

ЗАКОН

О СИСТЕМУ ПЛАТА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈАВНОМ СЕКТОРУ

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет и садржина закона

Члан 1.

Овим законом уређује се систем плата запослених у јавном сектору.

Јавни сектор, у смислу овог закона, обухвата: државне органе; органе аутономне покрајине, органе јединица локалне самоуправе; друге органе и организације које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе; јавне агенције и организације на које се примењују прописи о јавним агенцијама; јавне службе које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање и организације обавезног социјалног осигурања.

Запослени у јавном сектору, у смислу овог закона, јесу:

- 1) државни службеници и намештеници у државним органима;
- 2) полицијски службеници и лица у радном односу у другим органима на које се примењују прописи о полицијским службеницима;
- 3) професионални припадници Војске Србије и лица у радном односу у другим органима на које се примењују прописи о професионалним припадницима Војске Србије;
- 4) службеници и намештеници у органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе;
- 5) лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе а на које се примењују прописи о државним службеницима, односно прописи о радним односима у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе, у складу са законом;
- 6) лица у радном односу у јавним агенцијама и организацијама на које се примењују прописи о јавним агенцијама;
- 7) лица у радном односу у јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање;
- 8) лица у радном односу у организацијама обавезног социјалног осигурања;
- 9) лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;
- 10) лица која дужност, односно послове врше на основу избора, именовања или постављења у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, а која немају статус државних и других службеника (у даљем тексту: функционери).

Одредбе овог закона не односе се на запослене у јавним предузећима и привредним друштвима које је основала Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и Народној банци Србије, као ни на запослене у јавним медијским сервисима и органима и организацијама које су основане међународним уговором или којима се плате одређују у складу са међународним уговором.

Право на плату и друга примања

Члан 2.

Запослени остварују право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу са овим законом и посебним законом.

Права из става 1. овог члана уређују се и колективним уговором у складу са овим и посебним законом.

На међусобни однос закона и колективног уговора из става 2. овог члана примењују се општи прописи о раду.

Почетак и престанак права на плату

Члан 3.

Право на плату остварује се од дана ступања на рад, осим ако посебним законом није другачије одређено.

Право на плату престаје даном престанка радног односа.

Исплата плате

Члан 4.

Запослени има право на месечну плату.

Плата за текући месец се исплаћује најкасније до краја наредног месеца, у складу са општим прописима о раду.

II. ЕЛЕМЕНТИ ПЛАТЕ

Елементи од којих се састоји плата

Члан 5.

Плата се састоји од основне плате и увећане плате.

Под платом из става 1. овог члана сматра се плата која садржи на месечном нивоу и порез и доприносе који се плаћају из плате.

Одређивање основне плате

Члан 6.

Основна плата одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата (у даљем тексту: основица) са коефицијентом, осим ако овим законом није другачије одређено.

Изузетно од става 1. овог члана, основна плата одређује се множењем основице са збиром коефицијента и корективног коефицијента.

Основна плата остварује се за пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

За непуно радно време право на основну плату остварује се сразмерно времену проведеном на раду.

Утврђивање основице

Члан 7.

Основица је јединствена за све запослене и утврђује се за сваку буџетску годину законом о буџету Републике Србије, уз претходно прибављање мишљења Социјално-економског савета Републике Србије о предлогу висине основице у поступку припреме тог закона.

Изузетно од става 1. овог члана, основица за обрачун и исплату плата службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, као и других запослених у органима, организацијама и јавним службама које је основала аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе а чије се плате исплаћују из буџета оснивача, утврђује се буџетом аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата у оквиру буџета аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, уз претходно прибављено мишљење социјално–економског савета.

Основица из става 2. овог члана разматра се само у току процеса припреме буџета за наредну буџетску годину и утврђује одлуком о буџету, на начин којим се планира смањење укупних расхода и чиме се обезбеђује дугорочна финансијска одрживост и за шта се даје детаљно образложење.

Основица из става 2. овог члана је јединствена за све запослене чија се плата исплаћује из буџета аутономне покрајине, односно из буџета јединице локалне самоуправе и не може бити већа од основице из става 1. овог члана утврђене за одговарајућу буџетску годину.

Коефицијент

Члан 8.

Коефицијент изражава вредност свих захтева за обављање послова радног места.

Почетни коефицијент се одређује у распону вредности почетна три платна разреда платне групе у коју је сврстано звање у којем се обављају послови одређеног радног места, односно положај за државне службенике и службенике у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно у распону вредности почетна три платна разреда платне групе у коју је сврстано радно место за полицијске службенике и остале запослене у јавном сектору.

Корективни коефицијент

Члан 9.

Корективни коефицијент се остварује по основу сталних услова за обављање послова или других сталних околности које се јављају на пословима одговарајућег радног места а које, изузетно, нису могле да буду узете у обзир при вредновању послова тог радног места.

Изузетно, корективни коефицијент за полицијске службенике остварује се и по основу привремених услова рада или других привремених околности које се јављају на пословима одговарајућег радног места а које нису узете у обзир при вредновању послова тог радног места.

Услови и околности под којима се остварује право на корективни коефицијент, као и висина корективног коефицијента, утврђују се посебним законом.

Каталог радних места, односно звања и положаја и функција у јавном сектору

Члан 10.

У циљу јединственог праћења радних места, односно звања, чинова, положаја и функција у јавном сектору, послова који се обављају и висине основне плате запослених на тим радним местима, односно у одговарајућим звањима, чиновима, на положајима и функцијама, успоставља се Општи каталог радних места, односно звања, чинова, положаја и функција у јавном сектору (у даљем тексту: Општи каталог).

Општи каталог сачињава и објављује на својој интернет презентацији министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе (у даљем тексту: министарство). У сачињавању Општег каталога, министарство је дужно да сарађује са органима, организацијама и установама у јавном сектору.

Општи Каталог садржи попис звања и положаја државних службеника и службеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, попис функција у државним органима и органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, општи/типичан опис послова који се обављају у одговарајућем звању, односно на положају и захтеве за стицање звања, односно обављање послова на положају, као и платне групе и платне разреде у које су сврстана звања и положаји у складу са законом, односно висину основне плате функционера у складу са законом. Општи каталог у делу који се односи на звања, положаје и функције и платне групе и платне разреде, односно висину основне плате функционера, сачињава се на основу посебних каталога звања, положаја и функција, чија садржина одговара садржини Општег каталога.

Посебан каталог звања, положаја и функција у Народној скупштини, служби председника Републике и Уставном суду сачињавају ти органи, посебан каталог у судовима сачињава Високи савет судства, у јавним тужилаштвима Државно веће тужилаца, у органима државне управе Служба за управљање кадровима, у другим државним органима - ти органи, у органима аутономне покрајине надлежан орган аутономне покрајине, а у органима јединице локалне самоуправе министарство надлежно за послове локалне самоуправе. Посебни каталози се објављују на интернет презентацијама тих органа и достављају министарству ради сачињавања и објављивања Општег каталога на интернет презентацији министарства.

Општи каталог садржи и попис радних места полицијских службеника, осим радних места која су актом у унутрашњем уређењу и систематизацији означена степеном поверљивости, опште/типичне описе послова на тим радним местима и захтеве за њихово обављање, као и платне групе и платне разреде у које су сврстана та радна места, односно висину основне плате функционера утврђену у складу са прописима којима се уређују те плате. Општи каталог, у делу који се односи на радна места и плате полицијских службеника, запослених, односно функционера, сачињава се на основу посебног каталога који утврђује министарство надлежно за унутрашње послове, чија садржина одговара садржини Општег каталога. Посебан каталог се објављује на интернет презентацији министарства надлежног за унутрашње послове и доставља министарству ради сачињавања и објављивања Општег каталога на интернет презентацији министарства.

Општи Каталог садржи и попис чинова за професионалне припаднике Војске Србије и коефицијенте чина, распоне коефицијената плата војних службеника и намештеника према стручној спреми, односно степену

образовања, исказане према основици утврђеној у складу са чланом 7. став 1. овог закона. Општи каталог у делу који се односи на професионалне припаднике Војске Србије, сачињава се на основу посебног каталога који утврђује министарство надлежно за послове одбране чија садржина одговара садржини Општег каталога. Посебан каталог се објављује на интернет презентацији министарства надлежног за послове одбране и доставља министарству ради сачињавања и објављивања Општег каталога на интернет презентацији министарства.

Општи каталог садржи и попис радних места за запослене намештенике из члана 1. став 3. тач. 1) и 4) овог закона и запослене из члана 1. став 3. тач. 6)-9) овог закона, њихове опште/типичне описе и захтеве за њихово обављање, као и платне групе и платне разреде у које су сврстана та радна места у складу са законом. Општи каталог, у делу који се односи на та радна места, сачињава се на основу акта Владе којим се утврђују та радна места, описи тих радних места и захтеви за њихово обављање.

Звања државних службеника и службеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе у каталозима представљају попис звања у која су разврстана њихова радна места у складу са законом, односно другим прописом којим се уређује радноправни статус запослених у државним органима, односно органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Положаји у каталогу представљају попис радних места која су у складу са законом, односно другим прописом којим се уређује радноправни статус запослених у државним органима, односно органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, утврђена као положај.

Функције у каталогу представљају попис радних места функционера који функцију остварују у складу законом и другим прописом.

Општи/типичан опис послова у каталогу обухвата најчешће послове који се обављају на одговарајућем радном месту, односно у одговарајућем звању или на положају, а који су утврђени прописом, односно општим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Захтеви за обављање послова и задатака радног места, односно за стицање звања у каталогу представљају захтевану стручну спрему, односно образовање, знање и радно искуство потребно за обављање послова и задатака радног места, односно за стицање звања, који су утврђени законом, односно другим прописом.

Изузетно, Безбедоносно-инфармативна агенција нема обавезу сачињавања посебног каталога.

Платне групе

Члан 11.

Радна места, односно звања и положаји сврставају се у 13 платних група, тако што се радно место, односно звање и положај на којем се обављају послови исте или сличне сложености, за чије обављање се захтева иста самосталност у раду, одговорност, пословна комуникација, компетентност и који се обављају под истим, нарочито ризичним условима рада, сврставају у исту платну групу, у складу са општим описом платне групе и применом критеријума утврђених овим законом.

Платни разреди

Члан 12.

Вредност радних места, односно звања или положаја који припадају одређеној платној групи, одређује се као једна од вредности у распону почетна три платна разреда те платне групе, полазећи од ближег разликовања послова у поступку њиховог вредновања и услова рада, односно од околности под којима се послови тог радног места обављају стално или претежним делом радног времена.

Распоном коефицијената платне групе и платних разреда у оквиру те платне групе изражава се и напредовање на истом радном месту, руковођење или друго знање и способност запосленог, под условима који су одређени посебним законом.

Напредовање на истом радном месту из става 2. овог члана представља постигнуте резултате рада и остварени радни учинак изнад стандардног или очекиваног за наведено радно место, у складу са критеријумима за њихово вредновање који се заснивају на објективним и мерљивим мерилима утврђеним у складу са посебним законом.

Део средстава од укупно утврђеног износа средстава за плате намењен за напредовање запослених на истом радном месту, одређује се законом о буџету.

Сврставање радних места, односно звања и положаја у платне групе и платне разреде и критеријуми за вредновање послова

Члан 13.

Сврставање радних места, односно звања и положаја у платне групе врши се полазећи од критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту, односно у одговарајућем звању или на положају.

Критеријуми за вредновање послова јесу сложеност послова, компетентност, одговорност, аутономија у раду, пословна комуникација и нарочито ризични услови рада.

Сложеност послова јесте критеријум којим се изражава сложеност задатака, поступака и метода рада, потребан степен креативности и знања приликом извршавања задатака, односно доношења одлука, као и у примени и развоју нових метода рада.

Компетентност јесте критеријум којим се изражава степен стеченог формалног образовања, ниво знања, вештина и способности, као и стечено радно искуство.

Одговорност јесте критеријум којим се изражава ниво утицаја одлука на обављања послова и задатака и остваривања циљева организације, финансијску одговорност, као и обим ресурса организације којима се управља.

Аутономија у раду јесте критеријум којим се изражава степен самосталности у раду, односно мера у којој се посао врши по усмерењима, упутствима и надзором руководиоца.

Пословна комуникација јесте критеријум којим се изражава ниво контаката у и изван организације и ниво значаја резултата остварене комуникације за рад организације.

Изузетно, ако обављање послова у одређеној делатности подразумева сталну изложеност ризицима по живот, посебним законом могу се, као критеријум за вредновање послова, утврдити и нарочито ризични услови рада.

Вредновање радних места, односно звања и положаја сврставањем у један од почетна три платна разреда одређене платне групе врши се полазећи од ближег разликовања послова у поступку њиховог вредновања и услова рада, односно од околности под којима се послови одређеног радног места обављају стално или претежним делом радног времена, као што су постојање посебно ризичног окружења на радним местима, рад у сменама, рад ноћу, рад недељом, рад на терену и други посебни услови рада.

Ближа мерила за примену критеријума из ст. 3-9. овог члана и начин сврставања радних места, односно звања и положаја у платне групе и почетне платне разреде утврђују се у складу са посебним законом, у зависности од специфичности послова које обављају запослени у појединим деловима јавног сектора.

Општи описи платних група

Члан 14.

У прву платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- послови подразумевају обављање једноставних рутинских задатака, који обухватају ограничени обим јасно дефинисаних задатака уз прецизно праћење и примену основних стандардних радних процедура и упутстава;
- послови се обављају уз редован надзор и инструкције руководиоца;
- обављање ових послова подразумева остваривање контаката унутар организације на истом нивоу ради примања информација потребних за извршавање задатака;
- за обављање послова захтева се најмање завршена основна школа, односно, изузетно, додатна обука или радно искуство у извршавању једноставних техничких или административних послова.

У другу платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- послови подразумевају обављање једноставних задатака, примену стандардизованих јасно дефинисаних правила извршавања задатака према јасним радним процедурама и упутствима;
- послови се обављају уз надзор и инструкције руководиоца, а запослени одговара за обављање сопствених задатака;
- обављање послова подразумева остваривање контаката унутар организације ради примања информација потребних за извршавање задатака;
- за обављање послова захтева се средње образовање, а могуће и додатна обука или одговарајуће радно искуство у извршавању послова и задатака радног места.

У трећу платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- послови подразумевају обављање задатака који нису рутински и обухватају праћење и примену већег броја стандардизованих правила и утврђених радних процедура;
- послови се обављају на основу датих инструкција и уз повремени надзор руководиоца. Запослени је одговоран за обављање сопственог посла;
- обављање послова подразумева остваривање контаката и комуникације унутар организације ради примања информација потребних за извршавање задатака;
- за обављање послова захтева се стечено средње образовање, а могуће и додатна обука или одговарајуће радно искуство у извршавању послова и задатака радног места.

У четврту платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање послова који нису рутински и који подразумевају шири спектар јасно описаних задатака и решавање сличних проблема који се спроводе применом утврђених процедура, упутстава и метода рада;
- послови се обављају на основу датих инструкција и подразумевају по правилу сопствену одговорност запосленог за њихово обављање, али могу да подразумевају и одговорност за извршавање задатака у оквиру специфичне области рада;
- запослени на основу општих смерница одлучује на оперативном нивоу и врши процену опција како би се дошло до најбољег решења уз надзор руководиоца;
- обављање посла подразумева остваривање контаката унутар организације, изузетно и изван организације, ради размене информација;
- за обављање послова захтева се стечено средње образовање у трајању од четири године уз одговарајуће радно искуство које омогућава поседовање вештина и знања за обављање послова радног места.

У пету платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних послова који подразумевају шири спектар јасно описаних задатака и решавање сличних проблема који се спроводе применом утврђених процедура, упутстава и метода рада;
- послови подразумевају одговорност за извршавање задатака у оквиру специфичне области рада;
- запослени на основу општих смерница одлучује на оперативном нивоу и врши процену опција како би се дошло до најбољег решења уз одређен степен креативности у извршењу задатака и надзор руководиоца;
- обављање посла подразумева остваривање контаката унутар организације, изузетно и изван организације ради размене информација и захтева развијене основне вештине комуникације;
- за обављање послова захтева се, по правилу, стечено високо образовање у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање

до 10. септембра 2005. године, или, изузетно, стечено средње образовање у трајању од четири године уз одговарајуће радно искуство које омогућава поседовање вештина и знања за обављање послова радног места. Ако обављање послова подразумева константну изложеност ризицима опасним по живот или захтева одговарајући степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено средње образовање у трајању од четири године.

У шесту платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних послова у оквиру ширег спектра стандардних и нестандартних задатака уз примену различитих техника, процедура и метода рада, прикупљање и организовање информација и избор између ограниченог броја решења;
- послови подразумевају одговорност за извршавање задатака у оквиру одређене области рада. Послови могу да подразумевају координацију и надзор рада мањег броја запослених;
- запослени обавља послове самостално у оквиру утврђених смерница и процедура, али и доприноси унапређењу рада и радних процедура, уз упутства и повремени надзор руководиоца;
- обављање посла подразумева остваривање контаката унутар, изузетно и изван организације, ради размене и прикупљања информација и захтева развијене основне вештине комуникације;
- за обављање послова захтева се стечено високо образовање у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. Изузетно, ако обављање послова подразумева константну изложеност ризицима опасним по живот или захтева одговарајући степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено средње образовање у трајању од четири године.

У седму платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- послови који подразумевају обављање стручних задатака који захтевају стручну обраду прикупљених података и њихово тумачење уз примену утврђених метода рада и процедура. Посао може захтевати прикупљање информација, истраживање или анализу, уз изванредан степен креативности при решавању проблема или ситуација које настају релативно често;
- послови подразумевају искључиву одговорност за извршавање задатака у одређеној специјалистичкој области. Послови могу да подразумевају координацију и надзор рада одређеног броја запослених;
- запослени доноси одлуке које се односе на редовне послове и решавање уобичајених проблема, док се за сложенија стручна питања захтева надзор, опште и појединачне смернице руководиоца;

- обављање овог посла подразумева остваривање контаката унутар, а изузетно и изван организације у циљу размене информација у оквиру редовног обављања посла и захтева развијене вештине комуникације;
- за обављање послова на овом нивоу захтева се стечено високо образовање у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. Изузетно, ако обављање послова подразумева константну изложеност ризицима опасним по живот или захтева одговарајући степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено средње образовање у трајању од четири године или високо образовање у обиму од 180 ЕСПБ, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

У осму платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних послова који обухватају широк обим дужности и решавање различитих проблема, као и флексибилност у раду и планирање нових мера које треба предузети;
- послови подразумевају одговорност за извршавање задатака у одређеној специјалистичкој области. Послови могу да подразумевају координацију и надзор рада одређеног броја запослених;
- на овом нивоу доносе се одлуке у вези са остваривањем оперативних циљева уз препознавање проблема и налажење решења у оквиру утврђених процедура и смерница;
- обављање послова подразумева остваривање контаката унутар организације, а изузетно и изван организације ради консултација о сложеним питањима и захтева развијене вештине комуникације за потребе обављања рада;
- за обављање послова захтева се стечено високо образовање у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. Изузетно, ако обављање послова захтева висок степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено високо образовање у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

У девету платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних или саветодавних послова који обухватају широк обим дужности, решавање сложених проблема који захтевају креативност у раду и флексибилан приступ организацији рада;

- послови подразумевају усмеравање и саветовање других запослених у одређеној специјалистичкој области, одговорност за координирање рада, усаглашавање и допринос примени најбоље праксе. Послови могу да подразумевају руковођење стручним тимом запослених или организационих јединица, односно мањом сложеном организацијом и одговорност за све аспекте управљања;
- на овом нивоу доносе се одлуке у вези са дефинисањем и остваривањем оперативних циљева, а рад се обавља самостално уз надзор и опште смернице руководиоца, односно уз надзор одговарајућих нивоа управљања. Послови често подразумевају координацију и надзор над радом запослених;
- обављање послова подразумева остваривање контаката унутар, а повремено и изван организације и захтева развијене вештине комуникације приликом консултација и преговора од значаја за обављање рада;
- за обављање послова захтева се стечено високо образовање у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. Изузетно, ако обављање послова захтева висок степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова и стечено високо образовање у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

У десету платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних или саветодавних послова који захтевају иновативност у раду, дефинисање и проверу опција, тумачења и процену у процесу одабира и анализе релевантних информација уз укључивање различитих појединаца и тимова;
- доносе се одлуке о правцу деловања, док се мишљења руководиоца траже само по питањима тумачења сложених проблема или политике организације, врше се анализе одређених сложених ситуација које доприносе одлукама на вишем нивоу, а рад се обавља самостално уз повремен надзор и опште смернице од стране руководиоца. Послови често подразумевају руковођење стручним тимом запослених или већих организационих јединица, односно управљање организацијом ограниченог делокруга и одговорност за све аспекте управљања;
- обављање послова подразумева остваривање контаката унутар и изван организације и захтева развијене вештине комуникације, преговарања и презентације приликом представљања професионалних и ставова организације;
- за обављање послова захтева се стечено високо образовање у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. Изузетно, ако обављање

послова захтева висок степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено високо образовање у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

У једанаесту платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- послови подразумевају висок ниво стручности и значајно практично искуство при решавању веома сложених задатака, решавање проблема без довољно информација, иновативност у раду и креативно размишљање, који доприносе високом степену унапређења рада;
- доносе се одлуке о великом броју питања без стандардних смерница које доприносе решавању проблема од великог значаја за организацију, односно које значајно и у највећој мери доприносе извршењу посла. Послови најчешће подразумевају руковођење стручним тимом запослених, значајном облашћу рада или већим организационим јединицама, односно управљање организацијом одређеног делокруга и одговорност за све аспекте управљања;
- обављање послова подразумева остваривање контаката унутар и изван организације и захтева развијене вештине комуникације и преговарања;
- за обављање послова захтева се стечено високо образовање у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

У дванаесту платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање сложених послова који представљају виши ниво остваривања стратешких циљева организације, који подразумевају решавање значајних питања и проблема, односно извршавање великог броја дужности, могуће чак и од ширег друштвеног или националног интереса, иновативан приступ у раду и креативно размишљање;
- послови најчешће подразумевају одговорност за руковођење организацијом или организационим деловима које спроводе стратешке циљеве организације, али могу да подразумевају руковођење или учествовање у стручним тимовима запослених који доносе најзначајније одлуке из делатности организације. На овом нивоу доносе се одлуке о стручним и организационим питањима за које не постоје смернице, већ је доношење одлука ограничено једино експертизом, стратегијом и политиком организације;
- обављање послова подразумева остваривање контаката са различитим организацијама у земљи, а понекад и иностранству који резултирају преузимањем обавеза за организацију и захтева висок ниво вештина комуникације и преговарања;
- за обављање послова захтева се висок ниво стручности по одређеним питањима уз значајно стручно или руководеће искуство и

најмање стечено високо образовање у обиму од 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

У тринаесту платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање руководећих послова који представљају највиши ниво остваривања стратешких циљева најсложенијих организација, а који подразумевају нарочито решавање веома значајних питања, често од ширег друштвеног или националног интереса, развој нових политика, поступака и процедура, као и висок ниво креативног размишљања;
- послови подразумевају одговорност за руковођење најсложенијом организацијом од стратешког интереса и значаја за државу и одговорност за координацију и надгледање рада свих њених организационих делова. На овом нивоу доносе се одлуке о стручним и стратешким организационим питањима, као и одлуке и препоруке које имају стратешки значај за државу или друштво;
- обављање послова подразумева остваривање значајног броја контаката са различитим телима и организацијама у земљи и иностранству који резултирају преузимањем обавеза за организацију и захтева изузетно развијен ниво вештина комуникације и преговарања;
- за обављање послова захтева се висок ниво стручности и радног искуства и стечено високо образовање у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

Коефицијенти платних група и платних разреда

Члан 15.

Распони коефицијената платних група и платних разреда су следећи:

| Матрица | Платни разреди | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|----------------|---|------|------|---|------|------|---|------|------|---|------|------|---|------|------|---|------|------|---|------|------|---|------|------|---|------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | | | | | | | | |
| XIII | 6,38 | - | 6,83 | 6,84 | - | 7,81 | 7,82 | - | 8,35 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| XII | 4,80 | - | 4,94 | 4,95 | - | 5,24 | 5,25 | - | 5,55 | 5,56 | - | 5,88 | 5,89 | - | 6,24 | 6,25 | - | 6,61 | 6,62 | - | 7,01 | 7,02 | - | 7,43 | 7,44 | - | 7,66 |
| XI | 3,88 | - | 3,96 | 3,97 | - | 4,14 | 4,15 | - | 4,32 | 4,33 | - | 4,52 | 4,53 | - | 4,72 | 4,73 | - | 4,93 | 4,94 | - | 5,16 | 5,17 | - | 5,39 | 5,40 | - | 5,52 |
| X | 3,24 | - | 3,30 | 3,31 | - | 3,45 | 3,46 | - | 3,61 | 3,62 | - | 3,77 | 3,78 | - | 3,94 | 3,95 | - | 4,12 | 4,13 | - | 4,30 | 4,31 | - | 4,50 | 4,51 | - | 4,61 |
| IX | 2,71 | - | 2,75 | 2,76 | - | 2,86 | 2,87 | - | 2,97 | 2,98 | - | 3,09 | 3,10 | - | 3,22 | 3,23 | - | 3,35 | 3,36 | - | 3,48 | 3,49 | - | 3,62 | 3,63 | - | 3,70 |
| VIII | 2,20 | - | 2,23 | 2,24 | - | 2,32 | 2,33 | - | 2,42 | 2,43 | - | 2,51 | 2,52 | - | 2,62 | 2,63 | - | 2,72 | 2,73 | - | 2,83 | 2,84 | - | 2,94 | 2,95 | - | 3,01 |
| VII | 1,98 | - | 2,01 | 2,02 | - | 2,09 | 2,10 | - | 2,17 | 2,18 | - | 2,26 | 2,27 | - | 2,35 | 2,36 | - | 2,45 | 2,46 | - | 2,55 | 2,56 | - | 2,65 | 2,66 | - | 2,71 |
| VI | 1,72 | - | 1,74 | 1,75 | - | 1,81 | 1,82 | - | 1,88 | 1,89 | - | 1,95 | 1,96 | - | 2,02 | 2,03 | - | 2,10 | 2,11 | - | 2,18 | 2,19 | - | 2,23 | | | |
| V | 1,56 | - | 1,58 | 1,59 | - | 1,63 | 1,64 | - | 1,68 | 1,69 | - | 1,73 | 1,74 | - | 1,79 | 1,80 | - | 1,85 | 1,86 | - | 1,89 | | | | | | |
| IV | 1,43 | - | 1,44 | 1,45 | - | 1,49 | 1,50 | - | 1,54 | 1,55 | - | 1,59 | 1,60 | - | 1,64 | 1,65 | - | 1,68 | | | | | | | | | |
| III | 1,32 | - | 1,33 | 1,34 | - | 1,36 | 1,37 | - | 1,40 | 1,41 | - | 1,44 | 1,45 | - | 1,47 | | | | | | | | | | | | |
| II | 1,20 | - | 1,20 | 1,21 | - | 1,24 | 1,25 | - | 1,27 | 1,28 | - | 1,31 | 1,32 | - | 1,33 | | | | | | | | | | | | |
| I | 1,11 | - | 1,12 | 1,13 | - | 1,15 | 1,16 | - | 1,17 | 1,18 | - | 1,20 | 1,21 | - | 1,23 | | | | | | | | | | | | |

Основна плата функционера

Члан 16.

Основна плата функционера утврђује се множењем основице из члана 7. овог закона и коефицијента за обрачун основне плате функционера који се утврђује у складу са посебним законом.

Коефицијент за обрачун основне плате функционера из става 1. овог члана одређује се у зависности од критеријума одговорности у вршењу

дужности на одређеној функцији, односно у руковођењу органом или делом органа, којим се успоставља однос и изражава обим и различитост функција на основу различитости одговорности у вршењу дужности, односно у руковођењу при остваривању послова из надлежности органа.

Одредбе ст. 1. и 2. овог члана не односе се на утврђивање основне плате носилаца судијске и тужилачке функције и функционера у државним органима којима се основна плата одређује према плати носилаца судијске функције, функционера у државним органима којима је основна плата као једна од гаранција независности у вршењу функције утврђена на другачији начин посебним законом, као и функционера за које је посебним законом одређено да не примају плату, односно који нису на сталном раду и којима се посебна накнада за рад уређује у складу са посебним законом.

Основна плата, односно накнада за рад функционера из става 3. овог члана уређује се у складу са законом и другим прописом којим се уређује њихов положај, сразмерно одговорности у вршењу дужности на одређеној функцији.

Плата професионалних припадника Војске Србије

Члан 17.

Изузетно од одредаба овог закона којима се утврђују елементи основне плате и платне групе и платни разреди, елементи плате професионалних припадника Војске Србије и њихова висина уређују се у складу са посебним законом, тако да њихова плата буде утврђена у оквиру распона који одражава однос најмање и највеће основне плате утврђене у складу са коефицијентима платних група и платних разреда из члана 15. овог закона и применом основице из члана 7. став 1. овог закона.

Увећана плата

Члан 18.

Запослени остварује право на увећану плату у висини утврђеној овим законом, и то за:

- 1) рад ноћу, ако рад ноћу није вреднован у коефицијенту посла који запослени обавља;
- 2) рад на дан празника који није радни дан;
- 3) прековремени рад;
- 4) приправност;
- 5) минули рад.

Ако је посебним законом који важи на дан ступања на снагу овог закона, висина увећања плате за права из става 1. овог члана утврђена у већем износу од износа прописаног овим законом, након усклађивања посебног закона са овим законом та увећања плате могу да се, изузетно, утврде колективним уговором највише у тој висини.

Запослени остварује увећану плату у складу посебним законом, и то за:

- 1) дежурство;
- 2) руковођење, ако руковођење није изражено кроз коефицијент основне плате запосленог.

Запослени може да оствари увећану плату по основу постигнутих резултата рада и оствареног радног учинка изнад стандардног или очекиваног за наведено радно место, под условима и на начин прописан посебним законом

ако наведено вредновање није изражено кроз коефицијент који оствари запослени у складу са чланом 12. став 3. овог закона.

Поред увећања из ст. 1. и 3. овог члана, запослени може да оствари право и на увећану плату под условима и на начин утврђен посебним законом ако такво увећање оправдавају специфични услови рада или друге околности под којима се послови обављају повремено, а које нису узете у обзир при вредновању послова радног места, односно при утврђивању корективног коефицијента.

Увећана плата за оне запослене који према посебним прописима остварују основну плату према радном времену које се сматра пуним радним временом, остварује се према вредности радног сата утврђеној за пуно радно време.

Рад ноћу, рад на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност и дежурство, који су основ за увећање плате из ст. 1. и 3. овог члана, уређују се у складу са законом.

Увећана плата за рад ноћу

Члан 19.

Увећана плата за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог.

Увећана плата за рад на дан празника који није радни дан

Члан 20.

Увећана плата за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% вредности радног сата основне плате запосленог.

Увећана плата за прековремени рад

Члан 21.

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на увећану плату у износу вредности радног сата основне плате запосленог увећаног за 26%.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог и уз сагласност послодавца ако дозвољава организација рада, часови прековременог рада могу месечно да се прерачунају у слободне сате тако што за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно.

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена запослени мора да искористи у току наредна три месеца.

Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из става 1. овог члана.

Увећана плата за приправност

Члан 22.

Увећана плата за сваки сат приправности износи 10% вредности радног сата основне плате запосленог.

План приправности доноси послодавац у складу са потребама организације рада.

Запосленом, који је за време приправности позван да изврши посао, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

Увећана плата за минули рад

Члан 23.

Запослени има право на увећану плату за сваку пуну годину рада у радном односу код послодаваца у јавном сектору, у висини од 0,4 % своје основне плате.

Међусобни однос основа за увећање плате

Члан 24.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа за увећање плате из члана 18. ст 1, 3. и 4. овог закона, проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа за увећање, осим увећања на прековремени рад који искључује увећање за дежурство.

Међусобни однос основа за увећање плате из члана 18. ст. 1, 3. и 4. овог закона и основа за увећање плате који буду утврђени у складу са чланом 18. став 5. овог закона, уређује се посебним законом.

Ограничење права на увећање плате

Члан 25.

Запослени који раде на радним местима која су актом Владе из члана 10. овог закона утврђена као руководећа радна места и запослени који раде на радним местима чији опис послова укључује одговорност везану за руковођење органом, организацијом или другим организационим обликом у јавном сектору, за време проведено на раду на пословима руководећег радног места, као и државни службеници на положају, односно службеници на положају у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе и функционери, немају право на увећање плате из члана 18. став 1. тачка 1)-4) и ст. 3. и 4. овог закона.

Ограничење из става 1. овог члана не односи се на носиоце судијске и тужилачке функције.

III. ПРАВО НА НАКНАДУ ПЛАТЕ, НАКНАДУ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

Накнада плате

Члан 26.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, осим ако се одазива на позив државног органа у својству вештака или другог лица које учествује у поступку за чије учешће прима накнаду по посебном пропису.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде плате из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана (у даљем тексту: привремена спреченост за рад), и то:

1) у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Накнада плате нераспоређеном запосленом

Члан 28.

Запослени који је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у периоду за који, у складу са законом, такву накнаду остварује, у висини 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен, осим ако посебним законом није другачије одређено.

Накнада плате запосленом који је привремено удаљен са рада

Члан 29.

Запослени који је, у складу са законом, удаљен са рада има право на накнаду плате сходном применом општих прописа о раду.

Члан 30.

Изузетно од чл. 26-29. овог закона, право на накнаду плате професионалних припадника Војске Србије уређује се у складу са посебним законом.

Накнада плате према посебним прописима

Члан 31.

Запослени има право на накнаду плате у висини утврђеној посебним прописима док је привремено спречен за рад због болести и компликација у вези са одржавањем трудноће, док је на породилјском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или другог лица, као и одсуству са рада за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите на раду, односно за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, као и у другим случајевима и у висини утврђеној у складу са законом.

Право на накнаду трошкова

Члан 32.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз), за време које је провео на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену, за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора и на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин.

До увећања висине накнаде за превоз у случају промене места становања запосленог након заснивања радног односа долази уз сагласност послодавца, осим ако промена места становања није последица настала

премештајем, односно распоређивањем запосленог на захтев послодавца због потребе службе, односно организације рада.

Накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора имају карактер плате и њихову висину утврђује Влада, уз претходно прибављено мишљење Социјално-економског савета Републике Србије, након што се за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у буџету Републике Србије.

Право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора запослени остварује у складу са одредбама овог закона од дана ступања на снагу акта Владе из става 3. овог члана.

Право на накнаду трошкова професионалних припадника Војске Србије уређује се посебним законом.

Отпремнина

Члан 33.

Запослени коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протеча рока у којем је био нераспоређен у складу са законом, има право на отпремнину.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију.

Право на отпремнину професионалних припадника Војске Србије уређује се посебним законом.

Доношење прописа о накнади трошкова, отпремнини и другим примањима

Члан 34.

Услови за остваривање права из чл. 32. и 33. овог закона, њихова висина и начин на који се остварују, као и право на друге накнаде трошкова који произлазе из специфичности радноправног положаја запосленог и друга примања, уређују се у складу са посебним законом.

Право на плату и накнаду трошкова за време рада у иностранству

Члан 35.

Запослени има право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања за време рада у иностранству на који је упућен од стране послодавца, у складу са законом.

IV. БУЏЕТСКО ОГРАНИЧЕЊЕ

Члан 36.

Руководилац органа, организације или другог организационог облика у јавном сектору из члана 1. став 2. овог закона дужан је да организацију рада планира и оствари тако да средства за исплату основне плате, увећања плате по основу минулог рада и средства за остала увећања плате из члана 18. овог закона буду у оквирима буџетских ограничења за текућу и наредне две буџетске године.

Буџетско ограничење из става 1. овог члана односи се и на планирање и остваривање средстава за исплату накнада трошкова и других примања утврђених у складу са овим и посебним законом.

V. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Рок за доношење подзаконских аката

Члан 37.

Акт из члана 10. став 7. овог закона Влада ће донети у року од шест месеци од ступања на снагу овог закона.

Обавеза усклађивања коефицијената у прописима којима се уређује висина плате са овим законом

Члан 38.

У циљу постизања упоредивости плата у јавном сектору, висина коефицијената за обрачун и исплату плата за запослене којима у складу са прописима који важе на дан ступања на снагу овог закона основицу утврђује Влада, измениће се у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона применом основице за обрачун и исплату плате за државне службенике и намештенике утврђене прописом о буџету за 2016. годину.

Изузетно од става 1. овог члана, коефицијенти запослених у Министарству унутрашњих послова измениће се применом основице из става 1. овог члана даном ступања на снагу прописа којим се уређују плате на основу Закона о полицији („Службени гласник РС”, број 6/16).

Измена висине коефицијента из ст. 1. и 2. овог члана извршиће се тако да износ основне плате запосленог након измене висине коефицијента одговара износу основне плате на коју је запослени имао право до измене коефицијента.

До ступања на снагу прописа из ст. 1. и 2. овог члана на обрачун и исплату плата запослених примењују се прописи који важе на дан ступања на снагу овог закона.

Даном ступања на снагу прописа из ст. 1. и 2. овог члана престаје да се примењује основица за обрачун и исплату плате која је утврђена актом Владе.

Изузетно од става 1. овог члана, професионални припадници Војске Србије који остварују право на плату у складу са посебним законом, као и запослени који на дан ступања на снагу овог закона остварују право на плату, односно зараду у складу са актима донетим на основу општих прописа о раду, настављају да примењују наведене акте до доношења закона којима се уређују њихове плате у складу са одредбама овог закона.

Усаглашавање посебних закона

Члан 39.

До 1. јануара 2017. године донеће се, у складу са одредбама овог закона, закони којима се уређују радноправни статус, плате и друга примања запослених у јавним службама, органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, јавним агенцијама и другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

До 1. јануара 2017. године са одредбама овог закона ускладиће се закони којима се уређују плате и друга примања запослених у државним органима, а до 1. јануара 2018. године закони којима се уређују плате и друга примања полицијских службеника, професионалних припадника Војске Србије и запослених у органима у чијем су делокругу безбедоносни и обавештајни послови.

Посебним законима из ст. 1. и 2. овог члана одредиће се да запослени задржава затечену плату на радном месту на које је био распоређен, односно чије послове обавља на дан почетка примене посебних закона, уз одређивање начина прилагођавања те плате, којим ће се обезбедити њено усаглашавање са платом коју би остварио применом одредаба овог и посебних закона, а који мора бити постепен и прилагођен буџетским ограничењима.

Затечена плата из става 3. овог члана представља основну плату запосленог увећану за додатак на плату, односно увећање плате које је запослени имао на дан ступања на снагу посебног закона, а које није прописано одредбама овог закона или које постаје саставни део коефицијента у складу са овим и посебним законом.

Право на плату и друга примања из радног односа запослени у органима, организацијама, службама и агенцијама остварују на основу прописа који су на снази до почетка примене посебних закона из ст. 1. и 2. овог члана.

Ступање на снагу закона

Члан 40.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се почев од 1. јануара 2017. године, односно од 1. јануара 2018. године – на полицијске службенике, професионалне припаднике Војске Србије и запослене у органима у чијем су делокругу безбедоносни и обавештајни послови, изузев одредаба члана 10. и чл. 37-39. овог закона које се примењују од ступања на снагу овог закона.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредбама члана 97. тач. 8) и 17) Устава Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06) према којима Република Србија уређује и обезбеђује систем у области радних односа и друге односе од интереса за Републику Србију и у члану 60. Устава Републике Србије, према којем свако има право на рад, у складу са законом и право на правичну накнаду за рад.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Плате и зараде запослених у појединим деловима јавног сектора тренутно су уређене читавим низом законских и подзаконских аката или општим актима послодаваца. Већи број посебних закона уређује посебне режиме плата и зарада за одређене органе и институције, почевши од запослених у појединим министарствима која су издвојена из општег режима плата државних службеника и намештеника, преко појединих посебних организација, одређених органа у саставу министарстава и самосталних и независних тела, као и запослених у јавним службама и органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе. Поред тога, плате запослених у јавним агенцијама и појединим организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе уређују се, у складу са општим прописима о раду, општим актима саме организације. Бројност прописа којима се уређују плате и друга примања запослених у јавном сектору, довела је до неуједначености у правима, услед методолошки неуједначеног приступа начину одређивања плата запослених у јавном сектору.

Поред тога, други недостаци досадашњег система плата и зарада у јавном сектору, услед великог броја прописа који уређују ову област, су и неуправљивост, немогућност ефективне контроле, нетранспарентност и неправичност укупног система. Основица за обрачун и исплату зарада није јединствена, већ у целокупном систему егзистира преко 10 различитих основица, које у великој мери варирају у погледу износа (однос између најниже и највише је чак 1:19). Већина основица се утврђује закључком Владе, док се основица за плате државних службеника и намештеника утврђује законом о буџету РС за сваку буџетску годину (члан 8. Закона о платама државних службеника и намештеника). За локалну самоуправу постоје три различите основице, при чему је највиша готово пет пута већа од најниже. Посебним закључком Владе за јавне службе (укључујући све нивое образовања, центре за социјални рад, остале јавне службе на републичком и локалном нивоу, установе културе, стручне службе организација обавезног социјалног осигурања, где је укључен и читав сектор здравства) је утврђено чак пет различитих основица.

Законом о платама државних службеника и намештеника уређују се плате, накнаде и друга примања државних службеника и намештеника. Основна плата, према овом закону, одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата, која се утврђује за сваку буџетску годину у Закону о буџету са коефицијентом који је прописан за сваку платну групу, односно платни разред. Државни службеници су класификовани у 13 платних група. Државни службеници на положају се сврставају у првих пет платних група. Са друге стране, извршилачка радна места се сврставају у преосталих осам платних група с тим што је свака платна група подељена на осам платних разреда. На тај начин се предвиђа могућност да службеник на истој позицији у

оквиру истог органа или у различитим државним органима имају различите накнаде за рад. Поред основне плате, Закон о платама државних службеника и намештеника детаљно уређује питање додатка на основну плату, право на накнаду плате, као и право на накнаду трошкова и друга примања.

Осим плата и накнада државних службеника, поменути Закон уређује и питање плата намештеника. Основна плата намештеника се одређује на исти начин као плата државних службеника. За намештенике се утврђује шест платних група према којима се утврђују коефицијенти за обрачун плата. Позитивна одредба Закона се тиче права намештеника на додатак за остварене резултате рада за остварене натпросечне резултате по обиму и квалитету рада. Основица за обрачун и исплату плата државних службеника и намештеника тренутно износи 17.101,29 динара, а распон коефицијената је 1:9.

Законом о платама у државним органима и јавним службама уређује се начин утврђивања плата, додатака, накнада и осталих примања запослених лица у органима и организацијама територијалне аутономије и локалне самоуправе; 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. Слично као према Закону о платама државних службеника и намештеника, 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 именованих и постављених лица и запослених у државним органима примењује се на запослене у органима јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине. Распон коефицијената за ове запослене креће се од 6,40 до 10,77 и могу бити увећани по основу сложености и одговорности послова за додатни коефицијент, и то за: 1,05 до 16,40 у органима територијалне аутономије и органима града Београда; 1,00 до 12,30 у органима градова; 0,53 до 8,20.

Основица за обрачун и исплату плата запослених у органима јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине је 2.278,66 динара.

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, култури, 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, тако да за јавне службе постоје четири различите основице, и то за: предшколско и основно и средње образовање - 2.462,95 динара; високо образовање и студентски стандард – 2.415,59 динара; здравствену и социјалну заштиту – 2.439,27 динара; установе културе – 2.392,81 динар.

Овај број основица додатно увећавају основице за организације обавезног социјалног осигурања и Централни регистар обавезног социјалног осигурања, које поред распона коефицијената имају и три врсте основица које се везују за групе послова које су наведене у Уредби, па се тако у: првој групи послова налазе радна места директора и заменика директора организације за обавезно социјално осигурање – основица 3.596,17 динара; другој групи послова се налазе радна места директора покрајинске организације обавезног социјалног осигурања, директора сектора у Дирекцији, директори филијала, помоћници директора и сл. – основица 3.411,09 динара; трећој групи послова налазе се извршилачка радна места и радна места руководиоца мањих унутрашњих јединица – основица 2.368,22 динара.

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.

Поред ових јавних служби које су дефинисане према областима делатности и организација обавезног социјалног осигурања, у Уредби су побројане и поједине установе за које су исказани њихови коефицијенти који се налазе у оквиру већ поменутог распона 5,63-30,36. Неке од тих установа су: Информационо-комуникациона установа „Академска мрежа Републике Србије – АМРЕС“, Завод за спорт и медицину спорта Републике Србије и Покрајински завод за спорт и медицину спорта, Антидопинг агенција Републике Србије, заводи за социјалну заштиту основани у складу са Законом о социјалној заштити и обезбеђивању социјалне сигурности грађана, заводи основани у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, Фонд солидарности. Основица за обрачун и исплату плата за ове установе је 2.368,22 динара.

Поред установа које су побројане у Уредби постоје и установе које нису обухваћене Уредбом, које своје зараде уређују у складу са Законом о раду, односно општим актима послодавца и уговором о раду. Неке од ових установа су Институт за стандардизацију, Завод за заштиту природе (републички и покрајински).

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 се примењују и на запослене у јавном сектору односно у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама осим у случајевима у којима законом није другачије одређено. Експлицитна примена Закона о раду, без постојања посебног и уређенијег система, предвиђена је за јавне агенције, и то самим Законом о јавним агенцијама.

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 раду у контексту обрачуна и исплате плата и зарада је поставио у основи правичан једнак систем, а истовремено предвидео систем награда у складу са учинком.

Такође, плате се уређују и другим посебним законима. Министарство унутрашњих послова има издвојен режим плата на основу Закона о полицији, који предвиђа да министар уређује систем коефицијената за све полицијске службенике (у овај термин улазе како службеници у Министарству тако и униформисана полиција). Основицу утврђује Влада закључком, и она износи 24.128,87 динара.

Сличан режим имају и запослени за које су плате регулисане Законом о војсци Србије. Одређени специфични органи везани за Министарство одбране, попут Војнобезбедносне агенције (ВБА) и Војнообавештајне агенције (ВОА) које су органи управе у саставу Министарства, имају посебан режим плата. Наиме, иако се на припаднике ВБА и ВОА примењују прописи којима се уређује војска Србије и прописи о државним службеницима и намештеницима, предвиђен је додатни коефицијент на плату у висини одређеној прописом који доноси министар одбране. Основица за обрачун професионалних припадника Војске Србије је 24.128,87 динара.

Постоје и други органи у саставу министарстава, као и посебне организације које су посебним законима „добиле” издвојен режим плата у односу на остатак система државне управе. Такав је случај Пореске управе чији систем коефицијената прописује министар финансија на основу Закона о пореском поступку и пореској администрацији (основица је иста као за државне службенике). Распон основних коефицијената за извршилачка радна места у Пореској управи су 1,40-4,02, док је распон додатних коефицијената којим се увећавају основни коефицијенти 0,13 – 1,23. И Безбедносно-информативна агенција, која је посебна организација, има посебан режим плата уређен Законом о Безбедносно-информативној агенцији. Законом о Државној ревизорској институцији прописано је да се на лица са звањем овлашћеног државног ревизора и са звањем државног ревизора, као и лица која раде у служби институције примењује режим плата државних службеника и намештеника, с тим што овај закон омогућава да се све плате увећају још за 30% на основу посебних сложености у раду институције. У Министарству спољних послова, такође, постоји посебан режим плата због државних службеника који раде на дипломатско конзуларним пословима (дипломате) и постојања дипломатско конзуларних звања. Наиме, Законом о спољним пословима је прописано да се на радне односе у Министарству спољних послова примењују одредбе закона и других подзаконских аката којима се уређују права и дужности функционера, права и дужности државних службеника и поједина права и дужности намештеника, ако овим законом није другачије одређено (члан 31); да статус запослених, између осталих, имају државни службеници на дипломатско конзуларним пословима (дипломате). Законом о спољним пословима прописана су звања дипломата и услови за стицање звања. Уредбом о начелима за унутрашње уређење и систематизацију радних места у Министарству спољних послова прописано је да се дипломатско радно

место може разврстати у два или три дипломатска звања у којима се, по општеприхваћеној дипломатској пракси, врше послови и задаци једнаког степена сложености, самосталности у раду, одговорности, пословној комуникацији и компетентности. Чланом 52. став 2. Закона о спољним пословима прописано је да коефицијенте за обрачун и исплату плата дипломата, на предлог министра, прописује Влада.

Фрагментација прописа је допринела проблему управљивости система плата и зарада, с обзиром да је за сваку групу запослених у јавном сектору омогућено да се врше промене у законима и другим актима који се на ту групу односе, са циљем промене, по правилу подизања нивоа плата и додатних накнада, без сагледавања истих потреба за променама других категорије запослених. Структурне слабости у систему плата и контроле резултирале су прегломазним системом са преко 2200 радних места, 70 различитих основа за накнаду, преко 10 различитих основица, преко 900 коефицијената, великим бројем закона и подзаконских аката који регулишу нивое плата у 11000 буџетских институција. Прописи у појединачним деловима система су увођени и мењани парцијално и некоординирано, што је временом изазвало раст укупног фонда плата и зарада.

Као последица, дошло се до система који у себи садржи различите неуједначености и неправедности. Једна од њих јесте и та да запослени са високом стручном спремом који обављају веома сложене послове у неким деловима јавног сектора имају ниже плате од запослених са средњом стручном спремом који обављају далеко мање сложене послове у другим деловима јавног сектора. Такође, послови исте сложености или чак истоветни послови у различитим деловима јавног сектора плаћени су различито, а те разлике су у неким случајевима многоструке. Овај проблем нарочито је изражен код заједничких/генеричких послова, који су најлакше упоредиви (осим када се обављају у веома различитим условима).

Због свега наведеног, разлози за доношење Закона о систему плата запослених у јавном сектору јесу: 1) успостављање система плата који ће поставити начела и принципе за утврђивање висине плате и других примања на јединствен и транспарентан начин за све запослене у јавном сектору; 2) прецизно дефинисање обухвата система, начина утврђивања плата, основних дефиниција и појмова; 3) успостављање каталога радних места, односно звања и положаја и функција у јавном сектору у виду пописа а у циљу праћења радних места, звања и положаја и послова који се на њима обављају; 4) утврђивање критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту, односно у одговарајућем звању или на положају и општих описа платних група, при чему се радна места, односно звања и положаји на којима се обављају послови исте или сличне сложености, за чије обављање се захтева иста самосталност у раду, одговорност, пословна комуникација и компетентност, сврставају у исту платну групу.

Како би се обезбедила максимална транспарентност и упоредивост плата запослених у јавном сектору предвиђен је прелазак на систем јединствене основице за обрачун и исплату плата. На тај начин ће се једноставније упоређивати плате у различитим деловима система и биће лакше контролисати промене у појединачним подсистемима.

Први корак након доношења закона јесте прерачунавање коефицијената на јединствену основицу, што ће допринети већој транспарентности и упоредивости. Тако ће постојати једна основица и један распон коефицијената који кореспондира једној основици чиме ће бити обезбеђен веома висок ниво транспарентности.

Поред јединствене основице, овим законом се успостављају распони платних група и платних разреда, критеријуми за вредновање послова и општи описи платних група на основу којих ће се вршити сврставање радних места,

звања и положаја у одговарајућу платну групу и платни разред. Сврставање ће се вршити посебним законом којима ће се уредити висина основне плате за одређено радно место, односно звање и положај.

Доношењем овог закона омогућиће се и даље самосталност и флексибилност у утврђивању платне структуре ради препознавања специфичности одређеног подсистема (здравство, просвета, државни органи) али у оквиру параметара који су постављени системским законом. Овај закон прописује могућност да се посебним законима утврде корективни коефицијенти који се остварују по основу сталних услова за обављање послова или других сталних околности које се јављају на пословима одговарајућег радног места, који нису узете у обзир при сврставању у платне групе и платне разреде.

Доношењем посебних прописа, којим се уређују плате и друга примања запослених (у јавним службама; државним органима и органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе и јавним агенцијама и другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе), и усклађивањем прописа, којим се уређују плате и друга примања полицијских службеника, професионалних припадника Војске Србије и запослених у органима у чијем су делокругу безбедоносни и обавештајни послови, са овим законом омогућиће, флексибилност система како би се изразиле поједине специфичности сваког од подсистема, што цео систем чини мање ригидним.

Овим законом су утврђена општа увећања плате и њихова висина, док ће се посебним законима моћи утврдити друга увећања плате који могу бити оправдани специфичним условима рада или другим околностима под којима се послови обављају повремено, а нису узети у обзир при сврставању у платне групе и платне разреде, као ни при утврђивању корективног коефицијента.

Постојање великог броја прописа различите правне снаге узроковало је да се у појединим системима чешће и лакше мењају елементи за обрачун и исплату плата, ради повећања, без осврта и сагледавања осталих подсистема. Уз контролисано уважавање специфичности кроз јасна правила и ограничења, постављена овим законом, допринеће да се смањи фрагментисаност система, па прописи неће моћи, у појединачним деловима система, да се мењају некоординирано, те ће се на тај начин успоставити јача контрола и управљивост системом.

Доношењем посебних закона и усклађивањем постојећих (члан 39. Предлога закона) до 1. јануара 2017. године, односно до 1. јануара 2018. године, заокружиће се цео систем плата, уз прописивање да запослени задржава затечену плату на радном месту моментом почетка примене посебног закона и уређивањем начина усклађивања затечене плате висини плате коју би запослени остварио применом одредаба из новог система, с тим да усклађивање мора бити постепено услед прилагођавања буџетским ограничењима.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

У члану 1. дефинисан је појам јавног сектора, у смислу овог закона, који обухвата државне органе, органе аутономне покрајине, органе јединица локалне самоуправе, друге органе и организације које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, јавне агенције, организације на које се примењују прописи о јавним агенцијама, јавне службе које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање и организације обавезног социјалног осигурања, као и ко се сматра

запосленим, а то су: државни службеници и намештеници у државним органима; полицијски службеници и лица у радном односу у другим органима на које се примењују прописи о полицијским службеницима; професионални припадници Војске Србије и лица у радном односу у другим органима на које се примењују прописи о професионалним припадницима Војске Србије; службеници и намештеници у органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе; лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе а на које се примењују прописи о државним службеницима, односно прописи о радним односима у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе у складу са законом; лица у радном односу у јавним агенцијама и организацијама на које се примењују прописи о јавним агенцијама; лица у радном односу у јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање; лица у радном односу у организацијама обавезног социјалног осигурања; лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе; као и функционери, односно лица која дужност и послове врше на основу избора, именовања или постављења у државним органима, органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, а који немају статус државних и других службеника.

Одређење јавног сектора захтева његово дефинисање пре свега у односу на приватни сектор. Међутим, последњих година се јавни сектор у Републици Србији као и у многим земљама налази у реформи због чега његово дефинисање није једноставан задатак. Све чешће долази до употребе менаџерског приступа из приватног сектора у јавном сектору, развија се приватно-јавно партнерство. Такође, из приватног сектора се испоручују различите услуге за потреба јавног сектора, што све заједно доводи до постојања „сиве зоне” између приватног и јавног сектора и отежава њихово дефинисање. Поред овога, дефинисање јавног сектора у многоме зависи и од реформи које се спроводе, као и начина спровођења истих. Дефинисањем јавног сектора на начин како је то учињено у одредби члана 1. Предлога закона приступило се са становишта међународних стандарда и праксе (као што је Приручник за владину финансијску статистику Међународног монетарног фонда) у поимању општег нивоа државе којим се не обухватају они облици организовања чији су резултати мерљиви у односу на тржишне параметре. Наиме, наведеним приручником јавни сектор се дефинише као збир целина који чине „општу државу” с једне стране и јавна предузећа (финансијска и нефинансијска) с друге стране. Како до сада у нормативним актима није успостављена прецизна дефиниција јавног сектора нити дефиниција јавне управе, а циљ овог закона је да уреди систем плата у оном делу јавног сектора који се односи на „општу државу” у смислу наведених међународних стандарда и праксе, односно на „јавну управу” у смислу Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији укључујући и независне и самосталне државне органе, то се прибегло набрајању оних запослених на које ће се закон примењивати (члан 1. став 3. Предлога), уз тенденцију да ће се и у осталим нормативним актима убудуће примењивати овакав начин обухвата и дефинисања. Набрајањем запослених на које се односи закон, односно дефинисањем оваквог обухвата, подудар се са оним што је обухвата општи ниво државе, али све док се не уреди јасне и прецизне дефиниције које ће бити опште прихваћене, нумерација и набрајање ће и даље бити заступљени како у овом тако и у другим прописима.

Овај закон се не односи запослене у јавним предузећима и привредним друштвима и Народној банци Србије, као ни на запослене у јавним медијским сервисима и органима и организацијама које су основане међународним

уговором или којима се плате одређују у складу са међународним уговором. Народна банка Србије није обухваћена овим предлогом закона из разлога што представља централну банку Републике која послује по правилима корпоративног, тржишног и банкарског пословања.

У јавни сектор у смислу овог закона нису обухваћена јавна предузећа и привредна друштва која је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе. Ово из разлога што је нови систем плата запослених у јавном сектору заснован на делатности и природи послова које пружа администрација или јавна служба и који је и до сада увек био уређиван посебним правилима. Плате запослених у јавним предузећима не би могле да буду уређене по истим критеријумима и методолошком приступу као у јавном сектору, јер на зараде у јавним предузећима кључно утичу захтеви тржишта и профита, односно пословање које треба да одређује запосленост, елементе зараде, додатке, увећање и сл.

У члану 2. се утврђује право запосленог на плату, накнаду плате, додатке на плату, накнаду трошкова и друга примања. На прописан начин омогућава се да се назив примања запослених у јавном сектору терминолошки уједначи изразом „плата” за разлику од досадашњег разликовања „плате” и „зараде” у зависности од тога којим прописом је био уређен начин утврђивања њихових примања.

Прописано је и да се напред наведена права уређују и колективним уговором у складу са овим и посебним законом, као и међусобни односи ових аката.

У члану 3. утврђује се почетак и престанак остваривања права на плату. Право на плату се остварује даном ступања на рад, уколико законом није другачије одређено. Наиме, право на плату професионалног војног лица не почиње доном ступања на рад већ даном када се лице производи у одговарајући чин.

У члану 4. Утврђује се динамика исплате месечне плате, па се плата за текући месец исплаћује најкасније до краја наредног месеца, у складу са општим прописима о раду.

У чл. 5. и 6. утврђује се да се плата састоји од основне плате и увећане плате, као и на месечном нивоу утврђених пореза и доприноса, као и да се основна плата одређује множењем основице и коефицијента, изузетно множењем основице са збиром коефицијента и корективног коефицијента, који се остварује по основу сталних услова рада или других сталних околности који се јављају на пословима одговарајућег радног места, а да се иста остварује за пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом, док се за непуно радно време право на основну плату остварује сразмерно времену проведеном на раду.

У члану 7. дефинише се да ће за цео јавни сектор да се утврди јединствена основица законом о буџету за сваку буџетску годину, уз претходно прибављено мишљење Социјално-економског савета Републике Србије о предлогу висине основице у поступку припреме предлога закона. Изузетак је основица за обрачун и исплату плата службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, као и других запослених у органима, организацијама и јавним службама које је основала аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе а чије се плате исплаћују из буџета оснивача, која ће се разматрати само у току процеса припреме буџета аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе за наредну буџетску годину на начин којим се планира смањење укупних расхода и чиме се обезбеђује дугорочна финансијска одрживост, а утврђује одлуком о буџету у складу са масом средстава одређеном за обрачун и исплату плата. Овако утврђена основица не може бити већа од основице која је утврђена законом о буџету.

У члану 8. дефинише се коефицијент који изражава вредност свих захтева за обављање послова радног места, као и начин одређивања почетних коефицијента. Наиме, коефицијенти ће се одредити у распону почетних вредности платних разреда платне групе у коју је звање, односно радно место сврстано.

У члану 9. дефинише се да се корективни коефицијент може увести посебним законом, само под условима да се на пословима радног места јављају неки стални услова рада или друге сталне околности које изузетно нису могле да буду узети у обзир при вредновању тог радног места кроз основну плату. Овај члан прописује и изузетак у погледу корективног коефицијента за полицијске службенике, који се остварује и по основу привремених услова рада или других привремених околности које се јављају на пословима одговарајућег радног места а које нису узети у обзир при вредновању послова тог радног места, међутим како се наведено околности јављају континурано и по правилу на одговарајућим пословима, иако нису непрестано присутне на тим пословима, овим чланом је дозвољен изузетак.

У члану 10. успоставља се Општи каталог радних места, односно звања, чинова, положаја и функција у јавном сектору који сачињава министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе. Општи каталог се успоставља у циљу јединственог праћења радних места, односно звања, чинова, положаја и функција у јавном сектору и постизања транспарентности система, и представља преглед, односно попис радних места, звања, чинова, положаја и функција, послова који се на њима обављају и висине основне плате запослених на наведеним позицијама. Општи каталог се састоји од посебних каталога који се односе на звања, положаје и функције и представљају попис звања и положаја државних службеника и службеника у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, попис функција у државним органима и органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе. Поред пописа звања, положаја и функција садржи и општи/типичан опис послова који се обављају у одговарајућем звању, односно на положају и захтеве за стицање звања, односно обављање послова на положају, као и платне групе и платне разреде у која су сврстана звања и положаји у складу са законом, односно висину плате функционера у складу са законом. Посебни каталози се не сачињавају да би представљали попис свих радних места у органима, већ попис звања, са типичним описом послова који се обављају на радним местима, која су на основу закона или другог прописа разврстана у одговарајућем звању, ради исказивања њихове укупности, односно услова и захтева за обављање послова у одређеним звања, а све у циљу вредновања послова који се обављају у тим звањима. Овај део Општег каталога сачињава се на основу посебних каталога звања, положаја и функција, које у Народној скупштини, служби председника Републике и Уставном суду сачињавају ти органи, посебан каталог у судовима сачињава Високи савет судства, у јавним тужилаштвима Државно веће тужилаца, у органима државне управе Служба за управљање кадровима, а у другим државним органима - ти органи, у органима аутономне покрајине надлежан орган аутономне покрајине, а у органима јединице локалне самоуправе министарство надлежно за послове локалне самоуправе. Посебан каталог радних места полицијских службеника садржи опште/типичне описе послова на тим радним местима и захтеве за њихово обављање, платне групе и платне разреде у која су сврстана радна места, висину основне плате функционера, утврђене у складу са прописима којима се уређују њихове плате. Овај посебан каталог неће садржати она радна места која су актом о унутрашњем уређењу и систематизацији означени степеном поверљивости. Посебан каталог радних места полицијских службеника и функција у Министарству унутрашњих послова сачињава министарство надлежно за унутрашње послове. Посебан каталог за професионалне

припаднике Војске Србије сачињава министарство надлежно за послове одбране, који каталог поред чинова и коефицијента чина, садржи и распоне коефицијената плата војних службеника и намештеника према стручној спреми, односно степену образовања, као и просечне плате исплаћене професионалним припадницима Војске у одговарајућим чиновима, односно према степену стручне спреме, исказане према основици утврђеној у складу са чланом 7. став 1. овог закона. Овај посебан каталог се објављује на интернет презентацији министарства надлежног за послове одбране и доставља министарству ради сачињавања и објављивања Општег каталога на интернет презентацији министарства. Општи каталог садржи и попис радних места за запослене намештенике у државним органима и органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе; лица у радном односу у јавним агенцијама и организацијама на које се примењују прописи о јавним агенцијама; лица у радном односу у јавним службама; лица у радном односу у организацијама обавезног социјалног осигурања и лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, њихове описе и захтеве за њихово обављање, као и платне групе и платне разреде у која су сврстана та радна места у складу са законом. У овом делу који се односи на радна места, Општи каталог се сачињава на основу акта Владе којим се утврђују радна места за наведене запослене, описи радних места и захтеви за њихово обављање. Овим чланом дефинише се шта представљају звања, положаји и функције у каталогу, као и да општи/типичан опис послова у каталогу представља најчешће послове који се обављају на одговарајућем радном месту, односно у одговарајућем звању или на положају а који су утврђени прописом, односно општим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, а да захтеви за обављање послова и задатака радног места, односно за стицање звања у каталогу представљају захтевану стручну спрему, односно образовање, знање и радно искуство потребно за обављање послова и задатака радног места, односно за стицање звања који су утврђени законом, односно другим прописом. Обавезу сачињавања и објављивања посебног каталога нема Безбедоносно-информативна агенција.

У члану 11. утврђено је да се сврставање радних места, односно звања и положаја врши у 13 платних група, при чему у исту платну групу сврставају радна места, односно звања и положаји на којем се обављају послови исте или сличне сложености, за чије обављање се захтева иста самосталност у раду, одговорност, пословна комуникација и компетентност а изузетно и по живот ризични услови рада, а у складу са општим описом платне групе и применом критеријума за вредновање.

У члану 12. дефинисано је како се врши сврставање, односно одређује вредност радних места, односно звања и положаја који припадају одређеној платној групи, при чему се ова вредност одређује сврставањем радног места у један од три почетна платна разреда те платне групе, у поступку вредновања. Кроз распоне коефицијената одређене платне групе или платног разреда у оквиру те платне групе, моћи ће да се напредује на истом радном месту, или изрази руковођење или друго знање и способност запосленог. Наведено ће бити прописано посебним законом, имајући у виду специфичности послова које обављају запослени у појединим деловима јавног сектора.

Даље се дефинише да напредовање на истом радном месту представља постигнуте резултате рада и остварени радни учинак изнад стандардног или очекиваног за наведено радно место, док критеријуми за њихово вредновање морају да се заснивају на објективним и мерљивим мерилима која ће бити утврђена у складу са посебним законом. Део средстава од укупно утврђеног износа средстава за плате намењен за напредовање запослених на истом радном месту, одређује се законом о буџету.

С обзиром да у већем делу система не постоји уређен систем напредовања, односно напредовање кроз платне разреде вредновањем резултата рада, то се не може очекивати да ће одмах доћи до примене оваквог напредовања јер је потребно време да се успостави овај механизам, прво утврђивањем критеријума и мерила вредновања, као и услова за напредовање у посебним законима, а потом и примена истих.

У члану 13. дати су критеријуми за сврставање радних места, односно звања и положаја у платне групе. Ти критеријуми су: сложеност послова, компетентност, аутономија у раду, пословна комуникација, а изузетно и нарочито ризични услови рада. Даље, предвиђено је да ће се ближа мерила за примену критеријума накнадно ближе уредити у складу са посебним законима.

Такође, прописано је да се вредновање радних места, односно звања и положаја у три почетна платна разреда сваке платне групе врши имајући у виду ближе разликовање послова и услова рада, односно околности под којима се конкретни послови стално или претежним делом врше, па је као пример наведен рад ноћу, рад у сменама, постојање посебно ризичног окружења на радним местима и други посебни услови рада

У члану 14. дати су општи описи 13 платних група.

У члану 15. дати су распони коефицијената платних група и платних разреда.

Одредбом **члана 16.** прописује да ће се основне плате функционера утврђивати множењем основице из овог закона и коефицијената који ће бити утврђени у складу са посебним законом. Коефицијент за обрачун основне плате функционера ће се одређивати у зависности од критеријума одговорности у вршењу дужности на одређеној функцији, односно руковођењу органом или делом органа, а којим критеријумом се успоставља однос и изражава обим и различитост функција на основу различитости одговорности у вршењу дужности, односно у руковођењу при остваривању послова из надлежности органа.

Изузетно утврђивање основне плате носилаца правосудних функција (судија, јавни тужилац) и функционера у државним органима којима се основна плата одређује према плати носилаца судијске функције (Повереник за заштиту равноправност, Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности и др.), функционера у државним органима којима је основна плата као једна од гаранција независности у вршењу функције утврђена на другачији начин посебним законом (судије Уставног суда, чланови Високог савета судства из реда судија, чланови Државног већа тужилаца из реда заменика јавних тужилаца, функционери у Државној ревизорској институцији, Заштитник грађана и др.) као и функционера за које је посебним законом одређено да не примају плату, односно који нису на сталном раду и којима се посебна накнада за рад уређује у складу са посебним законом, вршиће се у складу са законом и другим прописом којим се уређује њихов положај, сразмерно одговорности у вршењу дужности на одређеној функцији.

У члану 17. имајућу у виду особености система вредновања послова професионалних припадника Војске, услова под којима се обављају и сложеност елемената за наведено вредновање, утврђује се да се елементи плате професионалних припадника Војске Србије и њихова висина уређују у складу са посебним законом, при чему њихова плата треба да буде утврђена у оквиру распона који одражава однос најмање и највеће основне плате утврђене у складу са коефицијенатима платних група и платних разреда из члана 15. овог закона и применом основице из члана 7. став 1. овог закона, чиме се постиже упоредивост са платама у другим деловима јавног сектора.

У чл. 18-23. дефинише се право на увећану плату као и висина увећања, и то за: рад ноћу; рад на дан празника који није радни дан; прековремени рад; приправност; минули рад, а у складу са овим и посебним законом и за:

дежурство и руковођење. Међутим, дозвољен је изузетак и то да се висина ових увећања утврђује колективним уговором, само у случају да, ако је посебним законом који важи на дан ступања на снагу овог закона, висина за наведена увећања плате била утврђена у већем износу од износа прописаног овим законом, након усклађивања посебног закона са овим законом, ова увећања плате могу се изузетно утврдити колективним уговором највише у висини која је била утврђена посебним законом у моменту ступања на снагу овог закона. Такође, запослени може да оствари увећану плату по основу постигнутих резултата рада и оствареног радног учинка изнад стандардног или очекиваног за наведено радно место, под условима и на начин прописан посебним законом ако овакво вредновање није изражено кроз коефицијент који оствари запослени, односно уколико није изражено напредовањем кроз платне разреде. Поред овог, запослени остварује право на увећану плату у складу са посебним законом ако такво увећање оправдавају специфични услови рада или друге околности под којима се послови обављају повремено, и ако нису узете у обзир приликом вредновања послова радног места и корективног коефицијента. У складу са законом се уређује шта се сматра, односно који су услови под којима се остварује рад ноћу, рад на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност и дежурство који су основ за увећање плате.

У чл. 24-25. дефинише се међусобни однос основа за увећање плате и искључује право на увећану плату за запослене на руководећим радним местима из акта Владе из члана 10. овог закона и радним местима чији опис укључује одговорност везану за руковођење органом, организацијом или другим организационим обликом у јавном сектору, за време проведено на раду на пословима руководећег радног места као и државне службенике на положају, односно службенике на положају у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе и функционере. Ограничење права на увећање плате не односи се на носиоце судијске и тужилачке функције, с обзиром на природу њиховог посла.

У чл. 26-31. дефинисано је право на накнаду плате и њена висина. Право на накнаду плате професионалних припадника Војске Србије уређује у складу са посебним законом, имајући у виду специфичне услове службе у Војсци.

У чл. 32-34. дефинисано је право на накнаде трошкова и отпремнина, чија ће се висина уредити у складу са посебним законима. Висину накнаде трошкова за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора, које имају карактер плате, утврђује Влада, уз претходно прибављено мишљење Социјално-економског савета Републике Србије, након што се за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у буџету Републике Србије. Право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора запослени остварују у складу са одредбама овог закона од дана ступања на снагу акта Владе којим се утврђује висина ових права. Право на накнаду трошкова и отпремнине професионалних припадника Војске Србије уређује посебним законом, имајући у виду специфичне услове службе у Војсци, а која потреба за посебним уређивањем је наметнута чињеницом да професионална војна лица немају могућност избора места службовања, те су премештаји услед потреба службе и потреба оперативних способности Војске Србије веома чести.

У чл. 35. дефинисано је право запосленог на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања за време рада у иностранству на који је упућен од послодавца.

У члану 36. прописује се обавеза поштовања буџетског ограничења од стране руководиоца органа, организације или другог организационог облика у јавном сектору на начин који је дужан да организацију рада планира и оствари тако да средства за исплату основне плате, увећања плате по основу минулог

рада и средства за остала увећања плате из члана 18. овог закона буду у оквирима буџетских ограничења за текућу и наредне две буџетске године. Ово ограничење се односи и на планирање и остваривање средстава за исплату накнада трошкова и других примања утврђених у складу са овим и посебним законом.

У члану 37. утврђује се рок за доношење подзаконског акта.

У члану 38. утврђена је обавеза измене висине коефицијента за обрачун и исплату плата за запослене којима је до ступања на снагу овог закона основицу утврђивала Влада, у року од 90 дана и то применом основице за плате државних службеника и намештеника утврђене прописом о буџету за 2016. годину. Тиме се постиже упоредивост плата у јавном сектору. Измена коефицијента извршиће се на тај начин да запослени, након измене коефицијента, има основну плату која одговара износу основне плате на коју је запослени имао право до измене коефицијента. Изузетно коефицијенти запослених у Министарству унутрашњих послова измениће се применом наведене основице даном доношења прописа којим се уређују плате наведених запослених на основу Закона о полицији („Службени гласник РС”, број 6/16). Обавеза измене коефицијената неће се односити на запослене који остварују право на плату, односно зараду у складу са актима донетим на основу општих прописа о раду, као и на професионалне припаднике Војске Србије који остварују право на палату у складу са посебним законом, а који настављају да примењују ове акте до доношења закона којима се уређује висина њихове плате чије одредбе ће бити усклађене са овим законом.

У члану 39. дефинише се рок и начин усаглашавања, односно доношења закона којим се уређују плате и друга примања запослених. До 1. јануара 2017. године донеће се закони којима се уређују радноправни статус, плате и друга примања запослених у јавним службама, државним органима и органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе и јавним агенцијама и другим органима и организацијама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, у складу са одредбама овог закона. До 1. јануара 2018. године биће извршено усклађивање закона којима се уређују плате и друга примања полицијских службеника, професионалних припадника Војске Србије и запослених у органима у чијем су делокругу послови безбедности и обавештајни послови, са одредбама овог закона. Посебним законима мора бити утврђено да запослени задржава затечену плату на радном месту чије послове обавља на дан почетка примене посебних прописа, уз начин одређивања прилагођавања затечене плате висини плате коју би остварио на основу овог и посебног закон, а које прилагођавање мора бити постепено и прилагођено буџетским ограничењима. Затечена плата представља основу плату запосленог увећану за додатак на плату, односно увећање плате које је запослени имао на да ступања на снагу посебног закона, а које увећање није прописано одредбама овог закона или које је постало саставни део коефицијента радног места у складу са овим и посебним законом.

У члану 40. утврђено је да закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се почев од 1. јануара 2017. године, а на полицијске службенике, професионалне припаднике Војске Србије и запослене у органима у чијем су делокругу безбедоносни и обавештајни послови – од 1. јануара 2018. године изузев одредаба члана 10. став 1. и чл. 37-39. које се примењују од дана ступања на снагу овог закона.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

Доношење Закона о систему плата запослених у јавном сектору, као „оквирног” закона, којим се уређује систем, неће имати ефекте на повећање

трошкова за плате запослених у јавном сектору који су обухваћени овим законом у 2016. години, док ће пуна примена коефицијената који буду утврђени секторским законима на основу јединственог вредновања зависити од расположивих средстава у буџету Републике, односно ка истима ће се ићи кроз постепено прилагођавање на начин како то буде утврђено посебним законима.

Дакле, заокружен систем успоставиће се доношењем посебних закона којима ће се уредити: сврставање радних места у платне групе и платне разреде; услови и околности под којима се остварује право на корективни коефицијент, као и висина корективног коефицијента који се остварује по основу сталних услова за обављање послова или других сталних околности које се јављају на пословима одговарајућег радног места а које нису узете у обзир при вредновању послова тог радног места; посебна увећања плате за поједине подсистеме јавног сектора; правила и критеријуми за напредовање и награђивање; задржавање затечене плате уз одређивање начина усаглашавања затечене плате са висином плате утврђене према новом систему, а које усаглашавање мора бити прилагођено могућностима буџета Републике. Овим законом уводи се и систем напредовања кроз платне разреде, односно отвара се могућност вредновања резултата рада на истом радном месту кроз платне разреде. С обзиром да у већем делу система не постоји уређен систем напредовања, односно напредовање кроз платне разреде вредновањем резултата рада, то се не може очекивати да ће одмах доћи до примене оваквог напредовања јер је потребно време да се успостави овај механизам. Неопходно је да се посебним законима утврде критеријуми и мерила вредновања резултата рада, као и услови за напредовање.

Овим законом се утврђује задржавање затеченог износа плата уз постепено прилагођавање новом систему што ће омогућити да се поштују фискална правила и буџетска средства.

Имајући у виду обухват овог закона и прописе чије усвајање је неопходно ради праћења и успостављања новог система плата, потребно је обезбедити додатна средства у буџету Републике за 2016. годину на име плата пет новозапослених у Министарству државне управе и локалне самоуправе (један запослени у звању вишег саветника, два запослена у звању самосталног саветника и два запослена у звању саветника) који би радили у унутрашњој организационој јединици која ради на праћењу и спровођењу овог закона и на изради посебних закона.

| звање | коэффициент | основица | нето основна плата | брutto основна плата | број извршилаца | укупно нето основна плата | укупно брутто основна плата |
|----------------------------|-------------|-----------|--------------------|----------------------|-----------------|---------------------------|-----------------------------|
| виши саветник | 3,96 | 17.101,29 | 67.721,11 | 94.975,48 | 1 | 67.721,11 | 94.975,48 |
| самостални саветник | 3,16 | 17.101,29 | 54.040,08 | 75.459,03 | 2 | 108.080,16 | 150.918,06 |
| саветник | 2,53 | 17.101,29 | 43.266,26 | 60.089,81 | 2 | 86.532,53 | 120.179,62 |
| укупно | | | | | | | 366.073,16 |
| укупно за 12 месеци | | | | | | | 4.392.877,92 |

V. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА ПО ХИТНОМ ПОСТУПКУ

Доношење овог закона по хитном поступку предлаже се у складу са чланом 167. Пословника Народне скупштине („Службени гласник РС”, број 20/12 – пречишћен текст), будући да би недоношење овог закона по хитном поступку могло да проузрокује штетне последице по рад органа и организација. Доношење по хитном поступку неопходно је због ефикасног спровођења реформе јавне управе, односно основних елемената структурних реформи јавног сектора и успостављања дугорочне одрживости јавних финансија и стварања предуслова за одржив раст. Доношење овог закона по хитном поступку допринеће бржем успостављању система плата, којим се постављају начела за утврђивање висине плате и других примања на јединствен и транспарентан начин за све запослене у јавном сектору.

АНАЛИЗА ЕФЕКТА ПРОПИСА

1. *Одређење проблема који закон треба да реши*

Због великог броја основица и коефицијената, као елемената за одређивање плате, који су утврђени великим бројем аката различите правне снаге постоји велика сложеност и нетранспарентност система којим се уређују плате и зараде у јавном сектору, што доводи до немогућности ефективног управљања системом. Према томе овај закон би требало да реши неуправљивост, немогућност ефективне контроле, нетранспарентност и неправичност система плата у јавном сектору.

Наиме, плате и зараде запослених у појединим деловима јавног сектора тренутно су уређене читавим низом законских и подзаконских аката или општим актима послодаваца. Већи број посебних закона уређује посебне режиме плата и зарада за одређене органе и институције, почевши од запослених у појединим министарствима која су издвојена из општег режима плата државних службеника и намештеника, преко појединих посебних организација, одређених органа у саставу министарстава и самосталних и независних тела, као и запослених у јавним службама и органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе. Поред тога, плате запослених у јавним агенцијама и појединим организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе уређују се, у складу са општим прописима о раду, општим актима саме организације. Бројност прописа којима се уређују плате и друга примања запослених у јавном сектору, довела је до неуједначености у правима, услед методолошки неуједначеног приступа начину одређивања плата запослених у јавном сектору.

Поред тога, основица за обрачун и исплату зарада није јединствена, већ у целокупном систему егзистира преко 10 различитих основица, које у великој мери варирају у погледу износа (однос између најниже и највише је чак 1:19). Већина основица се утврђује закључком Владе, док се основица за плате државних службеника и намештеника утврђује законом о буџету РС за сваку буџетску годину (члан 8. Закона о платама државних службеника и намештеника). За локалну самоуправу постоје три различите основице, при чему је највиша готово пет пута већа од најниже. Посебним закључком Владе за јавне службе (укључујући све нивое образовања, центре за социјални рад, остале јавне службе на републичком и локалном нивоу, установе културе, стручне службе организација обавезног социјалног осигурања, где је укључен и читав сектор здравства) је утврђено чак пет различитих основица.

Законом о платама државних службеника и намештеника уређују се плате, накнаде и друга примања државних службеника и намештеника. Основна плата, према овом закону, одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата, која се утврђује за сваку буџетску годину у Закону у буџету са коефицијентом који је прописан за сваку платну групу, односно платни разред. Државни службеници су класификовани у 13 платних група. Државни службеници на положају се сврставају у првих пет платних група. Са друге стране, извршилачка радна места се сврставају у преосталих осам платних група с тим што је свака платна група подељена на осам платних разреда. На тај начин се предвиђа могућност да службеник на истој позицији у оквиру истог органа или у различитим државним органима имају различите накнаде за рад. Поред основне плате, Закон о платама државних службеника и намештеника детаљно уређује питање додатка на основну плату, право на накнаду плате, као и право на накнаду трошкова и друга примања.

Осим плата и накнада државних службеника, поменути Закон уређује и питање плата намештеника. Основна плата намештеника се одређује на исти начин као плата државних службеника. За намештенике се утврђује шест платних група према којима се утврђују коефицијенти за обрачун плата. Позитивна одредба Закона се тиче права намештеника на додатак за остварене резултате рада за остварене натпросечне резултате по обиму и квалитету рада. Основица за обрачун и исплату плата државних службеника и намештеника тренутно износи 17.101,29 динара, а распон коефицијената је 1:9.

Законом о платама у државним органима и јавним службама уређује се начин утврђивања плата, додатака, накнада и осталих примања запослених лица у органима и организацијама територијалне аутономије и локалне самоуправе; 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. Слично као према Закону о платама државних службеника и намештеника, 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 именованих и постављених лица и запослених у државним органима примењује се на запослене у органима јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине. Распон коефицијената за ове запослене креће се од 6,40 до 10,77 и могу бити увећани по основу сложености и одговорности послова за додатни коефицијент, и то за: 1,05 до 16,40 у органима територијалне аутономије и органима града Београда; 1,00 до 12,30 у органима градова; 0,53 до 8,20.

Основица за обрачун и исплату плата запослених у органима јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине је 2.278,66 динара.

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, култури, 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, тако да за јавне службе постоје четири различите основице, и то за: предшколско и основно и средње образовање - 2.462,95 динара; високо образовање и студентски стандард – 2.415,59 динара; здравствену и социјалну заштиту – 2.439,27 динара; установе културе – 2.392,81 динар.

Овај број основица додатно увећавају основице за организације обавезног социјалног осигурања и Централни регистар обавезног социјалног осигурања, које поред распона коефицијената имају и три врсте основица које се везују за групе послова које су наведене у Уредби, па се тако у: првој групи послова налазе радна места директора и заменика директора организације за

обавезно социјално осигурање – основица 3.596,17 динара; другој групи послова се налазе радна места директора покрајинске организације обавезног социјалног осигурања, директора сектора у Дирекцији, директори филијала, помоћници директора и сл. – основица 3.411,09 динара; трећој групи послова налазе се извршилачка радна места и радна места руководиоца мањих унутрашњих јединица – основица 2.368,22 динара.

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.

Поред ових јавних служби које су дефинисане према областима делатности и организација обавезног социјалног осигурања, у Уредби су побројане и поједине установе за које су исказани њихови коефицијенти који се налазе у оквиру већ поменутог распона 5,63-30,36. Неке од тих установа су: Информационо-комуникациона установа „Академска мрежа Републике Србије – АМРЕС“, Завод за спорт и медицину спорта Републике Србије и Покрајински завод за спорт и медицину спорта, Антидопинг агенција Републике Србије, заводи за социјалну заштиту основани у складу са Законом о социјалној заштити и обезбеђивању социјалне сигурности грађана, заводи основани у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, Фонд солидарности. Основица за обрачун и исплату плата за ове установе је 2.368,22 динара.

Поред установа које су побројане у Уредби постоје и установе које нису обухваћене Уредбом, које своје зараде уређују у складу са Законом о раду, односно општим актима послодавца и уговором о раду. Неке од ових установа су Институт за стандардизацију, Завод за заштиту природе (републички и покрајински).

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 се примењују и на запослене у јавном сектору односно у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама осим у случајевима у којима законом није другачије одређено. Експлицитна примена Закона о раду, без постојања посебног и уређенијег система, предвиђена је за јавне агенције, и то самим Законом о јавним агенцијама.

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 раду у контексту обрачуна и исплате плата и зарада је поставио у основи правичан једнак систем, а истовремено предвидео систем награда у складу са учинком.

Такође, плате се уређују и другим посебним законима. Министарство унутрашњих послова има издвојен режим плата на основу Закона о полицији, који предвиђа да министар уређује систем коефицијената за све полицијске службенике (у овај термин улазе како службеници у Министарству тако и униформисана полиција). Основицу утврђује Влада закључком и која износи 24.128,87 динара.

Сличан режим имају и запослени за које су плате регулисане Законом о војсци Србије. Одређени специфични органи везани за Министарство одбране, попут Војнобезбедносне агенције (ВБА) и Војнообавештајне агенције (ВОА) које су органи управе у саставу Министарства, имају посебан режим плата. Наиме, иако се на припаднике ВБА и ВОА примењују прописи којима се уређује војска Србије и прописи о државним службеницима и намештеницима, предвиђен је додатни коефицијент на плату у висини одређеној прописом који доноси министар одбране. Основица за обрачун професионалних припадника Војске Србије је 24.128,87 динара.

Постоје и други органи у саставу министарстава, као и посебне организације које су посебним законима „добиле” издвојен режим плата у односу на остатак система државне управе. Такав је случај Пореске управе чији систем коефицијената прописује министар финансија на основу Закона о пореском поступку и пореској администрацији (основица је иста као за државне службенике). Распон основних коефицијената за извршилачка радна места у Пореској управи су 1,40-4,02, док је распон додатних коефицијената којим се увећавају основни коефицијенти 0,13 – 1,23. И Безбедносно-информативна агенција, која је посебна организација, има посебан режим плата уређен Законом о Безбедносно-информативној агенцији. Законом о Државној ревизорској институцији прописано је да се на лица са звањем овлашћеног државног ревизора и са звањем државног ревизора, као и лица која раде у служби институције примењује режим плата државних службеника и намештеника, с тим што овај закон омогућава да се све плате увећају још за 30% на основу посебних сложености у раду институције. У Министарству спољних послова, такође, постоји посебан режим плата због државних службеника који раде на дипломатско конзуларним пословима (дипломате) и постојања дипломатско конзуларних звања. Наиме, Законом о спољним пословима је прописано да се на радне односе у Министарству спољних послова примењују одредбе закона и других подзаконских аката којима се уређују права и дужности функционера, права и дужности државних службеника и поједина права и дужности намештеника, ако овим законом није другачије одређено (члан 31); да статус запослених, између осталих, имају државни службеници на дипломатско конзуларним пословима (дипломате). Законом о спољним пословима прописана су звања дипломата и услови за стицање звања. Уредбом о начелима за унутрашње уређење и систематизацију радних места у Министарству спољних послова прописано је да се дипломатско радно место може разврстати у два или три дипломатска звања у којима се, по општеприхваћеној дипломатској пракси, врше послови и задаци једнаког степена сложености, самосталности у раду, одговорности, пословној комуникацији и компетентности. Чланом 52. став 2. Закона о спољним

пословима прописано је да коефицијенте за обрачун и исплату плата дипломата, на предлог министра, прописује Влада.

Фрагментација прописа је допринела проблему управљивости система плата и зарада, с обзиром да је за сваку групу запослених у јавном сектору омогућено да се врше промене у законима и другим актима који се на ту групу односе, са циљем промене, по правилу подизања нивоа плата и додатних накнада, без сагледавања истих потреба за променама других категорије запослених. Структурне слабости у систему плата и контроле резултирале су прегломазним системом са преко 2200 радних места, 70 различитих основа за накнаду, преко 10 различитих основица, преко 900 коефицијената, великим бројем закона и подзаконских аката који регулишу нивое плата у 11000 буџетских институција. Прописи у појединачним деловима система су увођени и мењани парцијално и некоординирано, што је временом изазвало раст укупног фонда плата и зарада.

Као последица, дошло се до система који у себи садржи различите неуједначености и неправедности. Једна од њих јесте и та да запослени са високом стручном спремом који обављају веома сложене послове у неким деловима јавног сектора имају ниже плате од запослених са средњом стручном спремом који обављају далеко мање сложене послове у другим деловима јавног сектора. Такође, послови исте сложености или чак истоветни послови у различитим деловима јавног сектора плаћени су различито, а те разлике су у неким случајевима многоструке. Овај проблем нарочито је изражен код заједничких/генеричких послова, који су најлакше упоредиви (осим када се обављају у веома различитим условима).

2. Циљеви који се доношењем закона постижу

Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе утврђена је мера 2.1 „Успостављање усклађеног система радних односа и плата у јавној управи на темељу начела транспарентности и правичности” која за резултат има успостављен транспарентан и правичан систем плата у јавној управи (резултат 2.1.2.). Активности за остваривање овог резултата су: припрема и утврђивање предлога закона о платама у јавној управи и измена и допуна посебних закона за спровођење закона о платама, уз консултације са јавношћу.

Доношењем овог закона постижу се следећи конкретни циљеви: успостављање основа система плата у циљу утврђивања висине плате на јединствен и транспарентан начин; унапређење механизма контроле и транспарентности у начину уређивања и утврђивања висине плата; једноставније упоређивање плате у различитим деловима система и лакша контрола промена у појединачним подсистемима.

Утврђивањем јединствене основице законом о буџету, утврђивањем распона платних група и платних разреда, критеријума за вредновање и општих описа платних група, установљавањем Каталога радних места, звања и положаја, успоставиће се транспарентнији, упоредивији и контролисанији систем плата. У циљу упоредивости система прелазним одредбама се утврђује јединствена основица ради прерачуна постојећих коефицијената према датој јединственој основици како би се приликом доношења посебних прописа утврдила анализа ефеката на адекватан начин пошто расположиви подаци у овом тренутку нису „читљиви на први поглед” већ се посредно изводе.

3. Друга могућност за решавање проблема

Друге могућности су такође биле нормативне природе:

1) Централизован систем

Овај модел подразумева стварање ригидног јединственог система плата и зарада у целом систему јавног сектора, те утврђивање јединствених група и разреда са јединственом скалом/лествицом платних група и разреда за све запослене у јавном сектору. Такав систем подразумевао би доношење јединственог закона који би уредио сва права и обавезе за читав систем јавног сектора без утврђивања специфичности појединачних подсистема (нпр. државно-службеничког система, локалне самоуправе или јавних служби). У том смислу, овакав системски закон би непосредно регулисао плате у свим подсистемима јавног сектора: државну управу, територијалну аутономију, локалну самоуправу, јавне службе, јавне агенције, јавне установе, итд.

Утврђивање јединствене скале/лествице платних група и разреда за цео јавни сектор подразумевало би разврставање свих послова у јавном сектору у одређене идентичне категорије.

Такође, ресорна министарства надлежна за поједине делове јавног сектора (нпр. МДУЛС за локалну самоуправу, Министарство просвете за систем просвете, итд.) требало би да правилницима пропишу каталоге послова у појединим деловима јавног сектора, како би се онемогућило стварање нових радних места која би била изван система и омогућавала додељивање неоправдано виших коефицијената чиме би се нарушило начело правичности и начело „иста плата за исти посао“.

2) Полу-централизован систем са јачим обликом централизације

Овај модел подразумева јединствено утврђивање начела и одређених заједничких елемената на којима се заснива систем плата у јавном сектору, што би се обезбедило доношењем јединственог закона за цео јавни сектор, али са препознавањем специфичности појединих делова јавног сектора унутар самог закона у оквиру посебних глава.

У том смислу, прецизно би се дефинисао обухват заједничког режима, начела за утврђивање плата у јавном сектору, основне дефиниције и појмове, а прописао би и јединствену основицу за цео систем јавног сектора. Такав јединствени закон би уредио већи део права и обавеза у погледу плата, али би у циљу уважавања специфичности појединих делова јавног сектора (нпр. јавне службе, државно-службенички систем, локална самоуправа, итд.) могао да садржи посебна поглавља која би уредила такве особености, али у оквиру јединствених начела задатих у заједничком делу закона.

Платне разлике код сличних послова могу легитимно одсликавати различита тржишта рада на којима се различити јавни сектори надмећу, као и потребу привлачења високо способних појединаца за специфичне послове. Закон би такође могао да пропише максимални распон коефицијената у сваком од подсистема јавног сектора, као и да пропише укупан број платних група и разреда, како би се у већој мери исконтролисала могућност одступања. Одредбе о броју платних група и разреда (а тиме и укупном броју коефицијената), начинима одређивања коефицијената, напредовање између платних разреда, и сл. такође би требало да буду садржане у закону.

Додатно, подзаконским актима односно уредбама Владе које би директно проистикале из закона би се за сваки подсистем јавног сектора (државна управа, територијална аутономија, локална самоуправа, просвета, здравство, МУП, оружане снаге, итд.) дефинисале платне лестнице односно конкретни коефицијенти за платне разреде и групе. Том приликом би се водило рачуна о специфичностима сваког од подсистема јавног сектора.

Начини на које се разврставају радна места у одређене платне групе према одређеним критеријумима који би се такође утврдили самим законом (нпр. сложеност посла, одговорност у обављању посла, захтевност у

комуникацији, итд.) уредили би се посебном Уредбом о разврставању радних места.

Такође, ресорна министарства надлежна за поједине делове јавног сектора (нпр. МДУЛС за локалну самоуправу, Министарство просвете за систем просвете, итд) требало би да правилницима пропишу каталоге послова у појединим деловима јавног сектора, како би се онемогућило стварање нових радних места која би била изван система и омогућавала додељивање неоправдано виших коефицијената чиме би се нарушило начело правичности и начело „иста плата за исти посао”.

Опција А - Уређивање платних лествица/скала самим Законом о платама

Као варијанта опције 2, могуће је да се све платне лествице са свим припадајућим коефицијентима уреде директно у Закону о платама уместо подзаконским актима. Овакво решење тренутно познаје Закон о платама државних службеника и намештеника. Такво решење би унело додатни елемент централизације у читав систем и отежало би честе измене уредби које би биле могуће услед притисака појединачних синдиката. Могућа је и комбинација ова два приступа у зависности од сложености система коефицијената у различитим деловима јавног сектора и очекиваних потреба за њиховим прилагођавањем.

4. Зашто је доношење закона најбоље за решавање проблема

Задржавање status quo није била опција, с обзиром на садашње стање о овој области које је нетранспарентно, неуједначено, неправедно и неуправљиво.

Целовита реформа постојећег система плата идеално би се спровела доношењем јединственог закона којем би се у целости уредило право запослених у јавном сектору на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и других примања, без могућности уређивања ових права посебним прописима.

Посматрајући међународна искуства, централизовани системи уређивања плата су се показали као неуспешни у пракси и услед своје ригидности брзо су доводили до дефрагментације система, а у одређеним случајевима просто се нису спроводили. Имајући у виду снажан отпор синдиката који се може очекивати као реакција на било какав вид реформе, ова опција свакако би изазвала највеће отпоре, будући да би изискивала уклапање потпуно различитих и тешко упоредивих професија у исте платне групе.

Узимајући у обзир комплексност тренутног система, свеобухватна реформа платног система и система оцењивања са циљем усклађивања плата и зарада у јединствени систем (као што је на пример систем за јавну управу у Немачкој), неће бити у потпуности изводљива у кратком року, а може изазвати и повећање трошкова, како се појединачни делови система стимулисали да уђу у нови систем. На пример, у скорашњем извештају Светске банке процењено је да би усклађивање особља у јавном сектору у јединствен систем коштало 0.35% БДП-а.

Са друге стране, недостаци опције 2, полу-централизован систем са јачим обликом централизације, налазе се у релативно лаким изменама платних лествица за појединачне подсистеме будући да су они уређени уредбама Владе. Овај недостатак нарочито се може испољити у условима недовољне или непостојеће политичке подршке за очувањем јединственог и иницијално уређеног система који би био успостављен.

Иако опција 2А има предности кроз теже измене појединачних лествица, она систем ипак чини ригиднијим и онемогућава подешавања система, нарочито у првим годинама примене, када се може показати да су одређене измене у неким од „секторских” уредби неопходна. Такође, ако би све платне лествице биле уређене законом, иницијатива за измену закона због потребе

подешавања платне скале за један део система могла би да се протумачи као „позив” за измене у осталим деловима система.

Предност доношења Закона о систему плата са предложеним институцима (полу-централизован систем са јачим обликом децентрализације) представља његова изводљивост имајући у виду веома кратке рокове за уређивање система постављене Програмом Владе као и његова постепена имплементација кроз посебне законе, чиме се не би довели у питање институционални и административни капацитети у току поступка. Наиме, приликом опредељивања за овај приступ, узета је у обзир чињеница да је у низу покренутих реформских процеса (рационализација, секторске реформе, европске интеграције, итд.) капацитет институција за нови процес свеуобухватне реформе система плата, веома ограничен. Такође, позитивну страну овог решења представља и чињеница да се у првом тренутку не би „дирали” они делови система који су већ реформисани и уређени на транспарентан начин. Што се тиче социјалног дијалога омогућили би се конструктивни преговори са представницима синдиката приликом израде посебних закона, нарочито у поступку сврставања радних места у одговарајуће платне групе и платне разреде у оквиру матрице утврђене овим законом, а полазећи од критеријума за вредновање и описа платних група датих у овом закону, док би ближа мерила за примену критеријума и начин сврставања били утврђени у посебним законима, у зависности од специфичности послова који се обављају у појединим деловима јавног сектора. Овај полу-централизован систем заснива се на томе да се системским законом утврђују основна и заједничка права за цео јавни сектор, као и основни принципи и начела, и једна платна лествица са распонима платних група и платних разреда. Децентрализација се заснива на томе да ће се посебним законима утврђивати: поједина права специфична за поједине делове система, мерила и начин вредновања радних места, критеријуми и мерила резултата рада. Иако се законом утврђује једна лествица, њена ригидност се умањује тако што се уместо „фиксних” платних разреда, уводе распони у платним разредима, што омогућава лакше почетно разврставање радних места, односно увођење у систем, као и вредновања резултата рада.

5. На кога ће и како ће утицати предложена решења

Овај закон ће утицати на запослене у јавном сектору (око 500.000 запослених), и то: државне службенике и намештенике у државним органима; професионалне припаднике Војске Србије и лица у радном односу на које се примењују прописи о професионалним припадницима Војске Србије; полицијске службенике и лица у радном односу у другим органима на које се примењују прописи о полицијским службеницима; службенике и намештенике у органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе, као и лица у радном односу у органима и организацијама на које се сходно примењују прописи о запосленима у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе; лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе а на које се примењују прописи о државним службеницима, односно прописи о радним односима у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе у складу са законом; лица у радном односу у јавним агенцијама и организацијама на које се примењују прописи о јавним агенцијама; лица у радном односу у јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање; лица у радном односу у организацијама обавезног социјалног осигурања; лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или

јединица локалне самоуправе, осим у јавним предузећима и привредним друштвима.

Предложена решења ће омогућити да се на правичнији начин вреднују радна места у целом јавном сектору, односно да се омогући правичније спровођене принципа једнака основна плата за рад једнаке вредности, што ће допринети да се смање високи расходи за запослене у јавном сектору који су последица неадекватног система плата и награђивања запослених у јавном сектору који је често неправичан (лица са истим пословима у различитим деловима јавног сектора у одређеним случајевима примају вишеструко различите износе зарада), али и неефикасан (разлика у зарадама често не одражава на одговарајући начин разлику у сложености послова).

Имајући у виду да се овим законом утврђују критеријуми за вредновање и општи описи платних група од којих се полази у поступку сврставања радних места, звања и положаја у платне групе и платне разреде, као и распони платних група и платних разреда, то ће омогућити да се послови у јавном сектору адекватно вреднују, што ће допринети правичнијем спровођењу „једнака плата за рад једнаке вредности”. Сврставање у платне групе и почетне платне разреде вршиће се посебним законима.

Заокружен систем плата постићиће се доношењем посебних закона којима ће се уредити: сврставање радних места у платне групе и платне разреде; услови и околности под којима се остварује право на корективни коефицијент, као и висина корективног коефицијента који се остварује по основу сталних услова за обављање послова или других сталних околности које се јављају на пословима одговарајућег радног места а које нису узете у обзир при вредновању послова тог радног места; посебна увећања плате за поједине подсистеме јавног сектора; правила и критеријуми за напредовање и награђивање; задржавање затечене плате уз одређивање начина усаглашавања затечене плате са висином плате утврђене према новом систему, а које усаглашавања мора бити прилагођено могућностима буџета Републике. Овим законом уводи се и систем напредовања кроз платне разреде, односно отвара се могућност вредновања резултата рада на истом радном месту кроз платне разреде. С обзиром да у већем делу система не постоји уређен систем напредовања, односно напредовање кроз платне разреде вредновањем резултата рада, то се не може очекивати да ће одмах доћи до примене оваквог напредовања јер је потребно време да се успостави овај механизам. Неопходно је да се посебним законима утврде критеријуми и мерила вредновања резултата рада, као и услови за напредовање.

6. Трошкови које ће примена Закона изазвати код грађана и привреде, посебно малих и средњих предузећа

Нема трошкова које ће примена Закона изазвати код грађана и привреде, малих и средњих предузећа.

Примена Закона о систему плата запослених у јавном сектору, као „оквирног” закона, којим се уређује систем, неће имати ефекте на повећање трошкова за плате запослених у јавном сектору који су обухваћени овим законом у 2016. години, имајући у виду задржавање затеченог нивоа плата, док ће се постепено прилагођавање новом систему вршити уз поштовање фискалних правила и буџетских ограничења.

Могући трошкови се односе на јачање капацитета унутрашње организационе јединице Министарства државне управе и локалне самоуправе која се бави праћењем и унапређењем стања у систему плата запослених у јавном сектору у смислу усавршавања постојећих државних службеника, као и запошљавање нових.

7. Да ли позитивни ефекти оправдавају трошкове

Одабрана опција за решавање проблема која представља постепено уређивање система, омогућава да се контролише маса средстава за плате запослених у јавном сектору, односно да доношење овог прописа не доводи до увећања ове масе, а да се доношењем посебних прописа постепено прелази на примену у зависности од фискалне консолидације и финансијских могућности. Наиме, ступањем на снагу посебних прописа почиње примена и овог закона, с тим да ће се посебним законима прописати да запослени задржава затечену плату на радном месту на које је био распоређен, односно чије послове је обављао на дан почетка примене посебног закона, уз одређивања начина прилагођавања затечене плате висини плате коју би остварио применом одредаба овог и посебног закона. Начин прилагођавања мора поштовати буџетска ограничења.

8. Да ли акт стимулише појаву нових привредних субјеката на тржишту и тржишну конкуренцију

Закон нема утицаја на стварање нових привредних субјеката и тржишну конкуренцију.

9. Да ли су заинтересоване стране имале прилику да изнесу своје ставове

Заинтересоване стране су имале прилику да изнесу своје ставове кроз јавну расправу о Нацрту закона о систему плата запослених у јавном сектору која је спроведена у периоду од 21. октобра до 10. новембра 2015. године. Текст Нацрта закона представљен је на расправи организованој у Београду дана 28. октобра 2015. године у просторијама Палате „Србија”, расправи организованој у Новом Саду дана 2. новембра 2015. године у просторијама Скупштине Аутономне покрајине Војводине, расправи организованој у Нишу дана 4. новембра 2015. године у просторијама Скупштине града Ниша и на расправи организованој у Крагујевцу дана 9. новембра 2015. године у просторијама Скупштине града Крагујевца – Градска кућа. Учешће на јавној расправи узели су представници синдиката, запослени у установама јавних служби, представници државних органа и органа аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, као и запослени у државним органима и органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Дана 29. новембра 2015. године је на ванредној седници Социјално-економског савета РС представљен и разматран текст Нацрта закона и донет је закључак да се и представници СЕСа РС укључе у непосредан рад на овом тексту.

Дана 10. новембра 2015. године одржан је састанак Економског кокуса у Дому Народне скупштине, у Београду на којем су представљене кључне одредбе Нацрта закона члановима Економског кокуса.

Такође, у организацији Синдиката управе Србије дана 29. новембра 2015. године, у просторијама Синдиката у Београду, одржана је расправа, а Синдикат медицинских сестара и техничара Србије је 12. новембра 2015. године, у просторијама Клиничко-болничког центра „Бежанијска коса” Београд, организовао је јавну трибину о Нацрту закона. На оба скупа присуствовали су представници Министарства државне управе и локалне самоуправе који су представили Нацрт закона.

За време трајања јавне расправе текст Нацрта закона са образложењем, био је постављен на сајту Министарства државне управе и локалне самоуправе, www.mduls.gov.rs, на сајту Канцеларије за сарадњу са цивилним друштвом www.civilnodrustvo.gov.rs и на порталу е-управе. Предлози, сугестије, иницијативе и коментари учесника у јавној расправи прикупљани су електронским путем на адресу: reformauprave@mduls.gov.rs, као и писаним путем на адресу Министарства државне управе и локалне самоуправе, Београд, Бирчанинова бр. 6, са назнаком: „За јавну расправу о Нацрту закона о систему плата запослених у јавном сектору”, као и на самим скуповима на којима је презентован текст Нацрта закона.

Најчешће примедбе на Нацрт закона које су изнете у току јавне расправе односиле су се на: обухват закона (највећи број учесника јавне расправе био је мишљења да би Нацрт закона требало да обухвати јавна предузећа, функционере и Војску Србије).

Истакнут је предлог да би основица требала да буде иста за све, односно да не би требало да буде различита за запослене у органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе. Такође, значајан број учесника јавне расправе је изнео мишљење да би Нацрт закона требао да садржи и коефицијенте. Једно од питања на које су указивали представници синдиката у свим јавним расправама је и питање колективног преговарања. Наиме, синдикати су изразили бојазан да се овим Нацртом закона ограничава институт колективног преговарања, односно да он није изричито наведен у Нацрту. На јавним расправама истакнута су и питања као што су: накнаде плате, односно да основ за обрачунавање накнаде плате и даље буде просечна плата у претходних 12 месеци за јавне службе; да проценат накнаде плате због привремене спречености за рад (боловање) буде најмање 65%, а да се колективним уговорима преговара о висини накнаде; прерачунавање сати прековременог рада у слободне сате; укидање додатка за „минули рад”, начин регулација регреса и топлог obroка.

Приликом разматрања прикупљених примедба у текст Нацрта закона унете су одредбе које директно упућују на колективно преговарање иако намера није била да се ограничи овај институт. Институт додатка за прековремени рад је дефинисан на начин како је ту указивано на јавној расправи, односно да запослени преваходно има право на додаток на плату по основу прековременог рада а изузетно, ако то запослени захтева и процес рада то омогућава може уместо додатка на плату да користи слободне сате. Право на регрес и топли оброк је регулисан на исти начин као и до сада у прописима о платама који се односе на јавни сектор, тако што коефицијент садржи и додаток на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Нису уважене примедбе да овим законом буду обухваћена јавна предузећа. Наиме, систем уређивања зарада у јавним предузећима, који је сада уређен Законом о раду, и који подлеже одговарајућој контроли од стране државе или аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, концептуално не би требао да буде део закона којим се уређују плате у јавном сектору. Ово пре свега из разлога што је нови систем плата запослених у јавном сектору заснован на делатности и природи послова које пружа администрација или јавна служба и који је и до сада увек био уређиван посебним правилима. Зараде запослених у јавним предузећима не би могле да буду уређене по истим критеријумима и методолошком приступу као у јавном сектору, јер на зараде у јавним предузећима кључно утичу захтеви тржишта и профита, односно пословање које треба да одређује запосленост, елементе зараде, додатке, увећање и сл.

10. Које ће мере бити предузете да би се остварили разлози доношења закона

Како би се остварили разлози за доношење закона, мере које ће бити предузете јесу:

- успостављање Општег каталога радних места, односно звања и положаја и функција у јавном сектору који сачињава министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе. Општи каталог се сачињава на основу: посебних каталога звања, положаја и функција (у Народној скупштини, служби председника Републике и Уставном суду, у судовима, у јавним тужилаштвима, у органима државне управе, у другим државним органима; у органима аутономне покрајине, у органима јединица локалне самоуправе; посебан каталог звања, положаја, односно чинова професионалних припадника Војске Србије и полицијских службеника и функција у Војсци Србије и Министарству унутрашњих послова) и акта Владе којим се утврђују радна места за запослене намештенике у државним органима и органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе, лица у радном односу у јавним агенцијама и организацијама на које се примењују прописи о јавним агенцијама, лица у радном односу у јавним службама, лица у радном односу у организацијама обавезног социјалног осигурања и лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

- доношење посебних закона којима овај закон представља основу за утврђивање висине плата, накнаде плата, увећања плате, накнаде трошкова и других примања запослених у јавним службама; државним органима и органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе и јавним агенцијама и другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе до 1. јануара 2017. године; усклађивање са одредбама овог закона којима се уређују плате и друга примања полицијских службеника, професионалних припадника Војске Србије и запослених у органима у чијем су делокругу безбедоносни и обавештајни послови, до 1. јануара 2018. године.

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Овлашћени предлагач прописа – Влада

Обрађивач: **Министарство државне управе и локлане самоуправе**

2. Назив прописа

Предлог закона о систему плата запослених у јавном сектору
Draft Law on Salary System for Public Sector employees

3. Усклађеност прописа с одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум), односно с одредбама Прелазног споразума о трговини и трговинским питањима између Европске заједнице, са једне стране, и Републике Србије, са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Прелазни споразум):

- а) Одредба Споразума и Прелазног споразума која се односе на нормативну саржину прописа,
- б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума и Прелазног споразума,
- в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума,
- г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума,
- д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

Предлог закона није предмет усклађивања са одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум), нити је предвиђен Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

- а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,
- б) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,
- в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,
- г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,
- д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније.

Предлог закона није предмет усклађивања са прописима Европске уније

5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права

Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом случају, није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа. Табелу усклађености није потребно попуњавати и уколико се домаћим прописом не врши пренос одредби секундарног извора права Европске уније већ се искључиво врши примена или спровођење неког захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе директиве).

Не постоје одговарајући прописи са којима је потребно обезбедити усклађеност

6. Да ли су претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик?

Не

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик Европске уније?

Не

8. Учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености

Није било неопходно ангажовање консултаната у изради Предлога закона.