ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ, ОДНОСНО ДОПУЊУЈУ

Члан 15.

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

КОМПЕТЕНЦИЈЕ ЗА РАД СЛУЖБЕНИКА

ЧЛАН 16А

ПРОЦЕСИ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У ОРГАНИМА АУТОНОМНИХ ПОКРАЈИНА И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ ЗАСНИВАЈУ СЕ НА КОМПЕТЕНЦИЈАМА ПОТРЕБНИМ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА У ОРГАНУ, СЛУЖБИ И ОРГАНИЗАЦИЈИ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

КОМПЕТЕНЦИЈЕ, У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА, ПРЕДСТАВЉАЈУ СКУП ЗНАЊА, ВЕШТИНА, ОСОБИНА, СТАВОВА И СПОСОБНОСТИ КОЈЕ СЛУЖБЕНИК ПОСЕДУЈЕ, А КОЈИ ОБЛИКУЈУ ЊЕГОВО ПОНАШАЊЕ И ВОДЕ ПОСТИЗАЊУ ОЧЕКИВАНЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ НА РАДНОМ МЕСТУ.

Члан 19.

При запошљавању свим кандидатима су под једнаким условима доступна сва радна места.

Избор кандидата заснива се на стручној оспособљености, знању и вештинама, ОДНОСНО ПРОВЕРИ КОМПЕТЕНЦИЈА.

При запошљавању води се рачуна о томе да национални састав, заступљеност полова и број особа са инвалидитетом, одражава међу запосленима, у највећој могућој мери, структуру становништва.

Члан 47.

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

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

Приликом уређивања критеријума за разврставање радних места и мерила за опис радних места службеника, Влада ће посебно водити рачуна о националном саставу становништва и одговарајућој заступљености припадника националних мањина ради постизања пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини.

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

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

Као службеник на извршилачком радном месту може да се запосли и лице које нема положен државни стручни испит, али је дужан да га положи у року утврђеном овим законом.

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

Члан 48.

Положај је радно место на коме службеник има овлашћења и одговорности у вези са руковођењем и усклађивањем рада органа, службе или организације аутономне покрајине, односно градске, општинске управе или управе градске општине.

У Аутономној покрајини Војводини положаји, у смислу одредаба овог закона, су радна места: подсекретара покрајинског секретаријата, ПОМОЋНИКА ГЕНЕРАЛНОГ СЕКРЕТАРА СКУПШТИНЕ, помоћник секретара у покрајинском секретаријату, помоћник директора покрајинске посебне управне организације, директор и помоћник директора службе и управе коју оснива Покрајинска влада и помоћник секретара Покрајинске владе.

У јединици локалне самоуправе и градској општини, положаји у смислу одредаба овог закона, су радна места начелника градске, општинске, односно управе градске општине и њихових заменика (у даљем тексту: начелник управе).

У граду Београду, уколико је градска управа организована као јединствен орган, положаји у смислу одредаба овог закона, су радна места начелника градске управе града Београда, његових заменика (секретар секретаријата градске управе града Београда) и подсекретар секретаријата (у даљем тексту: начелник управе).

Члан 56.

До постављења службеника на положај у аутономној покрајини, у случају када он није постављен, ~~као и када није у могућности да обавља дужност дуже од 30 дана~~, покрајински орган надлежан за његово постављење, може поставити вршиоца дужности – службеника У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ који испуњава утврђене услове за радно место службеника на положају, најдуже на три месеца, без спровођења јавног конкурса.

Уколико није постављен начелник управе, као ни његов заменик, до постављења начелника управе, ~~као и када начелник управе није у могућности да обавља дужност дуже од 30 дана~~, Веће може поставити вршиоца дужности – службеника У РАДНОМ ОДНОСУ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ који испуњава утврђене услове за радно место службеника на положају, који ће обављати послове начелника управе, најдуже на три месеца, без спровођења јавног конкурса.

Уколико службеник на положају није постављен, јавни конкурс за попуњавање положаја се оглашава у року од 15 дана од постављења вршиоца дужности.

У случају да се јавни конкурс не оконча постављењем на положај, статус вршиоца дужности може се продужити најдуже још три месеца.

~~По истеку рока из ст. 1, 2. и 4. овог члана постављени службеник се распоређује на радно место на коме је био распоређен до постављења.~~

ИЗУЗЕТНО, ВРШИЛАЦ ДУЖНОСТИ МОЖЕ БИТИ ПОСТАВЉЕН И РАДИ ЗАМЕНЕ СЛУЖБЕНИKА НА ПОЛОЖАЈУ KОЈИ ОДСУСТВУЈЕ СА РАДА ДУЖЕ ОД 30 ДАНА, А НАЈДУЖЕ ДО ЊЕГОВОГ ПОВРАТKА НА РАД.

СЛУЖБЕНИКУ KОЈИ ЈЕ ПОСТАВЉЕН ЗА ВРШИОЦА ДУЖНОСТИ МИРУЈУ ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА НА РАДНОМ МЕСТУ НА КОЈЕ ЈЕ БИО РАСПОРЕЂЕН ПРЕ ПОСТАВЉЕЊА.

ПО ИСТЕКУ РОКА ИЗ СТ. 1, 2, 4. И 5. ОВОГ ЧЛАНА ПОСТАВЉЕНИ СЛУЖБЕНИК СЕ РАСПРЕЂУЈЕ НА РАДНО МЕСТО НА КОМЕ ЈЕ БИО РАСПОРЕЂЕН ДО ПОСТАВЉЕЊА И НАСТАВЉА ДА ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА ПЛАТУ KОЈУ ЈЕ ИМАО НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ.

Члан 58.

Радна места и њихово разврставање по звањима уређују се Правилником.

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

ПРАВИЛНИКОМ СЕ УТВРЂУЈУ РАДНА МЕСТА И ЊИХОВИ ОПИСИ, ЗВАЊА У КОЈИМА СУ РАДНА МЕСТА РАЗВРСТАНА, ПОТРЕБАН БРОЈ ИЗВРШИЛАЦА ЗА СВАКО РАДНО МЕСТО, ВРСТА И НИВО ОБРАЗОВАЊА, ДРЖАВНИ СТРУЧНИ ИСПИТ, ОДНОСНО ПОСЕБАН СТРУЧНИ ИСПИТ, РАДНО ИСКУСТВО У СТРУЦИ, ПОТРЕБНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА КАО И ДРУГИ УСЛОВИ ЗА РАД НА СВАКОМ РАДНОМ МЕСТУ.

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

Начелник управе припрема обједињен предлог Правилника из става 3. овог члана, који доставља Већу на усвајање.

У јединицама локалне самоуправе у којима је орган управе организован у више управа за поједине области, начелник управе у оквиру које се обављају општи, правни или нормативни послови, припрема обједињен предлог Правилника из става 4. овог члана, који доставља Већу на усвајање.

ВРСТЕ КОМПЕТЕНЦИЈА

ЧЛАН 58A

КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПОТРЕБНЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА СУ ПОНАШАЈНЕ И ФУНКЦИОНАЛНЕ.

ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ

ЧЛАН 58Б

ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПРЕДСТАВЉАЈУ СКУП РАДНИХ ПОНАШАЊА ПОТРЕБНИХ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ СВИХ ПОСЛОВА У ОРГАНИМА АУТОНОМНИХ ПОКРАЈИНА И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ СУ:

1) УПРАВЉАЊЕ ИНФОРМАЦИЈАМА;

2) УПРАВЉАЊЕ ЗАДАЦИМА И ОСТВАРИВАЊЕ РЕЗУЛТАТА;

3) ОРИЈЕНТАЦИЈА КА УЧЕЊУ И ПРОМЕНАМА;

4) ИЗГРАДЊА И ОДРЖАВАЊЕ ПРОФЕСИОНАЛНИХ ОДНОСА;

5) САВЕСНОСТ, ПОСВЕЋЕНОСТ И ИНТЕГРИТЕТ.

ПОРЕД КОМПЕТЕНЦИЈА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА, ПОНАШАЈНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ СУ И:

1) УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА - ЗА РАДНА МЕСТА РУКОВОДИЛАЦА УНУТРАШЊИХ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ЈЕДИНИЦА И ПОЛОЖАЈЕ;

2) СТРАТЕШКО УПРАВЉАЊЕ - ЗА ПОЛОЖАЈЕ.

ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ

ЧЛАН 58В

ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПРЕДСТАВЉАЈУ СКУП ЗНАЊА И ВЕШТИНА ПОТРЕБНИХ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА У ОРГАНИМА АУТОНОМНИХ ПОКРАЈИНА И ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ И МОГУ БИТИ ОПШТЕ И ПОСЕБНЕ.

ОПШТЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПРЕДСТАВЉАЈУ СКУП ЗНАЊА И ВЕШТИНА ПОТРЕБНИХ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА НА СВИМ РАДНИМ МЕСТИМА СЛУЖБЕНИКА У БИЛО КОЈОЈ ОБЛАСТИ РАДА ИЛИ БИЛО КОМ РАДНОМ МЕСТУ.

ОПШТЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ СУ:

1) ОРГАНИЗАЦИЈА И РАД ОРГАНА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ, ОДНОСНО ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ;

2) ДИГИТАЛНА ПИСМЕНОСТ;

3) ПОСЛОВНА КОМУНИКАЦИЈА.

ПОСЕБНЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ПРЕДСТАВЉАЈУ СКУП ЗНАЊА И ВЕШТИНА ПОТРЕБНИХ ЗА ДЕЛОТВОРНО ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА У ОДРЕЂЕНОЈ ОБЛАСТИ РАДА И НА ОДРЕЂЕНОМ РАДНОМ МЕСТУ.

ОДРЕЂИВАЊЕ КОМПЕТЕНЦИЈА

ЧЛАН 58Г

АКТОМ ВЛАДЕ, НА ПРЕДЛОГ СЛУЖБЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА, БЛИЖЕ СЕ ОДРЕЂУЈУ ПОНАШАЈНЕ И ОПШТЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ И ПОКАЗАТЕЉИ ЊИХОВОГ ИСПОЉАВАЊА, КАО И ПОСЕБНЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ У ОДРЕЂЕНОЈ ОБЛАСТИ РАДА, НАЧИН ЊИХОВОГ ОДРЕЂИВАЊА И ОБЛАСТИ ЗНАЊА И ВЕШТИНА НА КОЈЕ СЕ ОДНОСЕ.

ПОСЕБНЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ НА ОДРЕЂЕНОМ РАДНОМ МЕСТУ МОГУ СЕ УТВРДИТИ ПРИ САСТАВЉАЊУ ОПИСА ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА У СКЛАДУ СА АКТОМ ВЛАДЕ.

Члан 79.

Радно место може да се попуни кад се испуне два услова: да је радно место предвиђено Правилником и да је његово попуњавање предвиђено Кадровским планом за текућу годину.

~~Кад се оба услова испуне, руководилац органа, службе или организације одлучује да ли је потребно да се радно место попуни.~~

КАД СЕ ОБА УСЛОВА ИСПУНЕ, НАЧЕЛНИК УПРАВЕ, ОДНОСНО РУКОВОДИЛАЦ ОРГАНА, СЛУЖБЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: РУКОВОДИЛАЦ) ОДЛУЧУЈЕ ДА ЛИ ЈЕ ПОТРЕБНО ДА СЕ РАДНО МЕСТО ПОПУНИ.

Члан 85.

Интерни конкурс спроводи конкурсна комисија од три члана.

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

Члан 87.

Кад интерни конкурс успе, ~~службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе,~~ РУКОВОДИЛАЦ доноси решење о премештају службеника и доставља свим кандидатима.

Кандидати који су учествовали на конкурсу имају право жалбе на решење о премештају службеника под истим условима и у истом року као у поступку јавног конкурса.

Члан 95.

Јавни конкурс за попуњавање положаја оглашава покрајински орган надлежан за постављење на положај, односно Веће.

Пре оглашавања јавног конкурса за попуњавање положаја надлежан покрајински орган, односно Веће образује конкурсну комисију.

АКО ЈЕ ПОЛОЖАЈ ПОПУЊЕН, КОНКУРС ЗА ПОПУЊАВАЊЕ ПОЛОЖАЈА ОГЛАШАВА СЕ НАЈКАСНИЈЕ У РОКУ ОД 90 ДАНА ПРЕ ИСТЕКА ВРЕМЕНА НА КОЈЕ ЈЕ СЛУЖБЕНИК НА ПОЛОЖАЈУ ПОСТАВЉЕН.

Члан 99.

Службеник ступа на положај даном доношења решења о постављењу на положај.

Службеник на положају може после протека времена на које је постављен, бити поново постављен на исти положај без јавног конкурса.

АКО КОНКУРСНИ ПОСТУПАК ЗА ПОПУЊАВАЊЕ ПОЛОЖАЈА НИЈЕ ПОКРЕНУТ У РОКУ ИЗ ЧЛАНА 95. СТАВ 3. ОВОГ ЗАКОНА, СЛУЖБЕНИК СЕ ПОСЛЕ ПРОТЕКА ВРЕМЕНА НА КОЈИ ЈЕ ПОСТАВЉЕН, ПОСТАВЉА НА ИСТИ ПОЛОЖАЈ БЕЗ ЈАВНОГ КОНКУРСА.

Члан 101.

Пре расписивања јавног конкурса за попуну извршилачких радних места и за пријем приправника, ~~службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе, руководилац службе или организације~~ РУКОВОДИЛАЦ својим решењем образује конкурсну комисију од три члана.

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

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

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

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

Члан 102.

Оглас о јавном конкурсу садржи податке о радном месту преузете из Правилника и условима за запослење на радном месту, као и стручној оспособљености, знањима и вештинама, НАРОЧИТО ИЗ ОБЛАСТИ ЗНАЊА И ВЕШТИНА КОЈЕ СУ ЗА ТО РАДНО МЕСТО УТВРЂЕНЕ КАО ПОСЕБНЕ ФУНКЦИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ, које се оцењују у изборном поступку и начину њихове провере, број телефона и име особе задужене за давање додатних обавештења о јавном конкурсу, адресу на коју се пријаве подносе, као и податке о доказима који се подносе уз пријаву.

Оглас о јавном конкурсу обавезно се објављује на интернет презентацији аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, НА ОГЛАСНОЈ ТАБЛИ КОД ПОСЛОДАВЦА, а у најмање једним дневним новинама које се дистрибуирају за целу територију Републике Србије објављује се обавештење о јавном конкурсу и адреса интернет презентације на којој је објављен оглас.

Уколико оглас објављује јединица локалне самоуправе у којој је у службеној употреби и језик националне мањине, обавештење о огласу се објављује и у једним локалним или међуопштинским новинама које излазе на том језику.

Члан 103.

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

Неблаговремене, недопуштене, неразумљиве или непотпуне пријаве кандидата и пријаве уз које кандидати нису приложили све потребне доказе, конкурсна комисија одбацује ~~закључком~~ РЕШЕЊЕМ против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији у року од осам дана од дана пријема ~~закључка~~ РЕШЕЊА.

Жалба кандидата из става 2. овог члана не ~~задржава~~ ОДЛАЖЕ извршење ~~закључка~~ РЕШЕЊА.

Члан 104.

Конкурсна комисија саставља списак кандидата који испуњавају услове за запослење на радном месту и међу њима спроводи изборни поступак.

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

~~Изборни поступак може да се спроведе применом теста знања и вештина, писменим радом и симулацијом, али је разговор са кандидатом увек обавезан.~~

ИЗБОРНИ ПОСТУПАК СПРОВОДИ СЕ ПИСАНОМ ИЛИ УСМЕНОМ ПРОВЕРОМ И РАЗГОВОРОМ СА КАНДИДАТИМА.

~~Ако се у изборном поступку спроводи писмена провера, приликом те провере кандидати се обавештавају о месту, дану и времену када ће се обавити усмени разговор с кандидатима.~~

Члан 105.

По окончаном изборном поступку конкурсна комисија у року од 15 дана саставља листу за избор од највише три кандидата који су са најбољим резултатом испунили мерила прописана за избор.

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

Конкурсна комисија доставља ~~службенику на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелнику управе~~ РУКОВОДИОЦУ листу за избор са записницима о предузетим радњама у току изборног поступка.

Члан 106.

Решење о избору кандидата са листе за избор доноси ~~службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе, руководилац службе или организације~~ РУКОВОДИЛАЦ у року од 15 дана од пријема листе за избор.

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

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

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

Члан 107.

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

Ако изабрани кандидат не ступи на рад у року који му је одређен, сматра се да решење о пријему у радни однос није донето, а  ~~службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе~~ РУКОВОДИЛАЦ може да изабере другог кандидата са листе за избор.

Члан 108.

Решење о пријему у радни однос изабраног кандидата, ОДНОСНО РЕШЕЊЕ О ПРЕМЕШТАЈУ доставља се свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку.

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

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

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

Члан 110.

Јавни конкурс није успео:

1) ако није било пријава на јавном конкурсу;

2) ако ниједан кандидат није испунио услове јавног конкурса, односно није доставио све потребне доказе или су пријаве неблаговремене, недопуштене и неразумљиве;

3) ако конкурсна комисија утврди да ниједан од пријављених кандидата није учествовао у изборном поступку;

4) ако конкурсна комисија утврди да ниједан од кандидата који су учествовали у изборном поступку није испунио мерила прописана за избор;

5) ако орган аутономне покрајине надлежан за постављење на положај, односно Веће не доносе одлуку о избору кандидата у року од 15 дана од дана пријема листе кандидата.

~~О неуспеху јавног конкурса службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе доноси решење које доставља свим кандидатима из става 1. тач. 3), 4) и 5) овог члана .~~

О НЕУСПЕХУ ЈАВНОГ КОНКУРСА РУКОВОДИЛАЦ ДОНОСИ РЕШЕЊЕ КОЈЕ ДОСТАВЉА СВИМ КАНДИДАТИМА КОЈИ СУ ИМАЛИ ПРАВО ДА УЧЕСТВУЈУ У ИЗБОРНОМ ПОСТУПКУ.

Члан 111.

Кандидати из члана 110. став 1. тач. 3) и 4) имају право да у року од осам дана од дана пријема решења о неуспеху јавног конкурса изјаве жалбу жалбеној комисији ако сматрају да испуњавају мерила прописана за избор или да су се у изборном поступку десиле такве неправилности, које би могле утицати на објективност његовог исхода.

Пријаве из члана 110. став 1. тачка 2) овог закона, конкурсна комисија одбацује ~~закључком~~ РЕШЕЊЕМ против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији.

Жалба из става 2. овог члана не ~~задржава~~ ОДЛАЖЕ извршење ~~закључка~~ РЕШЕЊA.

Жалбена комисија је дужна да у року који не може бити дужи од 15 дана одлучи по жалби,

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

ТРАЈНИ ПРЕМЕШТАЈ НА ЗАХТЕВ СЛУЖБЕНИКА

ЧЛАН 114А

СЛУЖБЕНИК МОЖЕ, У СКЛАДУ СА ПОТРЕБАМА И ОРГАНИЗАЦИЈОМ РАДА ОРГАНА, НА СВОЈ ЗАХТЕВ ДА БУДЕ ТРАЈНО ПРЕМЕШТЕН НА РАДНО МЕСТО ЧИЈИ СЕ ПОСЛОВИ РАДЕ У НИЖЕМ ЗВАЊУ ОД ПОСЛОВА РАДНОГ МЕСТА СА КОЈЕГ СЕ СЛУЖБЕНИК ПРЕМЕШТА, АКО ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА РАД НА ТОМ РАДНОМ МЕСТУ.

СЛУЖБЕНИК ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА ПЛАТУ РАДНОГ МЕСТА НА КОЈЕ ЈЕ ПРЕМЕШТЕН.

Члан 115.

Службеник може да буде привремено премештен на друго одговарајуће радно место због замене одсутног службеника или повећаног обима посла, при чему задржава сва права на свом радном месту, АКО СУ ЗА ЊЕГА ПОВОЉНИЈА.

Жалба не одлаже извршење решења.

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

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

Члан 150.

Решење којим је изречена дисциплинска казна доставља се службенику који обавља послове из области управљања људским ресурсима.

Дисциплинска казна изречена коначним решењем уписује се у кадровску евиденцију.

Дисциплинска казна брише се из кадровске евиденције ако службенику не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне две године од изречене дисциплинске казне за лакшу повреду, или у наредне четири године од изречене дисциплинске казне за тежу повреду ДУЖНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА.

Члан 168.

У случају доношења новог правилника, сви службеници распоређују се на одговарајућа радна места ~~у истом звању~~.

Ако новим правилником нека радна места буду укинута или број службеника смањен, прекобројни службеници распоређују се на друга одговарајућа радна места ~~у истом звању~~, а предност имају они са бољим оценама у последња три узастопна оцењивања.

У случају промене правилника, ако нека радна места буду укинута или број службеника смањен, прекобројни службеници премештају се на друга одговарајућа радна места ~~у истом звању~~, а предност имају они са бољим оценама у последња три узастопна оцењивања.

~~Ако одговарајуће радно место не постоји, у случају доношења новог, односно промене правилника, прекобројни службеник може, уз своју сагласност, бити распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовој врсти и степену стручне спреме, односно образовања, а ако такво радно место не постоји, постаје нераспоређен.~~

АКО ОДГОВАРАЈУЋЕ РАДНО МЕСТО НЕ ПОСТОЈИ, У СЛУЧАЈУ ДОНОШЕЊА НОВОГ, ОДНОСНО ПРОМЕНЕ ПРАВИЛНИКА, ПРЕКОБРОЈНИ СЛУЖБЕНИК МОЖЕ, УЗ СВОЈУ САГЛАСНОСТ, БИТИ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО ПРЕМЕШТЕН НА НИЖЕ РАДНО МЕСТО КОЈЕ ОДГОВАРА ЊЕГОВОЈ ВРСТИ И НИВОУ ОБРАЗОВАЊА И ЗА КОЈЕ ИСПУЊАВА ОСТАЛЕ УСЛОВЕ ЗА РАД, А АКО НИ ТАКВО РАДНО МЕСТО НЕ ПОСТОЈИ, ПОСТАЈЕ НЕРАСПОРЕЂЕН.

Ако се службеник из става 4. овог члана не сагласи са распоређивањем, односно премештајем руководилац доноси решење о престанку радног односа.

Службенику престаје радни однос даном коначности решења о престанку радног односа.

Жалба не одлаже извршење решења о распоређивању, односно премештају и решења којим се утврђује да је службеник нераспоређен.

У случају доношења новог, односно измене правилника, службеник може бити распоређен, односно премештен на радно место у непосредно вишем звању ако испуњава услове за напредовање из члана 133е овог закона и друге услове за рад на том радном месту.

У поступку припреме правилника, послодавац прибавља мишљење репрезентативног синдиката.

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

Члан 174.

Жалбена комисија одлучује о жалбама службеника на решења којима се одлучује о њиховим правима и дужностима, као и о жалбама учесника интерног и јавног конкурса.

Жалбена комисија ИМА СВА ОВЛАШЋЕЊА ДРУГОСТЕПЕНОГ ОРГАНА И примењује закон којим се уређује општи управни поступак.

Члан 183.

Стручно-техничке и административне послове за жалбену комисију врши орган управе код кога се обезбеђују и средства за рад комисије.

НА ИНТЕРНЕТ ПРЕЗЕНТАЦИЈИ ОРГАНА УПРАВЕ КОЈИ ОБАВЉА СТРУЧНО-ТЕХНИЧКЕ И АДМИНИСТРАТИВНЕ ПОСЛОВЕ ЗА ЖАЛБЕНУ КОМИСИЈУ, ОБЈАВЉУЈУ СЕ ОДЛУКЕ ЖАЛБЕНЕ КОМИСИЈЕ О ПИТАЊИМА КОЈА СУ НАЈЧЕШЋИ ПРЕДМЕТ ОДЛУЧИВАЊА ЖАЛБЕНЕ КОМИСИЈЕ У СКЛАДУ СА ПРОПИСОМ О ЗАШТИТИ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ.

Члан 187.

Одредбе овог закона о премештају и распоређивању службеника сходно се примењују на намештенике.

Решење о премештају, односно распоређивању намештеника замењује по сили закона одговарајуће одредбе уговора о раду.

Ако намештеник одбије премештај, односно распоређивање, отказује му се уговор о раду.

Намештенику се отказује уговор о раду када услед промене унутрашњег уређења код послодавца више не постоји ниједно радно место на које може бити премештен, односно распоређен у складу са његовом стручном спремом.

НАМЕШТЕНИК НЕ МОЖЕ ДА БУДЕ РАСПОРЕЂЕН, ОДНОСНО ПРЕМЕШТЕН НА РАДНО МЕСТО СЛУЖБЕНИКА, ОСИМ АКО НИЈЕ ИЗАБРАНИ КАНДИДАТ НА ЈАВНОМ КОНКУРСУ ЗА РАДНА МЕСТА СЛУЖБЕНИКА.

Члан 189.

Послови управљања људским ресурсима односе се на:

1) стручне послове у поступку запошљавања и избора кандидата;

1А) ПРИПРЕМУ ПРАВИЛНИКА И ЊЕГОВОГ УСАГЛАШАВАЊА СА АКТОМ ВЛАДЕ О ОДРЕЂИВАЊУ КОМПЕТЕНЦИЈА;

2) припрему предлога Кадровског плана;

3) припрему и спровођење програма стручног оспособљавања у јединицама локалне самоуправе;

4) припрему и спровођење програма обуке у складу са овим законом;

5) вредновање спроведених програма стручног усавршавања;

6) утврђивање потреба за стручним усавршавањем запослених и додатним образовањем службеника;

7) анализу резултата и праћење ефеката оцењивања службеника;

8) вођење кадровске евиденције запослених;

9) остале послове од значаја за каријерни развој службеника.

У вршењу послова из става 1. овог члана, изузев послова стручног оспособљавања и стручног усавршавања, јединица локалне самоуправе може остварити сарадњу са ~~службом Владе за управљање кадровима~~ СЛУЖБОМ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА ради пружања стручне И САВЕТОДАВНЕ помоћи у примени одредаба овог закона и других прописа који уређују управљање људским ресурсима у јединицама локалне самоуправе.

Члан 190.

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

У кадровску евиденцију уписују се подаци који се односе на:

1) лично име, адресу и јединствен матични број грађана;

2) матерњи језик;

3) језик на коме је стечено основно, средње и високо образовање;

4) врсту радног односа и датум његовог заснивања;

5) промену радног места;

6) врсту и степен стручне спреме, односно образовања, положени стручни испити, стручну обуку приправника, стручно оспособљавање и стручно усавршавање и посебна знања;

7) посебна знања и вештине;

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

9) датум навршења радног века;

10) годишње оцене рада;

11) изречене дисциплинске мере и утврђену материјалну одговорност;

12) обрачун плате;

13) престанак радног односа.

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

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

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

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

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

Органи аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе користе централну кадровску евиденцију државних органа као информациони систем за вођење кадровске евиденције својих запослених у складу са законом.

Служба за управљање кадровима ~~државних органа,~~ на захтев министарства надлежног за послове локалне самоуправе, може вршити обраду података уписаних у кадровске евиденције јединица локалних самоуправа у сврху извршавања послова из надлежности министарства и у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

**Члан 194.**

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

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

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

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

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

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

Прелазне и завршне одредбе

Члан 34.

Подзаконска акта донета на основу Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 21/1, 113/17, 113/17 – др. закон и 95/18) усагласиће се са одредбама овог закона у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Акт из члана 8. овог закона, односно 58г став 1. донеће се до почетка примене овог закона.

Члан 35.

Правилници о систематизацији и организацији радних места, ускладиће се са одредбама овог закона у року од девет месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 36.

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

Члан 37.

Конкурси за попуњавање радних места, који су покренути до почетка примене овог закона, окончаће се применом прописа према којима су започети.

Члан 38.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1. јануара 2022. године.