

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредбама члана 97. тачка 17) Устава Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06) према којем Република Србија уређује и обезбеђује друге односе од интереса за Републику Србију, у складу с Уставом, а у вези са чланом 60. став 4. Устава Републике Србије према којем свако има право на правичну накнаду за рад.

II. ПРАВНИ ОСНОВ

Правни основ за доношење овог закона садржан је у одредбама члана 10. став 1. Закона о министарствима („Службени гласник РС”, бр. 44/14, 14/15 и 54/15) у складу са којим Министарство државне управе и локалне самоуправе обавља послове државне управе који се односе на систем плата у државним органима, јавним агенцијама, јавним службама и у јединицама локалне самоуправе и аутономним покрајинама.

III. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

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

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

укључен и читав сектор здравства) постоји чак пет различитих основица. Фрагментација прописа је допринела проблему управљивости система плата и зарада, с обзиром да је свакој групи запослених у јавном сектору омогућено да заговара промене у законима и другим актима који се на ту групу односе, са циљем подизања нивоа плата и додатних накнада, без сагледавања оправданости у односу на друге категорије запослених. Структурне слабости у систему плата и контроле резултирале су прегломазним системом са преко 2200 радних места, 70 различитих основа за накнаду, преко 10 различитих основица, преко 900 коефицијената, великим бројем закона и подзаконских аката који регулишу нивое плата у 11000 буџетских институција. Прописи у појединачним деловима система су увођени и мењани парцијално и некоординирано, што је временом изазвало раст укупног износа фонда плата и зарада.

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

Због свега наведеног, разлози за доношење Закона о систему плата запослених у јавном сектору јесу: 1) успостављање система плата који ће поставити начела и принципе за утврђивање висине плате и других примања на јединствен и транспарентан начин за све запослене у јавном сектору; 2) прецизно дефинисање обухвата система, начина утврђивања плата, основних дефиниција и појмова; 3) увођење каталога радних места и звања, као инструмента помоћу којег ће се постићи унапређење механизма контроле и транспарентности у начину уређивања и утврђивања висине плата; 5) увођење методологије за вредновање радних места и звања чиме се постиже уједначеност у висини плате за рад исте и сличне сложености.

Доношењем овог закона омогућиће се и даље самосталност и флексибилност у утврђивању платне структуре ради препознавања специфичности одређеног подсистема (здравство, просвета, државни органи) али у оквиру параметара који су постављени системским законом.

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

IV. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

У члану 1. дефинисан је обухват закона, односно одређено је на које запослене се закон примењује. Дефинисан је јавни сектор који обухвата државне органе, органе аутономне покрајине, органе јединица локалне самоуправе, друге органе и организације које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, јавне агенције, организације на које се примењују прописи о јавним агенцијама, јавне службе које се финансирају из

буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање и организације обавезног социјалног осигурања.

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

Предвиђено је да се запосленима у смислу овог закона не сматрају лица која право на функцију у органу Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе остварују на основу избора, постављења или именовања, као ни запослени у органима и организацијама основаним на основу међународног уговора.

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

Прописано је и да се напред наведена права уређују и колективним уговором у складу са посебним законом.

У чл. 3. и 4. утврђује се почетак и престанак остваривања права на плату која се исплаћује месечно, у текућем месецу за претходни месец, у складу са општим прописима о раду.

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

У члану 7. дефинише се да ће за цео јавни сектор да се утврди једна основица законом о буџету за сваку буџетску годину, уз претходно прибављено мишљење Социјално-економског савета Републике Србије о предлогу висине основице у поступку припреме предлога закона. Изузетак је основица за обрачун и исплату плата службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, која ће се утврђивати буџетом аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата, при чему та основица не може бити већа од основице која је утврђена законом о буџету.

У члану 8. дефинише се коефицијент платног разреда у који је разврстано радно место, као и то да овај коефицијент садржи додатак на име исхране у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора. Предвиђено је да коефицијент запосленог изражава успешност и квалитет обављања послова радног места и

друга знања и способности запосленог, уколико је то предвиђено посебним законом, као и да се рад у радном односу код послодавца вреднује кроз коефицијент запосленог као допринос запосленог квалитету и успешности обављања послова радног места, и то на начин да за 40 година рада у радном односу на одређеном радном месту мора да доведе до повећања коефицијента радног места од најмање 16%. Одређивање висине коефицијента врши се према платном разреду одговарајуће платне групе у које је радно место разврстано, као и према платном разреду који запослени оствари на основу вредновања успешности и квалитета рада. Утврђује се да распон најнижег и највишег коефицијента у односу 1:7,50, те да се коефицијенти платних група и платних разреда утврђују актом Владе, при чему коефицијент почетног платног разреда у вишој платној групи не може бити нижи од средње вредности коефицијената у нижој платној групи, док коефицијенти радних места у тој групи морају бити нижи најмање за један платни разред од средње вредности свих коефицијената у тој платној групи.

У члану 9. дефинише се корективни коефицијент који се остварује по основу сталних услова рада или других сталних околности који се јављају на пословима радног места, а које нису узете у обзир при вредновању тог радног места, а који услови и околности, као и висина коефицијента се утврђују посебним законом.

У члану 10. утврђује се да ће Влада донети Каталог звања (за државне службенике и службенике у органима АП и ЈЛС полазећи од звања која су дефинисана посебним прописима) и радних места (за остале запослене у јавним службама). Део каталога су и генеричка радна места која представљају радна места на којима се обављају стручни, административни и технички послови у јавном сектору, који су, по својој природи, истоврсни и који служе за подршку у извршавању послова основне делатности и који се појављују у свим облицима организовања послова у јавном сектору.

Влада ће донети посебан акт о радним местима, односно звањима полицијских службеника и професионалних припадника Војске Србије у складу са прописима којима се уређује положај полицијских службеника, односно професионалних припадника Војске Србије, док ће органи у чијем су делокругу безбедоносни и обавештајни послови радна места, односно звања утврдити својим актима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, ако посебним законом није одређено другачије.

Радна места која ће бити одређена у Каталогу представљају називе под којима се обављају одређени послови у јавном сектору, а звања у Каталогу представљају звања у која су разврстана радна места у складу са прописима којима се уређује радноправни статус запослених у државним органима, органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Радна места организована у Каталогу представљају скуп типичних послова који се обављају од стране запосленог у јавном сектору а којима се пружа одговарајућа услуга грађанима, односно обавља одређени захтев послодавца сходно функцијама које послодавац у јавном сектору има.

У члану 11. утврђено је да се разврставање радних места и звања врши у 12 платних група, при чему радна места, односно звања која припадају одређеној групи из Каталога могу бити разврстана у највише три платана разреда платне групе којој припадају, док се број платних разреда у свакој платној групи одређује тако да омогућава подједнак број хоризонталног напредовања којима је такав вид напредовања утврђен у складу са посебним законом.

У члану 12. дефинисан је начин разврставања радних места, односно звања у платне групе и платне разреде према критеријумима за вредновање послова, то су: сложеност послова, аутономија у раду, одговорност, пословна комуникација, компетентност. Разврставање се врши тако што се послови за чије се обављање захтева иста или слична компетентност, чије обављање подразумева приближно исти ниво аутономије у раду, одговорности и пословне комуникације, сврставају у исти платни разред. Услови рада, такође могу бити критеријум за вредновање и представљају околности под којима се посао стално или претежним делом радног времена обавља, као што су рад уз постојање посебног ризика у одређеним делатностима, односно на радним местима, рад у сменама, рад ноћу, рад недељом, рад на терену и други посебни услови рада. Методологију којом ће се дати начин примене критеријума, донеће актом Влада, уз претходно прибављено мишљење Социјално-економског савета. Јединственом методологијом за разврставање радних места у целом јавном сектору постићи ће се уједначеност вредновања и праведност у уређивању плата у јавном сектору.

У чл. 13. до 17. дати су описи критеријума за разврставање радних места.

У чл. 18-26. дефинише се увећана плата, и то за: рад ноћу; рад на дан празника који није радни дан; прековремени рад; приправност, а у складу са овим и посебним законом и за: дежурство и руковођење. Поред овог, запослени остварује увећану у складу са посебним законом ако такво увећање оправдавају специфични услови рада или друге околности под којима се послови обављају повремено, и ако нису узете у обзир приликом вредновања послова радног места и корективног коефицијента. Закон дефинише међусобан однос додатака и искључује право на додатак за запослене на руководећим радним местима.

У чл. 27-31. дефинисано је право на накнаду плате и њена висина, док је **чл. 32-34.** дефинисано право на накнаде трошкова и отпремнина, чија ће се висина уредити у складу са посебним законима.

У чл. 35-36. дефинисано је право запосленог на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања за време рада у иностранству на који је упућен од послодавца, као и да запослени који, поред послова свог радног места, учествује у раду посебних тела, може да оствари накнаду за рад, уколико је таква накнада предвиђена посебним законом.

У члану 36. утврђује се рок за доношење подзаконских аката, а то су акт о коефицијентима платних група и платних разреда, Каталог и Методологија.

У члану 37. утврђена је обавеза измене висине коефицијента за обрачун и исплату плата за запослене којима је до ступања на снагу овог закона основицу утврђивала Влада, у року од 90 дана и то применом основице за плате државних службеника и намештеника утврђене прописом о буџету за 2016. годину. Тиме се постиже упоредивост плата у јавном сектору. Измена коефицијента извршиће се на тај начин да запослени, након измене коефицијента, има основну плату која одговара износу плате на коју је запослени имао право до измене коефицијента. Обавеза измене коефицијента неће се односити на запослене који остварују право на плату, односно зараду у складу са актима донетим на основу општих прописа о раду, као и на професионалне припаднике Војске Србије који остварују право на плату у складу са посебним законом, а који настављају да примењују ове акте до доношења закона којима се уређује висина њихове плате које одредбе ће бити усклађене са овим законом.

У члану 39. дефинише се рок и начин усаглашавања, односно доношења закона којим се уређују плате и друга примања запослених. У року од једне

године од дана почетка примене овог закона донеће се закон којим се уређују плате и друга примања запослених у јавним службама, државним органима и органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе и јавним агенцијама и другим органима и организацијама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, у складу са одредбама овог закона. У року од две године од почетка примене овог закона ће бити извршено и усклађивање закона којима се уређују плате и друга примања полицијских службеника, професионалних припадника Војске Србије и запослених у органима у чијем су делокругу послови безбедности и обавештајни послови, запослених у, са одредбама овог закона. У року од једне године од почетка примене овог закона ускладиће се сви прописи којима је уређен рад комисија, одбора, савета и других сталних и привремених радних тела у јавном сектору са одредбом овог закона о праву на накнаду за рад запосленог који, поред послова свог радног места, учествује у раду посебних тела.

У члану 40. утврђено је да закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се почев од ступања на снагу закона о платама и другим примањима запослених у јавним службама, државним органима и органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе, јавним агенцијама, другим органима и организацијама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе и закона којима се уређују плате и друга примања полицијских службеника, професионалних припадника Војске Србије и запослених у органима у чијем су делокругу послови безбедоносни и обавештајни послови, изузев одредаба чланова 37-39. које ће се примењивати почев од 1. марта 2016. године.

V. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

Доношење Закона о систему плата запослених у јавном сектору, као „оквирног” закона, којим се уређује систем, неће имати ефекте на повећање трошкова за плате запослених у јавном сектору који су обухваћени овим законом у 2016. години, док ће пуна примена коефицијената који буду утврђени секторским законима на основу јединственог вредновања у многоне зависити од расположивих средстава у буџету Републике, односно ка истима ће се ићи кроз постепено прилагођавање на начин како то буде утврђено секторским прописима.

Потребно је обезбедити додатна средства у буџету Републике за 2016. годину на име плата пет новозапослених у Министарству државне управе и локалне самоуправе (један запослени у звању вишег саветника, два запослена у звању самосталног саветника и два запослена у звању саветника) који би радили у унутрашњој организационој јединици која ради на праћењу спровођења овог закона и на изради секторских закона.

звање	коэффициент	основица	нето основна плата	брutto основна плата	број извршилаца	укупно нето основна плата	укупно бруто основна плата
виши саветник	3,96	17.101,29	67.721,11	94.975,48	1	67.721,11	94.975,48
самосталн и саветник	3,16	17.101,29	54.040,08	75.459,03	2	108.080,16	150.918,06
саветник	2,53	17.101,29	43.266,26	60.089,81	2	86.532,53	120.179,62
УКУПНО							366.073,16
УКУПНО ЗА 12 МЕСЕЦИ							4.392.877,92

VI. АНАЛИЗА ЕФЕКТА ПРОПИСА

1. Одређење проблема који закон треба да реши

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

2. Циљеви који се доношењем закона постижу

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

Доношењем овог закона постижу се следећи конкретни циљеви:

Успостављање основа система плата у циљу утврђивања висине плате на јединствен и транспарентан начин.

Унапређење механизма контроле и транспарентности у начину уређивања и утврђивања висине плата.

Једноставније упоређивање плате у различитим деловима система и лакша контрола промена у појединачним подсистемима.

Утврђивањем јединствене основице законом о буџету и доношењем једног акта који ће садржати вредности коефицијената који ће бити додељени радним местима утврђеним Каталогом радних места и звања у јавном сектору, вредновањем на јединствен начин на основу заједничке Методологије,

успоставиће се транспарентнији, упоредивији и контролисанији систем плата. У циљу упоредивости система прелазним одредбама се утврђује јединствана основица ради прерачуна постојећих коефицијената према датој јединственој основице како би се приликом доношења посебних прописа утврдила анализа ефеката на адекватан начин пошто расположиви подаци у овом тренутку нису „читљиви на први поглед” већ се посредно изводе.

3. Друга могућност за решавање проблема

Друга могућност је такође била нормативне природе у смислу доношења једног закона којим би се у целости уредило право запослених у јавном сектору на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и других примања, без могућности уређивања ових права посебним прописима.

4. Зашто је доношење закона најбоље за решавање проблема

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

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

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

Предност доношења овог закона представља његова изводљивост имајући у виду веома кратке рокове за уређивање система постављене Програмом Владе. Будући да би оквирни закон било релативно једноставно израдити, он би могао да ступи на снагу без одложене примене. Такође, позитивну страну овог решења представља и чињеница да се не би „дирали” они делови система који су већ реформисани и уређени на транспарентан начин.

5. На кога ће и како ће утицати предложена решења

Овај закон ће утицати на запослене у јавном сектору (око 500.000 запослених), и то: државне службенике и намештенике у државним органима; професионалне припаднике Војске Србије и лица у радном односу на које се примењују прописи о професионалним припадницима Војске Србије; полицијске службенике и лица у радном односу у другим органима на које се примењују прописи о полицијским службеницима; службенике и намештенике у органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе, као и лица у радном односу у органима и организацијама на које се сходно примењују прописи о запосленима у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе; лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе а на

које се примењују прописи о државним службеницима, односно прописи о радним односима у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе у складу са законом; лица у радном односу у јавним агенцијама и организацијама на које се примењују прописи о јавним агенцијама; лица у радном односу у јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање; лица у радном односу у организацијама обавезног социјалног осигурања; лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, осим у јавним предузећима и привредним друштвима.

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

Пун ефекат закона произвешће се након доношења посебних прописа којима се уређује висина плата у складу са овим законом и применом Методологије.

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.

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

7. Да ли позитивни ефекти оправдавају трошкове

Одабрана опција за решавање проблема која представља постепено уређивање система, омогућава да се контролише маса средстава за плате запослених у јавном сектору, односно да доношење овог прописа не доводи до увећања ове масе, а да се доношењем посебних прописа постепено прелази на примену у зависности од фискалне консолидације и могућности Буџета Републике.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Истакнут је предлог да би основица требала да буде иста за све, односно да не би требало да буде различита за запослене у органима АП и ЈЛС.

Такође, значајан број учесника јавне расправе је изнео мишљење да би Нацрт закона требао да садржи и коефицијенте.

Једно од питања на које су указивали представници синдиката у свим јавним расправама је и питање колективног преговарања. Наиме, синдикати су изразили бојазан да се овим Нацртом закона ограничава институт колективног преговарања, односно да он није изричито наведен у Нацрту.

На јавним расправама истакнута су и питања као што су: накнаде плате, односно да основ за обрачунавање накнаде плате и даље буде просечна плата у претходних 12 месеци за јавне службе; да проценат накнаде плате због привремене спречености за рад (боловање) буде најмање 65%, а да се колективним уговорима преговара о висини накнаде; прерачунавање сати прековременог рада у слободне сате; укидање додатка за „минули рад”, начин регулисања регреса и топлог оброка.

Приликом разматрања прикупљених примебди у текст Нацрта закона унете су одредбе које директно упућују на колективно преговарање иако намера није била да се ограничи овај институт. Институт додатка за прековремени рад је дефинисан на начин како је ту указивано на јавној расправи, односно да запослени превасходно има право на додатак на плату по основу прековременог рада а изузетно, ако то запослени захтева и процес рада то омогућава може уместо додатка на плату да користи слободне сате. Право на регрес и топли оброк је регулисан тако што коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора. Такође, вредновање „минулог рада” вршиће се кроз коефицијент запосленог као допринос запосленог квалитету и успешности обављања послова радног места.

Нису уважене примедбе да овим законом буду обухваћена јавна предузећа и функционери. Наиме, систем уређивања зарада у јавним предузећима, који је сада уређен Законом о раду, и који подлеже одговарајућој контроли од стране државе или АП или ЈЛС, концептуално не би требао да буде део закона којим се уређују плате у јавној управи. Ово пре свега из разлога што је нови систем плата запослених у јавној управи заснован на делатности и природи послова које пружа администрација или јавна служба и који је и до сада увек био уређиван посебним правилима. Плате запослених у јавним предузећима не би могле да буду уређене по истим критеријумима и методолошком приступу као у јавној управи, јер на зараде у јавним предузећима кључно утичу захтеви тржишта и профита, односно пословање које треба да одређује запосленост, елементе зараде, додатке, увећање и сл. Различитост радноправног статуса и одговорности функционера утиче и на дефинисање плата за њихов рад, а тренутна неуређеност радноправног статуса функционера разлитих нивоа власти (сем правосуђа) захтева свеобухватно уређење овог дела јавног сектора, у ком контексту ће бити уређена и вредност њиховог рада. У том смислу се планира израда Закона о функционерима.

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:

- усвајање Каталога радних места и звања у јавном сектору (акт Владе), који представља класификацију радних места и звања, односно њихов попис и опис ради правичног вредновања послова који се обављају на тим радним местима;
- усвајање Методологије о примени мерила и критеријума за разврставање радних места у јавном сектору (акт Владе) којом ће се на јединствен начин вредновати сва радна места и звања у јавном сектору ради разврставања у платне групе и платне разреде;
- утврђивање једне и јединствене основице за обрачун и исплату плата у јавном сектору;

- доношење акта којим се утврђују коефицијенти платних група и платних разреда (акт Владе);
- доношење посебних прописа којима овај закон представља основу за утврђивање висине плата, накнаде плата, додатака, накнаде трошкова и других примања запослених по посебним подсистемима.

VII. ПРЕГЛЕД ПОДЗАКОНСКИХ АКТА

1. Акт Владе којим се утврђују коефицијенти платних група и платних разреда (члан 8.)
2. Акт Владе којим се утврђују радна места запослених у јавном сектору, односно звања у којима се обављају послови радног места, ближи садржај (шифра; назив; захтевана стручна спрема, односно образовање у складу са законом и другим прописом; знања и радно искуство потребно за обављање послова и задатака радног места, односно стицање звања у складу са законом и другим прописом и општи/типични опис послова радног места), начин њиховог организовања и начин увођења и брисања или измене елемената радних места (Каталог радних места – члан 10.)
3. Акт Владе о примени мерила и критеријума за разврставање радних места у јавном сектору (Методологија члан 12.)