

# Z A K O N

## O PLATAMA SLUŽBENIKA I NAMEŠTENIKA U ORGANIMA AUTONOMNE POKRAJINE I JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE

### I. UVODNE ODREDBE

#### *Predmet zakona*

#### **Član 1.**

Ovim zakonom uređuju se plata, uvećana plata, naknada plate, naknada troškova i druga primanja službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, odnosno zaposlenih na koje se shodno primenjuju propisi kojima se uređuju prava i dužnosti iz radnog odnosa zaposlenih u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

#### *Isplata plate*

#### **Član 2.**

Plata za tekući mesec isplaćuje se najkasnije do kraja narednog meseca.

Ako se plata isplaćuje u jednom delu ili u više delova, puna plata odnosno poslednji deo plate se isplaćuje u narednom mesecu za prethodni mesec.

Bliži rokovi za isplatu plate utvrđuju se kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu.

#### *Zaštita prava na platu, naknade i druga primanja*

#### **Član 3.**

Službenik i nameštenik ostvaruje zaštitu prava na platu, naknade i druga primanja prema propisima kojima se uređuju prava i dužnosti zaposlenih u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

#### *Obezbeđivanje sredstava za platu, naknade i druga primanja*

#### **Član 4.**

Sredstva za plate, naknade i druga primanja zaposlenih obezbeđuju se u budžetu autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave, u skladu sa budžetskim ograničenjima za tekuću i naredne dve budžetske godine, u procesu planiranja budžeta autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave.

### II. PLATA SLUŽBENIKA I NAMEŠTENIKA

#### *Osnovna plata i minimalna zarada*

#### **Član 5.**

Osnovna plata službenika i nameštenika određuje se množenjem osnovice sa koeficijentom.

Službenik i nameštenik ostvaruje pravo na isplatu minimalne zarade obračunate u skladu sa opštim propisima o radu.

#### *Osnovica*

#### **Član 6.**

Osnovica za obračun i isplatu osnovne plate jedinstvena je za sve službenike i nameštenike u istoj autonomnoj pokrajini ili jedinici lokalne samouprave kojima se

plata isplaćuje iz budžeta autonomne pokrajine, odnosno iz budžeta jedinice lokalne samouprave i ne može biti veća od osnovice koja je utvrđena zakonom o budžetu Republike Srbije za svaku budžetsku godinu.

Nadležni organ autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave razmatra osnovicu samo u toku procesa pripreme budžeta za narednu budžetsku godinu i utvrđuje je odlukom o budžetu u skladu sa masom sredstava opredeljenom za obračun i isplatu plata, na način kojim se planira smanjenje ukupnih rashoda i čime se obezbeđuje dugoročna finansijska održivost i za šta se daje detaljno obrazloženje.

U toku pripreme odluke o budžetu o predlogu visine osnovice nadležni organ pribavlja mišljenje socijalno–ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju autonomne pokrajine – za autonomnu pokrajinu, odnosno socijalno–ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju jedinice lokalne samouprave – za jedinicu lokalne samouprave.

Ako nije osnovan socijalno–ekonomski savet za odgovarajuću teritoriju, nadležni organ autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave dužan je da o predlogu osnovice pribavi mišljenje Socijalno–ekonomskog saveta Republike Srbije, osim nadležnog organa jedinice lokalne samouprave na teritoriji autonomne pokrajine koji je dužan da pribavi mišljenje socijalno–ekonomskog saveta autonomne pokrajine, ako je navedeni savet osnovan.

Ako nadležni socijalno–ekonomski savet ne dostavi mišljenje u roku od 15 dana od dana prijema predloga osnovice, nadležni organ može da utvrdi osnovicu bez prethodno pribavljenog mišljenja.

***Bliža merila za primenu kriterijuma za svrstavanje zvanja,  
položaja i radnih mesta u platne grupe i platne razrede***

**Član 7.**

Radna mesta vrednuju se na osnovu kriterijuma složenosti poslova koji se na njima obavljaju, potrebne kompetentnosti za rad na tim poslovima, odgovornosti za rad i donošenje odluka u obavljanju poslova, autonomije u radu, zahtevane poslovne komunikacije i uslova rada i svrstavaju u odgovarajuće platne grupe i platne razrede.

Kriterijum složenosti poslova izražava se kroz merila: rešavanje problema, kreativnost i uticaj na organizacioni učinak, kriterijum kompetentnost kroz merila: obrazovanje, radno iskustvo, sposobnost i zahtevana dodatna znanja za rad na odgovarajućem radnom mestu, kriterijum odgovornosti kroz merila: odgovornosti za donošenje odluka, rukovođenje, finansijske odgovornosti, davanje saveta i mišljenja, kriterijum autonomija u radu se izražava kroz stepen samostalnosti, kriterijum poslovne komunikacije se izražava kroz zahtevani nivo kontakata za rad na odgovarajućem radnom mestu, dok rad noću i u smenama, okruženje i fizički napor određuju uslove rada.

Primena kriterijuma i merila vrši se ocenom njihove zastupljenosti u opisima poslova određenog radnog mesta i to tako što svaki kriterijum ostvaruje određeno procentualno učešće u ukupnoj vrednosti radnog mesta, i to: složenost poslova predstavlja 25% vrednosti, kompetentnost 23% vrednosti, odgovornost 20% vrednosti, autonomija u radu 15% vrednosti, poslovna komunikacija 8% vrednosti i uslovi rada 9% vrednosti.

U vrednovanju odgovornosti poslova koji se obavljaju na radnim mestima koja su razvrstana u zvanja ne uzima se u obzir merilo rukovođenja.

**Platne grupe, platni razredi i početni koeficijent zvanja****Član 8.**

Početnim koeficijentom zvanja izražava se vrednost svih zahteva za obavljanje poslova izvršilačkih radnih mesta koja su razvrstana u odgovarajuće zvanje.

Početni koeficijent zvanja određuje se u rasponu vrednosti platnog razreda one platne grupe iz zakona kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru, u koja su primenom kriterijuma iz člana 7. ovog zakona svrstana radna mesta razvrstana u odgovarajuće zvanje i iznosi:

<b>ZVANJA SLUŽBENIKA</b>	<b>Platna grupa</b>	<b>Platni razred</b>	<b>Koeficijent</b>
Viši savetnik	X	1.	4.63
Samostalni savetnik	IX	2.	4.13
Savetnik	VIII	3.	3.84
Mlađi savetnik	VII	3.	3.34
Saradnik	VI	1.	2.43
Mlađi saradnik	V	1.	2.11
Viši referent	IV	1.	1.87
Referent	III	1.	1.47
Mlađi referent	II	1.	1.28

**Platne grupe, platni razredi i koeficijent položaja****Član 9.**

Koeficijentom položaja izražava se vrednost svih zahteva za obavljanje poslova radnog mesta koje je određeno kao položaj.

Koeficijent položaja određuje se u rasponu vrednosti platnog razreda one platne grupe iz zakona kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru, u koji je primenom kriterijuma i merila iz člana 7. ovog zakona svrstan odgovarajući položaj i iznosi:

<b>POLOŽAJ</b>	<b>Platna grupa</b>	<b>Platni razred</b>	<b>Koeficijent</b>
Podsekretar pokrajinskog sekretarijata	XII	3.	6.96
Pomoćnik sekretara u pokrajinskom sekretarijatu	XII	2.	6.73
Pomoćnik sekretara Pokrajinske vlade	XII	2.	6.73
Pomoćnik direktora pokrajinske posebne upravne organizacije	XI	3.	6.47
Direktor službe i uprave koju osniva Pokrajinska vlada	XI	3.	6.47
Pomoćnik direktora službe i uprave koju osniva Pokrajinska vlada	XI	1.	5.55

Načelnik gradske uprave grada Beograda	XII	3.	6.96
Načelnik gradske uprave	XII	1.	6.50
Načelnik opštinske uprave	XI	2.	5.99
Načelnik uprave gradske opštine	XI	2.	5.99
Zamenik načelnika gradske uprave grada Beograda - Sekretar sekretarijata gradske uprave grada Beograda	XII	2.	6.73
Podsekretar sekretarijata gradske uprave grada Beograda	XII	2.	6.73
Zamenik načelnika gradske uprave	XI	3.	6.47
Zamenik načelnika opštinske uprave	XI	1.	5.55
Zamenik načelnika uprave gradske opštine	XI	1.	5.55

Koeficijente položaja iz stava 2. ovog člana ostvaruju i službenici koji su postavljeni za vršioca dužnosti službenika na položaju.

***Platne grupe, platni razredi i početni koeficijent radnih mesta nameštenika***

**Član 10.**

Početni koeficijent radnih mesta nameštenika određuje se u rasponu vrednosti platnog razreda one platne grupe iz zakona kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru, u koja su primenom kriterijuma iz člana 7. ovog zakona svrstana radna mesta.

Svrstavanje radnih mesta nameštenika u platne grupe i platne razrede i određivanje početnog koeficijenta radnih mesta nameštenika utvrđuje se aktom Vlade.

***Određivanje koeficijenta pri zasnivanju radnog odnosa***

**Član 11.**

Rešenjem, odnosno ugovorom o radu za nameštenike, licu koje zasniva radni odnos određuje se početni koeficijent zvanja u koje je razvrstano radno mesto čije poslove službenik obavlja, koeficijent položaja na koje je službenik na položaju postavljen ili početni koeficijent radnog mesta čije poslove nameštenik obavlja, a koji su određeni ovim zakonom, odnosno aktom Vlade.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, lice koje ima radno iskustvo na poslovima radnog mesta na kojima zasniva radni odnos u trajanju od najmanje deset godina i posebna znanja kojima može da doprinese unapređenju rada i kvalitetu obavljanja poslova na svom radnom mestu, može da se odredi veći koeficijent u rasponu do dva platna razreda u odnosu na platni razred početnog koeficijenta.

Prilikom određivanja visine uvećanja koeficijenta iz stava 2. ovog člana vodi se računa o kvalifikacijama i stručnosti zaposlenog u odnosu na poslove radnog mesta koje obavlja.

Rešenje o određivanju koeficijenta za službenike obavezno sadrži i obrazložene razloge za određivanje većeg koeficijenta iz stava 2. ovog člana.

Veći koeficijent iz stava 2. ovog člana ne može da se odredi službeniku na položaju.

### ***Koeficijent službenika prilikom preuzimanja***

#### **Član 12.**

Ako se službenik preuzima na radno mesto koje je razvrstano u isto zvanje, određuje mu se koeficijent platnog razreda platne grupe koji je imao pre preuzimanja.

Ako se službenik preuzima na radno mesto koje je razvrstano u neposredno više zvanje, određuje mu se početni koeficijent zvanja u koju je svrstano to radno mesto.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ako je početni koeficijent zvanja niži od koeficijenta koji je službenik imao pre preuzimanja, određuje mu se, u platnoj grupi u koju je svrstano više zvanje, koeficijent koji je imao do preuzimanja.

Ako se službenik preuzima na radno mesto koje je razvrstano u neposredno niže zvanje, određuje mu se početni koeficijent platnog razreda koji odgovara rednom broju platnog razreda koji je službenik imao pre preuzimanja, u platnoj grupi u koju je svrstano niže zvanje, odnosno najveći koeficijent u toj platnoj grupi, ako nema po rednom broju odgovarajućeg platnog razreda.

#### ***Koeficijent službenika koji je premešten na odgovarajuće radno mesto***

#### **Član 13.**

Službeniku koji je trajno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto određuje se koeficijent koji je imao do premeštaja.

Službenik koji je privremeno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto zadržava koeficijent koji je imao do premeštaja.

#### ***Koeficijent službenika koji je premešten na drugo radno mesto sa napredovanjem***

#### **Član 14**

Službeniku koji je premešten na radno mesto u neposredno višem zvanju određuje se platna grupa, platni razred i početni koeficijent zvanja u koje je razvrstano radno mesto na koje je premešten.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, ako je početni koeficijent zvanja niži od koeficijenta koji je službenik imao pre premeštaja, određuje mu se, u platnoj grupi u koju je svrstano neposredno više zvanje, koeficijent koji je imao do premeštaja.

#### ***Koeficijent službenika koji je raspoređen, odnosno premešten na radno mesto u nižem zvanju***

#### **Član 15**

Službeniku koji je, zbog donošenja novog ili promene pravilnika o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta, uz svoju saglasnost, raspoređen, odnosno premešten na radno mesto koje je razvrstano u niže zvanje, određuje se početni koeficijent platnog razreda koji odgovara rednom broju platnog razreda koji je službenik imao pre raspoređivanja, odnosno premeštaja, u platnoj grupi u koju je svrstano niže zvanje, odnosno najveći koeficijent u toj platnoj grupi, ako nema po rednom broju odgovarajućeg platnog razreda.

Prve godine posle raspoređivanja, odnosno premeštaja iz stava 1. ovog člana, koeficijent službenika uvećava se za 80% razlike između koeficijenta na radnom mestu s koga je raspoređen, odnosno premešten i koeficijenta na radnom mestu na koje je raspoređen odnosno premešten, u drugoj godini uvećava se za 50% te razlike, a u trećoj godini za 20% te razlike. Posle proteka treće godine od

raspoređivanja, odnosno premeštaja službeniku prestaje pravo na uvećanje koeficijenta.

Službenik koji je na svoj zahtev premešten, odnosno raspoređen na radno mesto koje je razvrstano u niže zvanje, nema pravo na uvećanje iz stava 2. ovog člana.

***Koeficijent službenika koji je sa položaja raspoređen na izvršilačko radno mesto***

**Član 16.**

Službeniku koji je sa položaja raspoređen na izvršilačko radno mesto zbog toga što je proteklo vreme na koje je postavljen, što je podneo ostavku na radno mesto službenika na položaju ili zato što je položaj ukinut određuje se krajnji koeficijent petog platnog razreda u platnoj grupi u koju je razvrstano izvršilačko radno mesto na koje je raspoređen.

Službenik iz stava 1. ovog člana ima pravo i na uvećanje koeficijenta prema pravilima određenim u članu 15. stav 2. ovog zakona.

Vršilac dužnosti službenika na položaju nema pravo na uvećanje koeficijenta iz stava 1. ovog člana nakon prestanka statusa vršioca dužnosti.

***Koeficijent nameštenika koji je premešten, odnosno raspoređen na drugo radno mesto***

**Član 17.**

Namešteniku koji je trajno premešten, odnosno raspoređen na drugo radno mesto određuje se platna grupa, platni razred i početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten, odnosno raspoređen.

O promeni platne grupe, platnog razreda i koeficijenta donosi se rešenje koje po sili zakona zamenjuje odgovarajuće odredbe ugovora o radu.

Nameštenik koji je privremeno premešten na drugo radno mesto u skladu sa zakonom, zadržava koeficijent koji je imao do premeštaja.

***Koeficijent pripravnika***

**Član 18.**

Pripravniku se određuje koeficijent koji iznosi 80% koeficijenta zvanja u kojem se nalazi radno mesto na koje bi bio raspoređen posle pripravničkog staža, odnosno 80% koeficijenta radnog mesta za koje je zaključio ugovor o radu.

***Korektivni koeficijent zbog posebnih uslova rada***

**Član 19.**

Službenicima koji rade na poslovima inspekcijiskog i drugog nadzora ili kontrole rada, može se uvećati koeficijent do 20% svoje vrednosti, ako obavljaju poslove terenskog nadzora ili kontrole u neposrednom kontaktu sa subjektima nadzora ili kontrole, u zavisnosti od odgovornost za stanje u oblasti u kojoj se vrši nadzor ili kontrola.

Službenicima koji rade na poslovima pripremi budžeta i sastavljanju završnog računa može se uvećati koeficijent do 20% svoje vrednosti, u zavisnosti od odgovornosti za izvršenje navedenih poslova.

Visina korektivnog koeficijenta za poslove koji ispunjavaju uslove iz st. 1. i 2. ovog člana, u zavisnosti od stepena odgovornosti, određuju se aktom rukovodioca organa.

**Ko određuje koeficijent****Član 20.**

Koeficijent određuje rukovodilac organa, odnosno lice ili telo koje je određeno posebnim propisom.

Službeniku na položaju koeficijent određuje organ ili telo koje je nadležno za njegovo postavljenje.

***Napredovanje službenika u istom zvanju*****Član 21.**

Službenik na izvršilačkom radnom mestu ostvaruje pravo na napredovanje u istom zvanju po osnovu ostvarenih rezultata rada, shodnom primenom propisa koji se odnose na napredovanje državnih službenika, određivanjem većeg koeficijenta u platnoj grupi u koju je svrstano zvanje radnog mesta na koje je raspoređen.

**III. UVEĆANA PLATA SLUŽBENIKA I NAMEŠTENIKA*****Uvećana plata za rukovođenje*****Član 22.**

Službenik ostvaruje pravo na uvećanu platu za rukovođenje unutrašnjom organizacionom jedinicom, u visini od 10% svoje osnovne plate, ako neposredno rukovodi radom do 20 zaposlenih, odnosno u visini od 15% svoje osnovne plate ako neposredno rukovodi radom najmanje 20 zaposlenih.

Nameštenik ostvaruje pravo na uvećanu platu za rukovođenje unutrašnjom organizacionom jedinicom u skladu sa stavom 1. ovog člana, ako rukovođenje nije vrednovano prilikom određivanja početnog koeficijenta.

Uvećanu platu iz stava 1. ovog člana ne ostvaruje službenik, odnosno nameštenik koji je privremeno premešten na drugo radno mesto čiji opis ne sadrži rukovođenje unutrašnjom organizacionom jedinicom.

***Uvećana plata za dodatno opterećenje na radu*****Član 23.**

Ako po pismenom nalogu neposrednog rukovodioca službenik, odnosno nameštenik radi i poslove koji nisu u opisu njegovog radnog mesta u skladu sa zakonom, ima pravo na uvećanu plate za dodatno opterećenje.

Uvećana plata za dodatno opterećenje od najmanje 10 radnih dana mesečno iznosi 4% osnovne plate, odnosno 5% osnovne plate ako službenik, odnosno nameštenik zamenjuje rukovodioca unutrašnje jedinice.

Uvećanje plate za dodatno opterećenje od najmanje 20 radnih dana mesečno iznosi 8% osnovne plate, odnosno 10% osnovne plate ako službenik, odnosno nameštenik zamenjuje rukovodioca unutrašnje jedinice.

Uvećanje plate za dodatno opterećenje na radu isključuje uvećanje plate za prekovremeni rad.

***Uvećana plata nameštenika po osnovu postignutih rezultata rada i ostvarenog učinka*****Član 24.**

Nameštenik ostvaruje pravo na uvećanu platu po osnovu postignutih rezultata rada shodnom primenom propisa koji se odnosi na uvećanje plate po osnovu rezultata rada nameštenika u državnim organima.

***Pravo na drugu uvećanu platu*****Član 25.**

Službenik, odnosno nameštenik ostvaruje pravo na uvećanu platu za rad noću, rad na dan praznika koji nije radni dan, prekovremeni rad, pripravnost i minuli rad primenom zakona kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

***Rešenje o uvećanoj plati*****Član 26.**

Pravo na uvećanu platu i visina uvećane plate, izuzev uvećane plate za vreme provedeno u radnom odnosu, određuje se rešenjem koje donosi rukovodilac organa, odnosno lice ili telo koje je određeno posebnim propisom.

Uvećana plata za vreme provedeno u radnom odnosu je sastavni deo rešenja o koeficijentu.

**IV. NAKNADA PLATE SLUŽBENIKA I NAMEŠTENIKA*****Pravo na naknadu plate*****Član 27.**

Službenik, odnosno nameštenik ostvaruje pravo na naknadu plate u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, službenik na položaju koji je neraspoređen ostvaruje pravo na naknadu plate na način, u visini i za vreme utvrđeno propisima kojima se uređuju prava i dužnosti zaposlenih u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

**V. PRAVO NA NAKNADU TROŠKOVA I NA DRUGA PRIMANJA  
SLUŽBENIKA I NAMEŠTENIKA*****Pravo na naknadu troškova prevoza*****Član 28.**

Službenik, odnosno nameštenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada (u daljem tekstu: naknada za prevoz) u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz.

Ako od mesta stanovanja do mesta rada ne postoji javni saobraćaj službenik, odnosno nameštenik ima pravo na naknadu troškova prevoza u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju za sličnu najbližu relaciju za koju postoji javni prevoz, a na osnovu potvrde javnog prevoznika.

U slučaju promene mesta stanovanja službenika, odnosno nameštenika nakon zasnivanja radnog odnosa, poslodavac nije u obavezi da naknadi uvećane troškove prevoza nastale promenom mesta stanovanja, osim ako navedena promena nije posledica premeštaja, odnosno raspoređivanja službenika, odnosno nameštenika na zahtev poslodavca zbog potrebe službe ili organizacije rada ili ako poslodavac prihvati naknadu uvećanih troškova.

Bliži uslovi za ostvarivanje prava na troškove prevoza uređuju se kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu.



### ***Pravo na naknadu drugih troškova***

#### **Član 29.**

Službenik, odnosno nameštenik ostvaruje pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji ili inostranstvu, za smeštaj i ishranu dok radi i boravi na terenu i na naknadu troškova koji su izazvani privremenim ili trajnim premeštajem u drugo mesto rada u skladu sa aktom Vlade, ako ostvarivanje navedenih prava nije obezbeđeno na drugačiji način.

Kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu može se, u skladu sa aktom Vlade, bliže urediti način ostvarivanja naknade troškove iz stava 1. ovog člana, kao i naknade drugih troškova koji proizilaze iz obavljanja poslova službenika, odnosno nameštenika u skladu sa obezbeđenim finansijskim sredstvima za te namene.

Službenik, odnosno nameštenik ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

### ***Druga primanja***

#### **Član 30.**

Službenik, odnosno nameštenik ostvaruje pravo na otpremninu zbog odlaska u penziju i otpremninu zbog toga što je utvrđen kao višak zaposlenih ili zbog prestanka radnog odnosa usled proteka roka u kojem je bio neraspoređen u skladu sa zakonom, u skladu sa aktom Vlade.

Kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu mogu da se utvrde i druga primanja službenika i nameštenika prema opštim propisima o radu.

## **VI. BUDŽETSKO OGRANIČENJE**

#### **Član 31.**

Osnovicu za utvrđivanje osnovne plate zaposlenih, nadležni organ autonomne pokrajine odnosno jedinice lokalne samouprave dužan je da odredi u okviru utvrđene mase sredstava za plate i budžetskog ograničenja za tekuću i naredne dve budžetske godine.

U okviru budžetskog ograničenja, nadležni organ autonomne pokrajine odnosno jedinice lokalne samouprave dužan je da planira i ostvari sredstava za isplatu osnovne plate i uvećane plate, naknade troškova i drugih primanja.

Pre donošenja odluke iz stava 1. ovog člana, nadležni organ jedinice lokalne samouprave dužan je da pribavi pozitivno mišljenje ministarstva nadležnog za lokalnu samoupravu i ministarstva nadležnog za finansije.

Do pribavljanja pozitivnog mišljenja iz stava 3. ovog člana, nadležni organ jedinice lokalne samouprave ne može utvrditi osnovicu u iznosu većem od iznosa koji je utvrđen za prethodnu budžetsku godinu.

## **VII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### ***Utvrđivanje osnovice u jedinicama lokalne samouprave za 2019. godinu***

#### **Član 32.**

Osnovica za obračun i isplatu plate zaposlenih u jedinicama lokalne samouprave za 2019. godinu mora biti utvrđena u iznosu koji, po mišljenju

ministarstva nadležnog za finansije, odgovara utvrđenoj masi sredstava za plate i budžetskom ograničenju za 2019. godinu i naredne dve budžetske godine.

### ***Shodna primena propisa***

#### **Član 33.**

Do donošenja akta Vlade kojim se uređuju troškovi iz člana 29. stav 1. ovog zakona i otpremnina iz člana 30. stav 1. ovog zakona, na službenike i nameštenike shodno se primenjuju propisi koji se odnose na naknade troškova državnih službenika i nameštenika.

### ***Određivanje koeficijenta do početka primene ovog zakona***

#### **Član 34.**

Rešenja o platnoj grupi, platnom razredu i koeficijentu u skladu sa ovim zakonom doneće se do početka primene ovog zakona.

Rukovodilac organa može za najviše 10% ukupnog broja zaposlenih, odnosno najviše jednog zaposlenog u organima koji imaju manje od 10 zaposlenih, koji imaju značajno iskustvo u obavljanju poslova svog radnog mesta i koji posebnim znanjima doprinose unapređenju rada i kvalitetu obavljanja poslova na svom radnom mestu, da odredi koeficijent u rasponu do kraja četvrtog platnog razreda platne grupe u kojoj se nalazi njihovo radno mesto.

Određivanje koeficijenta iz stava 2. ovog člana ne odnosi se na službenike na položaju.

### ***Koeficijenti postavljenih lica***

#### **Član 35.**

Službenicima na izvršilačkom radnom mestu koji su imali status postavljenih lica do početka primene propisa kojima se uređuju prava i dužnosti zaposlenih u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, rukovodilac organa može da odredi koeficijent u rasponu do kraja platne grupe u kojoj se nalazi početni koeficijent zvanja u koje je razvrstano njihovo radno mesto.

Službenik iz stava 1. ovog člana ima pravo na uvećanje plate prema pravilima određenim u članu 15. stav 2. ovog zakona u odnosu na osnovnu platu koju je imao kao postavljeno lice.

### ***Položaj postavljenih lica***

#### **Član 36.**

Ako postavljena lica, koja su nastavila rad na radnom mestu koje postaje položaj do proteka vremena na koje su postavljena, rukovodilac organa rasporedi na izvršilačko radno mesto zbog toga što nisu postavljena na položaj posle okončanja javnog konkursa imaju ista prava kao službenik kome je prestao rad na položaju zbog toga što je proteklo vreme na koje je postavljen ili zbog toga što je podneo ostavku ili zbog toga što je položaj ukinut.

### ***Privremeno zadržavanje postojeće plate***

#### **Član 37.**

Službeniku, odnosno namešteniku čija bi osnovna plata primenom ovog zakona bila manja od zatečene plate na radnom mestu na koje je bio raspoređen, odnosno čije poslove obavlja na dan početka primene ovog zakona, utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru na dan početka primene ovog zakona, zadržava pravo na platu koju je imao do početka primene

ovog zakona dok njegova osnovna plata, primenom odredaba ovog zakona ne dostigne platu koju je imao.

Ako službenik, odnosno nameštenik koji je bio u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona, bude premešten, odnosno raspoređen na drugo radno mesto, zadržava zatečenu platu radnog mesta na koje je premešten, odnosno raspoređen na dan početka primene ovog zakona, sve dok njegova osnovna plata primenom odredaba ovog zakona ne dostigne zatečenu platu tog radnog mesta.

### ***Privremeni režim napredovanja***

#### **Član 38.**

Napredovanje službenika po osnovu ostvarenih rezultata rada u viši platni razred platne grupe u koju je razvrstano zvanje u kojem se obavljaju poslovi njegovog radnog mesta, počće da se primenjuje od 2020. godine, na osnovu vrednovanja njegovog rada u 2018. i 2019. godini.

### ***Rok za donošenje podzakonskih akata i akata za izvršenje ovog zakona***

#### **Član 39.**

Akt iz člana 10. stav 2, člana 29. stav 1. i člana 30. stav 1. ovog zakona, Vlada će doneti do početka primene ovog zakona.

Poslodavci koji prava, obaveze i odgovornosti službenika i nameštenika na dan stupanja na snagu ovog zakona uređuju Pravilnikom o radu, dužni su da usklade Pravilnike o radu sa odredbama ovog zakona do početka primene ovog zakona.

### ***Primena važećih kolektivnih ugovora***

#### **Član 40.**

Odredbe kolektivnog ugovora koji je na snazi na dan početka primene ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru, ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnog ugovora u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru, odnosno do isteka važenja kolektivnog ugovora.

### ***Prestanak primene i važenja ranijih propisa***

#### **Član 41.**

Od dana početka primene ovog zakona na službenike i nameštenike prestaju da se primenjuju:

1) Zakon o platama u državnim organima i javnim službama („Službeni glasnik RS”, br. 34/01, 62/06 – dr. zakon, 116/08 – dr. zakoni, 92/11, 99/11 – dr. zakon, 10/13, 55/13 i 99/14);

2) Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata imenovanih i postavljenih lica i zaposlenih u državnim organima („Službeni glasnik RS”, br. 44/08 – prečišćen tekst i 2/12).

Danom početka primene ovog zakona prestaju da važe:

1) član 185. st. 1. i 2. Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, broj 21/16);

2) Uredba o kriterijumima za razvrstavanje radnih mesta i merilima za opis radnih mesta nameštenika u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, broj 88/16);

3) član 7. Uredbe o kriterijumima za razvrstavanje radnih mesta i merilima za opis radnih mesta službenika u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, broj 88/16).

***Stupanje na snagu***

**Član 42.**

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se počev od 1. januara 2019. godine, izuzev odredaba čl. 34. i 39. ovog zakona koje se primenjuju od dana stupanja na snagu ovog zakona i čl. 21. i 24. ovog zakona koje se primenjuju od 1. januara 2020. godine.

## O B R A Z L O Ž E N J E

### I. USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u odredbama čl. 97. tač. 8) i 17) Ustava Republike Srbije, prema kojima Republika Srbija uređuje i obezbeđuje sistem u oblasti radnih odnosa i druge odnose od interesa za Republiku Srbiju i u članu 60. Ustava Republike Srbije, prema kojem svako ima pravo na rad, u skladu sa zakonom i pravo na pravičnu naknadu za rad.

### II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Plate, uvećanja plate, naknade plate kao i naknade troškova i drugih primanja, odnosno zarade zaposlenih u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave trenutno su uređene nizom zakonskih i podzakonskih propisa, a u pojedinim organizacijama i službama koje je osnovala autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave ova prava uređuju se opštim aktima same organizacije, u skladu sa opštim propisima o radu.

Zakonom o platama u državnim organima i javnim službama („Službeni glasnik RS”, br. 34/01, 62/06 – dr. zakon, 116/08 – dr. zakoni, 92/11, 99/11 – dr. zakon, 10/13, 55/13, 99/14 i 21/16 – dr. zakon) uređuje se način utvrđivanja plata, dodataka, naknada i ostalih primanja, između ostalih i zaposlenih lica u organima i organizacijama teritorijalne autonomije i lokalne samouprave.

Prema odredbama Zakona o platama u državnim organima i javnim službama, plata se utvrđuje pomoću osnovice za obračun plata, koja se utvrđuje zaključkom Vlade i koeficijenta, koji su utvrđeni podzakonskim aktom - uredba, kao i dodatka na platu. Osnovna plata predstavlja proizvod osnovice i koeficijenta.

Na zaposlene u organima jedinica lokalne samouprave i autonomne pokrajine primenjuje se i Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata imenovanih i postavljenih lica i zaposlenih u državnim organima. Raspon koeficijenata za ove zaposlene kreće se od 6,40 do 10,77 i mogu biti uvećani po osnovu složenosti i odgovornosti poslova za dodatni koeficijent i to za: 1,05 do 16,80 u organima teritorijalne autonomije i organima grada Beograda; 1,00 do 12,60 u organima gradova; 0,53 do 8,40 u organima opština.

Osnovica za obračun i isplatu plata zaposlenih u organima teritorijalne autonomije i organima jedinice lokalne samouprave, koja se utvrđuje zaključkom Vlade, je 2.278,66 dinara.

Osnovni pravni akt kojim se u Republici Srbiji uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa predstavlja Zakon o radu, pa se odredbe ovog zakona supsidijarno primenjuju i na zaposlene u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave u svim pravnim situacijama koje nisu uređene posebnim zakonom.

Kao jedno od osnovnih prava zaposlenih, Zakon o radu reguliše pravo na odgovarajuću zaradu, propisujući obavezu poslodavca da zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Poseban deo Zakona o radu pod nazivom „Zarada, naknada zarade i druga primanja” detaljno uređuje pitanje zarada. U članu 104. stav 2. Zakona zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. U članu 106. Zakon o radu reguliše, pored osnovne zarade, i deo zarade za radni učinak i uvećane zarade, pri čemu se radni učinak određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Zakon o radu u ovom delu uređuje i minimalnu zaradu, naknadu zarade, naknadu troškova, druga primanja, obračun, evidenciju i zaštitu zarade i naknade zarade.

Zakon o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru („Službeni glasnik RS”, br. 18/16 i 108/16), kao sistemski zakon na čijoj se normativnoj podlozi i prema izričitoj odredbi donose ovaj i drugi posebni zakoni, usvojen je u situaciji izrazite fragmentiranosti propisa o platama i zaradama u javnom sektoru. Takva situacija otvarala je niz dodatnih problema. Ključni od njih su problem upravljivosti, neujednačenosti, netransparentnosti i konačno nepravednosti dalje egzistencije takvog sistema. Postojanje posebnih pravnih pravila koja su važila za pojedine delove javnog sektora, vodilo je ka mogućnosti olake izmene tih pravila u interesu isključivo one grupe na koju se odnose, bez sagledavanje celine javnog sektora kao takvog. To je posledično dovelo do ogromnih razlika u visini plata za poslove koji se obavljaju pod istim ili sličnim uslovima, u zavisnosti od dela javnog sektora u kojem se ti poslovi vrše.

Sledeći ciljeve postavljene Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, Predlog zakona o platama službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave donosi se sa svrhom uspostavljanja ujednačenog i finansijski održivog sistema finansiranja plata u ovom delu javnog sektora, kroz uvažavanje specifičnosti autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

U cilju uspostavljanja ujednačenog sistema određivanja plata, ovim predlogom određuje se osnovna plata službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinici lokalne samouprave kao proizvod množenja osnovice i koeficijenta.

Ujednačenost sistema postiže se i kroz uvođenje jedinstvene osnovice za sve zaposlene čija se plata isplaćuje iz budžeta autonomne pokrajine, odnosno iz budžeta jedinice lokalne samouprave i koja se usvaja samo u postupku donošenja budžeta autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, na način propisan zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

Na opisani način, a u okvirima jasno definisanih pravila sistemskog zakona, omogućava se da autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave preuzmu odgovornost za sopstvenu ekonomsku održivost i dobro upravljanje, čime se postiže fleksibilnost i veća finasijska samostalnost i uvažavaju specifičnosti svakog pojedinog dela ovog sistema.

Dalje, na bazi opštih kriterijuma za vrednovanje poslova radnih mesta predviđenih Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, ujednačavanje sistema postiže se usvajanjem bližih merila za primenu kriterijuma za svrstavanje zvanja, položaja i radnih mesta u platne grupe i platne razrede. Primenom ovakvog sistema vrednovanja poslova, platne grupe, platni razredi i koeficijenti zvanja u koja su razvrstana radna mesta, položaja i radnih mesta nameštenika, određuju se na osnovu zakonom definisanih kriterijuma i merila za vrednovanje.

Bitna novina ovog zakona jeste ostavljanje prostora da se kvalitetan rad nagradi i kroz vrednovanje rezultata rada zaposlenih i određivanje većeg koeficijenta plate.

Uporedo sa osnovnim ciljem i razlogom za donošenje ovog zakona - postizanje ujednačenosti sistema, ovaj zakon omogućava otvorenost sistema prema stručnom kadru koji nije bio deo uprave, tako što ostavlja mogućnost da se zaposlenom koji poseduje prethodno radno iskustva i znanja određenog kvaliteta, odredi veći koeficijent od onog koji ostvaruje početnik u radu u upravi, u skladu sa pravilima datim u zakonu. Na ovaj način Predlog zakona stimuliše zapošljavanje kvalitetnih kadrova koji su se u prethodnom radnom iskustvu nalazili van sistema organa uprave, kako bi svojim specifičnim znanjima i iskustvom doprineli poboljšanju kvaliteta rada uprave.

### **III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINAČNIH REŠENJA**

**Članom 1.** utvrđen je predmet ovog zakona i propisano je da se njime uređuje plata, uvećanje plate, naknada plate, naknada troškova i drugih primanja službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, odnosno zaposlenih na koje se shodno primenjuju propisi kojima se uređuju prava i dužnosti iz radnog odnosa o zaposlenima u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave. Na ovaj način u isti pravni režim kada su u pitanju visine primanja stavljaju se i zaposleni u službama i organizacijama koje osnivaju nadležni organi AP i JLS prema posebnim propisima.

**Članom 2.** utvrđeni su rokovi za isplatu plate.

**Članom 3.** propisuje se ostvarivanja zaštite prava na platu, naknada i drugih primanja zaposlenih u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, na način na koji zaposleni ostavruju zaštitu i drugih prava iz radnog odnosa.

**Članom 4.** propisuje se da se sredstva za platu, naknade i druga primanja obezbeđuju se u budžetu autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave u skladu sa budžetskim ograničenjem za tekuću i naredne dve budžetske godine, u postupku planiranja budžeta autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

**Članom 5.** predviđeno je da se osnovna plata službenika i nameštenika određuje množenjem osnovice sa koeficijentom, kao i da se minimalna zarada obračunava u skladu sa opštim propisima o radu.

**Članom 6.** propisano je da je osnovica za obračun i isplatu osnovne plate jedinstvena za sve službenike i nameštenike u istoj autonomnoj pokrajini ili jedinici lokalne samouprave čije se plate isplaćuju iz budžeta autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave, te da ovako utvrđena osnovica ne može biti veća od osnovice koja je utvrđena zakonom o budžetu Republike Srbije za svaku budžetsku godinu. Naime, predviđeno je da se osnovica utvrđuje odlukom o budžetu za svaku budžetsku godinu, uz prethodno pribavljeno mišljenje socijalno–ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju autonomne pokrajine – za autonomnu pokrajinu, odnosno socijalno–ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju jedinice lokalne samouprave – za jedinicu lokalne samouprave. Osnovica se utvrđuje u skladu sa masom sredstava opredeljenom za obračun i isplatu plata, na način kojim se planira smanjenje ukupnih rashoda i čime se obezbeđuje dugoročna finansijska održivost i za šta se daje detaljno obrazloženje. Na predloženi način obezbeđuje se autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave jedan viši stepen finansijske samostalnosti u planiranju sredstava za isplatu plate, time što će visina osnovice slediti finansijske mogućnosti autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, uz ograničenje predviđeno sistemskim zakonom samo u pogledu najvišeg iznosa. Time se ostvaruje cilj sistemskog zakona o platama, jer ograničenje visine osnovice doprinosi ujednačavanju sistema, ali se istovremeno uvažavaju specifičnosti u pogledu finansijskih mogućnosti pojedinih delova sistema. Takođe, na predloženi način obezbeđuju se uslovi da pojedini delovi podsistema javnog sektora preuzmu odgovornost za sopstvenu ekonomsku održivost i dobro upravljanje sredstvima budžeta kojima raspolažu.

**Članom 7.** propisana su bliža merila za primenu kriterijuma za svrstavanje zvanja, položaja i radnih mesta u platne grupe i platne razrede i opisan je način primene navedenih kriterijuma u postupku vrednovanja radnih mesta. Primena kriterijuma i merila vrši se ocenom njihove zastupljenosti u opisima poslova određenog radnog mesta i to tako što svaki kriterijum ostvaruje određeno procentualno učešće u ukupnoj vrednosti radnog mesta. Na ovaj način ostvaruje se ujednačenost u postupku određivanja početnih koeficijenata zvanja, koeficijenata položaja i radnih mesta nameštenika, a sprečava mogućnost nejednakog postupanja, čime se postiže veća upravljivost sistema. Kriterijumi za vrednovanje radnih mesta su složenost poslova koji se na njima obavljaju, potrebna kompetentnost za rad na tim poslovima, odgovornost za rad i donošenje odluka u obavljanju poslova, autonomija u radu, zahtevana poslovna komunikacija i uslovi rada. Odredbama člana 7. dodatno je precizirano da se u vrednovanju odgovornosti poslova koji se obavljaju na radnim mestima koja su

razvrstana u zvanja ne uzima se u obzir merilo rukovođenja jer se rukovođenje vrednuje putem uvećanja plate.

**Čl. 8. i 9.** propisuju se početni koeficijenti zvanja i koeficijenti položaja koje ostvaruju i vršioci dužnosti lica na položaju, određeni primenom kriterijuma za svrstavanje zvanja, položaja i radnih mesta u platne grupe i platne razrede, čija su bliže merila propisana članom 7. ovog zakona. Naime, utvrđeni se početni koeficijent radnih mesta koja su razvrstana u zvanja i koeficijenti položaja u organima autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave, a prema rasponima koeficijenata platnih grupa i platnih razreda utvrđenih sistemskim zakonom o platama.

**Članom 10.** predviđeno je da se početni koeficijent radnih mesta nameštenika, primenom kriterijuma čija su bliža merila propisana članom 7, određuje u rasponu vrednosti platnog razreda one platne grupe iz sistemskog zakona o platama u koju su svrstana ta radna mesta, a da se konkretno svrstavanje radnih mesta nameštenika i određivanje početnog koeficijenta utvrđuje aktom Vlade.

**Članom 11.** propisano je da se koeficijent zaposlenog pri zasnivanju radnog odnosa određuje rešenjem za službenike, a za nameštenike se određuje ugovorom o radu. Stavom 2. istog člana predviđena je mogućnost određivanja koeficijenta pri zasnivanju radnog odnosa koji bi bio do dva platna razreda veći u odnosu na koeficijent platnog razreda platne grupe u koju je konkretno radno mesto, odnosno zvanje svrstano, a na osnovu posedovanja radnog iskustva određenog trajanja i posebnih znanja kojima zaposleni može da doprinese unapređenju rada i kvalitetu obavljanja poslova. Visina uvećanja koeficijenta uslovljena je kvalifikacijama i stručnošću zaposlenog u odnosu na poslove radnog mesta koje obavlja. Na opisani način omogućava se određivanje većeg početnog koeficijenta licima koja prvi put zasnivaju radni odnos u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, a čije radno iskustvo i posedovanje određenog kvaliteta znanja opravdava takav tretman. Na taj način stimuliše se zapošljavanje kadrova koji se nalaze van javnog sektora, a koji mogu unaprediti proces rada u upravnim poslovima. Navedeno određivanje većeg koeficijenta, prema izričitoj odredbi, mora biti posebno obrazloženo u svakom konkretnom slučaju, čime se ograničava mogućnost zloupotrebe i izigravanja namere zakonodavca. Takođe, ovaj zakon onemogućava određivanje ovakvog većeg koeficijenta službeniku na položaju.

**U čl. 12-16.** propisana su pravila za određivanje koeficijenta za obračun i isplatu plate službenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave prilikom preuzimanja, premeštaja na drugo odgovarajuće radno mesto, premeštaja na drugo radno mesto sa napredovanjem, premeštaja na radno mesto u nižem zvanju i koeficijenta službenika koji je sa položaja raspoređen, odnosno premešten na izvršilačko radno mesto vodeći se pri tome pravilom koje uvažava prethodni kvalitet rada zaposlenih.

**Članom 17.** propisuju se pravila za utvrđivanje koeficijenta nameštenika koji je premešten, odnosno raspoređen na drugo radno mesto, u smislu da se namešteniku koji je trajno premešten, odnosno raspoređen na drugo radno mesto određuje koeficijent radnog mesta na koje je premešten, odnosno raspoređen.

**Članom 18.** propisan je način određivanja koeficijenta za obračun i isplatu plate pripravnika. Naime, pripravniku se određuje koeficijent koji iznosi 80% koeficijenta zvanja u kojem se nalazi radno mesto na koje bi bio raspoređen posle pripravničkog staža, odnosno 80 % koeficijenta radnog mesta za koje je zaključio ugovor o radu.

**Članom 19.** propisan je korektivni koeficijent zbog posebnih uslova rada službenicima koji rade na poslovima inspekcijskog i drugog nadzora ili kontrole, ako obavljaju poslove terenskog nadzora ili kontrole u neposrednom kontaktu sa subjektima nadzora ili kontrole, u zavisnosti od odgovornosti za stanje u oblasti u kojoj se vrši nadzor ili kontrola. Navedenim odredbama predviđeno je da se može uvećati koeficijent do 20% svoje vrednosti – korektivni koeficijent. Oredbama stava 2. ovog člana propisano je da se i službenicima koji rade na poslovima pripreme budžeta i sastavljanju završnog računa, u zavisnosti od odgovornosti za izvršenje navedenih



poslova, može uvećati koeficijent do 20% svoje vrednosti. Visina korektivnog koeficijenta za poslove koji ispunjavaju navedene uslove, u zavisnosti od stepena odgovornosti, određuju se internim aktom rukovodioca organa. Naime, Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru data je mogućnost da se posebnim zakonom utvrde uslovi i okolnosti pod kojima se ostvaruje pravo na korektivni koeficijent, kao i njegova visina. Korektivni koeficijent se ostvaruje po osnovu stalnih uslova za obavljanje poslova ili drugih stalnih okolnosti koje se javljaju na poslovima odgovarajućeg radnog mesta, odnosno zvanja, a koji izuzetno nisu mogle da budu uzete u obzir pri vrednovanju poslova tih radnih mesta, odnosno zvanja.

**Članom 20.** propisano je da koeficijent za obračun i isplatu plate službenika i nameštenika određuje rukovodilac organa, odnosno lice ili telo koje je određeno posebnim propisom, dok koeficijent službenika na položaju određuje organ odnosno telo nadležno za njegovo postavljenje.

**Članom 21.** propisuje se shodna primena propisa koji se odnose na napredovanje državnih službenika, za napredovanje u istom zvanju službenika na izvršilačkom radnom mestu u autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave, po osnovu ostvarenih rezultata rada. Naime, predviđeno je da se službeniku u autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave, po osnovu ostvarenih rezultata rada, određuje veći koeficijenta u platnoj grupi u koju je svrstano zvanje radnog mesta na koje je službenik raspoređen.

**Čl. 22. i 23.** uređeni su specifični osnovi za određivanje uvećane plate službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave koji nisu uređeni sistemskim zakonom, a to su uvećana plata za rukovođenje i uvećana plata za dodatno opterećenje na radu, dok je **članom 24.** propisano da nameštenik ostvaruje pravo na uvećanu platu po osnovu postignutih rezultata rada shodnom primenom propisa koji se odnosi na uvećanje plate po osnovu rezultata rada nameštenika u državnim organima.

**Članom 25.** propisano je da zaposleni pravo na uvećanu plate za rad noću, rad na dan praznika koji nije radni dan, prekovremeni rad, pripravnost i minuli rad neposrednom primenom zakona kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

**Članom 26.** propisano je da se pravo na uvećanu platu utvrđuje rešenjem koje donosi rukovodilac organa ili lice određeno posebnim propisom, osim uvećanja po osnovu vremena provedenog u radnom odnosu koje je sastavni deo rešenja o koeficijentu.

**Članom 27.** predviđeno je da službenici odnosno nameštenici u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave ostvaruju pravo na naknadu plate u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru. Stavom 2. istog člana utvrđen je izuzetak koji se odnosi na službenike na položaju koji ostanu neraspoređeni, na taj način da ova lica ostvaruju pravo na naknadu plate na način, u visini i za vreme utvrđeno propisima kojima se uređuju prava i dužnosti iz radnog odnosa zaposlenih u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave. Naime, propisima kojima se uređuju prava i dužnosti iz radnog odnosa o zaposlenima u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, definisano je da, ukoliko ne postoji radno mesto na koje može biti raspoređen, službenik na položaju ima pravo na naknadu plate u trajanju od tri meseca u visini koju je imao u vreme prestanka rada na položaju zbog protoka vremena na koje je postavljen ili zbog ukidanja položaja. Ovo pravo na naknadu plate može se izuzetno produžiti za još najviše tri meseca ukoliko u tom vremenu službenik na položaju stiće pravo na penziju. Pravo na naknadu plate prestaje i pre utvrđenog roka zasnivanjem radnog odnosa ili sticanjem prava na penziju prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

**Čl. 28. i 29.** regulisana su prava na naknadu troškova službenika i nameštenika. Pored prava na naknadu troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada, čiji se bliži uslovi za ostvarivanje uređuju kolektivnim ugovorom odnosno pravilnikom o radu, službenik odnosno nameštenik ima pravo i na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji ili inostranstvu, za smeštaj i ishranu dok radi i boravi na

terenu i na naknadu troškova koji su izazvani privremenim ili trajnim premeštajem u drugo mesto rada, u skladu sa aktom Vlade, ako ostvarivanje navedenih prava nije obezbeđeno na drugačiji način. Takođe, ovim zakonom data je mogućnost da se kolektivnim ugovorom, pored bližeg regulisanja načina ostvarivanja ovih prava, predvidi i mogućnost naknade drugih troškova koji proizilaze iz obavljanja poslova službenika i nameštenika, u skladu sa finansijskim sredstvima obezbeđenim za te namene, te da se naknada troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora ostvaruju u skladu sa odredbama zakona kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

**Članom 30.** uređena su prava na druga primanja zaposlenih, odnosno utvrđeno je pravo službenika, odnosno nameštenika na otpremninu zbog odlaska u penziju, otpremninu zbog toga što je utvrđen kao višak zaposlenih ili prestanka radnog odnosa protekom roka u kom je bio neraspoređen, u skladu sa zakonom. Ova prava će biti bliže uređena aktom Vlade, a ostavljena je mogućnost da kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu bude regulisano pravo zaposlenih i na druga primanja, prema opštim propisima o radu.

**Članom 31.** predviđeno je budžetsko ograničenje koje je nadležni organ autonomnoj i jedinici lokalne samouprave dužan da poštuje prikom utvrđivanja osnovice u postupku pripreme budžeta. Naime, nadležni organ autonomne pokrajine odnosno jedinice lokalne samouprave dužan je da osnovicu za isplatu osnovne plate zaposlenih odredi u skladu sa masom opredeljenih sredstava za plate u budžetu autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave i budžetskim ograničenjem za tekuću i naredne dve budžetske godine Sredstva za isplatu osnovne plate i uvećane plate, naknade troškova i drugih primanja planiraju se i ostvaruju u okvirima postavljenog budžetskog ograničenja. Stoga je neophodno pribaviti mišljenje ministarstva nadležnog za finansije i ministarstva nadležnog za lokalnu samoupravu. Na ovaj način se omogućava dostizanje višeg stepena ekonomske održivosti u cilju uspostavljanja održivog razvoja.

**Čl. 32-42.** propisan je prelazni režim i završne odredbe. Naime, članom 32. propisan je shodna primena propisa koji se odnose na naknade troškova državnih službenika i nameštenika, na naknadu troškova i drugih primanja službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, a do donošenja odgovarajućeg akta Vlade.

Članom 32. propisano je da osnovica u 2019. godini mora biti utvrđena u visini koja po mišljenju ministarstva nadležnog za finansije odgovara utvrđenoj masi sredstava za plate za 2019. godinu kako bi se prelazak na novi sistem plata obavio bez rizika po finansijsku stabilnost budžeta Republika Srbije.

**Članom 34.** propisuje se da će se rešenja o platnoj grupi, platnom razredu i koeficijentu u skladu sa ovim zakonom doneti do početka primene ovog zakona. Prilikom donošenja rešenja iz stava 1. ovog člana rukovodilac organa može za najviše 10% ukupnog broja zaposlenih, odnosno najviše jednog zaposlenog u organima koji imaju manje od 10 zaposlenih, koji imaju značajno prethodno iskustvo u obavljanju poslova svog radnog mesta i koji posebnim znanjima doprinose unapređenju rada i kvalitetu obavljanja poslova na svom radnom mestu, da odredi koeficijent u rasponu do kraja četvrtog platnog razreda platne grupe u kojoj se nalazi njihovo radno mesto, pri čemu se ovaj način određivanja koeficijenta ne odnosi na službenike na položaju.

**Članom 35.** propisuje se mogućnost određivanja koeficijenta službenicima na izvršilačkom radnom mestu koji su imali status postavljenih lica do početka primene propisa kojima se uređuju prava i dužnosti iz radnog odnosa o zaposlenima u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, u rasponu do kraja platne grupe u kojoj se nalazi početni koeficijent zvanja u koje je razvrstano njihovo radno mesto. Pored utvrđenog koeficijenta na napred navedeni način, ova lica će imati pravo da ostvare i uvećanje plate prema pravilima iz člana 15. stav 2. ovog zakona, odnosno, imaju pravo da im se prve godine uvećava plata za 80% razlike između osnovne plate koju je imao kao postavljeno lice i osnovne plate utvrđene u

skladu sa ovim zakonom, u drugoj godini uvećava se za 50% te razlike, a u trećoj godini za 20% te razlike. posle proteka treće godine prestaje pravo na uvećanje.

**Članom 36.** se utvrđuju prava postavljenih lica koja su nastavila rad na radnom mestu koje postaje položaj do proteka vremena na koje su postavljeni, a koja rukovodilac organa rasporedi na izvršilačko radno mesto zbog toga što nisu postavljena na položaj posle okončanja javnog konkursa. Ova lica imaju ista prava kao službenik kome je prestao rad na položaju zbog toga što je proteklo vreme na koje je postavljen ili zbog toga što je podneo ostavku ili zbog toga što je položaj ukinut.

**Članom 37.** uređeno je privremeno zadržavanje zatečene plate dok osnovna plata određena primenom pravila ovog zakona ne dostigne visinu plate koju je službenik odnosno nameštenik imao pre početka njegove primene. Stavom 2. ovog člana predviđeno je da u slučaju da službenik ili nameštenik, koji je bio u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona, bude premešten odnosno raspoređen na drugo radno mesto, isti zadržava zatečenu platu radnog mesta na koje je premešten odnosno raspoređen na dan početka primene ovog zakona, sve dok ne dostigne zatečenu platu tog radnog mesta. Na propisani način stvaraju se uslovi da u momentu početka primene ovog zakona, a u slučaju premeštaja, odnosno raspoređivanja na drugo radno mesto, službenik odnosno nameštenik zadržava platu radnog mesta na koje je premešten odnosno raspoređen.

**Članom 38.** utvrđuje se režim napredovanja službenika po osnovu ostvarenih rezultata rada u viši platni razred platne grupe u koju je razvrstano zvanje u kojem se obavljaju poslovi njegovog radnog mesta, koji će početi da se primenjuje od 2020. godine na osnovu vrednovanja njegovog rada u 2018. i 2019. godini.

**Članom 39.** propisani su rokovi za donošenje podzakonskih akata od strane Vlade, dok je stavom 2. tog člana propisana obaveza poslodavaca da usklade pravilnike o radu sa odredbama ovog zakona do početka primene ovog zakona.

**Članom 40.** propisano je da odredbe kolektivnog ugovora koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnog ugovora u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru, odnosno do isteka važenja kolektivnog ugovora.

**Članom 41.** predviđeno je da danom početka primene ovog zakona, na službenike i nameštenike prestaju da se primenjuju odredbe Zakona o platama u državnim organima i javnim službama i Uredbe o koeficijentima za obračun i isplatu plata imenovanih i postavljenih lica i zaposlenih u državnim organima. Takođe, prestaju da važe odredbe člana 185. st. 1. i 2. Zakona o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave koje se odnose na donošenje Uredbe o razvrstavanju radnih mesta nameštenika, imajući u vidu da će se u skladu sa ovim zakonom doneti podzakonski akt Vlade kojim će se utvrditi nazivi radnih mesta nameštenika, sa opisima poslova koji se na njima obavljaju kao i neophodni uslovi za njihovo obavljanje, kao i koeficijenti ovih radnih mesta. Iz ovih razloga prestaje da važi i Uredba o kriterijumima za razvrstavanje radnih mesta i merilima za opis radnih mesta nameštenika u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave postoji. Članom 7. Uredbe o kriterijumima za razvrstavanje radnih mesta i merilima za opis radnih mesta službenika u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave razvrstana su radna mesta položaja u dve grupe. Kako su ovim zakona svrstana radna mesta položaja u odgovarajuće platne grupe i platne razrede i određen je koeficijent, to nije celishodno da navedeni član Uredbe i dalje bude na pravnoj snazi.

**Članom 42.** propisuje se stupanje ovog zakona na snagu i utvrđuje datum početka njegove primene za 1. januar 2019. godine, izuzev odredaba čl. 34. i 39. koje se primenjuju od dana stupanja na snagu i odredaba čl. 21. i 24, čija primena se odlaže do 1. januara 2020. godine.

#### **IV PROCENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA POTREBNIH ZA SPROVOĐENJE ZAKONA**

Donošenje Zakona o platama službenika i nameštenika u organima, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave neće imati efekte na povećanje troškova za plate zaposlenih u ovom delu javnog sektora tokom 2018. godine, imajući u vidu da se obračun i isplata plata po odredbama ovog zakona vrši počevši od plate ostvarene za januar 2019. godine. Zakonom je predviđeno privremeno zadržavanje zatečene plate, sve dok postepenim prilagođavanjem visina osnovne plate obračunata po odredbama ovog zakona ne dostigne iznos plate koju je zaposleni imao pre početka njegove primene, što ukazuje da primena odredbi ovog zakona neće dovesti do porasta izdataka za plate na ovom nivou. Uvođenje korektivnog koeficijenta zbog posebnih uslova rada službenicima koji rade na poslovima ispekijskog i drugog nadzora ili kontrole, ako obavljaju poslove terenskog nadzora ili kontrole u neposrednom kontaktu sa subjektima nadzora ili kontrole, kao i službenicima koji rade na poslovima pripreme budžeta i sastavljanju završnog računa, neće imati efekta na povećanje sredstava za ove namene u budžetu autonomne pokrajine odnosno u budžetu jedinice lokalne samouprave. Naime, u postojećim propisima kojima se uređuju plate zaposlenih u autonomnoj pokrajini odnosno jedinici lokalne samouprave ova lica ostvaruju pravo na uvećanje koeficijenta za obavljanje ovih poslova (koordiniranje najsloženije aktivnosti – najviše do 10%, za rad na pripremi i izvršenju budžeta ili finansijskog plana, vođenju poslovnih knjiga i sastavljanju računovodstvenih izveštaja – najviše do 10%, za poslove komunalnog policajca – najviše do 10% i za na poslove budžetske inspekcije – najviše do 10%).

Primena odredaba ovog zakona koje se odnose na pravo na platu, naknadu plate, uvećanu platu, naknadu troškova i druga primanja zaposlenih zavisice od visine osnovice koja je direktno uslovljena masom sredstava opredeljenih u tu svrhu budžetom autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave. Tako utvrđena osnovica ne može biti viša od republičke, utvrđene prema zakonu kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru. Na ovaj način omogućava se poštovanje fiskalnih ograničenja i budžetskih sredstava.

Dodatno, prilikom planiranja sredstava za isplatu plata i drugih primanja zaposlenih nadležni organ autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave biće dužan da vodi računa o budžetskim ograničenjima za tekuću i naredne dve budžetske godine. Na opisani način omogućava se stvaranje preduslova za održivi razvoj kroz odgovorno finansijsko poslovanje i sprečavanje deficita u lokalnim budžetima, jer se izdvajanja za plate zaposlenih u autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave prilagođavaju finansijskim mogućnostima svakog pojedinog dela tog sistema.

#### **V RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU**

Donošenje ovog zakona po hitnom postupku predlaže se zbog toga što bi nedonošenje ovog zakona po hitnom postupku moglo da prouzrokuje štetne posledice po rad organa i organizacija. Donošenje ovog zakona po hitnom postupku neophodno je zbog potrebe blagovremenog planiranja budžetskih sredstava neophodnih za njegovu primenu, kako bi se naredni budžetski proces pripremio u skladu sa efektima koji nastaju izvršenjem odredbi ovog zakona, kao i za blagovremeno planiranje i pripremu svih akata poslodavaca koji su neophodni za sprovođenje ovog zakona.

## ANALIZA EFEKATA PROPISA

### 1. *Određenje problema koji zakon treba da reši*

Imajući u vidu da su plate zaposlenih u autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave uređene većim brojem propisa različite pravne snage, te da ne postoji jedinstvena osnovica za obračun i isplatu plata zaposlenih, ovaj zakon treba da reši problem upravljivosti, nedostataka efektivne kontrole, odsustva transparentnosti i nepravičnosti dalje egzistencije ovakvog stanja, sledeći ciljeve postavljene Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru na čijoj se normativnoj osnovi donosi.

Naime, plate i zarade zaposlenih u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave trenutno su uređene nizom zakonskih i podzakonskih propisa, a u pojedinim organizacijama i službama koje je osnovala autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave ova prava uređuju se opštim aktima same organizacije, u skladu sa opštim propisima o radu.

Zakonom o platama u državnim organima i javnim službama („Službeni glasnik RS”, br. 34/01, 62/06 – dr. zakon, 116/08 – dr. zakon, 92/11, 99/11 – dr. zakon, 10/13, 55/13, 99/14 i 21/16 – dr. zakon) uređuje se način utvrđivanja plata, dodataka, naknada i ostalih primanja, između ostalih i zaposlenih lica u organima i organizacijama teritorijalne autonomije i lokalne samouprave.

Prema odredbama Zakona o platama u državnim organima i javnim službama, plata se utvrđuje pomoću osnovice za obračun plata, koja se utvrđuje zaključkom Vlade i koeficijenta, koji su utvrđeni podzakonskim aktom - uredba, kao i dodatka na platu. Osnovna plata predstavlja proizvod osnovice i koeficijenta.

Na zaposlene u organima jedinica lokalne samouprave i autonomne pokrajine primenjuje se i Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata imenovanih i postavljenih lica i zaposlenih u državnim organima („Službeni glasnik RS”, br. 44/08 – prečišćen tekst i 2/12). Raspon koeficijenata za ove zaposlene kreće se od 6,40 do 10,77 i mogu biti uvećani po osnovu složenosti i odgovornosti poslova za dodatni koeficijent i to za: 1,05 do 16,80 u organima teritorijalne autonomije i organima grada Beograda; 1,00 do 12,60 u organima gradova; 0,53 do 8,40 u organima opština.

Osnovica za obračun i isplatu plata zaposlenih u organima teritorijalne autonomije i jedinice lokalne samouprave, koja se utvrđuje zaključkom Vlade, je 2.278,66 dinara.

Osnovni pravni akt kojim se u Republici Srbiji uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa predstavlja Zakon o radu, pa se odredbe ovog zakona supsidijarno primenjuju i na zaposlene u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave u svim pravnim situacijama koje nisu uređene posebnim zakonom.

Kao jedno od osnovnih prava zaposlenih, Zakon o radu reguliše pravo na odgovarajuću zaradu, propisujući obavezu poslodavca da zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Poseban deo Zakona o radu pod nazivom „Zarada, naknada zarade i druga primanja” detaljno uređuje pitanje zarada. U članu 104. stav 2. Zakona zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. U članu 106. Zakon o radu reguliše, pored osnovne zarade, i deo zarade za radni učinak i uvećane zarade, pri čemu se radni učinak određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Zakon o radu u ovom delu uređuje i minimalnu zaradu, naknadu zarade, naknadu troškova, druga primanja, obračun, evidenciju i zaštitu zarade i naknade zarade.

Zakon o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru („Službeni glasnik RS”, br. 18/16 i 108/16), kao sistemski zakon na čijoj se normativnoj podlozi i prema izričitoj odredbi donose ovaj i drugi posebni zakoni, usvojen je u situaciji izrazite fragmentiranosti propisa o platama i zaradama u javnom sektoru. Takva situacija otvarala je niz dodatnih problema. Ključni od njih su problem upravljivosti, neujednačenosti, netransparentnosti i konačno nepravednosti dalje egzistencije takvog sistema. Postojanje posebnih pravnih pravila koja su važila za pojedine delove javnog sektora, vodilo je ka mogućnosti olake izmene tih pravila u interesu isključivo one grupe na koju se odnose, bez sagledavanje celine javnog sektora kao takvog. To je posledično dovelo do ogromnih razlika u visini plata za poslove koji se obavljaju pod istim ili sličnim uslovima, u zavisnosti od dela javnog sektora u kojem se ti poslovi vrše.

Zakon o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru utvrdio je opšte smernice za uspostavljanje ujednačenog i finansijski održivog sistema finansiranja plata zaposlenih u javnom sektoru, predvidevši istovremeno obavezu da se način ostvarenja prava utvrđenih tim zakonom bliže uredi kroz donošenje posebnih propisa za odgovarajuće delove javnog sektora.

## *2. Ciljevi koji se donošenjem zakona postižu*

Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave utvrđena je mera 2.1 „Uspostavljanje usklađenog sistema radnih odnosa i plata u javnoj upravi na temelju načela transparentnosti i pravičnosti” koja za rezultat ima uspostavljen transparentan i pravičan sistem plata u javnoj upravi (rezultat 2.1.2.). Aktivnosti za ostvarivanje ovog rezultata su: priprema i utvrđivanje predloga zakona o platama u javnoj upravi i izmena i dopuna posebnih zakona za sprovođenje zakona o platama, uz konsultacije sa javnošću.

Donošenjem ovog zakona postižu se sledeći konkretni ciljevi: realizacija prava utvrđenih sistemskim zakonom kroz regulisanje visine i načina ostvarivanja plate i drugih primanja zaposlenih u ovom delu javnog sektora, na jedinstven i transparentan način; unapređenje mehanizma kontrole i transparentnosti u načinu ostvarenja utvrđenih prava; omogućavanje pojedinačnim delovima podsistema da preuzmu odgovornost za sopstvenu ekonomsku održivost i dobro upravljanje, mogućnost uporedne analize plata u pojedinačnim delovima javnog sektora na nivou autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave i lakše sprovođenje kontrole nad promenama u svim delovima podsistema. Istovremeno, regulisanjem određenih instituta, Zakon omogućava fleksibilnost, sprečavajući na taj način da jedan od osnovnih ciljeva (postizanje ujednačenosti) posledično ne izazove nepotrebnu rigidnost pravnih pravila.

Utvrđivanjem jedinstvene osnovice za obračun i isplatu osnovne plate službenika i nameštenika u istoj autonomnoj pokrajini ili jedinici lokalne samouprave kojima se plata isplaćuje iz budžeta autonomne pokrajine ili budžeta jedinice lokalne samouprave i koja ne može biti veća od osnovice koja je utvrđena zakonom o budžetu Republike Srbije za svaku budžetsku godinu, propisivanjem bližih merila za primenu kriterijuma za svrstavanje zvanja, položaja i radnih mesta u platne grupe i platne razrede, regulisanjem koeficijenata položaja i početnih koeficijenata zvanja kao i propisivanjem preciznih instrukcija na osnovu kojih će se vršiti svrstavanje radnih mesta nameštenika i određivanje početnog koeficijenta, uspostaviće se transparentniji, uporediviji i kontrolisaniji sistem ostvarenja plate i drugih primanja zaposlenih u ovom delu javnog sektora.

## *3. Druga mogućnost za rešavanje problema*

Imajući u vidu da se ovaj zakon donosi na normativnoj podlozi i prema izričitoj odredbi Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, ne postoje druge mogućnosti za rešavanje problema.

#### *4. Zašto je donošenje zakona najbolje za rešavanje problema*

Zakon o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru u prelaznim i završnim odredbama regulisao je obavezu donošenja posebnih zakona kojima će biti uređen način ostvarenja prava utvrđenih tim zakonom. Ovim zakonom postavljeni su temelji celovitog reformskog procesa postojećeg sistema plata, a sa ciljem eliminisanja nedostatka transparentnosti, neujednačenosti, neupravljivosti i konačno nepravičnosti dalje egzistencije takvog sistema.

Prilikom donošenja Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru kao opcije ponuđene za rešavanje problema navedene su tri opcije: centralizovani sistem, polu-centralizovani sistem sa jačim oblikom centralizacije i usvojeni polu-centralizovani sistem sa jačim oblikom decentralizacije.

Prednosti donošenja Zakona o sistemu plata sa predviđenim institutima (polu-centralizovan sistem sa jačim oblikom decentralizacije) bile su njegova izvodljivost, imajući u vidu veoma kratke rokove za uređivanje sistema postavljene Programom Vlade, kao i njegova postepena implementacija kroz posebne zakone, čime se ne dovode u pitanje institucionalni i administrativni kapaciteti u toku postupka. Ovaj polu-centralizovan sistem zasniva se na tome da se sistemskim zakonom utvrđuju osnovna i zajednička prava za ceo javni sektor, kao i osnovni principi i načela, i jedna platna lestvica sa rasponima platnih grupa i platnih razreda. Decentralizacija se zasniva na tome da će se posebnim zakonima utvrđivati: pojedina prava specifična za pojedine delove sistema, merila i način vrednovanja radnih mesta, kriterijumi i merila rezultata rada.

Prvi u nizu posebnih zakona je upravo Zakon o platama službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave. Njegovo usvajanje predstavlja nastavak započetih reformskih procesa kroz realizaciju ideja i osnovnih instituta predviđenih sistemskim zakonom, pri tom ne odstupajući od pristupa rešavanju problema prihvaćenog sistemskim zakonom. Na bazi polu-centralizovanog sistema sa jačim oblikom decentralizacije, ovaj zakon razrađuje prava utvrđena sistemskim zakonom. Takođe, u segmentima gde specifičnost podsistema nije mogla biti prepoznata na nivou opštih normi sistemskog zakona, ovaj zakon inicijalno reguliše određena prava, kao npr. specifične osnove za uvećanu platu.

#### *5. Na koga će i kako će uticati predložena rešenja*

Ovaj zakon će uticati na službenike i nameštenike u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, odnosno na zaposlene na koje se shodno primenjuju propisi kojima se uređuju prava i dužnosti iz radnog odnosa o zaposlenima u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

Predložena rešenja omogućavaju da radna mesta u ovom podsistemu budu vrednovana na pravičniji način. Zakon o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru utvrdio je opšte kriterijume za vrednovanje poslova radnih mesta i opšte opise platnih grupa, dok se ovim zakonom propisuju bliža merila za primenu kriterijuma za svrstavanje zvanja, položaja i radnih mesta nameštenika u platne grupe i platne razrede. Primenom navedenih kriterijuma obezbeđuje se da koeficijenti zvanja, položaja i radnih mesta nameštenika budu određeni na osnovu jasno definisanih pravila, koja ne ostavljaju prostora nejednakom postupanju u istim situacijama. Time se postiže sprovođenje principa jednaka plata za jednak rad kod istog poslodavca, što će doprineti da se smanje visoki rashodi za zaposlene u pojedinačnim delovima

ovog podsistema, kao posledica neadekvatnog sistema plata i nagrađivanja zaposlenih. Visina osnovice pratiće finansijske mogućnosti autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave i jedinstvena je za sve službenike i nameštenike u istoj autonomnoj pokrajini ili jedinici lokalne samouprave kojima se plata isplaćuje iz budžeta autonomne pokrajine ili budžeta jedinice lokalne samouprave.

Kompletiranje procesa započetog Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru za ovaj podsistem postiže se regulisanjem: posebnih osnova za uvećanu platu; bližih merila za primenu kriterijuma za vrednovanje radnih mesta, određivanje početnih koeficijenata zvanja i koeficijenata položaja, kao i uslova za napredovanje; zadržavanje zatečene plate uz određivanje načina usaglašavanja zatečene plate sa visinom plate utvrđene prema novom sistemu, a koje usaglašavanje mora biti prilagođeno mogućnostima budžeta iz kog se finansiraju plate zaposlenih.

*6. Troškovi koje će primena Zakona izazvati kod građana i privrede, posebno malih i srednjih preduzeća*

Nema troškova koje će primena Zakona izazvati kod građana i privrede, malih i srednjih preduzeća.

Primena ovog zakona neće imati efekte na povećanje troškova za plate zaposlenih u ovom delu javnog sektora tokom 2018. godine, imajući u vidu da zakon počinje da se primenjuje počev od 1. januara 2019. Takođe, članom 31. propisano je budžetsko ograničenje: „osnovicu za isplatu osnovne plate zaposlenih, nadležni organ autonomne pokrajine odnosno jedinice lokalne samouprave dužan je da odredi u okviru utvrđene mase sredstava za plate i budžetskog ograničenja za tekuću i naredne dve budžetske godine. U okviru budžetskog ograničenja, nadležni organ autonomne pokrajine odnosno jedinice lokalne samouprave dužan je da planira i ostvari sredstava za isplatu osnovne plate i uvećane plate, naknade troškova i drugih primanja.” Dakle, navedena prava moraju se planirati i ostvariti u okviru budžetskog ograničenja, tako da primena zakona neće dovesti do povećanja tih troškova.

U pogledu elemenata za obračun osnovne plate zaposlenih u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, zatečeno stanje u pogledu osnovnice i koeficijenata je takvo da se osnovica utvrđuje zaključkom Vlade dok su koeficijenti utvrđeni podzakonskim aktom – uredbom.

Naime, na zaposlene u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave primenjuje se Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata imenovanih i postavljenih lica i zaposlenih u državnim organima („Službeni glasnik RS”, br. 44/08 – prečišćen tekst i 2/12). Raspon koeficijenata za ove zaposlene kreće se od 6,40 do 10,77 i mogu biti uvećani po osnovu složenosti i odgovornosti poslova za dodatni koeficijent i to za: 1,05 do 16,80 u organima teritorijalne autonomije i organima grada Beograda; 1,00 do 12,60 u organima gradova; 0,53 do 8,40 u organima opština. Osnovica za obračun i isplatu plata zaposlenih u organima teritorijalne autonomije i jedinice lokalne samouprave, koja se utvrđuje zaključkom Vlade, iznosi 2.278,66 dinara.

Izmenama i dopunama Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, kao sistemskim zakonom u ovoj oblasti, predložena je izmena matrice koeficijenata, imajući u vidu da se potreba zadržavanja visokog stručnog kadra u javnom sektoru, čiji je nedostatak sve primetniji u poslovima od opšteg interesa (zdravstvo, prosveta i dr) sagledala i kroz mogućnost da se promeni izražena kompresija plata u javnom sektoru, odnosno mali raspon između operativnih radnih mesta koja zahtevaju visok nivo ekspertize i stručnosti i onih operativnih radnih mesta koja se odnose na obavljanje jednostavnih ili umereno složenih poslova. Ključne promene koje revizija matrice donosi odnose se na izraženije vrednovanje viših nivoa stručnosti u sistemu, veću mogućnost napredovanja najboljih zaposlenih – a naročito onih sa višim



nivoima stručnosti, i smanjivanje uočene kompresije plata, koja je i bila prepoznata kao jedno od ključnih ograničenja, kako postojeće matrice, tako i prethodnog sistema. Takođe, zadržavanje visokog nivoa stručnosti sagledana je u mogućnosti približavanja i izjednačavanja vrednosti tih poslova sa najznačajnijim rukovodećim poslovima kojima se ostvaruju strateški ciljevi u javnom sektoru.

Izmena matrice koeficijenata za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnom sektoru uslovlila je potrebu revizije početnih koeficijenata zvanja i koeficijenata položaja službenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave na predloženi način.

Određivanje početnog koeficijenta zvanja i koeficijenata položaja, koji se novim tekstom ovog zakona revidiraju u skladu sa predloženom izmenom matrice koeficijenata sistemskog zakona, zasnovano je na razvrstavanju zvanja i položaja u platne grupe i platne razrede. Prilikom razvrstavanja primenjena je metodologije vrednovanja radnih mesta u javnom sektoru, koja je bliže pojašnjena članom 7. Svrstavanje radnih mesta, primenom kriterijuma iz člana 7, vrši se vodeći računa o uslovi za obavljanje poslova u odgovarajućem zvanju koji su propisani Zakonom o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave („Službeni glasnik RS”, broj 21/16) i podzakonskim propisima donetim za izvršenje ovog zakona, na osnovu opisa poslova iz akata o sistematizaciji radnih mesta, kao i radne verzije kataloga zvanja službenika u autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave, u skladu sa ograničenjima utvrđenim Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru („Službeni glasnik RS”, br. 18/16 i 108/16) u pogledu opisa platnih grupa. Dakle, određivanju početnog koeficijenta službenika prethodilo je vrednovanje poslova koji se obavljaju u odgovarajućim zvanjima i razvrstavanje u platne grupe i platne razrede.

Ovaj zakon omogućava otvorenost sistema prema stručnom kadru koji nije bio deo uprave, tako što ostavlja mogućnost da se zaposlenom koji poseduje prethodno radno iskustva i znanja određenog kvaliteta, odredi veći koeficijent od onog koji ostvaruje početnik u radu u upravi, u skladu sa pravilima datim u zakonu. Na ovaj način zakon stimuliše zapošljavanje kvalitetnih kadrova van sistema organa uprave, kako bi svojim specifičnim znanjima i iskustvom doprineli poboljšanju kvaliteta rada. Članom 11. propisano je da lice koje ima radno iskustvo na poslovima radnog mesta na kojima zasniva radni odnos u trajanju od najmanje deset godina i posebna znanja kojima može da doprinese unapređenju rada i kvalitetu obavljanja poslova na svom radnom mestu, može da se odredi veći koeficijent u rasponu do dva platna razreda u odnosu na platni razred početnog koeficijenta. Dakle, zakonom se ostavlja mogućnost određivanja ovakvog „uvećanja” početnog koeficijenta do dva platna razreda. Takođe, članom 33. propisuje se da rukovodilac organa može za najviše 10% ukupnog broja zaposlenih, odnosno najviše jednog zaposlenog u organima koji imaju manje od 10 zaposlenih, koji imaju značajno iskustvo u obavljanju poslova svog radnog mesta i koji posebnim znanjima doprinose unapređenju rada i kvalitetu obavljanja poslova na svom radnom mestu, da odredi koeficijent u rasponu do kraja četvrtog platnog razreda platne grupe u kojoj se nalazi njihovo radno mesto, imajući u vidu koeficijent koji bi zaposleni sa takvim radnim iskustvom i kvalitetom rada ostvario kroz napredovanje, kao i zbog ostavljanja mogućnosti za dalje napredovanje tog zaposlenog kroz platne razrede na osnovu vrednovanja rezultata rada.

Odredbom člana 19. kojom je propisan korektivni koeficijent, isti se utvrđuje za zaposlene koji su i do sad imali pravo na uvećanje koeficijenta. Naime, u postojećim propisima kojima se uređuju plate zaposlenih u autonomnoj pokrajini odnosno jedinici lokalne samouprave ova lica ostvaruju pravo na uvećanje koeficijenta za obavljanje ovih poslova (koordiniranje najsloženije aktivnosti – najviše do 10%, za rad na pripremi i izvršenju budžeta ili finansijskog plana, vođenju poslovnih knjiga i sastavljanju računovodstvenih izveštaja – najviše do 10%, za poslove komunalnog policajca – najviše do 10% i za poslove budžetske inspekcije – najviše do 10%). Navedena uvećanja propisana su članom 5. Uredbe o koeficijentima za obračun i isplatu plata

imenovanih i postavljenih lica i zaposlenih u državnim organima. Odredbom člana 19. sada se ostavlja mogućnost uvećanja koeficijenta za dve kategorije poslova (terenski nadzor i kontrola i priprema budžeta i sastavljanje završnog računa), ako je to u skladu sa budžetskim ograničenjem. Dakle, članom 19. daje se samo mogućnost uvećanja koeficijenta do 20%, a ta mogućnost uslovljena je mogućnostima budžeta autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave. Ostvarivanje prava na korektivni koeficijent ne iziskuje nove troškove jer se primenom navedenih odredaba ne sme prekoračiti budžetski okvir za ove namene.

#### *7. Da li pozitivni efekti opravdavaju troškove*

Imajući u vidu da se ovaj zakon donosi prema instrukciji Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, to nije bilo razlike u pogledu odabrane opcije za rešavanje problema iz sistemskog zakona. Ta opcija, koja predstavlja postepeno uređivanje sistema, omogućava da se kontroliše masa sredstava za plate zaposlenih, kako u javnom sektoru kao celini, tako i u pojedinim podsistemima, tako da donošenje ovog propisa ne dovodi do uvećanja ove mase, a prelazak na primenu je postepen u zavisnosti od fiskalne konsolidacije i finansijskih mogućnosti. Naime, predviđeno je da zaposleni zadržava zatečenu platu, odnosno platu koju je imao na dan početka primene ovog zakona, ako bi osnovna plata obračunata prema odredbama ovog zakona bila manja, sve dok njegova osnovna plata, primenom odredaba ovog zakona, ne dostigne platu koju je imao.

U odnosu na postojeći sistem, odnosno zatečeno stanje u kojem je izražena fragmentacija propisa, odnosno gde su elementi za određivanje osnovne plate sadržani u nizu zakona i podzakonskih akata, ovim zakonom se na jedinstven način određuju osnovica i koeficijenti, uvećana plata i druga primanja. Koeficijenti su određeni primenom metodologije, odnosno kriterijuma koji su propisani Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru i bližih merila za primenu tih kriterijuma koja su propisana u ovom zakonu (član 7). Objašnjenje postupka vrednovanja dato je u okviru odgovora pod prethodnom tačkom Analize.

Članom 21. uređuje se napredovanje službenika u istom zvanju. Navedenom odredbom propisano je da službenik na izvršilačkom radnom mestu ostvaruje pravo na napredovanje u istom zvanju po osnovu ostvarenih rezultata rada shodnom primenom propisa koji se odnose na napredovanje državnih službenika određivanjem većeg koeficijenta u platnoj grupi u koju je svrstano zvanje radnog mesta na koje je raspoređen. Zakonom o platama državnih službenika i nameštenika u članu 16. propisana su pravila o napredovanju državnih službenika u viši platni razred, dok su Uredbom o ocenjivanju državnih službenika uređena merila za ocenjivanje i postupak ocenjivanja državnih službenika u svim državnim organima.

Propisivanjem odredbe o budžetskom ograničenju omogućava se kontrola mase sredstava koja se izdvaja za plate zaposlenih — ta sredstva se moraju planirati i ostvariti u skladu sa budžetskim ograničenjem za tekuću i dve naredne budžetske godine. Propisivanjem pravila o zadržavanju zatečene plate obezbeđuje se da prelazak na primenu bude postepen u zavisnosti od fiskalne konsolidacije i finansijskih mogućnosti, tako da primena zakona ne dovodi do uvećanja mase koja se izdvaja za plate zaposlenih.

Članom 6. propisano je da je osnovica za obračun i isplatu osnovne plate jedinstvena za sve službenike i nameštenike u istoj autonomnoj pokrajini ili jedinici lokalne samouprave kojima se plata isplaćuje iz budžeta autonomne pokrajine, odnosno iz budžeta jedinice lokalne samouprave i ne može biti veća od osnovice koja je utvrđena zakonom o budžetu Republike Srbije za svaku budžetsku godinu. Dakle, osnovica sledi finansijske mogućnosti autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave. Takođe, članom 31. propisano je da osnovicu za isplatu osnovne plate zaposlenih, nadležni organ autonomne pokrajine odnosno jedinice lokalne samouprave dužan je da odredi u okviru utvrđene mase sredstava za plate i

budžetskog ograničenja za tekuću i naredne dve budžetske godine. U okviru budžetskog ograničenja, nadležni organ autonomne pokrajine odnosno jedinice lokalne samouprave dužan je da planira i ostvari sredstava za isplatu osnovne plate i uvećane plate, naknade troškova i drugih primanja. Na opisani način omogućava se da autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave preuzme odgovornost za sopstvenu ekonomsku održivost i dobro upravljanje budžetskim sredstvima.

Zakonskim rešenjima stimuliše se efikasniji rad uprave, jer se ustanovljavaju pravila napredovanja službenika na osnovu vrednovanja rezultata rada. Zakonom su utvrđeni samo početni koeficijenti, a vrednovanjem rezultata rada, shodnom primenom pravila koja se odnose na napredovanje državnih službenika, omogućava se dalje horizontalno napredovanje po platnim razredima i na taj način stimuliše kvalitetniji rad. Takođe, sa mogućnošću uvećanja početnog koeficijenta licima koja su se nalazila van uprave a koja svojim znanjima i iskustvu mogu doprineti povećanju kvaliteta rada, stimuliše se zapošljavanje kvalitetnih kadrova.

*8. Da li akt stimuliše pojavu novih privrednih subjekata na tržištu i tržišnu konkurenciju*

Zakon nema uticaja na stvaranje novih privrednih subjekata i tržišnu konkurenciju.

*9. Da li su zainteresovane strane imale priliku da iznesu svoje stavove*

Zainteresovane strane su imale priliku da iznesu svoje stavove kroz javnu raspravu o Nacrtu zakona o platama zaposlenih u organima, organizacijama i službama autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave koja je sprovedena u periodu od 17. novembra do 7. decembra 2016. godine.

U organizaciji Sindikata uprave Srbije dana 02. decembra 2016. godine, u prostorijama Sindikata u Beogradu, održana je rasprava.

Za vreme trajanja javne rasprave tekst Nacrta zakona sa obrazloženjem bio je postavljen na sajtu Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave, [www.mduls.gov.rs](http://www.mduls.gov.rs), i na portalu e-uprave. Predlozi, sugestije, inicijative i komentari učesnika u javnoj raspravi prikupljeni su elektronskim putem na adresu: [sistemplata@mduls.gov.rs](mailto:sistemplata@mduls.gov.rs), kao i pisanim putem na adresu Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave, Beograd, Birčaninova br. 6, sa naznakom: „Za javnu raspravu o Nacrtu zakona o platama zaposlenih u organima, organizacijama i službama autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave”.

Tokom okruglog stola povodom javne rasprave o Nacrtu zakona, koji je organizovan u prostorijama Sindikata, najčešće primedbe odnosile su se na pitanje regulisanje korektivnog koeficijenta odnosno uvećane plate za interne revizore i inspektore, kao i visinu osnovice.

Nisu uvažene ni primedbe u pogledu visine osnovice, jer se izjednačavanjem koeficijenata omogućava eliminisanje nejednakih plata, dok visina osnovice, u skladu sa smernicama sistemskog zakona, treba da prati finansijske mogućnosti autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave. Za utvrđivanje visine osnovice postavljen je objektivni kriterijum—masa sredstava koja je u budžetu autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave opredeljena za plate, čime se ceo koncept usmerava na ove podsisteme da oni svojom organizacijom posla i troškova u pogledu plata stvore prostor u masi sredstava za plate u pogledu povećanja osnovice.

Prednost novog koncepta (isti koeficijenti, a osnovica prema mogućnostima podsistema) je u tome što se na ovaj način omogućava povećanje efikasnosti rada uprave i raspolaganja troškovima. Taj zadatak „u rukama“ je same jedinice lokalne samouprave, kao poslodavca, a jedino poslodavac može da donosi odluke koje se

odnose na organizaciju posla i posledično na troškove po pitanju plata. Dakle, jedino poslodavac može da donese odluku o visini osnovice u skladu sa raspoloživim finansijskim sredstvima i prostorom kojim raspolaže.

Napominjemo da su primedbe i sugestije koje su se odnosile na utvrđivanje korektivnog koeficijenta zbog posebnih uslova rada službenicima koji rade na poslovima inspekcijskog i drugog nadzora ili kontrole, ako obavljaju poslove terenskog nadzora ili kontrole u neposrednom kontaktu sa subjektima nadzora ili kontrole, kao i službenicima koji rade na poslovima pripreme budžeta i sastavljanju završnog računa, podnete od strane Mreže inspektora Srbije, kao i pojedinačne predstavke podnete od strane potpredsednika Sindikata komunalne policije Beograd od 13.10.2017. godine, prihvaćene i uvršćene u tekst nacrtu zakona.

Tokom trajanja javne rasprave istaknuta je i primedba u pogledu regulisanja uvećane plate za rukovođenje, odnosno da je na ovaj način izvršeno dvostruko vrednovanje za službenike na položaju. Navedena primedba nije uvažena iz razloga što je članom 25. stav 1. Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru predviđeno da državni službenici na položaju, odnosno službenici na položaju u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave i funkcioneri, nemaju pravo na uvećanje plate za rukovođenje. Imajući u vidu da je na navedeni način sistemskim zakonom regulisano ograničenje prava na uvećanje plate, a da je ovaj nacrt deo iste pravne celine i kreće se u okvirima postavljenim sistemskim zakonom, norma člana 25. Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru primenjuje se i za službenike na položaju u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

#### *10. Koje će mere biti preduzete da bi se ostvarili razlozi donošenja zakona*

Kako bi se ostvarili razlozi za donošenje zakona, mere koje će biti preduzete jesu:

- donošenje akta Vlade kojim će biti izvršeno svrstavanje radnih mesta nameštenika u platne grupe i platne razrede i određivanje početnog koeficijenta radnih mesta nameštenika, a koji će sadržati radna mesta nameštenika, opise tih radnih mesta i zahteve za njihovo obavljanje. Donošenje ovog akta planirano je do početka primene Zakona;

- donošenje akta Vlade kojim će biti bliže regulisano pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji ili inostranstvu, za smeštaj i ishranu tokom rada i boravka na terenu i naknada troškova koji su izazvani privremenim ili trajnim premeštajem u drugo mesto rada i donošenje akta Vlade kojim će biti bliže uređeno pravo na otpremninu zbog odlaska u penziju, otpremninu zaposlenom koji je višak zaposlenih ili otpremninu zbog prestanka radnog odnosa usled protoka roka u kojem je zaposleni bio nerspoređen. Donošenje ovih akata planirano je do početka primene Zakona.

## IZJAVA O USKLAĐENOSTI PROPISA SA PROPISIMA EVROPSKE UNIJE

1. Ovlašćeni predlagač propisa: **Vlada**

Obrađivač: **Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave**

2. Naziv propisa

**Predlog zakona o platama službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave**

**Draft Law on Salaries of Autonomous Province and Local Self-government Unit's Employees**

3. Usklađenost propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum):

- a) Odredba Sporazuma koja se odnose na normativnu saržinu propisa,
- b) Prelazni rok za usklađivanje zakonodavstva prema odredbama Sporazuma,
- v) Ocena ispunjenosti obaveze koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,
- g) Razlozi za delimično ispunjavanje, odnosno neispunjavanje obaveza koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,
- d) Veza sa Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.

**Predlog zakona nije predmet usklađivanja sa odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum), niti je predviđen Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.**

4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije:

- a) Navođenje odredbi primarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,
- b) Navođenje sekundarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,
- v) Navođenje ostalih izvora prava Evropske unije i usklađenost sa njima,
- g) Razlozi za delimičnu usklađenost, odnosno neusklađenost,
- d) Rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti propisa sa propisima Evropske unije.

**Predlog zakona nije predmet usklađivanja sa propisima Evropske unije**

5. Ukoliko ne postoje odgovarajuće nadležnosti Evropske unije u materiji koju reguliše propis, i/ili ne postoje odgovarajući sekundarni izvori prava Evropske unije sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost, potrebno je obrazložiti tu činjenicu. U ovom slučaju, nije potrebno popunjavati Tabelu usklađenosti propisa. Tabelu usklađenosti nije potrebno popunjavati i ukoliko se domaćim propisom ne vrši prenos odredbi sekundarnog izvora prava Evropske unije već se isključivo vrši primena ili sprovođenje nekog zahteva koji proizilazi iz odredbe sekundarnog izvora prava (npr. Predlogom odluke o izradi strateške procene uticaja biće sprovedena obaveza iz člana 4. Direktive 2001/42/EZ, ali se ne vrši i prenos te odredbe direktive).

**Ne postoje odgovarajući propisi sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost**

6. Da li su prethodno navedeni izvori prava Evropske unije prevedeni na srpski jezik?

**Ne**

7. Da li je propis preveden na neki službeni jezik Evropske unije?

**Ne**

8. Saradnja sa Evropskom unijom i učešće konsultanata u izradi propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti

**Nije bilo neophodno angažovanje konsultanata u izradi Predloga zakona.**