

На радне односе у органима аутономних покрајина и органима локалне самоуправе од 1. децембра 2016. године примењује се Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. Овим законом се уређују права и дужности из радног односа запослених у органима аутономних покрајина и јединицама локалне самоуправе. Одредбе овог закона сходно се примењују на запослене у органима градских општина, као и службама и организацијама које оснива надлежни орган аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине, према посебном закону. У смислу овог закона, службама и организацијама сматрају се стручне службе и посебне организације које су основане за обављање послова управе. Одредбе овог закона се не примењују на запослене у привредним друштвима, предузећима, установама, јавним агенцијама, фондовима и фондацијама које оснива надлежни орган аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине, према посебном пропису.

Основна правила о радним односима у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Запосленима, у смислу овог закона, сматрају се функционери који, на основу законом или покрајинским прописом утврђене обавезе или овлашћења, заснивају радни однос ради вршења дужности, службеници и намештеници. Функционер је изабрано, именовано, односно постављено лице у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно у органима градске општине, као и у службама и организацијама које они оснивају према посебном пропису. Службеник је запослено лице које професионално обавља стручне послове из надлежности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе или с њима повезане опште правне послове, информатичке, материјално-финансијске, рачуноводствене и административне послове. Службеник је запослено лице на извршилачком радном месту, као и на радном месту службеника на положају. Намештеник је лице које заснива радни однос ради обављања пратећих, помоћно-техничких послова у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе.

Послодавац функционера, службеника и намештеника. Послодавац функционера, службеника и намештеника у аутономној покрајини је аутономна покрајина, док је у јединицама локалне самоуправе, послодавац јединица локалне самоуправе. За функционере у аутономним покрајинама права и дужности у име послодавца врши скупштина аутономне покрајине, односно радно тело скупштине утврђено статутом или актом скупштине којим се уређује надлежност. За функционере у јединицама локалне самоуправе права и дужности послодавца врши скупштина града, општине или градске општине. За службенике на положају у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе права и дужности у име послодавца врши орган аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе надлежан за постављање службеника на положају.

Остваривање права из радног односа. Права из радног односа, уређена Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, запослени остварују код послодавца. На права и дужности функционера и службеника који нису уређени овим или посебним законом или другим прописом примењују се општи прописи о раду и посебан колективни уговор за јединице локалне самоуправе (у даљем тексту: посебан колективни уговор), као и колективни уговор код послодавца. На права и дужности из радног односа код намештеника примењују се општи прописи о раду и посебан колективни уговор, ако овим или посебним законом није другачије одређено. Посебан колективни уговор на територији Републике Србије закључују Влада, удружење послодаваца и репрезентативни синдикати основани за територију Републике Србије. Удружење послодаваца је удружење које представља више од једне трећине јединица локалне самоуправе које запошљава најмање 20% запослених и регистровано је у складу са законом. Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. Овим уговором се не могу уговорати плате запослених.

Радни однос у аутономној покрајини, односно јединици локалне самоуправе, заснива се, по правилу, на неодређено време. Радни однос се може засновати и за време чије трајање је унапред одређено (радни однос на одређено време): 1) ради замене одсутног запосленог до његовог повратка; 2) због привременог повећаног обима посла, који постојећи број запослених не може да