

ZAKON

O ZAPOSLENIMA U JAVNIM SLUŽBAMA

I. UVODNE ODREDBE

Predmet zakona

Član 1.

Ovim zakonom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih, odnosno prava i obaveze po osnovu rada u javnim službama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina, opština, grad ili gradska opština u skladu sa zakonom kojim se uređuje osnivanje i rad javnih službi, osim u javnim preduzećima i privrednim društvima osnovanim za obavljanje delatnosti u oblastima u kojima se osnivaju javne službe.

Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene u organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja i drugim pravnim licima koje se osnivaju ili deluju u skladu sa propisima o javnim službama.

Pojedina prava i obaveze iz radnog odnosa mogu se zakonom koji uređuje oblast u kojoj se obavlja delatnost za koju se osniva javna služba (u daljem tekstu: zakon kojim se uređuje rad javne službe) urediti i drugačije ako to proizilazi iz prirode poslova javne službe.

Specifičnosti radnopravnog položaja nastavnika i saradnika visokoškolskih ustanova koje proizlaze iz Ustavom zajemčene autonomije univerziteta visokoškolskih i naučnih ustanova, propisuju se zakonom kojim se uređuje visoko obrazovanje, a na ostala pitanja koja se tiču njihovih prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa primenjuju se odredbe ovog zakona.

Odredbe ovog zakona ne primenjuju se na zaposlene u javnim službama za koje je zakonom ili aktom nadležnog organa u skladu sa zakonom predviđena obavezna privatizacija.

Poslodavac zaposlenih

Član 2.

Poslodavac u smislu ovog zakona je javna služba, organizacija obaveznog socijalnog osiguranja, odnosno pravno lice koje zapošljava ili angažuje lica po osnovu ugovora van radnog odnosa za obavljanje poslova iz delatnosti, odnosno u vezi sa radom javne službe.

Definicija pojmova

Član 3.

Pojmovi upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeće značenje:

- 1) zaposleni je fizičko lice koje obavlja rad za poslodavca na osnovu ugovora o radu;
- 2) radno mesto je određenje za naziv posla koji je sadržan u aktu o sistematizaciji radnih mesta javne službe;
- 3) opšti akt je kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa u skladu sa zakonom;
- 4) dodatni rad je rad u radnom odnosu i van radnog odnosa koje zaposleni obavlja za drugog poslodavca.

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski pol, osim ako iz smisla pojedine odredbe ne proizlazi drugačije.

Ostvarivanje prava iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada

Član 4.

Prava iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređena ovim zakonom zaposleno, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa ostvaruje kod poslodavca.

Primena zakona kojim se uređuje oblast rada, kolektivnog ugovora i pravilnika o radu

Član 5.

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koja nisu uređena ovim zakonom, odnosno zakonom kojim se uređuje rad javne službe, primenjuju se zakon kojim se uređuje oblast rada, kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu.

Ako se pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, pravilnik o radu donosi se uz prethodno pribavljenu saglasnost osnivača, odnosno nadležnog organa iz čijih sredstava se obezbeđuju sredstava za rad javne službe i pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata kod poslodavca.

II. NAČELA DELOVANJA ZAPOSLENIH U JAVNIM SLUŽBAMA

Zakunitost, nepristrasnost i politička neutralnost u obavljanju poslova

Član 6.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi je dužan da postupa u skladu sa Ustavom, zakonom i drugim propisom, prema pravilima struke, nepristrasno i na način kojim omogućava zaštitu i ostvarivanje prava građana i pravnih lica i čime se ne nanosi šteta drugim licima i javnom interesu.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi koje obavlja poslove iz delatnosti poslodavca je dužan da u obavljanju poslova postupa politički neutralno.

Niko ne sme vršiti uticaj na zaposlenog, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa da nešto čini ili ne čini suprotno st. 1. i 2. ovog člana.

Dostupnost informacija o radu zaposlenih u javnoj službi

Član 7.

Informacije o radu zaposlenih, odnosno lica angažovanih po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi dostupne su javnosti, u skladu sa zakonom kojim se uređuje slobodan pristup informacijama od javnog značaja.

Obaveza profesionalnog i primerenog odnosa prema korisnicima javnih službi

Član 8.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi je u obavezi da se profesionalno i primereno odnosi prema

korisnicima javnih usluga pri čemu se rukovodi pravilom jednakog postupanja nezavisno od ličnih ili drugih svojstava i osobina korisnika.

Ekonomično korišćenje sredstava

Član 9.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi je dužan da koristi finansijska i druga sredstva i opremu javne službe na ekonomičan, racionalan i efikasan način samo za potrebe posla i obavljanje rada u javnoj službi.

III. PRAVA ZAPOSLENIH U JAVNOJ SLUŽBI

Jednaka dostupnost radnih mesta

Član 10.

Pri zapošljavanju u javnim službama kandidatima su pod jednakim uslovima dostupna sva radna mesta.

Izbor kandidata za rad u javnim službama zasniva se na stručnoj sposobljenosti, znanju i veštinama, odnosno kompetencijama.

Pri zapošljavanju u javnim službama vodi se računa o nacionalnom sastavu stanovništva i odgovarajućoj zastupljenosti pripadnika nacionalnih manjina.

Uslovi rada

Član 11.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi ima pravo na uslove rada koji mu neće ugroziti život i zdravlje, na tehničke i druge uslove potrebne za rad i na zaštitu od pretnji, napada i svih drugih vrsta ugrožavanja bezbednosti i zdravlja na radu i na poštovanje njegove ličnosti.

Zaštita iz stava 1. ovog člana ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno krivičnim zakonom.

Poslodavac je dužan da preduzme mere za zaštitu bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u skladu sa propisima koji uređuju bezbednost i zdravlje na radu.

Pravo na vrednovanje radne uspešnosti

Član 12.

Zaposleni ima pravo na vrednovanje radne uspešnosti u cilju ostvarivanja prava u skladu sa zakonom.

Primanja

Član 13.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi ima pravo na platu, naknadu plate, odnosno naknadu za rad, naknadu troškova i druga primanja u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Odmori i odsustva

Član 14.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi ima pravo na odmore i odsustva u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Stručno usavršavanje

Član 15.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se stručno usavršava u skladu sa potrebama javne službe na način utvrđen zakonom, odnosno opštim aktom.

Profesionalno napredovanje

Član 16.

Zaposleni ima pravo da profesionalno napreduje u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Zaštita od zlostavljanja i diskriminacije na radu

Član 17.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi ima pravo na zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije na radu koju je dužan da obezbedi poslodavac u skladu sa zakonima kojim se uređuje zabrana zlostavljanja na radu i zabrana diskriminacije.

Pravo prigovora i pravo na sudsku zaštitu

Član 18.

Zaposleni ima pravo prigovora na rešenje kojim poslodavac odlučuje o njegovim pravima i obavezama iz radnog odnosa, ako je zakonom kojim se uređuje rad javne službe utvrđen dvostepeni postupak u ostvarivanju prava zaposlenih.

Zaposleni ima pravo na sudsku zaštitu svojih prava iz radnog odnosa u rokovima i na način utvrđenim zakonom kojim se uređuje oblast rada, odnosno drugim zakonom kojim se uređuju njegova prava i obaveze.

Poslodavac je dužan da odluči o pravu zaposlenog iz radnog odnosa, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva, ako se pravo zaposlenog ostvaruje na osnovu njegovog zahteva, osim ako zakonom nije određen drugačiji rok.

Pravo na sindikalno i profesionalno udruživanje i štrajk

Član 19.

Zaposleni u javnoj službi ima pravo da bude član sindikata i profesionalnog udruženja i njihovih organa, kao i pravo na štrajk, u skladu sa zakonom.

Druga prava

Član 20.

Opštim aktom u skladu sa zakonom mogu da se utvrde druga prava koja ovim zakonom nisu utvrđena.

IV. OBAVEZE ZAPOSLENIH U JAVNOJ SLUŽBI

Profesionalno postupanje

Član 21.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi je dužan da postupa u skladu sa zakonom, pravilima struke i kodeksom ponašanja donetim u skladu sa zakonom, kao i da preduzima sve mere i radnje koje omogućavaju pravnim i fizičkim licima da ostvare svoja, zakonom i drugim propisom, garantovana prava i interese.

Odgovornost za rad

Član 22.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi je odgovoran za zakonitost, stručnost i delotvornost svog rada.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi odgovara poslodavcu za posledice svog rada, nedostatke učinka i donošenje odluka, kao i za kvalitet, blagovremenost i efikasnost u obavljanju poslova.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi je dužan da poštuje ciljeve, interese, ugled i integritet javne službe u kojoj obavlja poslove.

Izvršenje naloga

Član 23.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi je dužan da izvrši nalog rukovodioca koji je dat u okviru ovlašćenja koja proizlaze iz propisa ili pravila struke, odnosno iz opisa poslova koje zaposleni obavljaju na svom radnom mestu.

Ako zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa smatra da je nalog suprotan propisima ili pravilima struke, dužan je da o tome obavesti rukovodioca.

Ako rukovodilac ponovi nalog iz stava 1. ovog člana u pismenom obliku uz obrazloženje, zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa je dužan da ga izvrši i o tome pismeno obavesti direktora, odnosno organ kojem direktor odgovara za svoj rad, ako je direktor izdao pismeni nalog.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa je dužan da odbije izvršenje usmenog ili pismenog naloga iz st. 1. i 3. ovog člana ako bi izvršenjem naloga učinio kažnjivo delo i da o tome pismeno obavesti direktora, odnosno organ kojem direktor odgovara za svoj rad, ako je direktor izdao usmeni ili pismeni nalog.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa može odbiti izvršenje naloga rukovodioca ističući prigovor savesti u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa ne može da trpi štetne posledice zbog odbijanja izvršenja naloga iz razloga iz st. 4. i 5. ovog člana.

Premeštaj na drugo radno mesto i u drugo mesto rada

Član 24.

Zaposleni je dužan da prihvati odgovarajuće radno mesto na koje je trajno ili privremeno premešten u istom ili drugom mestu rada, pod uslovima i na način određen zakonom, odnosno opštim aktom.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, u slučaju elementarnih nepogoda, više sile ili drugih nepredvidivih okolnosti koje dovode do ugrožavanja zdravlja, bezbednosti ili onemogućavanja obavljanja usluga prema korisnicima javnih službi, zaposleni je dužan da, po pismenom nalogu neposrednog rukovodioca bez izmene ugovorenih uslova rada, radi na radnom mestu koje ne odgovara njegovoj vrsti i stepenu stručne spreme, ako ispunjava uslove za njihovo obavljanje, dok traju te okolnosti, ako nije moguće obezbediti obavljanje poslova javne službe na drugačiji način.

Nepredvidim okolnostima u smislu stava 2. ovog člana ne smatra se povećan obim posla, odnosno zamena odsutnog zaposlenog.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana, za to vreme zadržava prava koja proizlaze iz njegovog radnog mesta ako su za njega povoljnija.

Dodatno opterećenje na radu

Član 25.

Zaposleni je dužan da u skladu sa opštim aktom, u okviru redovnog radnog vremena, po pismenom nalogu neposrednog rukovodioca, radi i poslove koji nisu u opisu njegovog radnog mesta ako za njih ispunjava uslove, odnosno dodatno veći obim posla svog radnog mesta, zbog privremeno povećanog obima posla, zamene odsutnog zaposlenog ili u slučaju da na određenom radnom mestu nije zaposleno nijedno lice (u daljem tekstu: dodatno opterećenje na radu).

Vrstu i trajanje poslova iz stava 1. ovog člana, određuje neposredni rukovodilac pismenim nalogom, najduže do 30 radnih dana u periodu od dvanaest meseci.

Zaposleni može da odbije rad po pismenom nalogu iz stava 1. ovog člana, ako se radi o poslovima koji ne odgovaraju vrsti i stepenu stručne spremlje koji se zahtevaju za poslove koje zaposleni obavlja na svom radnom mestu.

Na radnim mestima na kojima se poslovi obavljaju prema normativima rada u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, dodatnim opterećenjem na radu u okviru punog radnog vremena smatra se rad preko pune norme.

Poštovanje radnog vremena

Član 26.

Zaposleni je dužan da poštuje radno vreme kod poslodavca.

Ako je sprečen da radi, zaposleni je dužan da lično ili na drugi način o razlozima nedolaska na rad obavesti neposrednog rukovodioca bez odlaganja, a najkasnije u roku od 24 sata od nastanka razloga, osim kada to nije bilo moguće iz zdravstvenih ili drugih opravdanih razloga.

V. SPREČAVANJE SUKOBA INTERESA

Zabrana primanja poklona i korišćenja rada u javnoj službi

Član 27.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa ne sme da traži ili prima poklone, usluge ili bilo kakvu korist za sebe ili povezana lica, a koji mogu uticati ili se čini da utiču na nepristrasno ili profesionalno obavljanje poslova, odnosno koji se mogu smatrati nagradom u vezi sa vršenjem njihovih poslova, osim protokolarnog poklona i prigodnog poklona manje vrednosti.

Zaposleni, odnosno lice angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa ne sme da koristi rad u javnoj službi da bi uticao na ostvarivanje svojih prava ili prava povezanih lica.

Na određivanje kruga povezanih lica sa zaposlenim, odnosno radno angažovanim i na prijem poklona shodno se primenjuju propisi kojima se uređuje sprečavanje sukoba interesa pri vršenju javnih funkcija.

Dodatni rad

Član 28.

Zaposleni, odnosno radno angažovani može van radnog vremena da radi za drugog poslodavca ako dodatni rad nije zabranjen zakonom ili drugim propisom, odnosno ako ne stvara mogućnost sukoba interesa zaposlenog.

Sukob interesa u smislu stava 1. ovog člana postoji ako zaposleni, odnosno radno angažovani ima privatni interes koji utiče ili može da utiče na nepristrasno obavljanje poslova njegovog radnog mesta. Privatni interes naročito postoji ako obavljanjem poslova svog radnog mesta zaposleni, odnosno radno angažovani stvara ili može da stvori korist ili pogodnost za sebe ili drugog poslodavca kod koga obavlja dodatni rad, odnosno u drugim slučajevima propisanim zakonom.

Zaposleni, odnosno radno angažovani je dužan da u roku od tri dana od dana saznanja da postoji sukob interesa, prijavi poslodavcu postojanje svog privatnog interesa koji može da utiče na nepristrasno obavljanje poslova njegovog radnog mesta.

Poslodavac je dužan da preduzme mere u skladu sa zakonom kojima se može otkloniti sukob interesa, kao što su nalaganje zaposlenom, odnosno radno angažovanom da se izuzme u konkretnom slučaju u odlučivanju u radu određenih tela ili komisija, davanje izvršenja određenog posla drugom zaposlenom ili drugu odgovarajuću meru koja odgovara okolnostima koje izazivaju određen sukob interesa kojom se ne umanjuju prava zaposlenog, odnosno radno angažovanog u skladu sa ovim zakonom i omogućava zaposlenom dalje obavljanje dodatnog rada.

Ako merama iz stava 4. ovog člana ne može da se otkloni sukob interesa, poslodavac može zabraniti dodatni rad zaposlenog, odnosno radno angažovanog kojim nastupaju okolnosti iz stava 1. ovog člana uz upozorenje o posledicama nepostupanja po zabrani.

Bliži uslovi pod kojima se može zabraniti dodatni rad zaposlenog u skladu sa ovim članom mogu se urediti kolektivnim ugovorom.

Zaposleni, odnosno radno angažovani koji obavljaju ili su obavljali dodatni rad kod drugog poslodavca ne smeju učestvovati u vršenju nadzora ili kontrole rada tih pravnih lica, odnosno preduzetnika ili obavljati druge poslove koji se odnose na utvrđivanje prava tih lica za vreme obavljanja dodatnog rada i u periodu od dve godine od dana prestanka obavljanja dodatnog rada.

Ograničenje osnivanja privrednih društava, javnih službi i bavljenja preduzetništvom

Član 29.

Zaposleni može da osnuje, odnosno da bude vlasnik udela privrednog društva, javne službe ili da se bavi preduzetništvom ako to nije zabranjeno zakonom, odnosno drugim propisom, ako time ne nastupaju okolnosti propisane članom 28. stav 1. ovog zakona ili pod drugim uslovima određenim zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

VI. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova

Član 30.

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova u javnoj službi (u daljem tekstu: Pravilnik), utvrđuju se organizacioni delovi u javnoj službi, radna mesta u organizacionim delovima, opis poslova koji se obavljaju na radnim mestima, određenje stručne spreme, odnosno obrazovanja potrebnog za obavljanje poslova radnog mesta, broj izvršilaca i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

Radno mesto u Pravilniku je određenje za naziv posla koji se obavlja kod poslodavca i koje se unosi u Pravilnik prema nazivima određenim aktom Vlade za radna mesta koja su utvrđena aktom Vlade.

U Pravilnik se unosi naziv radnog mesta iz akta Vlade čiji tipičan opis posla najviše odgovara opisu posla koji je dat u Pravilniku. Ako se prema opisu posla u Pravilniku, na jednom radnom mestu obavljaju poslovi koji odgovaraju tipičnim opisima poslova dva ili više radnih mesta iz akta Vlade, u Pravilnik se unosi naziv onog radnog mesta iz akta Vlade čiji se poslovi obavljaju pretežnim delom radnog vremena.

Na radnim mestima koja pored tipičnih opisa poslova iz akta Vlade obuhvataju i rukovođenje unutrašnjom organizacionom jedinicom u skladu sa organizacijom rada kod poslodavca, a u aktu Vlade nije određeno radno mesto sa opisom rukovođenja koje odgovara opisu posla koji se obavlja kod poslodavca, u Pravilnik se pored naziva radnog mesta iz akta vlade unosi naziv vezan za rukovođenje (šef službe, načelnik odeljenja i dr.).

Pri određivanju naziva radnih mesta u javnim službama koje u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru nazive uređuju Pravilnikom, vodi se računa da nazivi uporedivih radnih mesta, odnosno radnih mesta na kojima se obavljaju isti ili slični poslovi kao na radnim mestima koja se utvrđuju aktom Vlade, odgovaraju u što većoj meri nazivima iz akta Vlade.

Opis posla u Pravilniku je opis radnji, zadataka i zaduženja koji se obavljaju na određenom radnom mestu i koji se unosi u Pravilnik u skladu sa potrebama javne službe za obavljanjem tih poslova, pri čemu se imaju u vidu tipični opisi poslova koji su dati u aktu Vlade.

Stručna sprema, odnosno obrazovanje u Pravilniku se određuje navođenjem vrste i nivoa, odnosno stepena obrazovanja potrebnog za obavljanje poslova određenog radnog mesta, pri čemu na istom radnom mestu, ako priroda posla to dozvoljava, može biti određeno najviše dva uzastopna nivoa, odnosno stepena obrazovanja.

Broj izvršilaca u Pravilniku, na radnim mestima na kojima se poslovi obavljaju prema normativima rada u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, utvrđuje se tako što se broj zaposlenih izražava normom neposrednog rada. Za ostala radna mesta u Pravilniku, broj izvršilaca utvrđuje se prema broju zaposlenih, nezavisno od toga da li rade puno ili nepuno radno vreme.

Stručna sprema, odnosno obrazovanje u Pravilniku, kao i potrebni uslovi za rad na radnom mestu moraju da odgovaraju stručnoj spremi, odnosno obrazovanju i uslovima za rad koji su propisani u aktu Vlade za radna mesta koja su utvrđena aktom Vlade, pri čemu poslodavac u Pravilniku može potpunije da odredi zahtevani nivo i vrstu obrazovanja, kao i da utvrdi druge uslove za rad potrebne na tom radnom mestu.

Načela za izradu Pravilnika

Član 31.

Pravilnik se donosi uz primenu načela racionalnosti, funkcionalnosti i efikasnosti i uz poštovanje utvrđenih standarda i kadrovskog plana koji su propisani zakonom, odnosno drugim propisom.

Načelo racionalnosti podrazumeva uspostavljanje ekonomične organizacione strukture javne službe potrebne za efikasno, stručno i uspešno obavljanje poslova uz što manje troškove, tako da broj rukovodilaca unutrašnjih organizacionih jedinica javne službe, uključujući i direktora javne službe ne može biti veći od 20% ukupnog broja zaposlenih.

Načelo funkcionalnosti podrazumeva organizaciju vršenja poslova u skladu sa njihovom prirodom, načinom obavljanja i njihovom međusobnom funkcionalnom

povezanošću, kao i ostvarivanje potpune angažovanosti svih izvršilaca na način adekvatan vrsti, složenosti i obimu poslova.

Načelo efikasnosti podrazumeva organizaciju rada uspostavljenju na način kojim se u najvećoj meri, sa optimalnim brojem zaposlenih, omogućava efikasno izvršavanje poslova i zadovoljavanje potreba korisnika javnih usluga.

Ko donosi Pravilnik

Član 32.

Pravilnik donosi direktor javne službe uz prethodno pribavljenu saglasnost organa upravljanja, osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije drugačije određeno i nakon zatraženog mišljenja reprezentativnog sindikata kod poslodavca.

Kadrovski plan

Član 33.

Ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije drugačije određeno, planiranje kadrova u javnoj službi vrši se kadrovskim planom javne službe.

Kadrovski plan donosi direktor uz prethodno pribavljenu saglasnost nadležnog organa osnivača, odnosno nadležnog organa iz čijih sredstava se obezbeđuju sredstva za rad zaposlenih u javnoj službi.

Predlog kadrovskog plana dostavlja se nadležnom organu za usvajanje finansijskog plana u toku izrade i usvajanja finansijskog plana javne službe.

Kadrovski plan donosi direktor u roku od 30 dana od dana usvajanja finansijskog plana javne službe i mora da bude usaglašen sa obezbeđenim finansijskim sredstvima.

Kadrovski plan obavezno sadrži ukupan broj zaposlenih u javnoj službi, broj zaposlenih na neodređeno i određeno vreme koji su potrebni u godini za koju se donosi kadrovski plan i druge podatke o kadrovskoj obezbeđenosti javne službe u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno opštim aktom.

Pravilnik mora da bude usaglašen sa donetim kadrovskim planom.

Dopuštenost popunjavanja radnih mesta

Član 34.

Radno mesto može da se popuni zasnivanjem radnog odnosa na neodređeno vreme ako je radno mesto utvrđeno Pravilnikom, ako nije popunjeno, ako su obezbeđena sredstva za ostvarivanje prava zaposlenih na tom radnom mestu i ako su ispunjeni drugi uslovi u pogledu dopuštenosti popunjavanja radnog mesta propisani zakonom.

Za radno mesto na kojem radi zaposleni sa nepunim radnim vremenom, odnosno zaposleni sa nepunom normom neposrednog rada, smatra se da nije popunjeno za deo radnog vremena do punog radnog vremena, odnosno za deo do utvrđene norme neposrednog rada tog radnog mesta određenog Pravilnikom.

Kad se ispune uslovi iz stava 1. ovog člana, direktor javne službe odlučuje da li je potrebno da se radno mesto popuni i način na koji se popunjava.

Zaposlenom se otkazuje ugovor o radu ako se u roku od jedne godine od zasnivanja radnog odnosa utvrdi da je radni odnos zasnovan suprotno stavu 1. ovog člana.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu zaposlenom iz stava 4. ovog člana dostavi pismene razloge za otkaz i omogući mu da se o njima izjasni, odnosno da razmotri mišljenje sindikata čiji je zaposleni član koje je zaposleni dostavio uz izjašnjenje.

Rok za izjašnjenje zaposlenog ne može biti kraći od osam dana od dana dostavljanja pismenih razloga za otkaz.

Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 35.

U radni odnos u javnoj službi može da se primi lice pod sledećim uslovima:

1) da ima zdravstvenu (psihičku i fizičku) sposobnost za rad na poslovima koje obavlja ako je navedena sposobnost propisana zakonom kojim se uređuje rad javne službe, drugim propisom, odnosno Pravilnikom u skladu sa zakonom;

2) da zna jezik na kojem se obavljaju poslovi sa korisnicima usluga ako je poznavanje jezika uslov za rad u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe;

3) da ispunjava druge uslove za rad na radnom mestu određene zakonom, drugim propisom, odnosno Pravilnikom.

Uslovi iz stava 1. ovog člana moraju da ispunjavaju i lica angažovana po osnovu ugovora van radnog odnosa kod poslodavca ako obavljaju poslove za koje se traži ispunjenost tih uslova.

Ugovor o radu

Član 36.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu koji zaključuju zaposleni i direktor, odnosno zaposleni kojeg on ovlasti.

Ugovor o radu sadrži elemente propisane zakonom kojim se uređuje oblast rada, s tim što se kao naziv posla u ugovoru o radu navodi naziv radnog mesta iz Pravilnika.

Ako zaposleni obavlja poslove više radnih mesta iz Pravilnika, u ugovor o radu unose se nazivi svih radnih mesta čije poslove obavlja i dužina radnog vremena na svakom radnom mestu, tako da ukupno radno vreme zaposlenog ne može da bude duže od punog radnog vremena.

VII. POPUNJAVANJE RADNIH MESTA

Način popunjavanja radnih mesta

Član 37.

Radno mesto kod poslodavca popunjava se na jedan od sledećih načina:

- 1) trajnim premeštajem zaposlenog;
- 2) na osnovu sporazuma o preuzimanju;
- 3) sprovođenjem konkursa.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, radno mesto direktora javne službe popunjava se imenovanjem, nakon sprovedenog izbornog postupka u skladu sa zakonom.

Zakonom kojim se uređuje rad javne službe može se urediti redosled načina popunjavanja radnih mesta iz stava 1. ovog člana.

VIII. PREMEŠTAJ ZAPOSLENIH

Premeštaj zaposlenih zbog potrebe rada poslodavca

Član 38.

Zaposleni na neodređeno vreme može, zbog potrebe rada, da bude trajno ili privremeno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto kod poslodavca u skladu sa zakonom, odnosno opštim aktom.

Odgovarajuće radno mesto jeste ono čiji se poslovi rade u istom stepenu i vrsti stručne spreme, odnosno obrazovanja kao i poslovi koje je zaposleni obavljao pre premeštaja iz stava 1. ovog člana i za koje zaposleni ispunjava sve uslove propisane Pravilnikom.

Za premeštaj iz stava 1. ovog člana nije potrebna saglasnost zaposlenog, osim ako zakonom, odnosno opštim aktom nije drugačije određeno.

Trajni premeštaj

Član 39.

Zaposleni može da bude trajno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto, ako to nalažu organizacija rada, racionalizacija poslova ili drugi opravdani razlozi koji proizlaze iz organizacije posla ili potrebe procesa rada javne službe.

Poslodavac može pre trajnog premeštaja da sprovede prethodnu proveru stručne osposobljenosti, znanja i veština zaposlenog, odnosno kompetencija na način propisan opštim aktom.

Privremeni premeštaj

Član 40.

Zaposleni može da bude privremeno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto zbog zamene odsutnog zaposlenog ili povećanog obima posla, pri čemu zadržava sva prava na svom radnom mestu ako su za njega povoljnija, osim ako ovim zakonom nije drugačije određeno.

Privremeni premeštaj traje najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci, posle čega zaposleni ima pravo da se vrati na radno mesto na kojem je radio pre premeštaja.

Promena mesta rada usled premeštaja

Član 41.

Ako zbog privremenog ili trajnog premeštaja dolazi do promene mesta rada, premeštaj se može izvršiti bez saglasnosti zaposlenog samo ako je mesto rada na koje se zaposleni premešta udaljeno manje od 50 km od mesta rada na kojem je zaposleni radio pre premeštaja.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada na odgovarajuće radno mesto van slučaja iz stava 1. ovog člana samo uz svoju pismenu saglasnost.

Rešenje o premeštaju

Član 42.

O privremenom i trajnom premeštaju zaposlenog donosi se rešenje o premeštaju kojim se određuje radno mesto i poslovi na koje se zaposleni premešta, odnosno mesto rada i koje po sili zakona zamenjuje odgovarajuće odredbe ugovora o radu.

Privremeni premeštaj kod drugog poslodavca

Član 43.

Zaposleni na neodređeno vreme može da bude privremeno premešten na rad kod drugog poslodavca u okviru delatnosti iste javne službe radi obavljanja poslova koji odgovaraju poslovima koji su u opisu njegovog radnog mesta, zbog potrebe izvršenja određenog posla ili povećanog obima posla kod drugog poslodavca, odnosno zbog privremenog prestanka potrebe za radom zaposlenog, ako rad u javnoj službi iz koje se premešta može da se nesmetano organizuje bez dodatnog zapošljavanja.

Zaposleni može da bude privremeno premešten na rad kod drugog poslodavca u drugo mesto rada pod uslovima iz člana 41. ovog zakona.

Privremeni premeštaj iz st. 1. i 2. ovog člana traje dok traju razlozi za premeštaj a najduže tri meseca u toku kalendarske godine bez saglasnosti zaposlenog.

Zaposleni može uz svoju saglasnost da bude premešten na rad kod drugog poslodavca radi obavljanja poslova koji odgovaraju poslovima koji su u opisu njegovog radnog mesta i duže od tri meseca, odnosno i iz drugih razloga.

Posle proteka vremena na koji je premešten zaposleni ima pravo da se vrati na radno mesto na kojem je radio pre premeštaja.

Zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa (pravo na platu na svom radnom mestu, naknadu plate, godišnji odmor i dr.) kod poslodavca od koga je premešten.

Način privremenog premeštaja kod drugog poslodavca

Član 44.

O privremenom premeštaju zaposlenog od jednog kod drugog poslodavca direktori zaključuju pismeni sporazum.

Sporazumom se uređuje i način obezbeđivanja sredstava za platu, naknadu plate zbog privremene sprečenosti za rad i naknadu drugih troškova koji se vezuju za rad zaposlenog.

Na osnovu pismenog sporazuma iz stava 1. ovog člana, poslodavac kod koga se zaposleni premešta donosi rešenje kojim se određuju poslovi koje zaposleni obavlja kod njega, mesto rada i vreme trajanja premeštaja.

Za vreme privremenog premeštaja zaposleni odgovara za rad poslodavca kod koga je premešten.

IX. SPORAZUM O PREUZIMANJU

Preuzimanje zaposlenog iz iste javne službe

Član 45.

Zaposleni na neodređeno vreme može biti preuzet bez konkursa kod drugog poslodavca u okviru delatnosti iste javne službe na odgovarajuće radno mesto u smislu člana 38. stav 2. ovog zakona, ako se o tome sporazumeju direktori tih javnih službi i ako zaposleni na to pristane.

Način preuzimanja

Član 46.

O preuzimanju zaposlenog direktori javnih službi zaključuju pismeni sporazum, u kojem se zaposleni saglašava sa preuzimanjem.

Sporazumom iz stava 1. ovog člana uređuje se način ostvarivanja prava koje je zaposleni stekao kod poslodavca od koga se preuzima (korišćenje godišnjeg odmora, isplata plate i ostalih primanja).

Na osnovu pismenog sporazuma iz stava 1. ovog člana, zaposlenom danom određenom u sporazumu prestaje radni odnos kod poslodavca od kojeg se preuzima, a narednog dana zasniva radni odnos sa poslodavcem koji ga preuzima.

Preuzimanje iz druge javne službe

Član 47.

U javnu službu može da bude preuzet zaposleni na neodređeno vreme iz druge javne službe iz člana 1. ovog zakona koja obavlja drugu delatnost, na način propisan čl. 45. i 46. ovog zakona.

U slučaju preuzimanja zaposlenog u istu ili drugu javnu službu, javna služba u koju se vrši preuzimanje može da sprovede prethodnu proveru stručne osposobljenosti, znanja i veština, odnosno kompetencija zaposlenog, na način propisan opštim aktom.

Uzajamno preuzimanje

Član 48.

Javne službe mogu vršiti uzajamno preuzimanje zaposlenih na neodređeno vreme, na odgovarajuće poslove.

Uzajamno preuzimanje vrši se tako što javna služba preuzima zaposlenog iz druge javne službe istovremeno kada druga javna služba preuzima njegovog zaposlenog.

O uzajamnom preuzimanju direktori javne službe zaključuju pismeni sporazum, u kojem se zaposleni saglašavaju sa preuzimanjem.

Na osnovu pismenog sporazuma iz stava 2. ovog člana, zaposlenom danom određenom u sporazumu prestaje radni odnos kod poslodavca od kojeg se preuzima, a narednog dana zasniva radni odnos sa poslodavcem koji ga preuzima.

Sporazumom iz stava 2. ovog člana uređuju se prava u skladu sa članom 46. stav 2. ovog zakona.

Bliži uslovi za uzajamno preuzimanje mogu se utvrditi zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno opštim aktom.

X. UPUĆIVANJE NA RAD KOD DRUGOG POSLODAVCA

Član 49.

Zaposleni u radnom odnosu na neodređeno vreme može da bude upućen na rad kod drugog poslodavca, na način i u slučajevima u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada, ako ovim zakonom nije drugačije određeno.

XI. KONKURSNI POSTUPAK ZA POPUNJAVANJE RADNIH MESTA

Konkurs

Član 50.

Konkurs se sprovodi radi popunjavanja radnih mesta koja nisu popunjena kod poslodavca premeštajem, odnosno preuzimanjem.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, ako zaposleni podnese pismeni otkaz ugovora o radu ili u drugim slučajevima u kojima je izvesno vreme prestanka radnog

odnosa zaposlenog (navršenje radnog veka i dr.), konkurs se može sprovesti za popunjavanje radnog mesta koje je popunjeno u momentu raspisivanja konkursa, ali se radno mesto ne može popuniti do konačnog prestanka radnog odnosa.

Konkurs se sprovodi radi prijema u radni odnos na neodređeno vreme, a na određeno vreme ako je zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno opštim aktom tako određeno.

Oglas o konkursu

Član 51.

Konkurs započinje donošenjem odluke direktora o sprovođenju konkursa, nakon čega se konkurs oglašava na oglasnoj tabli i internet prezentaciji javne službe i periodičnom izdanju oglasa organizacije nadležne za poslove zapošljavanja.

Ukoliko oglas objavljuje javna služba koja se nalazi na teritoriji jedinice lokalne samouprave u kojoj je u službenoj upotrebi i jezik nacionalne manjine, obaveštenje o oglasu se objavljuje i u jednim lokalnim ili međuopštinskim novinama koje izlaze na tom jeziku.

Sadržina oglasa

Član 52.

Oglas o konkursu sadrži podatke o poslodavcu, radnom mestu, uslovima za zaposlenje na radnom mestu, mestu rada, stručnoj osposobljenosti, znanjima i veštinama, odnosno kompetencijama koje se ocenjuju u izbornom postupku i načinu njihove provere, roku u kome se podnose prijave, lično ime lica zaduženog za davanje obaveštenja o konkursu, adresu na koju se prijave podnose, podatke o dokazima koji se prilažu uz prijavu, mestu i danu kada se očekuje da će započeti provera osposobljenosti, znanja i veština, odnosno kompetencija kandidata u izbornom postupku.

Oglas može da sadrži i druge podatke u vezi sa radom na radnom mestu koje se popunjava.

Prijava na konkurs

Član 53.

Prijava na konkurs obavezno sadrži podatke o radnom mestu na koje kandidat konkuriše i podatke o kandidatu (ime i prezime, adresa prebavišta odnosno boravišta, kontakt telefon kandidata, adresa elektronske pošte ako je kandidat poseduje).

Rok za podnošenje prijave na konkurs ne može biti kraći od deset dana od dana oglašavanja konkursa u periodičnom izdanju oglasa organizacije nadležne za poslove zapošljavanja.

Konkursna komisija

Član 54.

Konkurs sprovodi konkursna komisija od tri člana koju imenuje direktor pre nego što se oglasi konkurs.

Članovi konkursne komisije moraju da imaju najmanje isti stepen stručne sprema, odnosno obrazovanja koje se zahteva za radno mesto za koje se sprovodi konkurs.

Konkursna komisija utvrđuje koje stručne osposobljenosti, znanja i veštine, odnosno kompetencije se ocenjuju u izbornom postupku i način njihove provere pre oglašavanja konkursa.

Konkursna komisija o svom radu vodi zapisnik koji potpisuju svi članovi konkursne komisije.

Odbacivanje prijava

Član 55.

Neblagovremene, nerazumljive ili nepotpune prijave i prijave uz koje nisu priloženi svi potrebni dokazi, konkursna komisija odbacuje rešenjem protiv koga se može izjaviti prigovor direktoru javne službe u roku od pet dana od dana prijema rešenja.

Direktor odlučuje o prigovoru u roku od sedam dana od dana njegovog podnošenja.

Ako direktor u utvrđenom roku ne odluči o prigovoru ili ako je nezadovoljan konačnom odlukom po prigovoru, kandidat može da ostvari zaštitu pred sudom opšte nadležnosti u roku od 15 dana od isteka roka za odlučivanje direktora, odnosno od dostavljanja odluke po prigovoru.

Izborni postupak

Član 56.

Nakon isteka roka za podnošenje prigovora, odnosno isteka roka za odlučivanje direktora po podnetom prigovoru, konkursna komisija sastavlja spisak kandidata koji prema priloženim, odnosno pribavljenim dokazima, ispunjavaju uslove za zaposlenje na radnom mestu i među njima sprovodi izborni postupak.

Ako je zakonom kojim se uređuje rad javne službe propisan način provere stručnih osposobljenosti, znanja i veština, odnosno kompetencija koje se zahtevaju za određeno radno mesto, konkursna komisija je dužna da izvrši njihovu proveru na propisan način.

Izborni postupak može da se sprovede u više delova, pismenom proverom, usmenim razgovorom ili na drugi odgovarajući način koji utvrdi konkursna komisija.

U izbornom postupku se, ocenjivanjem ili procenom stručne osposobljenosti, znanja i veština, odnosno kompetencija utvrđuje rezultat kandidata prema kriterijumima i merilima propisanim za izbor koje utvrđuje konkursna komisija pre početka izbornog postupka.

Merilom se vrednuje osposobljenost, znanje i veština, odnosno kompetencija kandidata i može biti određeno ocenama, odrednicama „zadovoljava”, „delimično zadovoljava” ili „ne zadovoljava” ili na drugi način koji odredi konkursna komisija.

Kriterijumom se utvrđuje u kojoj meri ili u kom obimu kandidat mora da pokaže odgovarajući nivo osposobljenosti, znanja i veština, odnosno kompetencija pri vrednovanju utvrđenim merilom.

Konkursna komisija je dužna da pre provere u izbornom postupku upozna kandidate sa kriterijumima i merilima propisanim za izbor.

Izuzetno od stava 3. ovog člana, ocena određenih stručnih osposobljenosti, znanja i veština, odnosno kompetencija, koje je utvrdila izborna komisija, može biti data na osnovu rezultata testa ili drugih načina provere kandidata koje su izradila ili sprovedla stručna pravna ili fizička lica za oblast u kojoj se provera vrši.

Način obaveštavanja

Član 57.

U izbornom postupku javna služba slobodno bira način obaveštavanja kandidata, vodeći računa o njegovoj pravnoj zaštiti, ekonomičnom trošenju sredstava i jednostavnosti postupka, osim ako drukčije nije propisano zakonom.

Kratka i hitna obaveštenja mogu da se daju telefonom ili na drugi pogodan način, o čemu se sačinjava pismena beleška.

Izbor kandidata

Član 58.

Konkursna komisija odlučuje o izboru kandidata koji je sa najboljim rezultatom ispunio merila propisana za izbor.

Ako je više kandidata ispunilo merila propisana za izbor sa jednakim najboljim rezultatom, konkursna komisija ponovo proverava osposobljenost, znanje i veštine, odnosno kompetencije kandidata prema utvrđenim kriterijumima i merilima iz člana 56. stav 4. ovog zakona, sve dok ne odredi one među njima čiji rezultati najviše odgovaraju zahtevima radnog mesta.

Zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno kolektivnim ugovorom može se odrediti, ako je više kandidata ispunilo merila propisana za izbor sa jednakim najboljim rezultatom, da prednost za zapošljavanje ima kandidat koji pripada grupi lica koja se nalaze u nejednakom položaju, kao što su žrtve nasilja u porodici i partnerskim odnosima, osobe sa invaliditetom, pripadnici romske nacionalne manjine i druge grupe lica koje se nalaze u nejednakom položaju.

Odluka o izboru kandidata dostavlja se svim kandidatima koji su učestvovali u izbornom postupku na adresu navedenu u prijavi na konkurs.

Ukoliko dostavljanje iz stava 4. ovog člana nije uspelo, o tome se sastavlja pismena beleška a odluka se objavljuje na oglasnoj tabli javne službe i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenom.

Odredba stava 5. ovog člana primenjuju se na dostavljanje rešenja iz čl. 55, 59. i 61. ovog zakona.

Pravo na prigovor kandidata koji su učestvovali u izbornom postupku

Član 59.

Kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku ima pravo da u roku od osam dana od dana prijema odluke o izboru kandidata iz člana 58. stav 4. ovog zakona izjavi prigovor direktoru javne službe ako smatra da izabrani kandidat ne ispunjava uslove za zaposlenje na radnom mestu ili da su se u izbornom postupku desile takve nepravilnosti koje bi mogle uticati na zakonitost njegovog ishoda.

O prigovoru se odlučuje u roku od sedam dana od dana podnošenja.

Ako smatra da je prigovor osnovan, direktor može da rešenjem usvoji prigovor i naloži konkursnoj komisiji da ispravi nepravilnosti i preispita odluku o izboru, a konkursna komisija može da, nakon ispravke nepravilnosti donese novu odluku o izboru kandidata ili ostane pri staroj odluci ako ispravka nepravilnosti nije uticala na valjanost odluke o izboru.

Direktor može rešenjem da odbaci prigovor ako nije blagovremen, dopušten ili ne sadrži razloge zbog kojih je podnet, odnosno da ga odbije ako utvrdi da nije osnovan.

Kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku ima pravo da, pod nadzorom ovlašćenog lica u javnoj službi, pregleda svu konkursnu dokumentaciju, u skladu sa zakonom.

Podatke iz konkursne dokumentacije, kandidat iz stava 5. ovog člana može da koristi samo za ostvarivanje prava utvrđenih zakonom.

Sudska zaštita u konkursnom postupku

Član 60.

Ako direktor u utvrđenom roku ne odluči o prigovoru iz člana 59. ovog zakona ili ako je nezadovoljan konačnom odlukom po prigovoru, kandidat može da ostvari zaštitu pred sudom opšte nadležnosti u roku od 15 dana od isteka roka za odlučivanje direktora, odnosno od dostavljanja odluke po prigovoru.

Neuspeh konkursa

Član 61.

Konkurs nije uspeo ako konkursna komisija utvrdi:

- 1) da nije bilo prijava na konkursu,
- 2) ako su prijave odbačene u skladu sa članom 55. ovog zakona,
- 3) ako nijedan od kandidata koji je pozvan nije učestvovao u izbornom postupku,
- 4) ako nijedan kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku nije ispunio merila propisana za izbor.

Direktor donosi rešenje o neuspehu konkursa na osnovu izveštaja o činjenicama iz stava 1. ovog člana koje mu dostavlja konkursna komisija u roku od 15 dana od dana dostavljanja izveštaja.

Rešenje o neuspehu konkursa koje je doneto na osnovu stava 1. tač. 3) i 4) ovog člana dostavlja se svim kandidatima koji su učestvovali u izbornom postupku.

Kandidati iz stava 3. ovog člana mogu da ostvare sudsku zaštitu u roku iz člana 60. stav 1. ovog zakona.

Rešenje o neuspehu konkursa koje je doneto na osnovu stava 1. tač. 1) i 2) ovog člana, objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca.

Zasnivanje radnog odnosa

Član 62.

Sa izabranim kandidatom na konkursu se u roku od 15 dana od dana donošenja konačne odluke o izboru zasniva radni odnos zaključenjem ugovora o radu, odnosno donosi se rešenje o premeštaju ako je izabrani kandidat zaposlen na neodređeno vreme u istoj javnoj službi.

Ako sud poništi konkurs, odnosno odluku o izboru kandidata, zaposlenom koji je izabran na konkursu prestaje radni odnos najkasnije u roku od 30 dana od dana pravnosnažnosti sudske odluke.

Član 63.

Odredbe čl. 50 – 62. ovog zakona ne primenjuju se na zasnivanje radnog odnosa istraživača u institutima osnovanim u skladu sa zakonom kojim se uređuje naučnoistraživačka delatnost.

XII. RAD U RADNOM ODNOSU I VAN RADNOG ODNOSA

Radni odnos na neodređeno vreme

Član 64.

Radni odnos u javnoj službi zasniva se ugovorom o radu, po pravilu na neodređeno vreme.

Radni odnos na određeno vreme

Član 65.

Radni odnos na određeno vreme zasniva se u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada, odnosno u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe kada priroda poslova koji se obavljaju u određenoj javnoj službi opravdava potrebu ograničenog vremenskog trajanja radnog odnosa.

Radni odnos na određeno vreme radi zamene zaposlenog koji je imenovan za direktora

Član 66.

Radni odnos na određeno vreme može da se zasnjuje radi zamene zaposlenog koji je imenovan za direktora javne službe iz člana 1. ovog zakona, najduže za vreme trajanja jednog mandata direktora osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije drugačije određeno.

Probni rad

Član 67.

Probni rad, kao oblik proveravanja odgovarajućih radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog, može biti utvrđen ugovorom o radu kao poseban uslov za rad za obavljanje poslova određenog radnog mesta, u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada, odnosno zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Vrednovanje radnih i stručnih sposobnosti zaposlenih na probnom radu, vrši se na način utvrđen zakonom, odnosno opštim aktom ili ugovorom o radu.

Zaposlenom koji ne zadovolji na probnom radu prestaje radni odnos.

Probnom radu ne podležu pripravnici.

Dopunski rad

Član 68.

Zaposleni može da zaključi ugovor o dopunskom radu u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada i zakonom kojim se uređuje rad određene javne službe.

Zaposleni je dužan da o dopunskom radu pismeno obavesti direktora javne službe.

Ugovori o obavljanju pripravničkog staža

Član 69.

Lice u svojstvu pripravnika može da zasnjuje radni odnos u javnoj službi na neodređeno vreme ili na određeno vreme dok traje pripravnički staž ili da zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju radi obavljanja pripravničkog staža, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili Pravilnikom.

Bliži uslovi za obavljanje pripravničkog staža uređuju se zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno opštim aktom.

Za prijem pripravnika u radni odnos na određeno i neodređeno vreme primenjuju se odredbe ovog zakona o konkursu za prijem u radni odnos na neodređeno vreme, s tim da se u konkursnom postupku ne proveravaju stručne osposobljenosti kandidata.

Ugovorom o stručnom osposobljavanju ne zasniva se radni odnos.

Ako je poslodavac u skladu sa zakonom obezbedio novčanu naknadu licu koje obavlja pripravnički staž po osnovu ugovora o stručnom osposobljavanju, visina novčane naknade utvrđuje se u visini osnovne plate koju bi na istom radnom mestu ostvarivao pripravnik u radnom odnosu.

Lice koje obavlja pripravnički staž po osnovu ugovora o stručnom osposobljavanju bez prava na naknadu za rad, može da ostvari pravo na naknadu troškova u skladu sa zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o stručnom osposobljavanju.

Program obuke pripravnika

Član 70.

Za vreme pripravničkog staža pripravnik se uvodi u posao po programu koji utvrđuje javna služba u skladu sa zakonom, odnosno opštim aktom.

Prestanak radnog odnosa pripravnika

Član 71.

Pripravniku koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme, radni odnos prestaje ako ne položi stručni ispit u skladu sa zakonom u roku od šest meseci od dana okončanja pripravničkog staža, osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije određen drugačiji rok.

Za vreme dok ne položi stručni ispit nakon okončanja pripravničkog staža pripravnik iz stava 1. ovog člana ostvaruje prava po osnovu rada kao pripravnik.

Pripravniku koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme radni odnos prestaje danom isteka pripravničkog staža i ne može da preraste u radni odnos na neodređeno vreme.

Ugovor o stručnom usavršavanju

Član 72.

Ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno za obavljanje specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Poslodavac može licu na stručnom usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, opštim aktom ili ugovorom o stručnom usavršavanju, odnosno specijalizaciji.

Druga radna angažovanja kod poslodavca

Član 73.

Radno angažovanje zaposlenih na fakultetima zdravstvene struke koji obavljanjem poslova svog radnog mesta istovremeno pružaju zdravstvene usluge u zdravstvenim ustanovama, uređuje se u skladu sa sporazumom između javnih službi uz saglasnost zaposlenog.

Bliža sadržina sporazuma iz stava 1. ovog člana propisuje se zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Na osnovu sporazuma iz stava 1. ovog člana, direktor javne službe u kojoj se pružaju zdravstvene usluge zaključuje ugovor o radnom angažovanju kojim utvrđuje poslove zdravstvene zaštite koje pruža zaposleni, mesto obavljanja tih poslova, deo radnog vremena koje zaposleni provede u obavljanju tih poslova i radno vreme zaposlenog.

Zaposleni odgovara za izvršavanje poslova zdravstvene zaštite javnoj službi u kojoj te poslove obavlja.

Zaposleni može da pruža zdravstvene usluge u zdravstvenoj ustanovi i nakon radnog vremena utvrđenog ugovorom iz stava 3. ovog člana na osnovu ugovora van radnog odnosa u skladu sa zakonom.

Zakonom kojim se uređuje rad javne službe može da se propiše drugi ugovor van radnog odnosa kojim se ostvaruje radno angažovanje lica kod poslodavca, uslovi za njegovo zaključivanje i prava i obaveze radno angažovanih lica.

XIII. RADNI ODNOS DIREKTORA JAVNE SLUŽBE

Imenovanje direktora

Član 74.

Imenovanje direktora, odnosno drugog lica koje rukovodi radom javne službe (u daljem tekstu: direktor) vrši se nakon sprovedenog konkursnog, odnosno izbornog postupka za direktora zasnovanog na vrednovanju kandidata u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije uređen konkursni, odnosno postupak za izbor kandidata za direktora zasnovan na vrednovanju kandidata, primenjuju se odredbe ovog zakona o konkursnom postupku za prijem u radni odnos zaposlenog.

Konkursni postupak u slučaju iz stava 2. ovog člana sprovodi organ upravljanja javne službe, a direktora imenuje nadležni organ u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe (u daljem tekstu: nadležni organ), na osnovu odluke o izboru organa upravljanja.

Direktor ostvaruje prava iz radnog odnosa, odnosno po osnovu obavljanja dužnosti direktora u javnoj službi od dana stupanja na dužnost, osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije drugačije određeno.

Vršilac dužnosti direktora

Član 75.

Ako nakon sprovedenog konkursa nije izvršeno imenovanje direktora ili ako direktor prestane da obavlja dužnost pre isteka vremena na koje je imenovan, do imenovanja direktora u skladu sa članom 74. ovog zakona, nadležni organ može imenovati vršioca dužnosti direktora bez sprovođenja konkursnog postupka a najduže na godinu dana, osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije određen drugi period.

Nadležni organ može da imenuje vršioca dužnosti direktora i u slučaju dužeg odsustva direktora sa dužnosti uz naknadu plate, do njegovog povratka na rad.

Vršilac dužnosti mora da ispunjava uslove koji su zakonom, drugim propisom, odnosno Pravilnikom određeni za direktora.

Vršilac dužnosti direktora ima ista prava, obaveze i odgovornosti kao direktor javne službe.

Ugovor sa direktorom

Član 76.

Organ upravljanja javne službe zaključuje sa direktorom ugovor o radu na određeno vreme ili ugovor o obavljanju dužnosti direktora van radnog odnosa kojim se uređuju njegova prava i obaveze, dok traje mandat direktora.

Ako je za direktora imenovano lice iz reda zaposlenih u toj javnoj službi, donosi se rešenje o njegovom premeštaju na radno mesto direktora koje po sili zakona zamenjuje odgovarajuće odredbe ugovora o radu.

Direktor koji je imenovan iz reda zaposlenih kod drugog poslodavca iz člana 2. ovog zakona, ostvaruje pravo na mirovanje radnog odnosa na osnovu rešenja o imenovanju, u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada.

Lice iz st. 2. i 3. ovog člana ima pravo da se nakon prestanka dužnosti direktora u jednom mandatu vrati na radno mesto čije poslove je obavljao pre imenovanja za direktora, osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije određen drugačiji rok.

Ako je zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno statutom javne službe tako određeno, direktor koji je imenovan iz reda zaposlenih u javnoj službi, može da pored poslova svog radnog mesta obavlja dužnost direktora sa najmanje polovinom punog radnog vremena.

Prestanak dužnosti direktora

Član 77.

Direktoru prestaje dužnost:

- 1) istekom mandata – danom isteka mandata;
- 2) poništajem konkursnog postupka, odnosno odluke o imenovanju - protekom roka od 30 dana od dana pravnosnažnosti sudske odluke;
- 3) razrešenjem na lični zahtev - danom određenim u aktu o razrešenju, odnosno danom razrešenja;
- 4) razrešenjem u drugim slučajevima u skladu sa zakonom - danom određenim u aktu o razrešenju, odnosno danom razrešenja;
- 5) prestankom radnog odnosa - danom prestanka radnog odnosa;
- 6) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Direktor prestaje da ostvaruje prava iz radnog odnosa u javnoj službi danom prestanka dužnosti, osim u slučaju iz člana 76. stav 2. ovog zakona.

Prestanak dužnosti direktora ne smatra se prestankom vršenja javne funkcije u smislu ostvarivanja prava na naknadu plate nakon isteka mandata.

Zahtev za mirovanje radnog odnosa direktora u javnoj službi u kojoj obavlja dužnost direktora, smatra se zahtevom za razrešenje.

Udaljenje direktora sa dužnosti

Član 78.

Nadležni organ može udaljiti sa dužnosti direktora protiv koga je pokrenut postupak za razrešenje, do donošenja rešenja o razrešenju.

Za vreme udaljenja sa dužnosti direktor ostvaruje pravo na naknadu plate u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada.

Odlučivanje o pravima, obavezama i odgovornostima direktora

Član 79.

Ugovor iz člana 76. stav 1. ovog zakona sa direktorom zaključuje organ upravljanja.

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, odnosno po osnovu obavljanja dužnosti direktora odlučuje rešenjem organ upravljanja.

Odredbe st. 1. i 2. ovog člana primenjuju se i na vršioca dužnosti direktora.

Zamenici, odnosno pomoćnici direktora

Član 80.

Odredbe ovog zakona o direktoru primenjuju se na zamenika, odnosno pomoćnika direktora ako se u javnoj službi u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe vrši njihovo imenovanje od strane osnivača.

XIV. INTERNO TRŽIŠTE RADA U JAVNIM SLUŽBAMA

Član 81.

Zakonom kojim se uređuje rad javne službe mogu da se urede evidencije zaposlenih i prava i obaveze zaposlenih za čijim radom prestaje potreba (u daljem tekstu: interno tržište rada) u cilju planiranja kadrova u oblasti rada javne službe, ostvarivanja potreba javnih službi za kadrovskim kapacitetima, utvrđivanja podataka o radnim mestima u javnim službama koja nisu popunjena, podataka o zaposlenima za čijim radom je prestala potreba, kao i podataka o drugim kadrovskim potrebama.

Zakonom iz stava 1. ovog člana utvrđuje se način popunjavanja radnih mesta zaposlenima sa internog tržišta rada i odnos tog popunjavanja sa načinima popunjavanja radnih mesta iz člana 37. ovog zakona.

XV. RADNO VREME, ODMORI I ODSUSTVA

Raspored radnog vremena

Član 82.

Raspored, početak i završetak radnog vremena javne službe utvrđuje poslodavac, u skladu sa potrebama građana, procesa i organizacije rada i nesmetanog pružanja usluga korisnicima, osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije drugačije određeno.

Ako raspored radnog vremena nije utvrđen u skladu sa potrebama iz stava 1. ovog člana, raspored može da utvrdi osnivač javne službe.

Pripravnost

Član 83.

Zaposleni može biti obavezan da bude stalno dostupan radi pružanja neophodnih usluga korisnicima javne službe van svog radnog vremena, ako se ukaže takva potreba (u daljem tekstu: pripravnost).

Obaveza pripravnosti u javnoj službi utvrđuje se zakonom kojim se uređuje rad javne službe, a odlukom o uvođenju pripravnosti koju donosi direktor javne službe naročito se utvrđuje vreme pripravnosti i zaposleni koji su pripralni, vodeći računa o efikasnosti, ekonomičnosti i racionalnosti te organizacije, kao i podjednako opterećenosti zaposlenih, u skladu sa opštim aktom.

Trudnici, jednom od roditelja sa detetom do tri godine života, samohranom roditelju deteta do sedme godina života ili deteta sa invaliditetom i umereno do teško

ometenom u razvoju, može se odrediti pripravnost samo uz njegovu pismenu saglasnost.

Skraćeno radno vreme

Član 84.

Zaposleni može da radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada.

Prekovremeni rad

Član 85.

Zaposleni je dužan da nastavi pružanje usluge korisniku javne službe i nakon isteka svog radnog vremena ako bi prekidom rada mogao da ugrozi život i zdravlje korisnika, dok traje neophodnost pružanja usluge a najkasnije dok mu se ne obezbedi zamena.

Prekovremeni rad u slučaju iz stava 1. ovog člana može da traje i duže od ograničenja utvrđenog zakonom kojim se uređuje oblast rada i obavlja se na osnovu procene zaposlenog o neophodnosti takvog rada bez naloga poslodavca.

O obavljanju prekovremenog rada u slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni je dužan da pismeno obavesti neposrednog rukovodioca najkasnije narednog radnog dana.

Zaposleni je dužan da obavlja prekovremeni rad i u drugim slučajevima i na način propisan zakonom kojim se uređuje oblast rada, odnosno zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Nepuno radno vreme

Član 86.

Zaposleni može da zasnuje radni odnos, odnosno da bude angažovan da radi sa nepunim radnim vremenom.

Zaposleni sa detetom do sedme godine života ima pravo da na svoj zahtev, iz radnog odnosa sa punim pređe u radni odnos sa nepunim radnim vremenom najmanje sa polovinom punog radnog vremena.

Poslodavac je dužan da zaposlenom iz stava 2. ovog člana koji je radio sa nepunim radnim vremenom omogući prelazak na puno radno vreme na njegov zahtev a najkasnije danom isteka okolnosti koje su bile osnov za prelazak na rad sa nepunim radnim vremenom.

Dežurstvo

Član 87.

Dežurstvo predstavlja organizaciju rada javne službe kojom se obezbeđuje kontinuirano obavljanje delatnosti javne službe, ako je zakonom kojim se uređuje rad javne službe propisana obaveza neprekidne dostupnosti usluga javne službe korisnicima.

Dežurstvo se uvodi ako radom u smenama, preraspodelom radnog vremena ili na drugi način u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada nije moguće da se obezbedi neprekidno pružanje usluge korisnicima bez povećanja troškova rada javne službe.

Za vreme dežurstva zaposleni obavlja poslove u javnoj službi u skladu sa odlukom o dežurstvu, tako da prosečno nedeljno radno vreme, sa prekovremenim radom i dežurstvom, na četvoromesečnom nivou ne može da bude duže od 48 časova.

Kolektivnim ugovorom može se utvrditi da se prosečno radno vreme iz stava 3. ovog člana vezuje za period duži od četiri meseca, a najduže devet meseci.

U slučaju rada iz st. 3. i 4. ovog člana, ukupno radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno, osim u nedeljama u kojima se neradno praznuju državni i verski praznici u skladu sa zakonom, kada radno vreme ne može da traje duže od 70 časova nedeljno.

Zaposlenom koji se saglasio da u organizaciji rada sa dežurstvom radi duže od vremena utvrđenog u stavu 3. ovog člana, časovi rada duži od prosečnog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

Izuzetno, zaposlenom iz stava 6. ovog člana časovi prekovremenog rada mogu da se preračunaju u slobodne sate u referentnom periodu iz st. 3. i 4. ovog člana, u skladu sa pravilima utvrđenim zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

Zaposleni koji dežura može da radi najduže 24 časa dnevno uključujući i dnevno radno vreme, u kom slučaju dnevni odmor mora da traje najmanje 24 časa nakon isteka radnog vremena.

Odluku o dežurstvu donosi poslodavac najkasnije pet dana pre isteka tekućeg meseca za naredni mesec.

Obaveze osnivača u praćenju troškova organizacije rada javnih službi

Član 88.

Osnivač javnih službi najmanje jednom u pet godina vrši analizu troškova rada nastalih organizacijom radnog vremena u smenama, preraspodelom radnog vremena ili dežurstvu u javnim službama koje osniva kako bi se utvrdila ekonomičnost takve organizacije i rad javne službe organizovao na način kojim se troškovi njenog rada umanjuju.

Godišnji odmor

Član 89.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor od najmanje 20, a najviše 35 radnih dana za godinu dana rada kod poslodavca, prema merilima određenim opštim aktom.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, zbog prirode delatnosti koja se obavlja u javnim službama pravo na godišnji odmor može pojedinim kategorijama zaposlenih opštim aktom biti utvrđeno u trajanju najviše od 40 radnih dana.

Godišnji odmor u javnim službama u oblasti obrazovanja zaposleni po pravilu koristi za vreme školskog raspusta.

Evidencija dolaska i odlaska sa posla

Član 90.

Poslodavac je u obavezi da vodi evidenciju dolaska i odlaska sa posla zaposlenih, radi ostvarivanja prava i utvrđivanja odgovornosti zaposlenih po osnovu prisustva na radu.

Evidenciju iz stava 1. ovog člana za zaposlenog koji je privremeno premešten na poslove kod drugog poslodavca u skladu sa ovim zakonom, vodi poslodavac kod koga zaposleni obavlja poslove za vreme privremenog premeštaja i tu evidenciju na kraju tekućeg meseca dostavlja poslodavcu od koga je zaposleni premešten.

XVI. PERSONALNI DOSIJE

Član 91.

Poslodavac je dužan da vodi personalni dosije za svakog zaposlenog.

Personalni dosije sadrži dokumenta koja su u skladu sa zakonom i drugim propisom od značaja za zasnivanje radnog odnosa i ostvarivanje prava i utvrđivanje odgovornosti zaposlenog i koja u toku trajanja radnog odnosa donosi ili pribavlja javna služba, odnosno dostavlja zaposleni.

Prilikom trajnog preuzimanja zaposlenog personalni dosije dostavlja se poslodavcu koji je izvršio preuzimanje, a poslodavac prethodnik u svojoj evidenciji zadržava kopiju dokumenata iz personalnog dosijea.

XVII. STRUČNI ISPIT I LICENCA

Član 92.

Za rad u javnoj službi može kao poseban uslov za rad na određenim radnim mestima biti propisana obaveza polaganja stručnog ispita ili obaveza sticanje licence.

Program, način polaganja i uslovi za polaganje stručnog ispita za rad u javnoj službi ili sticanje licence, kao i posledice gubitka i oduzimanja licence na radnopravni status zaposlenih propisuju se zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

XVIII. VREDNOVANJE RADNE USPEŠNOSTI

Ciljevi vrednovanja radne uspešnosti

Član 93.

Utvrđivanje radne uspešnosti zaposlenog uvodi se u cilju uspostavljanja kvalitetnog, blagovremenog i efikasnog izvršavanja ciljeva i zadataka javne službe i izvršenja poslova radnog mesta zaposlenog u skladu sa ostvarenim rezultatima rada i ispunjenim drugim merilima za ocenu radne uspešnosti.

Vrednovanjem radne uspešnosti zaposlenog uspostavljaju se uslovi za:

- 1) napredovanje kroz platne razrede, odnosno uvećanje plate po osnovu radne uspešnosti iznad očekivane;
- 2) procenu radnih i stručnih sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta zaposlenog na probnom radu;
- 3) pravilno odlučivanje o upućivanju zaposlenih na stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje;
- 4) izricanje mera za neostvarivanje očekivane radne uspešnosti u skladu sa zakonom;
- 5) odlučivanje o drugim pravima i obavezama zaposlenog.

Postavljanje sistema vrednovanja radne uspešnosti

Član 94.

Sistem vrednovanja radne uspešnosti zasniva se na utvrđivanju očekivanih rezultata rada za obavljanje određenih poslova i drugih merila za ocenu radne uspešnosti, na utvrđivanju radnih ciljeva zaposlenog, na utvrđivanju ostvarenih rezultata rada i ispunjenosti drugih merila i izražavanju njihove vrednosti.

Očekivani rezultati rada za obavljanje poslova zaposlenih moraju biti postavljeni tako da se može očekivati da najmanje 60% zaposlenih ostvari očekivane zahteve radnog mesta, odnosno da najviše 20% zaposlenih ostvari rezultate rada iznad očekivanih.

Radni ciljevi zaposlenog utvrđuju se na osnovu postavljenih očekivanih rezultata rada za obavljanje određenih poslova, strateških i operativnih ciljeva javne službe, odnosno dela javne službe u kojoj se obavljaju organizaciono i funkcionalno povezani poslovi koji predstavljaju osnov za vrednovanje kvaliteta njenog rada i na osnovu opisa poslova koje zaposleni obavlja.

Uz svaki radni cilj koji je kvantitavno merljiv navodi se merilo i način merenja, a koji je kvalitativno merljiv navodi se način na koji će se utvrditi rezultat rada zaposlenog (pokazatelj ostvarenih rezultata), kao i rokovi za izvršenje posla.

Pri merenju radne uspešnosti mogu da se primenjuju i sledeća merila: samostalnost u obavljanju poslova, kreativnost, saradnja, orijentisanost ka korisnicima usluga, preciznost u radu, odnosno postavljene kompetencije i druga merila koja proizlaze iz prirode poslova javne službe i opisa poslova radnog mesta zaposlenog.

Ako ispunjenje radnog cilja zavisi i od ispunjenja cilja organizacione jedinice, odnosno timova ili grupe zaposlenih koji obavljaju funkcionalno povezane poslove, način merenja ostvarivanja radnog cilja mora da se prilagodi pravima, obavezama i odgovornostima koje proizlaze iz opisa poslova radnog mesta zaposlenog.

Opštim aktom uređuju se očekivani rezultati rada za poslove koji se obavljaju u javnoj službi, merila i način njihovog merenja u skladu sa prirodom tih poslova, načinom njihovog obavljanja i drugim elementima koji utiču na obavljanje poslova koji proizlaze iz zakona ili drugih propisa kojima se uređuje rad javne službe.

Izražavanje vrednosti radne uspešnosti

Član 95.

Na osnovu ostvarenih rezultata rada i ispunjenosti drugih merila za ocenu radne uspešnosti utvrđuje se da je zaposleni ostvario utvrđene radne ciljeve i druga merila ili da je uspešnost u obavljanju poslova ispod ili iznad očekivanih.

Vrednovanje radne uspešnosti

Član 96.

Rad zaposlenog na neodređeno i određeno vreme prati se tokom cele kalendarske godine a vrednuje najmanje jednom u kalendarskoj godini.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, ako se praćenjem rada zaposlenog u periodu od tri meseca neprekidno utvrdi da ne ostvaruje rezultate rada u skladu sa zadatim radnim ciljevima, odnosno ne ispunjava druga merila za ocenu radne uspešnosti, može se izvršiti vrednovanje njegove radne uspešnosti i pre utvrđenog roka.

Ako se radna uspešnost zaposlenog vrednuje jednom u kalendarskoj godini, neće se vrednovati rad zaposlenog koji je u periodu vrednovanja radio manje od šest meseci u prethodnoj kalendarskoj godini.

Akt kojim se bliže uređuje vrednovanje radne uspešnosti

Član 97.

Način praćenja rada zaposlenih, postupak vrednovanja, merila za vrednovanje radne uspešnosti i njihov uticaj na ocenu radne uspešnosti, bliže se uređuje:

1) aktom Vlade donetim na predlog ministra nadležnog za javnu službu iz člana 1. stav 1. ovog zakona i ministra nadležnog za plate u javnim službama – za poslodavce za koja se radna mesta utvrđuju aktom Vlade;

2) aktom poslodavca na koji je prethodno pribavljena saglasnost ministra u čijem delokrugu je oblast u kojoj poslodavac obavlja delatnost i ministra nadležnog za plate u javnim službama - za poslodavca za koja se radna mesta utvrđuju Pravilnikom tih lica.

U izradi akta iz stava 1. ovog člana, predlagač je dužan da saraduje sa reprezentativnim sindikatom u oblasti rada javne službe, odnosno donosilac akta je dužan sa saraduje sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca.

Vrednovanje radne uspešnosti direktora

Član 98.

Vrednovanje radne uspešnosti direktora vrši se u cilju uspostavljanja kvalitetnog, blagovremenog i efikasnog izvršavanja ciljeva i zadataka javne službe, preduzimanja mera u skladu sa zakonom za neizvršavanje, odnosno nedovoljno efikasno i neprofesionalno pružanje usluga korisnicima javne službe ili vršenje dužnosti direktora i preduzimanje drugih mera organa upravljanja, odnosno nadležnog organa u vezi sa radom direktora i javne službe.

Vrednovanje radne uspešnosti direktora vrši se na osnovu ostvarenog programa rada javne službe, kvaliteta pružanja usluga korisnicima, unapređenja procesa i kvaliteta rada javne službe, ocene rada javne službe od strane korisnika, ostvarenih ciljeva javne službe i rezultata rada zaposlenih i drugih elemenata koje organ upravljanja utvrdi kao celishodne za ocenu rukovođenja javnom službom.

Vrednovanje radne uspešnosti direktora vrši organ upravljanja javne službe u rokovima i izražavanjem vrednosti kao za ostale zaposlene u javnoj službi sa detaljnim i potpunim obrazloženjem vrednovanja zasnovanog na navođenju konkretnih rezultata rada i drugih merila za ocenu radne uspešnosti.

XIX. VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 99.

Javna služba je dužna da donese program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: program), ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada.

Ako javna služba nema obavezu donošenja programa u skladu sa zakonom, dužna je da pre prestanka radnog odnosa zaposlenog u skladu sa članom 145. stav 1. tačka 1) ovog zakona, primeni kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih koji su propisani opštim aktom, odnosno odlukom poslodavca o potrebi utvrđivanja viška zaposlenih, ako kriterijumi nisu utvrđeni opštim aktom.

Član 100.

Prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba na internom tržištu rada uređuju se zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

XX. RACIONALIZACIJA I OPTIMIZACIJA RADA JAVNIH SLUŽBI

Član 101.

Racionalizacija i optimizacija rada javnih službi podrazumeva preduzimanje mera koje sprovodi osnivač, odnosno nadležni organ iz čijih sredstava se finansira rad javne službe i kojima se vrši promena organizacije u obavljanju delatnosti javnih službi u skladu sa potrebama njenog rada ili smanjenje troškova rada javnih službi, u cilju poboljšanja efikasnosti, uvođenja svrsishodnijih metoda i načina rada, zadovoljenja potreba korisnika ili racionalnijeg korišćenja finansijskih sredstava.

Ako zbog racionalizacije i optimizacije rada javnih službi iz stava 1. ovog člana prestaje potreba za radom određenog broja zaposlenih kod više poslodavaca koji obavljaju delatnost te javne službe, osnivač može da donese odluku o racionalizaciji i optimizaciji rada javnih službi.

Odluka iz stava 2. ovog člana naročito sadrži: mere koje se sprovode u cilju racionalizacije i optimizacije rada javnih službi, obaveze javnih službi po osnovu sprovođenja navedenih mera, rok za sprovođenje mera, visina otpremnine zaposlenima za čijim radom prestaje potreba zbog sprovođenja navedenih mera, način isplate otpremnine, kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom prestaje potreba i mere za zapošljavanje koje se odnose na sve javne službe koje su obuhvaćene merama.

Osnivač je dužan da na predlog odluke iz stava 2. ovog člana pribavi mišljenje reprezentativnih sindikata u određenoj delatnosti javne službe, osnovanih za teritoriju osnivača, kao i republičke organizacije nadležne za zapošljavanje.

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba koji se utvrđuju u odluci osnivača, mogu se razlikovati od kriterijuma koji su utvrđeni posebnim kolektivnim ugovorom za određenu javnu službu, samo ako postoji saglasnost reprezentativnih sindikata iz stava 4. ovog člana.

Primena kriterijuma za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba iz stava 3. ovog člana, ne odnosi se na javne službe koje prestaju sa radom usled preduzimanja mera koje sprovodi osnivač.

Ako osnivač ne donese odluku o racionalizaciji i optimizaciji rada javnih službi, a usled mera koje sprovodi dolazi do tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena kod poslodavaca u javnoj službi u čijoj oblasti se preduzimaju te mere, zbog kojih prestaje potreba za radom određenog broja zaposlenih na neodređeno vreme, javna služba je dužna da postupi u skladu sa članom 99. ovog zakona.

XXI. UDALJENJE SA RADA

Član 102.

Zaposleni može biti udaljen sa rada u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada, odnosno zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

XXII. PLATA I DRUGA PRIMANJA

Pravo na platu i druga primanja

Član 103.

Zaposleni u javnoj službi ostvaruju pravo na osnovnu platu, uvećanu platu, naknadu plate, naknadu troškova i druga primanja u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru i ovim zakonom.

Prava iz stava 1. ovog člana utvrđuju se i opštim aktom u skladu sa zakonom.

Lica koja su angažovana van radnog odnosa u javnoj službi mogu da ostvare pravo na novčanu naknadu za svoj rad u skladu sa zakonom.

Isplata plate

Član 104.

Plata za tekući mesec isplaćuje se najkasnije do kraja narednog meseca.

Ako se plata isplaćuje u jednom delu ili u više delova, puna plata, odnosno poslednji deo plate isplaćuje se u narednom mesecu za prethodni mesec.

Bliži rokovi za isplatu plate utvrđuju se opštim aktom.

Osnovna plata

Član 105.

Osnovna plata određuje se množenjem osnovice sa koeficijentom za obračun plate.

Osnovna plata određuje se za radno mesto za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu, odnosno na koje je premešten u skladu sa zakonom.

Ako je ugovorom o radu određeno da zaposleni obavlja poslove više radnih mesta, osnovna plata određuje se za svako radno mesto srazmerno vremenu provedenom na radu na tom radnom mestu.

Zaposleni ostvaruje osnovnu platu iz stava 1. ovog člana za ostvarivanje očekivane radne uspešnosti za poslove koje obavlja.

Pravo na minimalnu zaradu

Član 106.

Zaposleni kod poslodavca iz člana 2. ovog zakona ostvaruje pravo na minimalnu zaradu obračunatu u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada.

Osnovica

Član 107.

Osnovica za obračun i isplatu osnovne mesečne plate zaposlenih utvrđuje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

Član 108.

Osnovica iz člana 107. ovog zakona služi za obračun mesečne plate zaposlenog.

Osnovica za obračun osnovne plate za ostvarene sate rada za zaposlenog koji u toku meseca nije ostvario pun fond radnih sati zbog odsustva sa rada u skladu sa zakonom ili zbog rada sa nepunim radnim vremenom, dobija se deljenjem osnovice iz člana 107. ovog zakona sa brojem 174.

Bliža merila za primenu kriterijuma za svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede

Član 109.

Sva radna mesta vrednuju se na osnovu kriterijuma složenosti poslova koji se obavljaju, potrebne kompetentnosti za rad na tim poslovima, odgovornosti za rad i donošenje odluka u obavljanju poslova, autonomije u radu, zahtevane poslovne komunikacije i uslova rada i svrstavaju u odgovarajuće platne grupe i platne razrede.

Kriterijum složenosti poslova izražava se kroz merila: rešavanje problema, kreativnost i uticaj na organizacioni učinak, kriterijum kompetentnost kroz merila: obrazovanje, radno iskustvo, sposobnost i zahtevana dodatna znanja za rad na odgovarajućem radnom mestu, kriterijum odgovornosti kroz merila: odgovornosti za donošenje odluka, rukovođenje, finansijske odgovornosti, davanje saveta i mišljenja, kriterijum autonomija u radu izražava se kroz stepen samostalnosti, kriterijum poslovne komunikacije izražava se kroz zahtevani nivo kontakata za rad na odgovarajućem radnom mestu, dok rad noću i u smenama, okruženje i fizički i psihički napor određuju uslove rada.

Primena kriterijuma i merila vrši se ocenom njihove zastupljenosti u opisima poslova određenog radnog mesta i to tako što svaki kriterijum ostvaruje određeno

procentualno učešće u ukupnoj vrednosti radnog mesta, od čega složenost poslova predstavlja 25%, kompetentnost 23%, odgovornost 20%, autonomija u radu 15%, poslovna komunikacija 8% i uslovi rada 9% vrednosti.

Platne grupe, platni razredi i koeficijent radnog mesta

Član 110.

Početnim koeficijentom radnog mesta izražava se vrednost svih zahteva za obavljanje poslova tog radnog mesta.

Početni koeficijent radnog mesta određuje se u rasponu vrednosti platnog razreda one platne grupe iz zakona kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru u koju su svrstana ta radna mesta primenom kriterijuma i merila iz člana 109. ovog zakona.

Svrstavanje radnih mesta zaposlenih u platne grupe i platne razrede i određivanje početnog koeficijenta utvrđuje se aktom Vlade.

Svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede i određivanje početnog koeficijenta za radna mesta u javnoj službi čiji se nazivi i opisi u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru određuju njihovim Pravilnikom, utvrđuje se opštim aktom, pri čemu se vodi računa da se uporediva radna mesta na kojima se obavljaju isti ili slični poslovi kao na radnim mestima koja se utvrđuju aktom Vlade, svrstaju u platne grupe i platne razrede u koje su ta radna mesta svrstana aktom Vlade.

Opšti akt poslodavca iz stava 4. ovog člana donosi se uz prethodno pribavljenu saglasnost osnivača.

Svrstavanje radnog mesta direktora u platne grupe i platne razrede i određivanje početnog koeficijenta za javne službe iz stava 4. ovog člana utvrđuje se rešenjem organa upravljanja.

Određivanje koeficijenta pri zasnivanju radnog odnosa

Član 111.

Licu koje zasniva radni odnos, ugovorom o radu određuje se početni koeficijent radnog mesta čije poslove obavlja.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, lice koje ima radno iskustvo na poslovima radnog mesta na kojima zasniva radni odnos u trajanju od najmanje osam godina i posebna znanja kojima može da doprinese unapređenju rada i kvalitetu obavljanja poslova na svom radnom mestu, ugovorom o radu može da se odredi veći koeficijent u rasponu do dva platna razreda u odnosu na platni razred platne grupe u koji je njegovo radno mesto svrstano.

Prilikom određivanja visine uvećanja koeficijenta iz stava 2. ovog člana vodi se računa o kvalifikacijama i stručnosti zaposlenog u odnosu na poslove radnog mesta koje obavlja.

Koeficijent iz stava 2. ovog člana smatra se početnim koeficijentom u smislu drugih odredaba ovog zakona.

Korektivni koeficijent

Član 112.

Koeficijent za obračun i isplatu plate zdravstvenih radnika koji rade u timovima u oblastima interventne kardiologije, interventne neurologije i za presađivanje organa, ćelija i tkiva, kao i koeficijent za obračun i isplatu plate zdravstvenih saradnika koji rade u timovima za presađivanje organa, ćelija i tkiva uvećava se za 20%.

Koeficijent zaposlenog koji je trajno premešten na odgovarajuće radno mesto u istoj službi

Član 113.

Zaposleni koji je trajno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto određuje se početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten.

Ako je početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten, niži od početnog koeficijenta radnog mesta sa kojeg se premešta, zaposleni zadržava pravo po osnovu napredovanja koje je imao na radnom mestu sa kojeg je premešten tako što mu se početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten uvećava za procentualno uvećanje koeficijenta po osnovu napredovanja koje je imao na radnom mestu sa kojeg je premešten.

Ako je početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten isti kao početni koeficijent radnog mesta sa kojeg je premešten, zaposleni zadržava pravo po osnovu napredovanja na radnom mestu sa kojeg je premešten tako što mu se određuje koeficijent koji je imao pre premeštaja.

Ako je početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten viši od početnog koeficijenta radnog mesta sa kojeg je premešten, ali je niži od koeficijenta koji je zaposleni stekao po osnovu napredovanja na radnom mestu sa kojeg se premešta, određuje mu se koeficijent koji je imao pre premeštaja.

Koeficijent iz stava 1–4. ovog člana određuje se rešenjem koje po sili zakona zamenjuje odgovarajuće odredbe ugovora o radu.

Koeficijent zaposlenog koji je privremeno premešten na odgovarajuće radno mesto u istoj javnoj službi

Član 114.

Zaposlenom koji je privremeno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto zadržava koeficijent koji je imao do premeštaja.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, ako je početni koeficijent radnog mesta na koje je zaposleni privremeno premešten veći od koeficijenta koji je zaposleni imao do premeštaja, određuje mu se veći koeficijent.

Koeficijent zaposlenog iz stava 2. ovog člana određuje se rešenjem koje po sili zakona zamenjuje odgovarajuće odredbe ugovora o radu.

Koeficijent kod preuzimanja u drugu javnu službu

Član 115.

Ako se zaposleni preuzima na isto radno mesto čije poslove je obavljao pre preuzimanja, određuje mu se koeficijent platnog razreda koje je imao do preuzimanja.

Ako se zaposleni preuzima na drugo radno mesto, određuje mu se početni koeficijent radnog mesta na koje se preuzima.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, sporazumom o preuzimanju može se utvrditi da zaposleni zadržava pravo po osnovu napredovanja koje je imao na radnom mestu sa kojeg je preuzet, pod uslovima iz člana 113. st. 2-4. ovog zakona.

Koeficijent pripravnika

Član 116.

Pripravniku u radnom odnosu određuje se koeficijent koji iznosi 80% koeficijenta radnog mesta za koje je zaključio ugovor o radu.

Pravo na koeficijent po osnovu napredovanja

Član 117.

Zaposleni koji je dve godine uzastopno postigao radnu uspešnost iznad očekivane u skladu sa ovim zakonom, može da ostvari veći koeficijent (u daljem tekstu: napreduje) najviše do kraja raspona naredna dva platna razreda u odnosu na platni razred čiji koeficijent ostvaruje.

Zaposleni koji je u periodu od četiri godine uzastopno ostvario očekivanu radnu uspešnost, a bar jednom u tom periodu je ostvario radnu uspešnost iznad očekivane, može da napreduje najviše do kraja raspona narednog platnog razreda u odnosu na platni razred čiji koeficijent ostvaruje.

Zaposleni koji je u periodu od pet godina uzastopno ostvario očekivanu radnu uspešnost može da napreduje najviše do kraja raspona narednog platnog razreda u odnosu na platni razred čiji koeficijent ostvaruje.

Nakon svakog ostvarenog napredovanja iz st. 1-3. ovog člana počinje da teče naredni period za napredovanje.

Zaposleni može da napreduje najviše za onaj broj platnih razreda koji predstavlja razliku između ukupnog broja platnih razreda u platnoj grupi u koju je razvrstano njegovo radno mesto i trećeg platnog razreda.

Pravo iz st. 1-3. ovog člana nemaju zaposleni čiji opis radnog mesta u aktu Vlade kojim se utvrđuju radna mesta, utvrđuje odgovornost vezanu za rukovođenje javnom službom, kao ni zaposleni na radnim mestima koja su razvrstana u 12. i 13. platnu grupu.

Visinu napredovanja zaposlenih u javnoj službi određuje direktor u skladu sa sredstvima obezbeđenim u budžetu, odnosno finasijskom planu za napredovanje, pri čemu procentualno uvećanje koeficijenata zaposlenih iz stava 1. ovog člana mora da bude duplo veće od procentualnog uvećanja koeficijenta zaposlenih iz st. 2. i 3. ovog člana.

Ako je na vrednovanju radne uspešnosti iz st. 1-3. ovog člana zasnovano sticanje zvanja zaposlenih u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, to vrednovanje ne uzima se u obzir za napredovanje, pod uslovom da sticanje zvanja utiče na određivanje veće plate zaposlenog.

Izuzetno od st. 1-8. ovog člana, napredovanje na osnovu ostvarene radne uspešnosti zaposlenih u naučnim zvanjima ostvaruje se sticanjem većeg zvanja u skladu sa propisima kojima se uređuje rad javne službe.

Odsustvo zaposlenog sa rada u skladu sa zakonom, zbog kojeg nije vrednovan njegov rad u određenoj godini, ne smatra se prekidom uzastopnog vrednovanja.

Član 118.

Ako je za isto radno mesto aktom Vlade određeno više početnih koeficijenata u zavisnosti od stečenog zvanja zaposlenog, uslova rada ili drugih okolnosti pod kojima se obavljaju poslovi tog radnog mesta, rešenjem poslodavca određuje se odgovarajući početni koeficijent nastupanjem tih okolnosti.

Pri određivanju koeficijenta iz stava 1. ovog člana shodno se primenjuju pravila iz člana 113. st. 2 – 4. ovog zakona.

Uvećana plata

Uvećana plata za rukovođenje

Član 119.

Zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu platu za rukovođenje unutrašnjom organizacionom jedinicom ako rukovođenje nije vrednovano u koeficijentu radnog mesta, u visini od 10% svoje osnovne plate ako neposredno rukovodi radom do 20 zaposlenih, odnosno u visini od 15% svoje osnovne plate ako neposredno rukovodi radom najmanje 20 zaposlenih.

Uvećanu platu za rukovođenje ne ostvaruje zaposleni koji je pre privremenog premeštaja ostvarivao ovo uvećanje, ako novo radno mesto na koje je premešten nije rukovodeće.

Zaposleni u visokoškolskim ustanovama ostvaruju pravo na uvećanu platu po osnovu rukovođenja, i to:

- 1) rektor univerziteta – 40% od osnovne plate;
- 2) prorektor, dekan fakulteta – 30% od osnovne plate;
- 3) direktor, rukovodilac instituta, prodekan – 20% od osnovne plate;
- 4) šef katedre, šef studija– 10% od osnovne plate.

Uvećana plata za dežurstvo i rad po pozivu

Član 120.

Zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu platu za dežurstvo u visini od 26% osnovne plate za svaki sat dežurstva, osim ako rad u dežurstvu nije vrednovan u koeficijentu radnog mesta čije poslove zaposleni obavlja.

Za rad po pozivu zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu platu u skladu sa stavom 1. ovog člana, ako se rad po pozivu obavlja van redovnog radnog vremena zaposleog.

Uvećana plata zbog posebnih uslova rada

Član 121.

Zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu platu zbog posebnih uslova rada ako navedeni uslovi rada nisu vrednovani u koeficijentu radnog mesta čije poslove zaposleni obavlja, i to:

1. u oblasti kulture za:
 - 1) obavljanje poslova izvođačkog stvaralaštva u otežanim uslovima rada (otežani vremenski ili temperaturni uslovi, rad pod velikim fizičkim opterećenjem i sl.) – u visini 5% osnovne plate, za vreme rada u otežanim uslovima;
 - 2) arheologe, etnologe, konzervatore i druge stručnjake iz oblasti zaštite kulturnog nasleđa koji učestvuju u rekognosciranjima i drugim terenskim istraživanjima pokretnog, nepokretnog i nematerijalnog kulturnog nasleđa – u visini 5% osnovne plate, za vreme obavljanja poslova rekognosciranja i ovih istraživanja;
 - 3) izradu idejnih i glavnih projekata sanacije, konzervacije, restauracije, rekonstrukcije, revitalizacije i prezentacije nepokretnih kulturnih dobara – u visini 5 % osnovne plate, za vreme trajanja projekta;
2. u oblasti zdravstva za:
 - 1) za rad nedeljom – 20% od osnovne plate za svaki sat rada nedeljom;
3. u oblasti obrazovanja za:

- 1) vaspitača u vaspitnoj grupi u kojoj ima dece sa smetnjama u razvoju – 5% po detetu;
 - 2) nastavniku koji radi u školi ili izdvojenom odeljenju teško pristupačnom, udaljenom najmanje 5km od stanica linija javnog prevoza - 8% od osnovne plate za vreme dok traju okolnosti koje su osnov za uvećanje;
 - 3) za zaposlene u ustanovama učenikog i studentskog standarda za rad nedeljom – 20% od osnovne plate za svaki sat rada nedeljom;
 - 4) za vaspitače za rad u razvojnoj grupi – 10% od osnovne plate za vreme rada u razvojnoj grupi;
 - 5) za pedagoškog savetnika – 5% od osnovne plate, za samostalnog pedagoškog savetnika – 7% od osnovne plate, za višeg pedagoškog savetnika – 10% od osnovne plate i za visokog pedagoškog savetnika – 12% od osnovne plate;
4. u oblasti socijalne zaštite za:
- 1) zaposlene stručne radnike u centrima za socijalni rad koji obavljaju poslove staratelja do deset štićenika u ime organa starateljstva kada dužnost starateljstva vrši organ starateljstva neposredno u visini od 2% od osnovne plate, odnosno preko deset štićenika u visini od 4% od osnovne plate,
 - 2) direktora, odnosno zaposlenog u ustanovama socijalne zaštite za smeštaj korisnika koji je postavljen za staratelja do deset štićenika smeštenih u toj ustanovi u visini od 2% od osnovne plate, odnosno preko deset štićenika u visini od 4% od osnovne plate;
 - 3) za rad nedeljom – 20% od osnovne plate za svaki sat rada nedeljom.

Uvećana plata zbog dodatnog opterećenja na radu

Član 122.

Uvećana plata za dodatno opterećenje od najmanje pet radnih dana mesečno iznosi 4% osnovne plate, odnosno 5% osnovne plate ako zaposleni zamenjuje rukovodioca unutrašnje jedinice.

Uvećanje plate za dodatno opterećenje od najmanje deset radnih dana mesečno iznosi 8% osnovne plate, odnosno 10% osnovne plate ako zaposleni zamenjuje rukovodioca unutrašnje jedinice.

Uvećanje plate za dodatno opterećenje na radu isključuje uvećanje plate za obavljanje tih poslova u prekovremenom radu.

Na radnim mestima na kojima se poslovi obavljaju prema normativima rada u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, vrednost rada preko propisane norme utvrđuje se i isplaćuje na način na koji se utvrđuje i isplaćuje vrednost rada u normi.

Uvećana plata za posebnu stručnu osposobljenost

Član 123.

Zaposleni koji je stekao naučni naziv doktora nauka, odnosno doktora umetnosti u oblasti rada čije poslove obavlja na svom radnom mestu i koje nije uslov za obavljanje poslova njegovog radnog mesta, može u skladu sa opštim aktom, da ostvari uvećanje plate do 6% osnovne plate za stečeno zvanje.

Zaposleni koji ima stečen akademski naziv magistar nauka, odnosno stručni naziv specijalista prema propisima o visokom obrazovanju koji su se primenjivali do 10. septembra 2005. godine, odnosno zaposleni koji ima stečen stručni naziv specijalista akademskih studija ili primarijus, u oblasti rada čije poslove obavlja na svom radnom

mestu, može u skladu sa opštim aktom, da ostvari uvećanje plate do 4% osnovne plate ako sticanje tog zvanja, odnosno naziva nije uslov za obavljanje poslova njegovog radnog mesta.

Zaposlenom koji u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe obavlja poslove mentora, može se u skladu sa opštim aktom, uvećati plata do 10% osnovne plate.

Uvećanu platu iz stava 3. ovog člana ne mogu da ostvare zaposleni koji obavljaju poslove mentora koji prati rad pripravnika za vreme pripravničkog staža.

Uvećanje plate za ostvarenu radnu uspešnost iznad očekivane

Član 124.

Zaposleni kod poslodavca koji osnovicu za obračun i isplatu plata utvrđuje opštim aktom u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru, ostvaruje pravo na uvećanje plate po osnovu postignute radne uspešnosti iznad očekivane za poslove njegovog radnog mesta, koje može da iznosi do 30% njegove osnovne plate.

Kriterijumi za uvećanje plate iz stava 1. ovog člana i način uvećanja utvrđuju se opštim aktom.

Deo sredstava koji je od ukupno utvrđenog iznosa sredstava za plate namenjen za uvećanje plate iz stava 1. ovog člana, određuje se u finansijskim planovima javne službe.

Zaposleni iz stava 1. ovog člana ne ostvaruju pravo na napredovanje iz člana 117. ovog zakona.

Pravo na druga uvećanja plate

Član 125.

Zaposleni ostvaruje pravo na druga uvećanja plate za rad noću, rad na dan praznika koji nije radni dan, prekovremeni rad, pripravnost i minuli rad primenom zakona kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

Uvećanje plate iz sopstvenih prihoda

Član 126.

Zaposlenom u visokoobrazovnoj i naučnoj ustanovi i ustanovi kulture, odnosno drugoj ustanovi koja, pored sredstava za plate koja obezbeđuje osnivač ili koja se obezbeđuju iz sredstava doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, ostvaruje i sopstvene prihode u skladu sa zakonom, može da se uvećava osnovna plata srazmerno učešću troškova rada zaposlenog u sticanju sopstvenih prihoda.

Elementi za utvrđivanje učešća troškova rada zaposlenog u sticanju sopstvenih prihoda uređuju se opštim aktom.

Udeo sredstava za uvećanje plata zaposlenih iz stava 1. ovog člana u sopstvenom prihodu ustanove utvrđuje se na osnovu kriterijima propisanih zakonom kojim se uređuje rad javne službe, pri čemu uvećanje osnovne plate po zaposlenom ne može biti veće od 30%, osim za zaposlene u visokoškolskim ustanovama koje samostalno raspolažu sopstvenim prihodima u skladu sa zakonom kojim se uređuje visoko obrazovanje, odnosno za zaposlene u zdravstvenim ustanovama koje ostvaruju sopstvene prihode iz dopunskog rada i pružanjem drugih usluga u skladu sa zakonom.

Član 127.

Osnovica za obračun uvećane plate zaposlenog koja se isplaćuje u toku meseca po radnim satima, dobija se deljenjem osnovice iz člana 107. ovog zakona sa brojem 174.

Pravo na naknadu plate**Član 128.**

Zaposleni ostvaruje pravo na naknadu plate u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

Pravo na naknadu troškova prevoza**Član 129.**

Zaposleni ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada (u daljem tekstu: naknada za prevoz) u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz.

Ako od mesta stanovanja do mesta rada ne postoji javni saobraćaj zaposleni ima pravo na naknadu za prevoz u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju za sličnu najbližu relaciju za koju postoji javni prevoz, odnosno u visini cene karte ako ne postoji mesečna pretplatna karta ili ako raspored radnog vremena zaposlenog ne odgovara organizaciji javnog prevoza za koji se utvrđuje mesečna pretplatna karta, a na osnovu potvrde javnog prevoznika.

U slučaju promene mesta stanovanja zaposlenog nakon zasnivanja radnog odnosa, poslodavac nije u obavezi da naknadi uvećane troškove prevoza nastale promenom mesta stanovanja, osim ako navedena promena nije posledica premeštaja zaposlenog na zahtev poslodavca zbog potrebe posla ili organizacije rada ili ako poslodavac prihvati naknadu uvećanih troškova.

U slučaju promene mesta rada zaposlenog na zahtev poslodavca u skladu sa zakonom, zaposleni ima pravo na naknadu za prevoz u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

Ako u slučaju iz stava 4. ovog člana, od mesta stanovanja do mesta rada ne postoji javni saobraćaj zaposleni ima pravo na naknadu troškova za korišćenje sopstvenog prevoza u visini koja je propisana za korišćenje sopstvenog prevoza za službeni put zaposlenog u zemlji, odnosno na obezbeđivanje prevoza od strane poslodavca ako zaposleni ne može da koristi sopstveni prevoz.

Ako zaposleni nema troškove nastale zbog odlaska i dolaska na rad zato što zbog blizine mesta stanovanja mestu rada ne koristi javni ili sopstveni prevoz, zaposleni ne ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza.

Bliži uslovi za ostvarivanje prava na naknadu troškova prevoza uređuju se opštim aktom.

Pravo na naknadu drugih troškova**Član 130.**

Zaposleni ostvaruje pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji ili inostranstvu, za smeštaj i ishranu dok radi i boravi na terenu i na naknadu troškova koji su izazvani privremenim ili trajnim premeštajem u drugo mesto rada, ako ostvarivanje navedenih prava nije obezbeđeno na drugačiji način, u skladu sa aktom Vlade.

Opštim aktom može bliže da se uredi način ostvarivanja naknade troškova iz stava 1. ovog člana, kao i naknade drugih troškova koji proizlaze iz obavljanja poslova zaposlenog u skladu sa obezbeđenim finansijskim sredstvima za te namene.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

Otpremnina zbog odlaska u penziju

Član 131.

Zaposleni ostvaruje pravo na otpremninu u slučaju prestanka radnog odnosa zbog ispunjenja uslova za ostvarivanje prava na penziju u visini tri prosečne plate kod poslodavca, odnosno tri prosečne plate zaposlenog, odnosno tri prosečne zarade u Republici Srbiji, u zavisnosti šta je za njega povoljnije.

Pod prosečnom platom iz stava 1. ovog člana smatra se prosečna plata koja je ostvarena u poslednja tri meseca koja prethode mesecu prestanka radnog odnosa, odnosno prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, na dan prestanka radnog odnosa zbog odlaska u penziju.

Otpremnina zaposlenog koji je utvrđen viškom zaposlenih

Član 132.

Poslodavac je dužan da zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa u smislu člana 145. stav 1. tačka 1) ovog zakona isplati otpremninu kao meru materijalne naknade i privremenog obezbeđenja njega i njegove porodice nastale zbog prestanka radnog odnosa i privremene nezaposlenosti.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini zbira trećine prosečne plate zaposlenog za svaku navršenu godinu rada kod svih poslodavaca određenih zakonom o sistemu plata u javnom sektoru.

Za utvrđivanje otpremnine iz stava 1. ovog člana računa se vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca u javnom sektoru koji je prestao da postoji, odnosno promenio oblik organizovanja ako je za vreme rada zaposlenog njegov osnivač bila Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave.

Zaposleni ne može da ostvari otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod poslodavca u javnom sektoru.

Izuzetno od st. 2. i 4. ovog člana, korisnik starosne penzije i zaposleni koji na dan prestanka radnog odnosa ispunjava uslove za ostvarivanje prava na starosnu penziju, ima pravo na otpremninu u visini iz člana 131. ovog zakona, odnosno zaposleni koji na dan prestanka radnog odnosa ispunjava uslove za ostvarivanje prava na prevremenu starosnu penziju i zaposleni koji u skladu sa propisima o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ispunjava uslove za ostvarivanje prava na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti u dužem trajanju od opšteg pravila, ima pravo na otpremninu u visini dvostrukog iznosa iz člana 131. ovog zakona.

Otpremninu iz stava 1. ovog člana ne može da ostvari zaposleni koji je u radnom odnosu na određeno vreme.

Otpremnina se isplaćuje pre prestanka radnog odnosa zaposlenog.

Sredstva za otpremninu planiraju se i obezbeđuju u finansijskom planu javne službe.

Otpremnina zaposlenog kome prestaje radni odnos usled racionalizacije i optimizacije

Član 133.

Poslodavac je dužan da zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa u smislu člana 145. stav 1. tačka 2) utvrdi pravo na otpremninu koja se isplaćuje iz sredstava obezbeđenih u budžetu osnivača.

Visina otpremnine utvrđuje se odlukom osnivača o racionalizaciji i optimizaciji najmanje u visini iz člana 132. ovog zakona.

Zaposleni koji ostvari otpremninu ima pravo na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti u skladu sa propisima o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti.

Otpremnina se isplaćuje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, izuzev u slučaju prestanka rada javne službe kada se isplaćuje do dana prestanka radnog odnosa.

Član 134.

Pod prosečnom platom iz čl. 132. i 133. ovog zakona smatra se prosečna plata zaposlenog ostvarena u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je utvrđen prestanak radnog odnosa.

Ako zaposleni nije ostvario platu u poslednja tri meseca pre prestanka radnog odnosa, prosečnom platom za određivanje visine otpremnine iz čl. 131-133. ovog zakona smatra se osnovna plata koju bi zaposleni ostvario u tom periodu uvećana za minuli rad.

Druga primanja prema zakonu kojim se uređuje oblast rada

Član 135.

Opštim aktom mogu da se utvrde pravo na jubilarnu nagradu i druga primanja u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada.

XXIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Prestanak radnog odnosa sporazumom

Član 136.

Poslodavac i zaposleni mogu da zaključe pismeni sporazum o prestanku radnog odnosa u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada, kojim se određuje i dan kada prestaje radni odnos.

Pismenim sporazumom ne može da prestane radni odnos direktoru.

Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Član 137.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca (po sili zakona):

- 1) kada navršši 65 godina života ako ima najmanje 15 godina staža osiguranja (navršenje radnog veka), odnosno navršenjem godina života i staža osiguranja u skladu sa odredbama zakona kojim se uređuje rad javne službe;
- 2) ako ne položi poseban stručni ispit koji je uslov za rad na radnom mestu – istekom poslednjeg dana roka u kojem je zaposleni prema uslovima utvrđenim zakonom kojim se uređuje rad javne službe dužan da položi stručni ispit;

3) istekom mandata direktora koji nije imenovan iz reda zaposlenih u toj javnoj službi – istekom poslednjeg dana mandata;

4) iz drugih razloga propisanih zakonom kojim se uređuje oblast rada, odnosno zakonom kojim se uređuje rad javne službe;

Organ upravljanja javne službe donosi rešenje o prestanku radnog odnosa direktora po sili zakona i dostavlja ga nadležnom organu radi donošenja rešenja o prestanku obavljanja dužnosti.

Otkaz koji daje zaposleni

Član 138.

Zaposlenom prestaje radni odnos pismenim otkazom ugovora o radu na način i u otkaznom roku u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada.

Otkazni rok može opštim aktom, odnosno ugovorom o radu da bude utvrđen u dužem trajanju od trajanja utvrđenog zakonom kojim se uređuje oblast rada ali ne dužem od 60 dana, na radnim mestima na kojima potrebe procesa rada i usluga koje javna služba pruža zahteva nesmetano i kontinuirano pružanje usluga korisnicima.

Pismeni otkaz iz stava 1. ovog člana obavezuje zaposlenog, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.

Otkaz koji daje direktor javne službe smatra se ličnim zahtevom za razrešenje.

Otkaz koji daje poslodavac

Član 139.

Poslodavac otkazuje radni odnos zaposlenom ako:

1) postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje;

2) svojom krivicom učini težu povredu obaveza iz radnog odnosa, odnosno povredu radne discipline;

3) nastupe opravdani razlozi koji se odnose na potrebe poslodavca.

Otkaz zbog radne sposobnosti zaposlenog i njegovog ponašanja

Član 140.

Zaposlenom prestaje radni odnos ako postoje opravdani razlozi koji se odnose na njegovu radnu sposobnost i ponašanje i to:

1) ako se u toku radnog odnosa utvrdi da ne ispunjava uslove u pogledu zdravstvene (psihičke i fizičke) sposobnosti koje su kao poseban uslov za rad na radnom mestu za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu, utvrđene zakonom, odnosno Pravilnikom, a nema drugog odgovarajućeg radnog mesta na koje može biti premešten i za koje ispunjava uslove za rad;

2) ako je radna uspešnost zaposlenog vrednovana ispod očekivane za poslove njegovog radnog mesta;

3) u drugim slučajevima propisanim zakonom.

Otkaz zbog prestanka ispunjavanja zdravstvenih uslova za rad

Član 141.

Otkaz iz člana 140. tačka 1) ovog zakona poslodavac daje zaposlenom u roku od 30 dana od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza.

Poslodavac je dužan da zaposlenog, narednog dana od dana saznanja za činjenice iz stava 1. ovog člana uputi na plaćeno odsustvo koje traje do prestanka radnog odnosa, odnosno do obezbeđivanja odgovarajućeg radnog mesta, osim ako zaposleni ne odsustvuje sa rada usled privremene sprečenosti za rad zbog bolesti ili po drugom osnovu.

Za vreme plaćenog odsustva iz stava 2. ovog člana zaposleni ostvaruje pravo na naknadu plate u visini osnovne plate koju bi ostvario za rad na svom radnom mestu.

Izuzetno od stava 3. ovog člana, zaposlenom se produžava plaćeno odsustvo i rok za davanje otkaza do dostavljanja pravnosnažne odluke nadležnog organa o oceni njegove radne sposobnosti, ako se u toku njegovog odsustva sa rada u smislu stava 2. ovog člana odlučuje o ostvarivanju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja zbog potpunog gubitka radne sposobnosti.

Ako nadležni organ utvrdi da je zaposleni izgubio radnu sposobnost, zaposlenom prestaje radni odnos po sili zakona u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada.

Zaposleni kome radni odnos prestane po osnovu člana 140. tačka 1) ovog zakona ima pravo na otpremninu zbog prestanka radnog odnosa u visini utvrđenoj članom 132. ovog zakona.

Otkaz zbog neostvarivanja očekivane radne uspešnosti

Član 142.

Ako zaposleni ne ostvaruje očekivanu radnu uspešnost na svom radnom mestu, poslodavac je dužan da mu u postupku redovnog, odnosno vanrednog vrednovanja njegovog rada u skladu sa ovim zakonom, ukaže na nedostatke u radu i ostavi rok od najmanje 30 dana za poboljšanje rada, nakon kojeg se njegov rad vrednuje ponovo.

Poslodavac može iz sredstava obezbeđenih za ove namene, u roku iz stava 1. ovog člana da uputi zaposlenog na stručno osposobljavanje, odnosno da mu omogući odgovarajuću obuku ili sačini lični program razvoja u cilju otklanjanja nedostataka u njegovom radu.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, kome je nakon ostavljenog roka, rad vrednovan ispod očekivane radne uspešnosti za njegovo radno mesto.

Poslodavac može da umesto otkaza ugovora o radu izrekne jednu od sledećih mera:

1) da zaposlenog premesti na drugo odgovarajuće radno mesto koje odgovara njegovim znanjima i sposobnostima, odnosno kompetencijama i za koje zaposleni ispunjava uslove za rad propisane Pravilnikom;

2) da odredi koeficijent za obračun i isplatu osnovne plate zaposlenog u rasponu nižeg platnog razreda u odnosu na platni razred čiji koeficijent zaposleni ostvaruje, a najviše do početnog koeficijenta za poslove njegovog radnog mesta – za zaposlene koji ostvaruju pravo na koeficijent po osnovu napredovanja;

3) da umani platu u visini do 20% njegove osnovne plate za mesec u kojem je doneta mera, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od plate, odnosno naknade plate - za zaposlene koji ostvaruju pravo na uvećanje plate za ostvarenu radnu uspešnost iznad očekivane.

Otkaz zbog težih povreda obaveza iz radnog odnosa, odnosno povreda radne discipline

Član 143.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini težu povredu obaveza iz radnog odnosa, odnosno povredu radne discipline i to ako:

- 1) neopravdano odbije izvršenje naloga neposrednog rukovodioca mimo uslova određenih ovim zakonom;
- 2) uništava, oštećuje, skriva ili iznosi evidencije i druge službene spise, odnosno obrasce javne isprave ili javne isprave;
- 3) nezakonito, nenamenski ili neodgovorno koristi i raspolaže finansijskim i drugim sredstvima i opremom javne službe;
- 4) nesavesno, neblagovremeno ili nemarno izvršava poslove svog radnog mesta ili naloge rukovodica;
- 5) ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu čime ugrožava svoju bezbednost i zdravlje na radu ili bezbednost i zdravlje korisnika usluga javne službe;
- 6) obavlja dodatni rad suprotno zabrani poslodavca koja je data u skladu sa zakonom;
- 7) sprečava i ometa korisnike usluga i stranaka u ostvarivanju njihovih prava i na pravu zasnovanih interesa;
- 8) traži ili prima poklone, usluge ili bilo kakvu korist za sebe ili povezana lica ili koristi rad u javnoj službi da bi uticao na ostvarivanje svojih prava ili prava povezanih lica mimo odredaba ovog zakona;
- 9) je osnivač, odnosno ima vlasništvo ili udeo privrednog društva, javne službe ili se bavi preduzetništvom suprotno zakonu;
- 10) odbija da pređe na radno mesto na koje je premešten ili neopravdano odbija da obavlja poslove tog radnog mesta u slučajevima kada nije potrebna saglasnost zaposlenog;
- 11) vrši nezakonit rad ili propušta da izvrši radnje za koje je dužan da preduzme radi sprečavanja nezakonnosti ili štete;
- 12) saopštava poverljive podatke i informacije o korisnicima usluga javne službe suprotno zakonu;
- 13) koristi prava iz radnog odnosa suprotno zakonu radi ostvarivanja za sebe ili drugog materijalne ili druge koristi;
- 14) nezakonitim postupanjem povređuje prava drugih zaposlenih;
- 15) nedolično, nasilnički ili uvredljivo se ponaša prema korisnicima usluga javne službe ili zaposlenima;
- 16) neopravdano izostane s rada najmanje tri uzastopna radna dana;
- 17) u roku od šest meseci izvrši najmanje dve lakše povrede obaveza iz radnog odnosa utvrđene rešenjem kojim je izrečena odgovarajuća mera;
- 18) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada;
- 19) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;

20) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola i drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;

21) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

22) ako odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti u skladu sa zakonom;

23) vrši druge teže povrede radne obaveze utvrđene zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno opštim aktom.

Postupak pre prestanka radnog odnosa i izricanje drugih mera

Član 144.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 143. ovog zakona sprovede postupak otkaza u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada, odnosno u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Poslodavac je dužan da u postupku otkaza, radi utvrđivanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza, obrazuje komisiju iz reda zaposlenih koja sačinjava izveštaj o svim podacima i okolnostima koje mogu biti od uticaja na odluku o otkazu.

Sastav, način rada i obaveze članova Komisije iz stava 2. ovog člana uređuju se opštim aktom poslodavca. Članovi Komisije nemaju pravo na naknadu za rad.

Poslodavac može, ako postoje olakšavajuće okolnosti, da umesto otkaza zaposlenom izrekne jednu od sledećih mera:

1) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da poslodavac može da zaposlenom otkáže ugovor o radu bez ponovnog upozorenja u skladu sa zakonom, ako u narednom roku od šest meseci učini istu težu povredu obaveze iz radnog odnosa;

2) umanjenje plate u visini od 10% do 20% njegove osnovne plate za mesec u kome je doneta mera, u trajanju do tri meseca, koje se izvršava obustavom od plate, odnosno naknade plate;

3) drugu meru određenu zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Otkaz zbog potreba poslodavca

Član 145.

Zaposlenom na neodređeno vreme može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;

2) ako se usled racionalizacije i optimizacije rada javnih službi na osnovu odluke osnivača utvrdi obaveza smanjenja broja zaposlenih kod poslodavca ili prestanak rada poslodavca;

3) ako odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu zakona kojim se uređuje oblast rada.

U slučaju iz stava 1. tačka 3) ovog člana može prestati radni odnos i zaposlenom na određeno vreme.

Član 146.

Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 145. tačka 1) ovog zakona, poslodavac ne može na istom radnom mestu da zaposli drugo lice u roku od šest meseca od dana prestanka radnog odnosa.

Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 145. tačka 2) ovog zakona, poslodavac ne može na istom radnom mestu da zaposli drugo lice u periodu sprovođenja racionalizacije i optimizacije i jednu godinu nakon sprovedene racionalizacije i optimizacije.

Član 147.

Zaposlenom prestaje radni odnos i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom kojim se uređuje oblast rada, odnosno zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Uloga sindikata u postupku otkaza**Član 148.**

U postupku otkaza zaposleni ostvaruje pravo na zaštitu od strane sindikata u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast rada.

Rok zastarelosti**Član 149.**

Na rokove zastarelosti otkaza ugovora o radu shodno se primenjuju odredbe zakona kojim se uređuje oblast rada.

Član 150.

Teže povrede obaveza iz radnog odnosa, odnosno povrede radne discipline, kao i druge povrede dužnosti koje su za direktora utvrđene zakonom kojim se uređuje rad javne službe, utvrđuju se u postupku razrešenja direktora.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, direktoru prestaje radni odnos danom razrešenja.

XXIV. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH ZA LAKŠE POVREDE OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 151.

Zaposleni je odgovoran za lakše povrede obaveza iz radnog odnosa.

Lakšim povredama iz stava 1. ovog člana u skladu sa opštim aktom smatra se:

- 1) učestalo zakašnjavanje, neopravdano odsustvovanje u toku radnog vremena ili učestali raniji odlazak s rada;
- 2) nesavesno čuvanje službenih spisa ili podataka bez nastupanja štetnih posledica;
- 3) neopravdan izostanak s rada jedan radni dan;
- 4) neopravdano neobaveštavanje neposredno pretpostavljenog o razlozima sprečenosti za dolazak na rad u roku od 24 sata od nastanka razloga;
- 5) povreda pravila struke, odnosno akta o radnoj disciplini u javnoj službi koja nije obuhvaćena nekom od težih povreda obaveza iz radnog odnosa predviđenih u skladu sa zakonom;
- 6) druge lakše povrede obaveza iz radnog odnosa utvrđene zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno opštim aktom.

Za lakše povrede iz stava 2. ovog člana poslodavac može zaposlenom da izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) opomenu;
- 2) umanjenje plate do 10% njegove osnovne plate za mesec u kome je doneta mera, u trajanju od jednog meseca, koje se izvršava obustavom od plate, odnosno naknade plate.

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom da se izjasni o lakšoj povredi obaveze iz radnog odnosa pre izricanja mere za lakšu povredu, odnosno da razmotri mišljenje sindikata čiji je zaposleni član koje je zaposleni dostavio uz izjašnjenje.

Izricanje mera za lakše povrede obaveze iz radnog odnosa zastareva u roku od tri meseca od dana saznanja za učinjene povrede, odnosno u roku od šest meseci od dana učinjene povrede.

XXV. NADZOR NAD SPROVOĐENJEM ZAKONA

Član 152.

Nadzor nad primenom ovog zakona vrši ministarstvo u čijem delokrugu su radni odnosi i plate u javnim službama.

Inspecijski nadzor nad primenom ovog zakona vrši inspekcija rada, osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije utvrđena nadležnost druge inspekcije.

XXVI. KAZNE NE ODREDBE

Član 153.

Novčanom kaznom od 100.000 do 500.000 dinara, kazniće se za prekršaj poslodavac:

- 1) ako zaključi ugovor o radu suprotno odredbama člana 35. stav 1. ovog zakona;
- 2) ako sa licem koje radi nije zaključio ugovor o radu ili drugi ugovor van radnog odnosa u smislu ovog zakona (član 36. i čl. 64 – 73);
- 3) ako zasnuje radni odnos bez sprovedenog konkursa (član 50);
- 4) ako ne izvrši isplatu plate u skladu sa članom 104. ovog zakona;
- 5) ako otkáže ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (čl.139 – 148).

Novčanom kaznom od 100.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana direktor, odnosno odgovorno lice kod poslodavca.

Ako je direktor suprotno članu 34. stav 1. ovog zakona primio u radni odnos lice na radno mesto čije popunjavanje nije bilo dopušteno, organ upravljanja javne službe je dužan da o tome obavesti nadležni organ za imenovanje direktora radi pokretanja postupka njegovog razrešenja u skladu sa zakonom.

Član 154.

Novčanom kaznom od 50.000 do 200.000 dinara, kazniće se za prekršaj poslodavac:

- 1) ako izvrši premeštaj zaposlenog suprotno odredbama ovog zakona (čl. 38 – 44);
- 2) ako odredi pripravnost zaposlenom suprotno članu 83. stav 3. ovog zakona;

- 3) ako ne omogući prelazak zaposlenom na puno radno vreme suprotno članu 86. stav 3. ovog zakona;
- 4) ako zaposlenom odredi dežurstvo suprotno članu 87. ovog zakona;
- 5) ako ne vodi evidenciju dolaska i odlaska sa posla u skladu sa članom 90. ovog zakona;
- 6) ako ne vodi personalni dosije u skladu sa članom 91. ovog zakona;
- 7) ako ne izvrši vrednovanje radne uspešnosti zaposlenih u skladu sa članom 96. stav 1. ovog zakona;
- 8) ako zaposlenom ne odredi napredovanje, odnosno ako zaposlenom odredi napredovanje suprotno članu 117. ovog zakona;
- 9) ako zaposlenom ne isplati naknadu troškova i druga primanja u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 129 – 133);
- 10) ako zaposlenog kome po sili zakona prestaje radni odnos i dalje drži u radnom odnosu u javnoj službi (član 137).

Novčanom kaznom od 50.000 do 100.000 dinara, za prešaj iz stava 1. ovog člana, kazniće se direktor, odnosno odgovorno lice kod poslodavca.

XXVII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Utvrđivanje osnovice

Član 155.

Osnovica za obračun i isplatu plata koja se utvrđuje u budžetu Republike Srbije za 2019. godinu utvrdiće se tako da se primenom ovog zakona troškovi za plate i druga primanja zaposlenih u 2019. godini kreću u okviru raspoložive mase sredstava za isplatu plata i drugih primanja zaposlenih čije se plate finansiraju iz budžeta Republike Srbije, odnosno u visini kojom se početkom primene ovog zakona ne narušava finansijska stabilnost budžeta i kojom se obezbeđuje dugoročna finansijska održivost.

Osnovica za obračun i isplatu plata koja se utvrđuje u budžetu autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave za 2019. godinu utvrdiće se tako da se primenom ovog zakona ukupna sredstva za plate i druga primanja zaposlenih u 2019. godini kreću u okviru raspoložive mase sredstava za isplatu plata i drugih primanja zaposlenih čije se plate finansiraju iz tih budžeta, odnosno u visini kojom se početkom primene ovog zakona ne narušava finansijska stabilnost tih budžeta i kojom se obezbeđuje dugoročna finansijska održivost.

Osnovica za obračun i isplatu plata za 2019. godinu koja se utvrđuje opštim aktom javnih službi u skladu sa zakonom, utvrdiće se tako da se primenom ovog zakona ukupna sredstva za plate i druga primanja zaposlenih u 2019. godini kreću u okviru raspoložive mase sredstava za plate utvrđene odobrenim finansijskim planovima tih pravnih lica.

Privremeno zadržavanje zatečene plate

Član 156.

Zaposleni čija bi osnovna plata, primenom ovog zakona bila manja od zatečene plate na radnom mestu čije poslove obavlja na dan početka primene ovog zakona utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru, zadržava pravo na platu koju je imao do početka primene ovog zakona dok njegova osnovna plata, primenom odredaba ovog zakona ne dostigne platu koju je imao.

Zatečena plata zaposlenih u zdravstvenim ustanovama čija se osnovna plata određivala množenjem koeficijenta, osnovice za obračun plate i korektivnog koeficijenta, sadrži u sebi uvećanje plate za radni učinak u iznosu uvećanja plate za radni učinak obračunatog za poslednji kvartal 2018. godine.

Ako bi primenom člana 113. ovog zakona zaposlenom koji je bio u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona bila određena manja osnovna plata od zatečene plate radnog mesta na koje je premešten, zaposleni zadržava zatečenu platu radnog mesta na koje je premešten sve dok njegova osnovna plata primenom odredaba ovog zakona ne dostigne zatečenu platu tog radnog mesta.

Ako bi primenom člana 115. ovog zakona zaposlenom koji je bio u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona bila određena manja osnovna plata od zatečene plate drugog radnog mesta na koje je preuzet ili od zatečene plate istog radnog mesta u javnoj službi koja obavlja drugu delatnost, zaposleni zadržava zatečenu platu radnog mesta na koje je preuzet sve dok njegova osnovna plata primenom odredaba ovog zakona ne dostigne zatečenu platu tog radnog mesta.

Rok za donošenje podzakonskih akata

Član 157.

Akt iz člana 110. stav 3. i člana 130. stav 1. doneće se do početka primene ovog zakona.

Akti iz člana 97. stav 1. doneće se u roku od godinu dana od dana početka primene ovog zakona.

Akte za izvršavanje ovog zakona javne službe su dužne da donesu do početka primene ovog zakona.

Aktom Vlade iz člana 130. stav 1. ovog zakona ne mogu se umanjiti prava koja zaposleni ostvaruje u skladu sa posebnim kolektivnim ugovorima u javnim službama koji su na snazi na dan početka primene ovog zakona.

Primena važećih opštih akata poslodavca

Član 158.

Odredbe kolektivnog ugovora koji je na snazi na dan početka primene ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnog ugovora u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru, odnosno do isteka važenja kolektivnog ugovora.

Javne službe koje prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa na dan stupanja na snagu ovog zakona uređuju pravilnikom o radu, dužne su da usklade Pravilnik o radu sa odredbama ovog zakona do početka primene ovog zakona.

Član 159.

Javne službe dužne su da donesu Pravilnik usklađen sa odredbama zakona kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru i ovog zakona, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Javne službe dužne su da u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu Pravilnika iz stava 1. ovog člana donesu rešenja kojim se utvrđuju nazivi radnih mesta čije poslove zaposleni obavljaju u skladu sa nazivima iz Pravilnika. Ovim rešenjima menjaju se po sili zakona odredbe ugovora o radu koje se odnose na nazive poslova koje zaposleni obavljaju.

Javne službe dužne su da prijave podatak o radnim mestima iz rešenja iz stava 2. ovog člana u Registar zaposlenih, izabranih, imenovanih i postavljenih lica u javnom sektoru u roku od 30 dana od dana njihovog donošenja.

Rešenjem iz stava 2. ovog člana ne može da se vrši premeštaj zaposlenih na druge poslove kod poslodavca.

Javne službe dužne su da donesu rešenja o koeficijentima za zaposlene u skladu sa odredbama ovog zakona do početka primene ovog zakona.

Praćenje primene zakona i ostvarivanje prava zaposlenih

Član 160.

Posebnim kolektivnim ugovorom za javne službe obrazuje se Komisija sastavljena od predstavnika učesnika u njegovom zaključivanju, u cilju praćenja primene i ostvarivanja prava zaposlenih utvrđenih ovim zakona.

Prestanak primene i važenja ranijih propisa

Član 161.

Danom početka primene ovog zakona na zaposlene u javnim službama prestaju da se primenjuju:

1) Zakon o platama u državnim organima i javnim službama („Službeni glasnik RS”, br. 34/01, 62/06 – dr. zakon, 116/08 – dr. zakon, 92/11, 99/11 – dr. zakon, 10/13, 55/13, 99/14 i 21/16-dr. zakon);

2) Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama („Službeni glasnik RS”, br. 44/01, 15/02 - dr. uredba, 30/02, 32/02 – ispravka, 69/02, 78/02, 61/03, 121/03, 130/03, 67/04, 120/04, 5/05, 26/05, 81/05, 105/05, 109/05, 27/06, 32/06, 58/06, 82/06, 106/06, 10/07, 40/07, 60/07, 91/07, 106/07, 7/08, 9/08, 24/08, 26/08, 31/08, 44/08, 54/08, 108/08, 113/08, 79/09, 25/10, 91/10, 20/11, 65/11, 100/11, 11/12, 124/12, 8/13, 4/14 i 58/14);

3) Uredba o korektivnom koeficijentu, najvišem procentualnom uvećanju osnovne plate, kriterijumima i merilima za deo plate koji se ostvaruje po osnovu radnog učinka, kao i načinu obračuna plate zaposlenih u zdravstvenim ustanovama („Službeni glasnik RS”, br. 100/11, 63/12, 101/12 i 46/13);

4) Uredba o naknadama i drugim primanjima zaposlenih u organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja („Službeni glasnik RS”, br. 18/13, 116/14 i 90/15);

5) Član 52. Zakona o predškolskom obrazovanju i vaspitanju („Službeni glasnik RS”, br. 18/10 i 101/17).

Prvi kadrovski plan u skladu sa članom 33. ovog zakona doneće se nakon usvajanja finasijskog plana javne službe za 2019. godinu.

Okončavanje započetih postupaka

Član 162.

Postupci odlučivanja o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih koji su započeti do stupanja na snagu ovog zakona okončaće se primenom propisa prema kojima su započeti.

Stupanje na snagu zakona

Član 163.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se od 1. januara 2019. godine, izuzev odredaba čl. 30, 31, 32, člana 157. st. 1. i 3. i člana 159. koje se primenjuju od dana

stupanja ovog zakona na snagu i odredaba čl. 93 – 96, čl. 98. i 101, člana 117. st. 1–7, čl. 124, 133, 142. i člana 145. stav 1. tačka 2) koje se primenjuju od 1. januara 2020. 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 zaposlenima u javnim službama 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.

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Reforma radnih odnosa i plata u javnim službama deo je reformskog procesa javnog sektora koji se pokazao kao nužan i neophodan prvenstveno zbog potrebe uređenja sistema i vrednovanja rada u oblastima koje su od primarnog značaja za svako društvo (zdravstvo, prosveta, socijalna zaštita i dr.), a kojim se odražava i nivo uređenja i efikasnosti države. Potreba za reformom ovog dela javnog sektora sagledana je u Strategiji reforme javne uprave („Službeni glasnik RS”, br. 9/14 i 42/14 - ispravka), u kojoj je uspostavljanje usklađenog sistema radnih odnosa i plata zaposlenih u javnom sektoru utvrđen kao jedan od ciljeva Strategije (III.B.1). U skladu sa Strategijom, u Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave („Službeni glasnik RS”, br. /15) 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. Ključni zahtevi za uređenje ove oblasti ogledaju se u potrebi da sistem radnih odnosa u javnim službama bude zasnovan na zaslugama i da se uvede definisana funkcija upravljanja ljudskim resursima kroz obavezne institute kojima se ona ostvaruje (planiranje kadrova, konkursni postupak, vrednovanje rezultata rada i dr) čija obaveznost i sistemsko uređenje nije propisano opštim propisima o radu, već zavise od diskrecionog uređenja svakog poslodavca pojedinačno.

Zakon o radu, kao sistemski zakon u oblasti radnih odnosa, prepoznaje specifičnost radnih odnosa u javnim službama imajući u vidu da u članu 2. propisuje da se njegove odredbe primenjuju i na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drugačije određeno. Primena Zakona o radu na zaposlene u javnim službama pokazala je da postoji potreba da se na drugačiji način urede pojedini instituti prvenstveno imajući u vidu da je osnivač javnih službi Republika Srbija, autonomna pokrajina, opština, grad ili gradska opština i da mnoga prava zaposlenih koja se po tom zakonu vezuju za poslodavca kod kojeg zaposleni radi, ne mogu da se svedu samo na poslednjeg poslodavca, tj. poslednju ustanovu u kojoj je zaposleni radio, već se moraju posmatrati šire. Takođe, ono na šta Zakon o radu ne obavezuje, a što je od ključnog značaja za rad javnih službi - jeste uspostavljanje transparentnog i na kvalitetu zasnovanog prijema u radni odnos, odnosno potreba da se u javnim službama kroz javni konkurs od samog početka vrši selekcija između najboljih kandidata koji se opredele za rad u javnom sektoru. Druga značajna uloga ovog zakona treba da se ogleda u uspostavljanju sistema merenja i vrednovanja rezultata rada pojedinca, koji sa merenjem kvaliteta rada javnih službi treba da unapredi njen rad, odnosno kvalitet usluge pružene njenim korisnicima.

Zbog svega napred navedenog, nametnula se neophodnost uređenja radnih odnosa u javnim službama putem prepoznavanja njihovih specifičnosti u odnosu na osnovni propis o radu, koje treba da prati i adekvatno uređenje plata, kroz donošenje zakona kojim će se urediti radni odnosi i plate u javnim službama i koji treba da uvaži specifičnosti rada u javnim službama kroz regulisanje pojedinih instituta koji nisu prepoznati u Zakonu o radu ili kroz definisanje pojedinih prava i obaveza zaposlenih na drugačiji način koji će da odrazi posebnost osnivanja i rada javnih službi. Takođe,

ovaj zakon treba da uredi radnopravne institute na taj način da njihova primena odgovora svim javnim službama ali i da prepozna osobenosti radnih odnosa koje su svojstvene samo nekim javnim službama. Stoga odredbe posebnih zakona kojima se uređuje rad javne službe na drugačiji način, koji odgovara prirodi poslova koju ta javna služba vrši ostaju i dalje predmet uređenja tih zakona (stručno usavršavanje, profesionalno napredovanje, sticanje licence za rad, rad na određeno vreme svojstven toj javnoj službi, osoben konkursni postupak zbog specifičnih uslova za sticanje stručnih zvanja zaposlenih i sl).

Donošenje posebnog zakona kojim će na celovit način biti uređeni svi aspekti radnopravnog statusa zaposlenih u javnim službama uslovljeno je članom 39. stav 3. Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru („Službeni glasnik RS”, br. 18/16 i 108/16), kojim se propisuje obaveza da se u skladu sa odredbama tog zakona, donesu zakoni kojima se uređuje radnopravni status, plate i druga primanja zaposlenih u javnim službama. Takođe, potreba za donošenjem ovog zakona je i prevazilaženje problema koje u praksi izaziva primena različitih pravnih propisa o radnopravnom položaju zaposlenih u javnim službama. S jedne strane su to opšti propisi o radu koji se primenjuju u većini radnopravnih instituta, ali je njegova primena primarno isključena u segmentu koji se odnosi na plate i druga primanja zaposlenih u javnim službama, osim za situacije kada neko pitanje nije uređeno posebnim zakonom u ovoj oblasti. Celovitim uređenjem svih aspekata radnopravnog statusa zaposlenih u javnim službama omogućiće se stvaranje jednog zaokruženog sistema koji unutrašnjom fleksibilnošću uvažava specifičnosti ovog dela javnog sektora.

U segmentu plata i drugih primanja zaposlenih u javnim službama, koje su samo jedan deo prava zaposlenih po osnovu rada, u oblasti javnih službi uočena je izrazita fragmentiranost propisa koja sa sobom nužno povlači problem upravljivosti i netransparentnosti. Ovi problemi najuočljiviji su kad se analiziraju pozitivni propisi u delu koji se odnosi na osnovne elemente plate zaposlenih u javnim službama - osnovicu, koeficijente i dodatke na platu. Tako se Zakonom o platama u državnim organima i javnim službama uređuje način utvrđivanja plata, dodataka, naknada i ostalih primanja zaposlenih u javnim službama koje se finansiraju iz budžeta Republike, autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave; zaposlenih u javnim službama koje se finansiraju iz doprinosa za obavezno socijalno osiguranje i zaposlenih u organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja. Prema ovom Zakonu, plata se utvrđuje pomoću osnovice za obračun plata i koeficijenta, kao i dodatka na platu. Osnovna plata čini proizvod osnovice i koeficijenta. Dodatno, za zaposlene u javnim službama koje se finansiraju iz doprinosa za obavezno socijalno osiguranje predviđa se i deo plate po osnovu radnog učinka (javne službe u oblasti zdravstva). Koeficijent se određuje prema složenosti poslova, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme.

Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama, koju je Vlada donela na osnovu Zakona o platama u državnim organima i javnim službama, obuhvata veći deo javnog sektora. Uredbom je utvrđeno oko 500 koeficijenata za obračun i isplatu plata zaposlenih u sistemu obrazovanja, kulturi, socijalnoj zaštiti, zdravstvenim ustanovama, stručnim službama određenih zavoda i organizacija obaveznog socijalnog osiguranja itd. Raspon osnovnih koeficijenta je između 5,63-30,36. Dodatno, Uredbom se određuju uslovi i pravila za uvećavanje utvrđenih koeficijenata, te tako postoji i dodatnih 176 uvećanja koeficijenata na osnovu 15 različitih uslova uvećanja. Uvećanje osnovnih koeficijenata može biti procentualno (od 2% do 30%), ili uvećanje za određenu vrednost od 0,30 do 4,50.

Osnovicu, kao drugi činilac za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama utvrđuje Vlada zaključkom. Zakon o platama u državnim organima i javnim službama detaljno uređuje dodatke na platu i to minuli rad, prekovremeni rad, rad na dan praznika, terenski dodatak i rad noću. Pored navedenih dodataka na platu propisano je i uvećanje plate za javne službe koje ostvare prihode, koji nisu javni

prihodi u smislu Zakona o javnim prihodima i javnim rashodima, mogu uvećati plate utvrđene u skladu sa ovim zakonom i uredbom kojom su utvrđeni koeficijenti do visine ostvarenog prihoda, a najviše do 30% po zaposlenom, a u visokom obrazovanju i zdravstvu-bez ograničenja.

U Zakonu o radu koji se primenjuju se i na zaposlene u javnim službama osim u slučajevima u kojima zakonom nije drugačije određeno, je kao jedno od osnovnih prava zaposlenih navedeno pravo na odgovarajuću zaradu odnosno jedna od osnovnih obaveza poslodavca je da zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Poseban deo Zakona o radu pod nazivom „Zarada, naknada zarade i druga primanja” detaljno uređuje pitanje zarada. U članu 104. stav 2. Zakona navodi se da se zaposlenima garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Dodatno, u članu 106. Zakona o radu se kao deo zarade pored osnovne zarade navodi i deo zarade za radni učinak i uvećane zarade, pri čemu se radni učinak određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. Ovim odredbama Zakona o radu se omogućava da se kvalitetan rad i visok nivo odgovornosti prema radnim obavezama dodatno nagrade čime se podstiče konkurentnost i kvalitet rada generalno, slično odredbama iz Zakona o platama državnih službenika i nameštenika. Osim zarada i pitanja zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, Zakon o radu u ovom delu uređuje i minimalnu zaradu, naknadu zarade, naknadu troškova, druga primanja, obračun zarade i naknade zarade, evidenciju zarade i naknade zarade i zaštita zarade i naknade zarade.

Zakon o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru („Službeni glasnik RS”, br. 18/16 i 108/16), kao sistemski zakon na čijoj se normativnoj podlozi i prema izričitoj odredbi donose ovaj i drugi posebni zakoni, usvojen je u situaciji izrazite fragmentiranosti propisa o platama i zaradama u javnom sektoru. Takva situacija otvarala je niz dodatnih problema. Ključni od njih su problem upravljivosti, neujednačenosti, netransparentnosti i konačno nepravednosti dalje egzistencije takvog sistema. Postojanje posebnih pravnih pravila koja su važila za pojedine delove javnog sektora, vodilo je ka mogućnosti olake izmene tih pravila u interesu isključivo one grupe na koju se odnose, bez šireg sagledavanje celine javnog sektora kao takvog. To je posledično dovelo do razlika u visini plata za poslove koji se obavljaju pod istim ili sličnim uslovima, u zavisnosti od dela javnog sektora u kojem se ti poslovi vrše.

U delu plata i drugih primanja zaposlenih u javnim službama, ovaj zakon, sledeći ciljeve utvrđene sistemskim zakonom o platama, donosi se sa svrhom uspostavljanja ujednačenog i finansijski održivog sistema a plata u ovom delu javnog sektora, kroz uvažavanje specifičnosti koje sa sobom nosi delatnost javne službe kroz pružanja usluga koja služe potrebama građana. Ujednačenost sistema postiže se i najpre kroz primenu jedinstvene osnovice donete od strane osnivača, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru. Na ovaj način omogućava se da ujednačavanje prvog elementa plate bude izvršeno na nivou opštih pravila sistemskog zakona.

Dalje, na bazi opštih kriterijuma za vrednovanje poslova radnih mesta predviđenih Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, ujednačavanje sistema postiže se usvajanjem bližih merila za primenu kriterijuma za svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede. Primenom ovakvog sistema vrednovanja, koeficijenti radnih mesta određuju se na osnovu definisanih pravila koja ne ostavljaju prostora nejednakom postupanju u istim situacijama. Takođe, uvažavajući specifičnosti obavljanja određenih poslova, zakon propisuje korektivni koeficijent za zaposlene koji obavljaju usko specijalizovane poslove koji su od naročitog interesa za dobrobit građana. Radi se o zdravstvenim radnicima koji rade u timovima u oblastima interventne kardiologije, interventne neurologije i za presađivanje organa i tkiva, kao i zdravstvenim saradnicima koji rade u timovima za

presađivanje organa i tkiva, kojima se početni koeficijent za obračun i isplatu plate uvećava se za 20%. Naime, pružanje ovih vrsta zdravstvenih usluga doprinosi ne samo unapređenju kvaliteta zdravstvene nege i obezbeđenju višeg nivoa kvaliteta života pacijenta, već predstavlja i značajne uštede u sredstvima obaveznog zdravstvenog osiguranja u odnosu na druge oblik terapije, imajući u vidu iznos sredstava koji je potrebno obezbediti za lekove i druga medicinska sredstva kada izostane pružanje ovih vrsta zdravstvenih usluga.

Ovim zakonom predviđeni su i specifični osnovi za uvećanu platu, pored onih koji su predviđeni sistemskim zakonom o platama, a to su uvećana plata za rukovođenje, uvećana plata za dežurstvo i rad po pozivu, uvećana plata zbog posebnih uslova rada, uvećana plata zbog dodatnog opterećenja na radu, uvećana plata za posebnu stručnu osposobljenost, uvećana plata za ostvarene rezultate rada, kao i uvećanje plate iz sopstvenih prihoda.

U cilju očuvanja finasijske stabilnosti, u prelaznim i završnim odredbama propisano je će se osnovica u 2019. godini utvrditi tako da se troškovi za plate i druga primanja zaposlenih u 2019. godini kreću u okviru raspoložive mase sredstava za isplatu plata i drugih primanja zaposlenih čije se plate finansiraju iz budžeta Republike Srbije, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, odnosno u visini kojom se početkom primene ovog zakona ne narušava finasijska stabilnost ovih budžeta i kojom se obezbeđuje dugoročna finasijska održivost, a osnovice koje se utvrđuju opštim aktima javnih službi u skladu sa zakonom, utvrdiće se tako da se primenom ovog zakona troškovi za plate i druga primanja zaposlenih u 2019. godini kreću u okviru raspoložive mase sredstava za plate utvrđene odobrenim finasijskim planovima tih pravnih lica.

Takođe, prelaznim i završnim odredbama propisano je posebna zaštita prava zaposlenih u prelasku na novi sistem plata propisivanjem da zaposleni privremeno zadržava postojeću platu ako bi osnovna plata primenom ovog zakona bila manja od poslednje zatečene plate.

Navedeni zakon pripreman je uz široke konsultacije sa reprezentativnim sindikatima u javnim službama u cilju da se postigne što veći konsenzus u definisanju prava i obaveza zaposlenih. Dijalog koji se odvijao u postupku pripreme zakona, doprineo je definisanju mnogih odredbi zakona na način kojim su uvažene specifičnosti pojedinih javnih službi i nivo prava koji je dostignut u posebnim zakonima a koji je u prethodnom periodu realizovan u saradnji sa reprezentativnim sindikatima (npr. zakoni u oblasti obrazovanja i dalje se primarno primenjuju u delu koji se odnose na radne odnose zaposlenih). Takođe, ostavljeno je značajno mesto kolektivnim ugovorima kojima se može, u saradnji sa reprezentativnim sindikatima, precizirati ili definisati široki korpusa prava zaposlenih uvažavajući osobenosti delatnosti i radnopravni položaj zaposlenih u pojedinim javnim službama.

III. OBJAŠNENJE POJEDINAČNIH REŠENJA

Članom 1. Nacrta zakona, definisan je predmet uređenja ovog zakona u smislu da se ovim zakonom uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih, odnosno prava i obaveza po osnovu rada u javnim službama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina, opština, grad ili gradska opština, organizacijama obaveznog osiguranja i drugim pravnim licima koji su osnovani i deluju u skladu sa propisima o javnim službama. Takođe, predviđeno je da se pojedina prava i obaveze iz radnog odnosa mogu i drugačije urediti zakonom kojim se uređuje rad javne službe ako to proizilazi iz prirode poslova javne službe. Prema tome, uvažavajući specifičnosti vezane za delatnost javne službe određena prava i obaveze zaposlenih u takvoj javnoj službi mogu se urediti i na drugačiji način zakonom kojim se uređuje rad javne službe (Zakon o osnovama sistema obrazovanja

i vaspitanja, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o naučnoistraživačkoj delatnosti i dr).

Imajući u vidu da je članom 72. Ustava Republike Srbije, propisano da se jemči autonomija univerziteta, visokoškolskih i naučnih ustanova kao i da Univerziteti, visokoškolske i naučne ustanove samostalno odlučuju o svome uređenju i radu, u skladu sa zakonom, predviđeno je da se specifičnosti radnopravnog položaja zaposlenih koji proizilaze iz autonomije univerziteta regulišu posebnim zakonom, odnosno Zakonom o visokom obrazovanju, a na ostala pitanja koja se tiču njihovih prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa primenjuju se odredbe ovog zakona.

Takođe, u stavu 5. ovog člana propisano je da se odredbe ovog zakona ne primenjuju na zaposlene u javnim službama za koje je zakonom ili aktom nadležnog organa u skladu sa zakonom predviđena obaveza privatizacije (npr. Zakonom o veterinarstvu predviđena obaveza privatizacije javnih veterinarskih službi – veterinarskih stanica i centara za reprodukciju životinja), imajući u vidu neizbežnost promene u situaciji u kojoj se očekuje da ove ustanove pređu u puni režim radnih odnosa iz Zakona o radu.

Članom 2. definisan je pojam poslodavca zaposlenih. Naime, prema predloženom članu poslodavac je javna služba, odnosno pravno lice koje zapošljava ili angažuje lica po osnovu ugovora van radnog odnosa za obavljanje poslova iz delatnosti, odnosno u vezi sa radom javne službe.

Članom 3. pojašnjena su značenja pojedinih pojmova, koji su upotrebljeni u ovom zakonu i to ko se smatra zaposlenim licem u smislu ovog zakona, određenje pojma radnog mesta, šta predstavlja i uređuje opšti akt, kao i pojam dodatnog rada.

Članom 4. definisano je da zaposleni i lica koja su angažovana po osnovu ugovora van radnog odnosa (npr. ugovor o privremenim i povrednim poslovima, ugovor o delu i dr.), prava iz radnog odnosa odnosno prava po osnovu rada ostvaruju kod poslodavca kod koga su zasnovali radni odnos ili sa kojim su zaključili ugovor van radnog odnosa (javna služba, organizacija obaveznog socijalnog osiguranja i druga pravna lica koja se osnivaju i deluju u skladu sa propisima o javnim službama).

Članom 5. uređuje se odnos u primeni ovog zakona i zakona kojim se uređuje rad javne službe u odnosu na opšte propise o radu, kolektivni ugovor i pravilnike o radu. S tim u vezi prema predloženom članu na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koja nisu uređena ovim zakonom, odnosno zakonom kojim se uređuje rad javne službe, primenjuju opšti propisi o radu, odnosno kolektivni ugovor ili pravilnik o radu. Pored navedenog ovim članom zakona se precizira da se Pravilnik o radu donosi uz prethodno pribavljenu saglasnost osnivača, odnosno nadležnog organa i pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata kod poslodavca, ukoliko se pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih.

Odredbama čl. 6. do 9. definisana su načela delovanja zaposlenih, odnosno lica angažovanih po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi. Načela rada u javnim službama, kao i određena prava i obaveze koje proizilaze iz rada u javnim službama, treba da se odnose i na lica koja nisu u radnom odnosu, naročito imajući u vidu da se, u skladu sa posebnim zakonima, delatnost ustanova obavlja putem rada van radnog odnosa (ugovor o izvođenju nastave ili za polaganje ispita, ugovor o angažovanju za izvođenje nastave - gostujući profesor i profesor emeritus; ugovor o angažovanju predavača van radnog odnosa; ugovor o angažovanju za izvođenje nastave istraživača; ugovor o angažovanju saradnika van radnog odnosa – saradnik u nastavi, asistent i asistent sa doktoratom; ugovor o volontiranju stručnih radnika i stručnih saradnika radi obavljanja poslova iz delatnosti ustanova socijalne zaštite). S tim u vezi utvrđena su sledeća načela i to: zakonitost, nepristrasnost i politička neutralnosti u obavljanju poslova, dostupnost informacija o radu zaposlenih, odnosno radno angažovanih u javnoj službi, obaveza profesionalnog i primerenog odnosa prema korisnicima javnih službi i ekonomično korišćenje sredstava javne službe.

Odredbama čl. 10. do 20. propisana su prava zaposlenih i lica angažovanih po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi. U tom smislu definisana su sledeća prava: pravo jednake dostupnosti radnih mesta pri zapošljavanju; pravo zaposlene i lica angažovanih po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi na sigurne uslove rada i zaštitu od pretnji i napada, pravo zaposlenog na vrednovanje radne uspešnosti, primanja, odmora i odsustva, pravo zaposlenog na stručno usavršavanje, pravo zaposlenog na profesionalno napredovanje, zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije na radu, pravo na prigovor i na sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa, pravo zaposlenog na sindikalno i profesionalno udruživanje i štrajk i druga prava koja mogu da se utvrđuju kolektivnim ugovorom u skladu sa zakonom.

Odredbama čl. 21. do 26. Nacrta zakona propisane su obaveze zaposlenih i lica angažovanih po osnovu ugovora van radnog odnosa u javnoj službi. Predviđena je obaveza na profesionalno postupanje koja podrazumeva dužnost postupanja u skladu sa zakonom, pravilima struke i kodeksom ponašanja, odgovornost za rad koja podrazumeva odgovornost za zakonitost, stručnost i delotvornost rada zaposlenih i lica angažovanih po osnovu ugovora van radnog odnosa, nedostatke učinka i posledice rada, za donošenje odluka kao i za blagovremenost i efikasnost u obavljanju poslova (čl. 21. i 22). Propisana je obaveza izvršenja naloga datog u okviru ovlašćenja kao i način postupanja zaposlenog u izvršavanju naloga ako je isti suprotan propisima ili pravilima struke (član 23). Dalje, utvrđene su dužnost prihvatanja drugog odgovarajućeg radnog mesta u slučaju trajnog ili privremenog premeštaja u istom ili drugom mestu rada ali pod uslovima kojima se štite i prava zaposlenih a ustanovama omogućava efikasno pružanje usluga, dužnost zaposlenog da radi na radno mestu koje ne odgovara vrsti i stepenu stručne sprema samo u izuzetnim restriktivno propisanim slučajevima predviđenim ovim zakonom kao i dužnost zaposlenog da po nalogu pretpostavljenog radi poslove koji nisu u opisu njegovog radnog mesta zbog privremeno povećanog obima posla, obavljanje dodatno većeg obim posla svog radnog mesta zbog privremeno povećanog obima posla, zamene odsutnog zaposlenog ili u slučaju da na određenom radnom mestu nije zaposleno nijedno lice (čl.24 i 25). Pored navedenog utvrđena je dužnost poštovanja radnog vremena, način i rokovi obaveštavanja poslodavaca o sprečenosti za rad (član 26.). Navedenim članovima vodilo se računa da se doprinese blagovremenom, efikasnom i efektivnom radu javne službe koja se odražava na kvalitet pružene usluge korisnicima i istovremeno se vodilo računa da se ne umanjuje ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih koja proizilazi iz opštih propisa o radu.

Odredbama čl. 27. do 29. uređuje se sprečavanje sukoba interesa i predviđaju mere za sprečavanje sukoba interesa. Propisuje se zabrana primanja i traženja poklona, usluge ili bilo kakve druge koristi koje mogu uticati na nepristrasno ili profesionlano obavljanje poslova, izuzev protokolarnog poklona i prigodnog poklona manje vrednosti.

U pogledu dodatnog rada, utvrđuje se da zaposleni može van radnog vremena da radi za drugog poslodavca ako dodatni rad nije zabranjen zakonom i ako ne stvara mogućnost sukoba interesa zaposlenog. Takođe utvrđuje se i šta se smatra sukobom interesa u slučaju dodatnog rada, mere koje može preduzeti poslodavac i da se uslovi pod kojima se može zabraniti dodatni rad zaposlenog mogu urediti kolektivnim ugovorom. U članu 29. Nacrta zakona, propisuje se da zaposleni može da osnuje, odnosno da bude vlasnik udela privrednog društva, javne službe ili da se bavi preduzetništvom, ako to nije zabranjeno zakonom, drugim propisom, odnosno ako to ne stvara mogućnost sukoba interesa zaposlenog.

Predloženim čl. 30. do 32. uređuju se pitanja koja se odnose na Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova. Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi u javnoj službi, radna mesta u organizacionim delovima kao i način određivanja naziva radnih mesta, opis poslova koji se obavljaju na radnim mestima, stepen stručne sprema, odnosno obrazovanja potrebno za obavljanje poslova radnog mesta, broj izvršilaca i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima. Pored toga, predviđena je

povezanost Pravilnika sa aktom Vlade odnosno Uredbom o Katalogu radnih mesta u javnim službama i drugim organizacijama u javnom sektoru. Uvodi se obaveza da se pri izradi akata o sistematizaciji primenjuje načelo racionalnosti, funkcionalnosti i efikasnosti uz uvažavanje i primenu svih propisanih standarda u određenim oblastima i poštovanje usvojenih kadrovskih planova, pa s tim u vezi se utvrđuje i da broj rukovodećih radnih mesta uključujući i direktora javne službe ne može biti veći od 20% (čl. 30. i 31.). Predviđeno je da Pravilnik donosi direktor javne službe uz prethodno pribavljenu saglasnost organa upravljanja i nakon zatraženog mišljenja sindikata.

Odredbama čl. 33. do čl. 35., uvodi se obaveza donošenja kadrovskog plana. Propisano je se da se planiranje kadrova u javnoj službi vrši kadrovskim planom javne službe koji donosi direktor u roku od 30 dana od dana usvajanja finansijskog plana javne službe i koji mora da bude usaglašen sa obezbeđenim finansijskim sredstvima. Definiše se kada poslodavac može da popuni slobodno radno mesto zasnivanjem radnog odnosa na neodređeno vreme (ako je utvrđeno Pravilnikom, ako nije popunjeno, ako su obezbeđena sredstva, ako su ispunjeni uslovi u pogledu dopuštenosti popunjavanja radnog mesta propisani drugim zakonom), s tim da ako se u roku jedne godine od zasnivanja radnog odnosa utvrdi da je radni odnos zasnovan suprotno navedenom, zaposlenom se otkazuje ugovor o radu, uz omogućavanje zaposlenom da se izjasni o razlozima za otkaz ugovora o radu. Naime, radi se o situaciji kada je radni odnos zasnovan suprotno izričitoj zakonskoj odredbi. U smislu ove odredbe, ako je nadležni organ (resorno ministarstvo, nadležna inspekcija i dr.) u roku od najduže 1 godine utvrdio da je popunjavanje slobodnog radnog mesta bilo nedopušteno, sa zaposlenim koji je zasnovao radni odnos na tom radnom mestu se raskida radni odnos (član 34). Propisani su uslovi za zasnivanje radnog odnosa, odnosno radnog angažovanje u pogledu zdravstvene sposobnosti (psihičke i fizičke), znanja jezika korisnika usluga ako je to uslov za rad prema zakonu kojim se uređuje rad javne službe i ispunjenje drugih uslova određenih zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom (član 35). Predloženim odredbama utvrđuje se da se radni odnos zasniva ugovorom o radu i uređuju osnovni elementi tog ugovora. (član 36).

Članom 37. predlažu se načini za popunjavanje radnih mesta kod poslodavca i to: trajnim premeštajem, na osnovu sporazuma o preuzimanju i sprovođenjem konkursa, s tim da je ostavljena mogućnost da se zakonom kojim se uređuje rad javne službe uredi redosled načina popunjavanja radnih mesta (kao što je sada uređeno zakonom u oblasti obrazovanja). Za popunjavanje radnog mesta direktora javne službe predviđeno je da se popunjava imenovanjem, nakon sprovedenog izbornog postupka.

Odredbama čl. 38-44. uređen je institut premeštaja zaposlenih. Predloženim odredbama uređen je institut privremenog i trajnog premeštaja zaposlenih na neodređeno vreme. Zaštita zaposlenih ostvarena je kroz obavezu da zbog potreba rada zaposleni može da bude premešten samo na odgovarajuće radno mesto, odnosno radno mesto čije se poslovi rade u istom stepenu i vrsti stručne spreme, odnosno obrazovanja kao i poslovi koje zaposleni obavlja pre premeštaja i za koje zaposleni ispunjava sve uslove propisane Pravilnikom (čl. 38). Takođe, data je uloga i kolektivnim ugovorima kojima takođe mogu da se definišu uslovi premeštaja.

Trajni premeštaj podrazumeva da zaposleni može da bude trajno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto, ako to nalažu organizacija rada, racionalizacija poslova ili drugi opravdani razlozi koji proizilaze iz potreba rada javne službe (čl. 39.) odnosno iz istih razloga zbog kojih je to i sada moguće u skladu sa opštim propisima o radu. Privremeni premeštaja na drugo radno mesto prema predloženoj odredbi Nacrta zakona, podrazumeva premeštaj na drugo odgovarajuće radno mesto zbog zamene odsutnog zaposlenog ili povećanog obima posla uz zadržavanje svih prava sa radnog mesta sa kojeg je zaposleni premešten ako su povoljnija. Takođe utvrdjen je rok trajanja privremenog premeštaja od 45 radnih dana u periodu od 12 meseci

nakon čega zaposleni ima pravo da se vrati na radno mesto sa kojeg je premešten (čl. 40).

Utvrđeno je da, ako zbog privremenog ili trajnog premeštaja dolazi do promene mesta rada, premeštaj se može izvršiti bez saglasnosti zaposlenog samo ako je mesto rada na koje se zaposleni premešta udaljeno manje od 50 km od mesta rada na kojem je zaposleni radio pre premeštaja, u suprotnom potrebna je pismena saglasnost zaposlenog. I ovde je zadržano rešenje koje sada prisutno u opštim propisima o radu. Takođe je uređeno da se kod privremenog i trajnog premeštaja zaposlenog donosi rešenje kojim se određuje radno mesto i poslovi na koje se zaposleni premešta i koje po sili zakona zamenjuje odgovarajuće odredbe ugovora o radu (čl. 41. i 42.). Na ovaj način omogućava se da organizacija rada u javnim službama bude efikasnija, imajući u vidu da obavljaju delatnosti od opšteg interesa i značaj usluga koje se pružaju korisnicima, pri čemu nije umanjeno pravo zaposlenog na zaštitu koje je do sada imao po opštim propisima o radu.

U čl. 43. i 44. uvodi se mogućnost i propisuju razlozi usled kojih je moguć privremeni premeštaj zaposlenih na rad kod drugog poslodavca u okviru delatnosti iste javne službe samo radi obavljanja istih poslova koje zaposleni već radi (potreba izvršenja određenog posla ili povećanog obima posla kod drugog poslodavca, zbog privremenog prestanka potrebe za radom zaposlenog, ako rad u javnoj službi iz koje se premešta može da se nesmetano organizuje bez dodatnog zapošljavanja). Pored toga, utvrđuje se rok do kada je moguć privremeni premeštaj i to dok traju razlozi za premeštaj a najduže tri meseca bez saglasnosti zaposlenog, a može i duže uz njegovu saglasnost uz to da ostvaruje sva prava zaposlenog kod poslodavca od kojeg je premešten (pravo na platu, naknadu plate, godišnji odmor) i da po prestanku razloga za privremeni premeštaj ima pravo da se vrati na radno mesto na kojem je radio pre premeštaja. Način na koji se sprovodi ova vrsta privremenog premeštaja podrazumeva zaključivanje pismenog sporazuma direktora, kojim se uređuju pitanja obezbeđivanja sredstava za platu, naknadu plate zbog privremene sprečenosti za rad i naknadu drugih troškova. Pored sporazuma koji predstavlja osnov za premeštaj, poslodavac kod koga se zaposleni premešta donosi rešenje o kojim se određuje poslovi koje će zaposleni obavljati, mesto rada i vreme trajanja premeštaja. Do sada se navedena situacija koja je regulisana predloženim članom Nacrta zakona, realizovala kroz komplikovanije procedure iz opštih propisa o radu koje su podrazumevale raskid radnog odnosa kod prvog poslodavca, odjavljivanje zaposlenog od jednog poslodavca i prijavljivanje kod drugog na određeno vreme i to bez obaveze poslodavca da ga nakon premeštaja vrati na isto radno mesto.

Odredbama čl. 45. do 48. uređeno je sporazumno preuzimanje zaposlenog iz iste javne službe. Čl. 45. i 46. predviđa se da zaposleni na neodređeno vreme može biti preuzet bez konkursa kod drugog poslodavca u okviru delatnosti iste javne službe na odgovarajuće radno mesto, na osnovu pismenog sporazuma direktora javnih službi i u kojem se zaposleni saglašava sa preuzimanjem. Navedenim sporazumom se uređuje način ostvarivanja prava koje je zaposleni stekao kod poslodavca od koga se preuzima (korišćenje godišnjeg odmora, isplata zaostalih plata i drugih primanja). Prema predloženoj odredbi Nacrta zakona, zaposlenom prestaje radni odnos kod poslodavca od kojeg se preuzima danom određenom u sporazumu a zasniva radni odnos kod novog poslodavca. Pored toga, Nacrtom zakona predviđena je mogućnost da javna služba u koju se vrši preuzimanje može da sprovede prethodnu proveru stručne osposobljenosti znanja i veština zaposlenog, na način propisan opštim aktom. (član 47.)

Takođe uređeno je da javne službe mogu vršiti uzajamno preuzimanje zaposlenih na neodređeno vreme, na odgovarajuće poslove, a o uzajamnom preuzimanju direktori javne službe zaključuju pismeni sporazum, u kojem se zaposleni saglašavaju sa preuzimanjem, na osnovu kojeg, zaposlenom danom određenom u sporazumu prestaje radni odnos kod poslodavca od kojeg se se

preuzima, a narednog dana se zasniva radni odnos sa poslodavcem koji ga preuzima (član 48.)

Članom 49. predviđeno je da se institut upućivanja na rad kod drugog poslodavca u skladu sa opštim propisima o radu i dalje primenjuje u svim onim situacija u kojima drugačije postupanje nije predviđeno ovim zakonom (npr.kod premeštaja).

Odredbama čl. 50. do 62. uređen je konkursni postupak za popunjavanje radnih mesta u javnim službama. Ovim odredbama uvodi se obaveznost konkursa za prijem u radni odnos u svim javnim službama koji treba da doprinese izboru kvalitetnijeg i stručnijeg kadra u ovim značajnim delatnostima i da umanjí diskreciju pri zapošljavanju. Predviđeno je da se konkurs sprovodi radi prijema u radni odnos na neodređeno vreme, a na određeno vreme ako je zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno opštim aktom tako određeno, a započinje donošenjem odluke direktora o sprovođenju konkursa i objavljivanjem oglasa o konkursu (čl.50- 52).

Članom 53. i 54. predviđena je obavezna sadržina prijave na konkurs, kao i rok za podnošenje iste koji ne može biti kraći od 10 dana od dana oglašavanja konkursa u periodičnom izdanju oglasa organizacije nadležne za poslove zapošljavanja i propisuje se obavezna imenovanja konkursne komisije za sprovođenje konkursa u sastavu od tri člana, koja se imenuje pre nego što se oglasi konkurs i čiji članovi moraju da imaju najmanje isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja koje se zahteva za radno mesto za koje se sprovodi konkurs. Uloga konkursne komisije je najznačajnija u konkursnom postupku i njoj je podređena uloga direktora.

Članom 55. propisano je da konkursna komisija odbacuje rešenjem neblagovremene, nerazumljive ili nepotpune prijave i prijave uz koje nisu priloženi, odnosno pribavljeni svi potrebni dokazi, protiv koga se može izjaviti prigovor direktoru javne službe u roku od pet dana od dana prijema rešenja i o kome direktor odlučuje u roku od sedam dana od dana njegovog podnošenja. Predviđeno je da kandidati imaju pravo na sudsku zaštitu u roku od 15 dana od isteka roka za odlučivanje po prigovoru od strane direktora, odnosno od dostavljanja odluke po prigovoru.

Članom 56. propisan je izborni postupak u kom konkursna komisija sastavlja spisak kandidata među kojima se sprovodi izborni postupak (oni koji ispunjavaju uslove za zaposlenje) i utvrđuje koje stručne osposobljenosti, znanja i veštine, odnosno kompetencije se ocenjuju u izbornom postupku (koji može da se sprovede u više delova) kao i način njihove provere. U izbornom postupku se, ocenjivanjem ili procenom stručne osposobljenosti, znanja i veština, odnosno kompetencija utvrđuje rezultat kandidata prema kriterijumima (kojima se utvrđuje u kojoj meri ili u kom obimu kandidat mora da pokaže odgovarajući nivo osposobljenost, znanja i veštine, odnosno kompetencija i merilima (kojima se vrednuje osposobljenost, znanje i veština, odnosno kompetencija kandidata). Takođe, ocena određenih stručnih osposobljenosti, znanja i veština, odnosno kompetencija, koje je utvrdila izborna komisija, može biti data na osnovu rezultata testa ili drugih načina provere kandidata koje su izradila ili sprovela stručna pravna ili fizička lica za oblast u kojoj se provera vrši.

Način na koji će obavestiti kandidate u izbornom postupku javna služba slobodno bira a u skladu sa njegovom pravnom zaštitom, ekonomičnom trošenju sredstava i jednostavnosti postupka, osim ukoliko nije zakonom drugačije propisao (član 57).

Konkursna komisija odlučuje o izboru kandidata koji je sa najboljim rezultatom ispunio merila propisana za izbor, s tim da se zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno kolektivnim ugovorom može odrediti da ako je više kandidata ispunilo merila propisana za izbor sa jednakim najboljim rezultatom, prednost za zapošljavanje ima kandidaat koji pripada grupi lica koja se nalaze u nejednakom položaju. Odluka o izboru se dostavlja svim kandidatima koji su učestvovali u izbornom postupku na adresu navedenu u prijavi na konkurs, s tim da

se u slučaju neuspelog dostavljanja sastavlja pismena beleška a odluka se objavljuje na oglasnoj tabli javne službe i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenom. Takođe, propisano je da se navedene odredbe o načinu dostavljanja odluke primenjuju i na dostavljanje rešenja kojim direktor odlučuje o prigovoru kandidata čije su prijave odbačene, odnosno odbijene, na rešenje kojim se odlučuje o prigovorima kandidata koji su učestvovali u izbornom postupku kao i na rešenje direktora o neuspehu konkursa (član 58).

Članom 59. propisano je pravo kandidata koji je učestvovao u izbornom postupku da izjavi prigovor u roku od osam dana od dana prijema odluke o izboru direktoru javne službe ako smatra da izabrani kandidat ne ispunjava uslove za zaposlenje na radnom mestu ili da su se u izbornom postupku desile takve nepravilnosti koje bi mogle uticati na zakonitost njegovog ishoda, o kom odlučuje direktor u roku od sedam dana od dana podnošenja (koji može da prigovor usvoji i naloži konkursnoj komisiji da ispravi nepravilnosti i preispita odluku o izboru ili da prigovor odbaci, odnosno odbije). U pogledu ispravke nepravilnosti konkursna komisija može da, nakon ispravke donese novu odluku o izboru kandidata ili ostane pri staroj odluci ako takva nepravilnost nije uticala na valjanost odluke o izboru. Ukoliko direktor u roku od sedam dana ne odluči o prigovoru ili ako je kandidat nezadovoljan konačnom odlukom po prigovoru, ima pravo na sudsku zaštitu u roku od 15 dana od isteka roka za odlučivanje direktora, odnosno od dostavljanja odluke po prigovoru (član 60.)

O neuspehu konkursa (koji nije uspeo ako konkursna komisija utvrdi da nije bilo prijava na konkursu, ako su prijave odbačene, ako nijedan od kandidata koji je pozvan nije učestvovao u izbornom postupku, ako nijedan kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku nije ispunio merila propisana za izbor) direktor donosi rešenje na osnovu izveštaja konkursne komisije o napred navedenim činjenicama, koje se dostavlja svim kandidatama koji su učestvovali u izbornom postupku i u pogledu kog može da se ostvari sudska zaštita (član 61).

Članom 62. propisano je da se sa izabranim kandidatom u roku od 15 dana od dana donošenja konačne odluke o izboru zasniva radni odnos zaključenjem ugovora o radu, odnosno donosi se rešenje o premeštaju ako je izabrani kandidat zaposlen na neodređeno vreme u istoj javnoj službi, s tim da ako sud poništi konkurs, odnosno odluku o izboru kandidata, zaposlenom koji je izabran na konkursu prestaje radni odnos najkasnije u roku od 30 dana od dana pravnosnažnosti sudske odluke.

Članom 63. propisan je izuzetak od primene odredaba ovog zakona koje se odnose na konkurni postupak, imajuću u vidu da se način i postupak zasnivanja radnog odnosa koji se sprovodi i radi sticanja naučnih zvanja, sprovodi u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

U čl. 64. do 73. propisane su odredbe koje se odnose na rad u radnom odnosu i van radnog odnosa u javnim službama. Radni odnos u javnoj službi zasniva se ugovorom o radu, po pravilu na neodređeno vreme a na određeno vreme zasniva se u skladu sa opštim propisima o radu, odnosno u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe kada priroda poslova koji se obavljaju u određenoj javnoj službi opravdava potrebu ograničenog vremenskog trajanja radnog odnosa (čl.64. i 65).

Radni odnos na određeno vreme može da se zasnuje radi zamene zaposlenog koji je imenovan za direktora javne službe i to najduže za vreme trajanja jednog mandata direktora osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije drugačije određeno (član 66).

Članom 67. predviđena je mogućnost probnog rada kao oblika proveravanja odgovarajućih radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog (kom ne podležu pripravnici) a koji može biti utvrđen ugovorom o radu kao poseban uslov za rad za obavljanje poslova radnog mesta zaposlenog i u toku koga se vrednovanje radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog vrši na način utvrđen zakonom, odnosno opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim da zaposlenom koji ne zadovolji na probnom radu prestaje radni odnos.

Zaposleni može da zaključi ugovor o dopunskom radu u skladu sa opštim propisima o radu i zakonom kojim se reguliše rad određene javne službe sa obavezom da o dopunskom radu obavesti direktora javne službe (član 68).

Čl. 69-70. propisano je da javna služba može sa licem u svojstvu pripravnika da zasnjuje radni odnos na neodređeno vreme ili na određeno vreme dok traje pripravnički staž, da zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili Pravilnikom, s tim da se bliži uslovi za obavljanje pripravničkog staža uređuju zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno opštim aktom. Za prijem pripravnika u radni odnos primenjuju se odredbe ovog zakona o konkursu za prijem u radni odnos na neodređeno vreme, s tim da se u konkursnom postupku ne proveravaju stručne osposobljenosti kandidata. Takođe, propisano je da se ugovorom o stručnom osposobljavanju ne zasniva radni odnos, a lice koje ima zaključen ugovor o stručnom osposobljavanju ima pravo na novčanu naknadu za rad u visini osnovne plate koju bi na istom radnom mestu ostvarivao pripravnik u radnom odnosu. Lice koje obavlja pripravnički staž po osnovu ugovora o stručnom osposobljavanju a nema pravo na naknadu za rad, može da ostvari pravo na naknadu troškova u skladu sa zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o stručnom osposobljavanju (član 69).

Za vreme pripravničkog staža pripravnik se uvodi u posao po programu koji utvrđuje javna služba u skladu sa zakonom, odnosno opštim aktom.(član 70). U vezi prestanka radnog odnosa pripravnika, članom 71. propisano je da pripravniku koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme, radni odnos prestaje ako ne položi stručni ispit u skladu sa zakonom u roku od šest meseci od dana okončanja pripravničkog staža, osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije određen drugačiji rok, a za vreme dok ne položi stručni ispit nakon okončanja pripravničkog staža pripravnik ostvaruje prava po osnovu rada kao pripravnik. Pripravniku koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme radni odnos prestaje danom isteka pripravničkog staža i ne može da preraste u radni odnos na neodređeno vreme.

Čl.72. i 73. propisano je da ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci odnosno za obavljanje specijalizacije, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, kao i da licu na stručnom usavršavanju poslodavac može da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, opštim aktom ili ugovorom o stručnom usavršavanju, odnosno specijalizaciji. Članom 73. uređuju se druga radna angažovanja kod poslodavca u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, pre svega za radno angažovanje zaposlenih na fakultetima zdravstvene struke koji obavljanjem poslova svog radnog mesta istovremeno pružaju zdravstvene usluge u zdravstvenim ustanovama, kao i drugi ugovori van radnog odnosa koji mogu da budu propisani zakonom kojim se uređuje rad javne službe, a kojima se ostvaruje radno angažovanje lica kod poslodavca

Odredbama čl. 74. do 79. predlaže se uređivanje radnog odnosa direktora javne službe. Članom 74. propisan je način prijema u radni odnos direktora, odnosno drugog lica koje rukovodi radom javne službe u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, a ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije uređen konkursni, odnosno izborni postupak za imenovanje direktora zasnovan na vrednovanju kandidata, primenjuju se odredbe ovog zakona o konkursnom postupku za prijem u radni odnos zaposlenog, koji sprovodi organ upravljanja javne službe. Direktora imenuje nadležni organ u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, na osnovu odluke o izboru organa upravljanja donete nakon sprovedenog konkursnog, odnosno izbornog postupka, koji ostvaruje prava iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada u javnoj službi od dana stupanja na dužnost, osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije drugačije određeno.

Članom 75. uređen je institut vršioca dužnosti direktora na način da ako na konkursu nije izvršeno imenovanje direktora ili ako direktor prestane da obavlja

poslove svog radnog mesta pre isteka vremena na koje je imenovan, do imenovanja direktora, nadležni organ može imenovati vršioca dužnosti direktora bez izbornog postupka a najduže godinu dana (osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije određen drugi period imenovanja vršioca dužnosti). Propisano je i da nadležni organ može da imenuje vršioca dužnosti direktora koji mora da ispunjava uslove koji su zakonom, drugim propisom odnosno Pravilnikom određeni za radno mesto direktora i u slučaju dužeg odsustva direktora sa rada uz naknadu plate, do njegovog povratka na rad.

Članom 76. definiše se način zasnivanja radnog odnosa sa direktorom i to: zaključivanjem ugovora o radu na određeno vreme ili ugovora van radnog odnosa kojim se uređuju prava i obaveze direktora, dok traje mandat direktora, a za direktora koji je imenovan iz reda zaposlenih kod poslodavca, donosi se rešenje o premeštaju na radno mesto direktora koje po sili zakona zamenjuje odgovarajuće odredbe ugovora o radu. Propisano je da lice koje je bilo u radnom odnosu kod poslodavca iz člana 2. ovog zakona i koje je imenovano za direktora, ostvaruje pravo na mirovanje radnog odnosa na osnovu rešenja o imenovanju, u skladu sa opštim propisima o radu. Takođe predviđeno je da direktor koji je imenovan iz reda zaposlenih kod poslodavca kao i lice koje je bilo u radnom odnosu kod poslodavca iz člana 2. ovog zakona a koje je imenovano za direktora, ima pravo da se nakon prestanka dužnosti direktora u jednom mandatu vrati na radno mesto čije poslove je obavljao pre imenovanja za direktora, osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije određen drugačiji rok, a ako je zakonom kojim se uređuje rad javne službe, odnosno statutom javne službe tako određeno, direktor koji je imenovan iz reda zaposlenih u javnoj službi, može da pored poslova svog radnog mesta obavlja poslove direktora sa najmanje polovinom punog radnog vremena.

Članom 77. propisani su slučajevi prestanka dužnosti direktora i utvrđen je dan prestanka dužnosti i to: u slučaju isteka mandata – danom isteka mandata; u slučaju poništaja odluke o imenovanju - protekom roka od 30 dana od dana pravosnažnosti sudske odluke; u slučaju razrešenja na lični zahtev - danom određenim u aktu o razrešenju, odnosno danom razrešenja; u slučaju razrešenja u drugim slučajevima u skladu sa zakonom - danom određenim u aktu o razrešenju, odnosno danom razrešenja; u slučaju prestanka radnog odnosa - danom prestanka radnog odnosa i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom. Utvrđeno je da direktor prestaje da ostvaruje prava iz radnog odnosa u javnoj službi danom prestanka dužnosti, osim u slučaju kada je direktor imenovan iz reda zaposlenih kod poslodavca. Takođe propisano je da se prestanak dužnosti direktora ne smatra prestankom vršenja javne funkcije u smislu ostvarivanja prava na naknadu plate nakon isteka mandata i utvrđeno je da se zahtev za mirovanje radnog odnosa direktora u javnoj službi u kojoj obavlja dužnost direktora smatra zahtevom za razrešenje.

Definisana je mera udaljenja direktora sa dužnosti i to u slučaju kada je protiv direktora pokrenut postupak za razrešenje u kom slučaju nadležni organ može udaljiti sa dužnosti direktora do donošenja rešenja o razrešenju za čije vreme direktor ostvaruje pravo na naknadu plate u skladu sa opštim propisima o radu (član 78).

Članom 79. propisano je da organ upravljanja zaključuje sa direktorom i sa vršiocom dužnosti direktora ugovor o radu na određeno vreme, odnosno ugovor o obavljanju dužnosti direktora van radnog odnosa kojim se uređuju njihova prava i obaveze, i rešenjem odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, odnosno po osnovu radnog angažovanja direktora i vršioca dužnosti direktora. Ukoliko se u javnoj službi u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe vrši imenovanje zamenika, odnosno pomoćnika direktora odredbe ovog zakona o direktoru primenjuju se i na njih.(član 80).

Članom 81. predlaže se da se zakonom kojim se uređuje rad javne službe uredi interno tržište rada u cilju planiranja kadrova u određenoj oblasti rada javne službe, putem evidencija zaposlenih za čijim radom prestaje potreba, podataka o

radnim mestima u javnoj službama koja nisu popunjena, kao i podataka o drugim kadrovskim potrebama u javnoj službi. U tom smislu interno tržište rada već je uređeno propisima u oblasti obrazovanja a može biti uređeno i drugim posebnim zakonima u zavisnosti od potrebe planiranja kadrova u određenoj oblasti. Prema tome, interno tržište rada treba da se zasniva na proceni potrebe i celishodnosti u zavisnosti od specifičnosti rada svake javne službe i položaja zaposlenih u obavljanju njene delatnosti.

Odredbama čl. 82. do 90. definišu se radno vreme, odmori i odsustva. Članom 82. definisano je da raspored, početak i završetak radnog vremena javne službe utvrđuje poslodavac, imajući u vidu potrebe građana, proces i organizaciju rada i nesmetano pružanje usluga korisnicima (osim ako zakonom koji se uređuje rad javne službe nije drugačije određeno), a ako raspored radnog vremena nije utvrđen u skladu sa napred navedenim potrebama, raspored utvrđuje osnivač javne službe.

Članom 83. definiše se pripravnost u smislu obaveznosti zaposlenog da bude stalno dostupan radi pružanja neophodnih usluga korisnicima javne službe van svog radnog vremena, ako se ukaže takva potreba, s tim da se obaveza pripravnosti u javnoj službi utvrđuje samo zakonom kojim se uređuje rad javne službe, a odlukom o uvođenju pripravnosti koju donosi direktor javne službe utvrđuje se vreme pripravnosti i zaposleni koji su pripravnici. Predviđen je izuzetak koji se odnosi na trudnicu, jednog od roditelja sa detetom do tri godine života, samohranog roditelja deteta do sedme godina života ili deteta sa invaliditetom i umereno do teško ometenom u razvoju, u smislu da se napred navedenim licima pripravnost može odrediti samo uz njihovu pismenu saglasnost.

Članom 84. i 85. uvodi se institut skraćenog radnog vremena koji se primenjuje u skladu sa opštim propisima o radu i definiše se prekovremeni rad. Naime, predviđeno je da je zaposleni dužan da nastavi pružanje usluge korisniku javne službe i nakon isteka svog radnog vremena ako bi prekidom rada mogao da ugrozi život i zdravlje korisnika, dok traje neophodnost pružanja usluge a najkasnije dok mu se ne obezbedi zamena, odnosno da prekovremeni rad u napred navedenom slučaju može da traje i duže od ograničenja utvrđenog opštim propisom o radu i obavlja se na osnovu procene zaposlenog o neophodnosti takvog rada bez naloga poslodavca o čemu je dužan da pismeno obavesti neposrednog rukovodioca najkasnije narednog radnog dana. Takođe, propisano je da je zaposleni dužan da obavlja prekovremeni rad i u drugim slučajevima i na način propisan opštim propisima o radu, odnosno zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Članom 86. propisano je da zaposleni može da zasnuje radni odnos, odnosno da bude angažovan da radi sa nepunim radnim vremenom. Takođe, zaposleni sa detetom do sedme godine života ima pravo da na svoj zahtev, iz radnog odnosa sa punim pređe u radni odnos sa nepunim radnim vremenom najmanje sa polovinom punog radnog vremena u kom slučaju je poslodavac dužan da zaposlenom koji je radio sa nepunim radnim vremenom omogući prelazak na puno radno vreme na njegov zahtev a najkasnije do isteka okolnosti koje su bile osnov za prelazak na rad sa nepunim radnim vremenom. Prema tome, zakon ne ostavlja mogućnost poslodavcu da ne vrati zaposlenog na puno radno vreme, već mora da planira organizaciju rada i troškove u skladu sa ovom obavezom.

Članom 87. propisano je da dežurstvo predstavlja organizaciju rada javne službe kojom se obezbeđuje kontinuirano obavljanje delatnosti javne službe, ako je zakonom kojim se uređuje rad javne službe propisana obaveza neprekidne dostupnosti usluga javne službe korisnicima i uvodi se ako radom u smenama i preraspodelom radnog vremena ili na drugi način u skladu sa opštim propisima o radu nije moguće da se obezbedi neprekidno pružanje usluge korisnicima bez povećanja troškova rada javne službe. S tim u vezi utvrđeno je trajanje prosečnog nedeljnog radnog vremena, koje sa prekovremenim radom i dežurstvom, na četvoromesečnom nivou ne može da bude duže od 48 časova a kolektivnim ugovorom se može utvrditi da se prosečno radno vreme vezuje za period duži od

četiri meseca, a najduže devet meseci. Takođe, ukupno radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno, osim u nedeljama u kojima se neravno praznuju državni i verski praznici u skladu sa zakonom, kada radno vreme ne može da traje duže od 70 časova nedeljno. Zaposlenom se časovi rada duži od prosečnog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad obračunavaju i isplaćuju kao prekovremeni rad, ako ne mogu da mu se obezbede slobodni sati. Predviđeno je da zaposleni koji dežura može da radi najduže 24 časova dnevno uključujući i dnevno radno vreme, u kom slučaju dnevni odmor mora da traje najmanje 24 časa nakon isteka radnog vremena, a odluku o dežurstvu donosi poslodavac najkasnije pet dana pre isteka tekućeg meseca za naredni mesec.

Članom 88. utvrđuje se obaveznost osnivača javnih službi u pogledu analize troškova rada nastalih organizacijom radnog vremena u smenama ili dežurstvu u javnim službama, koje osniva u periodu od najmanje jednom u pet godina, a u cilju utvrđivanja ekonomičnosti takve organizacije rada javne službe.

Članom 89. utvrđuje se dužina trajanja godišnjeg odmora zaposlenih u trajanju od najmanje 20, a najviše 35 radnih dana za godinu dana rada kod poslodavca, prema merilima određenim opštim aktom, a izuzetno zbog prirode delatnosti koja se obavlja u javnim službama pravo na godišnji odmor može pojedinim kategorijama zaposlenih kolektivnim ugovorom biti utvrđeno u trajanju najviše od 40 radnih dana. Propisano je da se godišnji odmor u javnim službama u oblasti obrazovanja po pravilu koristi za vreme školskog raspusta.

Članom 90. predviđena je obaveza poslodavca da vodi evidenciju dolaska i odlaska sa posla zaposlenih, radi ostvarivanja prava i utvrđivanja odgovornosti zaposlenih po osnovu prisustva na radu, s tim da evidenciju radnog vremena zaposlenog koji je privremeno premešten na poslove kod drugog poslodavca u skladu sa ovim zakonom, vodi poslodavac kod koga zaposleni obavlja poslove za vreme privremenog premeštaja i tu evidenciju na kraju tekućeg meseca dostavlja poslodavcu od koga je zaposleni premešten.

Članom 91. propisana je obaveza poslodavca da vodi personalni dosije za svakog zaposlenog koji sadrži dokumenta koji su u skladu sa zakonom i drugim propisom od značaja za zasnivanje radnog odnosa i ostvarivanje prava i utvrđivanje odgovornosti zaposlenog i koje u toku trajanja radnog odnosa donosi ili pribavlja javna služba, odnosno dostavlja zaposleni. Predviđeno je da se prilikom trajnog preuzimanja zaposlenog personalni dosije dostavlja poslodavcu koji je izvršio preuzimanje, a poslodavac prethodnik u svojoj evidenciji zadržava kopiju dokumenata iz personalnog dosijea.

Članom 92. utvrđena je mogućnost da se kao poseban uslova za rad na određenim radnim mestima u javnoj službi propiše obaveza polaganja stručnog ispita ili obaveza sticanje licence, a program, način polaganja i uslovi za polaganje stručnog ispita za rad u javnoj službi ili sticanje licence, kao i posledice gubitka i oduzimanja licence na radnopravni status zaposlenih propisuju se zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Čl. 93 do 98. propisane su odredbe koje odnose na vrednovanje radne uspešnosti. Cilj vrednovanja radne uspešnosti jeste da se doprinese uspostavljanju kvalitetnog, blagovremenog i efikasnog izvršavanja ciljeva i zadataka javne službe i izvršenje poslova radnog mesta zaposlenog u skladu sa standardnim, odnosno očekivanim rezultatima za njihovo obavljanje. Vrednovanjem radne uspešnosti zaposlenog uspostavljaju se uslovi za napredovanje kroz platne razrede po osnovu radne uspešnosti iznad očekivane; procenu radnih i stručnih sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta zaposlenog na probnom radu; pravilno odlučivanje o upućivanju zaposlenih na stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje; izricanje mera za neostvarivanje rezultata rada u skladu sa zakonom i odlučivanje o drugim pravima i obavezama zaposlenog.

Članom 94. propisano je da se sistem vrednovanja radne uspešnosti zaposlenog zasniva na utvrđivanju očekivanih rezultata rada za obavljanje određenih

poslova i drugih merila za ocenu radne uspešnosti na utvrđivanju ostvarenih rezultata rada i izražavanju njihove vrednosti. Utvrđuje se da očekivani rezultati rada moraju biti postavljeni realno tako da se može očekivati da najmanje 60% zaposlenih ostvari očekivane zahteve radnog mesta odnosno da najviše 20% zaposlenih ostvari radne rezultate iznad očekivanih.

Članom 95. propisano je da se na osnovu ostvarenih rezultata rada, utvrđuje da je zaposleni ostvario utvrđene radne ciljeve ili da je uspešnost u obavljanju poslova ispod ili iznad očekivanih.

Članom 96. utvrđeno je da se rad zaposlenog na neodređeno i određeno vreme prati tokom cele kalendarske godine a vrednuje najmanje jednom u kalendarskoj godini, a izuzetno se može izvršiti vrednovanje radne uspešnosti i pre utvrđenog roka, ako se praćenjem rada zaposlenog u periodu od tri meseca neprekidno utvrdi da ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova u skladu sa zadatim radnim ciljevima. Takođe propisano je da se rad zaposlenog koji su u periodu vrednovanja radili manje od 6 meseci u prethodnoj kalendarskoj godini ne vrednuje.

Članom 97. propisano je da se način praćenja rada zaposlenih, postupak vrednovanja i kriterijumi i merila za vrednovanje radne uspešnosti, bliže uređuje podzakonskim aktom donetim na predlog ministra nadležnog za pojedinu javnu službu i ministra nadležnog za plate u javnim službama, odnosno aktom o radnom učinku poslodavca na koji je prethodno pribavljena saglasnost ministra u čijem delokrugu su poslovi organizacionog oblika i ministra nadležnog za plate u javnim službama - za poslodavce koji svojim aktima utvrđuju radna mesta.

Članom 98. utvrđuje se način vrednovanja radne uspešnosti direktora u smislu da se isti vrši u cilju uspostavljanju kvalitetnog, blagovremenog i efikasnog izvršavanja ciljeva i zadataka javne službe, preduzimanja mera u skladu sa zakonom za neizvršavanje, odnosno nedovoljno učinkovito i neprofesionalno pružanje usluga korisnicima javne službe ili vršenje dužnosti direktora i preduzimanje drugih mera organa upravljanja, odnosno osnivača u vezi sa radom direktora i javne službe, a vrši se na osnovu ostvarenog programa rada javne službe, kvaliteta pružanja usluga korisnicima, unapređenju procesa i kvaliteta rada javne službe, oceni rada javne službe od strane korisnika, ostvarenih ciljeva javne službe i radnog učinka zaposlenih i drugih elemenata koje organ upravljanja utvrdi kao celishodne za ocenu rukovođenja javne službe. Vrednovanje radne uspešnosti direktora vrši organ upravljanja javne službe u rokovima i izražavanjem vrednosti kao za ostale zaposlene u javnoj službi sa detaljnim i potpunim obrazloženjem vrednovanja zasnovanog na navođenju konkretnih rezultata rada, i drugim merilima za ocenu radne uspešnosti.

Čl. 99. i 100. propisane su odredbe kojima se uređuje utvrđivanje viška zaposlenih. Predviđeno je da je javna služba dužna da donese program rešavanja viška zaposlenih, ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, u skladu sa opštim propisima o radu. Takođe se utvrđuje da ako javna služba nema obavezu donošenja programa u skladu sa zakonom, dužna je da primeni kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih koji su propisani opštim aktom, odnosno odlukom poslodavca o potrebi utvrđivanja viška zaposlenih. Prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba na internom tržištu rada uređuju zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Članom 101. uređuje se postupak racionalizacije i optimizacije rada javnih službi. Predloženim članom propisano je da ako zbog racionalizacije i optimizacije rada javnih službi (koja podrazumeva preduzimanje mera koje sprovodi osnivač a kojima se vrši promena organizacije u obavljanju delatnosti javnih službi u skladu sa potrebama njenog rada ili smanjenje troškova rada javnih službi, u cilju poboljšanja efikasnosti, uvođenja svrsishodnijih metoda i načina rada, zadovoljenja potreba korisnika ili racionalnijeg korišćenja finansijskih sredstava) prestaje potreba za radom

određenog broja zaposlenih kod više poslodavaca koji obavljaju delatnost te javne službe, osnivač može da donese odluku o racionalizaciji i optimizaciji rada javnih službi koja naročito sadrži: mere koje se sprovode u cilju racionalizacije i optimizacije rada javnih službi, obaveze javnih službi po osnovu sprovođenja navedenih mera, rok za sprovođenje mera, visina otpremnine zaposlenima za čijim radom prestaje potreba zbog sprovođenja navedenih mera, način isplate otpremnine, kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom prestaje potreba i mere za zapošljavanje koje se odnose na sve javne službe koje su obuhvaćene merama. Takođe, predviđeno je da je osnivač dužan da u postupku donošenja napred navedene odluke, pribavi mišljenje reprezentativnih sindikata u određenoj delatnosti javne službe, osnovanih za teritoriju osnivača, kao i republičke organizacije nadležne za zapošljavanje. Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba koji se utvrđuju u odluci osnivača, mogu se razlikovati od kriterijuma koji su utvrđeni posebnim kolektivnim ugovorom za određenu javnu službu, samo ako postoji saglasnost reprezentativnih sindikata. Primena kriterijuma za utvrđivanjem zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, ne odnosi se na javne službe koje prestaju sa radom usled predzimanja mera koje sprovodi osnivač. Takođe, ako osnivač ne donese odluku o racionalizaciji i optimizaciji rada javnih službi, a usled mera koje sprovodi dolazi do tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena kod poslodavaca u javnoj službi u čijoj oblasti se preduzimaju te mere, zbog kojih prestaje potreba za radom određenog broja zaposlenih na neodređeno vreme, javna služba je dužna da postupi u skladu sa odredbama ovog zakona koji se odnose na višak zaposlenih.

Članom 102. predviđeno je da se udaljenje sa rada zaposlenog, primenjuje u skladu sa opštim propisima o radu, odnosno zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Odredbama čl. 103- 119. uređuju se plate i druga primanja zaposlenih u javnoj službi. Članom 103. propisuje se da zaposleni u javnim službama ostvaruju pravo na platu, uvećanu platu, naknadu plate, naknadu troškova i druga primanja u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru i ovim zakonom. Takođe, propisano je da lica koja su radno angažovana u javnoj službi van radnog odnosa mogu da ostvare pravo na novčanu naknadu za svoj rad u skladu sa zakonom.

Članom 104. propisani su rokovi u kojima se isplaćuje plata, odnosno propisano je da se plata za tekući mesec isplaćuje najkasnije do kraja narednog meseca, te da ukoliko se plata isplaćuje u više delova poslednji deo plate isplaćuje se u narednom mesecu za prethodni mesec, kao i da se bliži rokovi za isplatu plate utvrđuju opštim aktom.

Članom 105. propisuje se osnovna plata za radno mesto za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu, odnosno na koje je premešten u skladu sa zakonom, kao rezultat množenja osnovice sa koeficijentom, kao i da se osnovna plata ostvaruje za standardne, odnosno očekivane rezultate rada za poslove koje obavlja. Dodatno, precizirano je da ako je ugovorom o radu predviđeno da zaposleni obavlja poslove više radnih mesta, osnovna plata mu se određuje za svako radno mesto, srazmerno vremenu provedenom na radu na tom radnom mestu. Članom 106. utvrđeno je da zaposleni kod poslodavca iz člana 2. ovog zakona ostvaruje pravo na isplatu minimalne zarade u skladu sa opštim propisima o radu. Članom 107. propisano je da se osnovica za obračun i isplatu mesečne plate zaposlenih utvrđuje u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru. Članom 109. propisana su bliža merila za primenu kriterijuma za svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede i opisan je način primene navedenih kriterijuma u postupku vrednovanja radnih mesta. Primena kriterijuma i merila vrši se ocenom njihove zastupljenosti u opisima poslova određenog radnog mesta i to tako što svaki kriterijum ostvaruje određeno procentualno učešće u ukupnoj vrednosti radnog mesta. Način primene kriterijuma pri svrstavanju radnih mesta podrazumeva

procentualnu zastupljenost svakog od kriterijuma u ukupnoj vrednosti radnog mesta od čega složenost poslova predstavlja 25% vrednosti, kompetentnost 23% vrednosti, odgovornost 20% vrednosti, autonomija u radu 15% vrednosti, poslovna komunikacija 8% vrednosti i uslovi rada 9% vrednosti.

Članom 110. definiše se šta se smatra početnim koeficijentom radnog mesta, odnosno propisano je da se početnim koeficijentom radnog mesta izražava vrednost svih zahteva za obavljanje poslova tog radnog mesta, kao i da se početni koeficijent određuje u rasponu vrednosti platnog razreda one platne grupe iz zakona kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru u koji su svrstana ta radna mesta, na osnovu primene kriterijuma i merila opisanih u prethodnom članu. Takođe, ovim članom se precizira da će svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede i određivanje početnog koeficijenta biti izvršeno aktom Vlade. Nadalje, za javne službe koje nazive i opise radnih mesta utvrđuju svojim Pravilnikom, u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru, svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede i određivanje početnog koeficijenta izvršiće se opštim aktom, uz prethodnu saglasnost osnivavača, dok će se svrstavanje radnog mesta direktora za ove javne službe utvrditi rešenjem nadležnog organa.

Članom 111. propisuje da se licu koje zasniva radni odnos, ugovorom o radu se određuje početni koeficijent radnog mesta čije poslove obavlja. Izuzetak u odnosu na ovo opšte pravilo odnosi se na lice koje ima radno iskustvo na poslovima radnog mesta na kojima zasniva radni odnos u trajanju od najmanje deset godina i posebna znanja kojima može da doprinese unapređenju rada i kvalitetu obavljanja poslova na svom radnom mestu, može se ugovorom o radu odrediti veći koeficijent u rasponu do dva platna razreda u odnosu na platni razred platne grupe u koje je njegovo radno mesto svrstano, kao i da se ovako određeni koeficijent smatra početnim koeficijentom. Na ovaj način zakona stimuliše zapošljavanje lica koja svojim specifičnim znanjima i iskustvom mogu doprineti poboljšanju kvaliteta rada javne službe, pri čemu posebno reguliše da se prilikom određivanja visine uvećanja koeficijenta iz ovog člana vodi računa o kvalifikacijama i stručnosti zaposlenog u odnosu na poslove radnog mesta koje obavlja.

Članom 112. propisuje se uvećanje početnog koeficijenta za 20% zdravstvenim radnicima koji rade u timovima u oblastima interventne kardiologije, interventne neurologije i za presađivanje organa, ćelija i tkiva, kao i zdravstvenim saradnika koji rade u timovima za presađivanje organa i tkiva. Na ovaj način uvažavaju se specifičnosti obavljanja određenih poslova, odnosno okolnost da se radi o usko specijalizovanim poslovima koji su od naročitog interesa za dobrobit građana jer omogućavaju viši stepen kvaliteta zdravstvene nege i samim tim života pacijenata. Takođe, pružanje ovih vrsta zdravstvenih usluga omogućava značajne uštede u sredstvima obaveznog zdravstvenog osiguranja u odnosu na druge oblik terapije, imajući u vidu iznos sredstava koji je potrebno obezbediti za lekove i druga medicinska sredstva kada izostane pružanje ovih vrsta zdravstvenih usluga.

Članom 113. propisuju se pravila za određivanje koeficijenta zaposlenog koji je trajno premešten na odgovarajuće radno mesto u istoj službi, odnosno predviđa se da se u ovoj situaciji zaposlenom određuje početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten, s tim što ako je taj koeficijent niži od početnog koeficijenta radnog mesta sa kojeg se premešta, zaposleni zadržava pravo po osnovu napredovanja koje je imao na radnom mestu sa kojeg je premešten tako što mu se početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten uvećava za procentualno uvećanje koeficijenta po osnovu napredovanja koje je imao na radnom mestu sa kojeg je premešten. Ako je početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten isti kao početni koeficijent radnog mesta sa kojeg je premešten, zaposleni zadržava pravo po osnovu napredovanja na radnom mestu sa kojeg je premešten tako što mu se određuje koeficijent koji je imao pre premeštaja, a ako je početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten viši od početnog koeficijenta radnog mesta sa kojeg je premešten, ali je niži od koeficijenta koji je zaposleni stekao po osnovu napredovanja na radnom

mestu sa kojeg se premešta, određuje mu se koeficijent koji je imao pre premeštaja. Propisano je da se koeficijent iz ovog člana zakona određuje rešenjem koje po sili zakona zamenjuje odgovarajuće odredbe ugovora o radu.

Članom 114. propisuje se koeficijent zaposlenog koji je privremeno premešten na odgovarajuće radno mesto u istoj javnoj službi, tako što zaposleni zadržava koeficijent koji je imao do premeštaja, a izuzetno ako je početni koeficijent radnog mesta na koji je zaposleni privremeno premešten veći od koeficijenta koji je zaposleni imao do premeštaja, određuje mu se taj veći koeficijent, u kom slučaju se koeficijent određuje rešenjem koje po sili zakona zamenjuje odgovarajuće odredbe ugovora o radu.

Članom 115. propisuje se koeficijent kod preuzimanja u drugu javnu službu tako što se zaposlenom koji se preuzima na isto radno mesto čije poslove je obavljao pre preuzimanja određuje koeficijent platnog razreda koje je imao do preuzimanja, a ako se zaposleni preuzima na drugo radno mesto, određuje mu se početni koeficijent radnog mesta na koje se preuzima. Takođe, propisano je da se sporazumom o preuzimanju može utvrditi da zaposleni zadržava pravo po osnovu napredovanja koje je imao na radnom mestu sa kojeg je preuzet.

Članom 116. reguliše se koeficijent pripravnika, odnosno propisuje da isti iznosi 80% koeficijenta radnog mesta za koje je zaključio ugovor o radu.

Članom 117. propisuju se pravila vezana za koeficijent po osnovu napredovanja. Predviđeno je da zaposleni može da napreduje najviše do kraja raspona naredna dva platna razreda u odnosu na platni razred čiji koeficijent ostvaruje ako dve godine uzastopno postigne rezultate rada i ostvari radni učinak iznad standardnog ili očekivanog. U rasponu do kraja narednog platnog razreda može da napreduje i zaposleni koji je u periodu od četiri godina uzastopno ostvario standardne ili očekivane rezultate rada, a bar jednom rezultate rada iznad standardnih ili očekivanih, odnosno zaposleni koji je u periodu od pet godina uzastopno ostvario standardne ili očekivane rezultate rada. Propisuje se da visinu napredovanja određuje direktor u skladu sa obezbeđenim budžetskim sredstvima. Dodatno, isključena su navedena pravila za napredovanje za one zaposlene koji su svrstani u 12. i 13. platnu grupu, kao i za zaposlene kojima se u opisu posla u Katalogu utvrđuje odgovornost za rukovođenje. Takođe, precizirano je da ako je izvršeno vrednovanje radne uspešnosti, opisano u ovom članu, i isto služilo za sticanje zvanja po zakonu kojim se uređuje rad javne službe, tako izvršeno vrednovanje na uzima se u obzir za napredovanje, pod uslovom da sticanje zvanja utiče na određivanje veće plate zaposlenog. Na ovaj način sprečava se dvostruko vrednovanje radne uspešnosti. Pored navedenih odredbi ovog člana utvrđuje se da odsustvo zaposlenog sa rada u skladu sa zakonom, zbog kojeg nije vrednovan njegov rad u određenoj godini, ne smatra se prekidom uzastopnog vrednovanja.

Članom 118. propisuju se pravila za određivanje početnog koeficijenta u situaciji kada je za isto radno mesto aktom Vlade određeno više početnih koeficijenata u zavisnosti od stečenog zvanja zaposlenog, uslova rada ili drugih okolnosti pod kojim se obavljaju poslovi tog radnog mesta, odnosno predviđeno je da poslodavac rešenjem određuje odgovarajući početni koeficijent nastupanjem tih okolnosti, primenjujući pravila za određivanje koeficijenta zaposlenog koji je trajno premešten na odgovarajuće radno mesto u istoj službi.

Odredbama čl. 119-127. regulisani su osnovi za određivanje uvećane plate. Članom 119. reguliše se uvećana plata za rukovođenje i to za rukovođenje unutrašnjom organizacijom jedinicom, pod uslovom da rukovođenje nije vrednovano u koeficijentu radnog mesta. Ovo pravo ostvaruje se procentualnim uvećanjem osnovne plate koje zavisi od broja zaposlenih kojima se neposredno rukovodi, a precizirano je da ovo pravo ne ostvaruje zaposleni koji je privremeno premešten na radno mesto koje nije rukovodeće, bez obzira što je pre premeštaja ostvarivao ovo pravo. Na ovaj način se uvećanje plate po rukovođenja vezuje za poslove koje zaposleni obavlja u određenom trenutku, odnosno pravo na uvećanje plate po ovom

osnovu ostvaruju zaposleni koji zaista neposredno rukovode određenim brojem zaposlenih. Ovim članom dodatno reguliše se i procentualno uvećanje osnovne plate zaposlenih na rukovodećim radnim mestima u visokoškolskim ustanovama.

Članom 120. propisuje se uvećana plata za rad po pozivu i za dežurstvo, na taj način što zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu platu za dežurstvo u visini od 26% osnovne plate za svaki sat dežurstva, osim ako rad u dežurstvu nije vrednovan u koeficijentu radnog mesta, a u istom procentu zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu platu za rad po pozivu pod uslovom da se takav rad obavlja van radnog vremena zaposlenog.

Članom 121. regulisana je uvećana plata po osnovu posebnih uslova rada koji postoje na poslovima određenih radnih mesta u oblasti kulture, zdravstva, obrazovanja i socijalne zaštite, pri čemu takvi uslovi rada nisu vrednovani u početnom koeficijentu. Uvećana plata ostvaruje se odgovarajućim procentualnim uvećanjem osnovne plate, predviđenim u ovom članu, i prema pravilima koja su takođe predviđena u ovom članu.

Članom 122. propisana je uvećana plata za dodatno opterećenje na radu, definisanjem šta se podrazumeva pod dodatnim opterećenjem na radu i propisivanjem procentualnog uvećanja osnovne plate prema broju radnih dana tokom kojih zaposleni ostvaruje ovaj osnov uvećane plate. Dodatno je precizirano da uvećanje plate za dodatno opterećenje na radu isključuje uvećanje plate za obavljanje tih poslova u prekovremenom radu.

Članom 123. regulisana je uvećana plata za posebnu stručnu osposobljenost, odnosno propisano je uvećanje plate, u procentu predviđenom u ovom članu, zaposlenom koji ima stečeno zvanje doktora nauka u oblasti rada čije poslove obavlja na svom radnom mestu i koje nije uslov za obavljanje poslova njegovog radnog mesta, zatim zaposlenom koji ima stečen akademski naziv magistar nauka, odnosno stručni naziv specijalista prema propisima o visokom obrazovanju koji su se primenjivali do 10. septembra 2005. godine, kao i zaposlenom koji ima stečen stručni naziv specijalista akademskih studija ili primarijus, ako sticanje tog zvanja, odnosno naziva nije uslov za obavljanje poslova njegovog radnog mesta. Takođe, propisano je da se zaposlenom koji u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe obavlja poslove mentora može uvećati osnovna plata do određenog procenta propisanog u ovom članu, prema pravilima utvrđenim opštim aktom, pri čemu ovo uvećanje plate ne mogu ostvariti zaposleni koji obavljaju poslove mentora koji prati rad pripravnika za vreme pripravnčkog staža.

Članom 124. propisano je uvećanje plate za ostvarene rezultate radne uspešnosti, za zaposlene kod poslodavaca koji svoje elemente plate utvrđuju svojim aktima (nisu direktni ili indirektni korisnici budžeta ni korisnici organizacija obaveznog socijalnog osiguranja), prema kriterijumima utvrđenim opštim aktom i planiranih finansijskim planom javne službe. Precizirano je da zaposleni koji ostvari uvećanje plate po ovom osnovu nema pravo na napredovanje u veće platne razrede.

Članom 125. propisano je da zaposleni ostvaruje pravo i na uvećanja plate koja su predviđena zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru u skladu sa tim zakonom (uvećanja plate za rad noću, rad na dan praznika koji nije radni dan, prekovremeni rad, pripravnost i minuli rad).

Članom 126. propisano je uvećanje plate iz sopstvenih prihoda zaposlenih u visokoobrazovnim i naučnim ustanovama i ustanovama kulture, koje ostvaruju sopstvene prihode u skladu sa zakonom, pri čemu se elementi za utvrđivanje učešća troškova rada zaposlenog u sticanju sopstvenih prihoda uređuju opštim aktom, a udeo sredstava za uvećanje plata zaposlenih u sopstvenom prihodu ustanove izračunava se na osnovu kriterijima utvrđenih posebnim zakonima kojima se uređuje oblast rada javne službe, uz ograničenje koje podrazumeva da uvećanje osnovne plate po zaposlenom ne može biti veće od 30%, osim za zaposlene u visokoškolskim ustanovama koje samostalno raspolažu sopstvenim prihodima u skladu sa zakonom kojim se uređuje visoko obrazovanje, odnosno za zaposlene u zdravstvenim

ustanovama koje ostvaruju sopstvene prihode iz dopunskog rada i pružanjem drugih usluga u skladu sa zakonom.

Članom 127. precizirano je da se osnovica za uvećanu platu koja se isplaćuje u toku meseca po radnim satima dobija deljenjem osnovice propisane ovim zakonom sa brojem 174.

Članom 128. propisano je da zaposleni ostvaruje pravo na naknadu plate u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

Odredbama čl. 129-130. regulisana je naknada troškova. Pored naknade troškova prevoza za koju je predviđeno da se bliži uslovi za ostvarivanje prava uređuju opštim aktom, propisano je i pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji ili inostranstvu, za smeštaj i ishranu dok radi i boravi na terenu i na naknadu troškova koji su izazvani privremenim ili trajnim premeštajem u drugo mesto rada, ako ostvarivanje navedenih prava nije obezbeđeno na drugačiji način, a u skladu sa aktom Vlade. Bliži uslovi za ostvarivanje ovih prava mogu urediti opštim aktom, a takođe i naknade drugih troškova koji proizilaze iz obavljanja poslova zaposlenog u skladu sa obezbeđenim finansijskim sredstvima za te namene. Dodatno, propisano je da zaposleni ostvaruje pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

Članom 131. propisano je pravo zaposlenog na otpremninu zbog odlaska u penziju i način obračuna njene visine. Naime, otpremnina po ovom osnovu isplaćuje se u visini tri prosečne plate kod poslodavca, odnosno tri prosečne plate zaposlenog, odnosno tri prosečne zarade u Republici Srbiji, u zavisnosti šta je za njega povoljnije. Precizirano je da se pod prosečnom platom smatra prosečna plata koja je ostvarena u poslednja tri meseca koja prethode mesecu prestanka radnog odnosa, odnosno prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, na dan prestanka radnog odnosa zbog odlaska u penziju.

Članom 132. propisano je pravo na otpremninu zaposlenog koji je utvrđen viškom zaposlenih i način određivanja njene visine, odnosno propisano je da se visina ove otpremnine utvrđuje u visini zbira trećine prosečne plate zaposlenog za svaku navršenu godinu rada kod svih poslodavca određenih zakonom o sistemu plata u javnom sektoru, pri čemu se računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca u javnom sektoru koji je prestao da postoji, odnosno promenio oblik organizovanja ako je za vreme rada zaposlenog njegov osnivač bila Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave. Razlog za ovakvo definisanje je potreba da se odrazi specifičnost osnivanja i organizacije rada javnih službi na radni odnos zaposlenih. U tom smislu se rad zaposlenih u javnom sektoru mora posmatrati u odnosu na osnivače javnih službi, a ne kao u Zakonu o radu u odnosu na poslednjeg poslodavca kod kojeg je zaposleni radio. Ova otpremnina isplaćuje se pre prestanka radnog odnosa zaposlenog, a sredstva za ovu namenu planiraju se i obezbeđuju finansijskim planom javne službe. Dodatno je precizirano da pravo na ovu otpremninu nemaju zaposleni koji su u radnom odnosu na određeno vreme.

Članom 133. propisana je otpremnina zaposlenog kome prestaje radni odnos usled racionalizacije i optimizacije. Predviđeno je da se visina otpremnine određuje odlukom osnivača, pri čemu je ovim članom precizirano i ispod koje granice visina otpremnine ne može biti određena. Takođe, predviđeno je da zaposleni koji ostvari otpremninu ima pravo na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti u skladu sa propisima o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti kao i da se ova otpremnina isplaćuje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, izuzev u slučaju prestanka rada javne službe kada se isplaćuje do dana prestanka radnog odnosa.

Članom 134. propisano je šta se smatra pod prosečnom platom u smislu ostvarivanja prava na isplatu otpremnine za zaposlenog koji je utvrđen viškom kao i

za utvrđivanje visine otpremnine za zaposlenog kome prestaje radni odnos usled racionalizacije i optimizacije. Naime, navedenim članom utvrđeno je da se pod prosečnom platom u smislu ostvarivanja navedenih prava smatra prosečna plata zaposlenog ostvarena u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je utvrđen prestanak radnog odnosa. Takođe utvrđeno je da se, u slučaju da zaposleni nije ostvario platu u poslednja tri meseca pre prestanka radnog odnosa, prosečnom platom za određivanje otpremnine zbog odlaska u penziju, za određivanje otpremnine zaposlenog koji je utvrđen viškom zaposlenih kao i za otpremninu zaposlenog kome prestaje radni odnos usled racionalizacije i optimizacije, smatra osnovna plata koju bi zaposleni ostvario u tom periodu uvećana za minuli rad.

Članom 135. definisano je da se opštim aktom mogu utvrditi i pravo na jubilarnu nagradu i druga primanja u skladu sa opštim propisima o radu.

Čl. 136-150. uređuje se prestanak radnog odnosa. Čl. 136. i 137. definišu se načini prestanka radnog odnosa sporazumom i po sili zakona u smislu da poslodavac i zaposleni mogu da zakluče pismeni sporazum o prestanku radnog odnosa u skladu sa opštim propisima o radu, kojim se određuje i dan kada prestaje radni odnos, s tim da pismenim sporazumom ne može da prestane radni odnos direktoru. Takođe, propisano je da zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca (po sili zakona) kada navršši 65 godina života ako ima najmanje 15 godina staža osiguranja (navršenje radnog veka), osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije drugačije određeno; ako ne položi poseban stručni ispit koji je uslov za rad na radnom mestu – istekom poslednjeg dana roka u kojem je zaposleni prema uslovima utvrđenim posebnim zakonom dužan da položi stručni ispit; istekom mandata direktora koji nije imenovan iz reda zaposlenih u toj javnoj službi – istekom poslednjeg dana mandata i iz drugih razloga propisanih opštim propisima o radu, odnosno zakonom kojim se uređuje rad javne službe. Organ upravljanja javne službe donosi rešenje o prestanku radnog odnosa direktora po sili zakona i dostavlja ga nadležnom organu radi donošenja rešenja o prestanku obavljanja dužnosti.

Članom 138. propisano je da zaposlenom prestaje radni odnos pismenim otkazom ugovora o radu na način i u otkaznom roku u skladu sa opštim propisima o radu i isti obavezuje zaposlenog, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore, s tim da otkazni rok može opštim aktom, odnosno ugovorom o radu da bude utvrđen u dužem trajanju od trajanja utvrđenog opštim propisom o radu ali ne dužem od 60 dana, na radnim mestima na kojima potrebe procesa rada i usluga koje javna služba pruža zahteva nesmetano i kontinuirano pružanje usluga korisnicima. Utvrđeno je da se otkaz koji daje direktor javne službe smatra ličnim zahtevom za razrešenje.

Članom 139. predviđeni su slučajevi kada poslodavac otkazuje radni odnos zaposlenom i to: ako postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje; ako svojom krivicom učini težu povredu obaveza iz radnog odnosa, odnosno povredu radne discipline; ako nastupe opravdani razlozi koji se odnose na potrebe poslodavca i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članom 140. utvrđeno je da zaposlenom prestaje radni odnos ako postoje opravdani razlozi koji se odnose na njegovu radnu sposobnost i ponašanje i to: ako se u toku radnog odnosa utvrdi da ne ispunjava uslove u pogledu zdravstvene (psihičke i fizičke) sposobnosti koje su kao poseban uslov za rad na radnom mestu za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu, utvrđene zakonom, odnosno Pravilnikom, a nema drugog odgovarajućeg radnog mesta na koje može biti premešten i za koje ispunjava uslove za rad; ako ne ostvaruje standardne, odnosno očekivane rezultate rada i u drugim slučajevima propisanim zakonom.

Članom 141. definisan je postupak otkaza zaposlenom u slučaju prestanka ispunjavanja zdravstvenih uslova za rad u smislu da poslodavac daje otkaz zaposlenom u roku od 30 dana od dana saznanja za činjenice koje su osnov

za davanje otkaza. Propisano je da je poslodavac dužan da zaposlenog, narednog dana od dana saznanja za činjenice iz stava 1. ovog člana uputi na plaćeno odsustvo, koje traje do prestanka radnog odnosa, odnosno do obezbeđivanja odgovarajućeg radnog mesta, osim ako zaposleni ne odsustvuje sa rada usled privremene sprečenosti za rad zbog bolesti ili po drugom osnovu. Takođe, za vreme plaćenog odsustva zaposleni ostvaruje pravo na naknadu plate u visini osnovne plate koju bi ostvario za rad na svom radnom mestu, a izuzetno, zaposlenom kome se u toku odsustva sa rada odlučuje o ostvarivanju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja zbog potpunog gubitka radne sposobnosti, produžava se plaćeno odsustvo i rok za davanje otkaza do dostavljanja pravnosnažne odluke nadležnog organa o oceni njegove radne sposobnosti. Ako nadležni organ utvrdi da je zaposleni izgubio radnu sposobnost, zaposlenom prestaje radni odnos po sili zakona u skladu sa opštim propisima o radu. Takođe propisano je da zaposleni kome radni odnos prestane ima pravo na otpremninu.

Članom 142. propisane su odredbe koje se odnose na postupak u slučaju otkaza zbog neostvarivanja radne uspešnosti. U smislu da ako zaposleni ne ostvaruje očekivanu radnu uspešnost, poslodavac je dužan da mu u postupku redovnog, odnosno vanrednog vrednovanja njegovog rada u skladu sa ovim zakonom, ukaže na nedostatke u radu i ostavi rok od najmanje 30 dana za poboljšanje rada, nakon kojeg se njegov rad vrednuje ponovo, a poslodavac može u ovo roku i da uputi zaposlenog na stručno osposobljavanje, odnosno da mu omogući odgovarajuću obuku ili sačini lični program razvoja u cilju otklanjanja nedostataka u njegovom radu. Takođe, poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, kome je nakon ostavljenog roka, rad vrednovan ispod standardnog, odnosno očekivanog za njegovo radno mesto, s tim da poslodavac može umesto otkaza ugovora o radu da izrekne jednu od sledećih mera: da zaposlenog premesti na drugo odgovarajuće radno mesto koje odgovara njegovim znanjima i sposobnostima i za koje zaposleni ispunjava uslove za rad propisane Pravilnikom, odnosno da odredi koeficijent za obračun i isplatu plate zaposlenog u rasponu nižeg platnog razreda u odnosu na platni razred čiji koeficijent zaposleni ostvaruje, a najviše do početnog koeficijenta za poslove njegovog radnog mesta.

Članom 143. uređuje se prestanak radnog odnosa zbog težih povreda obaveza iz radnog odnosa koje se taksativno nabrajaju.

Članom 144. predviđen je postupak pre prestanka radnog odnosa i izricanje drugih mera u kom je poslodavac dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju kada zaposlenom prestaje radni odnos i u drugim slučajevima utvrđenim opštim propisima o radu, odnosno zakonom kojim se uređuje rad javne službe, sprovede postupak otkaza u skladu sa opštim propisima o radu. Propisano je da poslodavac u postupku otkaza, radi utvrđivanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza, obrazuje komisiju iz reda zaposlenih koja sačinjava izveštaj o svim podacima i okolnostima koje mogu biti od uticaja na odluku o otkazu, a sastav, način rada i obaveze članova Komisije uređuju se opštim aktom poslodavca kao i da članovi Komisije nemaju pravo na naknadu za rad. Takođe, poslodavac može da umesto otkaza zaposlenom izrekne jednu od sledećih mera: opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da poslodavac može da zaposlenom otkáže ugovor o radu bez ponovnog upozorenja u skladu sa zakonom, ako u narednom roku od šest meseci učini istu težu povredu obaveze iz radnog; umanjenje plate u visini od 10% do 20% njegove osnovne plate za mesec u kome je doneta mera, u trajanju do tri meseca, koje se izvršava obustavom od plate, odnosno naknade plate kao i drugu meru određena zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Odredbama čl. 145, 146. i 147. propisan je postupak otkaza zbog potreba poslodavca. Zaposlenom na neodređeno vreme može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to: ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla u javnoj službi; ako se usled

racionalizacije i optimizacije rada javnih službi na osnovu odluke osnivača utvrdi obaveza smanjenja broja zaposlenih u javnoj službi ili prestanak rada javne službe; ako odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu opštih propisa o radu kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom. U slučaju odbijanja zaključenja aneksa ugovora o radu u smislu opštih propisa o radu kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom radni odnos može prestati i zaposlenom na određeno vreme. Takođe, ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja posla, poslodavac ne može na istim radnim mestima da zaposli drugo lice u roku od šest meseci od dana prestanka radnog odnosa, a ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju donošenja odluke kojom je utvrđena obaveza smanjenja broja zaposlenih, poslodavac ne može da na istim radnim mestima zaposli drugo lice u periodu sprovođenja racionalizacije i jednu godinu nakon sprovedene racionalizacije. Takođe, zaposlenom prestaje radni odnos i u drugim slučajevima utvrđenim opštim propisima o radu, odnosno zakonom kojim se uređuje rad javne službe.

Članom 148. predviđena je uloga sindikata u postupku otkaza u smislu da u postupku otkaza zaposleni ostvaruje pravo na zaštitu od strane sindikata u skladu sa opštim propisima o radu.

Članom 149. predviđena je shodna primena opšteg propisa o radu u pogledu rokova zastarelosti otkaza ugovora o radu.

Članom 150. definisano je da se teže povrede obaveza iz radnog odnosa, kao i druge povrede dužnosti koje su za direktora utvrđene zakonom kojim se uređuje rad javne službe, utvrđuju u postupku razrešenja direktora u kom slučaju, direktoru prestaje radni odnos danom razrešenja.

Članom 151. propisana je odgovornost zaposlenih za lakše povrede obaveza iz radnog odnosa. Utvrđene su mere koje poslodavac može da izrekne zaposlenom za lakše povrede a to su: opomena i umanjenje plate do 10% njegove osnovne plate za mesec u kome je doneta mera, u trajanju od jednog meseca, koje se izvršava obustavom od plate, odnosno naknade plate. Takođe, propisano je da je poslodavac dužan da omogući zaposlenom da se izjasni o lakšoj povredi obaveze iz radnog odnosa pre izricanja mere za lakšu povredu, odnosno da razmotri dostavljeno mišljenje sindikata čiji je zaposleni član. Utvrđeno je da izricanje mera za lakše povrede obaveze zastareva u roku od tri meseca od dana saznanja za učinjene povrede, odnosno u roku od šest meseci od dana učinjene povrede. Prema tome, imajući u vidu da postojeći propisi ne poznaju podelu na lakše i teže povrede obaveza iz radnih odnosa usled čega radni odnos može prestati zaposlenom koji je učinio povredu koja nije takve prirode da zaposleni treba da trpi najtežu posledicu, predlaže se definisanje lakših povreda za koje se zaposlenom može izreći opomena ili privremeno umanjenje plate, ali ne i raskid radnog odnosa.

Članom 152. Propisano je ko vrši nadzor nad sprovođenjem ovog zakona u smislu da nadzor nad primenom ovog zakona vrši ministarstvo koje obavlja poslove državne uprave koji se odnose na radne odnose i plate u javnim službama, a inspeksijski nadzor nad primenom ovog zakona i posebnih propisa kojima se uređuje rad javne službe u delu koji se odnosi na radne odnose, vrši inspekcija rada, osim ako zakonom kojim se uređuje rad javne službe nije utvrđena nadležnost druge inspekcije.

Odredbama čl. 153. i 154. propisane su kaznene odredbe za učinjene prekršaje.

Odredbama čl. 155. do 163. definisane su prelazne i završne odredbe.

Članom 155. propisan je način utvrđivanja osnovice za obračun i isplatu plata koja se utvrđuje u budžetu Republike Srbije, odnosno u budžetu autonomne pokrajine odnosno jedinice lokalne samouprave za 2019. godinu. Naime, predviđeno je da će se osnovica utvrditi tako da se troškovi za plate i druga primanja zaposlenih u 2019. godini, primenom ovog zakona, kreću u okviru raspoložive mase sredstava za isplatu plata i drugih primanja zaposlenih čije se plate finansiraju iz ovih budžeta,

odnosno u visini kojom se početkom primene ovog zakona ne naruša finansijska stabilnost ovih budžeta i kojom se obezbeđuje dugoročna finansijska održivost. Takođe, osnovica za 2019. godinu koja se utvrđuje opštim aktima javnih službi u skladu sa zakonom, utvrdiće se tako da se primenom ovog zakona troškovi za plate i druga primanja zaposlenih u 2019. godini kreću u okviru raspoložive mase sredstava za plate koja je utvrđena odobrenim finansijskim planovima ovih pravnih lica.

Članom 156. propisano je privremeno zadržavanje zatečene plate na dan početka primene ovog zakona. **Članom 157.** Utvrđeni su rokovi za donošenje podzakonskih akata predviđenih ovim zakonom.

Članom 158. Definisana je primena važećih opštih akata poslodavca u smislu da odredbe kolektivnog ugovora koji je na snazi na dan početka primene ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnog ugovora u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru, odnosno do isteka važenja kolektivnog ugovora, javne službe su dužne da do početka primene ovog zakona usklade Pravilnik o radu sa odredbama ovog zakona, ukoliko prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa na dan stupanja na snagu ovog zakona uređuju pravilnikom o radu.

Članom 159. Propisana je obaveza javnih službi da u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona donesu Pravilnik usklađen sa odredbama zakona kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru i ovog zakona kao i da u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu Pravilnika donesu rešenja kojim se utvrđuju nazivi radnih mesta čije poslove zaposleni obavljaju u skladu sa nazivima iz Pravilnika, s tim da podatke o radnim mesdtsima sadržanim u navedenim rešenjeimajavne službe prijavljuju u Registar zaposlenih, izabranih, imenovanih i postavljenih lica u javnom sektoru u roku od 30 dana od dana njihovog donošenja. Takođe, javne službe su dužne da donesu rešenja o koeficijentima za zaposlene u skladu sa odredbama ovog zakona do početka primene ovog zakona.

Članom 161. Propisano je da danom početka primene ovog zakona na zaposlene prestaju da se primenjuju: Zakon o platama u državnim organima i javnim službama („Službeni glasnik RS”, br. 34/01, 62/06 – dr. zakon, 116/08 – dr. zakon, 92/11, 99/11 – dr. zakon, 10/13, 55/13 99/14 i 21/16-dr. zakon); Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama („Službeni glasnik RS”, br. 44/01, 15/02 - dr. uredba, 30/02, 32/02 – ispravka, 69/02, 78/02, 61/03, 121/03, 130/03, 67/04, 120/04, 5/05, 26/05, 81/05, 105/05, 109/05, 27/06, 32/06, 58/06, 82/06, 106/06, 10/07, 40/07, 60/07, 91/07, 106/07, 7/08, 9/08, 24/08, 26/08, 31/08, 44/08, 54/08, 108/08, 113/08, 79/09, 25/10, 91/10, 20/11, 65/11, 100/11,11/12, 124/12, 8/13, 4/14 i 58/14); Uredba o korektivnom koeficijentu, najvišem procentualnom uvećanju osnovne plate, kriterijumima i merilima za deo plate koji se ostvaruje po osnovu radnog učinka, kao i načinu obračuna plate zaposlenih u zdravstvenim ustanovama („Službeni glasnik RS”, br. 100/11, 63/12, 101/12 i 46/13); Uredba o naknadama i drugim primanjima zaposlenih u organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja („Službeni glasnik RS”, br. 18/13, 116/14 i 90/15) i član 52. Zakona o predškolskom obrazovanju i vaspitanju.

Članom 162. definisan je način okončavanja započetih postupaka odlučivanja o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih koji su započeti do stupanja na snagu ovog zakona na način da će se isti okončati primenom propisa prema kojima su započeti.

Članom 163. utvrđeno je da ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja ovog zakona u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se od 1.1.2019. godine, osim odredbi koje se odnose na Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova načela za izradu i nadležnosti za njegovo donošenje i obaveze javnih službi vezane za donošenje pravilnika i rešenja utvrđenih članom 159. odredbi koje se odnose na rokove za donošenje podzakonskih akata Vlade (iz člana 110. stav 3. i člana 130. stav 1). Dok odredbe koje se odnose na vrednovanje

radne uspešnosti i posledice vrednovanja, kao i koje se odnose na racionalizaciju i optimizaciju rada javnih službi počinju da se primenjuju od 1. januara 2020. godine.

IV. FINANSIJSKA SREDSTVA ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

U pogledu procenjenih finansijskih sredstava za sprovođenje ovog zakona na osnovu podataka ministarstava u čijem delokrugu su javne službe, potrebno je dodatno opredeliti:

- mesečno 3.914.955,00 dinara, a na godišnjem nivou 46.979.460,00 dinara za zaposlene u ustanovama socijalne zaštite za pripravnost - Član 85. Nacrta zakona propisuje da zaposleni može biti obavezan da bude stalno dostupan radi pružanja neophodnih usluga korisnicima javne službe van svog radnog vremena, ako se ukaže takva potreba i da se obaveza pripravnosti u javnoj službi utvrđuje zakonom kojim se uređuje rad javne službe, a odluku o uvođenju **pripravnosti** donosi direktor javne službe kojom se naročito utvrđuje vreme pripravnosti i zaposleni koji su pripravni. Članom 148. Zakona o socijalnoj zaštiti („Službeni glasnik RS”, broj 24/11), je utvrđeno da je u centru za socijalni rad pripravnost poseban oblik rada van radnog vremena kod kojeg zaposleni mora biti stalno dostupan (u pripravnosti) da bi, ako zatreba, izvršio neodložnu intervenciju, a odluku o uvođenju i obimu pripravnosti donosi direktor centra za socijalni rad. Zaposleni za vreme pripravnosti imaju pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje - za svaki sat pripravnosti u visini 10% vrednosti radnog sata osnovne zarade. Zaposlenom koji je za vreme pripravnosti pozvan da izvrši neodložnu intervenciju vreme efektivnog rada po pozivu računa se i isplaćuje kao prekovremeni rad. Uvećanje zarade po osnovu prekovremenog rada isključuje uvećanje po osnovu pripravnosti za isti period;

- potrebna dodatna sredstva na mesečnom nivou za ustanove socijalne zaštite za uvećanje plate - Član 23. tačka IV. Nacrta zakona propisuje da zaposleni u oblasti socijalne zaštite ostvaruje pravo na uvećanu platu zbog posebnih uslova rada koji se ne vrednuju u početnom koeficijentu, i to: zaposleni stručni radnici u centrima za socijalni rad koji obavljaju poslove staratelja do 10 štićenika u ime organa starateljstva kada dužnost starateljstva vrši organ stareljstva neposredno u visini od 2% od osnovne plate, odnosno preko 10 štićenika u visini od 4% od osnovne plate; direktori, odnosno zaposleni u ustanovama socijalne zaštite za smeštaj korisnika postavljeni za staratelja do 10 štićenika smeštenih u toj ustanovi u visini od 2% od osnovne plate, odnosno preko 10 štićenika u visini od 4% od osnovne plate. Na osnovu podataka pribavljenih od 165 opštinskih centara za socijalni rad na teritoriji Republike, u svim centarima za socijalni rad na teritoriji Republike ima ukupno 1261 zaposlenih stručnih radnika koji obavljaju poslove staratelja u ime organa starateljstva kada dužnost starateljstva vrši organ stareljstva neposredno od kojih je 69 staratelja sa VI stepenom stručne spreme (60 ima do 10 štićenika, a 9 preko 10) i 1192 staratelja sa VII stepenom stručne spreme (1085 ima do 10 štićenika, a 102 preko 10). Razlika sa povećanjem od 2% iznosi na mesečnom nivou 1.687.000,00 dinara (bez minulog rada i doprinosa na teret poslodavca), a razlika sa povećanjem od 4% iznosi na mesečnom nivou oko 325.000,00 dinara (bez minulog rada i doprinosa na teret poslodavca).

- iznos od 50.000.000,00 dinara na godišnjem nivou u ustanovama socijalne zaštite po osnovu uvećane plate za rad nedeljom – član 121. IV tačka 3).

- U oblasti socijalne zaštite potrebno je obezbediti 2.411.000,00 dinara na ime uvećanje plate od 15% za radna mesta servirka, berberin-frizer, portir, vešerka i spremačica;

- iznos od 197.259.000 dinara godišnje za zdravstvene ustanove i to: 73.417.000 dinara za usluge interventne kardiologije, gde je za sve članove stručnih timova koji rade u oblasti rada kardiologija u zdravstvenim ustanovama obračunat

iznos uvećanja primenom korektivnog koeficijenta na godišnji iznos bruto plate; iznos oko 26.622.000 dinara za interventnu neurologiju, gde je za sve članove stručnih timova koji rade u oblasti rada neurologija u zdravstvenim ustanovama obračunat iznos uvećanja primenom korektivnog koeficijenta na godišnji iznos bruto plate; iznos 97.220.000 dinara za transplantaciju, gde je za sve članove stručnih timova koji rade na uslugama transplantacije obračunat iznos uvećanja primenom korektivnog koeficijenta na godišnji iznos bruto plate;

- na godišnjem nivou približno 4.000.000,00 dinara za zaposlene u radnike obezbeđenja u ustanovama učeničkog i studenskog standarda, shodno zakonskoj obavezi da te poslove obavljaju lica sa 4. stepenom stručne spreme.

- na ime člana 121. III tačka 5) u oblasti obrazovanja iznos od 5.963.000,00 za 2018. godinu, za 2019. godinu 17.893.000,00 što je ukupno naredne dve godine 23.856.000,00 dinara.

- u oblasti obrazovanja, član 121. III tačka 1) ukupan iznos potrebnih sredstava u bruto iznosu za predviđeno uvećanje plate je 714.635.654,00 dinara.

- iznos od 39.000.000,00 dinara za zaposlene u ustanovama kulture, na godišnjem nivou, po osnovu uvećanja plate od 5% zbog uslova rada – član 121. I tačka 1).

Prema procenama ministarstava u čijem delokrugu su druge javne službe na koje se primenjuje zakon, za njih primenom ovog zakona nije potrebno obezbediti dodatna finansijska sredstva.

U pogledu mase sredstava za osnovne plate zaposlenih, primena ovog zakona podrazumeva donošenje osnovice koja će obezbediti da se, i pored primene novih koeficijenata za obračun i isplatu plate, ukupna masa zadrži u okviru raspoloživih sredstava, uz zaštitu zatečene visine plate koju je zaposleni ostvario na dan stupanja na snagu zakona.

Procena finansijskih efekata primene Zakona o zaposlenima u javnim službama na rad Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave za 2017.godinu i naredne dve budžetske godine, 2018. i 2019.godinu je da nisu potrebna sredstva na razdelu ovog ministarstva, u skladu sa čim se dostavlja i PFE obrazac.

V. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

Donošenje ovog zakona po hitnom postupku predlaže se u skladu sa članom 167. Poslovnika Narodne skupštine („Službeni glasnik RS”, broj 20/12 – prečišćen tekst), budući da bi nedonošenje ovog zakona po hitnom postupku moglo da prouzrokuje štetne posledice po rad organa i organizacija. Donošenje po hitnom postupku neophodno je zbog potrebe blagovremenog planiranja budžetskih sredstava neophodnih za primenu ovog zakona, kako bi se naredni budžetski proces pripremio u skladu sa efektima koji nastaju izvršenjem odredbi ovog zakona, kao i za blagovremeno planiranje i pripremu svih akata poslodavaca koji su neophodni za implementaciju ovog zakona.

ANALIZA EFEKATA ZAKONA

1. Određivanje problema koji zakon treba da reši

Prema Strategiji reforme javne uprave („Službeni glasnik RS”, br. 9/14 i 42/14 - ispravka), utvrđeno je cilj uspostavljanja usklađenog sistema radnih odnosa i plata zaposlenih u javnom sektoru (III.B.1). U Akcionom planu za sprovođenje Strategije reforme javne uprave („Službeni glasnik RS”, br. /15) 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 sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru („Službeni glasnik RS”, br. 18/16 i 108/16), propisana je obaveza da se do 1. januara 2018. godine donese, u skladu sa odredbama ovog zakona, zakon kojim se uređuje radnopravni status, plate i druga primanja zaposlenih u javnim službama. Kao sistemski zakon na čijoj se normativnoj podlozi i prema izričitoj odredbi donose ovaj i drugi posebni zakoni, usvojen je u situaciji izrazite fragmentiranosti propisa o platama i zaradama u javnom sektoru, koje su izazvale probleme upravljivosti, neujednačenosti, netransparentnosti i nepravednosti. Postojanje posebnih pravnih pravila koja su važila za pojedine delove javnog sektora, vodilo je ka mogućnosti olake izmene tih pravila u interesu isključivo one grupe na koju se odnose, bez sagledavanje celine javnog sektora kao takvog. To je posledično dovelo do ogromnih razlika u visini plata za poslove koji se obavljaju pod istim ili sličnim uslovima, u zavisnosti od dela javnog sektora u kojem se ti poslovi vrše.

Imajući u vidu navedeno, Zakon o zaposlenima u javnim službama je propis koji predstavlja deo reformskog procesa, zasnovanog na Strategiji reforme javne uprave i čini celinu propisa čiji je normativni osnov za donošenje utvrđen u Zakonu o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru.

Naime do sada se u pogledu regulisanja radnih odnosa u javnim službama primenjivao Zakon o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - US), kao sistemski zakon u oblasti radnih odnosa, a koji prepoznaje specifičnost radnih odnosa u javnim službama imajući u vidu da u članu 2. propisuje da se njegove odredbe primenjuju i na zaposlene u državnim organima, organima AP i JLS i javnim službama, ako zakonom nije drugačije određeno. Naime, u javnim službama postoji potreba da se na drugačiji način urede pojedini radnopravni instituti kao što je uspostavljanje transparentnog i na kvalitetu zasnovanog prijema u radni odnos, odnosno potreba da se u javnim službama kroz javni konkurs od samog početka vrši selekcija između najboljih kandidata koji se opredele za rad u javnom sektoru, uspostavljanje sistema merenja i vrednovanja radnog učinka pojedinca, koji sa merenjem kvaliteta rada javnih službi treba da unapredi njen rad, odnosno kvalitet usluge pružene njenim korisnicima.

Zbog svega napred navedenog, nametnula se neophodnost uređenja radnih odnosa u javnim službama putem prepoznavanja njihovih specifičnosti u odnosu na Zakon o radu, uz uređenje sistema plata, kroz donošenje zakona kojim će se urediti radni odnosi i plate u javnim službama i koji treba da uvaži specifičnosti rada u javnim službama kroz regulisanje pojedinih instituta koji nisu prepoznati u Zakonu o radu ili kroz definisanje pojedinih prava i obaveza zaposlenih na drugačiji način. Takođe, ovaj zakon treba da uredi radnopravne institute na taj način da njihova primena odgovora svim javnim službama, odnosno da karakteristike radnih odnosa u nekim javnim službama kroz neposredno uredi ili uputi na zakon kojim se uređuje rad pojedine javne službe kao što je stručno usavršavanje, profesionalno napredovanje, sticanje licence za rad, izbora organa upravljanja i uloga organa rukovođenja, rad na određeno vreme svojstven toj javnoj službi, poseban konkursni postupak zbog specifičnih uslova za sticanje stručnih zvanja zaposlenih i dr.

2. Ciljevi koji se donošenjem zakona postižu

Reforma radnih odnosa i plata u javnim službama deo je reformskog procesa javnog sektora koji se pokazao kao nužan i neophodan prvenstveno zbog potrebe uređenja sistema i vrednovanja rada u oblastima koje su od primarnog značaja za svako društvo (zdravstvo, prosveta, socijalna zaštita i dr.), a kojim se odražava i nivo uređenja i efikasnosti države.

Takođe, donošenjem ovog zakona doprineće prevazilaženju problema koje u praksi izaziva primena različitih zakona kojim se reguliše radnopravni status zaposlenih u javnim službama. S jedne strane su to opšti propisi o radu, koji se uglavnom i većim delom primenjuju u pogledu regulisanja radnopravnog statusa zaposlenih u javnim službama, ali je primena isključena u odnosu na uređivanje plata i drugih primanja zaposlenih u javnim službama, osim za situacije kada neko pitanje nije uređeno posebnim zakonom u ovoj oblasti. Celovitim uređenjem svih aspekata radnopravnog statusa zaposlenih u javnim službama omogućiće se stvaranje jednog zaokruženog sistema koji unutrašnjom fleksibilnošću uvažava specifičnosti ovog dela javnog sektora.

Navedenim zakonom postiže se da načelo rada u javnim službama i prava i obaveza zaposlenih moraju da poštuju svi - od direktora, stručnih radnika do pomoćnog osoblja; adekvatnija organizacija rada javnih službi preko prepoznavanja poslova koji se obavljaju u javnim službama i njihovo uređenje u Katalogu radnih mesta, povezivanje Kataloga sa aktima o sistematizaciji i uvođenje načela za izradu ovog akta; omogućavanje poslodavcu da efikasnije organizuje rad bez umanjavanja prava zaposlenih i njihove zaštite; uvođenje obaveznosti javnog konkursa za prijem u radni odnos svih zaposlenih u cilju prijema stručnijih kadrova, uključujući i direktore; uspostavljanje sistema vrednovanja radnog učinka i povezivanje tog sistema sa platama, izvršavanjem radnih obaveza, utvrđivanjem potreba za stručnim usavršavanjem i dr; prepoznavanje specifične organizacije rada javnih službi i potrebu dostupnosti njenih usluga korisnicima, ponekad i neprekidno – kroz definisanje dežurstva, pripravnosti, dodatnog opterećenja na radu i ostvarivanje odgovarajućih prava zaposlenih po tom osnovu; regulisanje radnopravnog statusa direktora od zasnivanja radnog odnosa do prestanka, uz prepoznavanje uloge osnivača koji vrši imenovanje direktora; prepoznavanje mera koje osnivač preduzima na osnovu postojećih zakonskih rešenja (izmena mreža ustanova i druge promene u organizaciji rada, umanjavanja finansiranja troškova rada i sl) i omogućavanje osnivaču i socijalnim partnerima da nađu najedkvatniji način da se umanje negativne posledice tih mera na zaposlene i zaposlenost; uređenje elemenata za ostvarivanje plata, naknada plata i drugih troškova rada zaposlenih. Dodatna zaštita pojedinih kategorija zaposlenih (materinstva, u slučaju gubitka zdravstvene sposobnosti); kategorizacija povreda radnih obaveza na lakše i teže, usled čega zbog lakših povreda ne može nastupiti najoštrija posledica prestanka radnog odnosa; prepoznavanje uloge kolektivnog pregovaranja u definisanju prava i obaveza koje proizilaze iz novog načina uređenja pojedinih prava i zaštita nivoa zatečenih primanja u prelasku na novi sistem plata.

U pogledu plata i drugih primanja zaposlenih u javnim službama, koje su samo jedan aspekt radnopravnog statusa ove kategorije zaposlenih, u oblasti javnih službi uočena je izrazita fragmentiranost propisa koja sa sobom nužno povlači problem upravljivosti i netransparentnosti. Ovi problemi najuočljiviji su kad se analiziraju pozitivni propisi u delu koji se odnosi na osnovne elemente plate zaposlenih u javnim službama - osnovicu, koeficijente i dodatke na platu.

Zakonom o platama u državnim organima i javnim službama uređuje se način utvrđivanja plata, dodataka, naknada i ostalih primanja zaposlenih u javnim službama koje se finansiraju iz budžeta Republike, autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave; zaposlenih u javnim službama koje se finansiraju iz doprinosa za

obavezno socijalno osiguranje i zaposlenih u organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja. Prema ovom Zakonu, plata se utvrđuje pomoću osnovice za obračun plata i koeficijenta, kao i dodatka na platu. Osnovna plata čini proizvod osnovice i koeficijenta. Dodatno, za zaposlene u javnim službama koje se financiraju iz doprinosa za obavezno socijalno osiguranje predviđa se i deo plate po osnovu radnog učinka (javne službe u oblasti zdravstva). Koeficijent se određuje prema složenosti poslova, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme.

Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama, koju je Vlada donela na osnovu Zakona o platama u državnim organima i javnim službama, obuhvata veći deo javnog sektora. Uredbom je utvrđeno oko 500 koeficijenata za obračun i isplatu plata zaposlenih u sistemu obrazovanja, kulturi, socijalnoj zaštiti, zdravstvenim ustanovama, stručnim službama određenih zavoda i organizacija obaveznog socijalnog osiguranja itd. Raspon osnovnih koeficijenata je između 5,63-30,36. Dodatno, Uredbom se određuju uslovi i pravila za uvećavanje utvrđenih koeficijenata, te tako postoji i dodatnih 176 uvećanja koeficijenata na osnovu 15 različitih uslova uvećanja. Uvećanje osnovnih koeficijenata može biti procentualno (od 2% do 30%), ili uvećanje za određenu vrednost od 0,30 do 4,50.

Osnovicu, kao drugi činilac za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama utvrđuje Vlada zaključkom.

Kao treći deo za određenje plate u javnim službama postoji dodatak na platu. Zakon detaljno uređuje pitanja minulog rada, prekovremenog rada, rada na dan praznika, terenskog dodatka i rada noću. Pored navedenih dodataka na platu propisano je i uvećanje plate za javne službe koje ostvare prihode, koji nisu javni prihodi u smislu Zakona o javnim приходima i javnim rashodima, mogu uvećati plate utvrđene u skladu sa ovim zakonom i uredbom kojom su utvrđeni koeficijenti do visine ostvarenog prihoda, a najviše do 30% po zaposlenom, a u visokom obrazovanju i zdravstvu-bez ograničenja.

U segmentu plata i drugih primanja zaposlenih u javnim službama, ovaj zakon, sledeći ciljevi utvrđene sistemskim zakonom o platama, donosi se sa svrhom uspostavljanja ujednačenog i finansijski održivog sistema finansiranja plata u ovom delu javnog sektora, kroz uvažavanje specifičnosti koje sa sobom nosi delatnost javne službe kao usluge koja služi potrebama građana.

Ujednačenost sistema postiže se i najpre kroz primenu osnovice koja se utvrđuje u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru. Na ovaj način omogućava se da ujednačavanje prvog elementa plate bude izvršeno na nivou opštih pravila sistemskog zakona. Takođe, zakonom je dodatno precizirano da se napred opisani način određivanja osnovice koristi za obračun mesečne plate zaposlenog, a da u situaciji kada zaposleni u toku meseca nije ostvario pun fond radnih sati zbog odsustva sa rada u skladu sa zakonom ili zbog rada sa nepunim radnim vremenom osnovica se dobija deljenjem osnovice za obračun mesečne plate zaposlenog sa brojem 174. Isti način određivanja osnovice primenjen je i kod uvećane plate.

Dalje, na bazi opštih kriterijuma za vrednovanje poslova radnih mesta predviđenih Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, ujednačavanje sistema postiže se usvajanjem bližih merila za primenu kriterijuma za svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede. Primenom ovakvog sistema vrednovanja, koeficijenti radnih mesta određuju se na osnovu jasno definisanih pravila koja ne ostavljaju prostora nejednakom postupanju u istim situacijama. Zakonom je dodatno predviđeno da će aktom Vlade biti izvršeno svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede i određeni početni koeficijenti, a na osnovu kriterijuma i merila koji su predviđeni ovim zakona.

Uporedo sa osnovnim ciljem i razlogom za donošenje ovog zakona - postizanje ujednačenosti sistema, ovaj zakona omogućava fleksibilnost sistema i izbegavanje nepotrebne rigidnosti tako što ostavlja mogućnost da se licu koje poseduje prethodno radno iskustva i znanja određenog kvaliteta, odredi koeficijent

koji je do dva platna razreda veći u odnosu na platni razred platne grupe u koju je njegovo radno mesto svrstano. Na ovaj način zakona stimuliše zapošljavanje lica koja svojim specifičnim znanjima i iskustvom mogu doprineti poboljšanju kvaliteta rada u delatnosti javne službe.

Takođe, uvažavajući specifičnosti obavljanja određenih poslova, zakon propisuje korektivni koeficijent za zaposlene koji obavljaju usko specijalizovane poslove koji su od naročitog interesa za dobrobit građana. Radi se o zdravstvenim radnicima koji rade u timovima u oblastima interventne kardiologije, interventne neurologije i za presađivanje organa i tkiva, kao i zdravstvenim saradnicima koji rade u timovima za presađivanje organa i tkiva, kojima se početni koeficijent za obračun i isplatu plate uvećava se za 20%. Naime, pružanje ovih vrsta zdravstvenih usluga doprinosi ne samo unapređenju kvaliteta zdravstvene nege i obezbeđenju višeg nivoa kvaliteta života pacijenta, već predstavlja i značajne uštede u sredstvima obaveznog zdravstvenog osiguranja u odnosu na druge oblike terapije, imajući u vidu iznos sredstava koji je potrebno obezbediti za lekove i druga medicinska sredstva kada izostane pružanje ovih vrsta zdravstvenih usluga.

Ovim zakonom predviđeni su i specifični osnovi za uvećanu platu, pored onih koji su predviđeni sistemskim zakonom o platama, a to su uvećana plata za rukovođenje, uvećana plata za dežurstvo i rad po pozivu, uvećana plata zbog posebnih uslova rada, uvećana plata zbog dodatnog opterećenja na radu, uvećana plata za posebnu stručnu osposobljenost, uvećana plata za radni učinak, odnosno ostvarene rezultate rada, kao i uvećanje plate iz sopstvenih prihoda. Na ovaj način se u segmentu plata, kao dela radnopravnog statusa zaposlenih, kompletira proces započet sistemskim zakonom o platama u ovom podsistemu.

Takođe odredbama Predloga zakona predviđa se da ukupan broj rukovodilaca unutrašnjih organizacionih jedinica javne službe ne može biti veći od 20% od ukupnog broja izvršilaca, što predstavlja međunarodni standard u pogledu optimalnog broja zaposlenih koji čine rukovodeći kadar.

3. Druge mogućnosti za rešavanje problema

Pravna priroda materije koja se reguliše predlogom zakona, zahteva da se uredi isključivo zakonom.

Pored toga, članom 39. stav 3. Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, propisano je da će se do 1. januara 2018. godine doneti u skladu sa odredbama ovog zakona, zakoni kojima se uređuju radnopravni status, plate i druga primanja zaposlenih u javnim službama, javnim agencijama i drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave. Članom 2. Zakona o radu, propisano je da se odredbe ovog zakona primenjuju i na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno. Imajući u vidu ciljeve zadate u Strategiji reforme javne uprave koji se odnosi na uspostavljanje jedinstvenog javnoslužbeničkog sistema i s tim u vezi zakonsku obavezu uređenja radno pravnog statusa, plata i drugih primanja zaposlenih u javnim službama posebnim zakonom, nisu postojale druge mogućnosti za uređivanje ovih oblasti, osim zakonom.

4. Zašto je donošenje zakona najbolje za rešavanje problema

Sistem radnih odnosa u javnim službama, sistem plata, naknada i drugih troškova zaposlenih u javnim službama moguće je urediti isključivo zakonom, kako bi se obezbedili jedinstven i usklađen način uređenja svih pitanja koje se odnose na

radne odnose i plate zaposlenih u javnim službama. Predložen zakon o zaposlenima u javnim službama odnosi se na materiju koja se isključivo reguliše zakonom.

5. Na koga će i kako uticati predložena rešenja

Primena novog Zakona uticaće direktno na sve javne službe koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina, opština, grad ili gradska opština u skladu sa zakonom kojim se uređuje osnivanje i rad javnih službi, organizacije obaveznog socijalnog osiguranja i drugim javnim službama osnovanim u skladu sa Zakonom o javnim službama osim javnih preduzeća i privrednih društava osnovanih za obavljanje delatnosti koje obavljaju javne službe. Pored toga primena zakona uticaće i na organe državne uprave odnosno ministarstva u čijim resorima su određene javne službe.

Novi Zakon imaće pozitivan i neposredan uticaj na sve zaposlene i radno angažovanje u javnim službama, jer se ovim zakonom na jedinstven način uređuju radni odnosi u svim javnim službama.

Konačno, očekuje se da primena novih zakonskih rešenja pozitivno utiče i na građane i privredu s obzirom da novopostavljeni i jedinstven sistem radnih odnosa i plata zaposlenih u javnim službama 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

U pogledu procenjenih finansijskih sredstava za sprovođenje ovog zakona na osnovu podataka ministarstava u čijem delokrugu su javne službe, potrebno je dodatno opredeliti:

Resor socijalne zaštite:

- mesečno 3.914.955,00 dinara, a **na godišnjem nivou 47.000.000,00 dinara** za zaposlene u ustanovama socijalne zaštite za pripravnost - Član 85. Predloga zakona propisuje da zaposleni može biti obavezan da bude stalno dostupan radi pružanja neophodnih usluga korisnicima javne službe van svog radnog vremena, ako se ukaže takva potreba i da se obaveza pripravnosti u javnoj službi utvrđuje zakonom kojim se uređuje rad javne službe, a odluku o uvođenju **pripravnosti** donosi direktor javne službe kojom se naročito utvrđuje vreme pripravnosti i zaposleni koji su pripravni. Članom 148. Zakona o socijalnoj zaštiti („Službeni glasnik RS”, broj 24/11), je utvrđeno da je u centru za socijalni rad pripravnost poseban oblik rada van radnog vremena kod kojeg zaposleni mora biti stalno dostupan (u pripravnosti) da bi, ako zatreba, izvršio neodložnu intervenciju, a odluku o uvođenju i obimu pripravnosti donosi direktor centra za socijalni rad. Zaposleni za vreme pripravnosti imaju pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje - za svaki sat pripravnosti u visini 10% vrednosti radnog sata osnovne zarade. Zaposlenom koji je za vreme pripravnosti pozvan da izvrši neodložnu intervenciju vreme efektivnog rada po pozivu računa se i isplaćuje kao prekovremeni rad. Uvećanje zarade po osnovu prekovremenog rada isključuje uvećanje po osnovu pripravnosti za isti period;

- potrebna dodatna sredstva **na godišnjem nivou od 32.000.000 dinara** na ime dodatka na plate zaposlenih u ustanovama socijalne zaštite za uvećanje plate, po osnovu primene člana 23. tačka IV. Predloga zakona koji propisuje da zaposleni u oblasti socijalne zaštite ostvaruje pravo na uvećanu platu zbog posebnih uslova rada koji se ne vrednuju u početnom koeficijentu, i to: zaposleni stručni radnici u centrima za socijalni rad koji obavljaju poslove staratelja do 10 štićenika u ime organa starateljstva kada dužnost starateljstva vrši organ starateljstva neposredno u visini od 2% od osnovne plate, odnosno preko 10 štićenika u visini od 4% od osnovne plate;

direktori, odnosno zaposleni u ustanovama socijalne zaštite za smeštaj korisnika postavljeni za staratelja do 10 štićenika smeštenih u toj ustanovi u visini od 2% od osnovne plate, odnosno preko 10 štićenika u visini od 4% od osnovne plate. Na osnovu podataka pribavljenih od 165 opštinskih centara za socijalni rad na teritoriji Republike, u svim centarima za socijalni rad na teritoriji Republike ima ukupno 1261 zaposlenih stručnih radnika koji obavljaju poslove staratelja u ime organa starateljstva kada dužnost starateljstva vrši organ starateljstva neposredno od kojih je 69 staratelja sa VI stepenom stručne spreme (60 ima do 10 štićenika, a 9 preko 10) i 1192 staratelja sa VII stepenom stručne spreme (1085 ima do 10 štićenika, a 102 preko 10).

- iznos od **50.000.000,00 dinara na godišnjem** nivou u ustanovama socijalne zaštite po osnovu uvećane plate za rad nedeljom – član 121. IV tačka 3).

- U oblasti socijalne zaštite potrebno je obezbediti **26.000.000,00 dinara** na godišnjem nivou, na ime uvećanje plate od 15% u početnom koeficijentu u odnosu na dosadašnji koeficijent za zaposlene za neposredan rad sa korisnicima pod posebnim uslovima (za radna mesta servirka, berberin-frizer, portir, vešerka i spremačica). UKUPNO za resor socijalne zaštite potrebno je dodatnih 155.000.000,00 dinara godišnje, po svim napred navedenim osnovama.

Resor zdravstva:

- iznos od **197.259.000 dinara godišnje** za zdravstvene ustanove i to: 73.417.000 dinara za usluge interventne kardiologije, gde je za sve članove stručnih timova koji rade u oblasti rada kardiologija u zdravstvenim ustanovama obračunat iznos uvećanja primenom korektivnog koeficijenta na godišnji iznos bruto plate; iznos oko 26.622.000 dinara za interventnu neurologiju, gde je za sve članove stručnih timova koji rade u oblasti rada neurologija u zdravstvenim ustanovama obračunat iznos uvećanja primenom korektivnog koeficijenta na godišnji iznos bruto plate; iznos 97.220.000 dinara za transplantaciju, gde je za sve članove stručnih timova koji rade na uslugama transplantacije obračunat iznos uvećanja primenom korektivnog koeficijenta na godišnji iznos bruto plate;

Resor prosvete:

- na godišnjem nivou približno 4.000.000,00 dinara za zaposlene u radnike obezbeđenja u ustanovama učeničkog i studenskog standarda, shodno zakonskoj obavezi da te poslove obavljaju lica sa 4. stepenom stručne spreme.

- na ime člana 121. III tačka 5) u oblasti obrazovanja iznos od 5.963.000,00 za 2018. godinu, za 2019. godinu 17.893.000,00 što je ukupno naredne dve godine 23.856.000,00 dinara.

- u oblasti obrazovanja, član 121. III tačka 1) po osnovu rada vaspitača sa decom ometenom u razvoju, po osnovu uvećanja dodatka na platu sa postojećih 3% na 5%.

Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja ne finansira plate zaposlenih u predškolskim ustanovama već vrši transfer sredstava za pripremni predškolski program, te stoga nije u mogućnosti da popuni PFE obrazac za finansijske efekte uvećanja dodatka na platu.

Kako bi se imao uvid u to koliko bi iznosilo traženo povećanje, urađena je procena, odnosno analiza na osnovu broja dece sa smetnjama u razvoju za koju je izrađen individualni obrazovni plan (IOP), kojih prema Zvaničnim podacima Republičkog zavoda za statistiku ima 759.

Na osnovu urađene analize utvrđeno je da bi povećanje dodatka na platu sa 3% na 5% prouzrokovalo i povećanje sredstava potrebnih za plate vaspitača za 13.612.108 dinara na godišnjem nivou;

UKUPNO resor prosvete iz budžeta Republike Srbije potrebno je za 2018.godinu 9.963.000,00 dinara i za 2019.godinu 21.893.000,00 dinara.

Resor kulture:

- iznos od 39.000.000,00 dinara za zaposlene u ustanovama kulture, na godišnjem nivou, po osnovu uvećanja plate od 5% zbog uslova rada – član 121. I tačka 1).

U pogledu mase sredstava za osnovne plate zaposlenih, primena ovog zakona podrazumeva donošenje osnovice koja će obezbediti da se, i pored primene novih koeficijenata za obračun i isplatu plate, ukupna masa zadrži u okviru raspoloživih sredstava, uz zaštitu zatečene visine plate koju je zaposleni ostvario na dan stupanja na snagu zakona.

7. Da li pozitivni efekti opravdavaju troškove

Pozitivni efekti Predloga zakona o zaposlenim u javnim službama ogledaju se u nužnoj reformi radnih odnosa i plata u javnim službama kao delu reformskog procesa javnog sektora koji se pokazao kao neophodan ne samo zbog procesa evropskih integracija, već prvenstveno zbog potrebe uređenja jedne značajne oblasti čiji rad ima duboke posledice u svakom društvu. Uređenje sistema i vrednovanje rada u zdravstvu, prosveti, socijalnoj zaštiti i drugim javnim službama i kvalitet usluga koje javne službe pružaju građanima, treba da postane ogledalo uređenja i efikasnosti države. Potreba celovitijeg i adekvatnijeg uređenja sistema radnih odnosa i plata proizilazi i iz *ad hoc* i privremenih rešenja koja su bila nametnuta neophodnošću brzog reagovanja i zaštite trošenja budžetskih sredstava, kao što su formiranje Komisije za odobravanje novog zapošljavanja, zakon koji je doveo do privremenog smanjenja osnovice za zaposlene u javnom sektoru ili zakon u skladu sa kojim se određuje maksimalan broj zaposlenih u javnom sektoru. Radi se o merama privremenog karaktera koje moraju da se napuštaju onog trenutka kada zažive rešenja koja će da uspostave trajne mehanizme kojima se postiže održivost sistema.

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

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

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

Ministar državne uprave i lokalne samouprave, u skladu sa ovlašćenjima iz člana 23. stav 2. Zakona o državnoj upravi („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 101/07, 95/10 i 99/14) i člana 28. Uredbe o načelima za unutrašnje uređenje i sistematizaciju radnih mesta u ministarstvima, posebnim organizacijama i službama Vlade („Službeni glasnik RS”, br. 81/07 - prečišćen tekst, 69/08, 98/12 i 87/13), doneo je Rešenje o obrazovanju Posebne radne grupe za pripremu teksta Predloga zakona o radnopravnom statusu i platama zaposlenih u javnim službama koja je u okviru zadatka da pripremi tekst predloga tog zakona, pripremila tekst Predloga zakona o zaposlenima u javnim službama.

U radu Posebne radne grupe učestvovali su predstavnici organa čiji je delokrug povezan sa sadržinom ovog zakona. Pored predstavnika Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave, u radu na pripremi Predloga zakona učestvovali su i predstavnici Republičkog sekretarijata za zakonodavstvo, Ministarstva finansija, Ministarstva zdravlja, Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Ministarstva kulture, Ministarstva trgovine, turizma i telekomunikacija, Ministarstva

poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, Ministarstva omladine i sporta, kao i predstavnik pravosuđa odnosno sudija Vrhovnog kasacionog suda.

Konsultativni proces o tekstu zakona započeo je u toku pripreme radne verzije predloga ovog zakona. S tim u vezi, održano je 16 sastanaka sa predstavnicima sindikata iz oblasti javnih službi i to iz oblasti prosvete sa Sindikatom zaposlenih u naučnoistraživačkoj delatnosti Srbije, Sindikatom obrazovanja Srbije, Sindikatom visokog obrazovanja Srbije, Granskim sindikatom prosvetnih radnika Srbije „Nezavisnost“, Unijom sindikata prosvetnih radnika, Sindikatom radnika u prosveti Srbije, Samostalnim sindikatom predškolskog vaspitanja i obrazovanja Srbije, iz oblasti zdravstva i socijalne zaštite sa Sindikatom „Nezavisnost“, Sindikatom medicinskih sestara i tehničara Srbije, Sindikatom lekara i farmaceuta Srbije, Sindikatom zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije, iz oblasti kulture sa Savezom samostalnih sindikata- Sindikatom kulture Srbije, Konfederacijom slobodnih sindikata, Granskim sindikatom kulture i umetnosti „Nezavisnost“, Sindikatom centralnog instituta za konverzaciju i sa sindikatima organizacija obaveznog socijalnog osiguranja o to sa Sindikatom zaposlenih u RFZO, Sindikatom zaposlenih u RF PIO i Sindikatom zaposlenih u NSZ.

Pored toga u periodu od 6. do 11. jula 2017. godine održano je osam fokus grupa sa predstavnicima zaposlenih iz javnih službi koje su činili direktori ustanova odnosno javnih službi i to iz predškolskih ustanova (vrtića), osnovnoškolskih ustanova, srednjoškolskih ustanovama, domova učenika, muzejskih ustanova, pozorišta, biblioteka i ustanova zadužbina.

Konsultativni proces je bio izuzetno interaktivan, svi komentari i predlozi za unapređenje teksta radne verzije zakona uzeti su u razmatranje, a oni koji su bili u skladu sa pravnim sistemom i u duhu rešenja koja treba da ostvare svrhu donošenja zakona ugrađeni su u tekst Predloga zakona.

U periodu od 18. avgusta do 6. septembra 2017. godine sprovedena je javna rasprava o Predlogu zakona o zaposlenima u javnim službama, na kojima se su zainteresovani subjekti se upoznali sa radnom verzijom Zakona o zaposlenima u javnim službama i dostavili svoje komentare, predloge i sugestije. Tekst Predloga zakona o zaposlenima u javnim službama predstavljen je na okruglim stolovima koji su održani 24. avgusta u Novom Sadu, 28. avgusta u Kragujevcu i 4. septembra u Beogradu. Učesnici okruglih stolova uzeli su aktivno učešće i izneli svoje komentare na tekst Predloga zakona o zaposlenima u javnim službama.

Predlozi i pitanja izneti u diskusiji na održanim okruglim stolovima uglavnom su bili u pravcu razjašnjenja, odnosno pojašnjenja konceptualnih i pojedinačnih rešenja sadržanih u Predlogu zakona, što je doprinelo boljem razumevanju teksta Predloga zakona i cilja koji se njegovim donošenjem želi postići, kao i konkretni predlozi i sugestije za unapređenje određenih članova Predloga zakona.

Najveće interesovanje učesnika okruglih stolova odnosilo se na pitanja u vezi sa odredbama koje se odnose na uvećanje plate zbog posebnih uslova rada, uvećanja plate zbog dodatnog opterećenja na radu, načina popunjavanja radnih mesta, privremeni i trajni premeštaj, preuzimanja i internog tržišta rada, prestanak radnog odnosa, vrednovanje rezultata rada zaposlenih u javnim službama. Određeni broj komentara, predloga i sugestija u toku trajanja javne rasprave dostavljeni su Ministarstvu državne uprave i lokalne samouprave putem elektronske pošte.

Nakon završene javne rasprave uzete su u razmatranje sve primedbe i sugestije koje su iznete kako na okruglim stolovima održanim u Novom Sadu, Kragujevcu i Beogradu tako i oni koji su pristigli Ministarstvu državne uprave i lokalne samouprave putem elektronske pošte. S tim u vezi prihvaćene su primedbe koje se odnose na odredbe Predloga zakona o zaposlenima u javnim službama, u vezi:

- dodatnog opterećenja na radu, precizirano je da se na radnim mestima na kojima se poslovi obavljaju prema normativima rada u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe, dodatnim opterećenjem na radu u okviru

- punog radnog vremena smatra se rad preko pune norme;
- premeštaja na drugo radno mesto i u drugo mesto rada, precizirano je da je zaposleni dužan da, po pismenom nalogu neposrednog rukovodioca bez izmene ugovorenih uslova rada, radi na radnom mestu koje ne odgovara njegovoj vrsti i stepenu stručne spreme, **ako ispunjava uslove za njihovo obavljanje**, dok traju te okolnosti, ako nije moguće obezbediti obavljanje poslova javne službe na drugačiji način;
- pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u vezi radnih mesta na kojima se obavljaju poslovi prema normativnima rada u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad javne službe i na radnim mestima koja pored tipičnih opisa poslova iz akta vlade obuhvataju i rukovođenje unutrašnjom organizacionom jedinicom u skladu sa organizacijom rada kod poslodavca, **a u aktu vlade nije određeno radno mesto sa opisom rukovođenja koje odgovara opisu posla koji se obavlja kod poslodavca, u pravilnik se pored naziva radnog mesta iz akta Vlade unosi naziv vezan za rukovođenje** (šef službe, načelnik odeljenja i dr);
- dopuštenosti popunjavanja radnih mesta u delu koji se odnosi na popunjenost radnog mesta na kome radi zaposleni sa nepunim radnim vremenom, odnosno zaposleni sa nepunom normom neposrednog rada, smatra se da nije popunjeno za deo radnog vremena do punog radnog vremena, odnosno za deo do utvrđene norme neposrednog rada tog radnog mesta određenog Pravilnikom. Pored toga, utvrđena je obaveza poslodavca da je dužan da omogući zaposlenom da se izjasni o razlozima za otkaz ugovora o radu u slučaju da je radni odnos zasnovan suprotno tome što nisu bili ispunjeni uslovi za popunjavanje radnog mesta, kao i da razmotri mišljenje sindikata čiji je zaposleni član koje je zaposleni dostavio uz izjašnjenje, pre otkaza ugovora o radu;
- privremenog premeštaja koji može da traje najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci (umesto kalendarske godine) ;
- Internog tržišta rada, precizirano je da se radi o **evidencijama zaposlenih i prava i obaveze zaposlenih za čijim radom prestaje potreba** u cilju planiranja kadrova u određenoj oblasti rada javne službe, ostvarivanja potreba javnih službi za kadrovskim kapacitetima, utvrđivanja podataka o radnim mestima u javnoj službama koja nisu popunjena, podataka o zaposlenima za čijim radom je prestala potreba, kao i podataka o drugim kadrovskim potrebama;
- osnovice za obračnu osnovne plate **za ostvarene sate rada zaposlenog** koji u toku meseca nije ostvario pun fond radnih sati zbog odsustva sa rada u skladu sa zakonom ili zbog rada sa nepunim radnim vremenom;
- uvećanja plate i to u oblasti obrazovanja za vaspitače u vasičnoj grupi u kojoj ima dece sa smetnjama u razvoju povećan je procenat za uvećanje plate sa 3% na 5% po detetu;
- za zaposlene u ustanovama učeničkog i studentskog standarda za rad nedeljom u visini 20% od osnovne plate za svaki sat rada nedeljom;
- za zvanja pedagoškog savetnika 5% od osnovne plate, samostalnog pedagoškog savetnika 7% od osnovne plate, višeg pedagoškog savetnika 10% od osnovne plate i visokog pedagoškog savetnika 12% od osnovne plate;
- u oblasti socijalne zaštite predviđeno je uvećanje plate za rad nedeljom u visini od 20% od osnovne plate za svaki sat rada nedeljom;
- uvećana plata zbog dodatnog opterećenja na radu u pogledu broja dana nakon kojih se računa uvećanje plate i to sa 10 radnih dana na 5 radnih dana (za 4% od osnovne plate odnosno 5% osnovne plate ako zaposleni zamenjuje rukovodioca unutrašnje jedinice) i sa 20 radnih dana na 10 radnih dana (za uvećanje od 8% osnovne plate, odnosno 10% osnovne plate ako zaposleni zamenjuje rukovodioca);

- u vezi otpremnine za odlazak u penziju precizirano je da se prosečnom platom koja se obračunava za otpremninu zaposlenom koji odlazi u penziju smatra prosečna plata ostvarena u posledanja tri meseca, umesto dva kako je bilo predviđeno;
- u vezi akta Vlade kojim će se uređuje naknada troškova zaposlenih u javnim službama precizirano je da se ne mogu umanjiti prava koja zaposleni ostvaruju u skladu sa posebnim kolektivnim ugovorima u javnim službama koji su na snazi na dan stupanja na snagu ovog Zakona.

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

Primena novog Zakona podrazumeva sprovođenje sledećih mera:

1) donošenje podzakonskog akta kojim će se bliže urediti vrednovanje rezultata rada i radnog učinka za javne službe i to na predlog ministra nadležnog za pojedinu javnu službu i ministra nadležnog za poslove plata u javnim službama;

2) donošenje podzakonskog akta o radnom učinku kod organizacija obaveznog socijalnog osiguranja i drugih organizacionih oblika koji se osnivaju i deluju u skladu sa propisima o javnim službama uz prethodno pribavljenu saglasnost ministra u čijoj su nadležnosti poslovi organizacije obaveznog socijalnog osiguranja ili drugog organizacionog oblika - javne službe i ministra nadležnog za poslove plata u javnim službama;

3) donošenje akta Vlade kojim se utvrđuje svrstavanje radnih mesta zaposlenih u javnim službama u platne grupe i platne razrede i određivanje početnog koeficijenta;

4) donošenje opštih akata poslodavca uz prethodno pribavljenu saglasnost osnivača, kojim se uređuje svrstavanje radnih mesta zaposlenih u platne grupe i platne razrede i određivanje početnog koeficijenta za radna mesta čiji se nazivi i opisi u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru određuju njihovim pravilnikom;

5) donošenje novih pravilnika o radu u javnim službama koje sa odredbama Zakona i usklađena primena kolektivnih ugovora u smislu da se do zaključenja novih kolektivnih ugovora u javnim službama primenjuju samo odredbe zaključenih KU koje su u saglasnosti sa zakonom o zaposlenima u javnim službama kao i zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru;

6) donošenje Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova u javnim službama, koji je usklađen sa odredbama zakona kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru i ovog zakona, i s tim u vezi izrada i donošenje rešenja kojim se utvrđuju nazivi radnih mesta čije poslove zaposleni obavljaju u skladu sa nazivima iz Pravilnika, prijave podataka o radnim mestima iz rešenja u Registar zaposlenih, izabranih, imenovanih i postavljenih lica u javnom sektoru, donošenje rešenja o koeficijentima za zaposlene u skladu sa odredbama ovog zakona.

7) donošenje akta Vlade kojim će se za zaposlene u javnim službama urediti pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji ili inostranstvu, za smeštaj i ishranu za vreme rada i boravka na terenu i na naknadu troškova koji su izazvani privremenim ili trajnim premeštajem u drugo mesto rada.

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 zaposlenima u javnim službama

Draft Law on Employment in the Public service

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,

Sporazum u delu koji nosi naziv Naslov VIII Politike saradnje, član 101. Saradnja u oblasti socijalne politike, koja se odnosi na usklađivanje zakonodavstva u vezi sa radnim uslovima i jednakim mogućnostima za žene i muškarce, za osobe sa invaliditetom i pripadnike manjinskih i drugih osetljivih grupa.

b) Prelazni rok za usklađivanje zakonodavstva prema odredbama Sporazuma,

Usklađivanje zakonodavstva će se vršiti u roku predviđenom u članu 72. Sporazuma.

v) Ocena ispunjenosti obaveze koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,

Delimična ispunjenost.

g) Razlozi za delimično ispunjavanje, odnosno neispunjavanje obaveza koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,

- nedovoljna spremnost socijalnih partnera da pristupe sveobuhvatnijem uređenju radnopravnih odnosa u javnim službama, koje bi uključivale potpunije usaglašavanje sa propisima Evropske unije,
- složenost i veliki broj propisa EU u oblasti radnog zakonodavstva, kao i nedovoljan broj obučanih i stručnih zaposlenih koji rade na usaglašavanju radnog zakonodavstva sa propisima EU
- Predlog zakona o zaposlenima u javnim službama nije jedini propis koji treba da se usaglasi sa svim propisima EU koji se odnose na oblast rada

d) Veza sa Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.

Nacionalni program za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije (druga revizivija) u delu 3.19 Socijalna politika i zapošljavanje 3.19.1. Radno zakonodavstvo. Planovi za usklađivanje sa pravnim tekovinama EU 2017. - 2018. godine.

4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije:

a) Navođenje odredbi primarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,

Ugovor o funkcionisanju Evropske unije - Glava X Socijalna politika član 151-161. i Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane.

b) Navođenje sekundarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,

- Direktiva Saveta 91/533/EZ o obavezi poslodavca da obavesti radnike o uslovima koji se primenjuju na ugovor o radu ili radni odnos – delimična usklađenost

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

- Direktiva Saveta 1999/70/EZ O Okvirnom sporazumu o radu na određeno vreme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP - delimična usklađenost

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

- Direktiva Saveta 97/81/EZ o radu sa nepunim radnim vremenom koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP - delimična usklađenost

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

- Direktiva Evropskog Saveta i Parlamenta 2003/88 o određenim vidovima organizacije radnog vremena - delimična usklađenost

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

v) Navođenje ostalih izvora prava Evropske unije i usklađenst sa njima,

g) Razlozi za delimičnu usklađenost, odnosno neusklađenost,

- Nedovoljna spremnost socijalnih partnera da pristupe sveobuhvatnijim uređivanju radnopravnih odnosa u javnim službama, koje bi uključivale potpunije usaglašavanje sa propisima Evropske unije,

- složenost i veliki broj propisa EU u oblasti radnog zakonodavstva, kao i nedovoljan broj obučanih i stručnih zaposlenih koji rade na usaglašavanju radnog zakonodavstva sa propisima EU

- Predlog zakona o zaposlenima u javnim službama nije jedini propis koji treba da se usaglasi sa svim propisima EU koji se odnose na oblast rada

d) Rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti propisa sa propisima Evropske unije.

U periodu 2017-2018. godine, planira se dalje usklađivanje propisa u oblasti rada 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).

U Predlog zakona o zaposlenima u javnim službama nije izvršen prenos odredbi sekundarnog izvora prava Evropske unije.

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

/

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

/

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

/