

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

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

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

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

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

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

Због свега напред наведеног, наметнула се неопходност уређења радних односа у јавним службама путем препознавања њихових специфичности у односу на основни пропис о раду, које треба да прати и адекватно уређење плата, кроз доношење закона којим ће се уредити радни односи и плате у јавним службама и који треба да уважи специфичности рада у јавним службама кроз регулисање појединих института који нису препознати у Закону о раду или кроз дефинисање појединих права и обавеза запослених на другачији начин. Такође, овај закон треба да уреди радноправне институте на тај начин да њихова примена одговора свим јавним службама али и да препозна особености радних односа које су својствене само неким јавним службама. Стога одредбе посебних закона којима се уређује рад јавне службе на другачији начин, који одговара природи послова коју та јавна служба врши остају и даље предмет уређења тих закона (стручно

усавршавање, професионално напредовање, стицање лиценце за рад, особености избора органа управљања и улога органа руковођења, рад на одређено време својствен тој јавној служби, особен конкурсни поступак због специфичних услова за стицање стручних звања запослених и сл).

Доношење посебног закона којим ће на целовит начин бити уређени сви аспекти радноправног статуса запослених у јавним службама условљено је нормативном инструкцијом системског закона о платама, односно члана 39. став 3. Закона о систему плата запослених у јавном сектору („Службени гласник РС”, бр. 18/16 и 108/16), којим се прописује обавеза да се до 1. јануара 2018. године донесе, у складу са одредбама овог закона, закон којима се уређује радноправни статус, плате и друга примања запослених у јавним службама. Такође, потреба за доношењем овог закона је и превазилажење проблема које у пракси изазива примена различитих правних прописа о радноправном положају запослених у јавним службама. С једне стране су то општи прописи о раду који се примењују на већину аспеката радноправног статуса запослених у овом подсистему, али је њихова примена искључена у сегменту који се односи на плате и друга примања запослених у јавним службама, осим за ситуације када неко питање није уређено посебним законом у овој области. Целовитим уређењем свих аспеката радноправног статуса запослених у јавним службама омогућиће се стварање једног заокруженог система који унутрашњом флексибилношћу уважава специфичности овог дела јавног сектора.

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

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

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

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

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

Закон о раду представља основни акт којим се у Републици Србији уређују права, обавезе и одговорности из радног односа. Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и посебним законом, у складу са ратификованим међународним документима, колективним уговором и уговором о раду, као и правилником о раду, односно уговором о раду - само када је то овим законом одређено. Одредбе Закона о раду примењују се и на запослене у јавним службама осим у случајевима у којима законом није другачије одређено.

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

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

У сегменту плата и других примања запослених у јавним службама, овај закон, следећи циљеви утврђене системским законом о платама, доноси се са сврхом успостављања уједначеног и финансијски одрживог система финансирања плата у овом

делу јавног сектора, кроз уважавање специфичности које са собом носи делатност јавне службе као услуге која служи потребама грађана.

У циљу успостављања уједначеног система плата, овим законом одређује се основна плата запослених у јавним службама као резултат множења основице и коефицијента за обрачун плате.

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

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

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

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

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

У циљу очувања финансијске стабилности, у прелазним и завршним одредбама прописано је ће се основица у 2018. години утврдити тако да се трошкови за плате и друга

примања запослених у 2018. години крећу у оквиру расположиве масе средстава за исплату плата и других примања запослених чије се плате финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно у висини којом се почетком примене овог закона не наруша финансијска стабилност ових буџета и којом се обезбеђује дугорочна финансијска одрживост, а основице које се утврђују општим актима јавних служби у складу са законом, утврдиће се тако да се применом овог закона трошкови за плате и друга примања запослених у 2018. години крећу у оквиру расположиве масе средстава за плате утврђене одобреним финансијским плановима тих правних лица.

Такође, прелазним и завршним одредабама прописано је привремено задржавање постојеће плате за оне запослене чија би основна плата применом овог закона била мања од затечене плате која је утврђена у складу са системским законом о платама, а прецизирано је и шта се сматра затеченом платом запослених у здравственим установама.

На овај начин се у сегменту плата, као дела радноправног статуса запослених, комплетира процес започет системским законом о платама у овом подсистему.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. дефинисан је предмет уређења овог закона у смислу да се овим законом уређују права, обавезе и одговорности из радног односа запослених, односно права и обавеза по основу рада у јавним службама које је основала Република Србија, аутономна покрајина, општина, град или градска општина, организацијама обавезног осигурања и другим облицима организовања који су основани и делују у складу са прописима о јавним службама. Такође, предвиђено је да се поједина права и обавезе из радног односа могу и другачије уредити законом којим се уређује рад јавне службе ако то произилази из природе послова јавне службе. Према томе, радноправни институти који су законом којим се уређује рад јавне службе уређени на другачији начин, који одговара природи послова коју та јавна служба врши остају и даље предмет уређења тих закона.

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

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

Чланом 2. дефинисан је појам послодавца запослених. Наиме, према предложеном члану послодавац је јавна служба, односно правно лице које запошљава или ангажује лица

по основу уговора ван радног односа за обављање послова из делатности, односно у вези са радом јавне службе.

Чланом 3. појашњена су значења појмова, који су употребљени у овом закону и то ко су запослени у смислу овог закона, одређење појама радног места, шта представља и уређује општи акт, као и појам додатног рада.

Чланом 4. дефинисано је да запослено лице, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа права из радног односа односно по основу рада која су уређена овим законом остварује код послодавца.

Чланом 5. уређује се однос у примени овог закона и закона којим се уређује рад јавне службе у односу на опште прописе о раду, колективни уговор и правилнике о раду. С тим у вези према предложеном члану на права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена овим законом, односно законом којим се уређује рад јавне службе, примењују општи прописи о раду, односно колективни уговор или правилник о раду. Поред наведеног овим чланом закона се прецизира да уколико се права, обавезе и одговорности из радног односа уређују Правилником о раду у складу са законом, тада се Правилник о раду доноси уз претходно прибављену сагласност оснивача, односно надлежног органа и прибављено мишљење репрезентативног синдиката код послодавца.

Одредбама чл. 6. до 9. дефинисана су начела деловања запослених у јавним службама. С тим у вези утврђена су следећа начела и то: законитост, непристрасност и политичка неутралности у обављању послова, доступност информација о раду запослених, односно радно ангажованих у јавној служби, обавеза професионалног и примереног односа према корисницима јавних служби и економично коришћење средстава јавне службе.

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

Одредбама чл. 21. до 27. прописане су обавезе запослених и лица ангажованих по основу уговора ван радног односа у јавној служби.

Предвиђена је обавеза на професионално поступање која подразумева дужност поступања у складу са законом, правилима струке и кодексом понашања, одговорност за рад која подразумева одговорност за законитост, стручност и делотворност рада запослених и лица ангажованих по основу уговора ван радног односа, недостатке учинка и последице рада, за доношење одлука као и за благовременост и ефикасност у обављању послова (чл. 21. и 22). Прописана је обавеза извршења налога датог у оквиру овлашћења као и поступање запосленог у извршавању налога ако је исти супротан прописима или правилима струке (члан 23). Утврђене су дужност прихватања другог одговарајућег радног места у случају трајног или привременог премештаја у истом или другом месту рада, дужност запосленог да ради на радно месту које не одговара врсти и степену стручне спреме у случају предвиђеним овим законом као и дужност запосленог да по налогу претпостављеног ради послове који нису у опису његовог радног места због привремено повећаног обима посла, обављање додатно већег обим посла свог радног места због

привремено повећаног обима посла, замене одсутног запосленог или у случају да на одређеном радном месту није запослено ниједно лице (чл.24 и 25). Поред наведеног утврђена је дужност поштовања радног времена, начин и рокови обавештавања послодаваца о спречености за рад (чл. 26). Посебно је утврђено да запослени и лице које је ангажовано уговором ван радног односа у јавној служби имају дужност обавештавања о сумњи постојања корупције (чл. 27).

Одредбама чл. 28 до 30. уређује се спречавање сукоба интереса и предвиђају мере за спречавање сукоба интереса.

Прописује се забрана примања поклона у вези са вршењем послова, изузев протоколарног поклона мање вредности као и забрана коришћења рада у јавној служби у циљу утицаја на остваривање права. Постојање сукоба интереса у случају додатног рада запослених утврђује сходном применом прописа којима се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних овлашћења (чл. 28. и 29). У члану 30. Нацрта закона, прописује се да запослени може да оснује, односно да буде власник удела привредног друштва, јавне службе или да се бави предузетништвом, ако то није забрањено законом, другим прописом, односно ако то не ствара могућност сукоба интереса запосленог.

Предложеним чл. 31. до 36. уређују се питања која се односе на заснивање радног односа.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови у јавној служби, радна места у организационим деловима као и начин одређивања назива радних места, опис послова који се обављају на радним местима, степен стручне спреме, односно образовања потребно за обављање послова радног места, број извршилаца и други посебни улсови за рад на тим пословима. Уводи се обавеза да се при изради аката о систематизацији примењује начело рационалности, функционалности и ефикасности уз уважавање и примену свих прописаних стандарда у одређеним областима и поштовање усвојених кадровских планова, при чему број руководећих радних места укључујући и директора јавне службе не може бити већи од 20% (чл.31. и 32). Предвиђено је да Правилник доноси директор јавне службе уз претходно прибављену сагласност органа управљања и након затраженог мишљења синдиката, као и да се законом којим се уређује рад јавне службе, може утврдити сагласност и другог органа за доношење правилника (члан 33.) Такође, дефинише се када послодавац може да попуни слободно радно место заснивањем радног односа на неодређено време (ако је утврђено Правилником, ако није попуњено, ако су обезбеђена средства, ако су испуњени услови у погледу допуштености попуњавања радног места прописани другм законом), с тим да ако се у року једне године од заснивања радног односа утврди да је радни однос заснован супротно наведеном, запосленом се отказује уговор о раду (члан 34). Прописани су услови за заснивање радног односа, односно радног ангажовање у погледу година живота (најмање 15 година живота), здравствене способности (психичке и физичке), знања језика корисника услуга ако је то услов за рад према закону којим се уређује рад јавне службе и испуњење других услова одређених законом, другим прописом или Правилником. Предложеним одредбама утврђује се да се радни однос заснива уговором о раду и уређују основни елементи тог уговора. (чл. 35. и 36.)

Чланом 37. предлажу се начини за попуњавање радних места и то: трајним премештајем, на основу споразума о преузимању и спровођењем конкурса, с тим да је остављена могућност да се законом којим се уређује рад јавне службе уреди редослед

попуњавања радних места. За попуњавање радног места директора јавне службе предвиђено је да се попуњава именовањем, након спроведеног изборног поступка.

Одредбама чл. 38-44. уређен је институт премештаја запослених.

Предложеним одредбама уређен је институт привременог и трајног премештаја запослених. Због потреба рада запослени може да буде премештен на одговарајуће радно место, односно радно место чије се послови раде у истом степену и врсти стручне спреме, односно образовања као и послови које запослени обавља пре премештаја и за које испуњава све услове прописане правилником о организацији и систематизацији послова у јавним службама (чл. 38).

Трајни премештај подразумева да запослени може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место, ако то налажу организација рада, рационализација послова или други оправдани разлози који произилазе из потреба рада јавне службе (чл. 39.)

Привремени премештаја на друго радно место према предложеној одредби Нацрта закона, подразумева премештај на друго одговарајуће радно место због замене одсутног запосленог или повећаног обима посла уз задржавање свих права са радног места са којег је запослени премештен ако су повољнија. Такође утврђен је рок трајања привременог премештаја од 45 радних дана у току календарске године након чега запослени има право да се врати на радно место са којег је премештен (чл. 40).

Утврђено је да, ако због привременог или трајног премештаја долази до промене места рада, премештај се може извршити без сагласности запосленог само ако је место рада на које се запослени премешта удаљено мање од 50 км од места рада на којем је запослени радио пре премештаја, у супротном потребна је писмена сагласност запосленог. Такође је уређено да се код привременог и трајног премештаја запосленог доноси се решење којим се одређује радно место и послови на које се запослени премешта и које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду (чл.41. и 42).

У чл. 43 и 44. уводи се могућност као и разлози услед којих је могућ привремени премештај запослених на рад код другог послодавца у оквиру делатности исте јавне службе ради обављања послова који су у опису његовог радног места (потреба извршења одређеног посла или повећаног обима посла код другог послодавца, због привременог престанка потребе за радом запосленог, ако рад у јавној служби из које се премешта може да се несметано организује без додатног запошљавања). Поред тога, утврђује се рок до када је могућ овако предложен привремени премештај код другог послодавца у делатности исте јавне службе и то док трају разлози за премештај а најдуже три месеца без сагласности запосленог, а може и дуже уз његову сагласност уз то да остварује сва права запосленог код послодавца од којег је премештен (право на плату, накнаду плате, годишњи одмор) и да по престанку разлога за привремени премештај има право да се врати на радно место на којем је радио пре премештаја. Начин на који се спроводи ова врста привременог премештаја подразумева закључивање писменог споразума директора, којим се уређују питања обезбеђивања средстава за плату, накнаду плате због привремене спречености за рад и накнаду других трошкова. Поред споразума који представља основ за премештај, послодавац код кога се запослени премешта доноси решење о којим се одређује послови које ће запослени обављати, место рада и време трајања премештаја. До сада се наведена ситуација која је регулисана наведеним предложеним чланом Нацрта закона, која се појављивала као потреба рада јавних служби реализовала кроз

компликованије процедуре из општих прописа о раду које су подразумевале одјављивање запосленог од једног послодавца и пријављивање код другог.

Одредбама чл. 45. до 48. предложена је процедура преузимања запосленог из исте јавне службе и закључење споразума о преузимању.

Чл. 45 и 46. предвиђа се да запослени на неодређено време може бити преузет без конкурса код другог послодавца у оквиру делатности исте јавне службе на одговарајуће радно место, на основу писменог споразума директора јавних служби и у којем се запослени саглашава са преузимањем. Наведеним споразумом се уређује начин остваривања права које је запослени стекао код послодавца од кога се преузима (коришћење годишњег одмора, исплата плате и др. примања). Према предложеној одредби Нацрта закона, запосленом престаје радни однос код послодавца од којег се преузима даном одређеном у споразуму.

Поред тога, Нацртом закона предвиђена је могућност да јавна служба у коју се врши преузимање може да спроведе претходну проверу стручне оспособљености знања и вештина запосленог, на начин прописан општим актом.

Такође уређено је да јавне службе могу вршити узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, а о узајамном преузимању директори јавне службе закључују писмени споразум, у којем се запослени саглашавају са преузимањем, на основу којег, запосленом даном одређеном у споразуму престаје радни однос код послодавца од којег се се преузима, а наредног дана се заснива радни однос са послодавцем који га преузима (чл.47 и 48.)

Чланом 49. предвиђено је упућивање на рад код другог послодавца у смислу да запослени у радном односу на неодређено време може да буде упућен на рад код другог послодавца, на начин и у случајевима у складу са општим прописима о раду, ако овим законом није другачије одређено.

Одредбама чл. 50. до 62. уређен је конкурсни поступак за попуњавање радних места у јавним службама.

Овим одредбама уводи се обавезност конкурса за пријем у радни однос и прописује да се исти спроводи ради попуњавања радних места која нису попуњена премештајем, односно преузимањем, односно да се изузетно конкурс може спровести и за попуњавање радног места које је попуњено у моменту расписивања конкурса, у случајевима у којима је извесно време престанка радног односа запосленог (писмени отказ уговора о раду, навршење радног века и др), али се тада радно место не може попуњити до коначног престанка радног односа запосленог. Предвиђено је да се конкурс спроводи ради пријема у радни однос на неодређено време, а на одређено време ако је законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом тако одређено, а започиње доношењем одлуке о спровођењу конкурса и објављивањем огласа о конкурсима (који треба да садржи податке о податке о послодавцу, радном месту, условима за запослење на радном месту, месту рада, стручној оспособљености, знањима и вештинама, односно компетенције које се оцењују у изборном поступку и начину њихове провере, року у коме се подносе пријаве, лично име лица задуженог за давање обавештења о конкурсима, адресу на коју се пријаве подносе, податке о доказима који се прилажу уз пријаву, месту, и дану када се очекује да ће започети провера оспособљености, знања и вештина кандидата у изборном поступку и друге податке у вези са радом на радном месту које се попуњава) (чл.50- 52).

Чланом 53. и 54. предвиђена је обавезна садржина пријаве на конкурс, као и рок за подношење исте који не може бити краћи од 10 дана од дана оглашавања конкурса у

периодичном издању огласа организације надлежне за послове запошљавања и прописује се обавезност именовања конкурсне комисије за спровођење конкурса у саставу од три члана, која се именује пре него што се огласи конкурс и чији чланови морају да имају најмање исти степен стручне спреме, односно образовања које се захтева за радно место за које се спроводи конкурс.

Такође, **чланом 55.** прописано је да конкурсна комисија одбацује решењем неблаговремене, неразумљиве или непотпуне пријаве и пријаве уз које нису приложени, односно прибављени сви потребни докази, против кога се може изјавити приговор директору јавне службе у року од пет дана од дана пријема решења, који нема суспензивно дејство и о коме директор одлучује у року од седам дана од дана његовог подношења, с тим да уколико не одлучи о истом у наведеном року сматраће се да је приговор одбијен. Чланом 60. Нацрта закона, предвиђено је да кандидати имају право на судску заштиту у року од 15 дана од истека рока за одлучивање по приговору од стране директора, односно од достављања одлуке по приговору.

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

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

Конкурсна комисија одлучује о избору кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила прописана за избор, а одлука о избору се доставља свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку на адресу наведену у пријави на конкурс, с тим да се у случају неуспелог достављања саставља писмена белешка а одлука се објављује на огласној табли јавне службе и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеном. Такође, прописано је да се наведене одредбе о начину достављања одлуке примењују и на достављање решења којим директор одлучује о приговору кандидата чије су пријаве одбачене, односно одбијене, на решење којим се одлучује о приговорима кандидата који су учествовали у изборном поступку као и на решење директора о неуспеху конкурса (члан 58).

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

неправилности или да приговор одбаци, односно одбије). Уколико директор у року од осам дана не одлучи о приговору или ако је незадовољан коначном одлуком по приговору, кандидат има право на судску заштиту у року од 15 дана од истека рока за одлучивање директора, односно од достављања одлуке по приговору (члан 60).

О неуспеху конкурса (који није успео ако конкурсна комисија утврди да није било пријава на конкурс, ако су пријаве одбачене, ако ниједан од кандидата који је позван није учествовао у изборном поступку, ако ниједан кандидат који је учествовао у изборном поступку није испунио мерила прописана за избо) директор доноси решење на основу извештаја конкурсне комисије о напред наведеним чињеницама, које се доставља свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку и у погледу ког може да се оствари судска заштита уређена у члану 60. Нацрта закона. (члан 61)

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

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

У чл. 64. до 74. прописане су одредбе које се односе на рад у радном односу и ван радног односа у јавним службама.

Радни однос у јавној служби заснива се уговором о раду, по правилу на неодређено време а на одређено време заснива се у складу са општим прописима о раду, односно у складу са законом којим се уређује рад јавне службе када природа послова који се обављају у одређеној јавној служби оправдава потребу ограниченог временског трајања радног односа (чл.64. и 65).

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

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

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

Чл. 69-71. прописано је да јавна служба може са лицем у својству приправника да заснује радни однос на неодређено време или на одређено време док траје приправнички стаж, да закључи уговор о стручном оспособљавању - стажирању или да закључи уговор о стручном оспособљавању - волонтирању ради обављања приправничког стажа, ако је то као

услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником, с тим да се ближи услови за обављање приправничког стажа уређују законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом. За пријем приправника у радни однос примењују се одредбе овог закона о конкурсу за пријем у радни однос на неодређено време, с тим да се у конкурсном поступку не проверавају стручне оспособљености кандидата. Такође, прописано је да се уговором о стручном оспособљавању - стажирању или уговором о стручном оспособљавању - волонтирању не заснива радни однос, а лице које има закључен уговор о стручном оспособљавању - стажирању има право на новчану накнаду за рад у висини основне плате коју би на истом радном месту остваривао приправник у радном односу. Лице које обавља приправнички стаж по основу уговора о стручном оспособљавању - волонтирању нема право на накнаду за рад, али може да оствари право на накнаду трошкова у складу са законом, општим актом, односно уговором о стручном оспособљавању – волонтирању (члан 69). За време приправничког стажа приправник се уводи у посао по програму који утврђује јавна служба у складу са законом.(члан 70). У вези престанка радног односа приправника, чланом 70. прописано је да приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, радни однос престаје ако не положи стручни испит у складу са законом у року од шест месеци од дана окончања приправничког стажа, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није одређен другачији рок, а за време док не положи стручни испит након окончања приправничког стажа приправник остварује права по основу рада као приправник. Приправнику који је засновао радни однос на одређено време радни однос престаје даном истека приправничког стажа и не може да прерасте у радни однос на неодређено време (члан 71.).

Чл.72 и 73. прописано је да уговор о привременим и повременим пословима може да се закључи у складу са општим прописима о раду а уговор о стручном усавршавању може да се закључи ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци односно за обављање специјализације, у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, као и да лицу на стручном усавршавању послодавац може да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, општим актом или уговором о стручном усавршавању, односно специјализацији.

Чланом 74. уређују се друга радна ангажовања код послодавца у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, пре свега за пружање здравствених услуга у здравственим установама, као и други уговори ван радног односа који могу да буду прописани законом којим се уређује рад јавне службе.

Одредбама чл. 75. до 80. предлаже се начин уређивања радног односа директора јавне службе.

Чланом 75. прописан је начин пријема у радни однос директора, односно другог лица које руководи радом јавне службе у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, а ако законом којим се уређује рад јавне службе није уређен конкурсни, односно изборни поступак за именовање директора заснован на вредновању кандидата, примењују се одредбе овог закона о конкурсном поступку за пријем у радни однос запосленог, који спроводи орган управљања јавне службе. Директора именује надлежни орган у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, на основу одлуке о избору органа управљања донете након спроведеног конкурсног, односно изборног поступка, који остварује права из радног односа, односно по основу рада у јавној служби од дана ступања на рад, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није другачије одређено.

Чланом 76. уређен је институт вршиоца дужности директора у смислу да ако на конкурс није извршено именованье директора или ако директор престане да обавља послове свог радног места пре истека времена на које је именован, до именовања директора, надлежни орган може именовати вршиоца дужности директора без изборног поступка а најдуже годину дана (осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није одређен други период именовања вршиоца дужности). Надлежни орган може да именује вршиоца дужности директора и у случају дужег одсуства директора са рада уз накнаду плате, до његовог повратка на рад. Вршилац дужности мора да испуњава услове који су законом, другим прописом односно Правилником одређени за радно место директора и има иста права, обавезе и одговорности као директор јавне службе.

Чланом 77. дефинише се начин заснивања радног односа са директором и то: закључивањем уговора о раду на одређено време или уговора ван радног односа којим се уређују права и обавезе директора, док траје мандат директора, а за директора који је именован из реда запослених код послодавца, доноси се решење о премештају на радно место директора које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду. Прописано је да лице које је било у радном односу код послодавца из члана 2. овог закона и које је именовано за директора, остварује право на мировање радног односа на основу решења о именовану, у складу са општим прописима о раду. Такође предвиђено је да директор који је именован из реда запослених код послодавца као и лице које је било у радном односу код послодавца из члана 2. овог закона а које је именовано за директора, има право да се након престанка дужности директора у једном мандату врати на радно место чије послове је обављао пре именовања за директора, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није одређен другачији рок, а ако је законом којим се уређује рад јавне службе, односно статутом јавне службе тако одређено, директор који је именован из реда запослених у јавној служби, може да поред послова свог радног места обавља послове директора са најмање половином пуног радног времена.

Чланом 78. прописани су случајеви престанка дужности директора и утврђен је дан престанка дужности и то: у случају истека мандата – даном истека мандата; у случају поништаја одлуке о избору кандидата - протеком рока од 30 дана од дана правноснажности судске одлуке; у случају разрешења на лични захтев због стицања услова за мировање радног односа или других разлога - даном прихватања захтева директора од стране органа надлежног за именованье; у случају разрешења у другим случајевима у складу са законом - даном разрешења; у случају престанка радног односа - даном престанка радног односа и у другим случајевима утврђеним законом. Утврђено је да директор престаје да остварује права из радног односа у јавној служби даном престанка дужности, осим у случају када је директор именован из реда запослених код послодавца. Такође прописано је да се престанак дужности директора не сматра престанком вршења јавне функције у смислу остваривања права на накнаду плате након истека мандата.

Чланом 79. предвиђена је мера удаљења директора са дужности и то у случају када је против директора покренут поступак за разрешење у ком случају надлежни орган може удаљити са дужности директора до доношења решења о разрешењу.

Чл. 80 и 81. прописано је да орган управљања закључује са директором и са вршиоцем дужности директора уговор о раду на одређено време, односно уговор ван радног односа којим се уређују њихова права и обавезе, и решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, односно по основу радног ангажовања директора и вршиоца дужности директора. Такође прописано је да се одредбе овог закона о директору примењују и на заменика, односно помоћника директора ако се у јавној служби у складу са законом којим се уређује рад јавне службе врши њихово именовање од стране оснивача.

Чланом 82. Нацрта закона, даје се могућност да се посебним законима успостави интерно тржиште рада у циљу планирања кадрова али и смањења могућих отказа услед технолошких вишкова који се јављају код једног послодавца ако други послодавац има потребу за његовим радом, односно посебним законима се утврђује начин попуњавања радних места запосленима са интерног тржишта рада и однос тог попуњавања са начинима попуњавања радних места прописаних овим законом (трајним премештајем, на основу споразума о преузимању и спровођењем конкурса).

Одредбама чл. 83. до 90. дефинишу се радно време, одмори и одсуства.

Чланом 83. прописано је ко утврђује распоред радног времена у смислу да распоред, почетак и завршетак радног времена јавне службе утврђује послодавац, у складу са потребама грађана, процеса и организације рада и несметаног пружања услуга корисницима (осим ако законом који се уређује рад јавне службе није другачије одређено), а ако распоред радног времена није утврђен у складу са напред наведеним потребама, распоред утврђује оснивач јавне службе.

Чланом 84. дефинише се приправност у смислу обавезности запосленог да буде стално доступан ради пружања неопходних услуга корисницима јавне службе ван свог радног времена, ако се укаже таква потреба, с тим да се обавеза приправности у јавној служби утврђује законом којим се уређује рад јавне службе, а одлуком о увођењу приправности коју доноси директор јавне службе утврђује се време приправности и запослени који су приправни. Предвиђен је изузетак који се односи на трудницу, мајку са дететом до три године живота, самохраног родитеља детета до седме година живота или детета са инвалидитетом и умерено до тешко ометеном у развоју, у смислу да се напред наведеним лицима приправност може одредити само уз њихову писмену сагласност.

Чланом 85. и 86. уводи се институт скраћеног радног времена који се примењује у складу са општим прописима о раду и дефинише се прековремени рад. Наиме, предвиђено је да је запослени дужан да настави пружање услуге кориснику јавне службе и након истека свог радног времена ако би прекидом рада могао да угрози живот и здравље корисника, док траје неопходност пружања услуге а најкасније док му се не обезбеди замена, односно да прековремени рад у напред наведеном случају може да траје и дуже од ограничења утврђеног општим прописом о раду и обавља се на основу процене запосленог о неопходности таквог рада без налога послодавца о чему је дужан да писмено обавести непосредног руководиоца најкасније наредног радног дана. Такође, прописано је да је запослени дужан да обавља прековремени рад и у другим случајевима и на начин прописан општим прописима о раду, односно законом којим се уређује рад јавне службе.

Чланом 87. прописано је да запослени може да заснује радни однос, односно да буде ангажован да ради са непуним радним временом. Такође, запослени са дететом до седме

године живота има право да на свој захтев, из радног односа са пуним пређе у радни однос са непуним радним временом најмање са половином пуног радног времена у ком случају је послодавац дужан да запосленом који је радио са непуним радним временом омогући прелазак на пуно радно време на његов захтев а најкасније до истека околности које су биле основ за прелазак на рад са непуним радним временом.

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

Чланом 88. прописано је да дежурство представља организацију рада јавне службе којом се обезбеђује континуирано обављање делатности јавне службе, ако је законом којим се уређује рад јавне службе прописана обавеза непрекидне доступности услуга јавне службе корисницима и уводи се ако радом у сменама и прерасподелом радног времена или на други начин у складу са општим прописима о раду није могуће да се обезбеди непрекидно пружање услуге корисницима без повећања трошкова рада јавне службе. С тим у вези утврђено је трајање просечног недељног радног времена, које са прековременим радом и дежурством, на четворомесечном нивоу не може да буде дуже од 48 часова а колективним уговором се може утврдити да се просечно радно време везује за период дужи од четири месеца, а најдуже девет месеци. Такође, укупно радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно, осим у недељама у којима се нерадно празнују државни и верски празници у складу са законом, када радно време не може да траје дуже од 70 часова недељно. Запосленом се часови рада дужи од просечног радног времена, укључујући и прековремени рад обрачунавају и исплаћују као прековремени рад, ако не могу да му се обезбеде слободни сати. Такође предвиђено је да запослени који дежура може да ради најдуже 24 часова дневно укључујући и дневно радно време, у ком случају дневни одмор мора да траје најмање 24 часа након истека радног времена, а одлуку о дежурству доноси послодавац најкасније пет дана пре истека текућег месеца за наредни месец.

Чланом 89. утврђује се обавезност оснивача јавних служби у погледу анализе трошкова рада насталих организацијом радног времена у сменама или дежурству у јавним службама, које оснива у периоду од најмање једном у пет година, а у циљу утврђивања економичности такве организације рада јавне службе.

Чланом 90. утврђује се дужина трајања годишњег одмора запослених у трајању од најмање 20, а највише 35 радних дана за годину дана рада код послодавца, према мерилима одређеним општим актом, а изузетно због природе делатности која се обавља у јавним службама право на годишњи одмор може појединим категоријама запослених колективним уговором бити утврђено у трајању највише од 40 радних дана. Прописано је да се годишњи одмор у јавним службама у области образовања по правилу користи за време школског распуста.

Чланом 91. предвиђена је обавеза послодавца да води евиденцију доласка и одласка са посла запослених, ради остваривања права и утврђивања одговорности запослених по основу присуства на раду, с тим да евиденцију радног времена запосленог који је привремено премештен на послове код другог послодавца у складу са овим законом, води послодавац код кога запослени обавља послове за време привременог премештаја и ту евиденцију на крају текућег месеца доставља послодавцу од кога је запослени премештен.

Чланом 92. прописана је обавеза послодавца да води персонални досије за сваког запосленог који садржи документа који су у складу са законом и другим прописом од

значаја за заснивање радног односа и остваривање права и утврђивање одговорности запосленог и које у току трајања радног односа доноси или прибавља јавна служба, односно доставља запослени. Предвиђено је да се приликом трајног преузимања запосленог персонални досије доставља послодавцу који је извршио преузимање, а послодавац претходник у својој евиденцији задржава копију докумената из персоналног досијеа.

Чланом 93. утврђена је могућност да се као посебан услова за рад на одређеним радним местима у јавној служби пропише обавеза полагања стручног испита или обавеза стицање лиценце, а програм, начин полагања и услови за полагање стручног испита за рад у јавној служби или стицање лиценце, као и последице губитка и одузимања лиценце на радноправни статус запослених прописују се законом којим се уређује рад јавне службе.

Чл. 94 до 100. прописане су одредбе које односе на вредновање резултата рада.

Чланом 94. дефинише се шта је циљ вредновања резултата рада у смислу да се утврђивања резултата рада запосленог уводи у циљу успостављања квалитетног, благовременог и ефикасног извршавања циљева и задатака јавне службе и извршења послова радног места запосленог у складу са стандардним, односно очекиваним резултатима за њихово обављање. Вредновањем резултата рада запосленог успостављају се услови за напредовање кроз платне разреде по основу постигнутих резултата рада и оствареног радног учинка изнад стандардног или очекиваног; процену радних и стручних способности за обављање послова радног места запосленог на пробном раду; правилно одлучивање о упућивању запослених на стручно усавршавање и додатно образовање; изрицање мера за неостваривање резултата рада у складу са законом и одлучивање о другим правима и обавезама запосленог.

Чланом 95. прописано је да се систем вредновања резултата рада запосленог заснива на утврђивању стандардних, односно очекиваних резултата рада за обављање послова његовог радног места, на утврђивању остварених резултата рада и изражавању њихове вредности. Утврђује се да стандардни, односно очекивани резултати рада морају бити постављени тако да се може очекивати да најмање 70% запослених оствари задате стандарде, односно испуни очекиване захтеве радног места, односно да највише 20% запослених оствари радне циљеве са резултатима рада изнад стандардних, односно очекиваних. Радни циљеви запосленог утврђују се у складу са постављеним циљевима јавне службе, односно дела јавне службе у којој се обављају организационо и функционално повезани послови, који представљају основ за вредновање квалитета њеног рада и морају да произилазе из описа послова које запослени обавља на радном месту и да буду јасни и одређени. Такође, уз сваки радни циљ који је квантитавно мерљив наводи се мерило и начин мерења, а који је квалитативно мерљив наводи се начин на који ће се утврдити резултат рада и радни учинак заполеног (показатељ остварених резултата). Критеријуми који могу да се примењују при мерењу радних циљева су: придржавање задатих рокова, квалитет обављеног посла, самосталност у обављању послова, стручност, односно креативност, оцена корисника услуга ако се оцена спроводи у јавној служби и други критеријуми који произилазе из природе послова јавне службе и описа послова радног места запосленог. Ако испуњење радног циља не зависи искључиво од рада запосленог, начин мерења остваривања радног циља мора да се прилагоди правима, обавезама и одговорностима које произилазе из описа послова радног места запосленог. Такође, предвиђено је да се колективним уговором могу ближе уредити стандардни, односно очекивани резултати рада за послове који се обављају у јавној служби, мерило и

начин њиховог мерења, односно показатељ резултата рада у складу са природом тих послова, начином њиховог обављања и другим елементима који утичу на обављање послова који произилазе из закона или других прописа којима се уређује рад јавне службе.

Чланом 96. прописано је да се на основу остварених резултата рада, утврђује да је запослени остварио стандардне, односно очекиване резултате рада или да је успешност у обављању послова испод или изнад стандардних, односно очекиваних.

Чланом 97. утврђено је да се рад запосленог на неодређено и одређено време прати током целе календарске године а вреднује једном у календарској години до краја фебруара текуће године за претходну календарску годину, а изузетно се може извршити вредновање његовог рада и пре утврђеног рока, ако се праћењем рада запосленог у периоду од три месеца непрекидно утврди да не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова у складу са задатим радним циљевима. Такође прописано је да се рад запосленог који су у периоду вредновања радили мање од 6 месеци у претходној календарској години не вреднује.

Чланом 98. прописано је да се начин праћења рада запослених, поступак вредновања и критеријуми и мерила за вредновање остварених резултата рада, ближе уређује подзаконским актом донетим на предлог министра надлежног за поједину јавну службу и министра надлежног за плате у јавним службама, односно актом о радном учинку послодавца на који је претходно прибављена сагласност министра у чијем делокругу су послови организационог облика и министра надлежног за плате у јавним службама - за организације обавезног социјалног осигурања и друге облике организовања који се оснивају и делују у складу са прописима о јавним службама.

Чланом 99. утврђује се начин вредновања резултата рада директора у смислу да се исти врши у циљу успостављању квалитетног, благовременог и ефикасног извршавања циљева и задатака јавне службе, предузимања мера у складу са законом за неизвршавање, односно недовољно учинковито и непрофесионално пружање услуга корисницима јавне службе или вршење дужности директора и предузимање других мера органа управљања, односно оснивача у вези са радом директора и јавне службе, а врши се на основу оствареног програма рада јавне службе, квалитета пружања услуга корисницима, унапређењу процеса и квалитета рада јавне службе, оцени рада јавне службе од стране корисника, остварених циљева јавне службе и радног учинка запослених и других елемената које орган управљања утврди као целисходне за оцену руковођења јавне службе. Вредновање резултата рада директора врши орган управљања јавне службе у роковима и изражавањем вредности као за остале запослене у јавној служби са детаљним и потпуним образложењем вредновања заснованог на навођењу конкретних резултата рада.

Чланом 100. предвиђен је изузетак од одредби овог закона којим се уређује вредновање резултата рада запослених у погледу вредновања резултата рада у научним звањима, које се остварује у складу са прописима којима се уређује рад јавне службе.

Чл. 101. и 102. прописане су одредбе којима се уређује утврђивање вишка запослених.

Предвиђено је да је јавна служба дужна да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, у складу са општим прописима о раду. Такође се утврђује да ако јавна служба нема обавезу доношења програма у складу са законом, дужна је да примени критеријуме за утврђивање вишка

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

Чланом 103. уређује се поступак рационализације и оптимизације рада јавних служби. Прописано је да ако због рационализације и оптимизације рада јавних служби (која подразумева предузимање мера које спроводи оснивач а којима се врши промена организације у обављању делатности јавних служби у складу са потребама њеног рада или смањење трошкова рада јавних служби, у циљу побољшања ефикасности, увођења сврсисходнијих метода и начина рада, задовољења потреба корисника или рационалнијег коришћења финансијских средстава) престаје потреба за радом одређеног броја запослених код више послодавца који обављају делатност те јавне службе, оснивач може да донесе одлуку о рационализацији и оптимизацији рада јавних служби која нарочито садржи: мере које се спровode у циљу рационализације и оптимизације рада јавних служби, обавезе јавних служби по основу спровођења наведених мера, рок за спровођење мера, висина отпремнине запосленима за чијим радом престаје потреба због спровођења наведених мера, начин исплате отпремнине, критеријуме за утврђивање запослених за чијим радом престаје потреба и мере за запошљавање које се односе на све јавне службе које су обухваћене мерама. Такође, предвиђено је да је оснивач дужан да у поступку доношења напред наведене одлуке, прибави мишљење на предлог одлуке репрезентативних синдиката у одређеној делатности јавне службе, основаних за територију оснивача, као и републичке организације надлежне за запошљавање. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба који се утврђују у одлуци оснивача, могу се разликовати од критеријума који су утврђени посебним колективним уговором за одређену јавну службу, само ако постоји сагласност репрезентативних синдиката. Примена критеријума за утврђивањем запослених за чијим радом је престала потреба, не односи се на јавне службе које престају са радом услед предузимања мера које спроводи оснивач. Такође, ако оснивач не донесе одлуку о рационализацији и оптимизацији рада јавних служби, а услед мера које спроводи долази до технолошких, економских или организационих промена код послодавца у јавној служби у чијој области се предузимају те мере, због којих престаје потреба за радом одређеног броја запослених на неодређено време, јавна служба је дужна да поступи у складу са одредбама овог закона који се односе на вишак запослених.

Чланом 104. предвиђено је да се удаљење са рада запосленог, примењује у складу са општим прописима о раду, односно законом којим се уређује рад јавне службе.

Одредбама чл. 105- 120. уређују се плате и друга примања запослених у јавној служби

Чланом 105. прописује се да запослени у јавним службама остварују право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору и овим законом. Такође, прописано је да лица која су радно ангажована у јавној служби ван радног односа могу да остваре право на новчану накнаду за свој рад у складу са законом.

Чланом 106. прописани су рокови у којима се исплаћује плата, односно прописано је да се плата за текући месец исплаћује најкасније до краја наредног месеца, те да уколико се плата исплаћује у више делова последњи део плате исплаћује се у наредном

месецу за претходни месец, као и да се ближи рокови за исплату плате утврђују се колективним уговором, односно правилником о раду

Чланом 107. прописује се основна плата за радно место за које је запослени закључио уговор о раду, односно на које је премештен у складу са законом, као резултат множења основице са коефицијентом, као и да се основна плата остварује за стандардне, односно очекиване резултате рада за послове које обавља. Додатно, прецизирано да је ако је уговором о раду предвиђено да запослени обавља послове више радних места, основна плата му се одређује за свако радно место, сразмерно времену проведену на раду на том радном месту.

Чланом 108. утврђено је да запослени код послодавца из члана 2. овог закона остварује право на исплату минималне зараде у складу са општим прописима о раду.

Чланом 109. прописано је да се основица за обрачун и исплату месечне плате запослених утврђује у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

Чланом 110. прецизирано је да основица из претходног члана служи за обрачун месечне плате запосленог. Овим чланом додатно се регулише одређивање основице у запосленом који у току месеца није остварио пун фонд радних сати због одсуства са рада у складу са законом или због рада са непуним радним временом која се добија дељењем основице из члана 109. са бројем 174.

Чланом 111. прописана су ближа мерила за примену критеријума за сврставање радних места у платне групе и платне разреде и описан је начин примене наведених критеријума у поступку вредновања радних места. Примена критеријума и мерила врши се оценом њихове заступљености у описима послова одређеног радног места и то тако што сваки критеријум остварује одређено процентуално учешће у укупној вредности радног места. Критеријуми за вредновање радних места су сложеност послова који се на њима обављају, потребна компетентност за рад на тим пословима, одговорност за рад и доношење одлука у обављању послова, аутономија у раду, захтевана пословна комуникација и услови рада. Мерила кроз која се изражавају критеријуми су: за критеријум сложености послова - решавање проблема, креативност и утицај на организациони учинак; за критеријум компетентности - образовање, радно искуство, способност и захтевана додатна знања за рад на одговарајућем радном месту; за критеријум одговорности - одговорности за доношење одлука, руковођење, финансијске одговорности, давање савета и мишљења; за критеријум аутономије у раду - степен самосталности; за критеријум пословне комуникације - захтевани ниво контаката за рад на одговарајућем радном месту, за критеријум услова рада - рад ноћу и у сменама, окружење и физички напор.

Начин примене критеријума при сврставању радних места подразумева процентуалну заступљеност сваког од критеријума у укупној вредности радног места од чега сложеност послова представља 25% вредности, компетентност 23% вредности, одговорност 20% вредности, аутономија у раду 15% вредности, пословна комуникација 8% вредности и услови рада 9% вредности.

Чланом 112. дефинише се шта се сматра почетним коефицијентом радног места, односно да прописано је да се почетним коефицијентом радног места изражава вредност свих захтева за обављање послова тог радног места, као и да се почетни коефицијент одређује у распону вредности платног разреда оне платне групе из закона којим се уређује систем плата у јавном сектору у који су сврстана та радна места, на основу примене

критеријума и мерила описаних у претходном члану. Такође, овим чланом се прецизира да ће сврставање радних места у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента бити извршено актом Владе. Надаље, за јавне службе које називе и описе радних места утврђују својим Правилником, у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, сврставање радних места у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента извршиће се општим актом, уз претходну сагласност оснивача, док ће се сврставање радног места директора за ове јавне службе утврдити решењем надлежног органа.

Чланом 113. прописује да се лицу које заснива радни однос, уговором о раду се одређује почетни коефицијент радног места чије послове обавља. Изузетак у односу на ово опште правило односи се на лице које има радно искуство на пословима радног места на којима заснива радни однос у трајању од најмање десет година и посебна знања којима може да допринесе унапређењу рада и квалитету обављања послова на свом радном месту, може се уговором о раду одредити већи коефицијент у распону до два платна разреда у односу на платни разред платне групе у које је његово радно место сврстано, као и да се овако одређени коефицијент сматра почетним коефицијентом. На овај начин закона стимулише запошљавање лица која својим специфичним знањима и искуством могу допринети побољшању квалитета рада јавне службе, при чему посебно регулише да се приликом одређивања висине увећања коефицијента из овог члана води рачуна о квалификацијама и стручности запосленог у односу на послове радног места које обавља.

Чланом 114. прописује се увећање почетног коефицијента за 20% здравственим радницима који раде у тимовима у областима интервентне кардиологије, интервентне неурологије и за пресађивање органа и ткива, као и здравственим сарадника који раде у тимовима за пресађивање органа и ткива. На овај начин уважавају се специфичности обављања одређених послова, односно околност да се ради о уско специјализованим пословима који су од нарочитог интереса за добробит грађана јер омогућавају виши степен квалитет здравствене неге и самим тим живота пацијената. Такође, пружање ових врста здравствених услуга омогућава значајне уштеде у средствима обавезног здравственог осигурања у односу на друге облик терапије, имајући у виду износ средстава који је потребно обезбедити за лекове и друга медицинска средства када изостане пружање ових врста здравствених услуга.

Чланом 115. прописују се правила за одређивање коефицијента запосленог који је трајно премештен на одговарајуће радно место у истој служби, односно предвиђа се да се у овој ситуацији запосленом одређује почетни коефицијент радног места на које је премештен, с тим што ако је тај коефицијент нижи од почетног коефицијента радног места са којег се премешта, запослени задржава право по основу напредовања које је имао на радном месту са којег је премештен тако што му се почетни коефицијент радног места на које је премештен увећава за процентуално увећање коефицијента по основу напредовања које је имао на радном месту са којег је премештен. Ако је почетни коефицијент радног места на које је премештен исти као почетни коефицијент радног места са којег је премештен, запослени задржава право по основу напредовања на радном месту са којег је премештен тако што му се одређује коефицијент који је имао пре премештаја, а ако је почетни коефицијент радног места на које је премештен виши од почетног коефицијента радног места са којег је премештен, али је нижи од коефицијента који је запослени стекао по основу напредовања на радном месту са којег се премешта, одређује му се коефицијент

који је имао пре премештаја. Прописано је да се коефицијент из овог члана закона одређује решењем које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

Чланом 116. прописује се коефицијент запосленог који је привремено премештен на одговарајуће радно место у истој или другој јавној служби, тако што запослени задржава коефицијент који је имао до премештаја, а изузетно ако је почетни коефицијент радног места на који је запослени привремено премештен већи од коефицијента који је запослени имао до премештаја, одређује му се тај већи коефицијент, у ком случају се коефицијент одређује решењем које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

Чланом 117. прописује се коефицијент код преузимања у другу јавну службу тако што се запосленом који се преузима на исто радно место чије послове је обављао пре преузимања одређује коефицијент платног разреда које је имао до преузимања, а ако се запослени преузима на друго радно место, одређује му се почетни коефицијент радног места на које се преузима. Такође, прописано је да се споразумом о преузимању може утврдити да запослени задржава право по основу напредовања које је имао на радном месту са којег је преузет.

Чланом 118. регулише се коефицијент приправника, односно прописује да исти износи 80% коефицијента радног места за које је закључио уговор о раду.

Чланом 119. прописују се правила везана за коефицијент по основу напредовања. Предвиђено је да запослени може да напредује највише до краја распона наредног платног разреда у односу на платни разред чији коефицијент остварује ако две године узастопно постигне резултате рада и оствари радни учинак изнад стандардног или очекиваног. У истом распону може да напредује и запослени који је у периоду од пет година узастопно остварио стандардне или очекиване резултате рада и радни учинак, а бар једном резултате рада и радни учинак изнад стандардних или очекиваних. Прописује се да висину напредовања одређује директор у складу са обезбеђеним буџетским средствима као и да процентуално увећање коефицијената свих запослених који напредују мора бити подједнако. Додатно, искључена су наведена правила за напредовање за оне запослене који су сврстани у 13. платну групу, као и за запослене којима се у опису посла у Каталогу утврђује одговорност за руковођење. Такође, прецизирано је да ако је извршено вредновање резултата рада, описано у овом члану, и исто служило за стицање звања по закону којим се уређује рад јавне службе, тако извршено вредновање на узима се у обзир за напредовање, под условом да стицање звања утиче на одређивање веће плате запосленог. На овај начин спречава се двоструко вредновање резултата рада.

Чланом 120. прописују се правила за одређивање почетног коефицијента у ситуацији када је за исто радно место актом Владе одређено више почетних коефицијената у зависности од стеченог звања запосленог, услова рада или других околности под којим се обављају послови тог радног места, односно предвиђено је да послодавац решењем одређује одговарајући почетни коефицијент наступањем тих околности, примењујући правила за одређивање коефицијента запосленог који је трајно премештен на одговарајуће радно место у истој служби.

Одредбама чл. 121-129. регулисани су основи за одређивање увећане плате.

Чланом 121. регулише се увећана плата за руковођење и то за руковођење унутрашњом организацијом јединицом, под условом да руковођење није вредновано у коефицијенту радног места. Ово право остварује се процентуалним увећањем основне плате које зависи од броја запослених којима се непосредно руководи, а прецизирано је да

ово право не остварује запослени који је привремено премештен на радно место које није руководеће, без обзира што је пре премештаја остваривао ово право. На овај начин се увећање плате по руковођења везује за послове које запослени обавља у одређеном тренутку, односно право на увећање плате по овом основу остварују запослени који заиста непосредно руководе одређеним бројем запослених. Овим чланом додатно регулише се и процентуално увећање основне плате запослених на руководећим радним местима у високошколским установама.

Чланом 122. прописује се увећана плата за рад по позиву и дежурство, на тај начин што запослени остварује право на увећану плату за дежурство у висини од 26% основне плате за сваки сат дежурства, осим ако рад у дежурству није вреднован у коефицијенту радног места, а у истом проценту запослени остварује право на увећану плату за рад по позиву под условом да се такав рад обавља ван радног времена запосленог.

Чланом 123. регулисана је увећана плата по основу посебних услова рада који постоје на пословима одређених радних места у области културе, здравства, образовања и социјалне заштите, при чему такви услови рада нису вредновани у почетном коефицијенту. Увећана плата остварује се одговарајућим процентуалним увећањем основне плате, предвиђеним у овом члану, и према правилима која су такође предвиђена у овом члану.

Чланом 124. прописана је увећана плата за додатно оптерећење на раду, дефинисањем шта се подразумева под додатним оптерећењем на раду и прописивањем процентуалог увећања основне плате према броју радних дана током којих запослени остварује овај основ увећане плате. Додатно је прецизирано да увећање плате за додатно оптерећење на раду искључује увећање плате за обављање тих послова у прековременом раду.

Чланом 125. регулисана је увећана плата за посебну стручну оспособљеност, односно прописано је увећање плате, у проценту предвиђеном у овом члану, запосленом који има стечено звање доктора наука у области рада чије послове обавља на свом радном месту и које није услов за обављање послова његовог радног места, затим запосленом који има стечен академски назив магистар наука, односно стручни назив специјалиста према прописима о високом образовању који су се примењивали до 10. септембра 2005. године, као и запосленом који има стечен стручни назив специјалиста академских студија или примаријус, ако стицање тог звања, односно назива није услов за обављање послова његовог радног места. Такође, прописано је да се запосленом који у складу са законом којим се уређује рад јавне службе обавља послове ментора може увећати основна плата до одређеног процента прописаног у овом члану, према правилима утврђеним општим актом, при чему ово увећање плате не могу остварити запослени који обављају послове ментора који прати рад приправника за време приправничког стажа.

Чланом 126. прописано је увећање плате за остварене резултате рада, по основу постигнутих резултата рада и оствареног радног учинка изнад стандардног или очекиваног, према критеријумима утврђеним општим актом и планираних финансијским планом јавне службе. Прецизирано је да запослени који оствари увећање плате по овом основу нема право на напредовање.

Чланом 127. прописано је да запослени остварује право и на увећања плате која су предвиђена законом којим се уређује систем плата у јавном сектору у складу са тим законом (увећања плате за рад ноћу, рад на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност и минули рад).

Чланом 128. прописано је увећање плате из сопствених прихода запослених у високообразовним и научним установама и установама културе, које остварују сопствене приходе у складу са законом, при чему се елементи за утврђивање учешћа трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода уређују општим актом, а удео средстава за увећање плата запослених у сопственом приходу установе израчунава се на основу критеријима утврђених посебним законима којима се уређује област рада јавне службе.

Чланом 129. прецизирано је да се основица за увећану плату која се исплаћује у току месеца по радним сатима добија дељењем основице прописане овим законом са бројем 174.

Чланом 130. прописано је да запослени остварује право на накнаду плате у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Одредбама чл. 131-132. регулисана је накнада трошкова.

Поред накнаде трошкова превоза за коју је предвиђено да се ближи услови за остваривање права уређују општим актом, прописано је и право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин, а у складу са актом Владе. Ближи услови за остваривање ових права могу уредити општим актом, а такође и накнаде других трошкова који произилазе из обављања послова запосленог у складу са обезбеђеним финансијским средствима за те намене. Додатно, прописано је да запослени остварује право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору (132. и 132.).

Чланом 133. прописано је право запосленог на отпремнину због одласка у пензију и начин обрачуна њене висине. Наиме, отпремнина по овом основу исплаћује се у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније. Прецизирано је да се под просечном платом сматра просечна плата која је остварена у последња два месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, на дан престанка радног односа због одласка у пензију.

Чланом 134. прописано је право на отпремнину запосленог који је утврђен вишком запослених и начин одређивања њене висине, односно прописано је да се висина ове отпремнине утврђује у висини збира трећине просечне плате запосленог за сваку навршену годину рада код свих послодавца одређених законом о систему плата у јавном сектору, при чему се рачуна и време проведено у радном односу код послодавца у јавном сектору који је престао да постоји, односно променио облик организовања ако је за време рада запосленог његов оснивач била Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе. Ова отпремнина исплаћује се пре престанка радног односа запосленог, а средства за ову намену планирају се и обезбеђују финансијским планом јавне службе. Додатно је прецизирано да право на ову отпремнину немају запослени који су у радном односу на одређено време.

Чланом 135. прописана је отпремнина запосленог коме престаје радни однос услед рационализације и оптимизације. Предвиђено је да се висина отпремнине одређује одлуком оснивача, при чему је овим чланом прецизирано и испод које границе висина отпремнине не може бити одређена. Додатно, прописано је да запослени не може да

оствари отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина као технолошком вишку или отпремнина због рационализације и оптимизације, као и да право на ову отпремнину нема запослени који је у радном односу на одређено време. Такође, прописано је да се ова отпремнина исплаћује у року од 30 дана од дана престанка радног односа, изузев у случају престанка рада јавне службе када се исплаћује до дана престанка радног односа.

Чланом 136. прецизирано је шта се сматра просечном платом у смислу члана 134. и 135.

Чланом 137. прописано је да запослени има право на јубиларну награду и друга примања у складу са општим прописима о раду.

Чл. 138-152. Предвиђене су одредбе које се односе на престанак радног односа

Чл. 138 и 139. Дефинишу се начини престанка радног односа споразумом и по сили закона у смислу да послодавац и запослени могу да закључе писмени споразум о престанку радног односа у складу са општим прописима о раду, којим се одређује и дан када престаје радни однос, с тим да писменим споразумом не може да престане радни однос директору. Такође, прописано је да запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца (по сили закона) када наврши 65 година живота ако има најмање 15 година стажа осигурања (навршење радног века), осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није другачије одређено; ако не положи посебан стручни испит који је услов за рад на радном месту – истеком последњег дана рока у којем је запослени према условима утврђеним посебним законом дужан да положи стручни испит; истеком мандата директора који није именован из реда запослених у тој јавној служби – истеком последњег дана мандата и из других разлога прописаних општим прописима о раду, односно законом којим се уређује рад јавне службе. Орган управљања јавне службе доноси решење о престанку радног односа директора по сили закона и доставља га надлежном органу ради доношења решења о престанку обављања дужности.

Чланом 140. Прописано је да запосленом престаје радни однос писменим отказом уговора о раду на начин и у отказном року у складу са општим прописима о раду и исти обавезује запосленог, осим ако се послодавац и запослени другачије не договоре, с тим да отказни рок може општим актом, односно уговором о раду да буде утврђен у дужем трајању од трајања утврђеног општим прописом о раду али не дужем од 60 дана, на радним местима на којима потребе процеса рада и услуга које јавна служба пружа захтева несметано и континуирано пружање услуга корисницима. Утврђено је да се отказ који даје директор јавне службе сматра личним захтевом за разрешење.

Чланом 141. Предвиђени су случајеви када послодавац отказује радни однос запосленом и то: ако постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог и његово понашање; ако својом кривицом учини тежу повреду обавеза из радног односа; ако наступе оправдани разлози који се односе на потребе послодавца и у другим случајевима утврђеним законом.

Чланом 142. Утврђено је да запосленом престаје радни однос ако постоје оправдани разлози који се односе на његову радну способност и понашање и то: ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове у погледу здравствене (психичке и физичке) способности које су као посебан услов за рад на радном месту за које је запослени закључио уговор о раду, утврђене законом, односно Правилником, а нема другог одговарајућег радног места на које може бити премештен и за које испуњава услове за

рад; ако не остварује стандардне, односно очекиване резултате рада и у другим случајевима прописаним законом.

Чланом 143. Дефинисан је поступак отказа запосленом у случају престанка испуњавања здравствених услова за рад у смислу да послодавац даје отказ запосленом у року од 30 дана од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа. Прописано је да је послодавац дужан да запосленог, наредног дана од дана сазнања за чињенице из става 1. овог члана упути на плаћено одсуство, које траје до престанка радног односа, односно до обезбеђивања одговарајућег радног места, осим ако запослени не одсуствује са рада услед привремене спречености за рад због болести или по другом основу. Такође, за време плаћеног одсуства запослени остварује право на накнаду плате у висини основне плате коју би остварио за рад на свом радном месту, а изузетно, запосленом коме се у току одсуства са рада одлучује о остваривању права из пензијског и инвалидског осигурања због потпуног губитка радне способности, продужава се плаћено одсуство и рок за давање отказа до достављања правноснажне одлуке надлежног органа о оцени његове радне способности. Ако надлежни орган утврди да је запослени изгубио радну способност, запосленом престаје радни однос по сили закона у складу са општим прописима о раду. Такође прописано је да запослени коме радни однос престане по основу члана 142. тачка 1). овог закона има право на отпремнину због престанка радног односа у висини утврђеној чланом 134. овог закона.

Чланом 144. Прописане су одредбе које се односе на поступак у случају отказа због неостваривања резултата рада у смислу да ако запослени не остварује стандардне, односно очекиване резултате рада, послодавац је дужан да му у поступку редовног, односно ванредног вредновања његовог рада у складу са овим законом, укаже на недостатке у раду и остави рок од најмање 30 дана за побољшање рада, након којег се његов рад вреднује поново, а послодавац може у ово року и да упути запосленог на стручно оспособљавање, односно да му омогући одговарајућу обуку или сачини лични програм развоја у циљу отклањања недостатака у његовом раду. Такође, послодавац може да откаже уговор о раду запосленом, коме је након остављеног рока, рад вреднован испод стандардног, односно очекиваног за његово радно место, с тим да послодавац може уместо отказа уговора о раду да изрекне једну од следећих мера: да запосленог премести на друго одговарајуће радно место које одговара његовим знањима и способностима и за које запослени испуњава услове за рад прописане Правилником, односно да одреди коефицијент за обрачун и исплату плате запосленог у распону нижег платног разреда у односу на платни разред чији коефицијент запослени остварује, а највише до почетног коефицијента за послове његовог радног места.

Чланом 145. Дефинисано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини тежу повреду обавеза из радног односа и то ако: неоправдано одбије извршење налоге непосредног руководиоца мимо услова одређених овим законом; уништава, оштећује, скрива или износи евиденције и друге службене списе, односно обрасце јавне исправе или јавне исправе; незаконито, ненаменски или неодговорно користи и располаже финансијска и друга средства и опрему јавне службе; несавесно, неблаговремено или немарно извршава послове свог радног места или налоге руководица; некористи или ненаменски користи обезбеђена средства или опреме за личну заштиту на раду чиме угрожава своју безбедност и здравље на раду или безбедност и здравље корисника услуга јавне службе; обавља додатни рад мимо услова одређених законом; спречава и омета кориснике услуга и странака у остваривању њихових права и на

праву заснованих интереса; прима поклоне, врши услуге или користи за себе или друго лице у вези с вршењем послова мимо одредаба овог закона или коришћење рада у јавној служби ради утицања на остваривање сопствених права или права са њим повезаних лица; оснива, односно има власништво или удео привредног друштва, јавне службе или се бави предузетништвом супротно закону; одбија да пређе на радно место на које је премештен или неоправдано одбија да обавља послове тог радног места у случајевима када није потребна сагласност запосленог; врши незаконит рад или пропушта да изврши радње за које је дужан да предузме ради спречавања незаконитости или штете; саопштава поверљиве податаке и информације о корисницима услуга јавне службе супротно закону; злоупотребљава права из радног односа; повређује права других запослених; недолично, насилнички или увредљиво се понаша према корисницима услуга јавне службе или запосленима; неоправдано изостане с рада најмање три узастопна радна дана; понавља лакше повреде обавеза из радног односа утврђене решењем којим је изречена одговарајућа мера; врши друга теже повреда радне обавезе утврђене законом којим се уређује рад јавне службе, односно општим актом и врши повреде радне дисциплине у складу са општим прописима о раду.

Чланом 146. Предвиђен је поступак пре престанка радног односа и изрицање других мера у ком је послодавац дужан да пре отказа уговора о раду у случају када запосленом престаје радни однос и у другим случајевима утврђеним општим прописима о раду, односно законом којим се уређује рад јавне службе, спроведе поступак отказа у складу са општим прописима о раду. Прописано је да послодавац може у поступку отказа, ради утврђивања чињеница које су основ за давање отказа, да образује комисију из реда запослених која сачињава извештај о свим подацима и околностима које могу бити од утицаја на одлуку о отказу, а састав, начин рада и обавезе чланова Комисије уређују се општим актом послодавца као и да чланови Комисије немају право на накнаду за рад. Такође, послодавац може да уместо отказа запосленом изрекне једну од следећих мера: опомену са најавом отказа у којој се наводи да послодавац може да запосленом откаже уговор о раду без поновног упозорења у складу са законом, ако у наредном року од шест месеци учини исту тежу повреду обавезе из радног; умањење плате у висини од 10% до 20% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању до три месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате као и другу меру одређена законом којим се уређује рад јавне службе.

Одредбама чл. 147, 148 и 149. прописан је поступак отказа због потреба послодавца у смислу да запосленом на неодређено време може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца и то: ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла у јавној служби; ако се услед рационализације и оптимизације рада јавних служби на основу одлуке оснивача утврди обавеза смањења броја запослених у јавној служби или престанак рада јавне службе; ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу општих прописа о раду као и у другим случајевима утврђеним законом. У случају одбијања закључења анекса уговора о раду у смислу општих прописа о раду као и у другим случајевима утврђеним законом радни однос може престати и запосленом на одређено време. Такође, ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 147. тачка 1) овог закона, послодавац не може на истим радним местима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, а ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 147. тачка 2) овог закона,

послодавац не може да на истим радним местима да запосли друго лице у периоду спровођења рационализације и једну годину након спроведене рационализације. Такође, запосленом престаје радни однос и у другим случајевима утврђеним општим прописима о раду, односно законом којим се уређује рад јавне службе.

Чланом 150. предвиђена је улога синдиката у поступку отказа у смислу да у поступку отказа запослени остварује право на заштиту од стране синдиката у складу са општим прописима о раду.

Чланом 151. предвиђена је сходна примена општег прописа о раду у погледу рокова застарелости отказа уговора о раду.

Чланом 152. дефинисано је да се теже повреде обавеза из радног односа, као и друге повреде дужности које су за директора утврђене законом којим се уређује рад јавне службе, утврђују у поступку разрешења директора у ком случају, директору престаје радни однос даном разрешења.

Чланом 153. прописана је одговорност запослених за лакше повреде обавеза из радног односа којим се сматрају: учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или учестали ранији одлазак с рада; несавесно чување службених списа или података без наступања штетних последица; неоправдан изостанак с рада један радни дан; неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога; повреда правила струке или кодекса понашања у јавној служби која није обухваћена неком од тежих повреда обавеза из радног односа предвиђених овим или законом којим се уређује рад јавне службе; друге лакше повреде обавеза из радног односа утврђене законом којим се уређује рад јавне службе. Утврђене су мере које послодавац може да изрекне запосленом за лакше повреде а то су: опомена и умањење плате до 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате. Такође, прописано је да је послодавац дужан да омогући запосленом да се изјасни о лакшој повреди обавезе из радног односа пре изрицања мере за лакшу повреду, односно да размотри достављено мишљење синдиката чији је запослени члан. Утврђено је да изрицање мера за лакше повреде обавезе застарева у року од шест месеци од дана сазнања за учињене повреде, односно у року од годину дана од дана учињене повреде. Према томе, имајући у виду да постојећи прописи не познају поделу на лакше и теже повреде обавеза из радних односа услед чега радни однос може престати запосленом који је учинио повреду која није такве природе да запослени треба да трпи најтежу последицу, предлаже се дефинисање лакших повреда за које се запосленом може изрећи опомена или привремено умањење плате, али не и раскид радног односа.

Чланом 154. Прописано је ко врши надзор над спровођењем овог закона у смислу да надзор над применом овог закона врши министарство које обавља послове државне управе који се односе на радне односе и плате у јавним службама, а инспекцијски надзор над применом овог закона и посебних прописа којима се уређује рад јавне службе у делу који се односи на радне односе, врши инспекција рада, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није утврђена надлежност друге инспекције.

Оредбама чл. 155. и 156. Прописане су казнене одредбе за учињене прекршаје. Наиме прописано је да ће се новчаном казном од 200.000 до 800.000 динара, казнити за прекршај послодавац: ако закључи уговор о раду супротно одредбама члана 34. став 1. овог закона; ако са лицем које ради није закључио уговор о раду или други уговор ван радног односа у смислу овог закона (члан 36. и чл. 64-74); ако заснује радни однос без

спроведеног конкурса (члан 50); ако не изврши исплату плате у складу са чланом 106. овог закона; ако откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (чл.141-150).Такође предвиђено је да ће се новчаном казном од 100.000 до 200.000 динара казнити за наведене прекршаје директор, односно одговорно лице код послодавца. Као посебна мера против директора који је супротно члану 34. став 1. овог закона примио у радни однос лице на радно место чије попуњавање није било допуштено, је да ће орган управљања јавне службе бити дужан да о томе обавести надлежни орган за именовање директора ради покретања поступка његовог разрешења у складу са законом.

Поред наведених казни прописано је да ће се новчаном казном од 100.000 до 500.000 динара, казнити за прекршај послодавац: ако изврши премештај запосленог супротно одредбама овог закона (чл. 38-44); ако одреди приправност запосленом супротно члану 84. став 3. овог закона; ако не омогући прелазак запосленом на пуно радно време супротно члану 87. став 3. овог закона; ако запосленом одреди дежурство супротно члану 88. овог закона; ако не води евиденцију доласка и одласка са посла у складу са чланом 91. овог закона; ако не води персонални досије у складу са чланом 92. овог закона; ако не изврши вредновање резултата рада запослених у складу са чланом 98. став 1. овог закона; ако запосленом не одреди напредовање, односно ако запосленом одреди напредовање супротно члану 119. овог закона; ако запосленом не исплати накнаду трошкова и друга примања у складу са одредбама овог закона (чл. 131-135); ако запосленог коме по сили закона престаје радни однос и даље држи у радном односу у јавној служби (члан 139). Такође предвиђено је да ће се новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара, за наведене прекршаје казнити директор односно одговорно лице код послодавца.

Одредбама чл 157. до 164. дефинисане су прелазне и завршне одредбе.

Чланом 157. прописан је начин утврђивања основице за обрачун и исплату плата која се утврђује у буџету Републике Србије, односно у буџету аутономне покрајине односно јединице локалне самоуправе за 2018. годину. Наиме, предвиђено је да ће се основица утврдити тако да се трошкови за плате и друга примања запослених у 2018. години, применом овог закона, крећу у оквиру расположиве масе средстава за исплату плата и других примања запослених чије се плате финансирају из ових буџета, односно у висини којом се почетком примене овог закона не наруша финансијска стабилност ових буџета и којом се обезбеђује дугорочна финансијска одрживост. Такође, основица за 2018. годину која се утврђује општим актима јавних служби у складу са законом, утврдиће се тако да се применом овог закона трошкови за плате и друга примања запослених у 2018. години крећу у оквиру расположиве масе средстава за плате која је утврђена одобреним финансијским плановима ових правних лица.

Чланом 158. прописано је привремено задржавање затечене плате запосленом коме би основна плата утврђена према овом закону била мања од затечене плате која је утврђена у складу са системским законом о платама и коју је имао на дан почетка примене овог закона. У овој ситуацији, предвиђено је да запослени задржава право на плату коју је имао до почетка примене овог закона, све до тренутка кад његова основна плата одређена према одредбама овог закона, достигне ниво затечене плате. Такође, прецизирано је шта се сматра затеченом платом запослених у здравственим установама чија се основна плата одређивала множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног коефицијента. Наиме затечена плата ове категорије запослених садржи у себи увећање

плате за радни учинак у износу просечног годишњег увећања плате за радни учинак обрачунатог за календарску 2017. годину.

Чланом 159. Утврђени су рокови за доношење подзаконских аката, тако што је предвиђено да ће се акт из члана 112. став 3. и члана 132. став 1. донети до почетка примене овог закона, односно до 1. јануара 2018. године, а акт из члана 98. став 1. донеће се у року од годину дана од дана ступања на снагу овог закона. Такође, прописано је да су јавне службе дужне да акте за извршавање овог закона донесу до почетка примене овог закона.

Чланом 160. Дефинисана је примена важећих општих аката послодавца у смислу да одредбе колективног уговора који је на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које нису у супротности са овим законом остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом и законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, односно до истека важења колективног уговора, јавне службе су дужне да до почетка примене овог закона ускладе Правилник о раду са одредбама овог закона, уколико права, обавезе и одговорности запослених из радног односа на дан ступања на снагу овог закона уређују правилником о раду.

Чланом 161. Прописана је обавеза јавних служби да у року од 2 месеца од дана ступања на снагу овог закона донесу Правилник усклађен са одредбама закона којим се уређује систем плата у јавном сектору и овог закона као и обавеза јавних служби да у року од 30 дана од дана ступања на снагу Правилника из става 1. овог члана донесу решења којим се утврђују називи радних места чије послове запослени обављају у складу са називима из Правилника којима се по сили закона мењају одредбе уговора о раду које се односе на називе послова које запослени обављају и којима не може да се врши премештај запослених на друге послове код послодавца. Такође, прописано је да су јавне службе дужне да пријаве податак о радним местима из решења из става 2. овог члана у Регистар запослених, изабраних, именованих и постављених лица у јавном сектору у року од 15 дана од дана њиховог доношења коа и да донесу решења о коефицијентима за запослене у складу са одредбама овог закона до почетка примене овог закона.

Чланом 162. Прописано је да даном почетка примене овог закона на запослене престају да се примењују: Закон о платама у државним органима и јавним службама („Службени гласник РС“, бр. 34/01, 62/06 – др. закон, 116/08 – др. закони, 92/11, 99/11 – др. закон, 10/13, 55/13 и 99/14); Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Службени гласник РС“, бр. 44/01, 15/02 - др. уредба, 30/02, 32/02 – исправка, 69/02, 78/02, 61/03, 121/03, 130/03, 67/04, 120/04, 5/05, 26/05, 81/05, 105/05, 109/05, 27/06, 32/06, 58/06, 82/06, 106/06, 10/07, 40/07, 60/07, 91/07, 106/07, 7/08, 9/08, 24/08, 26/08, 31/08, 44/08, 54/08, 108/08, 113/08, 79/09, 25/10, 91/10, 20/11, 65/11, 100/11, 11/12, 124/12, 8/13, 4/14 и 58/14); Уредба о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама („Службени гласник РС“, бр. 100/11, 63/12, 101/12 и 46/13); Уредба о накнадама и другим примањима запослених у организацијама обавезног социјалног осигурања („Службени гласник РС“, бр. 18/13, 116/14 и 90/15) и члан 52. Закона о предшколском образовању и васпитању.

Чланом 163. Дефинисан је начин окончавања започетих поступака одлучивања о правима, обавезама и одговорностима запослених који су започети до ступања на снагу овог закона на начин да ће се исти окончати применом прописа према којима су започети.

Чланом 164. Утврђено је да овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања овог закона у „Службеном гласнику Републике Србије“, а примењује се од 1.1.2018. године, осим одредби чл. 94-97, чл. 99, 119. ст.1-7, 126 и 144. овог закона које почињу да примењују од 31.3.2018. године за запослене у здравственим установама чија се основна плата одређивала множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног коефицијента, односно од 1.1.2019. године за остале запослене у јавним службама и одредбе чл. 103, 135. и 147. став 1. тачка 2). овог закона које почињу да се примењују од 1.1.2019. године.

IV. ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

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

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

- 1.875.373,48,48 динара на месечном нивоу за установе социјалне заштите за увећање плате - Члан 23. тачка IV. Нацрта закона прописује да запослени у области социјалне заштите остварује право на увећану плату због посебних услова рада који се не вреднују у почетном коефицијенту, и то: запослени стручни радници у центрима за социјални рад који обављају послове старатеља до 10 штићеника у име органа старатељства када дужност старатељства врши орган старељства непосредно у висини од 2% од основне плате, односно преко 10 штићеника у висини од 4% од основне плате;

директори, односно запослени у установама социјалне заштите за смештај корисника постављени за старатеља до 10 штићеника смештених у тој установи у висини од 2% од основне плате, односно преко 10 штићеника у висини од 4% од основне плате. На основу података прибављених од 165 општинских центара за социјални рад на територији Републике, у свим центрима за социјални рад на територији Републике има укупно 1261 запослених стручних радника који обављају послове старатеља у име органа старатељства када дужност старатељства врши орган старељства непосредно од којих је 69 старатеља са

VI степеном стручне спреме (60 има до 10 штићеника, а 9 преко 10) и 1192 старатеља са VII степеном стручне спреме (1085 има до 10 штићеника, а 102 преко 10);

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

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

- износ од 2.273.632,00 динара за запослене у установама културе, на месечном нивоу у бруто новчаној маси, по основу увећања плате због посебних услова рада.

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

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

