

ЗАКОН

О ПЛАТАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈАВНИМ АГЕНЦИЈАМА И ДРУГИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА КОЈЕ ЈЕ ОСНОВАЛА РЕПУБЛИКА СРБИЈА, АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ИЛИ ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

І. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет и примена закона

Члан 1.

Овим законом уређује се плата, накнада плате, накнада трошкова и друга примања запослених у јавним агенцијама и другим правним лицима на које се примењују прописи о јавним агенцијама.

Одредбе овог закона примењују се и на запослене у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе на које се не примењују прописи о платама у државним органима, органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе или јавним службама, изузев на запослене у организацијама које обављају делатност у складу са прописима о привредним друштвима, а које нису основане као привредна друштва и у организацијама са статусом лица у финансијском сектору.

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

Исплата плате

Члан 2.

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

Ближи рокови за исплату плате утврђују се колективним уговором, односно правилником о раду (у даљем тексту: општи акт).

Остваривање и заштита права на плату, накнаде плате и друга примања

Члан 3.

Запослени из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона остварује право на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору и овим законом.

На примања запослених која нису уређена законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору и овим законом, примењују се општи прописи о раду, односно општи акт.

Право на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања запослени остварује у правном лицу из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона (у даљем тексту: послодавац).

Запослени остварује заштиту права на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања према општим прописима о раду.

II. ПЛАТА

Основна плата

Члан 4.

Основна плата одређује се множењем основице са коефицијентом за обрачун плате.

Основна плата одређује се за радно место за које је запослени закључио уговор о раду, односно на које је премештен у складу са законом.

Запослени остварује основну плату из става 1. овог члана за постигнуте резултате рада и остварени стандардни, односно очекивани радни учинак.

Право на исплату минималне зараде

Члан 5.

Запослени чија би основна плата применом овог закона, других прописа и општих аката била мања од минималне зараде обрачунате у складу са општим прописима о раду, остварује право на исплату минималне зараде.

Основица

Члан 6.

Основица за обрачун и исплату месечне плате запослених утврђује се у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

Основица је јединствена за све запослене код послодавца.

Члан 7.

Основица из члана 6. овог закона служи за обрачун месечне основне плате запосленог.

Основица за обрачун основне плате за остварене сате рада, за запосленог који у току месеца није остварио пун фонд радних сати због одсуства са рада у складу са законом или због рада са непуним радним временом, добија се дељењем основице из члана 6. овог закона са бројем 174.

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

Члан 8.

Сва радна места вреднују се на основу критеријума сложености послова који се обављају, потребне компетентности за рад на тим пословима, одговорности за рад и доношење одлука у обављању послова, аутономије у раду, захтеване пословне комуникације и услова рада и сврставају у одговарајуће платне групе и платне разреде утврђене законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

Критеријум сложености послова се изражава кроз мерила: решавање проблема, креативност и утицај на организациони учинак, критеријум компетентност кроз мерила: образовање, радно искуство, способност и захтевана додатна знања за рад на одговарајућем радном месту, критеријум одговорности кроз мерила: одговорности за доношење одлука, руковођење, финансијске одговорности, давање савета и мишљења, критеријум аутономија у раду се изражава кроз степен самосталности, критеријум пословне комуникације се

изражава кроз захтевани ниво контаката за рад на одговарајућем радном месту, док рад ноћу и у сменама, окружење и физички напор одређују услове рада.

Актом послодавца могу бити одређена и друга мерила за примену критеријума из става 1. овог члана.

Примена критеријума и мерила врши се оценом њихове заступљености у описима послова одређеног радног места и то тако што сваки критеријум остварује одређено процентуално учешће у укупној вредности радног места, и то: сложеност послова представља 25% вредности, компетентност 23% вредности, одговорност 20% вредности, аутономија у раду 15% вредности, пословна комуникација 8% вредности и услови рада 9% вредности.

Сврставање радних места у платне групе и платне разреде врши се тако што се радна места на којима се обављају послови исте или сличне захтевности применом наведених критеријума сврставају у исту платну групу и исти платни разред, у складу са општим описом платне групе утврђеном законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

Платне групе, платни разреди и коефицијент радног места

Члан 9.

Почетним коефицијентом радног места изражава се вредност свих захтева за обављање послова тог радног места.

Почетни коефицијент радног места одређује се у распону вредности почетна три платна разреда оне платне групе у коју су сврстана та радна места применом критеријума и мерила из члана 8. овог закона.

Сврставање радних места запослених у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента утврђује се општим актом.

При сврставању радних места води се рачуна да се упоредива радна места, односно радна места на којима се обављају исти или слични послови као на радним местима која се утврђују актом Владе у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору, сврстају у платне групе и платне разреде у која су та радна места сврстана актом Владе.

Општи акт доноси се уз претходно прибављену сагласност оснивача.

Сврставање у платну групу и платни разред и одређивање коефицијента за радно место директора утврђује се применом критеријума и мерила из члана 8. овог закона одлуком органа управљања послодавца.

Одређивање коефицијента при заснивању радног односа

Члан 10.

Лицу које заснива радни однос, почетни коефицијент радног места чије послове обавља одређује се уговором о раду.

Изузетно од става 1. овог члана, лице које има радно искуство на пословима радног места на којима заснива радни однос у трајању од најмање осам година и посебна знања којима може да допринесе унапређењу рада и квалитету обављања послова на свом радном месту, уговором о раду може да се одреди већи коефицијент у распону до два платна разреда у односу на платни разред платне групе у које је његово радно место сврстано.

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

Коефицијент из става 2. овог члана сматра се почетним коефицијентом у смислу других одредаба овог закона.

Корективни коефицијент

Члан 11.

Почетни коефицијент за обрачун и исплату плате на одређеним пословима може да се увећа до 20% своје вредности (у даљем тексту: корективни коефицијент), ако су кумулативно испуњени следећи услови:

1) ако је потребно обезбедити запошљавање или одржати запосленост на пословима на којима се захтевају специјалистичка знања и стручност у њиховом обављању;

2) ако се на тржишту послови исте врсте и сложености вреднују више од таквих послова код послодавца;

3) ако тржиште рада нуди ограничен број квалификованих лица за те послове.

Корективни коефицијент може се, изузетно утврдити и изнад висине утврђене у ставу 1. овог члана, у оквиру укупних средстава за плате утврђених финансијским планом.

Послови на којима може да се утврди корективни коефицијент, висина корективног коефицијента и период за који се врши корекција коефицијента, утврђују се актом послодавца, уз сагласност оснивача.

Право на корективни коефицијент за запослене који раде на пословима из ст. 1. и 2. овог члана утврђује директор решењем.

Одређивање коефицијента при премештају на друго одговарајуће радно место

Члан 12.

Запосленом који је премештен на друго одговарајуће радно место одређује се почетни коефицијент радног места на које је премештен.

Увећање плате за остварени радни учинак

Члан 13.

Запослени остварује право на увећање плате по основу постигнутих резултата рада, односно оствареног радног учинка изнад стандардног или очекиваног, које може да износи до 30% његове основне плате.

Начин праћења рада запослених, поступак вредновања и критеријуми и мерила за вредновање резултата рада, односно радног учинка и начин увећања плате из става 1. овог члана утврђују се општим актом.

Део средстава који је, од укупно утврђеног износа средстава за плате, намењен за увећање плате из става 1. овог члана одређује се у финансијском плану правног лица.

Последице неостваривања резултата рада

Члан 14.

Ако се у поступку вредновања применом критеријума и мерила из члана 13. став 2. овог закона утврди да запослени није постигао резултате рада и остварио стандарни, односно очекивани радни учинак послодавац је дужан да према запосленом предузме мере у складу са општим прописима о раду.

Право на друга увећања плате

Члан 15.

Запослени остварује право на друга увећања плате за рад ноћу, рад на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност и минули рад применом закона којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

Члан 16.

Основица за обрачун увећане плате запосленог која се исплаћује у току месеца по радним сатима, добија се дељењем основице из члана 6. овог закона са бројем 174.

III. НАКНАДА ПЛАТЕ

Право на накнаду плате

Члан 17.

Запослени остварује право на накнаду плате у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

Право на накнаду трошкова превоза

Члан 18.

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

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

Ако запослени нема трошкове настале због одласка и доласка на рад, зато што због близине места становања месту рада не користи јавни или сопствени превоз, запослени не остварује право на накнаду трошкова превоза.

Ближи услови за остваривање права на накнаду трошкова превоза уређују се општим актом.

Право на накнаду других трошкова

Члан 19.

Запослени остварује право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин, сходном применом прописа који се односе на државне службенике и намештенике.

Општим актом могу да се уреде накнаде других трошкова који произилазе из обављања послова запосленог у складу са обезбеђеним финансијским средствима за те намене.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора у висини утврђеној актом Владе којим се, у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору, утврђује накнада наведених трошкова.

IV. ДРУГА ПРИМАЊА

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 20.

Запослени остварује право на отпремнину у случају престанка радног односа због испуњења услова за остваривање права на пензију у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније.

Под просечном платом из става 1. овог члана сматра се просечна плата која је остварена у последња три месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, на дан престанка радног односа због одласка у пензију.

Отпремнина запосленог који је утврђен вишком запослених

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленом којем престаје радни однос услед технолошких, економских или организационих промена због престанка потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла (у даљем тексту: вишак запослених) исплати отпремнину, као меру материјалне накнаде и привременог обезбеђења њега и његове породице настале због престанка радног односа и привремене незапослености.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се у висини збира трећине просечне плате запосленог за сваку навршену годину рада код свих послодавца одређених законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

За утврђивање отпремнине из става 1. овог члана рачуна се време проведено у радном односу код послодавца у јавном сектору који је престао да постоји, односно променио облик организовања, ако је за време рада запосленог његов оснивач била Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

Запослени не може да оствари отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код послодавца у јавном сектору.

Изузетно од ст. 2. и 4. овог члана, корисник старосне пензије и запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на старосну пензију, има право на отпремнину у висини из члана 20. овог закона, односно запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на превремену старосну пензију и запослени који у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености испуњава услове за остваривање права на новчану накнаду за случај незапослености у дужем трајању од општег правила, има право на отпремнину у висини двоструког износа из члана 20. овог закона.

Отпремнину из става 1. овог члана не може да оствари запослени који је у радном односу на одређено време.

Члан 22.

Под просечном платом из члана 21. овог закона сматра се просечна плата запосленог остварена у претходна три месеца пре месеца у којем је утврђен престанак радног односа.

Ако запослени није остварио плату у последња три месеца пре престанка радног односа, просечном платом за одређивање висине отпремнине из чл. 20. и 21. овог закона сматра се основна плата коју би запослени остварио у том периоду увећана за минули рад.

Друга примања према општим прописима о раду

Члан 23.

Општим актом могу да се утврде право на јубиларну награду и друга примања у складу са општим прописима о раду.

V. НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА

Члан 24.

Надзор над применом овог закона врши министарство које обавља послове државне управе који се односе на радне односе и плате у јавним агенцијама, а инспекцијски надзор над применом овог закона врши инспекција рада.

VI. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 25.

Новчаном казном од 100.000 до 500.000 динара казниће се за прекршај послодавац–правно лице, ако запосленом одреди корективни коефицијент супротно одредбама овог закона (члан 11).

Новчаном казном од 50.000 до 150.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се директор, односно одговорно лице код послодавца–правног лица.

VII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Рок за доношење аката за извршење овог закона

Члан 26.

Одредбе закона којима су уређене плате у јавним агенцијама и другим органима и организацијама на које се примењује овај закон, а које су у супротности са овим законом, престају да се примењују даном почетка примене овог закона.

Послодавци су дужни да, у року од шест месеци од ступања на снагу овог закона, министарству надлежном за послове државне управе и локалне самоуправе доставе попис радних места садржаних у акту о систематизацији, опште/типичне описе послова који се обављају на тим радним местима и захтеве за њихово обављање ради објављивања тих података у Општем каталогу радних места, односно звања, чинова, положаја и функција у јавном сектору (у даљем тексту: Општи каталог).

Послодавци су дужни да, у року од 30 дана од доношења општег акта из члана 9. став 3. овог закона, министарству надлежном за послове државне управе и локалне самоуправе доставе податке о платним групама и платним разредима у која су сврстана радна места ради објављивања тих података у Општем каталогу.

Друге акте за извршавање овог закона послодавци су дужни да донесу до почетка примене овог закона.

Право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора

Члан 27.

До доношења акта Владе којим се у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору утврђује накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора за запослене у јавном сектору и њихова висина, запослени остварује право на накнаду наведених трошкова у висини утврђеној општим актом послодавца.

Утврђивање основице за 2019. годину

Члан 28.

Изузетно, основица за обрачун и исплату плата за 2019. годину утврдиће се одлуком органа управљања тако да се применом овог закона и закона којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору трошкови за плате и друга примања запослених у 2019. години крећу у оквиру расположиве масе средстава за плате утврђене донетим финансијским плановима тих правних лица и не може бити већа од јединствене основице утврђене законом о буџету за 2019. годину.

Планирање укупних средстава за плате запослених за 2019. годину у финансијским плановима врши се на основу елемената на основу којих су планирана та средства за 2018. годину.

До доношења финансијских планова за 2019. годину запослени задржава право на исплату затечене плате његовог радног места, а исплата плате у складу са овим законом врши се од наредног месеца од месеца у којем су донети финансијски планови.

Члан 29.

Платна група, платни разред и коефицијенти за запослене који су у радном односу на дан почетка примене овог закона одређују се према платној групи, платном разреду и почетном коефицијенту радног места чије послове запослени обавља одређеног у складу са одредбама овог закона.

За запосленог који је у радном односу на дан почетка примене овог закона имао уговором о раду утврђену основну зараду у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта применом члана 107. став 4. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС и 113/17), може да се одреди већи почетни коефицијент у распону до два платна разреда у односу на платни разред платне групе у које је његово радно место сврстано.

Привремено задржавање постојеће плате

Члан 30

Запослени чија би основна плата, применом закона којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору и овог закона увећана за остварени радни учинак, била мања од затечене плате на радном месту чије послове обавља на дан почетка примене овог закона утврђене у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору, задржава право на исплату затечене плате коју је имао до почетка примене овог закона све док његова основна плата, увећана за радни учинак применом одредаба овог закона не достигне плату коју је имао.

Ако је основна плата запосленог на дан почетка примене овог закона већа за више од 30% од основне плате коју би имао применом овог закона,

запосленом се након истека шест месеци од почетка примене овог закона затечена плата умањује на износ који је за 30% већи од основне плате његовог радног места применом овог закона, и запослени задржава право на исплату такве плате све док применом одредаба овог закона његова основна плата увећана за радни учинак не достигне тако одређену плату.

Ако запослени који је био у радном односу на дан почетка примене овог закона, буде премештен на друго радно место, задржава затечену плату радног места на које је премештен утврђену у складу са ст. 1. и 2. овог члана, све док његова основна плата увећана за остварени радни учинак применом одредаба овог закона, не достигне затечену плату тог радног места.

Примена важећих општих аката послодавца

Члан 31.

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

Послодавци који права, обавезе и одговорности запослених из радног односа на дан ступања на снагу овог закона уређују Правилником о раду дужни су да ускладе Правилник о раду са одредбама овог закона – до почетка примене овог закона.

Окончавање започетих поступака

Члан 32.

Поступци одлучивања о правима, обавезама и одговорностима запослених који су започети до ступања на снагу овог закона окончаће се применом прописа према којима су започети.

Ступање на снагу закона

Члан 33.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1. јануара 2019. године.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење Закона о платама запослених у јавним агенцијама и другим организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе садржан је у одредби члана 97. тач. 8) и 17) Устава Републике Србије, према којима Република Србија уређује и обезбеђује систем у области радних односа и друге односе од интереса за Републику Србију и у члану 60. Устава Републике Србије, према којем свако има право на рад, у складу са законом и право на правичну накнаду за рад.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Закон о систему плата запослених у јавном сектору („Службени гласник РС”, бр. 18/16, 108/16 и 113/17), као системски закон према чијој изричитој одредби се доноси овај закон, усвојен је у ситуацији изразите фрагментираности прописа о платама и зарадама у јавном сектору. Таква ситуација отварала је низ додатних проблема. Кључни од њих су проблем управљивости, неуједначености, нетранспарентности и коначно, неправедности даље егзистенције таквог система. Постојање посебних правних правила која су важила за поједине делове јавног сектора, водило је ка лакшој могућности измене тих правила у интересу искључиво оне групе на коју се односе, без сагледавање целине јавног сектора као таквог. То је последично довело до разлика у висини плата за послове исте или сличне сложености који се обављају под истим или сличним условима, у зависности од дела јавног сектора у којем се ти послови врше.

Уређењем плата и других примања запослених у јавним агенцијама и другим организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе у овом законом, следећи циљеве утврђене системским законом о платама, остварује се успостављање уједначеног и финансијски одрживог система финансирања плата у овом делу јавног сектора и његовог уједначавања са принципима који се примењују на остале делове јавног сектора. Овим законом се, из режима слободног утврђивања зарада од стране послодавца на основу елемената из Закона о раду, прелази у уређен систем дефинисања плата запослених по принципима и на основу елемената који важе за остале делове јавног сектора. Изузеци на које се неће примењивати овај закон произилазе из усвојеног Закона о систему плата запослених у јавном сектору (запослени у јавним предузећима и привредним друштвима које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, у Народној банци Србије, јавним медијским сервисима и органима и организацијама које су основане међународним уговором или којима се плате одређују у складу са међународним уговором, као ни на запослене у правним лицима које обављају делатност у складу са прописима о привредним друштвима).

Уједначеност система постиже се најпре кроз примену јединствене основице за све запослене код послодавца, чији максималан износ ће бити утврђиван законом о буџету за сваку буџетску годину. Даље, применом прописаног система мерила за сврставање радних места у платне групе и платне разреде који су јединствено дефинисани за цео јавни сектор, доћи ће се

до уједначавања коефицијента радних места (вредности послова) са другим деловима јавног сектора који подлежу јединственом уређењу плата.

Овим законом уважава се и специфичност обављања одређених послова у овом делу јавног сектора који се на тржишту могу вредновати значајно више, чиме могу утицати на одсуство стручног кадра, тако што се прописује могућност увођења корективног коефицијента и веће плате за те кадрове, али кроз контролисана правила увођења таквог увећања.

У складу са принципом заштите затечене плате запослених који је промовисан Законом о систему плата запослених у јавном сектору, прописано је привремено задржавање постојеће плате запосленима чија би плата применом нових прописа била мања од затечене плате, али уз утврђивање начина постепеног снижавања значајно већих затечених плата, како би се и коначно постигао циљ реформе, односно иста плата за рад исте вредности у јавном сектору.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. дефинисан је предмет уређења овог закона у смислу да се овим законом уређује плата, увећана плата, накнада плате, накнада трошкова и других примања запослених у јавним агенцијама и другим правним лицима на које се примењују прописи о јавним агенцијама и на запослене у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе а на које се не примењују прописи и платама у државним органима, органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе или јавним службама. Закон се неће примењивати на запослене који су изузети од примене у системском закону о платама (запослени у јавним предузећима и привредним друштвима које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, запослени у Народној банци Србије, јавним медијским сервисима и органима и организацијама које су основане међународним уговором или којима се плате одређују у складу са међународним уговором, као ни на запослене у правним лицима које обављају делатност у складу са прописима о привредним друштвима).

Чланом 2. прописани су рокови у којима се исплаћује плата.

Чланом 3. прописано је да запослени остварује право на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору и овим законом, а да се на остала примања која нису нису наведеним законима, примењују се општи прописи о раду, односно општи акт.

Чланом 4. прописано је да се основна плата запосленог одређује за радно место за које је запослени закључио уговор о раду, односно на које је премештен у складу са законом, да је основна плата резултат множења основице са коефицијентом за обрачун плате, као и да се основна плата остварује за постигнуте резултате рада и остварени стандардни, односно очекивани радни учинак.

Чланом 5. прописано је право на исплату минималне зараде, односно прописано је да запослени чија би основна плата применом овог закона и других прописа била мања од минималне зараде обрачунате у складу са општим прописима о раду, остварује право на исплату минималне зараде.

Чл. 6. и 7. прописује се начин уређења основице за обрачун и исплату месечне основне плате запосленог, при чему она мора бити јединствена за све запослене код послодавца.

Члан 8. прописана су ближа мерила за примену критеријума за сврставање радних места у платне групе и платне разреде и описан је начин примене наведених критеријума у поступку вредновања радних места. Критеријуми за вредновање радних места су сложеност послова, компетентност, одговорност за рад, аутономија у раду, захтевана пословна комуникација и услови рада. Одређују се мерила кроз која се изражавају критеријумиали и оставља послодавцу да одреди додатна мерила уважавајући специфичност својих послова.

Одредбе чл. 9-12. односе се на начин одређивања коефицијента радног места. Члан 9. дефинише да се почетни коефицијент за свако радно место одређује у распону вредности почетна три платна разреда оне платне групе у коју су сврстана та радна места применом критеријума и мерила описаних у претходном члану. Такође, овим чланом се прецизира да ће одређивање почетног коефицијента бити утврђено актом послодавца, на који ће оснивач дати претходну сагласност. Тиме се додатно постиже контрола у правилној примени критеријума и мерила за разврставање и постиже уједначеност на нивоу целог јавног сектора. Чланом 10. прописује се да се лицу које заснива радни однос, уговором о раду одређује почетни коефицијент радног места чије послове обавља. Изузетак у односу на ово опште правило односи се на лице које има радно искуство на пословима радног места на којима заснива радни однос, у трајању од најмање осам година и посебна знања којима може да допринесе унапређењу рада и квалитету обављања послова на свом радном месту, може се уговором о раду одредити већи коефицијент у распону до два платна разреда у односу на платни разред платне групе у које је његово радно место сврстано, чиме се подржава разликовање у квалитету обављања послова од самог почетка за запослене који имају већу стручност и посебна знања. Чланом 11. прописује се могућност увећања почетног коефицијента до 20% своје вредности на оним пословима у погледу којих су кумулативно испуњени услови: да се ради о пословима на којима се захтевају специјалистичка знања и стручност у њиховом обављању и на којима је потребно обезбедити запошљавање или одржати запосленост, затим ако се на тржишту послови исте врсте и сложености вреднују више од таквих послова код послодавца и ако тржиште рада нуди ограничен број квалификованих лица за те послове. Наведеним чланом дата је и могућност да се изузетно, уз кумулативну испуњеност напред наведених услова, корективни коефицијент утврди и изнад наведеног процента, у оквиру укупних средстава за плате утврђених финансијским планом. Тако утврђен корективни коефицијент, његова висину и период за који се врши корекција коефицијента, утврђује се актом послодавца уз сагласност оснивача, а право на корективни коефицијент запосленог утврђује директор решењем. Чланом 12. прописује се правило за одређивање коефицијента запосленог који је премештен на одговарајуће радно место, односно предвиђа се да се у овој ситуацији таквом запосленом одређује почетни коефицијент радног места на које је премештен.

Одредбама чл. 13-17. уређени су основи за одређивање увећање плате, као и право на друга увећања плате и накнаде плате.

Чланом 13. прописано је увећање плате по основу постигнутих резултата рада, односно оствареног радног учинка изнад стандардног или очекиваног, које може да износи до 30% његове основне плате, а према критеријумима и мерилима за вредновање резултата рада, односно радног учинка, поступку вредновања и начину праћења резултата рада запослених и начину увећања плате које се утврђује општим актом и у складу са средствима планираним финансијским планом послодавца. Ако се утврди да запослени није постигао резултате рада и остварио стандардни, односно очекивани радни учинак послодавац је дужан да према запосленом предузме мере у складу са општим прописима о раду (отказни поступак, умањење плате уместо отказа и др).

Чланом 15. прописано је да запослени остварује право на увећања плате за рад ноћу, рад на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност и минули рад према висини из системског закона.

Одредбама чл. 18 - 19. уређено је право на накнаду трошкова.

Поред накнаде трошкова превоза за коју је прописано да се остварује у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, као и да се ближи услови за остваривање овог права уређују општим актом, предвиђено је и право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин, сходном применом прописа који се односе на државне службеника и намештенике. Накнаде других трошкова који произилазе из обављања послова запосленог могу да се уреде општим актом, у складу са обезбеђеним финансијским средствима за те намене. Додатно, прописано је да запослени остварује право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Одредбама чл. 20-23. уређено је право на отпремнину и на друга примања према општим прописима о раду. Чланом 20. прописано је право запосленог на отпремнину због испуњења услова за остваривање права на пензију и начин обрачуна њене висине. Наиме, отпремнина по овом основу исплаћује се у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је повољније за запосленог. Прецизирано је да се под просечном платом сматра просечна плата која је остварена у последња три месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, на дан престанка радног односа због одласка у пензију. Чланом 21. прописано је право на отпремнину запосленог који је утврђен вишком запослених и начин одређивања њене висине, односно прописано је да се висина ове отпремнине утврђује у висини збира трећине просечне плате запосленог за сваку навршену годину рада код свих послодавца одређених Законом о систему плата у јавном сектору, при чему се рачуна и време проведено у радном односу код послодавца у јавном сектору који је престао да постоји, односно променио облик организовања ако је за време рада запосленог његов оснивач била Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе. Додатно је прецизирано да запослени не може да оствари отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код послодавца у јавном сектору као и да право на ову отпремнину немају запослени који су у радном односу на одређено време. Овим чланом прописан је и начин утврђивања висине отпремнине кориснику старосне пензије и запосленом који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на старосну пензију, превремену старосну пензију и новчану накнаду за случај незапослености у дужем трајању од општег правила. Додатно, прецизирано је да отпремнину из става 1. овог члана не може да оствари запослени који је у радном односу на одређено време.

Члан 24. односи се на надзор над применом овог закона. У погледу надзора над применом овог закона, прописано је да исти врши министарство које обавља послове државне управе који се односе на радне односе и плате у јавним агенцијама, а да инспекцијски надзор над применом овог закона врши инспекција рада.

Чланом 25. прописане су казнене одредбе за учињене прекршаје. Прописана је новчана казна за послодавца у распону од 100.000 до 500.000

динара, односно у распону од 50.000 до 150.000 динара за директора, за учињени прекршај из члана 11. односно за одређивање корективног коефицијента супротно одредбама овог члана.

Одредбама чл. 26 – 31. дефинисане су прелазне и завршне одредбе. Чланом 26. прописано је да се одредбе закона којима су уређене плате у јавним агенцијама и другим органима и организацијама на које се примењује овај закон, а које су у супротности са овим законом, престају да се примењују даном почетка примене овог закона.

Прописана је обавеза послодаваца да министарству надлежном за послове државне управе и локалне самоуправе достављају одговарајуће податке ради њиховог објављивања, с обзиром да подаци о радним местима и платама у јавним агенцијама и другим правним лицима постају део Општег каталога радних места, односно звања, чинова, положаја и функција у јавном сектору који ће бити објављени на сајту тог министарства. Чланом 27. прописано је да ће право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора запослени остваривати у висини утврђеној општим актом послодавца до доношења акта Владе којим ће се утврдити накнада ових трошкова и њихова висина јединствено за све запослене у јавном сектору. Чланом 28. прописан је начин утврђивања основице за обрачун и исплату плата за 2019. годину тако да не дође до пробијања расположивих маса средстава за плате утврђене донетим финансијским плановима тих правних лица. Такође, уређено је да се планирање средстава за плате запослених за 2019. годину у финансијским плановима врши на основу елемената на основу којих су планирана та средства за 2018. годину, а да ће ако евентуално финансијски планови за 2019. годину не буду донети до краја 2018. године, запослени задржати право на исплату затечене плате његовог радног места све док се ти планови не донесу. Чланом 29. прописано је да ће се платна група, платни разред и коефицијенти за запослене који су у радном односу на дан почетка примене овог закона, одредити према платној групи, платном разреду и почетном коефицијенту радног места чије послове запослени обавља одређеног у складу са одредбама овог закона.

Такође, прецизирано је да у случају да је запослени имао, у складу са Законом о раду, утврђену основну зараду у уговору о раду у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта, том запосленом може да се одреди већи почетни коефицијент у распону до два платна разреда у односу на платни разред платне групе у које је његово радно место сврстано. Чланом 30. прописано је привремено задржавање постојеће плате за запосленог чија би основна плата, применом закона којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору и овог закона увећана за остварени радни учинак, била мања од затечене плате на радном месту чије послове обавља на дан почетка примене овог закона утврђене у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору. У овом случају, запослени задржава право на исплату затечене плате коју је имао до почетка примене овог закона све док његова основна плата увећана за радни учинак применом одредаба овог закона не достигне плату коју је имао. Додатно, прописано је да се запосленом чија је основна плата на дан почетка примене овог закона већа за више од 30% од основне плате коју би имао применом овог закона, након истека шест месеци од почетка примене овог закона затечена плата се умањује на износ који је за 30% већи од основне плате његовог радног места применом овог закона и запослени задржава право на исплату такве плате све док применом одредаба овог закона његова основна плата увећана за остварену радни учинак не достигне тако одређену плату.

Заштићен је и запослени који се премешта на друго радно место тако што задржава затечену плату радног места на које је премештен све док његова основна плата увећана за остварени радни учинак по новом закону, не

достигне затечену плату тог радног места. Ради се о принципу заштите који је већ усвојен за запослене у јавним службама. Чланом 31. прописана је примена важећих општих аката послодаваца, односно прописано је да одредбе колективног уговора који је на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које нису у супротности са овим законом остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом и законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, односно до истека важења колективног уговора, а послодавци су дужни да до почетка примене овог закона ускладе Правилник о раду са одредбама овог закона, уколико права, обавезе и одговорности запослених из радног односа на дан ступања на снагу овог закона уређују Правилником о раду.

Чланом 32. прописан је начин окончавања поступака одлучивања о правима, обавезама и одговорностима запослених који су започети до ступања на снагу овог закона на начин да ће се исти окончати применом прописа према којима су започети.

Чланом 33. утврђено је да овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања овог закона у „Службеном гласнику Републике Србије“, а примењује се од 1. јануара 2019. године.

IV. ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона није потребно обезбедити додатна финансијска средства, односно финансијска средства за спровођење закона крећу се у оквиру опредељене масе средстава за плате за 2018. годину, као и за наредне две буџетске године.

АНАЛИЗА ЕФЕКТА ПРОПИСА

1. *Одређење проблема који закон треба да реши*

Плате односно зараде запослених у јавним агенцијама и другим правним лицима и органима и организацијама на која се одредбе овог закона примењују, углавном се уређују општим актима саме организације, у складу са општим прописима о раду. У позитивним прописима, у погледу елемената радноправног статуса запослених у јавним агенцијама, примењују се општи прописи о раду. Зараде, односно плате се углавном одређују и исплаћују у складу са унутрашњим актима ових правних лица. Тренутно се интерним општим актима јавних агенција (статут, правилник о раду и др), уређују питања зарада/плата и начина њиховог обрачуна, као и питања висине накнаде руководиоца и запослених. Оваква бројност прописа и методолошки неуједначен приступ начину одређивања плата запослених последично су произвели и неуједначеност у правима.

Законом о јавним агенцијама („Службени гласник РС”, бр. 18/15 и 81/15 – исправка) прописана је експлицитна примена Закона о раду, без постојања посебног и уређенијег система, на права, обавезе, одговорности и зараде директора и запослених у јавном агенцији.

Приближан број јавних агенција и других организација на које се закон примењује износи око 40. Имајући у виду да још увек није успостављен јединствен регистар који би омогућавао претрагу правних субјеката према оснивачу, није било могуће утврдити егзактан број правних лица која су обухваћена. Број запослених у јавним агенцијама, према подацима из Регистра запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава (у даљем тексту: Регистар) за четврти квартал 2017. године, износи око 1650 лица запослених на неодређено време.

Анализа јавно доступних финансијских извештаја јавних агенција за 2016. годину, показала је да се у погледу извора финансирања најчешће, у поменутих извештајима, наводи да јавна агенција средства за рад обезбеђује из прихода које оствари обављањем послова из своје надлежности, при чему се јавне агенције често делом финансирају и из средстава опредељених Законом о буџету за одговарајућу буџетску годину, као и донација, прилога и спонзорстава домаћих и страних правних и физичких лица. У Списку корисника јавних средстава код Министарства финансија – Управа за трезор, јавне агенције воде се под бројем 7 (остали корисници јавних средстава). Као пример можемо навести да се у финансијском извештају Агенције за заштиту од јонизујућег зрачења и нуклеарну сигурност Србије за 2016. годину наведена су три извора финансирања Агенције: Закон о буџету Републике Србије за 2016. годину, други основ–сопствени приходи укинут је ступањем на снагу Закона о изменама и допунама Закона о заштити од јонизујућих зрачења и о нуклеарној сигурности („Службени гласник РС” 93/12) и као трећи извор финансирања наводе се донације–односно учешће међународне Агенције за атомску енергију у трошковима одржавања семинара, обука и радионица које је Агенција организовала у сарадњи са овом институцијом.

Анализом података из Регистра који се односе на зараде запослених у јавним агенцијама и поређењем наведених износа са подацима о платама запослених у органима државне управе, процентуално изражена разлика

износи 133 кад је у питању износ просечне плате/зараде без пореза и доприноса који се исплаћују из плате/зараде и 136 кад је у питању износ просечне плате/зараде са порезима и доприносима који се исплаћују из плате/зараде у компарабилним подсистемима.

Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17 – УС и 113/17) представља основни акт којим се у Републици Србији уређују права, обавезе и одговорности из радног односа. Наиме, права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и посебним законом, у складу са ратификованим међународним документима, колективним уговором и уговором о раду, као и правилником о раду, односно уговором о раду - само када је то овим законом одређено.

У Закону о раду је као једно од основних права запослених наведено право на одговарајућу зараду односно једна од основних обавеза послодавца је да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Посебан део Закона о раду под називом „Зарада, накнада зараде и друга примања” детаљно уређује питање зарада.

Закон о систему плата запослених у јавном сектору („Службени гласник РС”, бр. 18/16, 108/16 и 113/17), као системски закон на чијој се нормативној подлози и према изричитој одредби доносе овај и други посебни закони, усвојен је у ситуацији изразите фрагментираности прописа о платама и зарадама у јавном сектору. Таква ситуација отварала је низ додатних проблема. Кључни од њих су проблем управљивости, неуједначености, нетранспарентности и коначно неправедности даље егзистенције таквог система. Постојање посебних правних правила која су важила за поједине делове јавног сектора, водило је ка могућности олаке измене тих правила у интересу искључиво оне групе на коју се односе, без сагледавања целине јавног сектора као таквог. То је последично довело до огромних разлика у висини плата за послове који се обављају под истим или сличним условима, у зависности од дела јавног сектора у којем се ти послови врше.

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

Имајући у виду циљеве постављене Законом о систему плата запослених у јавном сектору, овај посебни/секторски закон треба да реши следеће проблеме: неуједначеност у правима, неправљивост и нетранспарентност, као последице примене великог броја прописа који уређују ову област.

Имајући у виду да се плате/зараде запослених у јавним агенцијама и другим правним лицима и организацијама на које се примењује овај закон тренутно уређују општим актом саме институције, а у складу са општим прописима о раду, постоји потреба да се у складу са стандардима и нормативним оквиром постављеним Законом о систему плата запослених у јавном сектору, на јединствен начин, ближе уреди питања плате, увећане плате, накнаде плате, накнаде трошкова и других примања запослених у овим правним лицима.

2. Циљеви који се доношењем закона постижу

Стратегијом реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС”, бр. 9/14 и 42/14 – исправка) прописан је циљ III.Б.1. Успостављање усклађеног система радних односа и плата запослених у јавној управи.

Доношењем овог закона постижу се следећи конкретни циљеви: реализација начела и принципе успостављених Законом о систему плата

запослених у јавном сектору за утврђивање висине плате и других примања на јединствен и транспарентан начин; елиминисање неуједначености у правима као последице примене бројних прописа код регулисања ове материје (општи акти јавних агенција и других правних лица на која се примењују прописи о јавним агенцијама, у складу са општим прописима о раду); могућност упоредне анализе плата у овом подсистему.

Наведени циљеви постижу се на следећи начин: одредбама овог закона омогућава се реализација принципа и начела јединственог и транспарентног начина утврђивања плате и других примања запослених, која су успостављења системским законом о платама. Наиме, на овај начин креира се јединствен методолошки приступ при утврђивању елемената плате и других примања запослених у јавним агенцијама и другим правним лицима на које се закон примењује, и то се чини посредством закона а не као до сада општим актима послодавца. Конкретно, овим законом на јединствен начин уређују се основни елементи плате, прописивањем да се основна плата одређује множењем коефицијента са основицом; да је основица за обрачун плате јединствена за све запослене код послодавца и да се утврђује у складу са системским законом о платама; прописивањем ближих мерила за примену критеријума за сврставање радних места у платне групе и платне разреде уз остављање могућности да општим актом послодавца буду предвиђени и други критеријуми чиме се уважава специфичност обављања делатности код послодавца; дефинисањем почетног коефицијента радног места и начина његовог одређивања, при чему је матрица коефицијената за цео јавним сектор прописана системским законом. На овај начин успоставиће се транспарентнији, упоредивији и уједначенији систем остваривања плате и других примања запослених у овом делу јавног сектора.

У погледу показатеља учинка на основу којих ће се пратити остварење циљева, све јавне агенције биће у обавези да своја радна места препознају у каталогу, као и да утврде коефицијенте тако мапираних радних места. На основу каталога радних места који ће се објавити и на интернет страници Министарства државне управе и локалне самоуправе и коефицијената за обрачун и исплату плате, као и на основу података из Регистра, пратиће се остварење циљева прописа. Такође, Предлогом закона прописује се начин прилагођавања плате, док коефицијенти за јавне агенције морају бити садржани у јединственој матрици коефицијената из закона којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

3. Друга могућност за решавање проблема

Правна природа материје која се регулише Предлогом закона, захтева да се уреди искључиво законом.

Према члану 39. став 3. Закона о систему плата запослених у јавном сектору, прописано је да ће се до 1. јануара 2019. године донети, у складу са одредбама овог закона, закони којима се уређују радноправни статус, плате и друга примања запослених у јавним службама, јавним агенцијама и другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе. Имајући у виду циљеве утврђене Стратегијом реформе јавне управе који се односи на успостављање усклађеног система радних односа и плата запослених у јавној управи и с тим у вези законску обавезу уређења радноправног статуса, плата и других примања запослених у јавним агенцијама посебним законом, нису постојале друге могућности за уређивање ових области, осим законом.

4. Зашто је доношење закона најбоље за решавање проблема

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

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

Предности доношења Закона о систему плата са прихваћеном опцијом полу-централизованог система са јачим обликом децентрализације биле су његова изводљивост, имајући у виду веома кратке рокове за уређивање система постављене Програмом Владе, као и његова постепена имплементација кроз посебне законе, чиме нису доведени у питање институционални и административни капацитети у току овог поступка. Овај полу-централизован систем заснива се на томе да се системским законом утврђују основна и заједничка права за цео јавни сектор, као и основни принципи и начела, и једна платна лествица, односно матрица коефицијената, са распонима платних група и платних разреда. Децентрализација се заснива на томе да ће се посебним законима утврђивати: поједина права специфична за поједине делове система, мерила и начин вредновања радних места, критеријуми и мерила резултата рада.

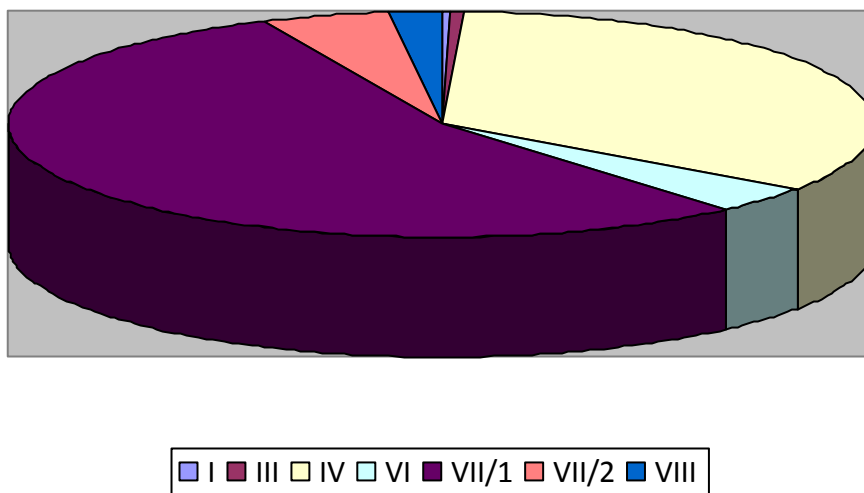
Усвајање закона којим се уређују плате и друга примања запослених у јавним агенцијама и другим правним лицима, органима и организацијама на која се овај закон примењује, представља наставак започетих реформских процеса кроз реализацију идеја и основних института предвиђених Законом о систему плата запослених у јавном сектору, водећи рачуна о опцији која је системским законом о платама изабрана приликом решавања проблема. На бази полу-централизованог система са јачим обликом децентрализације, овај закон разрађује права утврђена законом којим се уређује систем плата у јавном сектору.

5. На кога ће и како ће утицати предложена решења

Овај закон ће утицати на запослене у јавним агенцијама, другим правним лицима на која се примењују прописи о јавним агенцијама, као и на запослене у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе на које се не примењују прописи о платама у државним органима, органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе или јавним службама, изузев на запослене у организацијама које обављају привредну делатност а нису основани као привредна друштва и организацијама са статусом лица у финансијском сектору. Анализа података на референтном узорку од 11 јавних агенција, на основу података које ова правна лица уносе у Регистар (за трећи квартал 2017. године), показала је да укупан број запослених на неодређено време код ових правних лица износи 1331 лице. Структура запослених у погледу нивоа образовања, односно стручне спреме указује да највећи број запослених код ових правних лица (њих 630) поседује VII/1

степен стручне спреме, након чега следе запослени са IV степеном стручне спреме – 390 лица, а потом, у опадајућем низу, запослени са VII/2, VIII, VI, III и I степеном стручне спреме.

Графички приказ структуре запослених према нивоу образовања/степену стручне спреме на референтном узорку представљен је на слици испод.



У погледу утицаја који ће овај пропис имати на категорије запослених на које се примењује, полазећи од анализе, имајући у виду јединствену основицу и јединствену матрицу коефицијената из закона којим се уређује систем плата у јавном сектору, као и начина прилагођавања плате које је предложено овим предлогом закона, запослени ће у првом тренутку задржавати затечену плату, да би се након истека шест месеци од почетка примене закона затечена плата умањивала у складу са прописаним условом, чиме ће се извршити постепено уједначавање плата у јавном сектору.

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

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

Примена овог закона неће имати ефекте на повећање трошкова за плате запослених у организационим облицима који су обухваћени овим законом у 2018. години, имајући у виду да је почетак примене овог закона 1. јануар 2019. годину, као и да се примена одредаба овог закона неће довести до повећања накнада које грађани плаћају за пружање услуга јавних агенција.

7. Да ли позитивни ефекти оправдавају трошкове

Имајући у виду да се овај закон доноси у складу са Законом о систему плата запослених у јавном сектору, уз постепено уређивање система, које омогућава да се контролише маса средстава за плате запослених, у јавном сектору као целини и у појединим подсистемима, тако да доношење овог прописа не доводи до увећања ове масе, а прелазак на примену је постепен у

зависности од фискалне консолидације и финансијских могућности. Наиме, прописано је да запослени задржава право на плату коју је имао до почетка примене овог закона, уколико би његова основна плата, применом овог закона била мања од затечене плате на радном месту чије послове обавља на дан почетка примене овог закона утврђене у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, све док његова основна плата увећана за радни учинак применом одредаба овог закона не достигну плату коју је имао. Такође, уколико је основна плата запосленог на дан почетка примене овог закона већа за више од 30% од плате коју би имао применом одредаба овог закона, запосленом се након истека шест месециод почетка примене овог закона затечена плата умањује на износ који је за 30% већи од основне плате његовог радног места применом одредаба овог закона и право на ту плату запослени задржава све док применом овог закона његова основна плата увећана за радни учинак не достигне тако одређену плату.

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

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

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

Заинтересоване стране су имале прилику да изнесу своје ставове током трајања јавне расправе о Нацрту закона о платама запослених у јавним агенцијама (у периоду од 12. до 31. октобра 2017. године), путем обрасца Прелози за унапређење текста Нацрта закона о платама запослених у јавним агенцијама.

Током трајања јавне расправе на текст Нацрта закона пристигле су примедбе Агенције за привредне регистре и Регулаторне агенције за електронске комуникације и поштанске услуге. Највећи број поднетих примедба и сугестија односио се на начин утврђивања основице за правна лица која средства за рад обезбеђују из сопствених прихода. Законом о изменама и допунама Закона о систему плата запослених у јавном сектору („Службени гласник РС”, број 113/17), прецизирано је, у члану 7. овог закона новим ставовима 5. и 6. да се основица за обрачун и исплату плата запослених код, између осталих правних лица из члана 1. став 3. тач. 6) и 9) овог закона, који нису директни или индиректни корисници буџета, односно корисници средстава организација обавезног социјалног осигурања у складу са законом којим се уређује буџетски систем, утврђује општим актом правног лица у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата у оквиру финансијских планова тих правних лица, те да тако утврђена основица не може бити већа од основице из става 1. овог члана утврђене за одговарајућу буџетску годину.

Такође, уважена је сугестија Регулаторне агенције за електронске комуникације и поштанске услуге у погледу одредаба Нацрта закона које се односе на задржавање затечене плате и којима је ова агенција указала на потребу да се текст Нацрта закона, у делу којим се уређује задржавање постојеће плате, усклади са одредбама Закона о систему плата запослених у јавном сектору којима је прописан начин на који ће посебним законима бити одређено задржавање затечене плате на радном месту. У складу са предлогом Регулаторне агенције за електронске комуникације и поштанске услуге, текст Нацрта закона у делу којим се уређује задржавање постојеће плате, прецизиран је.

Примедбе Агенције за привредне регисте и Регулаторне агенције за електронске комуникације и поштанске услуге у погледу права на накнаду других трошкова размотрене су и текст Нацрта закона прецизиран у складу са сугестијама, односно прописан је члан којим се уређује право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

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

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

- доношење аката за извршавање овог закона од стране послодаваца. Ови акти донеће се до почетка примене закона.

Доношење аката за извршавање закона до почетка његове примене прописано је одредбом члана 26. Предлога закона. Имајући у виду да поштовање ове одредбе представља извршење закона, односно да је самим законом прописана обавеза доношења аката за извршење закона, директори, односно одговорна лица код послодаваца, одговорни су за законитост рада и законитост исплате плата. Такође, прописано је да оснивач даје сагласност на акте послодавца, те и оснивач, у поступку давања сагласности, има контролну функцију у погледу законитог поступања послодавца.

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Овлашћени предлагач прописа: **Влада**

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

2. Назив прописа

Предлог закона о платама запослених у јавним агенцијама и другим организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе

Draft Law on Salaries of Employees in Public Agencies and Other Organizations Established by the Republic of Serbia, Autonomous Province or Local Government Unit

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

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

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

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

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

Предлог закона није предмет усклађивања са прописима Европске уније

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

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

Не постоје одговарајући прописи са којима је потребно обезбедити усклађеност

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

Не

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

Не

8. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености

Није било неопходно ангажовање консултаната у изради Предлога закона.