

ЗАКОН

О ПЛАТАМА СЛУЖБЕНИКА И НАМЕШТЕНИКА У ОРГАНИМА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

І. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет закона

Члан 1.

Овим законом уређују се плата, увећана плата, накнада плате, накнада трошкова и друга примања службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно запослених на које се сходно примењују прописи којима се уређују права и дужности из радног односа запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Исплата плате

Члан 2.

Плата за текући месец исплаћује се најкасније до краја наредног месеца.

Ако се плата исплаћује у једном делу или у више делова, пуна плата односно последњи део плате се исплаћује у наредном месецу за претходни месец.

Ближи рокови за исплату плате утврђују се колективним уговором, односно правилником о раду.

Заштита права на плату, накнаде и друга примања

Члан 3.

Службеник и намештеник остварује заштиту права на плату, накнаде и друга примања према прописима којима се уређују права и дужности запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Обезбеђивање средстава за плату, накнаде и друга примања

Члан 4.

Средства за плате, накнаде и друга примања запослених обезбеђују се у буџету аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, у складу са буџетским ограничењима за текућу и наредне две буџетске године, у процесу планирања буџета аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.

ІІ. ПЛАТА СЛУЖБЕНИКА И НАМЕШТЕНИКА

Основна плата и минимална зарада

Члан 5.

Основна плата службеника и намештеника одређује се множењем основице са коефицијентом.

Службеник и намештеник остварује право на исплату минималне зараде обрачунате у складу са општим прописима о раду.

Основица

Члан 6.

Основица за обрачун и исплату основне плате јединствена је за све службенике и намештенике у истој аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе којима се плата исплаћује из буџета аутономне покрајине, односно из буџета јединице локалне самоуправе и не може бити већа од основице која је утврђена законом о буџету Републике Србије за сваку буџетску годину.

Надлежни орган аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе разматра основицу само у току процеса припреме буџета за наредну буџетску годину и утврђује је одлуком о буџету у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата, на начин којим се планира смањење укупних расхода и чиме се обезбеђује дугорочна финансијска одрживост и за шта се даје детаљно образложење.

У току припреме одлуке о буџету о предлогу висине основице надлежни орган прибавља мишљење социјално–економског савета основаног за територију аутономне покрајине – за аутономну покрајину, односно социјално–економског савета основаног за територију јединице локалне самоуправе – за јединицу локалне самоуправе.

Ако није основан социјално–економски савет за одговарајућу територију, надлежни орган аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе дужан је да о предлогу основице прибави мишљење Социјално–економског савета Републике Србије, осим надлежног органа јединице локалне самоуправе на територији аутономне покрајине који је дужан да прибави мишљење социјално–економског савета аутономне покрајине, ако је наведени савет основан.

Ако надлежни социјално–економски савет не достави мишљење у року од 15 дана од дана пријема предлога основице, надлежни орган може да утврди основицу без претходно прибављеног мишљења.

Ближа мерила за примену критеријума за сврставање звања, положаја и радних места у платне групе и платне разреде

Члан 7.

Радна места вреднују се на основу критеријума сложености послова који се на њима обављају, потребне компетентности за рад на тим пословима, одговорности за рад и доношење одлука у обављању послова, аутономије у раду, захтеване пословне комуникације и услова рада и сврставају у одговарајуће платне групе и платне разреде.

Критеријум сложености послова изражава се кроз мерила: решавање проблема, креативност и утицај на организациони учинак, критеријум компетентност кроз мерила: образовање, радно искуство, способност и захтевана додатна знања за рад на одговарајућем радном месту, критеријум одговорности кроз мерила: одговорности за доношење одлука, руковођење, финансијске одговорности, давање савета и мишљења, критеријум аутономија у раду се изражава кроз степен самосталности, критеријум пословне комуникације се изражава кроз захтевани ниво контаката за рад на одговарајућем радном месту, док рад ноћу и у сменама, окружење и физички напор одређују услове рада.

Примена критеријума и мерила врши се оценом њихове заступљености у описима послова одређеног радног места и то тако што сваки критеријум остварује одређено процентуално учешће у укупној вредности радног места, и

то: сложеност послова представља 25% вредности, компетентност 23% вредности, одговорност 20% вредности, аутономија у раду 15% вредности, пословна комуникација 8% вредности и услови рада 9% вредности.

У вредновању одговорности послова који се обављају на радним местима која су разврстана у звања не узима се у обзир мерило руковођења.

Платне групе, платни разреди и почетни коефицијент звања

Члан 8.

Почетним коефицијентом звања изражава се вредност свих захтева за обављање послова извршилачких радних места која су разврстана у одговарајуће звање.

Почетни коефицијент звања одређује се у распону вредности платног разреда оне платне групе из закона којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору, у која су применом критеријума из члана 7. овог закона сврстана радна места разврстана у одговарајуће звање и износи:

ЗВАЊА СЛУЖБЕНИКА	Платна група	Платни разред	Коефицијент
Виши саветник	X	1.	4.63
Самостални саветник	IX	2.	4.13
Саветник	VIII	3.	3.84
Млађи саветник	VII	3.	3.34
Сарадник	VI	1.	2.43
Млађи сарадник	V	1.	2.11
Виши референт	IV	1.	1.87
Референт	III	1.	1.47
Млађи референт	II	1.	1.28

Платне групе, платни разреди и коефицијент положаја

Члан 9.

Коефицијентом положаја изражава се вредност свих захтева за обављање послова радног места које је одређено као положај.

Коефицијент положаја одређује се у распону вредности платног разреда оне платне групе из закона којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору, у који је применом критеријума и мерила из члана 7. овог закона сврстан одговарајући положај и износи:

ПОЛОЖАЈ	Платна група	Платни разред	Коефицијент
Подсекретар покрајинског секретаријата	XII	3.	6.96
Помоћник секретара у покрајинском секретаријату	XII	2.	6.73
Помоћник секретара Покрајинске владе	XII	2.	6.73
Помоћник директора покрајинске посебне	XI	3.	6.47

управне организације			
Директор службе и управе коју оснива Покрајинска влада	XI	3.	6.47
Помоћник директора службе и управе коју оснива Покрајинска влада	XI	1.	5.55
Начелник градске управе града Београда	XII	3.	6.96
Начелник градске управе	XII	1.	6.50
Начелник општинске управе	XI	2.	5.99
Начелник управе градске општине	XI	2.	5.99
Заменик начелника градске управе града Београда - Секретар секретаријата градске управе града Београда	XII	2.	6.73
Подсекретар секретаријата градске управе града Београда	XII	2.	6.73
Заменик начелника градске управе	XI	3.	6.47
Заменик начелника општинске управе	XI	1.	5.55
Заменик начелника управе градске општине	XI	1.	5.55

Коефицијенте положаја из става 2. овог члана остварују и службеници који су постављени за вршиоца дужности службеника на положају.

Платне групе, платни разреди и почетни коефицијент радних места намештеника

Члан 10.

Почетни коефицијент радних места намештеника одређује се у распону вредности платног разреда оне платне групе из закона којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору, у која су применом критеријума из члана 7. овог закона сврстана радна места.

Сврставање радних места намештеника у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента радних места намештеника утврђује се актом Владе.

Одређивање коефицијента при заснивању радног односа

Члан 11.

Решењем, односно уговором о раду за намештенике, лицу које заснива радни однос одређује се почетни коефицијент звања у које је разврстано радно место чије послове службеник обавља, коефицијент положаја на које је службеник на положају постављен или почетни коефицијент радног места чије послове намештеник обавља, а који су одређени овим законом, односно актом Владе.

Изузетно од става 1. овог члана, лице које има радно искуство на пословима радног места на којима заснива радни однос у трајању од најмање десет година и посебна знања којима може да допринесе унапређењу рада и квалитету обављања послова на свом радном месту, може да се одреди већи коефицијент у распону до два платна разреда у односу на платни разред почетног коефицијента.

Приликом одређивања висине увећања коефицијента из става 2. овог члана води се рачуна о квалификацијама и стручности запосленог у односу на послове радног места које обавља.

Решење о одређивању коефицијента за службенике обавезно садржи и образложене разлоге за одређивање већег коефицијента из става 2. овог члана.

Већи коефицијент из става 2. овог члана не може да се одреди службенику на положају.

Коефицијент службеника приликом преузимања

Члан 12.

Ако се службеник преузима на радно место које је разврстано у исто звање, одређује му се коефицијент платног разреда платне групе који је имао пре преузимања.

Ако се службеник преузима на радно место које је разврстано у непосредно више звање, одређује му се почетни коефицијент звања у коју је сврстано то радно место.

Изузетно од става 2. овог члана, ако је почетни коефицијент звања нижи од коефицијента који је службеник имао пре преузимања, одређује му се, у платној групи у коју је сврстано више звање, коефицијент који је имао до преузимања.

Ако се службеник преузима на радно место које је разврстано у непосредно ниже звање, одређује му се почетни коефицијент платног разреда који одговара редном броју платног разреда који је службеник имао пре преузимања, у платној групи у коју је сврстано ниже звање, односно највећи коефицијент у тој платној групи, ако нема по редном броју одговарајућег платног разреда.

Коефицијент службеника који је премештен на одговарајуће радно место

Члан 13.

Службенику који је трајно премештен на друго одговарајуће радно место одређује се коефицијент који је имао до премештаја.

Службеник који је привремено премештен на друго одговарајуће радно место задржава коефицијент који је имао до премештаја.

Коефицијент службеника који је премештен на друго радно место са напредовањем

Члан 14

Службенику који је премештен на радно место у непосредно вишем звању одређује се платна група, платни разред и почетни коефицијент звања у које је разврстано радно место на које је премештен.

Изузетно од става 1. овог члана, ако је почетни коефицијент звања нижи од коефицијента који је службеник имао пре премештаја, одређује му се, у платној групи у коју је сврстано непосредно више звање, коефицијент који је имао до премештаја.

Коефицијент службеника који је распоређен, односно премештен на радно место у нижем звању

Члан 15

Службенику који је, због доношења новог или промене правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, уз своју сагласност, распоређен, односно премештен на радно место које је разврстано у ниже звање, одређује се почетни коефицијент платног разреда који одговара редном броју платног разреда који је службеник имао пре распоређивања, односно премештаја, у платној групи у коју је сврстано ниже звање, односно највећи коефицијент у тој платној групи, ако нема по редном броју одговарајућег платног разреда.

Прве године после распоређивања, односно премештаја из става 1. овог члана, коефицијент службеника увећава се за 80% разлике између коефицијента на радном месту с кога је распоређен, односно премештен и коефицијента на радном месту на које је распоређен односно премештен, у другој години увећава се за 50% те разлике, а у трећој години за 20% те разлике. После протекла треће године од распоређивања, односно премештаја службенику престаје право на увећање коефицијента.

Службеник који је на свој захтев премештен, односно распоређен на радно место које је разврстано у ниже звање, нема право на увећање из става 2. овог члана.

Коефицијент службеника који је са положаја распоређен на извршилачко радно место

Члан 16.

Службенику који је са положаја распоређен на извршилачко радно место због тога што је протекло време на које је постављен, што је поднео оставку на радно место службеника на положају или зато што је положај укинут одређује се крајњи коефицијент петог платног разреда у платној групи у коју је разврстано извршилачко радно место на које је распоређен.

Службеник из става 1. овог члана има право и на увећање коефицијента према правилима одређеним у члану 15. став 2. овог закона.

Вршилац дужности службеника на положају нема право на увећање коефицијента из става 1. овог члана након престанка статуса вршиоца дужности.

Коефицијент намештеника који је премештен, односно распоређен на друго радно место

Члан 17.

Намештенику који је трајно премештен, односно распоређен на друго радно место одређује се платна група, платни разред и почетни коефицијент радног места на које је премештен, односно распоређен.

О промени платне групе, платног разреда и коефицијента доноси се решење које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

Намештеник који је привремено премештен на друго радно место у складу са законом, задржава коефицијент који је имао до премештаја.

Коефицијент приправника

Члан 18.

Приправнику се одређује коефицијент који износи 80% коефицијента звања у којем се налази радно место на које би био распоређен после приправничког стажа, односно 80% коефицијента радног места за које је закључио уговор о раду.

Корективни коефицијент због посебних услова рада

Члан 19.

Службеницима који раде на пословима инспекцијског и другог надзора или контроле рада, може се увећати коефицијент до 20% своје вредности, ако обављају послове теренског надзора или контроле у непосредном контакту са субјектима надзора или контроле, у зависности од одговорност за стање у области у којој се врши надзор или контрола.

Службеницима који раде на пословима припреми буџета и састављању завршног рачуна може се увећати коефицијент до 20% своје вредности, у зависности од одговорности за извршење наведених послова.

Висина корективног коефицијента за послове који испуњавају услове из ст. 1. и 2. овог члана, у зависности од степена одговорности, одређују се актом руководиоца органа.

Ко одређује коефицијент

Члан 20.

Коефицијент одређује руководилац органа, односно лице или тело које је одређено посебним прописом.

Службенику на положају коефицијент одређује орган или тело које је надлежно за његово постављење.

Напредовање службеника у истом звању

Члан 21.

Службеник на извршилачком радном месту остварује право на напредовање у истом звању по основу остварених резултата рада, сходном применом прописа који се односе на напредовање државних службеника, одређивањем већег коефицијента у платној групи у коју је сврстано звање радног места на које је распоређен.

III. УВЕЋАНА ПЛАТА СЛУЖБЕНИКА И НАМЕШТЕНИКА

Увећана плата за руковођење

Члан 22.

Службеник остварује право на увећану плату за руковођење унутрашњом организационом јединицом, у висини од 10% своје основне плате, ако непосредно руководи радом до 20 запослених, односно у висини од 15% своје основне плате ако непосредно руководи радом најмање 20 запослених.

Намештеник остварује право на увећану плату за руковођење унутрашњом организационом јединицом у складу са ставом 1. овог члана, ако руковођење није вредновано приликом одређивања почетног коефицијента.

Увећану плату из става 1. овог члана не остварује службеник, односно намештеник који је привремено премештен на друго радно место чији опис не садржи руковођење унутрашњом организационом јединицом.

Увећана плата за додатно оптерећење на раду

Члан 23.

Ако по писменом налогу непосредног руководиоца службеник, односно намештеник ради и послове који нису у опису његовог радног места у складу са законом, има право на увећану плате за додатно оптерећење.

Увећана плата за додатно оптерећење од најмање 10 радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако службеник, односно намештеник замењује руководиоца унутрашње јединице.

Увећање плате за додатно оптерећење од најмање 20 радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако службеник, односно намештеник замењује руководиоца унутрашње јединице.

Увећање плате за додатно оптерећење на раду искључује увећање плате за прековремени рад.

Увећана плата намештеника по основу постигнутих резултата рада и оствареног учинка

Члан 24.

Намештеник остварује право на увећану плату по основу постигнутих резултата рада сходном применом прописа који се односи на увећање плате по основу резултата рада намештеника у државним органима.

Право на другу увећану плату

Члан 25.

Службеник, односно намештеник остварује право на увећану плату за рад ноћу, рад на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност и минули рад применом закона којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Решење о увећаној плати

Члан 26.

Право на увећану плату и висина увећане плате, изузев увећане плате за време проведено у радном односу, одређује се решењем које доноси руководиоца органа, односно лице или тело које је одређено посебним прописом.

Увећана плата за време проведено у радном односу је саставни део решења о коефицијенту.

IV. НАКНАДА ПЛАТЕ СЛУЖБЕНИКА И НАМЕШТЕНИКА

Право на накнаду плате

Члан 27.

Службеник, односно намештеник остварује право на накнаду плате у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Изузетно од става 1. овог члана, службеник на положају који је нераспоређен остварује право на накнаду плате на начин, у висини и за време утврђено прописима којима се уређују права и дужности запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

V. ПРАВО НА НАКНАДУ ТРОШКОВА И НА ДРУГА ПРИМАЊА СЛУЖБЕНИКА И НАМЕШТЕНИКА

Право на накнаду трошкова превоза

Члан 28.

Службеник, односно намештеник остварује право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз) у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Ако од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај службеник, односно намештеник има право на накнаду трошкова превоза у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, а на основу потврде јавног превозника.

У случају промене места становања службеника, односно намештеника након заснивања радног односа, послодавац није у обавези да накнади увећане трошкове превоза настале променом места становања, осим ако наведена промена није последица премештаја, односно распоређивања службеника, односно намештеника на захтев послодавца због потребе службе или организације рада или ако послодавац прихвати накнаду увећаних трошкова.

Ближи услови за остваривање права на трошкове превоза уређују се колективним уговором, односно правилником о раду.

Право на накнаду других трошкова

Члан 29.

Службеник, односно намештеник остварује право на накнаду трошкова за време provedено на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада у складу са актом Владе, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин.

Колективним уговором, односно правилником о раду може се, у складу са актом Владе, ближе уредити начин остваривања накнаде трошкова из става 1. овог члана, као и накнаде других трошкова који произилазе из обављања послова службеника, односно намештеника у складу са обезбеђеним финансијским средствима за те намене.

Службеник, односно намештеник има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Друга примања

Члан 30.

Службеник, односно намештеник остварује право на отпремнину због одласка у пензију и отпремнину због тога што је утврђен као вишак запослених или због престанка радног односа услед протеча рока у којем је био нераспоређен у складу са законом, у складу са актом Владе.

Колективним уговором, односно правилником о раду могу да се утврде и друга примања службеника и намештеника према општим прописима о раду.

VI. БУЏЕТСКО ОГРАНИЧЕЊЕ

Члан 31.

Основицу за утврђивање основне плате запослених, надлежни орган аутономне покрајине односно јединице локалне самоуправе дужан је да одреди у оквиру утврђене масе средстава за плате и буџетског ограничења за текућу и наредне две буџетске године.

У оквиру буџетског ограничења, надлежни орган аутономне покрајине односно јединице локалне самоуправе дужан је да планира и оствари средстава за исплату основне плате и увећане плате, накнаде трошкова и других примања.

Пре доношења одлуке из става 1. овог члана, надлежни орган јединице локалне самоуправе дужан је да прибави позитивно мишљење министарства надлежног за локалну самоуправу и министарства надлежног за финансије.

До прибављања позитивног мишења из става 3. овог члана, надлежни орган јединице локалне самоуправе не може утврдити основицу у износу већем од износа који је утврђен за претходну буџетску годину.

VII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Утврђивање основице у јединицама локалне самоуправе за 2019. годину

Члан 32.

Основица за обрачун и исплату плате запослених у јединицама локалне самоуправе за 2019. годину мора бити утврђена у износу који, по мишљењу министарства надлежног за финансије, одговара утврђеној маси средстава за плате и буџетском ограничењу за 2019. годину и наредне две буџетске године.

Сходна примена прописа

Члан 33.

До доношења акта Владе којим се уређују трошкови из члана 29. став 1. овог закона и отпремнина из члана 30. став 1. овог закона, на службенике и намештенике сходно се примењују прописи који се односе на накнаде трошкова државних службеника и намештеника.

Одређивање коефицијента до почетка примене овог закона

Члан 34.

Решења о платној групи, платном разреду и коефицијенту у складу са овим законом донеће се до почетка примене овог закона.

Руководилац органа може за највише 10% укупног броја запослених, односно највише једног запосленог у органима који имају мање од 10 запослених, који имају значајно искуство у обављању послова свог радног места и који посебним знањима доприносе унапређењу рада и квалитету обављања послова на свом радном месту, да одреди коефицијент у распону до краја четвртог платног разреда платне групе у којој се налази њихово радно место.

Одређивање коефицијента из става 2. овог члана не односи се на службенике на положају.

Коефицијенти постављених лица

Члан 35.

Службеницима на извршилачком радном месту који су имали статус постављених лица до почетка примене прописа којима се уређују права и дужности запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, руководилац органа може да одреди коефицијент у распону до краја платне групе у којој се налази почетни коефицијент звања у које је разврстано њихово радно место.

Службеник из става 1. овог члана има право на увећање плате према правилима одређеним у члану 15. став 2. овог закона у односу на основну плату коју је имао као постављено лице.

Положај постављених лица

Члан 36.

Ако постављена лица, која су наставила рад на радном месту које постаје положај до протеча времена на које су постављени, руководилац органа распореди на извршилачко радно место због тога што нису постављена на положај после окончања јавног конкурса имају иста права као службеник коме је престао рад на положају због тога што је протекло време на које је постављен или због тога што је поднео оставку или због тога што је положај укинут.

Привремено задржавање постојеће плате

Члан 37.

Службенику, односно намештенику чија би основна плата применом овог закона била мања од затечене плате на радном месту на које је био распоређен, односно чије послове обавља на дан почетка примене овог закона, утврђене у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору на дан почетка примене овог закона, задржава право на плату коју је имао до почетка примене овог закона док његова основна плата, применом одредаба овог закона не достигне плату коју је имао.

Ако службеник, односно намештеник који је био у радном односу на дан почетка примене овог закона, буде премештен, односно распоређен на друго радно место, задржава затечену плату радног места на које је премештен, односно распоређен на дан почетка примене овог закона, све док његова основна плата применом одредаба овог закона не достигне затечену плату тог радног места.

Привремени режим напредовања

Члан 38.

Напредовање службеника по основу остварених резултата рада у виши платни разред платне групе у коју је разврстано звање у којем се обављају послови његовог радног места, почеће да се примењује од 2020. године, на основу вредновања његовог рада у 2018. и 2019. години.

Рок за доношење подзаконских аката и аката за извршење овог закона

Члан 39.

Акт из члана 10. став 2, члана 29. став 1. и члана 30. став 1. овог закона, Влада ће донети до почетка примене овог закона.

Послодавци који права, обавезе и одговорности службеника и намештеника на дан ступања на снагу овог закона уређују Правилником о раду,

дужни су да ускладе Правилнике о раду са одредбама овог закона до почетка примене овог закона.

Примена важећих колективних уговора

Члан 40.

Одредбе колективног уговора који је на снази на дан почетка примене овог закона, а које нису у супротности са овим законом и законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом и законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, односно до истека важења колективног уговора.

Престанак примене и важења ранијих прописа

Члан 41.

Од дана почетка примене овог закона на службенике и намештенике престају да се примењују:

1) Закон о платама у државним органима и јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 34/01, 62/06 – др. закон, 116/08 – др. закони, 92/11, 99/11 – др. закон, 10/13, 55/13 и 99/14);

2) Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима („Службени гласник РС”, бр. 44/08 – пречишћен текст и 2/12).

Даном почетка примене овог закона престају да важе:

1) члан 185. ст. 1. и 2. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 21/16);

2) Уредба о критеријумима за разврставање радних места и мерилима за опис радних места намештеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 88/16);

3) члан 7. Уредбе о критеријумима за разврставање радних места и мерилима за опис радних места службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 88/16).

Ступање на снагу

Члан 42.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се почев од 1. јануара 2019. године, изузев одредаба чл. 34. и 39. овог закона које се примењују од дана ступања на снагу овог закона и чл. 21. и 24. овог закона које се примењују од 1. јануара 2020. године.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредбама чл. 97. тач. 8) и 17) Устава Републике Србије, 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, увећања плате, накнаде плате као и накнаде трошкова и других примања, односно зараде запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе тренутно су уређене низом законских и подзаконских прописа, а у појединим организацијама и службама које је основала аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе ова права уређују се општим актима саме организације, у складу са општим прописима о раду.

Законом о платама у државним органима и јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 34/01, 62/06 – др. закон, 116/08 – др. закони, 92/11, 99/11 – др. закон, 10/13, 55/13, 99/14 и 21/16 – др. закон) уређује се начин утврђивања плата, додатака, накнада и осталих примања, између осталих и запослених лица у органима и организацијама територијалне аутономије и локалне самоуправе.

Према одредбама Закона о платама у државним органима и јавним службама, плата се утврђује помоћу основице за обрачун плата, која се утврђује закључком Владе и коефицијента, који су утврђени подзаконским актом - уредба, као и додатка на плату. Основна плата представља производ основице и коефицијента.

На запослене у органима јединица локалне самоуправе и аутономне покрајине примењује се и Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима. 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 16,80 у органима територијалне аутономије и органима града Београда; 1,00 до 12,60 у органима градова; 0,53 до 8,40 у органима општина.

Основица за обрачун и исплату плата запослених у органима територијалне аутономије и органима јединице локалне самоуправе, која се утврђује закључком Владе, је 2.278,66 динара.

Основни правни акт којим се у Републици Србији уређују права, обавезе и одговорности из радног односа представља Закон о раду, па се одредбе овог закона супсидијарно примењују и на запослене у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе у свим правним ситуацијама које нису уређене посебним законом.

Као једно од основних права запослених, Закон о раду регулише право на одговарајућу зараду, прописујући обавезу послодавца 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 запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. У члану 106. Закон о раду регулише, поред основне зараде, 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.

Закон о раду у овом делу уређује и минималну зараду, накнаду зараде, накнаду трошкова, друга примања, обрачун, евиденцију и заштиту зараде и накнаде зараде.

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

Следећи циљеве постављене Законом о систему плата запослених у јавном сектору, Предлог закона о платама службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе доноси се са сврхом успостављања уједначеног и финансијски одрживог система финансирања плата у овом делу јавног сектора, кроз уважавање специфичности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

У циљу успостављања уједначеног система одређивања плата, овим предлогом одређује се основна плата службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе као производ множења основице и коефицијента.

Уједначеност система постиже се и кроз увођење јединствене основице за све запослене чија се плата исплаћује из буџета аутономне покрајине, односно из буџета јединице локалне самоуправе и која се усваја само у поступку доношења буџета аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, на начин прописан законом којим се уређује систем плата у јавном сектору.

На описани начин, а у оквирима јасно дефинисаних правила системског закона, омогућава се да аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе преузму одговорност за сопствену економску одрживост и добро управљање, чиме се постиже флексибилност и већа финансијска самосталност и уважавају специфичности сваког појединог дела овог система.

Даље, на бази општих критеријума за вредновање послова радних места предвиђених Законом о систему плата запослених у јавном сектору, уједначавање система постиже се усвајањем ближих мерила за примену критеријума за сврставање звања, положаја и радних места у платне групе и платне разреде. Применом оваквог система вредновања послова, платне групе, платни разреде и коефицијенти звања у која су разврстана радна места, положаја и радних места намештеника, одређују се на основу законом дефинисаних критеријума и мерила за вредновање.

Битна новина овог закона јесте остављање простора да се квалитетан рад награди и кроз вредновање резултата рада запослених и одређивање већег коефицијента плате.

Упоредо са основним циљем и разлогом за доношење овог закона - постизање уједначености система, овај закон омогућава отвореност система према стручном кадру који није био део управе, тако што оставља могућност да се запосленом који поседује претходно радно искуства и знања одређеног квалитета, одреди већи коефицијент од оног који остварује почетник у раду у

управи, у складу са правилима датим у закону. На овај начин Предлог закона стимулише запошљавање квалитетних кадрова који су се у претходном радном искуству налазили ван система органа управе, како би својим специфичним знањима и искуством допринели побољшању квалитета рада управе.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. утврђен је предмет овог закона и прописано је да се њиме уређује плата, увећање плате, накнада плате, накнада трошкова и других примања службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно запослених на које се сходно примењују прописи којима се уређују права и дужности из радног односа о запосленима у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. На овај начин у исти правни режим када су у питању висине примања стављају се и запослени у службама и организацијама које оснивају надлежни органи АП и ЈЛС према посебним прописима.

Чланом 2. утврђени су рокови за исплату плате.

Чланом 3. прописује се остваривања заштите права на плату, накнада и других примања запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, на начин на који запослени оставрују заштиту и других права из радног односа.

Чланом 4. прописује се да се средства за плату, накнаде и друга примања обезбеђују се у буџету аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе у складу са буџетским ограничењем за текућу и наредне две буџетске године, у поступку планирања буџета аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Чланом 5. предвиђено је да се основна плата службеника и намештеника одређује множењем основице са коефицијентом, као и да се минимална зарада обрачунава у складу са општим прописима о раду.

Чланом 6. прописано је да је основица за обрачун и исплату основне плате јединствена за све службенике и намештенике у истој аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе чије се плате исплаћују из буџета аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, те да овако утврђена основица не може бити већа од основице која је утврђена законом о буџету Републике Србије за сваку буџетску годину. Наиме, предвиђено је да се основица утврђује одлуком о буџету за сваку буџетску годину, уз претходно прибављено мишљење социјално–економског савета основаног за територију аутономне покрајине – за аутономну покрајину, односно социјално–економског савета основаног за територију јединице локалне самоуправе – за јединицу локалне самоуправе. Основица се утврђује у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата, на начин којим се планира смањење укупних расхода и чиме се обезбеђује дугорочна финансијска одрживост и за шта се даје детаљно образложење. На предложени начин обезбеђује се аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе један виши степен финансијске самосталности у планирању средстава за исплату плате, тиме што ће висина основице следити финансијске могућности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, уз ограничење предвиђено системским законом само у погледу највишег износа. Тиме се остварује циљ системског закона о платама, јер ограничење висине основице доприноси уједначавању система, али се истовремено уважавају специфичности у погледу финансијских могућности појединих делова система. Такође, на предложени начин обезбеђују се услови да поједини делови подсистема јавног сектора преузму одговорност за сопствену економску одрживост и добро управљање средствима буџета којима располажу.

Чланом 7. прописана су ближа мерила за примену критеријума за сврставање звања, положаја и радних места у платне групе и платне разреде и

описан је начин примене наведених критеријума у поступку вредновања радних места. Примена критеријума и мерила врши се оценом њихове заступљености у описима послова одређеног радног места и то тако што сваки критеријум остварује одређено процентуално учешће у укупној вредности радног места. На овај начин остварује се уједначеност у поступку одређивања почетних коефицијената звања, коефицијената положаја и радних места намештеника, а спречава могућност неједнаког поступања, чиме се постиже већа управљивост система. Критеријуми за вредновање радних места су сложеност послова који се на њима обављају, потребна компетентност за рад на тим пословима, одговорност за рад и доношење одлука у обављању послова, аутономија у раду, захтевана пословна комуникација и услови рада. Одредбама члана 7. додатно је прецизирано да се у вредновању одговорности послова који се обављају на радним местима која су разврстана у звања не узима се у обзир мерило руковођења јер се руковођење вреднује путем увећања плате.

Чл. 8. и 9. прописују се почетни коефицијенти звања и коефицијенти положаја које остварују и вршиоци дужности лица на положају, одређени применом критеријума за сврставање звања, положаја и радних места у платне групе и платне разреде, чија су ближе мерила прописана чланом 7. овог закона. Наиме, утврђени се почетни коефицијент радних места која су разврстана у звања и коефицијенти положаја у органима аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, а према распонима коефицијената платних група и платних разреда утврђених системским законом о платама.

Чланом 10. предвиђено је да се почетни коефицијент радних места намештеника, применом критеријума чија су ближа мерила прописана чланом 7, одређује у распону вредности платног разреда оне платне групе из системског закона о платама у коју су сврстана та радна места, а да се се конкретно сврставање радних места намештеника и одређивање почетног коефицијента утврђује актом Владе.

Чланом 11. прописано је да се коефицијент запосленог при заснивању радног односа одређује решењем за службенике, а за намештенике се одређује уговором о раду. Ставом 2. истог члана предвиђена је могућност одређивања коефицијента при заснивању радног односа који би био до два платна разреда већи у односу на коефицијент платног разреда платне групе у коју је конкретно радно место, односно звање сврстано, а на основу поседовања радног искуства одређеног трајања и посебних знања којима запослени може да допринесе унапређењу рада и квалитету обављања послова. Висина увећања коефицијента условљена је квалификацијама и стручношћу запосленог у односу на послове радног места које обавља. На описани начин омогућава се одређивање већег почетног коефицијента лицима која први пут заснивају радни однос у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, а чије радно искуство и поседовање одређеног квалитета знања оправдава такав третман. На тај начин стимулише се запошљавање кадрова који се налазе ван јавног сектора, а који могу унапредити процес рада у управним пословима. Наведено одређивање већег коефицијента, према изричитој одредби, мора бити посебно образложено у сваком конкретном случају, чиме се ограничава могућност злоупотребе и изигравања намере законодавца. Такође, овај закон онемогућава одређивање оваквог већег коефицијента службенику на положају.

У чл. 12-16. прописана су правила за одређивање коефицијента за обрачун и исплату плате службеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе приликом преузимања, премештаја на друго одговарајуће радно место, премештаја на друго радно место са напредовањем, премештаја на радно место у нижем звању и коефицијента службеника који је са положаја распоређен, односно премештен на извршилачко радно место водећи се при томе правилом које уважава претходни квалитет рада запослених.

Чланом 17. прописују се правила за утврђивање коефицијента намештеника који је премештен, односно распоређен на друго радно место, у смислу да се намештенику који је трајно премештен, односно распоређен на друго радно место одређује коефицијент радног места на које је премештен, односно распоређен.

Чланом 18. прописан је начин одређивања коефицијента за обрачун и исплату плате приправника. Наиме, приправнику се одређује коефицијент који износи 80% коефицијента звања у којем се налази радно место на које би био распоређен после приправничког стажа, односно 80 % коефицијента радног места за које је закључио уговор о раду.

Чланом 19. прописан је корективни коефицијент због посебних услова рада службеницима који раде на пословима инспекцијског и другог надзора или контроле, ако обављају послове теренског надзора или контроле у непосредном контакту са субјектима надзора или контроле, у зависности од одговорности за стање у области у којој се врши надзор или контрола. Наведеним одредбама предвиђено је да се може увећати коефицијент до 20% своје вредности – корективни коефицијент. Оредбама става 2. овог члана прописано је да се и службеницима који раде на пословима припреме буџета и састављању завршног рачуна, у зависности од одговорности за извршење наведених послова, може увећати коефицијент до 20% своје вредности. Висина корективног коефицијента за послове који испуњавају наведене услове, у зависности од степена одговорности, одређују се интерним актом руководиоца органа. Наиме, Законом о систему плата запослених у јавном сектору дата је могућност да се посебним законом утврде услови и околности под којима се остварује право на корективни коефицијент, као и његова висина. Корективни коефицијент се остварује по основу сталних услова за обављање послова или других сталних околности које се јављају на пословима одговарајућег радног места, односно звања, а који изузетно нису могле да буду узете у обзир при вредновању послова тих радних места, односно звања.

Чланом 20. прописано је да коефицијент за обрачун и исплату плате службеника и намештеника одређује руководилац органа, односно лице или тело које је одређено посебним прописом, док коефицијент службеника на положају одређује орган односно тело надлежно за његово постављење.

Чланом 21. прописује се сходна примена прописа који се односе на напредовање државних службеника, за напредовање у истом звању службеника на извршилачком радном месту у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе, по основу остварених резултата рада. Наиме, предвиђено је да се службенику у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе, по основу остварених резултата рада, одређује већи коефицијента у платној групи у коју је сврстано звање радног места на које је службеник распоређен.

Чл. 22. и 23. уређени су специфични основи за одређивање увећане плате службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе који нису уређени системским законом, а то су увећана плата за руковођење и увећана плата за додатно оптерећење на раду, док је **чланом 24.** прописано да намештеник остварује право на увећану плату по основу постигнутих резултата рада сходном применом прописа који се односи на увећање плате по основу резултата рада намештеника у државним органима.

Чланом 25. прописано је да запослени право на увећану плату за рад ноћу, рад на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност и минути рад непосредном применом закона којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Чланом 26. прописано је да се право на увећану плату утврђује решењем које доноси руководилац органа или лице одређено посебним прописом, осим увећања по основу временаведеног у радном односу које је саставни део решења о коефицијенту.

Чланом 27. предвиђено је да службеници односно намештеници у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе остварују право на накнаду плате у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору. Ставом 2. истог члана утврђен је изузетак који се односи на службенике на положају који остану нераспоређени, на тај начин да ова лица остварују право на накнаду плате на начин, у висини и за време утврђено прописима којима се уређују права и дужности из радног односа запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Наиме, прописима којима се уређују права и дужности из радног односа о запосленима у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, дефинисано је да, уколико не постоји радно место на које може бити распоређен, службеник на положају има право на накнаду плате у трајању од три месеца у висини коју је имао у време престанка рада на положају због протекла времена на које је постављен или због укидања положаја. Ово право на накнаду плате може се изузетно продужити за још највише три месеца уколико у том времену службеник на положају стиче право на пензију. Право на накнаду плате престаје и пре утврђеног рока заснивањем радног односа или стицањем права на пензију према прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Чл. 28. и 29. регулисана су права на накнаду трошкова службеника и намештеника. Поред права на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада, чији се ближи услови за остваривање уређују колективним уговором односно правилником о раду, службеник односно намештеник има право и на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, у складу са актом Владе, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин. Такође, овим законом дата је могућност да се колективним уговором, поред ближег регулисања начина остваривања ових права, предвиди и могућност накнаде других трошкова који произилазе из обављања послова службеника и намештеника, у складу са финансијским средствима обезбеђеним за те намене, те да се накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора остварују у складу са одредбама закона којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Чланом 30. уређена су права на друга примања запослених, односно утврђено је право службеника, односно намештеника на отпремнину због одласка у пензију, отпремнину због тога што је утврђен као вишак запослених или престанка радног односа протеклом рока у ком је био нераспоређен, у складу са законом. Ова права ће бити ближе уређена актом Владе, а остављена је могућност да колективним уговором, односно правилником о раду буде регулисано право запослених и на друга примања, према општим прописима о раду.

Чланом 31. предвиђено је буџетско ограничење које је надлежни орган аутономној и јединици локалне самоуправе дужан да поштује приком утврђивања основице у поступку припреме буџета. Наиме, надлежни орган аутономне покрајине односно јединице локалне самоуправе дужан је да основицу за исплату основне плате запослених одреди у складу са масом опредељених средстава за плате у буџету аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе и буџетским ограничењем за текућу и наредне две буџетске године Средства за исплату основне плате и увећане плате, накнаде трошкова и других примања планирају се и остварују у оквирима постављеног буџетског органичења. Стога је неопходно прибавити мишљење министарства надлежног за финансије и министарства надлежног за локалну самоуправу. На овај начин се омогућава достизање вишег степена економске одрживости у циљу успостављања одрживог развоја.

Чл. 32-42. прописан је прелазни режим и завршне одредбе. Наиме, чланом 32. прописан је сходна примена прописа који се односе на накнаде трошкова државних службеника и намештеника, на накнаду трошкова и других примања

службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, а до доношења одговарајућег акта Владе.

Чланом 32. прописано је да основица у 2019. години мора бити утврђена у висини која по мишљењу министарства надлежног за финансије одговара утврђеној маси средстава за плате за 2019. годину како би се прелазак на нови систем плата обавио без ризика по финансијску стабилност буџета Република Србије.

Чланом 34. прописује се да ће се решења о платној групи, платном разреду и коефицијенту у складу са овим законом донети до почетка примене овог закона. Приликом доношења решења из става 1. овог члана руководилац органа може за највише 10% укупног броја запослених, односно највише једног запосленог у органима који имају мање од 10 запослених, који имају значајно претходно искуство у обављању послова свог радног места и који посебним знањима доприносе унапређењу рада и квалитету обављања послова на свом радном месту, да одреди коефицијент у распону до краја четвртог платног разреда платне групе у којој се налази њихово радно место, при чему се овај начин одређивања коефицијента не односи на службенике на положају.

Чланом 35. прописује се могућност одређивања коефицијента службеницима на извршилачком радном месту који су имали статус постављених лица до почетка примене прописа којима се уређују права и дужности из радног односа о запосленима у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, у распону до краја платне групе у којој се налази почетни коефицијент звања у које је разврстано њихово радно место. Поред утврђеног коефицијента на напред наведени начин, ова лица ће имати право да остваре и увећање плате према правилима из члана 15. став 2. овог закона, односно, имају право да им се прве године увећава плата за 80% разлике између основне плате коју је имао као постављено лице и основне плате утврђене у складу са овим законом, у другој години увећава се за 50% те разлике, а у трећој години за 20% те разлике. после протеча треће године престаје право на увећање.

Чланом 36. се утврђују права постављених лица која су наставила рад на радном месту које постаје положај до протеча времена на које су постављени, а која руководилац органа распореди на извршилачко радно место због тога што нису постављена на положај после окончања јавног конкурса. Ова лица имају иста права као службеник коме је престао рад на положају због тога што је протекло време на које је постављен или због тога што је поднео оставку или због тога што је положај укинут.

Чланом 37. уређено је привремено задржавање затечене плате док основна плата одређена применом правила овог закона не достигне висину плате коју је службеник односно намештеник имао пре почетка његове примене. Ставом 2. овог члана предвиђено је да у случају да службеник или намештеник, који је био у радном односу на дан почетка примене овог закона, буде премештен односно распоређен на друго радно место, исти задржава затечену плату радног места на које је премештен односно распоређен на дан почетка примене овог закона, све док не достигне затечену плату тог радног места. На прописани начин стварају се услови да у моменту почетка примене овог закона, а у случају премештаја, односно распоређивања на друго радно место, службеник односно намештеник задржава плату радног места на које је премештен односно распоређен.

Чланом 38. утврђује се режим напредовања службеника по основу остварених резултата рада у виши платни разред платне групе у коју је разврстано звање у којем се обављају послови његовог радног места, који ће почети да се примењује од 2020. године на основу вредновања његовог рада у 2018. и 2019. години.

Чланом 39. прописани су рокови за доношење подзаконских аката од стране Владе, док је ставом 2. тог члана прописана обавеза послодаваца да

ускладе правилнике о раду са одредбама овог закона до почетка примене овог закона.

Чланом 40. прописано је да одредбе колективног уговора који је на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које нису у супротности са овим законом, остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом и законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, односно до истека важења колективног уговора.

Чланом 41. предвиђено је да даном почетка примене овог закона, на службенике и намештенике престају да се примењују одредбе Закона о платама у државним органима и јавним службама и Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима. Такође, престају да важе одредбе члана 185. ст. 1. и 2. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе које се односе на доношење Уредбе о разврставању радних места намештеника, имајући у виду да ће се у складу са овим законом донети подзаконски акт Владе којим ће се утврдити називи радних места намештеника, са описима послова који се на њима обављају као и неопходни услови за њихово обављање, као и коефицијенти ових радних места. Из ових разлога престаје да важи и Уредба о критеријумима за разврставање радних места и мерилима за опис радних места намештеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе постоји. Чланом 7. Уредбе о критеријумима за разврставање радних места и мерилима за опис радних места службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе разврстана су радна места положаја у две групе. Како су овим закона сврстана радна места положаја у одговарајуће платне групе и платне радзреде и одређен је коефицијент, то није целисходно да наведени члан Уредбе и даље буде на правној снази.

Чланом 42. прописује се ступање овог закона на снагу и утврђује датум почетка његове примене за 1. јануар 2019. године, изузев одредаба чл. 34. и 39. које се примењују од дана ступања на снагу и одредаба чл. 21. и 24, чија примена се одлаже до 1. јануара 2020. године.

IV ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

Доношење Закона о платама службеника и намештеника у органима, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе неће имати ефекте на повећање трошкова за плате запослених у овом делу јавног сектора током 2018. године, имајући у виду да се обрачун и исплата плата по одредбама овог закона врши почевши од плате остварене за јануар 2019. године. Законом је предвиђено привремено задржавање затечене плате, све док постепеним прилагођавањем висина основне плате обрачуната по одредбама овог закона не достигне износ плате коју је запослени имао пре почетка његове примене, што указује да примена одредби овог закона неће довести до пораста издатака за плате на овом нивоу. Увођење корективног коефицијента због посебних услова рада службеницима који раде на пословима инспекцијског и другог надзора или контроле, ако обављају послове теренског надзора или контроле у непосредном контакту са субјектима надзора или контроле, као и службеницима који раде на пословима припреме буџета и састављању завршног рачуна, неће имати ефекта на повећање средстава за ове намене у буџету аутономне покрајине односно у буџету јединице локалне самоуправе. Наиме, у постојећим прописима којима се уређују плате запослених у аутономној покрајини односно јединици локалне самоуправе ова лица остварују право на увећање коефицијента за обављање ових послова (координирање најсложеније активности – највише до 10%, за рад на припреми и извршењу буџета или финансијског плана, вођењу пословних књига и састављању рачуноводствених извештаја – највише до 10%, за послове

комуналног полицајца – највише до 10% и за на послове буџетске инспекције – највише до 10%).

Примена одредаба овог закона које се односе на право на плату, накнаду плате, увећану плату, накнаду трошкова и друга примања запослених зависе од висине основице која је директно условљена масом средстава одређених у ту сврху буџетом аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе. Тако утврђена основица не може бити виша од републичке, утврђене према закону којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору. На овај начин омогућава се поштовање фискалних ограничења и буџетских средстава.

Додатно, приликом планирања средстава за исплату плата и других примања запослених надлежни орган аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе биће дужан да води рачуна о буџетским ограничењима за текућу и наредне две буџетске године. На описани начин омогућава се стварање предуслова за одрживи развој кроз одговорно финансијско пословање и спречавање дефицита у локалним буџетима, јер се издвајања за плате запослених у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе прилагођавају финансијским могућностима сваког појединог дела тог система.

V РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА ПО ХИТНОМ ПОСТУПКУ

Доношење овог закона по хитном поступку предлаже се због тога што би недоношење овог закона по хитном поступку могло да проузрокује штетне последице по рад органа и организација. Доношење овог закона по хитном поступку неопходно је због потребе благовременог планирања буџетских средстава неопходних за његову примену, како би се наредни буџетски процес припремио у складу са ефектима који настају извршењем одредби овог закона, као и за благовремено планирање и припрему свих аката послодаваца који су неопходни за спровођење овог закона.

АНАЛИЗА ЕФЕКТА ПРОПИСА

1. *Одређење проблема који закон треба да реши*

Имајући у виду да су плате запослених у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе уређене већим бројем прописа различите правне снаге, те да не постоји јединствена основица за обрачун и исплату плата запослених, овај закон треба да реши проблем управљивости, недостатака ефективне контроле, одсуства транспарентности и неправичности даље егзистенције оваквог стања, следећи циљеве постављене Законом о систему плата запослених у јавном сектору на чијој се нормативној основи доноси.

Наиме, плате и зараде запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе тренутно су уређене низом законских и подзаконских прописа, а у појединим организацијама и службама које је основала аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе ова права уређују се општим актима саме организације, у складу са општим прописима о раду.

Законом о платама у државним органима и јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 34/01, 62/06 – др. закон, 116/08 – др. закон, 92/11, 99/11 – др. закон, 10/13, 55/13, 99/14 и 21/16 – др. закон) уређује се начин утврђивања плата, додатака, накнада и осталих примања, између осталих и запослених лица у органима и организацијама територијалне аутономије и локалне самоуправе.

Према одредбама Закона о платама у државним органима и јавним службама, плата се утврђује помоћу основице за обрачун плата, која се утврђује закључком Владе и коефицијента, који су утврђени подзаконским актом - уредба, као и додатка на плату. Основна плата представља производ основице и коефицијента.

На запослене у органима јединица локалне самоуправе и аутономне покрајине примењује се и Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима („Службени гласник РС”, бр. 44/08 – пречишћен текст и 2/12). 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 16,80 у органима територијалне аутономије и органима града Београда; 1,00 до 12,60 у органима градова; 0,53 до 8,40 у органима општина.

Основица за обрачун и исплату плата запослених у органима територијалне аутономије и јединице локалне самоуправе, која се утврђује закључком Владе, је 2.278,66 динара.

Основни правни акт којим се у Републици Србији уређују права, обавезе и одговорности из радног односа представља Закон о раду, па се одредбе овог закона супсидијарно примењују и на запослене у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе у свим правним ситуацијама које нису уређене посебним законом.

Као једно од основних права запослених, Закон о раду регулише право на одговарајућу зараду, прописујући обавезу послодавца 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 запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. У члану 106. Закон о раду регулише, поред основне зараде, 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.

Закон о раду у овом делу уређује и минималну зараду, накнаду зараде, накнаду трошкова, друга примања, обрачун, евиденцију и заштиту зараде и накнаде зараде.

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

Закон о систему плата запослених у јавном сектору утврдио је опште смернице за успостављање уједначеног и финансијски одрживог система финансирања плата запослених у јавном сектору, предвидевши истовремено обавезу да се начин остварења права утврђених тим законом ближе уреди кроз доношење посебних прописа за одговарајуће делове јавног сектора.

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: реализација права утврђених системским законом кроз регулисање висине и начина остваривања плате и других примања запослених у овом делу јавног сектора, на јединствен и транспарентан начин; унапређење механизма контроле и транспарентности у начину остварења утврђених права; омогућавање појединачним деловима подсистема да преузму одговорност за сопствену економску одрживост и добро управљање, могућност упоредне анализе плата у појединачним деловима јавног сектора на нивоу аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе и лакше спровођење контроле над променама у свим деловима подсистема. Истовремено, регулисањем одређених института, Закон омогућава флексибилност, спречавајући на тај начин да један од основних циљева (постизање уједначености) последично не изазове непотребну ригидност правних правила.

Утврђивањем јединствене основице за обрачун и исплату основне плате службеника и намештеника у истој аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе којима се плата исплаћује из буџета аутономне покрајине или буџета јединице локалне самоуправе и која не може бити већа од основице која је утврђена законом о буџету Републике Србије за сваку буџетску годину, прописивањем ближих мерила за примену критеријума за сврставање звања, положаја и радних места у платне групе и платне разреде, регулисањем коефицијената положаја и почетних коефицијената звања као и прописивањем

прецизних инструкција на основу којих ће се вршити сврставање радних места намештеника и одређивање почетног коефицијента, успоставиће се транспарентнији, упоредивији и контролисанији систем остварења плате и других примања запослених у овом делу јавног сектора.

3. Друга могућност за решавање проблема

Имајући у виду да се овај закон доноси на нормативној подлози и према изричитој одредби Закона о систему плата запослених у јавном сектору, не постоје друге могућности за решавање проблема.

4. Зашто је доношење закона најбоље за решавање проблема

Закон о систему плата запослених у јавном сектору у прелазним и завршним одредбама регулисао је обавезу доношења посебних закона којима ће бити уређен начин остварења права утврђених тим законом. Овим законом постављени су темељи целовитог реформског процеса постојећег система плата, а са циљем елиминисања недостатка транспарентности, неуједначености, неуправљивости и коначно неправичности даље егзистенције таквог система.

Приликом доношења Закона о систему плата запослених у јавном сектору као опције понуђене за решавање проблема наведене су три опције: централизовани систем, полу-централизовани систем са јачим обликом централизације и усвојени полу-централизовани систем са јачим обликом децентрализације.

Предности доношења Закона о систему плата са предвиђеним институтима (полу-централизован систем са јачим обликом децентрализације) биле су 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 доводе у питање институционални и административни капацитети у току поступка. 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.

Први у низу посебних закона је управо Закон о платама службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Његово усвајање представља наставак започетих реформских процеса кроз реализацију идеја и основних института предвиђених системским законом, при том не одступајући од приступа решавању проблема прихваћеног системским законом. На бази полу-централизованог система са јачим обликом децентрализације, овај закон разрађује права утврђена системским законом. Такође, у сегментима где специфичност подсистема није могла бити препозната на нивоу општих норми системског закона, овај закон иницијално регулише одређена права, као нпр. специфичне основе за увећану плату.

5. На кога ће и како ће утицати предложена решења

Овај закон ће утицати на службенике и намештенике у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно на запослене на које се сходно примењују прописи којима се уређују права и дужности из радног

односа о запосленима у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Предложена решења омогућавају да радна места у овом подсистему буду вреднована на правичнији начин. Закон о систему плата запослених у јавном сектору утврдио је опште критеријуме за вредновање послова радних места и опште описе платних група, док се овим законом прописују ближа мерила за примену критеријума за сврставање звања, положаја и радних места намештеника у платне групе и платне разреде. Применом наведених критеријума обезбеђује се да коефицијенти звања, положаја и радних места намештеника буду одређени на основу јасно дефинисаних правила, која не остављају простора неједнаком поступању у истим ситуацијама. Тиме се постиже спровођење принципа једнака плата за једнак рад код истог послодавца, што ће допринети да се смање високи расходи за запослене у појединачним деловима овог подсистема, као последица неадекватног система плата и награђивања запослених. Висина основице пратиће финансијске могућности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе и јединствена је за све службенике и намештенике у истој аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе којима се плата исплаћује из буџета аутономне покрајине или буџета јединице локалне самоуправе.

Комплетирање процеса започетог Законом о систему плата запослених у јавном сектору за овај подсистем постиже се регулисањем: посебних основа за увећану плату; ближих мерила за примену критеријума за вредновање радних места, одређивање почетних коефицијената звања и коефицијената положаја, као и услова за напредовање; задржавање затечене плате уз одређивање начина усаглашавања затечене плате са висином плате утврђене према новом систему, а које усаглашавање мора бити прилагођено могућностима буџета из ког се финансирају плате запослених.

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 овог закона неће имати ефекте на повећање трошкова за плате запослених у овом делу јавног сектора током 2018. године, имајући у виду да закон почиње да се примењује почев од 1. јануара 2019. Такође, чланом 31. прописано је буџетско ограничење: „основицу за исплату основне плате запослених, надлежни орган аутономне покрајине односно јединице локалне самоуправе дужан је да одреди у оквиру утврђене масе средстава за плате и буџетског ограничења за текућу и наредне две буџетске године. У оквиру буџетског ограничења, надлежни орган аутономне покрајине односно јединице локалне самоуправе дужан је да планира и оствари средстава за исплату основне плате и увећане плате, накнаде трошкова и других примања.” Дакле, наведена права морају се планирати и остварити у оквиру буџетског ограничења, тако да примена закона неће довести до повећања тих трошкова.

У погледу елемената за обрачун основне плате запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, затечено стање у погледу основице и коефицијената је такво да се основица утврђује закључком Владе док су коефицијенти утврђени подзаконским актом – уредбом.

Наиме, на запослене у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе примењује се Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима („Службени гласник РС”, бр. 44/08 – пречишћен текст и 2/12). 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 16,80 у органима територијалне аутономије и органима града Београда; 1,00 до 12,60 у органима градова; 0,53 до 8,40 у органима општина. Основица за обрачун и исплату плата запослених у органима територијалне аутономије и јединице локалне самоуправе, која се утврђује закључком Владе, износи 2.278,66 динара.

Изменама и допунама Закона о систему плата запослених у јавном сектору, као системским законом у овој области, предложена је измена матрице коефицијената, имајући у виду да се потреба задржавања високог стручног кадра у јавном сектору, чији је недостатак све приметнији у пословима од општег интереса (здравство, просвета и др) сагледала и кроз могућност да се промени изражена компресија плата у јавном сектору, односно мали распон између оперативних радних места која захтевају висок ниво експертизе и стручности и оних оперативних радних места која се односе на обављање једноставних или умерено сложених послова. Кључне промене које ревизија матрице доноси односе се на израженије вредновање виших нивоа стручности у систему, већу могућност напредовања најбољих запослених – а нарочито оних са вишим нивоима стручности, и смањивање уочене компресије плата, која је и била препозната као једно од кључних ограничења, како постојеће матрице, тако и претходног система. Такође, задржавање високог нивоа стручности сагледана је у могућности приближавања и изједначавања вредности тих послова са најзначајнијим руководећим пословима којима се остварују стратешки циљеви у јавном сектору.

Измена матрице коефицијената за обрачун и исплату плата запослених у јавном сектору условила је потребу ревизије почетних коефицијената звања и коефицијената положаја службеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе на предложени начин.

Одређивање почетног коефицијента звања и коефицијената положаја, који се новим текстом овог закона ревидирају у складу са предложеном изменом матрице коефицијената системског закона, засновано је на разврставању звања и положаја у платне групе и платне разреде. Приликом разврставања примењена је методологије вредновања радних места у јавном сектору, која је ближе појашњена чланом 7. Сврставање радних места, применом критеријума из члана 7, врши се водећи рачуна о услови за обављање послова у одговарајућем звању који су прописани Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 21/16) и подзаконским прописима донетим за извршење овог закона, на основу описа послова из аката о систематизацији радних места, као и радне верзије каталога звања службеника у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе, у складу са ограничењима утврђеним Законом о систему плата запослених у јавном сектору („Службени гласник РС”, бр. 18/16 и 108/16) у погледу описа платних група. Дакле, одређивању почетног коефицијента службеника претходило је вредновање послова који се обављају у одговарајућим звањима и разврставање у платне групе и платне разреде.

Овај закон омогућава отвореност система према стручном кадру који није био део управе, тако што оставља могућност да се запосленом који поседује претходно радно искуства и знања одређеног квалитета, одреди већи коефицијент од оног који остварује почетник у раду у управи, у складу са правилима датим у закону. На овај начин закон стимулише запошљавање квалитетних кадрова ван система органа управе, како би својим специфичним знањима и искуством допринели побољшању квалитета рада. Чланом 11. прописано је да лице које има радно искуство на пословима радног места на којима заснива радни однос у трајању од најмање десет година и посебна знања којима може да допринесе унапређењу рада и квалитету обављања послова на свом радном месту, може да се одреди већи коефицијент у распону

до два платна разреда у односу на платни разред почетног коефицијента. Дакле, законом се оставља могућност одређивања оваквог „увећања” почетног коефицијента до два платна разреда. Такође, чланом 33. прописује се да руководилац органа може за највише 10% укупног броја запослених, односно највише једног запосленог у органима који имају мање од 10 запослених, који имају значајно искуство у обављању послова свог радног места и који посебним знањима доприносе унапређењу рада и квалитету обављања послова на свом радном месту, да одреди коефицијент у распону до краја четвртог платног разреда платне групе у којој се налази њихово радно место, имајући у виду коефицијент који би запослени са таквим радним искуством и квалитетом рада остварио кроз напредовање, као и због остављања могућности за даље напредовање тог запосленог кроз платне разреде на основу вредновања резултата рада.

Одредбом члана 19. којом је прописан корективни коефицијент, исти се утврђује за запослене који су и до сад имали право на увећање коефицијента. Наиме, у постојећим прописима којима се уређују плате запослених у аутономној покрајини односно јединици локалне самоуправе ова лица остварују право на увећање коефицијента за обављање ових послова (координирање најсложеније активности – највише до 10%, за рад на припреми и извршењу буџета или финансијског плана, вођењу пословних књига и састављању рачуноводствених извештаја – највише до 10%, за послове комуналног полицајца – највише до 10% и за послове буџетске инспекције – највише до 10%). Наведена увећања прописана су чланом 5. Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима. Одредбом члана 19. сада се оставља могућност увећања коефицијента за две категорије послова (теренски надзор и контрола и припрема буџета и састављање завршног рачуна), ако је то у складу са буџетским ограничењем. Дакле, чланом 19. даје се само могућност увећања коефицијента до 20%, а та могућност условљена је могућностима буџета аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Остваривање права на корективни коефицијент не изискује нове трошкове јер се применом наведених одредаба не сме прекорачити буџетски оквир за ове намене.

7. Да ли позитивни ефекти оправдавају трошкове

Имајући у виду да се овај закон доноси према инструкцији Закона о систему плата запослених у јавном сектору, то није било разлике у погледу одабране опције за решавање проблема из системског закона. Та опција, која представља постепено уређивање система, омогућава да се контролише маса средстава за плате запослених, како у јавном сектору као целини, тако и у појединим подсистемима, тако да доношење овог прописа не доводи до увећања ове масе, а прелазак на примену је постепен у зависности од фискалне консолидације и финансијских могућности. Наиме, предвиђено је да запослени задржава затечену плату, односно плату коју је имао на дан почетка примене овог закона, ако би основна плата обрачуната према одредбама овог закона била мања, све док његова основна плата, применом одредаба овог закона, не достигне плату коју је имао.

У односу на постојећи систем, односно затечено стање у којем је изражена фрагментација прописа, односно где су елементи за одређивање основне плате садржани у низу закона и подзаконских аката, овим законом се на јединствен начин одређују основица и коефицијенти, увећана плата и друга примања. Коефицијенти су одређени применом методологије, односно критеријума који су прописани Законом о систему плата запослених у јавном сектору и ближих мерила за примену тих критеријума која су прописана у овом

закону (члан 7). Објашњење поступка вредновања дато је у оквиру одговора под претходном тачком Анализе.

Чланом 21. уређује се напредовање службеника у истом звању. Наведеном одредбом прописано је да службеник на извршилачком радном месту остварује право на напредовање у истом звању по основу остварених резултата рада сходном применом прописа који се односе на напредовање државних службеника одређивањем већег коефицијента у платној групи у коју је сврстано звање радног места на које је распоређен. Законом о платама државних службеника и намештеника у члану 16. прописана су правила о напредовању државних службеника у виши платни разред, док су Уредбом о оцењивању државних службеника уређена мерила за оцењивање и поступак оцењивања државних службеника у свим државним органима.

Прописивањем одредбе о буџетском ограничењу омогућава се контрола масе средстава која се издваја за плате запослених — та средства се морају планирати и остварити у складу са буџетским ограничењем за текућу и две наредне буџетске године. Прописивањем правила о задржавању затечене плате обезбеђује се да прелазак на примену буде постепен у зависности од фискалне консолидације и финансијских могућности, тако да примена закона не доводи до увећања масе која се издваја за плате запослених.

Чланом 6. прописано је да је основица за обрачун и исплату основне плате јединствена за све службенике и намештенике у истој аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе којима се плата исплаћује из буџета аутономне покрајине, односно из буџета јединице локалне самоуправе и не може бити већа од основице која је утврђена законом о буџету Републике Србије за сваку буџетску годину. Дакле, основица следи финансијске могућности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Такође, чланом 31. прописано је да основицу за исплату основне плате запослених, надлежни орган аутономне покрајине односно јединице локалне самоуправе дужан је да одреди у оквиру утврђене масе средстава за плате и буџетског ограничења за текућу и наредне две буџетске године. У оквиру буџетског ограничења, надлежни орган аутономне покрајине односно јединице локалне самоуправе дужан је да планира и оствари средстава за исплату основне плате и увећане плате, накнаде трошкова и других примања. На описани начин омогућава се да аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе преузме одговорност за сопствену економску одрживост и добро управљање буџетским средствима.

Законским решењима стимулише се ефикаснији рад управе, јер се установљавају правила напредовања службеника на основу вредновања резултата рада. Законом су утврђени само почетни коефицијенти, а вредновањем резултата рада, сходном применом правила која се односе на напредовање државних службеника, омогућава се даље хоризонтално напредовање по платним разредима и на тај начин стимулише квалитетнији рад. Такође, са могућношћу увећања почетног коефицијента лицима која су се налазила ван управе а која својим знањима и искуству могу допринети повећању квалитета рада, стимулише се запошљавање квалитетних кадрова.

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 платама запослених у органима, организацијама и службама аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе која је спроведена у периоду од 17. новембра до 7. децембра 2016. године.

У организацији Синдиката управе Србије дана 02. децембра 2016. године, у просторијама Синдиката у Београду, одржана је расправа.

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, и на порталу е-управе. Предлози, сугестије, иницијативе и коментари учесника у јавној расправи прикупљани су електронским путем на адресу: sistemplata@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 платама запослених у органима, организацијама и службама аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе”.

Током округлог стола поводом јавне расправе о Нацрту закона, који је организован у просторијама Синдиката, најчешће примедбе односиле су се на питање регулисање корективног коефицијента односно увећане плате за интерне ревизоре и инспекторе, као и висину основице.

Нису уважене ни примедбе у погледу висине основице, јер се изједначавањем коефицијената омогућава елиминисање неједнаких плата, док висина основице, у складу са смерницама системског закона, треба да прати финансијске могућности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. За утврђивање висине основице постављен је објективни критеријум—маса средстава која је у буџету аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе опредељена за плате, чиме се цео концепт усмерава на ове подсистеме да они својом организацијом посла и трошкова у погледу плата створе простор у маси средстава за плате у погледу повећања основице.

Предност новог концепта (исти коефицијенти, а основица према могућностима подсистема) је у томе што се на овај начин омогућава повећање ефикасности рада управе и располагања трошковима. Тај задатак „у рукама“ је саме јединице локалне самоуправе, као послодавца, а једино послодавац може да доноси одлуке које се односе на организацију посла и последично на трошкове по питању плата. Дакле, једино послодавац може да донесе одлуку о висини основице у складу са расположивим финансијским средствима и простором којим располаже.

Напомињемо да су примедбе и сугестије које су се односиле на утврђивање корективног коефицијента због посебних услова рада службеницима који раде на пословима инспекцијског и другог надзора или контроле, ако обављају послове теренског надзора или контроле у непосредном контакту са субјектима надзора или контроле, као и службеницима који раде на пословима припреме буџета и састављању завршног рачуна, поднете од стране Мреже инспектора Србије, као и појединачне представке поднете од стране потпредседника Синдиката комуналне полиције Београд од 13.10.2017. године, прихваћене и увршћене у текст нацрта закона.

Током трајања јавне расправе истакнута је и примедба у погледу регулисања увећане плате за руковођење, односно да је на овај начин извршено двоструко вредновање за службенике на положају. Наведена примедба није уважена из разлога што је чланом 25. став 1. Закона о систему плата запослених у јавном сектору предвиђено да државни службеници на положају, односно службеници на положају у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе и функционери, немају право на увећање плате за руковођење. Имајући у виду да је на наведени начин системским законом

регулисано ограничење права на увећање плате, а да је овај нацрт део исте правне целине и креће се у оквирима постављеним системским законом, норма члана 25. Закона о систему плата запослених у јавном сектору примењује се и за службенике на положају у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

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:

- доношење акта Владе којим ће бити извршено сврставање радних места намештеника у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента радних места намештеника, а који ће садржати радна места намештеника, описе тих радних места и захтеве за њихово обављање. Доношење овог акта планирано је до почетка примене Закона;

- доношење акта Владе којим ће бити ближе регулисано право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану током рада и боравка на терену и накнада трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада и доношење акта Владе којим ће бити ближе уређено право на отпремнину због одласка у пензију, отпремнину запосленом који је вишак запослених или отпремнину због престанка радног односа услед протекла рока у којем је запослени био нерспореден. Доношење ових аката планирано је до почетка примене Закона.

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 платама службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе

Draft Law on Salaries of Autonomous Province and Local Self-government Unit's 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 односе на нормативну саржину 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.