



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ДРЖАВНЕ УПРАВЕ И ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Нацрт закона о систему плата запослених у јавном сектору

фебруар 2016.



Зашто је хитно потребна реформа система плата?

- Управљање трошковима зарада које се плаћају из консолидованог буџета, нарочито усред фискалне консолидације, у условима ниске инфлације
=> захтева „фино штимовање“
- Систем плата општег нивоа државе неуређен:
 - ✓ преко 20 закона и подзаконских аката;
 - ✓ преко 10 основица;
 - ✓ преко 900 коефицијената.
- Додатне последице:
 - ✓ различита примања за једнак или сличан рад;
 - ✓ нетранспарентност увеличава „неправду“ у сопственим очима => појачава притисак ка повећањима.



Уређивање плата повлачи за собом и ширу реформу општег нивоа државе

- Морају му се правно уредити границе – јавна управа и други државни органи (међународна пракса јавни корпоративни сектор уређује исто као приватни сектор, само што су у управним телима представници државе).
- Не могу се одједном исправити све статусне неуређености, и аномалије у пракси већ постепено, у итеративним корацима:
 - ✓ све ближе принципу „једнака плата за једнак рад”;
 - ✓ све већа дисциплина да се не „краде“ и двоструко наплаћује за радно време које плаћа држава;
 - ✓ све озбиљније планирање, оцењивање/награђивање резултата;
 - ✓ доношење Закона је први корак који треба да прекине „зачарани круг” питања одакле почети реформу;
 - ✓ достизање пуних ефеката процеса у средњем року.



Шта прописује Закон?

- Да ће се у току 2016. године донети посебни закони (очекују се закони којима се уређује радно-правни статус, плате и друга примања у јавним службама, органима АП и ЈЛС, јавним агенцијама и другим органима и организацијама које је основала РС, АП и ЈЛС);
- Да ће се плате прерачунати на јединствену основицу како би биле упоредиве;
- Да ће се актом Владе утврдити радна места у јавној управи, а припремити Општи каталог радних места, односно звања и положаја и функција у целој општој држави - чиме се обезбеђује упоредивост и транспарентност;
- Да сви државни органи који своја звања, положаје и радна места утврђују посебним законима или сопственим актима, то право и даље задржавају.



Зашто је важан каталог радних места?

- представља попис звања, положаја, функција и радних места у јавном сектору (није замена за акте о унутрашњој организацији и систематизацији органа);
- садржи типичне/опште описе, услове за обављање, платну групу и платни разред у које је радно место сврстано (како се неоправдано не би утврђивала нова радна места);
- омогућава упоредивост свих радних места у сектору и у односу на радна места у другим секторима (нпр. упоредивост плате вишег саветника у државном органу и вишег куртоса у музејској делатности);
- Општи каталог се састоји од посебних каталога које израђују надлежни органи и објављује се на сајту МДУЛС (омогућава транспарентност система).



Како се одређује основна плата?

- **ОСНОВИЦА** – јединствена (Закон о буџету), а изузетно може бити нижа у АП и ЈЛС (буџет АП и ЈЛС).
- **МАТРИЦА** распона коефицијента се састоји од 13 платних група са одређеним бројем платних разреда:
 - ✓ распон најмање и највеће плате је 1:7,5 (реално стање у пракси због минималне зараде);
 - ✓ однос распона коефицијента у нижој и непосредно вишој платној групи у почетном платном разреду креће се од 8% до 33%;
 - ✓ сва радна места треба да се уклопе у матрицу, сврставањем у распону коефицијената прва три платна разреда одређене платне групе (израчуната на основицу од 20.000 РСД);
 - ✓ сврставање – према јединственим критеријумима ће се извршити посебним законима.



Распони коефицијената платних група и платних разреда

Матрица	Платни разреди								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Платне групе									
XIII	6,38	6,83	6,84	7,81	7,82	8,35			
XII	4,80	4,94	4,95	5,24	5,25	5,55	5,88	5,89	6,24
XI	3,88	3,96	3,97	4,14	4,15	4,32	4,52	4,53	4,72
X	3,24	3,30	3,31	3,45	3,46	3,61	3,77	3,78	3,94
IX	2,71	2,75	2,76	2,86	2,87	2,97	2,98	3,10	3,22
VIII	2,20	2,23	2,24	2,32	2,33	2,42	2,43	2,52	2,62
VII	1,98	2,01	2,02	2,09	2,10	2,17	2,18	2,27	2,35
VI	1,72	1,74	1,75	1,81	1,82	1,88	1,89	1,96	2,02
V	1,56	1,58	1,59	1,63	1,64	1,68	1,69	1,74	1,79
IV	1,43	1,44	1,45	1,49	1,50	1,54	1,55	1,60	1,64
III	1,32	1,33	1,34	1,36	1,37	1,40	1,41	1,45	1,47
II	1,20	1,20	1,21	1,24	1,25	1,27	1,28	1,32	1,33
I	1,11	1,12	1,13	1,15	1,16	1,17	1,18	1,21	1,23

>X-C

8.7



Шта ће се постићи сврставањем радних места у ПГ и ПР?

- **Вредновање квалитетног рада и постигнутих резултата** – увећање плате запосленог у просеку у распону до 20% током радног века;
- **Вредновање образовања** – улазна минимална плата за високообразовану особу ће бити за око 12% већа него сада;
- **Вредновање стручности** – најистакнутији стручњаци из појединих области могу бити сврстани у највишије платне групе, које су раније биле резервисане искључиво за руководиоце;
- **Вредновање искуства, ризика, вештине и талента;**
- **Вредновање специфичности посла** (нпр. руковођење органом/установом са 20, 100 или 2000 запослених).



Јединствени принципи

Напредовање

- напредовање је могуће захваљујући постигнућим радним резултатима (учинку) што представља хоризонтално „померање“ удесно унутар платног разреда или у виши платни разред у платној групи (просечни распон 20%);

Пример: универзитетски наставник унапређењем од доцента до ванредног професора прелази у вишу платну групу, а затим уколико као ванредни професор објављује више радова од неког очекиваног стандарда, или их објављује у часописима са вишим импакт фактором, напредоваће „удесно“ тј. на већу плату, у истој платној групи.

- запослени на истом радном месту највише може да напредује шест платних разреда (мањи број напредовања за једноставније послове у ПГ 1-6), при чему у два највиша платна разреда може напредовати највише 15% запослених.



Јединствени принципи

Увећање плате

- општа увећања плата иста за све (рад ноћу, приправност, прековремени рад, рад на дан празника)
 - ✓ *минули рад* - јединствен, увећање плате за 0.4% за сваку годину код послодавца у јавном сектору (максимално 16% за цео радни век);
- **додатна увећања** плате посебним законима (дежурство и руковођење);
- због сталних услова или околности посебним законима се може утврдити:
 - ✓ **корективни коефицијент** за неко радно место (нпр. до 100% већа плата у судовима за организовани криминал) или
 - ✓ **посебно увећање** (нпр. додатак за рад недељом у здравству).

Накнаде плата и трошкова

- јединствено уређене **накнаде плата и трошкова** (за време одсуствовања са рада, отпремнина, долазак и одлазак са рада, службени пут итд.);
- одређене накнаде плате се обрачунавају у односу на просечну плату запосленог у последњих 12 месеци.



Обухваћене су и плате функционера

- Основна плата функционера који руководи органом или делом органа:
 - ✓ најмање у висини највеће основне плате службеника/другог функционера у органу увећане за 10%;
 - ✓ висина увећања одређује се у складу са посебним законом у зависности од критеријума одговорности у руковођењу.
- Посебним законима се уређују плате функција у правосудним и независним органима, као и органима у којима се доносе стратешке одлуке.



Шта ће прописивати посебни закони?

- Посебним законима ће бити прописано следеће:
 - ✓ вредновање, односно сврставање радних места у платне групе и платне разреде;
 - ✓ правила напредовања, односно правила вредновања радних резултата/учинка;
 - ✓ корективне коефицијенте;
 - ✓ додатна увећања (дежурство и руковођење);
 - ✓ посебна увећања у складу са сталним условима или околностима везаним за рад на одређеном РМ.
- Потпуно поштовање специфичности државних органа и њихове независности.



Рокови и наредни кораци након доношења Закона

- **Посебни секторски закони** - у току 2016. године са почетком примене од 01.01.2017. године;
- Усклађивање система плата у **полицији и војсци** – до краја 2018. године;
- Прелазак на обрачун са **јединственом основицом** - 90 дана;
- Попис радних места намештеника у државним органима и органима АП и ЈЛС, запослених у јавним службама, ООСО и јавним агенцијама и одређеним органима и организацијама утврдиће се **актом Владе** – 6 месеци;
- Објављивање **Општег каталога** на основу посебних каталога које достављају надлежни органи (нпр. НСРС, ВСС, независни државни органи и др.) – **након доношења посебних закона.**



Како ће се вршити прилагођавање новом систему?

- Када 01.01.2017 крене примена посебних закона сви задржавају плату коју су имали 31. децембра 2016;
- Прилагођавање плата према новом систему ће се вршити искључиво у складу са буџетским могућностима – правила напредовања ће обезбедити да се напредовања не остварују по аутоматизму;
- Кроз буџет ће се средства распоредити тако да се омогући раст плата и више напредовања онима чија је просечна затечена плата мања у односу на платну групу у коју су сврстана;
- Дисциплина и поштовање прописаних правила у примени Закона ће нам омогућити да у наредних неколико година имамо уређен и правичан систем плата у целом јавном сектору.