouprave.”

Član 33.

Član 134. briše se.

Član 34.

U članu 138. stav 1. tačka 20) tačka se zamenjuje tačkom i zapetom i dodaje se tačka 21) koja glasi:

„21) ako je službenik prilikom zasnivanja radnog odnosa dao netačne podatke o ispunjenju uslova za prijem u radni odnos .”

Član 35.

U članu 141. stav 3. posle reči: „postupak” dodaju se reči: „i odlučuje o disciplinskoj odgovornosti”.

U stavu 4. briše se reč: „reprezentativnog”, a posle reči: „sindikata” dodaju se reči: „kome je utvrđena reprezentativnost kod poslodavca.”

Član 36.

U članu 142. stav 3. menja se i glasi:

„Zastarelost ne teče dok disciplinski postupak nije moguće pokrenuti ili voditi zbog odsustva službenika, za vreme trajanja upravnog spora, odnosno sudskog postupka u vezi sa sprovedenim disciplinskim postupkom i izrečenom disciplinskom merom ili iz drugih opravdanih razloga.”

Član 37.

U članu 144. dodaje se novi stav 1. koji glasi:

„Na osnovu odluke disciplinske komisije o disciplinskoj odgovornosti službenika iz člana 141. st. 2. i 3. ovog zakona poslodavac službeniku izriče disciplinsku meru.”

Dosadašnji st. 1. i 2. postaju st. 2. i 3.

Član 38.

Član 145. menja se i glasi:

„Član 145.

Za lakše povrede dužnosti iz radnog odnosa službeniku može da se izrekne novčana kazna do 20% njegove osnovne plate, za mesec u kome je novčana kazna izrečena.

Za teže povrede dužnosti iz radnog odnosa službeniku može da se izrekne:

1) novčana kazna od 20% do 30% njegove osnovne plate za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do šest meseci;

2) određivanje nižeg koeficijenta u rasponu do početka neposredno nižeg platnog razreda, koji ne može biti niži od početnog koeficijenta zvanja čije poslove službenik obavlja, prema zakonu kojim se uređuju plate u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave;

3) zabrana napredovanja od četiri godine;

4) premeštaj na radno mesto u neposredno niže zvanje uz određivanje koeficijenta prema zakonu kojim se uređuju plate u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave;

5) prestanak radnog odnosa.

Novčana kazna izvršava se administrativnim putem.”

Član 39.

U članu 162. stav 1. tačka 5) briše se.

Član 40.

U članu 163. stav 1. tačka 2) posle reči: „meseci” dodaju se reči: „ili mu je izrečena uslovna osuda na kaznu zatvora od najmanje šest meseci bez obzira na period proveravanja”.

U tački 3) posle reči: „meseca” dodaje se zapeta i reči: „odnosno proteka roka iz člana 54. st. 2. i 3. ovog zakona za službenika na položaju,”.

Posle tačke 5) tačka se zamenjuje tačkom i zapetom i dodaje se tačka 6), koja glasi:

„Ako neopravdano izostane s rada najmanje tri uzastopna radna dana – trećeg dana izostanka sa rada.”

Član 41.

Naziv iznad člana i član 168. menjaju se i glase:

„Donošenje novog Pravilnika i promena Pravilnika

Član 168.

U slučaju donošenja novog pravilnika, svi službenici raspoređuju se na odgovarajuća radna mesta u istom zvanju.

Ako novim pravilnikom neka radna mesta budu ukinuta ili broj službenika smanjen, prekobrojni službenici raspoređuju se na druga odgovarajuća radna mesta u istom zvanju, a prednost imaju oni sa boljim ocenama u poslednja tri uzastopna ocenjivanja.

U slučaju promene pravilnika, ako neka radna mesta budu ukinuta ili broj službenika smanjen, prekobrojni službenici premeštaju se na druga odgovarajuća radna mesta u istom zvanju, a prednost imaju oni sa boljim ocenama u poslednja tri uzastopna ocenjivanja.

Ako odgovarajuće radno mesto ne postoji, u slučaju donošenja novog, odnosno promene pravilnika, prekobrojni službenik može, uz svoju saglasnost, biti raspoređen, odnosno premešten na niže radno mesto koje odgovara njegovoj vrsti i stepenu stručne spreme, odnosno obrazovanja, a ako takvo radno mesto ne postoji, postaje neraspoređen.

Ako se službenik iz stava 4. ovog člana ne saglasi sa raspoređivanjem, odnosno premeštajem rukovodilac donosi rešenje o prestanku radnog odnosa.

Službeniku prestaje radni odnos danom konačnosti rešenja o prestanku radnog odnosa.

Žalba ne odlaže izvršenje rešenja o raspoređivanju, odnosno premeštaju i rešenja kojim se utvrđuje da je službenik neraspoređen.

U slučaju donošenja novog, odnosno izmene pravilnika, službenik može biti raspoređen, odnosno premešten na radno mesto u neposredno višem zvanju ako ispunjava uslove za napredovanje iz člana 133e ovog zakona i druge uslove za rad na tom radnom mestu.

U postupku pripreme pravilnika, poslodavac pribavlja mišljenje reprezentativnog sindikata.

U slučaju donošenja novog pravilnika ili njegove izmene, a pre raspoređivanja ili premeštaja službenika na odgovarajuća radna mesta, može se sprovesti prethodna provera stručne osposobljenosti, znanja i veština.”

Član 42.

U članu 169. st. 3. i 4. brišu se i dodaju novi st. 3–6. koji glase:

„Službenik na položaju koji je neraspoređen u slučajevima iz čl. 54. i 55. ovog zakona, ostvaruje pravo na naknadu plate u visini i za vreme utvrđeno članom 54. ovog zakona.

Neraspoređenom službeniku prestaje radni odnos protekom roka od dva meseca, odnosno protekom roka iz člana 54. st. 2. i 3. ovog zakona za službenike na položaju, od dana kada je rešenjem utvrđeno da je službenik neraspoređen.

Službenik iz stava 4. ovog člana kome prestane radni odnos ima pravo na otpremninu prema zakonu kojim se uređuju plate u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

Službeniku na položaju kome prestane radni odnos protekom roka iz člana 54. stav 3. ovog zakona, ima pravo na otpremninu zbog odlaska u penziju prema zakonu kojim se uređuju plate u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.”

Član 43.

U članu 175. broj: „15” zamenjuje se brojem: „30”.

Član 44.

U članu 177. stav 1. reči: „radi u sastavu” zamenjuju se rečima: „odlučuje u veću”.

U stavu 2. posle reči: „članova” dodaje se reč: „veća”.

Član 45.

U članu 178. stav 1. posle reči: „člana” dodaje se reč: „veća”.

Član 46.

U članu 190. stav 1. tačka 6) menja se i glasi:

„6) vrsta i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, položeni stručni ispiti, stručnu obuku pripravnika, stručno osposobljavanje i stručno usavršavanje i posebna znanja;”

Posle stava 7. dodaju se st. 8. i 9. koji glase:

„Organi autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave koriste centralnu kadrovsku evidenciju državnih organa kao informacioni sistem za vođenje kadrovske evidencije svojih zaposlenih u skladu sa zakonom.

Služba za upravljanje kadrovima državnih organa, na zahtev ministarstva nadležnog za poslove lokalne samouprave, može vršiti obradu podataka upisanih u kadrovske evidencije jedinica lokalnih samouprava u svrhu izvršavanja poslova iz nadležnosti ministarstva i u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.”

Član 47.

U članu 191. stav 2. tačka 2) posle reči: „u vezi sa” dodaju se reči: „stručnom obukom pripravnika, stručnim osposobljavanjem;”.

Član 48.

U članu 194. stav 1. tačka 1) reč: „državnog” briše se, tačka 5) tačka i zapeta se zamenjuje tačkom, a tačka 6) briše se.

Član 49.

U članu 196. posle stava 1. dodaje se stav 2. koji glasi:

„Kodeks ponašanja službenika i nameštenika u ime poslodavca donosi Skupština autonomne pokrajine odnosno jedinice lokalne samouprave.”

Član 50.

Uredbu o ocenjivanju iz člana 32. ovog zakona, u delu koji se odnosi na član 133b stav 3, Vlada će doneti u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 51.

Ocenjivanje za 2018. godinu i određivanje radnih ciljeva za 2019. godinu izvršiće se prema propisima koji su važili do početka primene ovog zakona.

U utvrđivanju prava i dužnosti iz radnog odnosa službenika u skladu sa ovim zakonom, vrši se upodobljavanje ocene „naročito se ističe” i ocene „ističe se” određene do početka primene ovog zakona sa ocenom „ističe se” u skladu sa ovim zakonom.

Član 52.

Službenici raspoređeni na radno mesto razvrstano u zvanje mlađeg saradnika, odnosno saradnika do dana stupanja na snagu ovog zakona, koji imaju stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu većem od 180 ESP bodova, nastavljaju da obavljaju poslove na radnim mestima koja su razvrstana u zvanje mlađeg saradnika, odnosno saradnika sa stečenim stepenom obrazovanja.

Član 53.

Postupci odlučivanja o pravima, obavezama i odgovornostima službenika i nameštenika započetih do početka primene ovog zakona, okončaće se primenom propisa prema kojima su započeti.

Član 54.

Odredbe člana 32. ovog zakona u pogledu odredbi novog člana 133d koja se odnosi na određivanje nižeg koeficijenta i novog člana 133ž, kao i člana 38. ovog zakona u delu koji se odnosi na određivanje nižeg koeficijenta u rasponu do početka neposredno nižeg platnog razreda, koji ne može biti niži od početnog koeficijenta zvanja čije poslove službenik obavlja, primenjivaće se od početka primene zakona kojim se uređuju platni razredi službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

Član 55.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se od 1. januara 2019. godine.

O B R A Z L O Ž E N J E

I. USTAVNI OSNOV ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavni osnov za donošenje Zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave sadržan je u odredbi člana 97. stav 1. tačka 8. Ustava Republike Srbije, kojom je utvrđeno da Republika Srbija u okviru svojih nadležnosti, uređuje sistem u oblasti radnih odnosa.

Pored toga, ustavni osnov uređen je članom 99. stav 1. tačka 7. Ustava, saglasno kome Narodna skupština donosi zakone i druge opšte akte iz nadležnosti Republike Srbije.

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

U Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave, radi sprovođenja cilja utvrđenog Strategijom reforme javne uprave („Službeni glasnik RS“, br. 9/14 i 42/14 – ispravka), koji podrazumeva uspostavljanje usklađenog sistema radnih odnosa i plata zaposlenih u javnom sektoru, definisane su aktivnosti u vezi uspostavljanja usklađenog javnoslužbeničkog sistema sa ciljem da se na jedinstven način, urede radni odnosi i plate u javnim službama, državnim organima, organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave i javnim agencijama.

Zakonom o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS“, br.21/16, 113/17, 113/17 – dr. zakon), koji je stupio na snagu 12. marta 2016. godine, a čija je puna primana počela 1. decembra 2016. godine, na jedinstven način se uređuju prava i dužnosti iz radnog odnosa zaposlenih u organima autonomnih pokrajina i jedinicama lokalne samouprave i uspostavljaju se osnovna načela službeničkog sistema, zasnovana na standardima prihvaćenim u savremenim uporedno pravnim sistemima. Istovremeno obezbeđuju se uslovi za punu profesionalizaciju i depolitizaciju kadrova u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave i uvode se principi rada koji omogućuju da se poslovi iz nadležnosti autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave vrše stručno i zakonito, pri čemu se stvaraju objektivni uslovi i pretpostavke za karijerni razvoj zaposlenih, stručno usavršavanje i karijerno napredovanje u službi.

Imajući u vidu autonomiju u kojoj pokrajina i lokalna samouprava imaju mogućnost osnivanja različitih organizacionih oblika na pokrajinskom i lokalnom nivou (direkcije, službe i dr.) koji u svom delokrugu imaju poslove pokrajinske ili lokalne uprave kao i postojeću raznolikost istih, zakon je definisao okvir primene na zaposlene u svim organizacionim oblicima koji obavljaju poslove iz delokruga pokrajine i lokalne samouprave.

Pored toga, uvažavajući specifičnosti karakteristične za autonomnu pokrajinu i lokalnu samoupravu zakonske odredbe kojima se uređuju prava i dužnosti iz radnog odnosa zaposlenih u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave, bazirane su na načelima državno službeničkog sistema, a primena pojedinih odredaba uslovile su dodatno uređenje radno pravnog stausa službenika koje je u skladu sa potrebama uspostavljanja usklađenog javnoslužbeničkog sistema radnih odnosa.

Zakon o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave (u daljem tekstu – Zakon) je, uređujući položaj funkcionera u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave pod generičkim pojmom „zaposleni“ obuhvatio funkcionere, službenike i nameštenike koji iz radnog odnosa obavljaju prava, dužnosti i odgovornosti organa, organizacija i službi autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave u kom smislu je i primena ovih odredaba u praksi, naročito u pogledu položaja funkcionera zahtevala preciznije uređenje i to pre svega u vezi pitanja koje se odnosi na prestanak radnog odnosa funkcionera, što je ovim izmenama i učinjeno.

Pored toga, u pogledu predmeta uređenja ovog zakona, potrebno je bilo preciznije definisati primenu zakona na pojedine organizacione oblike.

Takođe, imajući u vidu dosadašnju primenu zakona i određene nedoumice predloženim izmenama se precizira ko odlučuje o pravima i obavezama službenika na položaju koji ne rukovode organom, službom ili organizacijom, dopunjuju se odredbe koje se odnose na učešće zaposlenih na internom konkursu, preciznije se uređuje položaj zaposlenih u slučaju donošenja novog Pravilnika, odnosno izmene postojećeg i s tim u vezi položaj neraspoređenih službenika kao i uslovi za rad na poslovima u određenim zvanjima. Definiše se da se može zaposliti i lice koje nema položen državni stručni ispit a sa tim u vezi precizira se rok za polaganje državnog stručnog ispita za službenika kome probni rad nije obavezan.

Pored toga, kada je u pitanju ocenjivanje rada službenika, predloženim izmenama zakona, prestaje shodna primena propisa kojima se uređuje ocenjivanje državnih službenika i u potpunosti se uređuje sistem ocenjivanja službenika na način da se definiše cilj i predmet ocenjivanja, vreme i izuzeci od ocenjivanja, vrste ocena i određivanja ocene prevremeno i vanredno ocenjivanje kao i posledice ocenjivanja odnosno posledice ocene „ne zadovoljava” i „zadovoljava”. Predložene su izmene u sistemu ocenjivanja, napredovanja i nagrađivanja na taj način što se uvodi četvorostepena skala za ocenjivanje uz mogućnost napredovanja na više izvršilačko radno mesto i nagrađivanja službenika određivanjem većeg koeficijenta u okviru platne grupe u koju je svrstano njegovo zvanje.

Unapređene su odredbe Zakona u delu koji se odnosi na vrste disciplinskih mera za teže povrede dužnosti iz radnog odnosa, vođenje disciplinskog postupka u smislu preciziranja nadležnosti disciplinske komisije i poslodavca za odlučivanje o disciplinskoj odgovornosti, odnosno o izboru, odmeravanju i izricanju disciplinske mere kao. Dopunjene su odredbe koje se odnose na prestanak radnog odnosa po sili zakona na način da je predviđen još jedan osnov za prestanak radnog odnosa na ovaj način i to u slučaju neopravdanog nedolaska na posao tri uzastopna radna dana.

Predložene izmene i dopune, omogućuju nesmetano ostvarivanje prava i obaveza utvrđenih Zakonom i predstavljaju sledeću fazu u već započetom procesu reforme javno službeničkog sistema i u funkciji su podrške izgradnji moderne, efikasne i stručne pokrajinske i lokalne uprave, odnosno podrške velikoj odgovornosti upravo službenika u kreiranju javnih politika, reformskih procesa i njihove primene u praksi.

III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINIH REŠENJA

Članom 1. Predloga zakona dopunjuje se član 1. stav 3. Zakona kojim se definiše predmet uređenja i reguliše primena ovog zakona, a predloženom izmenom precizira se primena ovog zakona u smislu da se odredbe ovog zakona, pored zaposlenih u privrednim društvima, preduzećima, ustanovama, javnim agencijama, fondovima, fondacijama, ne primenjuju ni na zaposlene u mesnim zajednicama.

Članom 2. Predloga zakona precizira se član 3. Zakona. Naime, imajući u vidu da je Zakon generičkim pojmom „zaposleni“ obuhvatio i funkcionere, službenike i nameštenike, predloženom izmenom precizira se da se zaposlenima, u smislu ovog zakona, smatraju funkcioneri koji na osnovu zakonom ili pokrajinskim propisom utvrđene obaveze ili ovlašćenja, imaju obavezu, odnosno koriste pravo da budu na stalnom radu.

Članom 3. Predloga zakona vrši se preciziranje člana 4. Zakona i uređuje se ko je poslodavac zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave (u daljem tekstu: AP i JLS), odnosno ko za funkcionere, službenike i nameštenike u ime poslodavca vrši prava i dužnosti. Predloženim članom precizira se ko u ime poslodavca vrši prava i obaveze za službenike na

položaju u AP i JLS koji ne rukovode organom, službom ili organizacijom kao i za službenike koji rukovode službom ili organizacijom osnovanom u skladu sa posebnim propisom (Zakon o budžetskom sistemu, Zakon o internoj reviziji). U skladu sa navedenim o pravima i dužnostima službenika na položaju u AP i JLS odlučivao bi organ AP, odnosno JLS nadležan za njihovo postavljenje, a izuzetno za službenike na položaju koji ne rukovode organom, službom ili organizacijom iz člana 1. ovog zakona, odlučivao bi rukovodilac organa, službe i organizacije osim ako ovim zakonom nije drugačije propisano (kao npr. kod disciplinskog postupka koji protiv službenika na položaju pokreće i vodi organ nadležan za postavljenje, o pravu na dodatni rad službenika na položaju takođe odlučuje organ nadležan za njegovo postavljenje i dr.).

Pored organa u AP i JLS, postoje i službe i organizacije koje se osnivaju prema posebnom zakonu (Zakon o budžetskom sistemu, Zakon o internoj reviziji). Tako je u skladu sa Zakonom o budžetskom sistemu („Službeni glasnik RS“, br. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13 i 63/13 – ispravka) predviđeno da nadležni izvršni organ jedinice lokalne samouprave osniva službu za budžetsku inspekciju jedinice lokalne samouprave. Takođe, nadležnost za postavljenje, odnosno imenovanje rukovodilaca ovih službi je posebnim propisima dato izvršnom organu jedinice lokalne samouprave (gradonačelniku, veću) ili skupštini, s tim da, ukoliko poseban propis to nije uredio, primenjuje se Zakon o lokalnoj samoupravi („Službeni glasnik RS“ br. 129/07,83/04 - dr. zakon i 101/16). U skladu sa navedenim, službama i organizacijama osnovanim prema posebnim propisima mogu da rukovode službenici koje na mesto rukovodioca tih službi postavlja nadležni organ (npr. gradonačelnik), s tim da se ta radna mesta prema Zakonu o zaposlenima u AP i JLS ne smatraju položajima. Imajući u vidu da službe i organizacije osnovane u skladu sa posebnim propisom moraju da budu nezavisne i samostalne, izdvojene su iz organa uprave pa je predloženim članom dodatno precizirano da za službenike koji rukovode tim službama i organizacijama prava i dužnosti u ime poslodavca vrši organ nadležan za njihovo postavljenje.

Član 4. Predloga zakona. Primena opštih propisa o radu i kolektivnog ugovora uređeno je odredbama člana 6. Zakona kojim je u stavu 4. definisan pojam udruženja poslodavaca u smislu da je udruženje poslodavaca udruženje koje predstavlja više od jedne trećine jedinica lokalne samouprave koje zapošljavaju najmanje 20% zaposlenih i registrovano je u skladu sa zakonom. Odredbama ovog člana propušteno je da se definiše ko cení ispunjenost uslova iz stava 4. ovog člana, tako da je članom 4. Predloga zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u AP i JLS, predviđeno da ispunjenost uslova iz stava 4. ovog člana utvrđuje ministarstvo nadležno za lokalnu samoupravu. Takođe precizirano je da kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju predsednik opštine ili gradonačelnik u ime poslodavca i reprezentativni sindikat kod poslodavca.

Članom 5. Predloga zakona menja se član 14. stav 7. Zakona i precizira se da funkcioneru prestaje radni odnos prestankom funkcije, a istovremeno se i briše stav 8. kojim je propisano da funkcioneru prestaje radni odnos danom prestanka obaveze vršenja dužnosti. Naime, imajući u vidu da funkcioner po prestanku funkcije ima pravo na naknadu plate u trajanju od tri meseca, kao i činjenicu da se ovo pravo može izuzetno produžiti do tri meseca ukoliko u tom vremenu funkcioner stiže pravo na penziju, predloženim izmenama ovog člana propisuje se da funkcioneru radni odnos prestaje prestankom funkcije, a ako je ostvario pravo na naknadu plate, radni odnos mu prestaje nakon proteka roka u kome ostvaruju pravo na naknadu plate po prestanku funkcije.

Član 6. Predloga zakona. Članom 47. stav 5. Zakona bilo je predviđeno da se radna mesta službenika, uslovi za zaposlenje na njima i dr. određuju Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta. Predloženom izmenom precizira se stav 5. navedenog člana na način da se Pravilnikom određuju radna mesta službenika i uslovi za rad na njima. Takođe, novim stavom 6. vrši se

dopuna u pogledu propisanih uslova za zaposlenje službenika na izvršilačkom radnom mestu na način da se precizira mogućnost za zaposlenje i u slučaju nepostojanja državnog stručnog ispita, uz obavezu polaganja istog u roku utvrđenom ovim zakonom, odnosno u roku od šest meseci.

Član 7. Predloga zakona menja se član 58. na način da se stav 3. briše i da se precizira da se u jedinici lokalne samouprave uvek donosi objedinjeni predlog Pravilnika nezavisno od toga da li je organ uprave organizovan u više uprava za pojedine oblasti kao i da u tom slučaju, načelnik uprave pripema objedinjeni predlog pravilnika koji dostavlja veću na usvajanje.

Član 8. Ovim članom se u pogledu uslova za rad na poslovima u zvanju višeg savetnika, samostalnog savetnika i savetnika koji su propisani ovim zakonom, predlaže da se kao uslov briše položeni državni stručni ispit. Naime, ovim se omogućava da se prilikom popunjavanja radnih mesta na način utvrđen Zakonom, zaposleni odnosno službenik koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme rasporedi na radno mesto u odgovarajućem zvanju uz uslov da državni stručni ispit položi u propisanom roku i da ukoliko to ne učini poslodavac može da mu otkazom raskine radni odnos. Ovo je naročito značajno kod javnog konkursa kada se za popunjavanje radnog mesta službenika, može prijaviti najširi krug kandidata koji ako nemaju položen državni stručni ispit nemaju i pravo daljeg učešća u konkursnom postupku. Ovim se omogućava da u konkursnom postupku bude što više kandidata, kako bi u procesu selekcije bio izabran onaj koji na najbolji način ispunio kriterijume i merila propisana za izbor. Takođe, zakon i dalje predviđa obavezu da službenik ima položen državni stručni ispit tako što se utvrđuje obaveza njegovog polaganja u određenom roku po zasnivanju radnog odnosa i koji ukoliko ne bude položen predstavlja raskidni uslov odnosno osnov za prestanak radnog odnosa.

Član 9. Predloga zakona. Ovim članom preciziraju se uslovi za rad na poslovima u zvanju mlađeg savetnika gde je predloženo kao i kod ostalih zvanja brisanje uslova u pogledu položenog državnog stručnog ispita i propisuje se kao alternativa završenom pripravničom stažu da je zaposleni proveo najmanje pet godina u radnom odnosu kod poslodavca iz člana 1. Zakona (organi AP, JLS, gradske opštine i druge službe i organizacije koje se osnivaju u skladu sa posebnim zakonom), čime se lica koja su više od pet godina u radnom odnosu u ovim organima a koja su naknadno stekla viši nivo obrazovanja mogu da ukoliko za to postoji mogućnost u organu AP ili JLS budu raspoređeni na radno mesto u višem zvanju.

Članom 10. Predloga zakona, preciziraju se uslovi za rad na poslovima u zvanju saradnika koji se tiče stečenog obrazovanja na način da se definiše zahtevani nivo obrazovanja od 180 bodova i predloženo je kao i kod ostalih zvanja brisanje uslova u pogledu položenog državnog stručnog ispita.

Članom 11. Predloga zakona preciziraju se uslovi za rad na poslovima u zvanju mlađeg saradnika pre svega u pogledu stečenog obrazovanja gde se precizira zahtevani nivo obrazovanja od 180 bodova, predlaže se brisanje uslova u pogledu položenog državnog stručnog ispita i propisuje se, kao kod mlađeg savetnika alternativa završenom pripravničom stažu da je zaposleni proveo najmanje pet godina u radnom odnosu kod poslodavca iz člana 1. Zakona (organi AP, JLS, gradske opštine i druge službe i organizacije koje se osnivaju u skladu sa posebnim zakonom).

Član 12. Predloga zakona. Ovim članom se u pogledu uslova za rad na poslovima u zvanju višeg referenta, referenta i mlađeg referenta koja su propisana ovim zakonom, predlaže da se kao uslov briše položeni državni stručni ispit.

Član 13. Predloga zakona. Ovom izmenom, dodaje se novi član 68a kojim se definiše radno iskustvo u struci u smislu odredba Zakona o zaposlenima u AP i JLS, i propisuje da se pod radnim iskustvom u struci podrazumeva radno iskustvo na poslovima u okviru zahtevanog stepena i vrste stručne sprema, odnosno obrazovanja za radno mesto čije poslove državni službenik obavlja. Dosadašnja

primena Zakona o zaposlenima u AP i JLS ukazala je da postoje nedoumice prilikom tumačenja radnog iskustva u struci kao uslova koji službenik mora da ima za rad na poslovima u određenom zvanju.

Članom 14. Predloga zakona, preciziraju se odredbe zakona koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme, odnosno u konkretnom slučaju precizira se vreme prestanka radnog odnosa na određeno vreme za zaposlene koji su radni odnos zasnovali u kabinetu izabranog lica u organu AP i JLS, u kabinetu gradonačelnika grada Beograda, predsednika Skupštine grada Beograda kao i na radnim mestima u kabinetu gradonačelnika, predsednika opštine ili predsednika gradske opštine i to najduže dok traje dužnost tih izabranih lica. Takođe propisuju se da se radni odnos na određeno vreme zasniva bez obaveze sprovođenja internog ili javnog konkursa u skladu sa ovim zakonom i ako je potreba za zapošljavanje prikazana u kadrovskom planu.

Članom 15. Predloga zakona vrši se obuhvat zaposlenih koji zasnivaju radni odnos na određeno vreme bez sprovođenja javnog konkursa.

Članom 16. Predloga zakona vrši se dopuna člana 76. Zakona kojim se uređuje kadrovski plan na način da se precizira da se priprema i sadržina kadrovskog plana bliže uređuje aktom nadležnog organa autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave.

Članom 17. Predloga zakona, precizira se pravo učešća na internom konkursu. Naime predloženom izmenom definiše se da na internom konkursu mogu da učestvuju službenici zaposleni na neodređeno vreme u svim organima, službama i organizacijama iz člana 1. st. 1. i 2. ovog zakona kod poslodavca koji oglašava interni konkurs čime se jasno propisuje da se interni konkurs sprovodi na nivou poslodavca koji oglašava interni konkurs.

Članom 18. Predloga zakona precizira se ko imenuje konkursnu komisiju za sprovođenje internog konkursa na način da se vrši dopuna da konkursnu komisiju za sprovođenje internog konkursa imenuje, pored službenika na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave i rukovodilac službe ili organizacije.

Članom 19. Predloga zakona vrši se dopuna člana 91. koji reguliše preuzimanje službenika. Predloženom odredbom precizira se da se preuzimanje službenika koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme može vršiti i između organa, službi i organizacija iz člana 1. st. 1 i 2. ovog zakona kod istog poslodavca, kao i prethodna provera stručne osposobljenosti, znanja i veština zaposlenih koji se preuzimaju.

Članom 20. Predloga zakona vrši se preciziranje kod preuzimanja službenika u određeno zvanje u smislu da službenik sada može biti preuzet na bilo koje niže zvanje, a ne kao do sada na neposredno niže zvanje.

Članom 21. Predloga zakona precizira se nadležnost za obrazovanje konkursne komisije u postupku sprovođenja javnog konkursa na način da, konkursnu komisiju od tri člana, pored službenika na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnika uprave rešenjem obrazuje i rukovodilac službe ili organizacije.

Članom 22. Predloga zakona, vrši se dopuna odredbe člana 106. Zakona koji se odnosi na nadležnost za donošenje rešenja o izboru kandidata sa liste za izbor. Naime predloženom izmenom definiše se da Rešenje o izboru kandidata sa liste za izbor donosi, pored službenika na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave i rukovodilac službe ili organizacije, i to u roku od 15 dana od prijema liste za izbor.

Članom 23. Ovim članom vrše se neophodna dopuna člana 122d Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave u pogledu trajanja programa obuke, radi potpunog preciziranja obaveznih elemenata (delova) programa stručnog usavršavanja.

Članom 24. Član 122i Zakona menja se radi preciziranja podataka koje sadrži Evidencija o programima stručnog usavršavanja u jedinicama lokalne samouprave u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti podataka o ličnosti („Službeni glasnik RS”, br. 97/08, 104/09 – dr. zakon, 68/12 – US i 107/12). U tom smislu, odredbama ovog člana, pored ostalog, posebno se propisuju podaci o ličnosti koji se upisuju u Evidenciju o programima stručnog usavršavanja u jedinicama lokalne samouprave, o učesnicima obuke, realizatorima i sprovodiocima programa stručnog usavršavanja.

Članom 25. Predloga zakona kojim se dodaje član 122l uređuje pitanja u vezi sa obradom podataka koje sadrži Evidencija o programima stručnog usavršavanja u jedinicama lokalne samouprave. Preciznije ovim članom, uređuju se radnje koje se odnose na prikupljanje i stavljanje na uvid, kao i druge radnje obrade ovih podataka u svrhu izvršavanja poslova iz nadeležnosti Nacionalne akademije za javnu upravu, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.

Članom 26. Predloga zakona vrši se preciziranje obavljanja pripravničkog staža, odnosno zasnivanja radnog odnosa u statusu pripravnika. S tim u vezi, propisuje se da ukoliko je nakon sprovedenog javnog konkursa za obavljanje pripravničkog staža primljeno lice koje je već u radnom odnosu na neodređeno vreme kod poslodavca (a koje se doškolovalo), da se raspoređuje na radno mesto na kojem se obavlja pripravnički staž u statusu pripravnika, do okončanja trajanja pripravničkog staža, s tim da tom službeniku, za vreme obavljanja pripravničkog staža miruju prva i obaveze iz radnog odnosa u organu, službi ili organizaciji u kojem je zasnovao radni odnos.

Članom 27. Predloga zakona, precizira se stečeno obrazovanje i zahtevani nivo obrazovanja od 180 bodova u pogledu obavljanja pripravničkog staža za pripravnike sa visokim obrazovanjem.

Članom 28. Predloga zakona utvrđuje se mogućnost da službenik može, posle okončanja pripravničkog staža, da se rasporedi na odgovarajuće radno mesto za koje ispunjava uslove za rad u organu u kojem je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme, a ako takvo radno mesto ne postoji ima pravo da se vrati na radno mesto čije poslove je obavljao pre pripravničkog staža.

Članom 29. Predloga zakona, precizira se rok za polaganje državnog stručnog ispita za zaposlene koji su zasnovali radni odnos na neodređeno vreme na radnom mestu u odgovarajućem zvanju a nemaju položen državni stručni ispit. U ovom slučaju radi se o odredbi koja se odnosi na zaposlene koji nemaju obavezu probnog rada jer su ranije imali zasnovan radni odnos u organu AP, JLS ili državnom organu kao i na one koji nemaju položen državni stručni ispit.

Čl. 30. i 31. Predloga zakona. U pogledu ocenjivanja službenika, vrste ocena, posledica ocenjivanja i drugih pitanja vezanih za ocenjivanje, Zakonom o zaposlenih u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave je predviđena shodna primena proopisa kojima se ocenjuju državni službenici, odnosno Zakon o državnim službenicima („Službeni glasnik RS” br. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08, 104/09, 99/14 i 94/17) i Uredba o ocenjivanju državnih službenika („Službeni glasnik RS” br. 11/06 i 109/09). Predloženim izmenama u potpunosti se uređuje sistem ocenjivanja službenika u AP i JLS, odnosno cilj i predmet ocenjivanja na način da se propisuju merila za ocenjivanje i da se predviđa da se rezultatai u izvršavanju poslova radnog mesta vi postavljenih ciljeva vrednuju kvartalno. Pored toga propisuje se da službenika na položaju koji rukovodi pokrajinskim organom, organizacijom ili službom ocenjuje organ nadležan za postavljenje i dodatno se precizira da službenika ocenjuje lice koje odlučuje o njegovim pravima, obavezama i odgovornostima iz člana 4. ovog zakona.

Članom 32. Predloga zakona, propisuje se da se službenik ocenjuje jednom u kalendarskoj godini i to najkasnije do kraja februara tekuće godine za prethodnu godinu a da se ne ocenjuje službenik koji je u kalendarskoj godini radio

manje od šest meseci bez obzira na razlog, ni službenik koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme. Takođe, uvodi se četvorostepena skala za ocenjivanje i ocene se propisuju na način da službenik: „ne zadovoljava”, „zadovoljava”, „dobar” i „ističe se”, s tim da će se uredbom bliže urediti merila za ocenjivanje i postupak ocenjivanja u svim organima AP i JLS. Propisuje se postupak u slučaju kada je službeniku određena ocena „ne zadovoljava” u smislu da isti može biti upućen na stručno osposobljavanje, odnosno da se taj službenik u svakom slučaju vanredno ocenjuje protekom 30 radnih dana od dana konačnosti te ocene i definišu se posledice vanrednog ocenjivanja koje mogu biti premeštaj na radno mesto razvrstano u niže zvanje, odnosno određivanje nižeg koeficijenta. Takođe utvrđeno je da ako službeniku bude određena ocena „ne zadovoljava” prestaje radni odnos.

Pored toga, bliže se definišu uslovi za napredovanje putem premeštaja na neposredno više izvršilako radno mesto, tj. radno mesto čiji se poslovi rade u neposredno višem zvanju, odnosno u istom zvanju ali na radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice kao i uslovi kao i nagrađivanje po osnovu ocena ostvarenih za obavljanje poslova radnih mesta koja su razvrstana u isto zvanje i to putem određivanja većeg koeficijenta u okviru platne grupe u koju je razvrstano to zvanje a prema zakonu kojim se uređuju plate u organima AP i JLS. Kriterijumi prema kojima će se vršiti nagrađivanje biće uređeni zakonom kojim se uređuju plate zaposlenih u organima AP i JLS.

Član 33. Predloga zakona. Ovim članom briše se član 134. Zakona o zaposlenima u AP i JLS, čime u pogledu načina ocenjivanja službenika u AP i JLS, prestaje shodna primena propisa kojima se uređuje ocenjivanje državnih službenika.

Članom 34. Predloga zakona vrši se dopuna člana 138. Zakona kojim su propisane teže povrede dužnosti iz radnog odnosa na način da se propisuje nova teža povreda dužnosti iz radnog podnosa i to ako je službenik prilikom zasnivanja radnog odnosa dao netačne podatke o ispunjenju uslova za prijem u radni odnos.

Član 35. Predloga zakona. Izmenama koje se predlažu ovim članom, daju se ovlašćenja disciplinskoj komisiji da, u slučaju teže povrede dužnosti iz radnog odnosa, pored vođenja disciplinskog postupka istovremeno i odlučuje o disciplinskoj odgovornosti i dodatno se precizira da jedan član komisije mora biti ovlašćeni predstavnik sindikata kome je utvrđena reprezentativnost kod poslodavca.

Članom 36. Predloga zakona preciznije se uređuje kada zastarelost ne teče i to dok disciplinski postupak nije moguće pokrenuti ili voditi zbog odsustva državnog službenika, kao i za vreme trajanja upravnog spora odnosno sudskog postupka u vezi sa sprovedenim disciplinskim postupkom i izrečenom disciplinskom merom ili iz drugih opravdanih razloga.

Članom 37. Predloga zakona propisuje se da poslodavac izriče disciplinsku meru službeniku kome je na osnovu odluke disciplinske komisije utvrđena disciplinska odgovornost.

Članom 38. Predloga zakona menja se član 145. Zakona kojim se uređuju odredbe koje se odnose na vrste disciplinskih mera koje mogu da se izreknu službeniku za lakše i teže povrede dužnosti iz radnog odnosa, a ovim članom definišu se vrste disciplinskih mere koje mogu da se izreknu za lakše i teže povrede dužnosti iz radnog odnosa.

Član 39. Predloga zakona. U vezi člana 162. zakona kojim se reguliše raskid radnog odnosa davanjem otkaza od strane poslodavca, predloženo je brisanje tačke 5) koja se odnosi na to da je službenik učinio težu povredu radne dužnosti za koju mu je izrečena mera prestanka radnog odnosa, jer radni odnos prestaje rešenjem poslodavca o izricanju disciplinske mere iz člana 146. Zakona.

Članom 40. Predloga zakona, vrši se dopuna člana 163. Zakona i dodatno uređuje prestanak radnog odnosa po sili zakona za službenika kome je izrečena uslovna osuda na kaznu zatvora od najmanje šest meseci bez obzira na period proveravanja i za službenike na položaju kojima je protekao rok u statusu neraspoređenosti. Takođe, uvodi se novi osnov za prestanak radnog odnosa po sili

zakona u slučaju ako službenik neopravdano izostane s rada najmanje tri uzastopna radna dana u kom slučaju radni odnos prestaje trećeg dana izostanka.

Članom 41. Predloga zakona, bliže se uređuje radno pravni status službenika u slučaju donošenja novog Pravilnika, kao i u slučaju promene Pravilnika. U slučaju donošenja novog Pravilnika propisano je da se svi službenici raspoređuju na odgovarajuća radna mesta u istom zvanju. Ako novim pravilnikom neka radna mesta budu ukinuta ili smanjen broj službenika, u tom slučaju ovim članom se propisuje da se prekobrojni službenici raspoređuju na druga odgovarajuća radna mesta u istom zvanju, s tim da prednost imaju oni sa boljim ocenama u poslednje tri uzastopne godine. Ako promenom pravilnika neka radna mesta budu ukinuta ili broj službenika smanjen, prekobrojni službenici se u tom slučaju premeštaju na druga odgovarajuća radna mesta, a prednost imaju oni sa boljim ocenama u poslednje tri uzastopne godine.

Takođe, predviđena je mogućnost da prekobrojni službenik može biti, uz svoju saglasnost raspoređen, odnosno premešten na niže radno mesto koje odgovara njegovom stepenu i vrsti stručne spreme, odnosno obrazovanja, s tim da ukoliko takvo radno mesto ne postoji, postaje neraspoređen. U slučaju kada odgovarajuće radno mesto ne postoji a prekobrojni službenik ne da saglasnost da može biti raspoređen, odnosno premešten na niže radno mesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, rukovodilac donosi rešenje o prestanku radnog odnosa. Pored toga, službenik može biti i raspoređen, odnosno premešten na radno mesto u neposredno više zvanje ako ispunjava uslove za napredovanje u skladu sa ovim zakonom i druge uslove za rad na tom radnom mestu. Prilikom raspoređivanja službenika u slučaju donošenja novog ili izmene Pravilnika poslodavac može izvršiti proveru stručne osposobljenosti, znanja i veština zaposlenih.

Članom 42. Predloga zakona, precizira se način ostvarivanja prava na naknadu plate službenika na položaju koji je postao neraspoređen u slučajevima iz člana 54. i 55. Zakona, kao i pravo na otpremninu za službenike i službenike na položaju kojima radni odnos prestane protekom roka u statusu neraspoređenosti.

Članom 43. Predloga zakona, precizira se rok u kom je žalbena komisija dužna da odluči o žalbi službenika na rešenja kojima se odlučuje o njihovim pravima i obavezama. Naime rok sa 15 dana za odlučivanje po žalbama službenika od strane Žalbene komisije povećan je na 30 dana iz razloga što se u praksi ovaj rok pokazao kao nedovoljan za donošenje odluke Žalbene komisije na šta su ukazivali predstavnici jedinica lokalne samouprave i žalbenih komisija.

Članom 44. Predloga zakona, precizira se da žalbena komisija odlučuje u veću od tri člana.

Članom 45. Predloga zakona, vrši se usklađivanje sa prethodnim članom u pogledu odredbe da žalbena komisija odlučuje u veću.

Čl. 46. i 47. Predloga zakona, preciziraju se podaci koji se upisuju u kadrovsku evidenciju a koji se odnose na vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja kao i korišćenje centralne kadrovske evidencije i propisuje se nadležnost Službe za upravljanje kadrovima da na zahtev ministra nadležnog za poslove lokalne samouprave, vrši obradu podataka upisanih u kadrovske evidencije JLS u svrhu izvršavanja poslova iz nadležnosti ministarstva. Takođe član 190. stav 1. tačka 6) i član 191. stav 2. tačka 2) dopunjuju se radi usklađivanja sa odredbama čl. 128. i 130. ovog zakona.

Članom 48. Predloga zakona vrši se ispravljanje tehničke greške u samom zakonu. Pored toga, imajući u vidu novi sistem stručnog usavršavanja u javnoj upravi uspostavljen Zakonom o Nacionalnoj akademiji za javnu upravu („Službeni glasnik RS”, broj 94/17), na kome se zasniva i stručno usavršavanje u jedinicama lokalne samouprave uređeno čl. 121-122k Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave, u članu 194. stav 1. predlaže se brisanje tačke 6). Naime, programi stručnog usavršavanja donose se nakon utvrđivanja potreba za stručnim usavršavanjem saglasno kriterijumima i

merilima utvrđenim članom 122. navedenog zakona, pri čemu jedinica lokalne samouprave samostalno donosi i sprovodi samo program iz člana 122v stav 1. tačka 2) Zakona, odnosno posebni program stručnog usavršavanja u jedinici lokalne samouprave radi podizanja nivoa znanja i veština zaposlenih na pojedinim radnim mestima ili vrsti poslova iz izvornog delokruga i nadležnosti jedinice lokalne samouprave. U tom smislu, donošenje ovog programa nije a priori obaveza, već ona proizilazi iz utvrđenih potreba za stručnim usavršavanjem zaposlenih u jedinicama lokalne samouprave. S obzirom na izneto, u sadržinskim odredbama važećeg Zakona ne postoji osnovan vrednost koju je potrebno zaštititi, pa stoga nema osnova za sankcionisanje propisane obaveze.

Članom 49. Predloga zakona precizira se nadležnost organa za donošenje kodeksa ponašanja. Naime definiše se da Kodeks ponašanja službenika i nameštenika u ime poslodavca donosi donosi Skupština autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave.

Član 50. Predloga zakona predviđa se rok za donošenje podzakonskog akta kojim će se bliže urediti merila za ocenjivanje i postupak ocenjivanja službenika.

Članom 51. Predloga zakona vrši se upodobljavanje ocena određenih do početka primene ovog zakona sa ocenjivanjem definisanim u skladu sa ovim zakonom, na način da se u utvrđivanju prava i dužnosti iz radnog odnosa službenika ocene „naročito se ističe“ i ocene „ističe se“ upodobljavaju sa ocenom „ističe se“. Takođe zbog promena odredbi u delu ocenjivanja regulše se postupak ocenjivanja za 2018. godinu i određivanje radnih ciljeva službenika za 2019. godinu koji će se izvršiti prema propisima koji su važili do početka primene ovog zakona.

Članom 52. Predloga zakona uređuje pitanje daljeg rada službenika koji su raspoređeni na radno mesto razvrstano u zvanje mlađeg saradnika, odnosno saradnika a koji imaju stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu većem od 180 ESPB bodova, i koji nastavljaju da obavljaju poslove na radnim mestima koja su razvrstana u zvanje mlađeg saradnika, odnosno saradnika sa stečenim stepenom obrazovanja.

Član 53. Predloga zakona, propisuje da će se postupci odlučivanja o pravima, obavezama i odgovornostima službenika i nameštenika započeti do početka primene ovog zakona, okončati primenom propisa prema kojima su započeti.

Članom 54. Predloga zakona, precizira se početak primene odredbi ovog zakona koji se odnose i vezani su za primenu zakona kojim se uređuju platni razredi službenika i nameštenika u AP i JLS (određivanje neposredno nižeg koeficijenta kao posledica ocenjivanja ocenom „zadovoljava“, nagrađivanja i izricanja disciplinske mere).

Član 55. Predloga zakona propisuje da Zakon stupa na snagu osam dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije“, a primenjuje se od 1. januara.2019. godine.

IV. FINANSIJSKA SREDSTVA ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

U pogledu procenjenih finansijskih sredstava za sprovođenje ovog zakona nije potrebno obezbediti finansijska sredstva.

V. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

Razlozi za donošenje Zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave po hitnom postupku su pre svega zbog donošenja Zakona o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima kojim se uvodi sistem kompetencija i menjaju odredbe vezane za ocenjivanje i s tim u vezi podzakonski akti, a koji su se do sada shodno

primenjivali na ocenjivanje službenika u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave. S obzirom da je predviđeno da Zakon o izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima počne sa primenom 1. januara 2019. godine, od tog datuma neće biti moguća primena odredbi vezanih za ocenjivanje u AP i JLS, neophodno je da ovaj zakon bude donet po hitnom postupku kako bi njegova primena počela 1. januara 2019. godine, kako bi se obezbedio kontinuitet u ostvarivanju prava i dužnosti iz radnog odnosa zaposlenih u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

PREGLED ODREDBA KOJE SE MENJAJU, ODNOSNO DOPUNJUJU

Član 1.

Ovim zakonom uređuju se prava i dužnosti iz radnog odnosa zaposlenih u organima autonomnih pokrajina i jedinicama lokalne samouprave.

Odredbe ovog zakona shodno se primenjuju na zaposlene u organima gradskih opština, kao i službama i organizacijama koje osniva nadležni organ autonomne pokrajine, jedinice lokalne samouprave i gradske opštine, prema posebnom zakonu.

U smislu ovog zakona, službama i organizacijama iz stava 2. ovog člana, smatraju se stručne službe i posebne organizacije koje su osnovane za obavljanje poslova uprave.

Odredbe ovog zakona se ne primenjuju na zaposlene u privrednim društvima, preduzećima, ustanovama, javnim agencijama, MESNIM ZAJEDNICAMA, fondovima i fondacijama koje osniva nadležni organ autonomne pokrajine, jedinice lokalne samouprave i gradske opštine, prema posebnom propisu.

Član 3.

~~Zaposlenima, u smislu ovog zakona, smatraju se funkcioneri koji na osnovu zakonom ili pokrajinskim propisom utvrđene obaveze ili ovlašćenja, zasnivaju radni odnos radi vršenja dužnosti, službenici i nameštenici.~~

ZAPOSLENIMA, U SMISLU OVOG ZAKONA, SMATRAJU SE FUNKCIONERI KOJI NA OSNOVU ZAKONOM ILI POKRAJINSKIM PROPISOM UTVRĐENE OBAVEZE ILI OVLAŠĆENJA, IMAJU OBAVEZU, ODNOSNO KORISTE PRAVO DA BUDU NA STALNOM RADU (U DALJEM TEKSTU: ZASNIVAJU RADNI ODNOS) RADI VRŠENJA DUŽNOSTI, SLUŽBENICI I NAMEŠTENICI.

Funkcioner je izabrano, imenovano, odnosno postavljeno lice (osim službenika na položaju) u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, odnosno u organima gradske opštine, kao i u službama i organizacijama koje oni osnivaju prema posebnom propisu.

Službenik je zaposleno lice koje profesionalno obavlja stručne poslove iz nadležnosti autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave ili sa njima povezanih opštih pravnih poslova, informatičkih, materijalno-finansijskih, računovodstvenih i administrativnih poslova. Službenik je zaposleno lice na izvršilačkom radnom mestu kao i na radnom mestu službenika na položaju.

Nameštenik je lice koje zasniva radni odnos radi obavljanja pratećih, pomoćno-tehničkih poslova u autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave.

Član 4.

Poslodavac funkcionera, službenika i nameštenika u autonomnoj pokrajini je autonomna pokrajina.

Poslodavac funkcionera, službenika i nameštenika u jedinicama lokalne samouprave je jedinica lokalne samouprave.

Za funkcionere u autonomnim pokrajinama, prava i dužnosti u ime poslodavca, vrši skupština autonomne pokrajine, odnosno radno telo skupštine utvrđeno statutom ili aktom skupštine kojim se uređuje nadležnost, sastav i organizacija radnih tela skupštine ili izvršni organ autonomne pokrajine, odnosno stručna služba izvršnog organa utvrđena pokrajinskim propisom.

Za funkcionere u jedinicama lokalne samouprave, prava i dužnosti u ime poslodavca, vrši skupština grada, opštine ili gradske opštine, odnosno radno telo skupštine koje je utvrđeno statutom ili aktom skupštine kojim se uređuje nadležnost, sastav i organizacija radnih tela skupštine.

Za službenike na položaju u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave, prava i dužnosti u ime poslodavca vrši organ autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave nadležan za postavljenje službenika na položaju.

IZUZETNO, ZA SLUŽBENIKE NA POLOŽAJU KOJI NE RUKOVODE ORGANOM, SLUŽBOM ILI ORGANIZACIJOM IZ ČLANA 1. OVOG ZAKONA, PRAVA I DUŽNOSTI U IME POSLODAVCA VRŠI RUKOVODILAC ORGANA, SLUŽBE ILI ORGANIZACIJE, OSIM AKO OVIM ZAKONOM NIJE DRUGAČIJE ODREĐENO.

Za službenike i nameštenike u autonomnim pokrajinama, prava i dužnosti u ime poslodavca vrši rukovodilac organa, službe ili organizacije autonomne pokrajine iz člana 1. ovog zakona.

Za službenike i nameštenike u jedinicama lokalne samouprave, prava i dužnosti u ime poslodavca, vrši načelnik gradske ili opštinske uprave ako je obrazovana kao jedinstven organ, odnosno načelnik uprave za pojedine oblasti, ili načelnik uprave gradske opštine (u daljem tekstu: načelnik uprave), odnosno rukovodilac koji rukovodi službom ili organizacijom iz člana 1. ovog zakona ILI ORGAN NADLEŽAN ZA NJEGOVO POSTAVLJENJE.

Član 6.

Na prava i dužnosti funkcionera i službenika koji nisu uređeni ovim ili posebnim zakonom ili drugim propisom, primenjuju se opšti propisi o radu i poseban kolektivni ugovor za jedinice lokalne samouprave (u daljem tekstu: poseban kolektivni ugovor), kao i kolektivni ugovor kod poslodavca.

Na prava i dužnosti iz radnog odnosa nameštenika primenjuju se opšti propisi o radu i kolektivni ugovori iz stava 1. ovog člana, ako ovim ili posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Poseban kolektivni ugovor za teritoriju Republike Srbije zaključuju Vlada, udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikati osnovani za teritoriju Republike Srbije.

Udruženje poslodavaca je udruženje koje predstavlja više od jedne trećine jedinica lokalne samouprave koje zapošljavaju najmanje 20% zaposlenih i registrovano je u skladu sa zakonom.

ISPUNJENOST USLOVA IZ STAVA 4. OVOG ČLANA UTVRĐUJE MINISTARSTVO NADLEŽNO ZA LOKALNU SAMOUPRAVU.

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju ~~poslodavac~~ U IME POSLODAVCA PREDSEDNİK OPŠTINE, ODNOSNO GRADONAČELNIK i reprezentativni sindikat kod poslodavca. Ovim ugovorom se ne mogu ugovarati plate zaposlenih.

Član 14.

Funkcioner po prestanku funkcije ima pravo na naknadu plate u trajanju od tri meseca, u visini plate koju je imao u vreme prestanka funkcije.

Pravo iz stava 1. ovog člana može se izuzetno produžiti do tri meseca ukoliko u tom vremenu funkcioner stiče pravo na penziju.

Pravo iz st. 1. i 2. ovog člana prestaje pre isteka roka od tri meseca, zasnivanjem radnog odnosa ili sticanjem prava na penziju prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Funkcioner pravo iz st. 1. i 2. ovog člana ostvaruje kod poslodavca kod koga je ostvarivao prava po osnovu radnog odnosa u trenutku prestanka funkcije.

Pravo iz st. 1. i 2. ovog člana, po zahtevu funkcionera, utvrđuje nadležni organ, odnosno radno telo iz člana 4. ovog zakona.

Zahtev iz stava 5. ovog člana funkcioner može uputiti najkasnije u roku od 15 dana od dana prestanka funkcije, s tim što pravo iz stava 3. ovog člana ostvaruje počev od narednog dana od dana prestanka funkcije.

~~Funkcioneru prestankom funkcije prestaje radni odnos.~~

FUNKCIONERU PRESTAJE RADNI ODNOS PRESTANKOM FUNKCIJE, ODNOSNO DANOM PRESTANKA OBAVEZE VRŠENJA DUŽNOSTI, ODNOSNO NAKON PROTEKA ROKA IZ ST. 1–3. OVOG ČLANA ZA FUNKCIONERE KOJI OSTVARUJU PRAVO NA NAKNADU PLATE PO PRESTANKU FUNKCIJE.

~~Izuzetno od stava 7. ovog člana, funkcioneru prestaje radni odnos danom prestanka obaveze vršenja dužnosti~~

Član 47.

Radna mesta službenika se dele na položaje i izvršilačka radna mesta, u zavisnosti od složenosti poslova, ovlašćenja i odgovornosti.

Vlada će uredbom bliže urediti kriterijume za razvrstavanje radnih mesta i merila za opis radnih mesta službenika, pri čemu će voditi računa o poznavanju jezika i pisama nacionalnih manjina, kao posebnog uslova za obavljanje poslova na onim radnim mestima koja su od značaja za ostvarivanje prava građana na službenu upotrebu jezika i pisama nacionalnih manjina.

Prilikom uređivanja kriterijuma za razvrstavanje radnih mesta i merila za opis radnih mesta službenika, Vlada će posebno voditi računa o nacionalnom sastavu stanovništva i odgovarajućoj zastupljenosti pripadnika nacionalnih manjina radi postizanja pune ravnopravnosti između pripadnika nacionalne manjine i građana koji pripadaju većini.

Tom uredbom propisuje se i ograničenje broja izvršilaca u zvanju višeg savetnika u organima autonomne pokrajine i grada Beograda i samostalnog savetnika u organima, službama i organizacijama iz člana 1. ovog zakona.

Radna mesta službenika, uslovi za zaposlenje RAD na njima i broj službenika određuju se Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta (u daljem tekstu: Pravilnik).

KAO SLUŽBENIK NA IZVRŠILAČKOM RADNOM MESTU MOŽE DA SE ZAPOSLE I LICE KOJE NEMA POLOŽEN DRŽAVNI STRUČNI ISPIT, ALI JE DUŽAN DA GA POLOŽI U ROKU UTVRĐENOM OVIM ZAKONOM.

Da bi se popunilo slobodno radno mesto službenika potrebno je da je ono predviđeno Pravilnikom i da je njegovo popunjavanje predviđeno Kadrovskim planom.

Član 58.

Radna mesta i njihovo razvrstavanje po zvanjima uređuju se Pravilnikom.

Pravilnikom se utvrđuju opisi radnih mesta, zvanja u kojima su radna mesta razvrstana, potreban broj izvršilaca za svako radno mesto, vrsta i stepen obrazovanja, radno iskustvo i drugi uslovi za rad na svakom radnom mestu.

~~U slučaju donošenja novog pravilnika ili njegove izmene, a pre raspoređivanja službenika na odgovarajuća radna mesta, može se sprovesti prethodna provera stručne osposobljenosti, znanja i veština.~~

U jedinici lokalne samouprave, odnosno gradskoj opštini, Pravilnik usvaja Veće. Pravilnik obuhvata radna mesta i njihovo razvrstavanje u organima, stručnim službama i posebnim organizacijama iz člana 1. ovog zakona.

NAČELNIK UPRAVE PRIPREMA OBJEDINJENI PREDLOG PRAVILNIKA IZ STAVA 3. OVOG ČLANA, KOJI DOSTAVLJA VEĆU NA USVAJANJE.

U jedinicama lokalne samouprave u kojima je organ uprave organizovan u više uprava za pojedine oblasti, načelnik uprave u okviru koje se obavljaju opšti,

pravni ili normativni poslovi, priprema objedinjen predlog Pravilnika iz stava 45. ovog člana, koji dostavlja Veću na usvajanje.

VIŠI SAVETNIK

Član 60.

U zvanju višeg savetnika obavljaju se najsloženiji stručni poslovi koji zahtevaju stvaralačke sposobnosti, preduzimljivost i visok stepen stručnosti, samostalnosti i iskustva.

Za rad na poslovima u zvanju višeg savetnika službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, položen državni stručni ispit i najmanje sedam godina radnog iskustva u struci.

Samostalni savetnik

Član 61.

U zvanju samostalnog savetnika obavljaju se složeni stručni poslovi koji zahtevaju posebno specijalističko znanje i iskustvo, analitičke sposobnosti, samostalan rad bez nadzora neposrednog rukovodioca i donošenje odluka u složenim slučajevima samo uz opšta usmerenja i uputstva neposrednog rukovodioca.

Za rad na poslovima u zvanju samostalnog savetnika službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, položen državni stručni ispit i najmanje pet godina radnog iskustva u struci.

Savetnik

Član 62.

U zvanju savetnika obavljaju se složeni poslovi koji su najčešće precizno određeni i podrazumevaju primenu utvrđenih metoda rada, postupaka ili stručnih tehnika sa jasnim okvirom samostalnog delovanja, uz povremeni nadzor neposrednog rukovodioca. Poslovi zahtevaju sposobnost da se problemi rešavaju bez pojedinačnih uputstava neposrednog rukovodioca i uz obraćanje neposrednom rukovodiocu samo kad je problem složen i zahteva dodatno znanje i iskustvo.

Za rad na poslovima u zvanju savetnika službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, položen državni stručni ispit i najmanje tri godine radnog iskustva u struci

Mlađi savetnik

Član 63.

U zvanju mlađeg savetnika obavljaju se složeni poslovi koji podrazumevaju primenu utvrđenih metoda rada, postupaka ili stručnih tehnika unutar precizno određenog okvira delovanja, uz redovan nadzor neposrednog rukovodioca i donošenje odluka na osnovu postojeće prakse ili opštih i pojedinačnih uputstava neposrednog rukovodioca. Poslovi zahtevaju sposobnost rešavanja manjih tehničkih ili proceduralnih problema.

Za rad na poslovima u zvanju mlađeg savetnika službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, ~~položen državni stručni ispit~~ i završen pripravnički staž ILI NAJMANJE PET GODINA PROVEDENIH U RADNOM ODNOSU KOD POSLODAVCA IZ ČLANA 1. ST. 1. I 2. OVOG ZAKONA.

Saradnik

Član 64.

U zvanju saradnika obavljaju se manje složeni stručni poslovi u primeni postupaka, metoda i tehnika rada uz nadzor, usmerenja i uputstva službenika u višim zvanjima. Ovi poslovi se sastoje od ograničenog kruga međusobno povezanih zadataka u jednoj oblasti.

Za rad na poslovima u zvanju saradnika službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od ~~najmanje~~ 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, ~~položen državni stručni ispit~~ i najmanje tri godine radnog iskustva u struci.

Mlađi saradnik

Član 65.

U zvanju mlađeg saradnika obavljaju se jednostavniji stručni poslovi kao i administrativno-tehnički poslovi uz nadzor, uputstva i detaljna usmerenja službenika u višim zvanjima. Ovi poslovi se sastoje od ograničenog kruga međusobno povezanih zadataka u jednoj oblasti.

Za rad na poslovima u zvanju mlađeg saradnika službenik mora da ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od ~~najmanje~~ 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, ~~položen državni stručni ispit~~ i završen pripravnički staž ILI NAJMANJE PET GODINA PROVEDENIH U RADNOM ODNOSU KOD POSLODAVCA IZ ČLANA 1. ST. 1. I 2. OVOG ZAKONA.

Viši referent

Član 66.

U zvanju višeg referenta obavljaju se administrativni, tehnički i drugi pretežno rutinski poslovi koji obuhvataju širok krug zadataka i mogu zahtevati poznavanje i primenu jednostavnijih metoda rada i postupaka, a rade se samostalno i uz povremeni nadzor neposrednog rukovodioca.

Za rad na poslovima u zvanju višeg referenta službenik mora da ima stečeno srednje obrazovanje u četvorogodišnjem trajanju, ~~položen državni stručni ispit~~ i najmanje pet godina radnog iskustva u struci.

Referent

Član 67.

U zvanju referenta obavljaju se administrativni, tehnički i drugi rutinski poslovi koji podrazumevaju manji krug sličnih zadataka koji se izvršavaju primenom jednostavne metode rada i postupaka, a obavljaju se uz povremeni nadzor neposrednog rukovodioca i uputstva službenika sa višim zvanjima.

Za rad na poslovima u zvanju referenta službenik mora da ima stečeno srednje obrazovanje u četvorogodišnjem trajanju, ~~položen državni stručni ispit~~ i najmanje tri godine radnog iskustva u struci.

Mlađi referent

Član 68.

U zvanju mlađeg referenta obavljaju se administrativni, tehnički i drugi najjednostavniji rutinski poslovi, koji se ponavljaju i koji zahtevaju poznavanje i primenu jednostavnijih metoda rada i postupaka, a obavljaju se uz povremeni nadzor neposrednog rukovodioca i uputstva službenika sa višim zvanjima.

Za rad na poslovima u zvanju mlađeg referenta službenik mora da ima stečeno srednje obrazovanje u četvorogodišnjem trajanju, ~~položen državni stručni ispit~~ i završen pripravnički staž.

ČLAN 68A

POD RADNIM ISKUSTVOM U STRUCI U SMISLU ODREDBA OVOG ZAKONA PODRAZUMEVA SE RADNO ISKUSTVO NA POSLOVIMA U OKVIRU ZAHTEVANE VRSTE I STEPENA STRUČNE SPREME, ODNOSNO OBRAZOVANJA KOJE SE ZAHTEVA ZA RADNO MESTO ČIJE POSLOVE SLUŽBENIK OBAVLJA.

Član 70.

Radni odnos može se zasnovati i za vreme čije trajanje je unapred određeno (radni odnos na određeno vreme):

- 1) radi zamene odsutnog zaposlenog do njegovog povratka;
- 2) zbog privremeno povećanog obima posla, koji postojeći broj zaposlenih ne može da izvrši, najduže na šest meseci u toku jedne kalendarske godine;
- 3) na radnim mestima u kabinetu izabranog lica u organu autonomne pokrajine, NAJDUŽE dok traje dužnost tog izabranog lica;
- 4) na radnim mestima u kabinetu gradonačelnika grada Beograda, predsednika Skupštine grada Beograda, NAJDUŽE dok traje dužnost tih lica;
- 5) na radnim mestima u kabinetu gradonačelnika, predsednika opštine ili predsednika gradske opštine, NAJDUŽE dok traje dužnost tih izabranih lica (pomoćnici gradonačelnika, odnosno predsednika opštine kao i druga lica koja zasnivaju radni odnos na radnim mestima u kabinetu);
- 6) radi učešća u pripremi ili realizaciji određenog projekta, najduže do završetka projekta;
- 7) radi obuke pripravnika, za vreme trajanja pripravničkog staža-;
- 8) RADI ZAMENE SLUŽBENIKA KOJI JE POSTAVLJEN ZA VRŠIOCA DUŽNOSTI, DOK TRAJE NJEGOVA DUŽNOST;
- 9) RADI ZAMENE SLUŽBENIKA KOME MIRUJE RADNI ODNOS ZBOG OBAVLJANJA PRIPRAVNIČKOG STAŽA.

~~Radni odnos na određeno vreme iz stava 1. tač. 1), 2), 3), 4), i 5) ovog člana zasniva se bez javnog konkursa.~~

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME ZASNIVA SE BEZ OBAVEZE SPROVOĐENJA INTERNOG ILI JAVNOG KONKURSA, IZUZEV RADNOG

ODNOSA NA ODREĐENO VREME RADI OBUKE PRIPRAVNIKA KOJI SE ZASNIVA NAKON SPROVEDENOG JAVNOG KONKURSA, U SKLADU SA OVIM ZAKONOM I AKO JE POTREBA ZAPOSŁJAVANJA PRIKAZANA U KADROVSKOM PLANU.

Radni odnos na određeno vreme ne može da preraste u radni odnos na neodređeno vreme, izuzev pripravniku, kad položi državni stručni ispit.

Član 72.

Probni rad je obavezan za sva lica koja nisu zasnivala radni odnos u organu autonomne pokrajine, jedinici lokalne samouprave, ili državnom organu.

Probni rad za radni odnos zasnovan na neodređeno vreme traje šest meseci.

Za radni odnos na određeno vreme, probni rad je obavezan samo ako je radni odnos zasnovan na duže od šest meseci, i traje dva meseca.

Probnom radu ne podležu službenici na položaju i lica koja rade na poslovima iz člana 70. stav 1. tač. 3) i 6) TAČ. 3)–6) ovog zakona.

Član 76.

Kadrovski plan sastoji se od prikaza broja zaposlenih prema radnim mestima i zvanjima, broja zaposlenih sa radnim odnosom na neodređeno vreme koji su potrebni u godini za koju se donosi Kadrovski plan, broj pripravnika čiji se prijem planira i broj zaposlenih čiji se prijem u radni odnos na određeno vreme planira u kabinetu izabranog lica u organu autonomne pokrajine kao i u kabinetu gradonačelnika, predsednika opštine, odnosno predsednika gradske opštine ili zbog povećanja obima posla.

Na osnovu Kadrovskog plana, donosi se Pravilnik o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta, odnosno izmene i dopune tog pravilnika.

PRIPREMA I SADRŽINA KADROVSKOG PLANA BLIŽE SE UREĐUJE AKTOM NADLEŽNOG ORGANA AUTONOMNE POKRAJINE, ODNOSNO JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE.

Član 84.

~~Na internom konkursu mogu da učestvuju službenici zaposleni na neodređeno vreme kod poslodavca koji oglašava interni konkurs.~~

NA INTERNOM KONKURSU MOGU DA UČESTVUJU SLUŽBENICI ZAPOSLENI NA NEODREĐENO VREME U SVIM ORGANIMA, SLUŽBAMA I ORGANIZACIJAMA IZ ČLANA 1. ST. 1. I 2. OVOG ZAKONA KOD POSLODAVCA KOJI OGLAŠAVA INTERNI KONKURS.

Pravo učešća na internom konkursu imaju službenici u istom zvanju ili službenici koji ispunjavaju uslove za napredovanje u zvanje u koje je razvrstano radno mesto koje se popunjava.

Član 85.

Interni konkurs sprovodi konkursna komisija od tri člana.

Konkursnu komisiju za sprovođenje internog konkursa imenuje službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave, RUKOVODILAC SLUŽBE ILI ORGANIZACIJE, tako da konkursnu komisiju obavezno čine neposredni rukovodilac organizacione jedinice u kojoj se popunjava radno mesto, službenik koji je stručan u oblasti za koju se popunjava radno mesto i službenik koji obavlja poslove iz oblasti upravljanja ljudskim resursima.

Član 91.

ORGAN, SLUŽBA ILI ORGANIZACIJA IZ ČLANA 1. ST. 1. I 2. OVOG ZAKONA MOŽE PREUZETI, BEZ KONKURSA, SLUŽBENIKA KOJI JE U RADNOM ODNOSU NA NEODREĐENO VREME U DRUGOM ORGANU, SLUŽBI ILI ORGANIZACIJI KOD ISTOG POSLODAVCA.

Poslodavac može preuzeti od drugog poslodavca iz člana 4. ovog zakona, odnosno iz državnog organa, bez konkursa, službenika koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme.

Preuzimanje službenika vrši se na osnovu sporazuma o preuzimanju uz saglasnost službenika koji se preuzima.

PRE PREUZIMANJA IZ ST. 1. I 2. OVOG ČLANA MOŽE SE SPROVESTI PRETHODNA PROVERA STRUČNE OSPOSOBLJENOSTI, ZNANJA I VEŠTINA.

Član 92.

Službenik može biti preuzet na radno mesto koje je razvrstano u isto, ~~neposredno~~ niže ili neposredno više zvanje.

Službenik može biti preuzet na radno mesto razvrstano u neposredno više zvanje ukoliko ispunjava uslove za napredovanje.

Član 101.

Pre raspisivanja javnog konkursa za popunu izvršilačkih radnih mesta i za prijem pripravnika, službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave, RUKOVODILAC SLUŽBE ILI ORGANIZACIJE svojim rešenjem obrazuje konkursnu komisiju od tri člana.

Konkursnu komisiju obavezno čine neposredni rukovodilac organizacione jedinice u kojoj se popunjava radno mesto, odnosno prima pripravnik i službenik koji obavlja poslove iz oblasti upravljanja ljudskim resursima.

U svakom pojedinačnom slučaju konkursna komisija utvrđuje koje će se stručne osposobljenosti, znanja i veštine proveravati u izbornom postupku i način njihove provere.

Vlada uredbom bliže uređuje postupak sprovođenja internog i javnog konkursa za popunjavanje radnih mesta, kao i kakve se stručne osposobljenosti, znanja i veštine vrednuju u izbornom postupku, način njihove provere i merila za izbor na radna mesta.

Uredbom iz stava 4. ovog člana utvrđuju se merila za izbor na radna mesta kojim će se predvideti davanje prvenstva jednako kvalifikovanim kandidatima pripadnicima nacionalnih manjina, u cilju postizanja odgovarajuće zastupljenosti pripadnika nacionalnih manjina i pune ravnopravnosti između pripadnika nacionalne manjine i građana koji pripadaju većini.

Član 106.

Rešenje o izboru kandidata sa liste za izbor donosi službenik na položaju koji rukovodi organom autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave, RUKOVODILAC SLUŽBE ILI ORGANIZACIJE u roku od 15 dana od prijema liste za izbor.

Član 122d

Obavezni elementi (delovi) programa stručnog usavršavanja jesu, naročito:

- 1) razlog koji je uslovio donošenje programa i cilj koji se želi ostvariti njegovom realizacijom;
- 2) oblast stručnog usavršavanja;
- 3) opis programa i tematskih celina;
- 4) organ iz člana 1. ovog zakona kome je namenjen;
- 5) opis ciljne grupe korisnika obuke i broj polaznika po organu za koji je, saglasno obezbeđenim sredstvima, moguće obezbediti sprovođenje obuke;
- 6) projekcija troškova programa ~~po jednom korisniku~~;

- 7) oblici, metode i nosioci realizacije;
- 8) očekivani efekti u podizanju nivoa znanja i veština polaznika;
- 9) način vrednovanja i verifikacije-;
- 10) TRAJANJE PROGRAMA.

Član 122i

~~Nacionalna akademija vodi evidenciju programa stručnog usavršavanja u jedinicama lokalne samouprave u okviru Centralne evidencije programa stručnog usavršavanja u javnoj upravi.~~

~~Posebni programi obuke koje samostalno ostvaruju organi državne uprave, odnosno jedinice lokalne samouprave upisuju se u evidenciju iz stava 1. ovog člana pre početka izvođenja, čime stiču svojstvo akreditovanog programa stručnog usavršavanja u jedinicama lokalne samouprave.~~

~~Evidencija iz stava 1. ovog člana, pored podataka o programu, sadrži i podatke o: jedinici lokalne samouprave, odnosno korisnicima; učesnicima; sprovediocu kome je povereno izvođenje obuke; predavačima, mentorima i koučima; ocenama uspešnosti sprovedenih programa i materijalima koji su pripremljeni za potrebe ili su proizvod programa stručnog usavršavanja.~~

~~Organi državne uprave, odnosno jedinice lokalne samouprave su dužni da Nacionalnoj akademiji dostavljaju podatke i materijale koji čine sadržinu evidencija iz stava 1. ovog člana.~~

~~Oblik, način upisa i vođenja evidencije iz stava 1. ovog člana, bliže propisuje Nacionalna akademija.~~

~~NACIONALNA AKADEMIJA VODI EVIDENCIJU PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA U JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE U OKVIRU CENTRALNE EVIDENCIJE PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA U JAVNOJ UPRAVI.~~

~~EVIDENCIJA IZ STAVA 1. OVOG ČLANA SADRŽI PODATKE O PROGRAMIMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA KOJE SPROVODI NACIONALNA AKADEMIJA, U SKLADU SA OVIM ZAKONOM I PROGRAMIMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA KOJE SAMOSTALNO SPROVODE DRŽAVNI ORGANI I JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE, U SKLADU SA ZAKONOM.~~

~~POSEBNI PROGRAMI OBUKE IZ ČLANA 122V KOJE SAMOSTALNO SPROVODE DRŽAVNI ORGANI, ODNOSNO JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE UPISUJU SE U EVIDENCIJU IZ STAVA 1. OVOG ČLANA PRE POČETKA IZVOĐENJA, ČIME STIČU SVOJSTVO AKREDITOVANOG PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA U JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE.~~

~~PORED PODATAKA O PROGRAMIMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA, EVIDENCIJA IZ STAVA 1. OVOG ČLANA SADRŽI I PODATKE O:~~

~~1) JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE, ODNOSNO KORISNICIMA PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA;~~

~~2) UČESNICIMA OBUKE (IME I PREZIME; JEDINSTVENI MATIČNI BROJ GRAĐANA; POL, U SKLADU SA ZAKONOM KOJI UREĐUJE ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI; ORGAN JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE KOD KOGA JE ZAPOSLEN; ZVANJE; RADNO MESTO NA KOJE JE RASPOREĐEN, ODNOSNO POSTAVLJEN; NIVO I VRSTA STEČENOG OBRAZOVANJA I STRUČNI NAZIV, ODNOSNO NAZIV ZAVRŠENE SREDNJE ŠKOLE I OBRAZOVNI PROFIL; ADRESA ELEKTRONSKE POŠTE; BROJ MOBILNOG TELEFONA; OSTVARENI USPEH, AKO SE PO ZAVRŠETKU PROGRAMA VRŠI PROVERA ZNANJA UČESNIKA);~~

~~3) SPROVODIOCIMA KOJIMA JE POVERENO IZVOĐENJE OBUKE (NAZIV I SEDIŠTE; BROJ I DATUM REŠENJA O AKREDITACIJI; OBLAST AKREDITACIJE; LICE ODGOVORNO ZA~~

REALIZACIJU PROGRAMA – IME I PREZIME, ADRESA ELEKTRONSKE POŠTE I BROJ MOBILNOG TELEFONA);

4) PREDAVAČIMA, MENTORIMA, KOUČIMA I DRUGIM REALIZATORIMA PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA (IME I PREZIME; JEDINSTVENI MATIČNI BROJ GRAĐANA; ADRESA I MESTO PREBIVALIŠTA; POL, U SKLADU SA ZAKONOM KOJI UREĐUJE ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI; NIVO I VRSTA STEČENOG OBRAZOVANJA I STRUČNI NAZIV, ODNOSNO NAZIV ZAVRŠENE SREDNJE ŠKOLE I OBRAZOVNI PROFIL; DRŽAVNI ORGAN, JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE, ODNOSNO DRUGI POSLODAVAC KOD KOGA JE ZAPOSLEN; ZVANJE; RADNO MESTO NA KOJE JE RASPOREĐEN, ODNOSNO POSTAVLJEN; BROJ I DATUM REŠENJA O AKREDITACIJI; OBLAST AKREDITACIJE; BROJ TEKUĆEG RAČUNA I NAZIV BANKE; ADRESA ELEKTRONSKE POŠTE; BROJ MOBILNOG TELEFONA);

5) OCENAMA USPEŠNOSTI SPROVEDENIH PROGRAMA;

6) MATERIJALIMA KOJI SU PRIPREMLJENI ZA POTREBE ILI SU PROIZVOD PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA.

EVIDENCIJA IZ STAVA 1. OVOG ČLANA VODI SE U ELEKTRONSKOM OBLIKU.

NAČIN UPISA PODATAKA U EVIDENCIJU IZ STAVA 1. OVOG ČLANA I NJENOG VOĐENJA, PROPISUJE NACIONALNA AKADEMIJA.

PRIKUPLJANJE I OBRADA PODATAKA

ČLAN 122L

DRŽAVNI ORGANI I JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE DUŽNI SU DA NACIONALNOJ AKADEMIJI DOSTAVLJAJU PODATKE I MATERIJALE KOJI ČINE SADRŽINU EVIDENCIJE IZ ČLANA 122I STAV 1. OVOG ZAKONA.

UVID U PODATKE UPISANE U EVIDENCIJU IZ ČLANA 122I STAV 1. OVOG ZAKONA MOGU IZVRŠITI UPRAVNI INSPEKTORI I RUKOVODILAC ILI DRUGO LICE KOJE ODLUČUJE O PRAVIMA I DUŽNOSTIMA ZAPOSLENOG U ČIJE PODATKE SE VRŠI UVID, U SKLADU SA ZAKONOM KOJI UREĐUJE ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI.

NACIONALNA AKADEMIJA MOŽE VRŠITI OBRADU PODATAKA UPISANIH U EVIDENCIJU IZ ČLANA 122I STAV 1. OVOG ZAKONA U SVRHU IZVRŠAVANJA POSLOVA IZ SVOJE NADLEŽNOSTI, U SKLADU SA ZAKONOM KOJI UREĐUJE ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI.

NACIONALNA AKADEMIJA OBJAVLJUJE NA SVOJOJ ZVANIČNOJ INTERNET STRANICI PODATKE IZ ČLANA 122I STAV 2. OVOG ZAKONA.

NACIONALNA AKADEMIJA OBJAVLJUJE NA SVOJOJ ZVANIČNOJ INTERNET STRANICI I SLEDEĆE PODATKE O:

1) SPROVODIOCI MA PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA: NAZIV I SEDIŠTE; IME I PREZIME LICA ODGOVORNOG ZA REALIZACIJU PROGRAMA; BROJ I DATUM REŠENJA O AKREDITACIJI; OBLAST AKREDITACIJE;

2) PREDAVAČIMA, MENTORIMA, KOUČIMA I DRUGIM REALIZATORIMA PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA: IME I PREZIME; BROJ I DATUM REŠENJA O AKREDITACIJI; OBLAST AKREDITACIJE.

Član 126.

Svojstvo pripravnika može steći lice koje nije bilo u radnom odnosu, kao i lice koje je provelo na radu vreme kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž s tim stepenom obrazovanja.

Vreme provedeno u radnom odnosu, ODNOSNO NA RADU VAN RADNOG ODNOSA, kod drugog poslodavca ne računava se u pripravnički staž ukoliko poslovi koje je to lice obavljalo ne odgovaraju stepenu i vrsti stručne sprema za koji se pripravnički staž sprovodi.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vreme, posle sprovedenog javnog konkursa.

IZUZETNO OD STAVA 3. OVOG ČLANA, AKO JE NAKON SPROVEDENOG JAVNOG KONKURSA ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA PRIMLJENO LICE KOJE JE SLUŽBENIK U RADNOM ODNOSU NA NEODREĐENO VREME KOD POSLODAVCA, SLUŽBENIK SE RASPOREĐUJE NA RADNO MESTO NA KOJEM SE OBAVLJA PRIPRAVNIČKI STAŽ U STATUSU PRIPRAVNIKA, DO OKONČANJA TRAJANJA PRIPRAVNIČKOG STAŽA.

SLUŽBENIKU IZ STAVA 4. OVOG ČLANA, ZA VREME OBAVLJANJA PRIPRAVNIČKOG STAŽA MIRUJU PRAVA I OBAVEZE IZ RADNOG ODNOSA U ORGANU, SLUŽBI ILI ORGANIZACIJI U KOJEM JE ZASNOVAO RADNI ODNOS NA NEODREĐENO VREME.

Član 127.

Pripravnički staž za pripravnike sa visokim obrazovanjem stečenim na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, traje jednu godinu.

Pripravnički staž za pripravnika sa visokim obrazovanjem stečenim na osnovnim akademskim studijama u obimu od ~~najmanje~~ 180 ESPB bodova, osnovnim strukovnim studijama, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, traje devet meseci.

Pripravnički staž za pripravnike sa stečenim srednjim obrazovanjem u četvorogodišnjem trajanju, traje šest meseci.

Pripravniku koji iz opravdanih razloga odsustvuje s rada duže od jednog meseca produžava se pripravnički staž onoliko koliko je trajalo odsustvo.

Za vreme trajanja pripravničkog staža pripravnik ostvaruje prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa u skladu sa zakonom.

Član 129.

Pripravnik je dužan da položi državni stručni ispit do okončanja pripravničkog staža.

Pripravniku koji ne položi državni stručni ispit, prestaje radni odnos.

Kada položi državni stručni ispit, pripravnik ~~može da nastavi rad na neodređeno vreme ukoliko su ispunjeni drugi, propisima utvrđeni uslovi~~ U RADNOM ODNOSU NA ODREĐENO VREME MOŽE DA NASTAVI RAD NA NEODREĐENO VREME AKO POSTOJI ODGOVARAJUĆE RADNO MESTO NA KOJE MOŽE DA BUDE RASPOREĐEN I AKO SE RASPOREĐIVANJE UKLAPA U DONESENI KADROVSKI PLAN.

POSLE OKONČANJA PRIPRAVNIČKOG STAŽA, SLUŽBENIK IZ ČLANA 126. STAV 4. OVOG ZAKONA, IMA PRAVO DA SE VRATI NA RADNO MESTO NA KOJE JE BIO RASPOREĐEN PRE OBAVLJANJA PRIPRAVNIČKOG STAŽA.

Član 131.

Službenik, koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme dužan je da ima položen državni stručni ispit.

SLUŽBENIK IZ STAVA 1. OVOG ČLANA KOME U SKLADU SA ČLANOM 72. STAV 1. OVOG ZAKONA PROBNI RAD NIJE OBAVEZAN, KAO I SLUŽBENIK KOJI JE ZASNOVAO RADNI ODNOS NA NEODREĐENO VREME, A NEMA POLOŽEN DRŽAVNI STRUČNI ISPIT, POLAŽE DRŽAVNI STRUČNI ISPIT U ROKU OD ŠEST MESECI OD DANA ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA.

Službenik koji ima položen stručni ispit za zaposlene u državnim organima ne polaže državni stručni ispit.

Uz državni stručni ispit, kao uslov za ~~zasnivanje radnog odnosa~~ RAD može se predvideti i polaganje posebnog stručnog ispita, odnosno drugog odgovarajućeg ispita u skladu sa zakonom.

Poseban stručni ispit iz stava 3. ovog člana, osim pravosudnog ispita, ne zamenjuje državni stručni ispit.

OCENJIVANJE SLUŽBENIKA I KRETANJE U SLUŽBI

CILJ I PREDMET OCENJIVANJA

ČLAN 132A

CILJ OCENJIVANJA JE OTKRIVANJE I OTKLANJANJE NEDOSTATAKA U RADU SLUŽBENIKA, PODSTICANJE NA BOLJE REZULTATE RADA I STVARANJE USLOVA ZA PRAVILNO ODLUČIVANJE O NAPREDOVANJU I STRUČNOM USAVRŠAVANJU.

PRI OCENJIVANJU VREDNUJU SE MERILA ZA OCENJIVANJE, I TO: REZULTATI POSTIGNUTI U IZVRŠAVANJU POSLOVA RADNOG MESTA I POSTAVLJENIH CILJEVA, SAMOSTALNOST, STVARALAČKA SPOSOBNOST, PREDUZIMLJIVOST, PRECIZNOST I SAVESNOST, SARADNJA SA DRUGIM SLUŽBENICIMA I OSTALE SPOSOBNOSTI KOJE ZAHTEVA RADNO MESTO.

REZULTATI POSTIGNUTI U IZVRŠAVANJU POSLOVA RADNOG MESTA I POSTAVLJENIH CILJEVA VREDNUJU SE KVARTALNO.

~~OCENJIVANJE SLUŽBENIKA I KRETANJE U SLUŽBI~~ ~~OCENJIVANJE SLUŽBENIKA~~

~~Član 133.~~

~~Službenika ocenjuje rukovodilac pokrajinskog organa, načelnik uprave, odnosno rukovodilac koji rukovodi organizacijom ili službom iz člana 1. ovog zakona na osnovu predloga neposrednog rukovodioca.~~

~~Službenika na položaju u pokrajinskom organu, organizaciji ili službi ocenjuje funkcioner koji rukovodi organom, organizacijom ili službom.~~

~~Načelnika uprave i zamenika načelnika uprave ocenjuje gradonačelnik, odnosno predsednik opštine ili predsednik gradske opštine.~~

OCENJIVANJE SLUŽBENIKA

Član 133.

SLUŽBENIKA OCENJUJE LICE IZ ČLANA 4. OVOG ZAKONA KOJE ODLUČUJE O NJEGOVI PRAVIMA, OBAVEZAMA I ODGOVORNOSTIMA.

SLUŽBENIKA NA POLOŽAJU U POKRAJINSKOM ORGANU, ORGANIZACIJI ILI SLUŽBI OCENJUJE FUNKCIONER KOJI RUKOVODI ORGANOM, ORGANIZACIJOM ILI SLUŽBOM, ODNOSNO ORGAN NADLEŽAN ZA POSTAVLJENJE AKO SLUŽBENIK RUKOVODI ORGANOM, ORGANIZACIJOM ILI SLUŽBOM.

IZUZETNO OD STAVA 1. OVOG ČLANA, NAČELNIKA UPRAVE I ZAMENIKA NAČELNIKA UPRAVE OCENJUJE GRADONAČELNIK, ODNOSNO PREDSEDNIK OPŠTINE ILI PREDSEDNIK GRADSKJE OPŠTINE.

VREME OCENJIVANJA. IZUZECI OD OCENJIVANJA

ČLAN 133A

SLUŽBENIK SE OCENJUJE JEDNOM U KALENDARSKOJ GODINI, NAJKASNIJE DO KRAJA FEBRUARA TEKUĆE GODINE ZA PRETHODNU GODINU.

NE OCENJUJE SE SLUŽBENIK KOJI JE U KALENDARSKOJ GODINI RADIO MANJE OD ŠEST MESECI BEZ OBZIRA NA RAZLOG, NI SLUŽBENIK KOJI JE ZASNOVAO RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME.

U PERIOD OD ŠEST MESECI IZ STAVA 2. OVOG ČLANA NE ULAZI VREME U KOJEM JE SLUŽBENIK BIO ODSUTAN SA RADA ZBOG KORIŠĆENJA PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR.

VRSTE OCENA. ODREĐIVANJE OCENE

ČLAN 133B

OCENE SU: "NE ZADOVOLJAVA", "ZADOVOLJAVA", "DOBAR" I "ISTIČE SE". OCENA SE ODREĐUJE REŠENJEM.

VLADA UREDBOM BLIŽE UREĐUJE MERILA ZA OCENJIVANJE I POSTUPAK OCENJIVANJA U SVIM ORGANIMA, SLUŽBAMA I ORGANIZACIJAMA AUTONOMNE POKRAJINE I JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE.

PREVREMENO OCENJIVANJE

ČLAN 133V

SLUŽBENIKU ČIJI SU REZULTATI POSTIGNUTI U IZVRŠAVANJU POSLOVA RADNOG MESTA I POSTAVLJENIH CILJEVA U JEDNOM KVARTALU VREDNOVANI NAJNIŽOM OCENOM ODREĐUJE SE OCENA „NE ZADOVOLJAVA“.

SLUŽBENIK IZ STAVA 1. OVOG ČLANA UPUĆUJE SE NA VANREDNO OCENJIVANJE.

VANREDNO OCENJIVANJE

ČLAN 133G

SLUŽBENIK KOME JE ODREĐENA OCENA „NE ZADOVOLJAVA“ MOŽE BITI UPUĆEN NA DODATNO STRUČNO OSPOBLJAVANJE.

U SVAKOM SLUČAJU, ON SE VANREDNO OCENJUJE PROTEKOM 30 RADNIH DANA OD DANA KONAČNOSTI REŠENJA KOJIM MU JE ODREĐENA OCENA „NE ZADOVOLJAVA“.

POSLEDICE ODREĐIVANJA OCENE „ZADOVOLJAVA“ I „NE ZADOVOLJAVA“

ČLAN 133D

SLUŽBENIK NA IZVRŠILAČKOM RADNOM MESTU KOME NA VANREDNOM, ODNOSNO GODIŠNJEM OCENJIVANJU BUDE ODREĐENA OCENA

„ZADOVOLJAVA” PREMEŠTA SE NA RADNO MESTO RAZVRSTANO U NIŽE ZVANJE KOJE ODGOVARA STEPENU NJEGOVOG OBRAZOVANJA A I ZA KOJE ISPUNJAVA USLOVE ZA RAD, A AKO TAKVO RADNO MESTO NE POSTOJI ODREĐUJE MU SE NIŽI KOEFICIJENT U SKLADU SA ZAKONOM KOJIM SE UREĐUJU PLATE U ORGANIMA AUTONOMNE POKRAJINE I JEDINICAMA LOKALNE SAMOUPRAVE.

SLUŽBENIKU KOME BUDE ODREĐENA OCENA „NE ZADOVOLJAVA” PRESTAJE RADNI ODNOS DANOM KONAČNOSTI REŠENJA.

NAPREDOVANJE I NAGRAĐIVANJE

NAPREDOVANJE

ČLAN 133D

SLUŽBENIK NAPREDUJE PREMEŠTAJEM NA NEPOSREDNO VIŠE IZVRŠILAČKO RADNO MESTO U ISTOM ILI DRUGOM ORGANU.

NEPOSREDNO VIŠE IZVRŠILAČKO RADNO MESTO JESTE ONO ČIJI SE POSLOVI RADE U NEPOSREDNO VIŠEM ZVANJU ILI U ISTOM ZVANJU ALI NA RADNOM MESTU RUKOVODIOCA UŽE UNUTRAŠNJE JEDINICE.

NAPREDOVANJE NA VIŠE IZVRŠILAČKO RADNO MESTO

ČLAN 133E

RUKOVODILAC MOŽE DA PREMESTI, ODNOSNO RASPOREDI NA NEPOSREDNO VIŠE IZVRŠILAČKO RADNO MESTO SLUŽBENIKA KOME JE NAJMANJE DVA PUTA UZASTOPNO ODREĐENA OCENA „ISTIČE SE”, AKO POSTOJI SLOBODNO RADNO MESTO I SLUŽBENIK ISPUNJAVA USLOVE ZA RAD NA NJEMU.

IZUZETNO, SLUŽBENIK KOJI JE PREMEŠTEN NA NEPOSREDNO VIŠE IZVRŠILAČKO RADNO MESTO JER MU JE DVA PUTA UZASTOPNO ODREĐENA OCENA „ISTIČE SE” MOŽE, I AKO NE ISPUNJAVA USLOVE VEZANE ZA RADNO ISKUSTVO U STRUCI, DA BUDE PREMEŠTEN NA NEPOSREDNO VIŠE RADNO MESTO AKO MU JE OPET ODREĐENA OCENA „ISTIČE SE”.

RUKOVODILAC MOŽE DA PREMESTI NA NEPOSREDNO VIŠE IZVRŠILAČKO RADNO MESTO SLUŽBENIKA KOME JE U PERIODU OD PET GODINA UZASTOPNO NAJMANJE ODREĐENA OCENA „DOBAR” .

OCENE NA KOJIMA JE ZASNOVANO JEDNO NAPREDOVANJE NE UZIMAJU SE U OBZIR ZA SLEDEĆE NAPREDOVANJE.

PREKID U OCENJIVANJU USLED ODSUTNOSTI SA RADA SLUŽBENIKA NE SMATRA SE PREKIDOM UZASTOPNOSTI IZ ST. 1–3. OVOG ČLANA.

NAGRAĐIVANJE

ČLAN 133Ž

SLUŽBENIK MOŽE PO OSNOVU OCENA OSTVARENIH ZA OBAVLJANJE POSLOVA RADNIH MESTA KOJA SU RAZVRSTANA U ISTO ZVANJE, DA BUDE NAGRAĐEN ODREĐIVANJEM VEĆEG KOEFICIJENTA U OKVIRU PLATNE GRUPE U KOJU JE SVRSTANO TO ZVANJE PREMA ZAKONU KOJIM SE UREĐUJU PLATE U ORGANIMA AUTONOMNE POKRAJINE I JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE.

Primena propisa o ocenjivanju

Član 134.

~~U pogledu cilja i predmeta ocenjivanja, vrste ocena, posledica ocenjivanja i drugih pitanja vezanih za ocenjivanje i kretanje u službi koja nisu uređena ovim zakonom, shodno se primenjuju propisi kojima se uređuje ocenjivanje državnih službenika.~~

Član 138.

Teže povrede dužnosti iz radnog odnosa jesu:

- 1) neizvršavanje ili nesavesno, neblagovremeno ili nepotpuno izvršavanje poslova ili naloga pretpostavljenog;
- 2) nezakonit rad, odnosno nezakonita izrada službene dokumentacije, netačna ili na drugi način nepravilna obrada iste ili propuštanje radnji za koje je službenik ovlašćen, čime je došlo do odgovornosti poslodavca ili nastanka štete;
- 3) zloupotreba prava iz radnog odnosa - neistinito prikazivanje ličnih svojstava ili okolnosti koje predstavljaju osnov za korišćenje prava iz radnog odnosa;
- 4) povreda načela nepristrasnosti ili političke neutralnosti ili izražavanje i zastupanje političkih uverenja na radu;
- 5) odavanje podataka koji prema posebnim propisima predstavljaju tajne podatke;
- 6) zloupotreba obaveštavanja o sumnji u postojanje korupcije;
- 7) primanje poklona u vezi sa vršenjem poslova suprotno odredbama ovog zakona, primanje usluge ili koristi za sebe ili drugo lice ili korišćenje rada radi uticanja na ostvarivanje sopstvenih prava ili prava lica povezanih sa službenikom ili nameštenikom;
- 8) dodatni rad koji nije u skladu sa uslovima određenim ovim zakonom;
- 9) preuzimanje dužnosti direktora, zamenika ili pomoćnika direktora u pravnom licu ili povreda ograničenja članstva u organima pravnog lica određenog ovim zakonom;
- 10) osnivanje privrednog društva, javne službe i bavljenje preduzetništvom;
- 11) neprenošenje upravljačkih prava u privrednom subjektu na drugo lice, nedostavljanje podataka rukovodiocu o licu na koje su preneti upravljačka prava ili nedostavljanje rukovodiocu dokaza o prenosu upravljačkih prava;
- 12) neprijavlivanje interesa koji službenik ili s njime povezano lice može imati u vezi sa odlukom organa u čijem donošenju učestvuje;
- 13) nezakonito raspolaganje sredstvima, kao i nesavestan odnos prema sredstvima kojima službenik, odnosno nameštenik rukuje;
- 14) povreda prava drugih službenika i nameštenika;
- 15) nedolično, nasilničko ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili saradnicima;
- 16) dolazak na rad u alkoholisanom stanju ili pod uticajem drugih opojnih sredstava, odnosno uživanje alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena;
- 17) ometanje stranaka u ostvarivanju prava i interesa;
- 18) neopravdani izostanak s rada najmanje dva uzastopna radna dana;
- 19) odbijanje propisanog lekarskog pregleda;
- 20) dva puta ponovljena lakša povreda dužnosti utvrđena konačnim rešenjem kojim je izrečena disciplinska mera, u periodu od dve godine-;
- 21) AKO JE SLUŽBENIK PRILIKOM ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA DAO NETAČNE PODATAKE O ISPUNJENJU USLOVA ZA PRIJEM U RADNI ODNOS.

Član 141.

Poslodavac vodi disciplinski postupak, odlučuje o disciplinskoj odgovornosti i izriče disciplinske mere.

Poslodavac može da obrazuje disciplinsku komisiju od tri člana da u njegovo ime vodi disciplinski postupak i odlučuje o disciplinskoj odgovornosti.

Poslodavac je dužan da obrazuje disciplinsku komisiju da u njegovo ime vodi disciplinski postupak I ODLUČUJE O DISCIPLINSKOJ ODGOVORNOSTI u slučajevima teže povrede dužnosti iz radnog odnosa.

Jedan član disciplinske komisije mora da ima stečeno visoko obrazovanje iz naučne oblasti pravne nauke na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, a jedan član komisije je ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata KOME JE UTVRĐENA REPREZENTATIVNOST KOD POSLODAVCA.

Član 142.

Pokretanje disciplinskog postupka za lakše povrede dužnosti zastareva protekom jedne godine od izvršene povrede, a za teže povrede protekom dve godine od izvršene povrede.

Vođenje disciplinskog postupka za lakše povrede dužnosti zastareva protekom jedne godine od pokretanja disciplinskog postupka, a za teže povrede dužnosti protekom dve godine od pokretanja disciplinskog postupka.

~~Zastarelost ne teče dok disciplinski postupak nije moguće pokrenuti ili voditi zbog odsustva službenika, za vreme postupka kontrole zakonitosti upravnog akta kojim je odlučeno o disciplinskoj meri ili iz drugih opravdanih razloga.~~

ZASTARELOST NE TEČE DOK DISCIPLINSKI POSTUPAK NIJE MOGUĆE POKRENUTI ILI VODITI ZBOG ODSUSTVA SLUŽBENIKA, ZA VREME TRAJANJA UPRAVNOG SPORA, ODNOSNO SUDSKOG POSTUPKA U VEZI SA SPROVEDENIM DISCIPLINSKIM POSTUPKOM I IZREČENOM DISCIPLINSKOM MEROM ILI IZ DRUGIH OPRAVDANIH RAZLOGA.

Član 144.

NA OSNOVU ODLUKE DISCIPLINSKE KOMISIJE O DISCIPLINSKOJ ODGOVORNOSTI SLUŽBENIKA IZ ČLANA 141. ST. 2. I 3. OVOG ZAKONA POSLODAVAC SLUŽBENIKU IZRIČE DISCIPLINSKU MERU.

Pri izboru i odmeravanju disciplinske mere vodi se računa o stepenu odgovornosti službenika, težini posledica povrede dužnosti i subjektivnim i objektivnim okolnostima pod kojima je povreda dužnosti izvršena.

O tome da li je službeniku ranije već bila izrečena disciplinska mera vodi se računa samo ako ona nije još izbrisana iz kadrovske lista.

Član 145.

~~Za lakše povrede dužnosti iz radnog odnosa može da se izrekne novčana kazna do 20% osnovne plate, isplaćene za mesec u kome je novčana kazna izrečena.~~

~~Za teže povrede dužnosti iz radnog odnosa može da se izrekne:~~

~~1) novčana kazna od 20% do 30% osnovne plate, isplaćene za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do šest meseci;~~

~~2) određivanje neposredno nižeg platnog razreda;~~

~~3) zabrana napredovanja do četiri godine;~~

~~4) premeštaj na radno mesto u neposredno niže zvanje uz zadržavanje platnog razreda čiji je redni broj istovetan rednom broju platnog razreda u kome se nalazi radno mesto s koga je premešten;~~

~~5) prestanak radnog odnosa.~~

~~Novčana kazna se izvršava administrativnim putem.~~

ZA LAKŠE POVREDE DUŽNOSTI IZ RADNOG ODNOSA SLUŽBENIKU MOŽE DA SE IZREKNE NOVČANA KAZNA DO 20% NJEGOVE OSNOVNE PLATE, ZA MESEC U KOME JE NOVČANA KAZNA IZREČENA.

ZA TEŽE POVREDE DUŽNOSTI IZ RADNOG ODNOSA SLUŽBENIKU MOŽE DA SE IZREKNE:

1) NOVČANA KAZNA OD 20% DO 30% NJEGOVE OSNOVNE PLATE ZA MESEC U KOME JE NOVČANA KAZNA IZREČENA, U TRAJANJU DO ŠEST MESECI;

2) ODREĐIVANJE NIŽEG KOEFICIJENTA U RASPONU DO POČETKA NEPOSREDNO NIŽEG PLATNOG RAZREDA, KOJI NE MOŽE BITI NIŽI OD POČETNOG KOEFICIJENTA ZVANJA ČIJE POSLOVE SLUŽBENIK OBAVLJA, PREMA ZAKONU KOJIM SE UREĐUJU PLATE U ORGANIMA AUTONOMNE POKRAJINE I JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE;

3) ZABRANA NAPREDOVANJA OD ČETIRI GODINE;

4) PREMEŠTAJ NA RADNO MESTO U NEPOSREDNO NIŽE ZVANJE UZ ODREĐIVANJE KOEFICIJENTA PREMA ZAKONU KOJIM SE UREĐUJU PLATE U ORGANIMA AUTONOMNE POKRAJINE I JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE;

5) PRESTANAK RADNOG ODNOSA.

NOVČANA KAZNA IZVRŠAVA SE ADMINISTRATIVNIM PUTEM.

Član 162.

Poslodavac otkazom raskida radni odnos službeniku ako:

1) odbije premeštaj ili raspoređivanje kada za njih nije potrebna saglasnost službenika ili neopravdano ne stupi na radno mesto na koje je premešten ili raspoređen;

2) ne zadovolji na probnom radu;

3) posle prestanka razloga za mirovanje radnog odnosa ne stupi na rad u roku od 15 dana;

4) ne položi državni ili poseban stručni ispit;

~~5) učini težu povredu radne dužnosti za koju mu je izrečena mera prestanka radnog odnosa.~~

Radni odnos prestaje kad rešenje o prestanku radnog odnosa postane konačno.

Član 163.

Službeniku prestaje radni odnos po sili zakona:

1) danom navršenja 65 godina života ako ima najmanje 15 godina staža osiguranja;

2) ako pravosnažno bude osuđen na безусловnu kaznu zatvora od najmanje šest meseci ILI MU JE IZREČENA USLOVNA OSUDA NA KAZNU ZATVORA OD NAJMANJE ŠEST MESECI BEZ OBZIRA NA PERIOD PROVERAVANJA - danom pravosnažnosti presude;

3) ako je neraspoređen, a ne bude premešten na drugo radno mesto – narednog dana od proteka dva meseca, ODNOSNO PROTEKA ROKA IZ ČLANA 54. ST. 2. I 3. OVOG ZAKONA ZA SLUŽBENIKA NA POLOŽAJU, otkad je postao neraspoređen;

4) ako ne položi državni stručni ispit prema planu i programu za stepen stručne sprema koji je stekao dodatnim obrazovanjem;

5) ako mu na vanrednom ocenjivanju rešenjem bude određena ocena "ne zadovoljava";

6) AKO NEOPRAVDANO IZOSTANE S RADA NAJMANJE TRI UZASTOPNA RADNA DANA – TREĆEG DANA IZOSTANKA SA RADA.

Pored razloga iz stava 1. ovog člana službeniku radni odnos prestaje i iz drugih razloga predviđenih opštim propisima o radu kojima se uređuje prestanak radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog i volje poslodavca.

~~Član 168.~~

~~Ako se Pravilnikom ukinu pojedina radna mesta ili se smanji potreban broj izvršilaca na radnom mestu, službenici koji ne budu raspoređeni na slobodna radna mesta po donošenju Pravilnika, ostaju neraspoređeni.~~

~~U postupku pripreme Pravilnika, poslodavac pribavlja mišljenje reprezentativnog sindikata.~~

DONOŠENJE NOVOG PRAVILNIKA I PROMENA PRAVILNIKA

ČLAN 168.

U SLUČAJU DONOŠENJA NOVOG PRAVILNIKA, SVI SLUŽBENICI RASPOREĐUJU SE NA ODGOVARAJUĆA RADNA MESTA U ISTOM ZVANJU.

AKO NOVIM PRAVILNIKOM NEKA RADNA MESTA BUDU UKINUTA ILI BROJ SLUŽBENIKA SMANJEN, PREKOBROJNI SLUŽBENICI RASPOREĐUJU SE NA DRUGA ODGOVARAJUĆA RADNA MESTA U ISTOM ZVANJU, A PREDNOST IMAJU ONI SA BOLJIM OCENAMA U POSLEDNJA TRI UZASTOPNA OCENJIVANJA.

U SLUČAJU PROMENE PRAVILNIKA, AKO NEKA RADNA MESTA BUDU UKINUTA ILI BROJ SLUŽBENIKA SMANJEN, PREKOBROJNI SLUŽBENICI Premeštaju se na druga odgovarajuća radna mesta u istom zvanju, a prednost imaju oni sa boljim ocenama u poslednja tri uzastopna ocenjivanja.

AKO ODGOVARAJUĆE RADNO MESTO NE POSTOJI, U SLUČAJU DONOŠENJA NOVOG, ODNOSNO PROMENE PRAVILNIKA, PREKOBROJNI SLUŽBENIK MOŽE, UZ SVOJU SAGLASNOST, BITI RASPOREĐEN, ODNOSNO Premešten na niže radno mesto koje odgovara njegovoj vrsti i stepenu stručne spreme, odnosno obrazovanja, a ako takvo radno mesto ne postoji, postaje neraspoređen.

AKO SE SLUŽBENIK IZ STAVA 4. OVOG ČLANA NE SAGLASI SA RASPOREĐIVANJEM, ODNOSNO Premeštajem rukovodilac donosi rešenje o prestanku radnog odnosa.

SLUŽBENIKU PRESTAJE RADNI ODNOS DANOM KONAČNOSTI REŠENJA O PESTANKU RADNOG ODNOSA.

ŽALBA NE ODLAŽE IZVRŠENJE REŠENJA O RASPOREĐIVANJU, ODNOSNO Premeštaju i rešenja kojim se utvrđuje da je službenik neraspoređen.

U SLUČAJU DONOŠENJA NOVOG, ODNOSNO IZMENE PRAVILNIKA, SLUŽBENIK MOŽE BITI RASPOREĐEN, ODNOSNO Premešten na radno mesto u neposredno višem zvanju ako ispunjava uslove za napredovanje iz člana 133e ovog zakona i druge uslove za rad na tom radnom mestu.

U POSTUPKU PRIPREME PRAVILNIKA, POSLODAVAC PRIBAVLJA MIŠLJENJE REPREZENTATIVNOG SINDIKATA.

U SLUČAJU DONOŠENJA NOVOG PRAVILNIKA ILI NJEGOVE IZMENE, A PRE RASPOREĐIVANJA ILI Premeštaja službenika na odgovarajuća radna mesta, MOŽE SE SPROVESTI PRETHODNA PROVERA STRUČNE OSPOSOBLJENOSTI, ZNANJA I VEŠTINA.

Član 169.

Dok je neraspoređen, službenik ima pravo na naknadu plate prema zakonu kojim se uređuju plate u autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave.

Sva prava iz radnog odnosa službenik ostvaruje kod poslodavca koji je doneo rešenje da je službenik neraspoređen.

~~Neraspoređenom službeniku prestaje radni odnos protekom roka od dva meseca od konačnosti rešenja kojim je utvrđeno da je službenik neraspoređen.~~

Službeniku kome prestane radni odnos protekom dva meseca od konačnosti rešenja kojim je utvrđeno da je neraspoređen, ima pravo na otpremninu prema zakonu kojim se uređuju plate, naknade i druga primanja zaposlenih u autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave.

SLUŽBENIK NA POLOŽAJU KOJI JE NERASPOREĐEN U SLUČAJEVIMA IZ ČL. 54. I 55. OVOG ZAKONA OSTVARUJE PRAVO NA NAKNADU PLATE U VISINI I ZA VREME UTVRĐENO ČLANOM 54. OVOG ZAKONA.

NERASPOREĐENOM SLUŽBENIKU PRESTAJE RADNI ODNOS PROTEKOM ROKA OD DVA MESECA, ODNOSNO PROTEKOM ROKA IZ ČLANA 54. ST. 2. I 3. OVOG ZAKONA ZA SLUŽBENIKE NA POLOŽAJU, OD DANA KADA JE REŠENJEM UTVRĐENO DA JE SLUŽBENIK NERASPOREĐEN.

SLUŽBENIK IZ STAVA 4. OVOG ČLANA KOME PRESTANE RADNI ODNOS IMA PRAVO NA OTPREMNIKU PREMA ZAKONU KOJIM SE UREĐUJU PLATE U ORGANIMA AUTONOMNE POKRAJINE I JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE.

SLUŽBENIKU NA POLOŽAJU KOME PRESTANE RADNI ODNOS PROTEKOM ROKA IZ ČLANA 54. STAV 3. OVOG ZAKONA, IMA PRAVO NA OTPREMNIKU ZBOG ODLASKA U PENZIJU PREMA ZAKONU KOJIM SE UREĐUJU PLATE U ORGANIMA AUTONOMNE POKRAJINE I JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE.

Član 175.

Žalbena komisija je dužna da odluči o žalbi u roku od 15–30 dana od dana njenog prijema ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Član 177.

Žalbena komisija je u svom radu samostalna i ~~radi u sastavu~~ ODLUČUJE U VEĆU od tri člana.

Žalbena komisija odlučuje većinom od ukupnog broja članova VEĆA i donosi Poslovnik o radu žalbene komisije.

Žalbena komisija ima svoj pečat, prema zakonu kojim se uređuje pečat državnih organa.

Član 178.

Najmanje dva člana VEĆA žalbene komisije moraju da imaju stečeno visoko obrazovanje iz naučne oblasti pravne nauke na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, master strukovnim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, sa najmanje pet godina radnog iskustva u struci.

Predsednik i članovi žalbene komisije, imenuju se na pet godina i mogu da budu ponovo imenovani.

Imena članova žalbene komisije objavljuju se na internet prezentaciji jedinice lokalne samouprave.

Na internet prezentaciji jedinice lokalne samouprave objavljuju se mišljenja o pitanjima koja su najčešće predmet odlučivanja žalbene komisije, u skladu sa propisom o zaštiti podataka o ličnosti.

Članovi žalbenih komisija imaju pravo na naknadu za rad, čiju visinu određuje Veće.

Član 190.

Kadrovska evidencija služi upravljanju kadrovima i drugim potrebama u oblasti radnih odnosa.

U kadrovsku evidenciju upisuju se podaci koji se odnose na:

- 1) lično ime, adresu i jedinstven matični broj građana;
- 2) maternji jezik;
- 3) jezik na kome je stečeno osnovno, srednje i visoko obrazovanje;
- 4) vrstu radnog odnosa i datum njegovog zasnivanja;
- 5) promenu radnog mesta;
- ~~6) obrazovanje, položene stručne ispite, druge oblike stručnog usavršavanja;~~
- 6) VRSTA I STEPEN STRUČNE SPREME, ODNOSNO OBRAZOVANJA, POLOŽENI STRUČNI ISPITI, DRUGI OBLICI STRUČNOG USAVRŠAVANJA I POSEBNA ZNANJA.
- 7) posebna znanja i veštine;
- 8) godine radnog iskustva, staža osiguranja i staža osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem;
- 9) datum navršenja radnog veka;
- 10) godišnje ocene rada;
- 11) izrečene disciplinske mere i utvrđenu materijalnu odgovornost;
- 12) obračun plate;
- 13) prestanak radnog odnosa.

Kadrovska evidencija može da sadrži i druge podatke određene zakonom i drugim propisom.

Pored navedenih podataka iz stava 2. ovog člana, kadrovska evidencija sadrži i podatak o nacionalnoj pripadnosti službenika i nameštenika u skladu sa propisom kojim se uređuje registar zaposlenih u javnoj upravi u Republici Srbiji.

Podaci iz stava 2. tačka 2) ovog člana, upisuju se u kadrovsku evidenciju uz pisanu saglasnost zaposlenog, bez obaveze izjašnjavanja zaposlenog.

Podaci iz stava 4. ovog člana upisuju se u kadrovsku evidenciju uz pisanu saglasnost zaposlenog, bez obaveze izjašnjavanja.

Svaki zaposleni ima pravo na uvid u podatke iz kadrovske evidencije ako se ti podaci odnose na njega.

ORGANI AUTONOMNE POKRAJINE, ODNOSNO JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE KORISTE CENTRALNU KADROVSKU EVIDENCIJU DRŽAVNIH ORGANA KAO INFORMACIONI SISTEM ZA VOĐENJE KADROVSKE EVIDENCIJE SVOJIH ZAPOSLENIH U SKLADU SA ZAKONOM.

SLUŽBA ZA UPRAVLJANJE KADROVIMA DRŽAVNIH ORGANA, NA ZAHTEV MINISTARSTVA NADLEŽNOG ZA POSLOVE LOKALNE SAMOUPRAVE, MOŽE VRŠITI OBRADU PODATAKA UPISANIH U KADROVSKE EVIDENCIJE JEDINIČA LOKALNIH SAMOUPRAVA U SVRHU IZVRŠAVANJA POSLOVA IZ NADLEŽNOSTI MINISTARSTVA I U SKLADU SA ZAKONOM KOJI UREĐUJE ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI.

Član 191.

Za sve zaposlene poslodavac vodi personalni dosije.

Personalni dosije sadrži:

- 1) dokumenta od značaja za zasnivanje radnog odnosa, raspoređivanje i obračun zarade;
- 2) dokumenta od značaja za obavljanje poslova radnog mesta u vezi sa STRUČNOM OBUKOM PRIPRAVNIKA, STRUČNIM OSPOSOBLJAVANJEM, stručnim usavršavanjem i dodatnim obrazovanjem;
- 3) dokumenta od značaja za korišćenje godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog odsustva;
- 4) dokumenta u vezi sa praćenjem i vrednovanjem rezultata rada;
- 5) dokumenta o nagrađivanju, disciplinskim kaznama i naknadi materijalne štete;
- 6) dokumenta od značaja za ostvarivanje prava iz penzijskog, invalidskog i zdravstvenog osiguranja.

Prilikom preuzimanja, prethodni poslodavac je dužan da dostavi personalni dosije službenika novom poslodavcu.

Član 194.

Novčanom kaznom od 50.000,00 do 150.000,00 dinara kazniće se za prekršaj:

1) rukovodilac pokrajinskog organa, načelnik uprave, odnosno rukovodilac koji rukovodi organizacijom ili službom iz člana 1. ovog zakona ako ne oceni službenika (član 133. stav 1), kao i funkcioner koji rukovodi organom, organizacijom ili službom ili gradonačelnik, odnosno predsednik opštine ili predsednik gradske opštine ako ne oceni državnog službenika na položaju (član 133. st. 2. i 3);

2) službenik na položaju koji rukovodi organom uprave autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave ako ne preduzme mere za zaštitu bezbednosti na radu zaposlenih (član 22);

3) službenik na položaju koji rukovodi organom uprave autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave ako donese odluku o popuni radnog mesta protivno uslovima iz člana 79. ovog zakona;

4) službenik na položaju koji rukovodi organom uprave autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave ako ne imenuje konkursnu komisiju (član 85);

5) službenik na položaju koji rukovodi organom uprave autonomne pokrajine, odnosno načelnik uprave ako ne obrazuje konkursnu komisiju (član 101);

6) ~~načelnik uprave ako ne donese poseban program stručnog usavršavanja za svaku kalendarsku godinu (član 121).~~

Član 196.

Poslodavac će doneti kodeks ponašanja službenika i nameštenika u roku od godinu dana od početka primene ovog zakona.

KODEKS PONAŠANJA SLUŽBENIKA I NAMEŠTENIKA U IME POSLODAVCA DONOSI SKUPŠTINA AUTONOMNE POKRAJINE, ODNOSNO JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE.

ANALIZA EFEKATA ZAKONA

1. Određivanje problema koji zakon treba da reši

Izmene i dopune Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave, predstavljaju deo reformskog procesa službeničkog sistema, zasnovanog na Strategiji reforme javne uprave u Republici Srbiji („Službeni glasnik RS”, br. 9/14 i 42/14 – ispravka i 54/18), a razlozi za donošenje navedenog zakona i ujedno identifikovanje problema koji zakon treba da reši neposredno proizilaze iz ciljeva koji su utvrđeni navedenom Strategijom (odjeljak III.B Strategije reforme javne uprave: Uspostavljanje usklađenog javno-službeničkog sistema zasnovanog na zaslugama i unapređenje upravljanja ljudskim resursima). Imajući u vidu da su radi ostvarivanja navedenog strateškog cilja u proteklom periodu doneti zakoni koji regulišu oblast upravljanja ljudskim resursima i javno-službenički sistem donošenje Zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave predstavlja reformski korak koji treba da doprinese dodatnom poboljšanju radnopravnih instituta u službeničkom sistemu na nivou autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, kao i usklađivanja sa propisima koji su doneti nakon stupanja na snagu tj. početka primene ovog Zakona, a kojima se reguliše službenički sistem u određenim delovima javnog sektora (Zakon o zaposlenima u javnim službama, Zakon o izmenama i dopunama Zakona o javnim agencijama, Zakon o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, Zakona o platama službenika i nameštenika u AP i JLS, Zakona o platama zaposlenih u javnim agencijama) kao i sa izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima koji je u proceduri donošenja.

Predložene izmene odnose se na:

- bliže uređenje statusa zaposlenih - funkcionera;
- preciznije se definiše na koje organizacione oblike se ne primenjuju odredbe zakona (mesne zajednice);
- precizira se ko odlučuje o pravima i obavezama službenika na položaju koji ne rukovode organom, službom ili organizacijom;
- primena opštih propisa o radu i kolektivnog ugovora;
- radno pravni status po prestanku funkcije;
- definišu se uslovi za rad u zvanjima;
- radni odnos na određeno vreme;
- status pripravnika;
- pravo učešća na internom konkursu i preuzimanje;
- dužnost polaganja državnog stručnog ispita i rokovi za polaganje;
- uređuje se sistem ocenjivanja službenika u celosti;
- preciziraju se odredbe o disciplinskom postupku i disciplinskoj odgovornosti;
- uređuje se položaj zaposlenih u slučaju donošenja novog Pravilnika, odnosno izmene postojećeg;
- disciplinski postupak;
- obezbeđivanje stručnosti u radu i pri odlučivanju u postupku po žalbama.

Funkcioneri u statusu zaposlenih

Zakon o zaposlenima u AP i JLS, generičkim pojmom „zaposleni” obuhvatio i funkcionere, službenike i nameštenike. Imajući u vidu da se ovaj zakon primenjuje na funkcionere koji su u radnom odnosu neophodno je precizirati da isti imaju obavezu, odnosno koriste pravo da budu na stalnom radu – zasnivajući radni odnos radi vršenja dužnosti.

Obuhvat organizacionih oblika na čije zaposlene se primenjuje Zakon o zaposlenima u AP i JLS

U praksi se pojavilo pitanje obuhvata određenih organizacionih oblika na koje se primenjuje Zakon o zaposlenima u AP i JLS odnosno mesnih zajednica, jer se ne radi o stručnim službama i posebnim organizacijama koje osniva nadležni organ prema posebnom zakonu radi obavljanja poslova uprave saglasno članu 1. Zakona. S tim u vezi na radne odnose zaposlenih u mesnim zajednicama i drugim oblicima mesne samouprave treba da se primenjuju odredbe Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 i 13/17 – US).

Vršenje prava i dužnosti u ime poslodavca

Zakonom o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave (u daljem tekstu: ZZAPJLS), koji je počeo da se primenjuje od 1. decembra 2016. godine, uređuje se ko je poslodavac zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave, odnosno ko u ime poslodavca vrši prava i dužnosti. U primeni navedenog zakona, a zbog nedoumica koje su se pojavile u praksi bilo je potrebno da se, pre svega, precizira ko u ime poslodavca vrši prava i dužnosti za službenike na položaju u AP i JLS koji ne rukovode organom službom ili organizacijom iz člana 1. zakona kao i za službenike koji rukovode službom ili organizacijom osnovanom u skladu sa posebnim propisom (Zakon o budžetskom sistemu, Zakon o internoj reviziji). U tom smislu kada je u pitanju odlučivanje o pravima i dužnostima navedenih zaposlenih, propisano je da o pravima i dužnostima službenika na položaju u AP i JLS koji ne rukovode organom, službom ili organizacijom iz člana 1. zakona odlučuje rukovodilac organa, službe ili organizacije, osim ako ovim zakonom nije drugačije određeno. Pored toga, službama i organizacijama osnovanim prema posebnim propisima mogu da rukovode službenici koje na mesto rukovodioca tih službi postavlja nadležni organ (npr. gradonačelnik), s tim da se ta radna mesta prema Zakonu o zaposlenima u AP i JLS ne smatraju položajima. Imajući u vidu da službe i organizacije osnovane u skladu sa posebnim propisom moraju da budu nezavisne i samostalne, izdvojene su iz organa uprave pa je predloženim članom dodatno precizirano da za službenike koji rukovode tim službama i organizacijama prava i dužnosti u ime poslodavca vrši organ nadležan za njihovo postavljenje.

Primena opštih propisa o radu i kolektivnog ugovora

U skladu sa ZZAPJLS, udruženje poslodavaca je udruženje koje predstavlja više od jedne trećine jedinica lokalne samouprave koje zapošljavaju najmanje 20% zaposlenih i registrovano je u skladu sa zakonom (član 6. stav 4.). Odredbama ovog člana propušteno je da se definiše ko cení ispunjenost uslova za dobijanje statusa udruženja. U tom smislu neophodno je da se Zakonom o izmenama i dopunama zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave (u daljem tekstu: Zakon) predvidi da ispunjenost uslova utvrđuje ministarstvo nadležno za lokalnu samoupravu. Takođe propušteno je da se propiše ko u ime poslodavca zaključuje kolektivni ugovor kod poslodavca sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca, pa je izmenama ovog zakona predloženo da kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuje u ime poslodavca predsednik opštine, odnosno gradonačelnik.

Prava funkcionera po prestanku funkcije

ZZAPJLS (član 14. stav 7.) predviđeno je da funkcioneru prestankom funkcije prestaje i radni odnos, odnosno da funkcioneru prestaje radni odnos danom

prestanka obaveze vršenja dužnosti. Takođe je utvrđeno da funkcioner po prestanku funkcije ima pravo na naknadu plate (ukoliko ne stiče pravo na penziju, ne zasniva radni odnos ili se vraća kod poslodavca kod koga mu miruju prava i obaveze, ne odlazi na drugu funkciju). S obzirom da je radno pravni status ovih lica pravno nedefinisan za vreme dok primaju naknadu plate kod poslodavca kao pravo iz radnog odnosa, kao i da se u skladu sa zakonima kojima se uređuje oblast obaveznog socijalnog osiguranja ovo lice i dalje ostaje u statusu osiguranika zaposlenog, na naknadu plate plaćaju se doprinosi za obavezno socijalno osiguranje i ostvaruje staž osiguranja i druga prava iz socijalnog osiguranja, potrebno je predvideti da je u radnom odnosu dok prima naknadu plate, kako bi poslodavci kod kojih ostvaruje ovo pravo imali osnov za prijavu na osiguranje, plaćanje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, poreza na dohodak građana i dr.

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta

Važećim ZZAPJLS (član 58.) propisano je šta se uređuje pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, postupanje prilikom donošenja novog pravilnika ili njegove izmene, nadležnost za njegovo donošenje. U jedinici lokalne samouprave uvek se donosi objedinjeni predlog Pravilnika nezavisno od toga da li je organ uprave organizovan u više uprava za pojedine oblasti, što je potrebno definisati zakonom.

Uslovi za rad u zvanjima

Važećim odredbama ZZAPJLS (čl. 60. do 68.) za rad u zvanjima koja su propisana ovim zakonom, utvrđen je uslov u pogledu položenog državnog stručnog ispita. Primenom ovih odredbi prilikom popunjavanja radnih mesta na način utvrđen Zakonom, kandidati moraju da imaju položen državni stručni ispit jer je to uslov za obavljanje poslova na radnom mestu u odgovarajućem zvanju, što je uticalo da se na konkursima javi i manji broj kandidata, odnosno da veći broj prijava na konkurs bude odbačeno iz razloga što ne ispunjavaju uslov u pogledu položenog državnog stručnog ispita koji je kao takav propisan kao uslov za obavljanje poslova na odgovarajućem radnom mestu. Ovo je naročito značajno kod raspisivanja i sprovođenja javnog konkursa za popunjavanje radnog mesta službenika, kada se može prijaviti najširi krug kandidata koji ako nemaju položen državni stručni ispit nemaju pravo učešća u konkursnom postupku. Brisanjem državnog stručnog ispita kao uslova za obavljanje poslova u određenom zvanju omogućava se da u konkursnom postupku učestvuju što više kandidata, kako bi u procesu selekcije bio izabran onaj koji na najbolji nači ispunjava kriterijume i merila propisana za izbor. S tim u vezi, zakonom je predložena i obaveza da službenik koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme položi državni stručni ispit tako što se utvrđuje obaveza njegovog polaganja u određenom roku po zasnivanju radnog odnosa koji ukoliko ne bude položen predstavlja raskidni uslov odnosno osnov za prestanak radnog odnosa. Pored navedenog, važećim odredbama ZZAPJLS (čl. 63. i 65.) za rad na poslovima u zvanju mlađi savetnik i mlađi saradnik propisano je da pored odgovarajućeg nivoa obrazovanja, službenik mora da ima ispunjen uslov u pogledu položenog državnog stručnog ispita i završenog pripravničkog staža. Iz napred navedenih razloga potrebno je izmeniti odredbe zakona kojim su propisani uslovi za rad u zvanju mlađi savetnik i mlađi saradnik u vezi uslova koji se odnosi na položen državni stručni ispit. Takođe u pogledu uslova za rad u navedenim zvanjima koji se odnosi na završeni pripravnički staž zbog zaposlenih koji su određeni broj godina u radnom odnosu kod poslodavca iz člana 1. Zakona, a koji naknadno steknu viši nivo obrazovanja, potrebno je dodati i alternativni uslov - najmanje pet godina u radnom odnosu kod poslodavca iz člana 1. Zakona, tako da ukoliko postoji mogućnost u organu AP ili JLS, zaposleni koji su u radnom odnosu kod poslodavca proveli najmanje pet godina i koji steknu viši nivo obrazovanja budu raspoređeni na radno mesto u višem zvanju. Potreba da se izmene navedeni članovi je dalje uspostavanje usklađenog javno službeničkog sistema prema Strageriji reforme javne uprave Republike Srbije,

a imajući u vidu uređenje uslova za rad u odgovarajućim zvanjima koji su propisani Zakonom o državnim službenicima.

Radni odnos na određeno vreme

Važećim odredbama ZZAPJLS propisano je u kojim slučajevima se može zasnovati radni odnos na određeno vreme (član 70). Izmenama ovog zakona bilo je potrebno precizirati vreme prestanka radnog odnosa na određeno vreme za zaposlene koji su radni odnos zasnovali u kabinetu izabranog lica u organu AP i JLS, u kabinetu gradonačelnika grada Beograda, predsednika Skupštine grada Beograda kao i na radnim mestima u kabinetu gradonačelnika, predsednika opštine ili predsednika gradske opštine i to najduže dok traje dužnost tih izabranih lica. Takođe praksa je ukazala na potrebu da se izmenama ovog zakona propišu dva nova osnova za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno i to: radi zamene službenika koji je postavljen za vršioca dužnosti, dok traje njegova dužnost i radi zamene službenika kome miruje radni odnos zbog obavljanja pripravnčkog staža.

Pripravnici

Zbog problema koji se pojavio u praksi u pogledu sticanja svojstva pripravnika lica koja su u radnom odnosu na neodređeno vreme i koja su stekla veći stepen obrazovanja, neophodno je da se propiše odredba prema kojoj ovi zaposleni neće morati da raskidaju radni odnos na neodređeno vreme ako budu izbarani kandidati na javnom konkursu za radno mesto na kome se zasniva radni odnos sa pripravnikom kod istog poslodavca.

Pravo učešća na internom konkursu i preuzimanje

Na internom konkursu za popunjavanje radnog mesta službenika prema važećem rešenju mogu da učestvuju samo zaposleni kod poslodavca koji oglašava interni konkurs dok preuzimanje je bilo moguće samo od drugog poslodavca ili iz državnog organa. Prema navedenom rešenju nije omogućena dovoljna mobilnost zaposlenih kao što je to regulisano u državno službeničkom sistemu.

Izbor kandidata po sprovedenom konkursnom postupku

ZZAPJLS (član 106.) propisano je da rešenje o izboru kandidata sa liste za izbor donosi službenik na položaju koji rukovodi organom AP, odnosno načelnik uprave. S tim u vezi bilo je nepohodno preciziranje da rešenje o izboru kandidata sa liste može doneti i rukovodilac službe ili organizacije koji predstavljaju posebne organizacione oblike u sistemu jedinice lokalne samouprave.

Dužnost polaganja državnog stručnog ispita

Važećom odredbom ZZAPJLS (član 131.) propisana je obaveza da službenik koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme ima položen državni stručni ispit. Postoji potreba da se navedena odredba dopuni s obzirom na predložene izmene u Zakonu u delu koji se odnosi na uslove za rad u zvanjima i propiše rok za polaganje državnog stručnog ispita za zaposlene koji su zasnovali radni odnos na neodređeno vreme na radnom mestu u odgovarajućem zvanju, a koji su dužni da polože državni stručni ispit nakon probnog rada, odnosno koji nemaju obavezu probnog rada jer su ranije imali zasnovan radni odnos u organu AP, JLS ili državnom organu, kao i službenici koji su zasnovali radni odnos a nemaju položen državni stručni ispit.

Ocenjivanje

Imajući u vidu da je odredbama ZZAPJLS (član 133 st. 2) predviđeno da se u pogledu ocenjivanja službenika, vrste ocena, posledica ocenjivanja i drugih pitanja vezanih za ocenjivanje shodno primenjuju proopisi kojima se ocenjuju državni

službenici, odnosno Zakon o državnim službenicima („Službeni glasnik RS“ br. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08, 104/09, 99/14 i 94/17) i Uredba o ocenjivanju državnih službenika („Službeni glasnik RS“ br. 11/06 i 109/09), bilo je neophodno da se izmenama ovog zakona uredi ocenjivanje službenika u AP i JLS, s obzirom na to da se u državno službenički sistem izmenama i dopunama Zakona o državnim službenicima uvodi popuno novi sistem vrednovanja radne uspešnosti zasnovan na sistemu kompetencija. S tim u vezi ovim izmenama je potrebno da se uredi cilj i predmet ocenjivanja na način da se propisuju merila za ocenjivanje i da se predviđa da se rezultati u izvršavanju poslova radnog mesta i postavljenih ciljeva vrednuju kvartalno, zatim da službenika na položaju koji rukovodi pokrajinskim organom, organizacijom ili službom ocenjuje organ nadležan za postavljenje i dodatno se precizira da službenika ocenjuje lice koje odlučuje o njegovim pravima, obavezama i odgovornostima iz člana 4. ovog zakona.

Propisuje se da se službenik ocenjuje jednom u kalendarskoj godini i to najkasnije do kraja februara tekuće godine za prethodnu godinu a da se ne ocenjuje službenik koji je u kalendarskoj godini radio manje od šest meseci bez obzira na razlog, ni službenik koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme. Takođe, uvodi se četvorostepena skala za ocenjivanje i ocene se propisuju na način da službenik: "ne zadovoljava", "zadovoljava", "dobar" i "ističe se", s tim da će se uredbom bliže urediti merila za ocenjivanje i postupak ocenjivanja u svim organima AP i JLS. Propisuje se postupak u slučaju kada je službeniku određena ocena „ne zadovoljava“ u smislu da isti može biti upućen na stručno osposobljavanje, odnosno da se taj službenik u svakom slučaju vanredno ocenjuje protekom 30 radnih dana od dana konačnosti te ocene i definišu se posledice vanrednog ocenjivanja koje mogu biti, u slučaju da na vanrednom ocenjivanju službeniku bude određena ocena „zadovoljava“ premeštaj na radno mesto razvrstano u niže zvanje, odnosno određivanje nižeg koeficijenta, ako takvo radno mesto ne postoji i prestanak radnog odnosa, ako na vanrednom ocenjivanju službeniku bude određena ocena „ne zadovoljava“. **Napredovanje i nagrađivanje.** Predloženim izmenama zakona bliže se definiše uslovi za napredovanje putem premeštaja na neposredno više izvršilako radno mesto, tj. radno mesto čiji se poslovi rade u neposredno višem zvanju, odnosno u istom zvanju ali i na radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice kao i uslovi kao i nagrađivanje po osnovu ocena ostvarenih za obavljanje poslova radnih mesta koja su razvrstana u isto zvanje i to putem određivanja većeg koeficijenta u okviru platne grupe u koju je razvrstano to zvanje a prema zakonu kojim se uređuju plate u organima AP i JLS.

Vođenje disciplinskog postupka, odlučivanje o disciplinskoj odgovornosti i izricanje disciplinske mere

Važećim članom ZZAPJLS (član 141.) propisano je da poslodavac vodi disciplinski postupak, odlučuje o disciplinskoj odgovornosti i izriče disciplinske mere, uređeno je obrazovanje disciplinske komisije i njene nadležnosti. S obzirom da prema navedenoj odredbi disciplinska komisija ima ovlašćenja da vodi disciplinski postupak potrebna je dopuna kako bi ista na osnovu prethodnog postupanja i odlučivala o disciplinskoj odgovornosti. Na taj način obezbeđuje se celovitost disciplinskog postupka, tako da disciplinska komisija vodi postupak i odlučuje o disciplinskoj odgovornosti. Bilo je neophodno i preciziranje u pogledu uslova koje mora da ispuni član komisije koji je ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata odnosno precizirano je da je taj član komisije predstavnik sindikata kome je utvrđena reprezentativnost kod poslodavca. Pored toga, predviđen je dodatni osnov teže povrede radne dužnosti a to je davanje netačnih podataka prilikom zasnivanja radnog odnosa, što predstavlja usklađivanje sa predloženim izmenama Zakona o državnim službenicima.

Otkaz koji daje poslodavac

Važećim članom ZZAPJLS (član 162. st. 1 tač. 5), regulisano je da poslodavac otkazom raskida radni odnos službeniku ako učini težu povredu radne dužnosti za koju mu je izrečena mera prestanka radnog odnosa. Ova odredba nije potrebna jer radni odnos prestaje rešenjem poslodavca o izricanju disciplinske mere iz člana 146. Zakona, te nakon toga ne treba donositi novo rešenje o prestanku radnog odnosa.

Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Imajući u vidu da važećim ZZAPJLS (član 163.) nije regulisan prestanak radnog odnosa za službenike na položaju kojima je protekao rok u statusu neraspoređenosti, neophodno je otkloniti ovu pravnu prazninu i propisati da službeniku prestaje radni odnos po sili zakona ako je neraspoređen, a ne bude premešten na drugo radno mesto - narednog dana od proteka dva meseca, odnosno tri meseca u slučaju da ima pravo na naknadu plate, odnosno da stiče pravo na penziju. Pored toga u pogledu osnova za prestanak radnog odnosa po sili zakona predviđena je i uslovna osuda što predstavlja usklađivanje sa predloženim izmenama Zakona o državnim službenicima, jer se u praksi dešavalo da zaposleni budu uslovno osuđeni npr. za krivično deo zloupotrebe službenog položaja.

Donošenje novog Pravilnika i promena Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta

S obzirom da važećim ZZAPJLS (član 168.) uređuje samo osnovna pravila u vezi sa promenom pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, trebalo bi bliže urediti radno pravni status službenika u slučaju donošenja novog Pravilnika, kao i u slučaju promene Pravilnika. U tom smislu trebalo bi predvideti da se, u slučaju donošenja novog Pravilnika, svi službenici raspoređuju na odgovarajuća radna mesta u istom zvanju. Za slučaj da novim pravilnikom ili promenom pravilnika neka radna mesta budu ukinuta ili smanjen broj službenika, trebalo bi predvideti da se prekobrojni službenici raspoređuju, odnosno premeštaju na druga odgovarajuća radna mesta u istom zvanju, s tim da prednost imaju oni sa boljim ocenama u poslednje tri godine. Na ovaj način, se primenjuje princip zasluga po ovom specifičnom pitanju. Takođe, trebalo bi predvideti mogućnost da prekobrojni službenici mogu biti, uz svoju saglasnosti raspoređeni, odnosno premešteni na niže radno mesto koje odgovara njihovoj stručnoj spremi, s tim da ukoliko takvo radno mesto ne postoji, postaju neraspoređeni. Za slučaj da odgovarajuće radno mesto ne postoji, a prekobrojni službenik ne da saglasnost da može biti raspoređen, odnosno premešten na niže radno mesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, trebalo bi utvrditi pravo rukovodioca da donosi rešenje o prestanku radnog odnosa. Napred navedena odredba predstavlja takođe usklađivanje sa predloženim rešenjima u državno službeničkom sistemu.

Pravo na naknade službenika

ZZAPJLS (član 169.) trebalo bi precizirati određivanje načina ostvarivanja prava na naknadu plate službenika na položaju koji je postao neraspoređen (u skladu sa čl. 54. i 55. ZZAPJLS), kao i utvrđivanje prava na otpremninu za službenike i službenike na položaju kojima radni odnos prestane protekom roka u statusu neraspoređenosti.

Obezbeđivanje stručnosti u radu i pri odlučivanju u postupku po žalbama

ZZAPJLS (čl. 175, 177 i 178.) regulisan je rok za odlučivanje po žalbama, sastav žalbene komisije, uslove koje moraju da ispunjavaju dva od tri člana žalbene komisije a koji se odnose na vrstu i nivo stečenog obrazovanja i potrebno radno iskustvo u struci, trajanje mandata, naknade za rad i druga pitanja. Imajući u vidu značaj nadležnosti žalbenih komisija, kao i da žalbene komisije imaju stalni sastav, potrebno je bilo da se produži rok za odlučivanje po žalbama kao i da se propiše da žalbene komisije uvek odlučuju u veću od tri člana.

2. Ciljevi koji se donošenjem zakona postižu

Kao što je već pomenuto, cilj izmena i dopuna Zakona o zaposlenima u AP i JLS je i unapređenje službeničkog sistema u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave. U tom smislu, radi ostvarivanja cilja daljeg unapređenja službeničkog sistema na nivou autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave, neophodno je izmeniti i dopuni odredbe ZZAPJLS koje se odnose na:

- preciziranje statusa zaposlenih kada su u pitanju funkcioneri. S tim u vezi Predlogom zakona se pre svega precizira ko se smatra zaposlenim u smislu ovog zakona. Naime, imajući u vidu da je Zakon generičkim pojmom „zaposleni“ obuhvatio pored službenika i nameštenika, i funkcionere predloženom izmenom precizira se da se zaposlenima, u smislu ovog zakona, smatraju funkcioneri koji imaju obavezu, odnosno koriste pravo da budu na stalnom radu – zasnivaju radni odnos, radi vršenja dužnosti.

- preciziranje obuhvata organizacionih oblika na čije zaposlene se primenjuje Zakon o zaposlenima u AP i JLS, odnosno na koga se ne primenjuje ovaj zakon. Predlogom zakona se definiše da se na mesne zajednice ne primenjuje ovaj zakon, jer se do sada u praksi pojavljivala pitanje primene odgovarajućih propisa u ovim organizacionim oblicima. Radi rešavanja tog pitanja i jasnog utvrđivanja da se na mesne zajednice ne primenjuje ovaj zakon omogućava da se organizacija i upravljanje kadrovima u ovim organizacionim oblicima vrši u skladu sa opštim propisom o radu, tj. Zakonom o radu.

- preciziranje ko u ime poslodavca vrši prava i dužnosti za određene kategorije službenika na položaju kao i službenika koji rukovode organom, službom ili organizacijom. Precizirano je da se o pravima i dužnostima službenika na položaju u AP i JLS koji ne rukovode organom, službom ili organizacijom iz člana 1. zakona odlučuje rukovodilac organa, službe ili organizacije, osim ako ovim zakonom nije drugačije određeno i da o pravima i dužnostima službenika i službenika koji rukovode tim službama i organizacijama prava i dužnosti u ime poslodavca vrši organ nadležan za njihovo postavljenje.

- primenu opštih propisa o radu i kolektivnog ugovora. Predlogom zakona predviđa se da ispunjenost uslova u pogledu reprezentativnosti udruženja poslodavca u skladu sa zakonom, utvrđuje ministarstvo nadležno za lokalnu samoupravu kao i da kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuje u ime poslodavca predsednik opštine, odnosno gradonačelnik. Na ovaj način otklanjaju se nedoumice u praksi koje su predstavljale smetnju za efikasno kolektivno pregovaranje kod poslodavca i zaključivanje kolektivnog ugovora.

- prava funkcionera po prestanku funkcije. Radi pojašnjenja i rešavanja nedoumica koje su postojale u praksi povodom radnopravnog statusa funkcionera predviđeno je da je funkcioner u radnom odnosu dok prima naknadu plate posle prestanka funkcije, kako bi poslodavci kod kojih ostvaruje ovo pravo imali osnov za prijavu na osiguranje, plaćanje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, poreza na dohodak građana i dr.

- donošenje Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta. Zbog problema u onim jedinicama lokalne samouprave u kojima postoji više uprava za pojedine oblasti predviđeno je da se donosi objedinjen Pravilnik koji priprema načelnik uprave i podnosi ga Veću na usvajanje.

- uslovi za rad u zvanjima. Zbog predviđenog uslova u pogledu položenog državnog stručnog ispita, na javnim konkursima se javljalo manji broj kandidata, odnosno bilo je veći broj odbačenih prava na konkurs za popunjavanje radnog mesta službenika, ova

odredba je izmenjena i brisan je ovaj uslov, čime se omogućava da u konkursnom postupku učestvuje što više kandidata, kako bi u procesu selekcije bio izabran onaj koji na najbolji nači ispunjava kriterijume i merila propisana za izbor. S tim u vezi, zakonom je predložena i obaveza da službenik koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme položi državni stručni ispit tako što se utvrđuje obaveza njegovog polaganja u određenom roku po zasnivanju radnog odnosa koji ukoliko ne bude položen predstavlja raskidni uslov odnosno osnov za prestanak radnog odnosa. Pored navedenog za rad na poslovima u zvanju mlađi savetnik i mlađi saradnik mogu da rade i zaposleni koji su u radnom odnosu kod poslodavaca proveli najmanje pet godina i koji steknu viši nivo obrazovanja.

- radni odnos na određeno vreme. Predloženim odredbama Predloga zakona precizirano je vreme prestanka radnog odnosa na određeno vreme za zaposlene koji su radni odnos zasnovali u kabinetu izabranog lica u organu AP i JLS, u kabinetu gradonačelnika grada Beograda, predsednika Skupštine grada Beograda kao i na radnim mestima u kabinetu gradonačelnika, predsednika opštine ili predsedika gradske opštine i to najduže dok traje dužnost tih izabranih lica, čime se rešavaju nedoumice u praksi vezano za trajanje radnog odnosa i ostvarivanja prava kao zaposlenih lica. Takođe radi usaglašavanja sa rešenjima koja su predložena u Predlogu zakona o državnim službenicima i koja su se u praksi pojavila kao neophodna propisana su dva nova osnova za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno i to: radi zamene službenika koji je postavljen za vršioca dužnosti, dok traje njegova dužnost i radi zamene službenika kome miruje radni odnos zbog obavljanja pripravničkog staža.

- učešće na internom konkursu i preuzimanje. Predlogom zakona predviđeno je da na internom konkursu mogu da učestvuju i službenici u svim organima, službama i organizacijama u istoj JLS čime se omogućava bolja fluktuacija odnosno mobilnost zaposlenih. U vezi preuzimanja omogućeno je da može biti preuzet službenik zaposlen u istoj JLS bez obzira da li je u pitanju organ, služba ili organizacija.

- pripravnici. Predlogom zakona je predloženo da ako je nakon sprovedenog javnog konkursa za obavljanje pripravničkog staža primljeno lice koje je službenik u radnom odnosu na neodređeno vreme kod poslodavca, raspoređuje se na radno mesto na kome se obavlja pripravnički staž, dok mu na radnom mestu u organu, službi ili organizaciji iz člana 1. st . 1. i 2. Zakona, na kome je zasnovao radni odnos na određeno vreme miruju prava i obaveze. Na ovaj način se obezbeđuje pravna sigurnost i mogućnost da službenik može da se vrati na svoje radno mesto tj. da zbog potrebe obavljanja pripravničkog staža sa većim stepenom obrazovanja mu ne prestane radni odnos na neodređeno vreme.

- izbor kandidata po sprovedenom konkursnom postupku. Precizirano je da ako se konkursni postupak sprovodi u službi ili organizaciji iz člana 1. stav 2. Zakona, rešenje o izboru kandidata sa liste može doneti i rukovodilac službe ili organizacije, a ne samo rukovodilac organa AP ili JLS, koji nije nadležan za službu ili organizaciju, niti da donosi odluku o popunjavanju radnih mesta u navedenim organizacionim oblicima.

- dužnost polaganja državnog stručnog ispita. S obzirom na predložene izmene u Zakonu u delu koji se odnosi na uslove za rad u zvanjima, propisan je rok za polaganje državnog stručnog ispita za zaposlene koji su zasnovali radni odnos na neodređeno vreme na radnom mestu u odgovarajućem zvanju, a koji su dužni da polože državni stručni ispit nakon probnog rada, odnosno koji nemaju obavezu probnog rada jer su ranije imali zasnovan radni odnos u organu AP, JLS ili državnom

organu, kao i službenici koji su zasnovali radni odnos a nemaju položen državni stručni ispit.

-ocenjivanje. Predloženim izmenama u potpunosti se uređuje sistem ocenjivanja koji je do sada bio uređen u skladu sa propisima o ocenjivanju državnih službenika. S tim u vezi uređen je cilj i predmet ocenjivanja na način da se propisuju merila za ocenjivanje i da se predviđa da se rezultati u izvršavanju poslova radnog mesta i postavljenih ciljeva vrednuju kvartalno, zatim da službenika na položaju koji rukovodi pokrajinskim organom, organizacijom ili službom ocenjuje organ nadležan za postavljenje i dodatno se precizira da službenika ocenjuje lice koje odlučuje o njegovim pravima, obavezama i odgovornostima, da se službenik ocenjuje jednom u kalendarskoj godini i to najkasnije do kraja februara tekuće godine za prethodnu godinu a da se ne ocenjuje službenik koji je u kalendarskoj godini radio manje od šest meseci bez obzira na razlog, ni službenik koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme. Takođe, uvodi se četvorostepena skala za ocenjivanje i ocene se propisuju na način da službenik: "ne zadovoljava", "zadovoljava", "dobar" i "ističe se", s tim da će se uredbom bliže urediti merila za ocenjivanje i postupak ocenjivanja u svim organima AP i JLS. Propisuje se postupak u slučaju kada je službeniku određena ocena „ne zadovoljava“ u smislu da isti može biti upućen na stručno osposobljavanje, odnosno da se taj službenik u svakom slučaju vanredno ocenjuje protekom 30 radnih dana od dana konačnosti te ocene i definišu se posledice vanrednog ocenjivanja koje mogu biti, u slučaju da na vanrednom ocenjivanju službeniku bude određena ocena „zadovoljava“ premeštaj na radno mesto razvrstano u niže zvanje, odnosno određivanje nižeg koeficijenta, ako takvo radno mesto ne postoji i prestanak radnog odnosa, ako na vanrednom ocenjivanju službeniku bude određena ocena „ne zadovoljava“. Predloženim izmenama zakona bliže se definišu uslovi za napredovanje putem premeštaja na neposredno više izvršilako radno mesto, tj. radno mesto čiji se poslovi rade u neposredno višem zvanju, odnosno u istom zvanju ali na radnom mestu rukovodioca uže unutrašnje jedinice kao i uslovi kao i nagrađivanje po osnovu ocena ostvarenih za obavljanje poslova radnih mesta koja su razvrstana u isto zvanje i to putem određivanja većeg koeficijenta u okviru platne grupe u koju je razvrstano to zvanje a prema zakonu kojim se uređuju plate u organima AP i JLS.

-vođenje disciplinskog postupka, odlučivanje o disciplinskoj odgovornosti i izricanje disciplinske mere. Propisano je da poslodavac vodi disciplinski postupak, odlučuje o disciplinskoj odgovornosti i izriče disciplinske mere, uređeno je obrazovanje disciplinske komisije i njene nadležnosti, kao i da ukoliko disciplinska komisija vodi postupak ima ovlašćenja da odlučuje o disciplinskoj odgovornosti. Na taj način obezbeđuje se celovitost disciplinskog postupka, tako da disciplinska komisija vodi postupak i odlučuje o disciplinskoj odgovornosti. Utvrđeni su uslovi koje mora da ispuni član komisije i predviđen je dodatni osnov teže povrede radne dužnosti a to je davanje netačnih podataka prilikom zasnivanja radnog odnosa, što predstavlja usklađivanje sa predloženim izmenama Zakona o državnim službenicima.

- prestanak radnog odnosa po sili zakona. Predlogom zakona precizirano je da službeniku prestaje radni odnos po sili zakona ako je neraspoređen, a ne bude premešten na drugo radno mesto - narednog dana od proteka dva meseca, odnosno tri meseca u slučaju da ima pravo na naknadu plate, odnosno da stiče pravo na penziju. Pored toga u pogledu osnova za prestanak radnog odnosa po sili zakona predviđena je i uslovna osuda što predstavlja usklađivanje sa predloženim izmenama Zakona o državnim službenicima, jer se u praksi dešavalo da zaposleni budu uslovno osuđeni npr. za krivično deo zloupotrebe službenog položaja.

- donošenje novog Pravilnika i promena Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta. Odredbama Predloga zakona bliže se uređuje radnopravni status službenika u slučaju donošenja novog Pravilnika, kao i u slučaju promene Pravilnika, i to da se svi službenici raspoređuju na odgovarajuća radna mesta u istom zvanju, da se prekobrojni službenici raspoređuju, odnosno premeštaju na druga odgovarajuća radna mesta u istom zvanju, s tim da prednost imaju oni sa boljim ocenama u poslednje tri godine. Na ovaj način, se primenjuje princip meritornosti. Takođe, propisano je da prekobrojni službenici mogu biti, uz svoju saglasnost biti raspoređeni, odnosno premešteni na niže radno mesto koje odgovara njihovoj stručnoj spremi, s tim da ukoliko takvo radno mesto ne postoji, postaju neraspoređeni. Za slučaj da odgovarajuće radno mesto ne postoji, a prekobrojni službenik ne da saglasnost da može biti raspoređen, odnosno premešten na niže radno mesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, utvrđuje se pravo rukovodioca da donose rešenje o prestanku radnog odnosa. Napred navedena odredba predstavlja takođe usklađivanje sa predloženim rešenjima u državno službeničkom sistemu.

- pravo na naknade službenika. Predlogom zakona bliže se uređuje naknada plate službenika na položaju koji je postao neraspoređen i uređuje ostvarivanje prava na otpremninu za službenike i službenike na položaju kojima radni odnos prestane protekom roka u statusu neraspoređenosti.

- obezbeđivanje stručnosti u radu i pri odlučivanju u postupku po žalbama. Predlogom zakona regulisan je rok za odlučivanje po žalbama, sastav žalbene komisije, uslove koje moraju da ispunjavaju članovi žalbene komisije a koji se odnose na vrstu i nivo stečenog obrazovanja i potrebno radno iskustvo u struci, trajanje mandata, naknade za rada i druga pitanja, kao i produženje roka za odlučivanje po žalbama imajući u vidu obezbeđivanje što adekvatnije pravne zaštite kao i to da Žalbena komisija uvek odlučuje u veću od tri člana.

3. Druge mogućnosti za rešavanje problema

Imajući u vidu pravnu prirodu otvorenih pitanja u vezi sa službeničkim sistemom u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave, izmene i dopune važećeg Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave su jedini način za rešavanje uočenih problema.

4. Zašto je donošenje zakona najbolje za rešavanje problema

Polazeći od strateških prioriteta, neophodno je izmeniti i dopuniti pojedine odredbe ZZAPJLS radi preciziranja i obezbeđivanja celovitosti sistema koji uređuje, odnosno omogućavanja nesmetanog ostvarivanja prava i dužnosti zaposlenih u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave.

Takođe, predložene izmene i dopune Zakona materija su koja se isključivo reguliše zakonom.

5. Na koga će i kako uticati predložena rešenja

Ovaj zakon imaće pozitivan uticaj na sve zaposlene u jedinicama lokalne samouprave, lica koja će ubuduće konkurisati na radna mesta u organima, službama i organizacijama u AP i JLS, imajući u vidu da se izmenama otklanjaju problemi koji postoje u praksi od početka primene zakona tj. od 1.12.2016. godine. Primena zakona uticaće direktno na zaposlene u organima, službama i organizacijama autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave, odnosno na

funkcionere/službenike/nameštenike zaposlene u tim organima, imajući u vidu da se jasnije precizira status zaposlenih – funkcionera na koje se primenjuju odredbe ovog zakona, jasno se utvrđuje ko u ime poslodavca vrši prava i dužnosti za određene kategorije zaposlenih – službenike na položaju i službenike koji rukovode organom organizacijom i službom, definišu se prava zaposlenih - funkcionera po prestanku funkcije, uslovi za rad u zvanjima što će doprineti da prilikom raspisivanja konkursa bude veći obuhvat lica koja mogu da se prijave na isti jer do sada su uslovi za rad u zvanjima predividali da kandidati moraju da imaju položen državni stručni ispit, kao i da zaposleni u organima, službama i organizacijama koji rade duže od pet godina mogu biti raspoređeni na radna mesta u odgovarajućim zvanjima ukoliko za njih ispunjavaju uslove koji se pre svega tiču stručnih osposobljenosti tj obrazovanja, dužnost polaganja državnog stručnog ispita za zaposlene koji nemaju obavezu probnog rada i koji po zasnivanju radnog odnosa nemaju položen državni stručni ispit, kao i precizno utvrđivanje roka za polaganje istog, preciziranje prestanka radnog odnosa po sili zakona i zbog uslovne osude, pojašnjenje i detaljno regulisanje radnopravnog statusa zaposlenih u vezi sa donošenjem novog Pravilnika kao i kod izmena i dopuna Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta; pravo na naknade službenika koji su neraspoređeni kao i pravo na otpremninu službenika na položaju kojima je protekao status neraspoređenih, bolje mobilnosti zaposlenih kroz učešće na internim konkursima i preuzimanje, propisivanje jasnije procedure kod vođenja disciplinskog postupka i izricanja disciplinskih mera u smislu da se disciplinski postupak sprovede efikasnije i pravičnije, kao i da disciplinske mere koje se tiču novčane kazne bude izrečena u odnosu na osnovu platu koja pripada zaposlenom, obezbeđivanje stručnosti u radu i odlučivanju po žalbama čime se doprinosi da prava zaposlenih budu adekvatnije zaštićena.

Očekuje se da primena novih zakonskih rešenja pozitivno utiče i na građane i privredu s obzirom da su kadrovi okosnica svakog sistema i preduslov njegovog razvoja i napretka koji treba da doprinese kvalitetnijem, delotvornijem i efikasnijem pružanju usluga.

6. Troškovi koje će primena zakona izazvati kod građana i privrede, posebno malih i srednjih preduzeća

Primena novog Zakona neće izazvati ni troškove kod građana i privrede.

7. Da li pozitivni efekti opravdavaju troškove

Izmene i dopune Zakona o zaposlenima u AP i JLS neće izazvati dodatne troškove. S tim u vezi potrebno je imati u vidu da unapređenje instrumenata za upravljanje ljudskim resursima treba da doprinese razvoju kadrova što predstavlja jedan od preduslova razvoja i napretka sistema lokalne samouprave. Lokalna samouprava doprinosi utvrđivanju delotvornih i sprovodivih javnih politika na ovom nivou vlasti, obezbeđuje delotvorno i efikasno vršenje nadležnosti kako u izvornim tako i u poverenim poslovima, rešavanje brojnih upravnih stvari u različitim upravnim oblastima, koja kroz inspekcijski nadzor preventivno sprečava enormne rizike po ljudski život, zdravlje i životnu sredinu, suzbija "sivu ekonomiju" i obezbeđuje zakonito postupanje i ponašanje pravnih i fizičkih lica, koja vodi ažurne i potpune evidencije, koja raspoložbe sposobnostima da predvidi i predupredi buduće neizvesne događaje ili smanji štetu koja iz toga može da proistekne (poplave, migrantska kriza i sl.).

Takođe, primena novog Zakona neće izazvati građanima i privredi dodatne troškove.

8. Da li zakon stimuliše pojavu novih privrednih subjekata na tržištu i tržišnu konkurenciju

Primena zakona ne stimuliše pojavu novih privrednih subjekata na tržištu i tržišnu konkurenciju

9. Da li su zainteresovane strane imale priliku da iznesu svoje stavove

Odbor za pravni sistem i državne organe doneo je Zaključak 05 Broj: 011-9885/2018 od 18.10.2018. da nije potrebno sprovesti javnu raspravu za Nacrt zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave. Sa tekstom Nacrta zakona imali su prilike se upoznajati predstavnici Stalne konferencije gradova i opština kao i Mreža načelnika uprava gradova i opština. Naime, 21. septembra 2018. godine uz prisustvo članova Stalne konferencije gradova i opština održan je sastanak Mreže načelnika uprava gradova i opština na kome je razmatrana radna verzija Nacrta zakona i nakon koje su dati konceptijski komentari i konkretni komentari na sam tekst zakona kao i predlozi koji se uglavnom tiču pitanja koje se odnosi na položaj načelnika uprave. Komentari su se odnosili na sledeće: interni konkurs kada se radi o postojanju više i da bi ostvario svoj puni smisao samo ako bi se na njemu mogli prijaviti službenici iz svih organa, uprava, službi i organizacija koje su osnovane unutar jedinice lokalne samouprave. Kod internog konkursa se otvara pitanje ko je nadležan da raspisuje interni konkurs kod pravobranilaštva, odnosno posebnih službi (interna revizija, budž. inspekcija), ograničiti ukupno trajanje javnog konkursa ili odrediti rok u kojem je neophodno završiti izborni postupak, upućivanje zaposlenih kao ispomoć gradskim opštinama u izuzetnim slučajevima (ili obrnuto), ocenjivanje službenika na položaju, raspoređivanje službenika po prestanku rada na položaju i dr.

10. Koje će mere tokom primene zakona biti sprovedene da bi se ostvarili razlozi donošenja zakona

Primena novog Zakona podrazumeva donošenje Akta Vlade kojim će se bliže urediti merila za ocenjivanje i postupak ocenjivanja službenika u svim organima, službama i organizacijama u AP i JLS, i za koji je predviđeno da se donese u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

IZJAVA O USKLAĐENOSTI PROPISA SA PROPISIMA EVROPSKE UNIJE

1. Ovlašćeni predlagač propisa: Vlada

Obrađivač: Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave

2. Naziv propisa

Predlog zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave

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

3. Usklađenost propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum):

- a) Odredba Sporazuma koja se odnose na normativnu saržinu propisa,
- b) Prelazni rok za usklađivanje zakonodavstva prema odredbama Sporazuma,
- v) Ocena ispunjenosti obaveze koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,
- g) Razlozi za delimično ispunjavanje, odnosno neispunjavanje obaveza koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,
- d) Veza sa Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.

Predlog zakona nije predmet usklađivanja sa odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum), niti je predviđen Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.

4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije:

- a) Navođenje odredbi primarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,
- b) Navođenje sekundarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,
- v) Navođenje ostalih izvora prava Evropske unije i usklađenost sa njima,
- g) Razlozi za delimičnu usklađenost, odnosno neusklađenost,
- d) Rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti propisa sa propisima Evropske unije.

Predlog zakona nije predmet usklađivanja sa propisima Evropske unije

5. Ukoliko ne postoje odgovarajuće nadležnosti Evropske unije u materiji koju reguliše propis, i/ili ne postoje odgovarajući sekundarni izvori prava Evropske unije sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost, potrebno je obrazložiti tu činjenicu. U ovom slučaju, nije potrebno popunjavati Tabelu usklađenosti propisa. Tabelu usklađenosti nije potrebno popunjavati i ukoliko se domaćim propisom ne vrši prenos odredbi sekundarnog izvora prava Evropske unije već se isključivo vrši primena ili sprovođenje nekog zahteva koji proizilazi iz odredbe sekundarnog izvora prava (npr. Predlogom odluke o izradi strateške procene uticaja biće sprovedena obaveza iz člana 4. Direktive 2001/42/EZ, ali se ne vrši i prenos te odredbe direktive).

Ne postoje odgovarajući propisi sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost

6. Da li su prethodno navedeni izvori prava Evropske unije prevedeni na srpski jezik?

Ne

7. Da li je propis preveden na neki službeni jezik Evropske unije?

Ne

8. Saradnja sa Evropskom unijom i učešće konsultanata u izradi propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti

Nije bilo neophodno angažovanje konsultanata u izradi Predloga zakona.