

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ВЛАДА
05 Број: 011-12150/2025-2
7. новембар 2025. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

ПРИМЉЕНО: 07.11.2025

Орг. јед.	Број	Прилог	Вредност
03	011-2228/25		

НАРОДНОЈ СКУПШТИНИ

БЕОГРАД

Влада, на основу члана 123. тачка 4. Устава Републике Србије и члана 150. став 1. Пословника Народне скупштине („Службени гласник РС”, број 20/12 – пречишћен текст), подноси Народној скупштини Предлог закона о изменама и допунама Закона о платама државних службеника и намештеника, с предлогом да се узме у претрес.

За представника Владе у Народној скупштини одређена је Снежана Пауновић, министар државне управе и локалне самоуправе, а за поверенике Зоран Касаловић, државни секретар у Министарству државне управе и локалне самоуправе, Ивана Савићевић, помоћник министра државне управе и локалне самоуправе, Ивана Ружичић, државни секретар у Министарству државне управе и локалне самоуправе и Ђорђе Ђоковић, вршилац дужности помоћника министра државне управе и локалне самоуправе.

ПРВИ ПОТПРЕДСЕДНИК ВЛАДЕ


Синиша Мали

4100325.017/34

ПРЕДЛОГ ЗАКОНА
О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ПЛАТАМА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА И
НАМЕШТЕНИКА

Члан 1.

У Закону о платама државних службеника и намештеника („Службени гласник РС”, бр. 62/06, 63/06 – исправка, 115/06 – исправка, 101/07, 99/10, 108/13, 99/14, 95/18, 14/22 и 19/25), у члану 9. став 1, број: „13” замењује се бројем: „12”.

У ставу 2. после речи: „до” број: „XIII” замењује се бројем: „XII”.

Члан 2.

У члану 13. став 3. мења се и гласи:

„Коефицијенти су следећи:

Групе положаја и називи звања	Платна група	Платни разред							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Прва група положаја	I	9,00	0						
Друга група положаја	II	8,00	0						
Трећа група положаја	III	7,11	0						
Четврта група положаја	IV	6,32	0						
Пета група положаја	V	5,62	0						
Виши саветник	VI	3,96	4,15	4,36	4,58	4,81	5,05	5,30	5,57
Самостални саветник	VII	3,16	3,32	3,49	3,66	3,85	4,04	4,24	4,45
Саветник	VIII	2,53	2,66	2,79	2,93	3,08	3,23	3,39	3,56
Сарадник	IX	1,90	1,99	2,09	2,19	2,30	2,42	2,54	2,67
Млађи сарадник	X	1,65	1,73	1,82	1,91	2,00	2,10	2,21	2,32

Референт	XI	1,55	1,63	1,71	1,79	1,88	1,98	2,07	2,18
Млађи референт	XII	1,40	1,47	1,54	1,62	1,70	1,79	1,88	1,97

Члан 3.

У члану 17. после става 2. додају се ст. 3. и 4. који гласе:

„Одредбе става 1. овог члана примењују се и на одређивање коефицијента државном службенику који први пут заснива радни однос на неодређено време ако је, до дана заснивања радног односа на неодређено време био у радном односу на одређено време на непосредно нижем радном месту, као и у другим случајевима распоређивања односно премештаја државног службеника на непосредно више радно место.

Одредбе става 2. овог члана примењују се и на одређивање коефицијента у случају преузимања службеника из органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.”

Члан 4.

У члану 19. после става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Одредбе става 1. овог члана примењују се и на одређивање коефицијента државном службенику који заснива нови радни однос на одређено време на одговарајућем радном месту или који заснива радни однос на неодређено време ако је, до дана заснивања радног односа на неодређено време био у радном односу на одређено време на одговарајућем радном месту.”

Члан 5.

У члану 20. после става 3. додаје се став 4. који гласи:

„Државном службенику који се по другом основу у складу са законом премешта на ниже радно место одређује се коефицијент у складу са ставом 1. овог члана и не остварује право на увећање коефицијента из ст. 2. и 3. овог члана.”

Члан 6.

У члану 22. проценат: „80%” замењује се процентом: „90%”.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 7.

„Државном службенику који је распоређен на радно место чији послови су разврстани у звање млађег саветника, почетком примене овог закона одређује се коефицијент првог платног разреда платне групе у коју су сврстани послови у звању саветника, а уколико је тај коефицијент нижи од коефицијента који је државни службеник имао пре почетка примене овог закона, одређује му се непосредно виши коефицијент.

Државни службеник наставља да остварује право на коефицијент утврђен у складу са ставом 1. овог члана, након распоређивања, односно премештаја на радно место саветника у складу са актом о систематизацији који је усклађен са изменама о разврставању радних места у закону којим се уређују права и дужности државних службеника.

Приправнику који је у радном односу на дан почетка примене овог закона, одређује се коефицијент у складу са одредбама овог закона.”

Ступање на снагу

Члан 8.

„Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1. јануара 2026. године.”

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредби члана 97. тач. 8. и 16. Устава Републике Србије, којима је прописано да Република Србија уређује и обезбеђује систем у области радних односа и организацију, надлежност и рад републичких органа.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Разлози за доношење овог закона садржани су у потреби да се одредбе овог закона ускладе са изменама прописа којима се уређује радноправни положај државних службеника и намештеника и унапреди положај приправника и високообразованих запослених који након завршених студија заснивају радни однос у државним органима.

Усклађивање одредаба овог закона са предложеним изменама и допунама Закона о државним службеницима, којима се врше измене државно-службеничких звања, подразумева брисање коефицијената девете платне групе у коју је сврстано звање млађег саветника и мењање броја платних група у која су разврстана остала нижа звања. Тиме се за 25% повећава почетни коефицијент, односно основна плата запослених који започињу рад у радним органима након завршених студија. Такође, услед разлога који су дати у образложењу Предлога закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима и усклађивањем платних група са бројем нових звања, прелазним одредбама закона предложено је да се пропише да ће се затечени државни службеници у звању млађег саветника, распоредити на радна места у звању саветника, што последично доводи до повећања њихових коефицијената. Услед тога, омогућиће ће се раст плата затечених државних службеника који обављају послове млађег саветника од 2,8% до 25%, у зависности од тога који су платни разред остваривали на дан почетка примене овог закона.

Такође, наведеним предлогом доприноси се привлачењу кадра на почетним позицијама у државним органима, на којима се заснива радни однос након завршених студија, чије плате нису биле конкурентне платама других запослених у јавном сектору или ван јавног сектора. Праћењем стања управљања људским ресурсима у државној управи, према подацима из ИСКРЕ за децембар 2024. године утврђено је да је у најнижим саветничким звањима (млађи саветник, млађи царински саветник, млађи царински инспектор) послове обављало само 2,45% од свих запослених, а према подацима Службе за управљање кадровима на дан 31. децембар 2024. године број приправника у свим органима државне управе износио је 48, што је 0,21% од укупног броја систематизованих радних места.

Овај податак указује на високу незаинтересованост младих да након завршених студија конкуришу за рад у државним органима, од чега се као најзначајнији разлог може сматрати и ниска почетна плата за рад у звању млађи саветник која у органима државне управе (министарства) износи око 63.000 динара, односно око 50.000 динара за приправнике.

Стога је изменама овог закона предложена још једна значајна промена, која се односи на увећање основног коефицијента приправника у висини 90% коефицијента предвиђеног за обављање послова радног места за које се приправник оспособљава за самостални рад, што представља додатно повећање од 10% у односу на затечене плате приправника.

Предложена решења омогућавају вишу основну плату за државне службенике који су до почетка примене овог закона распоређени на радна места у звању млађи саветник, више почетне плате за приправнике и запослене који након студија заснивају радни однос у државним органима, бржи каријерни пут ка највишим звањима за службенике који покажу висок ниво компетенција, чиме се уједно стварају услови за привлачење високообразованих кадрова у државним органима и њихово задржавање.

Из напред наведених разлога предлажу се измене и допуне Закона о платама државних службеника и намештеника („Службени гласник РС”, бр. 62/06, 63/06 – исправка, 115/06 – исправка, 101/07, 99/10, 08/13, 99/14, 95/18, 14/22 и 19/25).

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Предлога закона утврђује се 12 платних група за положаје и извршилачка радна места, уместо досадашњих 13, и то тако што се IX платна група којом су утврђени коефицијенти за млађег саветника брише. На предложени начин врши се усклађивање са предложеним изменама и допунама Закона о државним службеницима.

Чланом 2. Предлога закона, у табели матрице коефицијената, извршена је наведена промена из члана 1. Предлога закона.

Чланом 3. Предлога закона прецизиране су одредбе које се односе на начин одређивања коефицијента за конкретне ситуације које су настајале у раду државних органа, а које нису биле прописане одредбама закона.

Предлаже се да се лицу које први пут заснива радни однос на неодређено време, ако је претходно био у радном односу на одређено време у државном органу на нижој позицији, призна коефицијент који је претходним радом остварио по основу награђивања, чиме неће доћи до смањења плате ако запослени из статуса рада са одређеног пређе у рад на неодређено време. Наведена одредба односи се и на одређивање коефицијента и у другим случајевима распоређивања односно премештаја државног службеника на непосредно више радно место.

Новим ставом 4. предлаже се правило за одређивање коефицијента у случају преузимања службеника из органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, која до сада није било изричито дефинисано законом.

Чланом 4. Предлога закона, у новом ставу 3. предлажу се начини одређивања коефицијента за државне службенике који раде на одређено време у државном органу или који након радног односа на одређено време, заснивају радни однос на неодређено време на радном месту у истом звању. Овим предлогом штити се затечени ниво плате који је државни службеник на одређено време остварио по основу рада на одређено време на истим

пословима и истовремено мотивишу запослени да наставе рад у државном органу на неодређено време, без смањења основне плате.

Чланом 5. Предлога закона прецизирају се правила за одређивање коефицијента државног службеника који се премешта на ниже радно место у случајевима који се не односе на промену уређења државног органа, а која до сада нису била дефинисана законом (по основу нижег вредновања радне успешности, по основу добровољног конкурсана за ниже позиције и по основу изречене дисциплинске казне).

Чланом 6. Предлога закона прописано је право приправника на коефицијент који износи 90% коефицијента првог платног разреда платне групе у којој се налази радно место на које би био распоређен после приправничког стажа, што подстиче привлачење високообразованог кадра на рад у државним органима.

Чланом 7. Предлога закона утврђене су прелазне и завршне одредбе, којима је уређен начин утврђивања коефицијента за обрачун и исплату плата код распоређивања, односно премештаја државних службеника из звања млађи саветник у звање саветник, као и одређивање коефицијента приправнику. За запослене на пословима млађих саветника који од почетка примене овог закона стичу звање саветника, одређује се виши коефицијент, и то за звање саветника. Затечени приправници на раду у државним органима, имаће право на 90% вредности коефицијента предвиђеног за обављање послова радног места за које се оспособљавају за самостални рад.

Чланом 8. Предлога закона уређује се ступање на снагу и почетак примене овог закона.

IV. СРЕДСТВА ПОТРЕБНА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона није потребно обезбедити финансијска средства у буџету Републике Србије за 2025. годину.

За спровођење овог закона у наредним годинама средства ће се планирати у оквиру лимита на разделима свих буџетских корисника који учествују у реализацији закона.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ И ДОПУЊУЈУ

Одређивање коефицијента и платне групе

Члан 9.

Коефицијенти за положаје и извршилачка радна места одређују се тиме што се сваки положај и свако извршилачко радно место сврстава у једну од 12 платних група.

Положаји се сврставају у платне групе од I до V, а извршилачка радна места у платне групе од VI до XII.

Коефицијенти

Члан 13.

Коефицијент за положај одређује се према платној групи у којој се налази положај.

Коефицијент за извршилачко радно место одређује се према платном разреду платне групе у којој се налази извршилачко радно место.

Коефицијенти су следећи:

Групе положаја и називи звања	Платна група	Платни разред							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Прва група положаја	I	9,00	0						
Друга група положаја	II	8,00	0						
Трећа група положаја	III	7,11	0						
Четврта група положаја	IV	6,32	0						
Пета група положаја	V	5,62	0						
Виши саветник	VI	3,96	4,15	4,36	4,58	4,81	5,05	5,30	5,57
Самостални саветник	VII	3,16	3,32	3,49	3,66	3,85	4,04	4,24	4,45
Саветник	VIII	2,53	2,66	2,79	2,93	3,08	3,23	3,39	3,56

Млађи саветник	IX	2,03	2,13	2,23	2,34	2,46	2,58	2,71	2,85
Сарадник	X IX	1,90	1,99	2,09	2,19	2,30	2,42	2,54	2,67
Млађи сарадник	XI X	1,65	1,73	1,82	1,91	2,00	2,10	2,21	2,32
Референт	XII XI	1,55	1,63	1,71	1,79	1,88	1,98	2,07	2,18
Млађи референт	XIII XII	1,40	1,47	1,54	1,62	1,70	1,79	1,88	1,97

3. Одређивање коефицијента државном службенику на извршилачком радном месту **Коефицијент при напредовању на непосредно више радно место и заснивању радног односа**

Члан 17.

Државном службенику који напредује на непосредно више радно место одређује се коефицијент првог платног разреда платне групе у којој се налази његово ново радно место, а ако је он нижи од коефицијента који је државни службеник имао пре напредовања, одређује му се коефицијент који је непосредно виши од коефицијента који је имао пре напредовања.

Државном службенику који тек заснива радни однос одређује се коефицијент првог платног разреда платне групе у којој се радно место налази.

ОДРЕДБЕ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ПРИМЕЊУЈУ СЕ И НА ОДРЕЂИВАЊЕ КОЕФИЦИЈЕНТА ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ КОЈИ ПРВИ ПУТ ЗАСНИВА РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ АКО ЈЕ, ДО ДАНА ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ БИО У РАДНОМ ОДНОСУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ НА НЕПОСРЕДНО НИЖЕМ РАДНОМ МЕСТУ, КАО И У ДРУГИМ СЛУЧАЈЕВИМА РАСПОРЕЂИВАЊА ОДНОСНО ПРЕМЕСТАЈА ДРЖАВНОГ СЛУЖБЕНИКА НА НЕПОСРЕДНО ВИШЕ РАДНО МЕСТО.

ОДРЕДБЕ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА ПРИМЕЊУЈУ СЕ И НА ОДРЕЂИВАЊЕ КОЕФИЦИЈЕНТА У СЛУЧАЈУ ПРЕУЗИМАЊА СЛУЖБЕНИКА ИЗ ОРГАНА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

Коефицијент државног службеника који је премештен на одговарајуће радно место

Члан 19.

Државном службенику који је трајно или привремено премештен на друго радно место које је у истом звању као радно место с кога је премештен (одговарајуће радно место) одређује се коефицијент који је имао до премештаја.

Тиме се не дирају правила о одређивању коефицијента руководиоцу унутрашње јединице.

ОДРЕДБЕ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ПРИМЕЊУЈУ СЕ И НА ОДРЕЂИВАЊЕ КОЕФИЦИЈЕНТА ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ КОЈИ ЗАСНИВА НОВИ РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ НА ОДГОВАРАЈУЋЕМ РАДНОМ МЕСТУ ИЛИ КОЈИ ЗАСНИВА РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ АКО ЈЕ, ДО ДАНА ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ БИО У РАДНОМ ОДНОСУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ НА ОДГОВАРАЈУЋЕМ РАДНОМ МЕСТУ.

Коефицијент државног службеника који је премештен на ниже радно место

Члан 20.

Државном службенику који је због тога што се променило уређење државног органа уз своју сагласност премештен на ниже радно место које одговара његовој стручној спреми одређује се коефицијент платног разреда чији је редни број истоветан редном броју платног разреда платне групе у којој се налази радно место с кога је премештен.

Прве године после премештаја коефицијент државног службеника увећава се за 80% разлике између коефицијента на радном месту с кога је премештен и коефицијента на радном месту на које је премештен, у другој години увећава се за 50% те разлике, а у трећој години за 20% те разлике.

После протеча треће године од премештаја државном службенику престаје право на увећање коефицијента.

ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ КОЈИ СЕ ПО ДРУГОМ ОСНОВУ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ ПРЕМЕШТА НА НИЖЕ РАДНО МЕСТО ОДРЕЂУЈЕ СЕ КОЕФИЦИЈЕНТ У СКЛАДУ СА СТАВОМ 1. ОВОГ ЧЛАНА И НЕ ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА УВЕЋАЊЕ КОЕФИЦИЈЕНТА ИЗ СТ. 2. И 3. ОВОГ ЧЛАНА.

Коефицијент приправника

Члан 22.

Приправнику се одређује коефицијент који износи 80% 90% коефицијента првог платног разреда платне групе у којој се налази радно место на које би био распоређен после приправничког стажа.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

ЧЛАН 1.

ДРЖАВНОМ СЛУЖБЕНИКУ КОЈИ ЈЕ РАСПОРЕЂЕН НА РАДНО МЕСТО ЧИЈИ ПОСЛОВИ СУ РАЗВРСТАНИ У ЗВАЊЕ МЛАЂЕГ САВЕТНИКА, ПОЧЕТКОМ ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА ОДРЕЂУЈЕ СЕ КОЕФИЦИЈЕНТ ПРВОГ ПЛАТНОГ

РАЗРЕДА ПЛАТНЕ ГРУПЕ У КОЈУ СУ СВРСТАНИ ПОСЛОВИ У ЗВАЊУ САВЕТНИКА, А УКОЛИКО ЈЕ ТАЈ КОЕФИЦИЈЕНТ НИЖИ ОД КОЕФИЦИЈЕНТА КОЈИ ЈЕ ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК ИМАО ПРЕ ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА, ОДРЕЂУЈЕ МУ СЕ НЕПОСРЕДНО ВИШИ КОЕФИЦИЈЕНТ.

ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИК НАСТАВЉА ДА ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА КОЕФИЦИЈЕНТ УТВРЂЕН У СКЛАДУ СА СТАВОМ 1. ОВОГ ЧЛАНА, НАКОН РАСПОРЕЂИВАЊА, ОДНОСНО ПРЕМЕШТАЈА НА РАДНО МЕСТО САВЕТНИКА У СКЛАДУ СА АКТОМ О СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ КОЈИ ЈЕ УСКЛАЂЕН СА ИЗМЕНАМА О РАЗВРСТАВАЊУ РАДНИХ МЕСТА У ЗАКОНУ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПРАВА И ДУЖНОСТИ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА.

ПРИПРАВНИКУ КОЈИ ЈЕ У РАДНОМ ОДНОСУ НА ДАН ПОЧЕТКА ПРИМЕНЕ ОВОГ ЗАКОНА, ОДРЕЂУЈЕ СЕ КОЕФИЦИЈЕНТ У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА.

СТУПАЊЕ НА СНАГУ

ЧЛАН 2.

ОВАЈ ЗАКОН СТУПА НА СНАГУ ОСМОГ ДАНА ОД ДАНА ОБЈАВЉИВАЊА У „СЛУЖБЕНОМ ГЛАСНИКУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ”, А ПРИМЕЊУЈЕ СЕ ОД 1. ЈАНУАРА 2026. ГОДИНЕ.

ИЗВЕШТАЈ О СПРОВЕДЕНОЈ EX ANTE АНАЛИЗИ ЕФЕКТА ПРОПИСА

1. Сагледавање постојећег стања.

1) Приказати постојеће стање у предметној области у складу са важећим правним оквиром.

Да ли се у предметној области примењује пропис или предметна област није била уређена прописом? Приказати постигнути учинак примене важећег прописа, и проценити да ли је постигнути учинак примене важећег прописа у складу са циљем који је одређен кад је пропис донет, тј. приказати која одступања су примећена од циљне вредности показатеља учинка. Приказати да ли се решења важећег прописа примењују у потпуности и у складу са роковима прописаним у важећем пропису. Приказати доступне информације и вредности других показатеља који се прате у области уколико предметна област није уређена прописом.

Плате, накнаде и друга примања државних службеника и намештеника уређене су Законом о платама државних службеника и намештеника („Службени гласник РС”, бр. 62/06, 63/06 – исправка, 115/06 – исправка, 101/07, 99/10, 08/13, 99/14, 95/18, 14/22 и 19/25) који је донет 2006. године.

Праћењем стања управљања људским ресурсима у државној управи, према подацима из ИСКРЕ за децембар 2024. године утврђено је да је у најнижим саветничким звањима (млађи саветник, млађи царински саветник, млађи царински инспектор) послове обављало само 2,45% од свих запослених, а према подацима Службе за управљање кадровима на дан 31. децембар 2024. године број приправника у свим органима државне управе износио је 48, што је 0,21% од укупног броја систематизованих радних места. Почетне плата за рад у звању млађи саветник у органима државне управе (министарства) износи око 63.000 динара, односно око 50.000 динара за приправнике.

Такође, последњих година дошло је до значајног повећања минималне цене рада, тачније од октобра (9,4%) ове године и јануара следеће (предлог Министарства финансија – 10,1%) најављено је додатно повећање цене минималне зараде у Републици Србији, што значајно утиче на однос плата запослених у државним органима. Овакво стање доводи до компресије плата запослених у државним органима.

2) Да ли је уочен проблем у области и на коју циљну групу се односи? Представити узроке и последице проблема?

На основу приказа постојећег стања описати проблем који је потребно решити и оценити опасност и размере проблема. Одредити циљне групе на које проблем директно или индиректно утиче (нпр. привредни субјекти у одређеној делатности, угрожене друштвене групе, органе, односно организације који врше јавна овлашћења, итд.) и описати тај утицај. Одредити узроке настанка проблема и његове последице.

Имајући у виду да је Република Србија највећи послодавац и послодавац свих државних службеника и намештеника, једно од кључних стратешких питања у области управљања људским ресурсима у државним органима представља унапређење позиције државних органа као пожељног и конкурентног послодавца кроз адекватне мере привлачења нових кадрова, развој каријере талентованих и мотивисаних запослених, посебно младих стручњака, како би се обезбедило њихово дуже задржавање у систему.

Према Закону о државним службеницима радна места државних службеника у државним органима разврстана су у одговарајућа звања у зависности од сложености и одговорности послова, потребних знања и способности и услова за рад. У државно

службеничком систему постоје четири врсте највиших звања за које је потребно највише образовање (стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету), као и одређени број година радног искуства и то су: виши саветник (најмање седам година радног искуства), самостални саветник (најмање пет година радног искуства), саветник (најмање три године радног искуства) и млађи саветник (најмање једна година радног искуства или пет година радног стажа у државним органима), као и одређени најмањи број година радног искуства за послове у овим звањима, а према критеријумима који су омогућавали каријерни развој, односно динамику напредовања након минимално две године рада у једном звању. Услови напредовања се, у складу са законом, испуњавају под условом да запослени показује и развија компетенције и испуњава друге услове за рад на вишем радном месту, као и да такво радно место постоји и слободно је за попуњавање.

Према подацима из ИСКРЕ (децембар 2024. година), укупан број предвиђених државних службеника у правилницима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места на извршилачким радним местима износи 22.938, а број попуњених радних места државних службеника је 19.910, при чему попуњена радна места у звању млађи саветник, млађи царински саветник, млађи царински инспектор и млађи порески саветник износи 746, што значи да је број попуњених радних места у овом звању износи 2,45% од укупног броја попуњених радних места (подаци о броју државних службеника према органима државне управе не обухватају Министарство правде са органима управе у саставу, полицијске службенике у Министарству унутрашњих послова, као ни војне службенике и војне намештенике). Број приправника износи 48, што је 0,21% од укупног броја систематизованих радних места.

Овај податак указује на високу незаинтересованост младих да након завршених студија конкуришу за рад у државним органима у звању млађег саветника, а као најзначајнији разлози, односно проблеми, могу се сматрати захтеви вишегодишњег рада да би се достигло одговарајуће напредовање, али и почетна плата за рад у звању млађи саветник која у органима државне управе (министарства) износи око 63.000 динара, односно око 50.000 динара за приправнике (80% коефицијента првог платног разреда платне групе у којој се налази радно место на које би био распоређен после приправничког стажа). Стога, овакво стање говори о тренутној неконкурентности плата почетних позиција у државним органима на којима се заснива радни однос након завршених студија, са платама других запослених у јавном сектору или ван јавног сектора.

Такође, још један од проблема који је подстакао потребу за изменом прописа и утицао на то да се приступи изменама истих јесте најављено повећање минималне цене рада од октобра ове године (износ минималне зараде за октобар 2025. године износи 62.008 динара) и јануара наредне године (предлог Министарства финансија - 10,1%), с обзиром да би непредузимање прописаних измена предвиђених овим прописом довело до тога да плате запослених након завршених студија у трајању од најмање четири године, односно стечених 240 ЕСПБ бодова (садашњи млађи саветник) буду готово изједначене са минималном зарадом у Републици Србији крајем 2025. године.

Предложеним изменама овај проблем би био делимично умањен и подстакло би се привлачење, а самим тим и задржавање високообразованог младог кадра у државним органима Републике Србије. Предложена решења омогућавају вишу почетну плату за државне службенике који су до почетка примене овог закона распоређени на радним местима у звању млађи саветник, као и за све приправнике у државним органима, а чиме се уједно и стварају услови за привлачење и ретенцију кадрова, након стеченог високог образовања. Примера ради, применом наведених одредби почетна плата запослених који ће бити распоређени у звање саветника износила би око 78.000 динара (што је тренутно

једнако плати саветника у првом платном разреду), док би плата будућег саветника - приправника износила око 70.000 динара.

У досадашњој примени Закона уочен је проблем приликом одређивања коефицијента за обрачун и исплату плате оним државним службеницима који су били у радном односу на одређено време у државном органу, а након тога засновали радни однос на неодређено време и који су том приликом распоређени на непосредно више радно место у односу на радно место на које су били распоређени за време рада на одређено време, у ком случају није узиман у обзир њихов претходни коефицијент, који је у себи садржао исходе вредновања радне успешности по основу којих су ти државни службеници награђени за време трајања рада на одређено време. Том приликом државним службеницима је одређиван коефицијент првог платног разреда платне групе у којој се налази радно место на којем су засновали радни однос на неодређено време.

Наведени проблем у вези са одређивањем коефицијента за државне службенике уочен је и случају када су државни службеници радили на одређено време у државном органу или су након радног односа на одређено време засновали радни однос на неодређено време на радном месту у истом звању, у којим случајевима им је одређиван коефицијент првог платног разреда платне групе у којој се налази радно место на којем су засновали радни однос на одређено, односно на неодређено време.

До сада је законом било предвиђено правило за утврђивање коефицијента само у случају када се државни службеник премешта на ниже радно место услед промене уређења државног органа. Наведеним прописом нису обухваћени други основи по којима се државни службеник може преместити на ниже радно место (по основу нижег вредновања радне успешности, по основу добровољног конкурсисања за ниже позиције и по основу изречене дисциплинске казне).

Поред наведеног, постојећим законом којим се уређују плате државних службеника и намештеника до сада није прецизирано правило за утврђивање коефицијента за обрачун и исплату плате за службенике који се из органа аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе преузимају у државни орган.

3) Да ли постоје неки други разлози за промену (интервенцију) у области у случају да није уочен проблем?

Навести разлоге за доношење прописа уколико разлог за његово доношење није решавање проблема. Уколико је разлог за интервенцију усклађивање националног законодавства са законодавством Европске уније, потребно је навести информацију о пропису Европске уније са којим се усклађује национално законодавство (назив директиве, уредбе или осталих правних аката) и процењеним тренутним нивоом усклађености и сегментима прописа Европске уније са којим се усклађује национално законодавство. Исте информације се наводе и у случају усклађивања националног законодавства са преузетим међународним обавезама.

Не постоје други разлози за промену у наведеној области.

2. Утврђивање циља.

1) Који циљ је потребно постићи?

Циљ треба да буде дефинисан према жељеним ефектима које је потребно постићи у предметној области у односу на циљну групу или на животну средину, имајући у виду уочени проблем који је потребно решити, као и узроке и последице тог проблема или промену коју је потребно постићи. Циљ треба да буде прецизан, мерљив, друштвено прихватљив, остварив и временски одређен (тј. да садржи рок за постизање).

Ради унапређења система управљања људским ресурсима у државној управи, циљеви који се жели постићи у предметној области огледају се у ефикаснијем функционисању и већој атрактивности државне управе као послодавца, односно у привлачењу младих кадрова, стварању услова за њихово брже каријерно напредовање и дугорочно задржавање у државним органима, као и унапређење положаја приправника и високообразованих запослених који након завршених студија заснивају радни однос у државним органима.

2) Да ли је циљ који се постиже доношењем прописа усклађен са циљевима важећих планских докумената и приоритетним циљевима Владе?

Навести назив, циљ и меру планског документа и/или приоритетни циљ и резултат Владе (планиран Акционим планом за спровођење Програма Владе) који предвиђа доношење прописа. Навести разлоге уколико пропис одступа од циљева и/или мера предвиђених планским документима и приоритетних циљева и резултата Владе.

Овај пропис није предвиђен Планом рада Владе за 2025. годину, а такође није ни могао бити предмет Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС”, бр. 42/21 и 9/22) и других стратешких докумената, имајући у виду да се Предлогом закона не уређују питања која представљају садржину ове стратегије. Наиме, овим Предлогом закона врши се усклађивање са одговарајућим изменама прописа који регулишу радноправни положај државних службеника и намештеника.

3) На основу ког показатеља учинка се утврђује да ли је дошло до постизања циља?

Одредити мерљив показатељ учинка на основу ког се прати степен постизања циља и његову почетну и циљну вредност. Уколико није могуће одредити квантитативни показатељ учинка, потребно је навести разлоге због којих то није могуће и одредити квалитативни показатељ учинка.

Степен постизања циља пратиће се на основу попуњавања радних места саветника и приправника и висине њихових плата.

Према тренутном стању, а на основу података из ИСКРА система, број државних службеника тренутно распоређених у звање млађег саветника, а који ће након измена закона којим се уређује радно-правни положај државних службеника бити распоређени у звање саветника, износи око 500.

Циљну вредност биће могуће утврдити накнадно, након доношења нових аката о организацији и систематизацији радних места у сваком државном органу, сходно одговарајућим изменама Закона о државним службеницима.

4) Дефинисати извор провере и рокове за прикупљање података за праћење примене прописа.

Извор провере примене овог прописа могуће ће бити кроз ИСКРА систем за обрачун и исплату плата, који је у надлежности Министарства финансија, а након доношења појединачних решења о утврђивању коефицијента и њиховог уноса у ИСКРА систем од стране кадровске јединице сваког државног органа.

3. Идентификовање опција.

1) Да ли је циљ могуће постићи применом „status quo” опције? Приказати последице примене „status quo” опције.

Приказати најважније потенцијалне последице изостанка промене или интервенције на циљне групе, односно на област која се уређује прописом. Навести најзначајније економске, друштвене, управљачке и финансијске ефекте, ефекте на животну средину, односно ризике због којих се одустало од примене ове опције.

Није разматрана „status quo” опција за остваривање циљева, јер је није могуће постићи на тај начин.

2) Да ли је циљ могуће постићи искључиво применом подстицајних, информативно-едукативних, институционално-управљачких или мера за обезбеђивање добара и услуга, без доношења новог или измене постојећег прописа? Навести разлоге због којих се одустало од примене ове опције.

Описати разматрану опцију која подразумева постизање циља кроз примену подстицајних, информативно-едукативних, институционално-управљачких или мера за обезбеђивање добара и услуга (нпр. финансијски подстицаји, појачан инспекцијски надзор, саморегулација, информативно едукативне кампање, унапређење сарадње између органа јавне власти, ажурирање регистара и евиденција, поједностављење административних поступака и/или захтева итд.), а без промене регулаторног оквира. Навести најзначајније економске, друштвене, управљачке и финансијске ефекте, ефекте на животну средину, односно ризике због којих се одустало од примене ове опције.

Наведене циљеве није могуће постићи искључиво применом подстицајних, информативно-едукативних, институционално-управљачких или мера за обезбеђивање добара и услуга, без измене постојећег прописа, с обзиром да се раст плата у државним органима утврђује законом.

3) Које су кључне промене које се прописом предлажу ради постизања циља?

Описати предложена решења прописа којима се мењају права и обавезе физичких и правних лица, начин њиховог остваривања, као надлежности и начин вршења надлежности од стране органа јавне управе (нпр. измена услова за излазак на тржиште, измена права и обавеза и/или измена критеријума за остваривање права или испуњење обавеза за грађане и/или привреду, увођење или измена регистра, измена надлежности, формирање нове надлежне институције/укидање или спајање постојећих институција, итд.).

Кључне промене које се прописом предлажу огледају се у потреби за усклађивањем овог закона са одредбама измена закона којим се уређују права и дужности државних службеника и намештеника, а којим се укида звање млађег саветника, те ће се постојећим запосленима у звању млађи саветник, који буду распоређени на радна места у звању саветника, утврдити одговарајући коефицијент, у складу са овим прописом.

Такође, промене се огледају у томе да лица која први пут заснивају радни однос у својој струци и оспособљавају се за самосталан рад (приправници) остварују право на одређивање већег процентуалног износа коефицијента (90%) у односу на досадашњи утврђени износ (80%).

Поред наведеног, промене се огледају у прописивању правила за утврђивање коефицијента за обрачун и исплату плате за случај када су државни службеници били у радном односу на одређено време у државном органу, а након тога засновали радни однос на неодређено време и распоређени на непосредно више радно место у односу на радно место на које су били распоређени за време рада на одређено време, на начин да се узме у обзир њихов претходни коефицијент, који у себи садржи исходе вредновања радне успешности по основу којих су ти државни службеници награђени за време трајања рада на одређено време. Предлогом закона је предвиђено да се наведено правило примењује и у другим ситуацијама распоређивања односно премештаја државног службеника на непосредно више радно место.

Наведено правило за утврђивање коефицијента односи се на случајеве када су државни службеници радили на одређено време у државном органу или су након радног односа на одређено време засновали радни однос на неодређено време на радном месту у истом звању.

Овим променама проширен је обим примене правила за утврђивање коефицијента у случају премештаја државног службеника на ниже радно место и на друге основе по којима се државни службеник може да се премести на ниже радно место, осим досадашњег правила за случај промене уређења државног органа.

Поред наведеног, прецизирано је правило за утврђивање коефицијента за обрачун и исплату плате за службенике који се из органа аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе преузимају у државни орган.

4) Које опције су разматране приликом израде прописа и навести разлоге због којих се од њих одустало?

Представити различите опције које су разматране приликом дефинисања кључних решења предложених прописом и описати најзначајније економске, друштвене, управљачке и финансијске ефекте, ефекте на животну средину, односно ризике због којих се одустало од ових опција. Када се прописом врши усаглашавање домаћег правног оквира са правним тековинама Европске уније, потребно је размотрити опције које се односе на начин примене кључних решења акта који се транспонује.

Нису разматране друге опције приликом израде прописа.

5) Која је међународна упоредна пракса у регулисању области?

Представити кључна решења у предметној области у упоредивим земљама Европске уније, земљама у окружењу или другим упоредивим земљама. Уколико се овим прописом врши усклађивање са прописом Европске уније представити релевантне налазе ex-ante анализе ефеката које је спровела администрација Европске уније, уколико је ова анализа доступна.

Висине коефицијената не могу се упоређивати са другим државама, с обзиром да су коефицијенти само један од елемената плате, а висина плате зависи од основице која се утврђује прописима о буџету.

4. Анализа економских ефеката

1) Да ли се предложеним решењима прописа уводи нови, укида или мења постојећи административни поступак и/или административни захтев за привредне субјекте и који су позитивни ефекти овог решења? Да ли предложена решења утичу на повећање или умањење административних трошкова¹ и колико износи повећање или умањење административних трошкова¹ које сноси привредни субјект?

Описати административни поступак и/или административни захтев који се уводи, укида или мења и одредити привредне субјекте на коју се односи (правна форма, величина, делатност, итд.). Проценити износ повећања или умањења административног трошка који настаје као последица увођења, укидања или измене административног поступка и/или административног захтева. Одредити да ли је у питању једнократан или понављајући трошак (ако се понавља – одредити интервале у којима се понавља). Представити позитивне ефекте (користи) увођења новог, укидања или измене постојећег административног поступка и/или административног захтева, и одредити циљне групе (привредне субјекте, грађане, органе, односно организације који врше јавна овлашћења, итд.) на које се односе позитивни ефекти. Износ повећања или умањења административног трошка може се проценити применом модела стандардног трошка.

Предложеним решењима прописа не долази до промена у постојећем административном поступку за привредне субјекте.

2) Да ли се предложеним решењима прописа уводи нова, мења или укида постојећа финансијска обавеза за привредне субјекте? Који су позитивни ефекти увођења нове, измена или укидања обавезе?

Описати предложена решење прописа којим се уводи нов, мења или укида постојећи порез, допринос, накнада, такса, акциза, царина, односно мења стопа, основица, обвезник или плаћалац. Проценити износ повећања или умањења ових трошкова и одредити привредне субјекте који ће сносити трошак (правна форма, величина, делатност, итд.). Одредити да ли је у питању једнократан или понављајући трошак (ако се понавља – одредити и интервале у којима се понавља). Представити сврху увођења нове, измена или укидања финансијске обавезе, тј. описати позитивне ефекте (користи) и циљне групе (привредне субјекте, грађане, органе, односно организације који врше јавна овлашћења, итд.) на које се односе позитивни ефекти.

Предложеним решењима прописа не долази до промена у финансијским обавезама за привредне субјекте.

3) Да ли се предложеним решењима прописа уводи нова, мења или укида постојећа обавеза која утиче на повећање или умањење трошкова производње и/или пружања услуга које сноси привредни субјект? Колико износи повећање или умањење ових трошкова? Да ли се обавеза може испунити на домаћем тржишту и да ли је рок за испуњење обавезе примерен? Који су позитивни ефекти увођења нове, измена или укидања обавезе?

¹ Административни трошак је трошак времена и новца које утроши привредни субјект или грађанин за информисање о административном поступку или административном захтеву, у смислу закона којим се уређује Регистар административних поступака, припрему и достављање захтева, пријаве или обавештења и пратеће документације, ангажовања трећег лица и вршење плаћања у административном поступку или административном захтеву, као и за преузимање акта којим се одлучује у административном поступку и друго;

Описати предложена решења прописа којим се уводи нова, мења или укида постојећа обавеза која директно или индиректно утиче на измену процеса производње и/или пружања услуге (нпр. увођење или укидање обавезне примене неког техничког захтева, примене одређене опреме, запошљавања лица које испуњава критеријуме које се односе на ниво образовања и компетенција, итд.). Проценити износ повећања или умањења трошкова који произилазе из овог решења и одредити циљне групе (правна форма, величина, делатност, итд) који ће сносити трошак. Одредити да ли је у питању једнократан или понављајући трошак (ако се понавља – одредити и интервале у којима се понавља). Представити да ли се обавеза може испунити на домаћем тржишту и да ли је рок за испуњење обавезе примерен. Представити позитивне ефекте (користи) од увођења нове, измена или укидања ове обавезе, тј. описати и одредити циљне групе (привредне субјекте, грађане, органе, односно организације који врше јавна овлашћења, итд.) на које се односе позитивни ефекти.

Предложена решењима прописа не утичу на повећање или умањење трошкова производње и/или пружања услуга које сноси привредни субјект.

4) На који начин ће предложена решења прописа утицати на конкурентност привредних субјеката на домаћем и иностраном тржишту?

Описати предложено решење прописа које директно или индиректно утиче на ценовну конкурентност домаћих привредних субјеката на домаћем и иностраном тржишту, њихово пословно повезивање и удруживање, унапређење инфраструктуре, трансфер технологије (утицај на иновације и доступност технологије), приступ финансијским средствима, услове за инвестирање, унапређење квалитета радне снаге, обавезе послодаваца, итд.? Описати очекиване ефекте и одредити привредне субјекте на које се ефекти односе и описати мере које ће се предузети у случају идентификовања негативних ефеката предложеног решења (нпр. мере подршке у прилагођавању домаћих привредних субјеката обавезама које се намећу приликом усаглашавања прописа са решења прописа ЕУ и др.).

Предложена решења прописа неће утицати на конкурентност привредних субјеката на домаћем и иностраном тржишту.

5) На који начин ће предложена решења прописа утицати на конкуренцију?

Да ли се предложеним решењима прописа директно или индиректно утиче на:

- број и врсту учесника на тржишту, односно да ли се додељују одређена искључива права;
- могућност за тржишно надметање, односно договарање између учесника на тржишту;
- слободно формирање цена и могућност избора добављача и производа;
- могућности на улазак нових учесника на тржиште прописивањем критеријума, стандарда или услова;
- могућност да државни органи, органи територијалне аутономије и локалне самоуправе нуде робу и услуге на тржишту заједно са учесницима на тржишту над којима врше надзор?

Предложена решења прописа не утичу на конкуренцију.

6) На који начин ће предложена решења прописа утицати на микро, мале и средње привредне субјекте (ММСП)?

Приказати разлике у ефектима предложених решења прописа на привредне субјекте различите величине (микро, мале, средње, велике), имајући у виду њихову делатност и форму организовања. Оценити да ли су ефекти прописа на ММСП позитивни или негативни и приказати мере којима се негативан ефекат на ММСП умањује.

Предложена решења прописа неће утицати на микро, мале и средње привредне субјекте.

5. Анализа ефеката на друштво.

1) Да ли се предложеним решењима прописа уводи нови, укида или мења постојећи административни поступак за грађане и који су позитивни ефекти овог решења? Да ли предложена решења прописа утичу на повећање или умањење административних трошкова и колико износи повећање или умањење административних трошкова које сnose грађани?

Описати административни поступак који се предложеним решењима прописа уводи, укида или мења и одредити циљну групу на коју се односи (посебно осетљиве друштвене групе²). Проценити износ повећања или умањења административног трошка који настаје као последица увођења, укидања или измене административног поступка. Одредити да ли је у питању једнократан или понављајући трошак (ако се понавља – одредити и интервале у којима се понавља). Представити позитивне ефекте (користи) увођења новог, укидања или измене постојећег административног поступка и одредити циљне групе (привредне субјекте, грађане, органе, односно организације који врше јавна овлашћења, итд.) на које се односе позитивни ефекти. Износ повећања или умањења административног трошка може се проценити применом модела стандардног трошка.

Предложеним решењима не долази до промена у административном поступку за грађане.

2) Да ли се предложеним решењима прописа уводи нова, мења или укида постојећа финансијска обавеза за грађане?

Описати предложена решења прописа којим се уводи нов, мења или укида постојећи порез, допринос, накнада, такса, партиципација, царина односно мења стопа, основица, обвезник или платац, итд. Проценити износ повећања или умањења ових трошкова и одредити циљне групе (посебно осетљиве друштвене групе) који ће сносити трошак. Одредити да ли је у питању једнократан или понављајући трошак (ако се понавља – одредити и интервале у којима се понавља). Представити позитивне ефекте (користи) увођења нове, измена или укидања финансијске обавезе и циљне групе (привредне субјекте, грађане, државне органе, итд.) на које се односе позитивни ефекти.

² Осетљиве друштвене групе обухватају групе у посебном ризику од дискриминације и социјалне искључености у које спадају особе са инвалидитетом, деца, млади, старији преко 65 година, припадници ромске националне мањине, особе ниског имовног стања, незапослени, избегла и интерно расељена лица, мигранти и тражиоци азила, становништво руралних и недовољно развијених подручја, самохрани родитељи, жртве насиља у породици и партнерским односима, припадници LGBTI заједнице, особе које живе са HIV/AIDS-ом, особе које болују од ретких болести, итд.

Предложена решења прописа не утичу на финансијске обавезе за грађане.

3) Да ли се предложеним решењима прописа уводи нова, мења или укида постојећа обавеза која утиче на трошкове живота?

Описати предложена решења прописа којим се уводи нова, мења или укида постојећа обавеза која повећава или умањује трошкове живота. Проценити износ повећања или умањења трошкова живота. Представити позитивне ефекте увођења нове, измене или укидања постојеће обавезе.

На предложени начин не утиче се на трошкове живота. Међутим, позитиван ефекат измене прописа огледа се кроз унапређење материјалног положаја млађих саветника који тренутно постоје у државнослужбеничком систему, а којима ће након почетка примене овог закона бити додељени одговарајући коефицијент у оквиру платне групе за звање саветника (а који ће наставити да се примењује након доношења новог акта о систематизацији и решења о распоређивању). Такође, изменом прописа побољшава се материјални положај приправника и то тако што им се омогућава да остваре већи износ коефицијента у односу на досадашњи износ (уместо 80% оствариваће право на 90% коефицијента) оног радног места на које би били распоређени после обављања приправничког стажа.

4) На који начин предложена решења прописа утичу на доступност, квалитет и цене роба и услуга од значаја за животни стандард становништва?

Описати предложена решења прописа којима се директно или индиректно утичу на доступност, квалитет и цене роба и услуга од значаја за животни стандард становништва (као што су храна, пијаћа вода, становање, енергија итд.). Одредити производе и услуге и описати утицај.

Предложена решења прописа не утичу на доступност, квалитет и цене роба и услуга од значаја за животни стандард становништва.

5) На који начин предложена решења прописа о утичу на тржиште рада, запошљавање, услове за рад и синдикално удруживање?

Описати предложена решења прописа која имају директан или индиректан утицај на могућности запошљавања и отпуштања, као и формирање или укидање радних места, укупно или у одређеној делатности или за одређене струке? Да ли предложена решења прописа утичу на права и обавезе радника, могућности њиховог синдикалног удруживања и преговарања са послодавцима? Да ли предложена решења прописа утичу на потребе за преквалификацијама или додатним обукама? Да ли предложена решења прописа утичу на могућност укључивања припадника осетљивих групе на тржиште рада? Описати утицај и представити меру којом се умањује потенцијални негативни утицај.

Предложена решења омогућавају вишу основну плату за државне службенике који су до почетка примене овог закона распоређени на радна места у звању млађи саветник, а чиме се уједно и стварају услови за привлачење кадрова у државне органе, након стеченог високог образовања.

6) На који начин предложена решења прописа утичу на здравље људи?

Описати предложена решења прописа која директно или индиректно утичу на здравље људи (посебно осетљивих друштвених група) и представити ефекте тих решења. Уколико су ефекти предложених решења негативни, представити мере којима ће се ти ефекти ублажити или отклонити.

Предложена решења прописа не утичу на здравље људи.

7) На који начин предложена решења прописа утичу на обим остваривања права на правично суђење, приступачност јавним површинама и објектима и приступ информацијама? На који начин предложена решења утичу на квалитет и доступност јавних услуга, услуга система социјалне заштите, система здравствене заштите и система образовања, као и и других јавних услуга, нарочито у контексту заштите и унапређења права припадника осетљивих друштвених група?

Описати предложена решења прописа која директно или индиректно утичу на обим остваривања права, као што су право на правично суђење, приступачност јавним површинама и објектима и приступ информацијама, односно квалитет и доступност јавних услуга, квалитет и доступност услуга система социјалне заштите, здравственог система и система образовања, као и доступност и приуштивост других јавних услуга и представити ефекте тих решења на грађане (посебно на осетљиве друштвене групе). Уколико су ефекти предложених решења прописа негативни, представити мере којима ће се ти ефекти ублажити или отклонити.

Предложена решења прописа не утичу на обим остваривања права на правично суђење, приступачност јавним површинама и објектима и приступ информацијама, имајући у виду да је циљ предложених решења унапређење материјалног положаја затечених државних службеника који обављају послове млађег саветника и приправника у државним органима, као и прецизирање правила за одређивање коефицијента у случајевима предвиђеним чл. 17, 19. и 20. Закона о платама државних службеника и намештеника, што ће допринети уједначеној примени овог закона на оне државне службенике на које се наведени закон примењује.

8) На који начин предложена решења прописа утичу на доступност културних садржаја и очување културног наслеђа?

Описати предложена решења прописа која директно или индиректно утичу на доступност културних садржаја (концерт, изложба, представа, филм, итд.) и очување материјалног културног наслеђа (споменици културе, музејска грађа, архивска грађа, филмска и остала аудиовизуелна грађа, стара и ретка библиотечка грађа, итд.) или нематеријалног културног наслеђа (праксе, приказе, изразе, знања, вештине, као и инструменте, предмете, артефакте и културне просторе који су с њима повезани, које заједнице, групе и у појединим случајевима појединци, препознају као део свог културног наслеђа).

Предложена решења прописа не утичу на доступност културних садржаја и очување културног наслеђа.

9) Да ли предложена решења прописа имају различите ефекте на жене и мушкарце, тј. родну равноправност? Описати те ефекте. Да ли пропис повећава или умањује родну равноправност? Које мере су предвиђене за ублажавања потенцијалних негативних ефеката прописа на родну равноправност?

Описати директан или индиректан ефекат који предложена решења прописа производе на жене и мушкарце (посебно на припаднике угрожених друштвених група), тј. родну равноправност у вези са правима из радног односа, имовинских права, правом на образовање и здравствену заштиту, учешћем у одлучивању, превенцијом и превазилажење родних стереотипа, неплаћеним радом, итд.). Проценити да ли предложена решења прописа потенцијално могу имати негативан ефекат на родну равноправност и описати мере које су предвиђене за ублажавања ових ефеката.

Предложена решења прописа немају различите ефекте на жене и мушкарце, тј. родну равноправност, с обзиром да правни оквир којим су уређене плате запослених у државним органима у Републици Србији не прави разлику у висини коефицијента према полу, већ се коефицијент за обрачун и исплату плата утврђује на јединствен начин и то тако што се коефицијент за извршилачко радно место одређује према платном разреду платне групе у којој се налази извршилачко радно место.

6. Анализа ефеката на животну средину и климатске промене.

1) На који начин предложена решења прописа утичу на животну средину?

Описати како и у ком обиму предложена решења прописа утичу на квалитет воде, ваздуха и земљишта, климатске промене, управљање отпадом, заштиту од буке, као и живи и неживи свет. Уколико су ефекти предложених решења прописа негативни, представити мере којима ће се ти ефекти ублажити или отклонити.

Предложена решења прописа не утичу на животну средину.

7. Анализа управљачких ефеката.

1) Које активности је потребно спровести и у којим роковима како би се омогућила примена прописа? Која организациона јединица унутар органа, односно организације који врше јавна овлашћења, је одговорна за спровођење ових активности?

Потребно је прецизно навести конкретне регулаторне (доношење подзаконских и општих аката, усклађивање других прописа са прописом који се предлаже) и нерегулаторне активности (информативно едукативне кампање, обуке запослених за примену нових прописа, техничко технолошке и организационе промене, итд.) које је потребно предузети како би се омогућила примена прописа, као и рок за њихово спровођење. Навести орган, односно организацију која врши јавна овлашћења и унутрашњу организациону јединицу која је одговорна за спровођење активности. Навести на који начин ће се успоставити међуинституционална сарадња између органа, односно организације који врше јавна овлашћења надлежних за примену прописа.

У складу са Предлогом закона, потребно је да послодавац државних службеника на које се измене Закона о платама државних службеника и намештеника односе, након почетка примене овог закона, донесе решење о утврђивању коефицијента у складу са изменом овог акта (млађем саветнику одредити одговарајући коефицијент саветника, а приправнику одредити већи износ коефицијента - 90%), а који ће наставити да се примењује и након доношења новог акта о систематизацији и решења о распоређивању.

2) Одредити капацитете органа, односно организације који врше јавна овлашћења који је потребно ангажовати за примену прописа. Да ли су капацитети довољни за примену прописа?

Одредити организациону целину у оквиру органа, односно организације који врше јавна овлашћења која ће вршити надлежности дефинисане прописом. Приказати људске и материјалне (опрема, простор, софтвер, итд.) капацитете које је потребно да ова организациона целина ангажује. Проценити постојеће и навести да ли је потребно обезбедити додатне капацитете и начин на који ће се ти капацитети обезбедити.

Постојећа јавна управа има капацитет за спровођење изабране опције и није потребно предузети одређене мере за побољшање тих капацитета.

3) На који начин предложена решења прописа утичу на ефикасност, одговорност и транспарентност рада органа, односно организација који врше јавна овлашћења надлежних за примену прописа?

Описати предложена решења прописа која директно или индиректно утичу на брже и једноставније вршење надлежности органа, односно организација који врше јавна овлашћења уз ефикасније коришћење расположивих ресурса и описати утицај? Да ли се предложеним решењима прописа јасно одређује надлежност за примену прописа између органа, односно организација који врше јавна овлашћења (на пример у случају заједничког надзора)? Да ли се омогућава циљним групама и заинтересованим странама да имају увид у начин примене прописа (на пример доступност информације о начину спровођења административног поступка, праћење кретања предмета, јавност регистара и евиденција, доступност извештаја, итд.)?

Предлогом закона утиче на ефикасност, одговорност и транспарентност рада јавне управе на начин да се предложеним решењима постиже једнообразност у погледу примене прописа којим се уређују државно-службеничка звања и плате државних службеника и намештеника.

4) На који начин предложена решења прописа утичу на владавину права?

Описати предложена решења која директно или индиректно утичу на уједначеност примене прописа, могућност злоупотребе права и овлашћења и примену других прописа и описати овај утицај.

Предложена решења утичу на владавину права, имајући у виду да је начин уређивања коефицијената за обрачун и исплату плата наведених запослених овим Предлогом закона усклађен са предложеним изменама и допунама Закона о државним службеницима, којима се врше измене државно-службеничких звања, те предложен начин уређивања коефицијената не оставља простора за различиту примену одредаба.

8. Анализа финансијских ефеката.

1) Колико износе јавни расходи примене прописа и из којих извора финансирања ће се обезбедити средства?

Описати предложена решења прописа која директно или индиректно утичу на повећање јавних расхода. Навести процењен износ трошкова које ће сносити органи, односно организације који врше јавна овлашћења за примену прописа. Навести изворе финансирања

из којих ће се обезбеђивати потребна средства (буџет Републике Србије, задуживање, донаторска средства, буџет аутономне покрајине, буџет јединице локалне самоуправе, буџет јавне установе, итд.) и износе који ће се обезбедити из сваког извора финансирања.

За спровођење овог закона није потребно обезбедити средства у буџету Републике Србије за 2025. годину. За спровођење овог закона у наредним годинама средства ће се планирати у оквиру лимита на разделима свих буџетских корисника који учествују у реализацији закона.

2) Какве ће ефекте предложена решења прописа имати на јавне приходе и расходе?

Одредити јавни приход (порез, допринос, акциза, такса, накнада, итд.) који се уводи или мења или на који директно или индиректно утиче пропис и проценити износ промене јавног прихода у року од три до пет година од тренутка примене прописа. Одредити јавни расход који се уводи или мења или на који директно или индиректно утиче пропис и проценити износ промене јавног расхода у року од три до пет година од тренутка примене прописа.

Наведена решења утичу на јавне приходе у мери у којој ће увећање плате по овим прописима довести до промене износа који се плаћају по основу пореза и доприноса на плате.

9. Анализа ризика.

1) Навести кључне ризике за примену прописа. Које мере ће бити предузете како би се смањила вероватноћа настанка ризичних догађаја, односно умањили њихови ефекти и које мере ће бити предузете уколико се ризик оствари?

Одредити ризик за примену прописа (нпр. подршка циљних група и заинтересованих страна, неадекватни рокови за спровођење активности које претходе примени прописа, широка дискрециона овлашћења и неуједначеност у приступу примени прописа, непостојање довољних капацитета за примену, итд.) који може имати значајне последице на примену прописа. Приказати последице на примену прописа уколико се ризични догађај оствари. Описати мере које ће бити предузете како би се смањила вероватноћа ризичног догађаја или меру која ће бити предузета уколико се ризик оствари, а све у циљу успешне примене прописа.

Не постоји ризик за спровођење изабране опције.

10. Извештај о спроведеним консултацијама.

1) Одредити циљне групе и заинтересоване стране које је потребно укључити у процес консултација.

/

2) У ком периоду су спроведене консултације и да ли су релевантне информације о времену и месту примене изабраних метода консултација и њиховим резултатима, објављене на Порталу „еКонсултације”? Навести линк са Портала „еКонсултације” или неке друге интернет странице преко које су спроведене консултације.

Министар државне управе и локалне самоуправе је, Решењем број: 003266353 2025 14800 006 004 000 001 од 5. августа 2025. године, основао Посебну радну групу за припрему предлога измена прописа о државним службеницима, са задатком да: на основу анализе постојећег правног оквира којим је регулисан положај државних службеника, плата и друга примања запослених у државним органима, предложи измене наведених прописа у циљу омогућавања спровођења конкурсног поступка електронским путем и привлачења младих и њиховог задржавања; учествује у спровођењу јавне расправе са другим државним органима, социјалним партнерима и заинтересованом јавношћу и размотри примедбе, предлоге и сугестије након спроведене јавне расправе; обезбеди неопходне податке за анализу финансијских ефеката Нацрта закона и припреми усаглашене текстове Нацрта закона након спроведене јавне расправе.

Министарство државне управе и локалне самоуправе спровело је јавну расправу о Нацрту закона, у складу са Закључком Одбора за правни систем и државне органе 05 Број: 011-10809/2025 од 8. октобра 2025. године. Јавна расправа о Нацрту закона спроведена је у периоду од 8. октобра до 27. октобра 2025. године. Програмом јавне расправе било је предвиђено да се Нацрт закона објави на веб презентацији Министарства државне управе и локалне самоуправе www.mduls.gov.rs и на Порталу е-консултације <https://ekonsultacije.gov.rs/topicOfDiscussionPage/543/4>. Учесници консултативног програма имали су могућност да доставе Министарству државне управе и локалне самоуправе писане коментаре, предлоге и сугестије на електронску адресу: ljudskiresursi@mduls.gov.rs или поштом на адресу Министарства: Београд, Бирчанинова бр. 6.

3) Навести циљне групе и заинтересоване стране које су учествовале у консултацијама.

У консултацијама су учествовали представници Министарства финансија, Службе за управљање кадровима, Пореске управе, Управе царина, Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде, Републичког геодетског завода, Министарства унутрашњих послова, Министарства спољних послова, Министарства правде, Управе за заједничке послове републичких органа, Националне академија за јавну управу, Републичког секретаријата за законодавство, Канцеларије за информационе технологије и електронску управу и Националне алијанса за локални економски развој.

Поред наведених учесника, у току трајања јавне расправе сугестије и коментаре на Нацрт закона поднели су једно физичко лице, као и представници Министарства правде, Управе за извршење кривичних санкција, Заштитника грађана и Гранског синдиката управе правосуђа, одбране и полиције „Независност“.

4) Да ли су у консултације укључени представници микро, малих и средњих привредних субјеката из регулисане области и осетљиве друштвене групе на које пропис утиче, представници удружења која се баве заштитом животне средине, као и представници удружења који се баве родном равноправношћу?

С обзиром да пропис не утиче на наведене субјекте, исти нису били укључени у процес консултација.

5) Наведите примедбе, сугестије и коментаре на текст прописа, достављене у току консултација које су усвојене.

Током спровођења јавне расправе није прихваћена ниједна сугестија поднета на Нацрт закона.

6) Наведите примедбе, сугестије и коментаре на текст прописа, достављене у току консултација које нису усвојене и објаснити разлоге за њихово неприхватање.

Један од коментара на Нацрт закона које је поднело физичко лице односио се на предлог да се новим чланом Закона о платама државних службеника и намештеника утврди правило за одређивање коефицијента за обрачун и исплату плате за оног државног службеника који је премештен са радног места намештеника, а у складу са предлогом истог подносиоца датог на Нацрт закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима. Наведени предлог није прихваћен из разлога што Закон о државним службеницима, као ни предложене измене наведеног закона, не предвиђају могућност премештаја са намештеничког радног места на радно место разврстано у одговарајуће звање државног службеника, осим ако није изабрани кандидат на јавном конкурс у државном органу, а за која су већ Законом о платама државних службеника и намештеника утврђена правила за одређивање коефицијента за обрачун и исплату плате.

Други предлог истог подносиоца односио се на измену коефицијената за обрачун и исплату плата за све групе намештеничких радних места. Предлог подносиоца није прихваћен из разлога што измене наведеног члана не представљају предмет измена и допуна Закона о платама државних службеника и намештеника.

Трећи коментар упућен на Нацрт закона односио се на предлог Министарства правде, Управе за извршење кривичних санкција, за измену међусобног ограничења додатака за рад ноћу, на дан празника који није радни дан, за додатно оптерећење на раду и додатка за прековремени рад, на начин да се прописани међусобни однос додатака не односи на државне службенике који раде на пословима извршења кривичних санкција. Наведени предлог није прихваћен из разлога што измене наведеног члана не представљају предмет измена и допуна Закона о платама државних службеника и намештеника.

Сугестија Заштитника грађана односила се на сагледавање могућности за увећање основних плата намештеника, кроз увећање коефицијената за обрачун и исплату плате, а у циљу унапређења њиховог материјалног положаја. Наведени предлог није прихваћен с обзиром да наведени предлог не представља предмет измена и допуна Закона о платама државних службеника и намештеника.

Предлог који је упутио Грански синдикат управе правосуђа, одбране и полиције Независност односио се на измену члана 2. Нацрта закона о изменама и допунама Закона о платама државних службеника и намештеника, односно предложено је увећање коефицијената за обрачун и исплату плата за звања: сарадник, млађи сарадник, референт и млађи референт, у циљу привлачења кадра са средњом и вишом стручном спремом. Наведени предлог није прихваћен с обзиром да наведени предлог не представља предмет измена и допуна Закона о платама државних службеника и намештеника.

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Овлашћени предлагач прописа: Влада

Обрађивач: Министарство државне управе и локалне самоуправе

2. Назив прописа

Предлог закона о изменама и допунама Закона о платама државних службеника и намештеника

Draft Law on Amendments and Additions to the Law on Salaries of Civil Servants and General 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):

- а) Одредба Споразума која се односи на нормативну садржину прописа,
- б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,
- в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,
- г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе 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. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.

Није било неопходно ангажовање консултаната у изради Предлога закона.