

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредбама чл. 97. тач. 8) и 17) Устава Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06) према којима Република Србија уређује и обезбеђује систем у области радних односа и друге односе од интереса за Републику Србију и у члану 60. Устава Републике Србије, према којем свако има право на рад, у складу са законом и право на правичну накнаду за рад.

II РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

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

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

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

На запослене у органима јединица локалне самоуправе и аутономне покрајине примењује се и Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима. Распон коефицијената за ове запослене креће се од 6,40 до 10,77 и могу бити увећани по основу сложености и одговорности послова за додатни коефицијент и то за: 1,05 до 16,80 у органима територијалне аутономије и органима града Београда; 1,00 до 12,60 у органима градова; 0,53 до 8,40 у органима општина.

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

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

Као једно од основних права запослених, Закон о раду регулише право на одговарајућу зараду, прописујући обавезу послодавца да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Посебан део Закона о раду под називом „Зарада, накнада зараде и друга примања” детаљно уређује питање зарада. У члану 104. став 2. Закона запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. У члану 106. Закон о раду регулише, поред основне зараде, и део зараде за радни учинак и увећане зараде, при чему

се радни учинак одређује на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама.

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

Закон о систему плата запослених у јавном сектору („Службени гласник РС”, бр. 18/16 и 108/16), као системски закон на чијој се нормативној подлози и према изричитој одредби доносе овај и други посебни закони, усвојен је у ситуацији изразите фрагментираности прописа о платама и зарадама у јавном сектору. Таква ситуација отвара 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 сагледавање целине јавног сектора као таквог. То је последично довело до огромних разлика у висини плата за послове који се обављају под истим или сличним условима, у зависности од дела јавног сектора у којем се ти послови врше.

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

При одређењу обухвата овог Нацрта закона водило се рачуна о динамици реформе радноправних прописа у деловима јавног сектора на нивоу аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Измена ових прописа нужно се одражава и на динамику доношења посебних закона о платама запослених у тим деловима јавног сектора. Имајући у виду да је већ усвојен Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, а почео да се примењује од 1. децембра 2016. године, то постоје и разлози хитности да се регулише висина и начин остваривања плате, увећане плате, накнаде плате и трошкова и других примања службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

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

Уједначеност система постиже се и кроз увођење јединствене основице за све запослене чија се плата исплаћује из буџета аутономне покрајине, односно из буџета јединице локалне самоуправе и која се усваја само у поступку доношења буџета аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, на начин прописан законом којим се уређује систем плата у јавном сектору. Нацрт закона додатно предвиђа обавезу за надлежне органе аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе да у поступку усвајања буџета воде рачуна о буџетским ограничењима за текућу и наредне две буџетске године.

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

Даље, на бази општих критеријума за вредновање послова радних места предвиђених Законом о систему плата запослених у јавном сектору, уједначавање система постиже се усвајањем ближих мерила за примену критеријума за сврставање звања,

положаја и радних места у платне групе и платне разреде. Применом оваквог система вредновања послова, коефицијенти звања, положаја и радних места, у која су разврстана радна места, одређују се на основу јасно дефинисаних правила бодовања, која не остављају простора неједнаком поступању у истим ситуацијама. Нацртом закона утврђени су почетни коефицијенти звања и коефицијената положаја, док ће коефицијенти радних места намештеника бити утврђен актом Владе.

Упоредо са основним циљем и разлогом за доношење овог закона - постизање уједначености система, Нацрт закона омогућава флексибилност система и избегавање непотребне ригидности тако што оставља могућност да се запосленом, који поседује претходно радно искуства и знања одређеног квалитета, одреди коефицијент који је до два платна разреда већи у односу на коефицијент платног разреда платне групе у коју је радно место, односно звање сврстано. На овај начин Нацрт закона стимулише запошљавање квалитетних кадрова који се налазе ван система органа управе, како би својим специфичним знањима и искуством допринели побољшању квалитета рада.

Један од разлога за доношење овог закона лежи и у потреби да се утврде специфични основи за увећану плату који нису регулисани системским законом, као и накнада плате, накнада трошкова и друга примања службеника и намештеника у органима, организацијама и службама аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

У прелазним и завршним одредбама предвиђено је да се, до утврђивања јединствене основице за обрачун и исплату плата запослених у јавном сектору у складу са системским законом о платама, утврђује основица у износу од 20.613,00 динара (без припадајућих пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање) за потребе примене овог закона у 2017. години. Такође, предвиђено је да ће се, изузетно од начина утврђивања основице прописане одредбама овог закона, основица за буџетску 2017. годину утврдити одлуком скупштине аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе до почетка примене овог закона, у складу са преосталом расположивом масом средстава за исплату плата и других примања запослених утврђених буџетом аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе за 2017. годину.

На овај начин комплетира се процес започет системским законом о платама у делу јавног сектора на нивоу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, тако што се на јединствен начин регулише остваривање права утврђених системским законом за службенике и намештенике у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

III ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. дефинисан је предмет овог закона, односно прописано је да се њиме уређује висина и начин остваривања плате, увећане плате, накнаде плате, накнаде трошкова и других примања службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно запослених на које се сходно примењују прописи којима се уређују права и дужности из радног односа о запосленима у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Чланом 2. утврђена је динамика исплата плата, односно прописано је да се плата за текући месец исплаћује најкасније до краја наредног месеца, а да у случају исплате плате у више делова, пуна плата, односно последњи део плате се исплаћује у наредном месецу за претходни месец. Такође, прописано је да ће се ближи рокови за исплату плате утврдити колективним уговором или правилником о раду.

Чланом 3. прописује се начин остваривања заштите права службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, на тај начин да ови запослени остварују право на заштиту права на плату, накнаде и друга примања према прописима којима се уређују права и дужности из радног односа запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

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

Чланом 5. предвиђено је да се основна плата службеника и намештеника одређује множењем основице са коефицијентом.

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

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

Начин примене критеријума при сврставању радних места подразумева процентуалну заступљеност сваког од критеријума у укупној вредности радног места од чега 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.

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

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

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

У чл. 12-16. прописана су правила за одређивања коефицијента за обрачун и исплату плате службеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе приликом преузимања, премештаја на друго одговарајуће радно место, премештаја на друго радно место са напредовањем, премештаја на радно место у нижем звању и коефицијента службеника који је са положаја распоређен на извршилачко радно место.

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

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

Чланом 19. прописано је да коефицијент за обрачун и исплату плате службеника и намештеника одређује руководиоца органа, односно лице или тело које је одређено посебним прописом, док коефицијент службеника на положају одређује орган односно тело надлежно за његово постављање.

Чланом 20. прописује се сходна примена прописа који се односе на напредовање државних службеника, за напредовање у истом звању службеника на извршилачком радном месту у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе, по основу остварених резултата рада. Наиме, предвиђено је да се службенику у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе, по основу остварених резултата рада, одређује већи коефицијента у платној групи у коју је сврстано звање радног места на које је службеник распоређен.

Чл. 21. и 22. уређени су специфични основи за одређивање увећане плате службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе који нису уређени системским законом, а то су увећана плата за руковођење и увећана плата за додатно оптерећење на раду, док је **чланом 23.** прописано да намештеник остварује право на увећану плату по основу постигнутих резултата рада сходном применом прописа који се односи на увећање плате по основу резултата рада намештеника у државним органима.

Чланом 24. прописано је да запослени право на увећану плату по осталим основима побројаним у овом члану остварује непосредном применом закона којим се уређује систем плата у јавном сектору. Наиме, утврђује се да службеник, односно намештеник остварује право на увећану плату за рад ноћу, рад на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност и минули рад.

Чланом 25. прописано је да се право на увећану плату утврђује решењем које доноси руководилац органа или лице одређено посебним прописом, осим увећања по основу временаведеног у радном односу које је саставни део решења о коефицијенту.

Чланом 26. предвиђено је да службеници односно намештеници у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе остварују право на накнаду плате у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору. Ставом 2. истог члана утврђен је изузетак који се односи на службенике на положају који остану нераспоређени, на тај начин да ова лица остварују право на накнаду плате на начин, у висини и за време утврђено прописима којима се уређују права и дужности из радног односа запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Наиме, прописима којима се уређују права и дужности из радног односа о запосленима у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, дефинисано је да, уколико не постоји радно место на које може бити распоређен, службеник на положају има право на накнаду плате у трајању од три месеца у висини коју је имао у време престанка рада на положају због протеча времена на које је постављен или због укидања положаја. Ово право на накнаду плате може се изузетно продужити за још највише три месеца уколико у том времену службеник на положају стиче право на пензију. Право на накнаду плате престаје и пре утврђеног рока заснивањем радног односа или стицањем права на пензију према прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Чл. 27. и 28. регулисана су права на накнаду трошкова службеника и намештеника. Поред права на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада, чији се ближи услови за остваривање уређују колективним уговором односно правилником о раду, службеник односно намештеник има право и на накнаду трошкова за времеведено на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, у складу са актом Владе, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин. Такође, овим законом дата је могућност да се колективним уговором, поред ближег регулисања начина остваривања ових права, предвиди и могућност накнаде других трошкова који произилазе из обављања послова службеника и намештеника, у складу са финансијским средствима обезбеђеним за те намене, те да се накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора остварују у складу са одредбама закона којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Чланом 29. уређена су права на друга примања запослених, одосно утврђено је право службеника, односно намештеника на отпремнину због одласка у пензију, отпремнину због тога што је утврђен као вишак запослених или престанка радног односа протеком рока у ком је био нераспоређен, у складу са законом. Ова права ће бити ближе уређена актом Владе, а остављена је могућност да колективним уговором, односно правилником о раду буде регулисано право запослених и на друга примања, према општим прописима о раду.

Чланом 30. предвиђено је буџетско ограничење које је надлежни орган аутономној и јединици локалне самоуправе дужан да поштује приком утврђивања основице у поступку припреме буџета. Наиме, надлежни орган аутономне покрајине односно јединице локалне самоуправе дужан је да основицу за исплату основне плате запослених одреди у складу са масом опредељених средстава за плате у буџету аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе и буџетским ограничењем за текућу и наредне две буџетске године Средства за исплату основне плате и увећане плате, накнаде трошкова и других примања планирају се и остварују у оквирима постављеног буџетског ограничења. На овај начин се омогућава достизање вишег степена економске одрживости у циљу успостављања одрживог развоја.

Чл. 31-41. прописан је прелазни режим и завршне одредбе. Наиме, чланом 31. прописан је сходна примена прописа који се односе на накнаде трошкова државних службеника и намештеника, на накнаду трошкова и других примања службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, а до доношења одговарајућег акта Владе. Чланом 32. утврђује се, за потребе примене овог закона, основица за обрачун и исплату плата службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе у 2017. години, у износу од 20.613,00 динара (без припадајућих пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање). Наведена основица примењиваће се до доношења јединствене основице за обрачун и исплату плата запослених у јавном сектору, у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Наиме, сада важећим Законом о систему плата запослених у јавном сектору дефинисано је да ће за цео јавни сектор да се утврди јединствена 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, као и других запослених у органима, организацијама и јавним службама које је основала аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе а чије се плате исплаћују из буџета оснивача, која ће се разматрати само у току процеса припреме буџета аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе за наредну буџетску годину на начин којим се планира смањење укупних расхода и чиме се обезбеђује дугорочна финансијска одрживост, а утврђује одлуком о буџету у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата.

Имајући у виду обавезност доношења овог закона којим ће се, на посебан начин уредити плате појединих категорија запослених, односно службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе, неопходно је било утврдити и основицу за потребе примене овог посебног закона, а која ће важити до утврђивања јединствене основице за обрачун и исплату плата запослених у јавном сектору, сагласно одредби члана 7. Закона о систему плата запослених у јавном сектору, односно законом о буџету. С обзиром на буџетски календар који је утврђен Законом о буџетском систему, то је поступак планирања и израде буџета за 2017. годину већ окончан па није било могуће утврдити јединствену основицу на начин како то прописује Закон о систему плата запослених у јавном сектору.

Овим чланом се прописује и изузетак од поступка утврђивања основице утврђен чланом 6. овог закона, а који се односи на утврђивање основице од стране аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе за 2017. годину.

Чланом 33. прописује се да ће се решења о платној групи, платном разреду и коефицијенту у складу са овим законом донети до почетка примене овог закона. Приликом доношења решења из става 1. овог члана руководилац органа може за највише 10% укупног броја запослених, односно највише једног запосленог у органима који имају мање од 10 запослених, који имају значајно искуство у обављању послова свог радног места и који посебним знањима доприносе унапређењу рада и квалитету обављања послова на свом радном месту, да одреди коефицијент у распону до краја четвртог платног разреда платне групе у којој се налази њихово радно место, при чему се овај начин одређивања коефицијента не односи на службенике на положају.

Чланом 34. прописује се могућност одређивања коефицијента службеницима на извршилачком радном месту који су имали статус постављених лица до почетка примене прописа којима се уређују права и дужности из радног односа о запосленима у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, у распону до краја платне групе у којој се налази почетни коефицијент звања у које је разврстано њихово радно место. Поред утврђеног коефицијента на напред наведени начин, ова лица ће имати право да остваре и увећање плате према правилима из члана 15. став 2. овог закона, односно, имају право да им се прве године увећава плата за 80% разлике између основне плате коју је имао као постављено лице и основне плате утврђене у складу са овим законом, у другој години увећава се за 50% те разлике, а у трећој години за 20% те разлике. после протеча треће године престаје право на увећање.

Чланом 35. се утврђују права постављених лица која су наставила рад на радном месту које постаје положај до протеча времена на које су постављени, а која руководилац органа распореди на извршилачко радно место због тога што нису постављена на положај после окончања јавног конкурса. Ова лица имају иста права као службеник коме је престао рад на положају због тога што је протекло време на које је постављен или због тога што је поднео оставку или због тога што је положај укинут.

Чланом 36. регулисано је привремено задржавање затечене плате док основна плата одређена применом правила овог закона не достигне висину плате коју је службеник односно намештеник имао пре почетка његове примене.

Чланом 37. утврђује се режим напредовања службеника по основу остварених резултата рада у виши платни разред платне групе у коју је разврстано звање у којем се обављају послови његовог радног места, који ће почети да се примењује од 2019. године на основу вредновања његовог рада у 2017. и 2018. години.

Чланом 38. прописани су рокови за доношење подзаконских аката од стране Владе, док је одредбама **члана 39.** предвиђен продужетак рока примене колективног уговора који на снази, а чије одредбе нису у супротности са одредбама овог закона и закона којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Чланом 40. предвиђено је да даном почетка примене овог закона, на службенике и намештенике престају да се примењују одредбе Закона о платама у државним органима и јавним службама и Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима. Такође, престају да важе одредбе члана 185. ст. 1. и 2. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе које се односе на доношење Уредбе о разврставању радних места намештеника, имајући у виду да ће се у складу са овим законом донети подзаконски акт Владе којим ће се утврдити називи радних места намештеника, са описима послова који се на њима обављају као и неопходни услови за њихово обављање, као и коефицијенти ових

радних места. Из ових разлога престаје да важи и Уредба о критеријумима за разврставање радних места и мерилима за опис радних места намештеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе постоји. Чланом 7. Уредбе о критеријумима за разврставање радних места и мерилима за опис радних места службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе разврстана су радна места положаја у две групе. Како су овим закона сврстана радна места положаја у одговарајуће платне групе и платне радзрете и одређен је коефицијент, то није целисходно да наведени члан Уредбе и даље буде на правној снази.

Чланом 41. прописује се ступање Закона на снагу и утврђује датум почетак његове примене за 1. октобар 2017. године, изузев одредбе члана 33. и 38. став 1. која се примењује од дана ступања на снагу и чл. 20. и 23, чија примена се одлаже до 1. јануара 2019. године, с тим да се обрачун и исплата плата у складу са овим законом врши почев од плате остварене за октобар 2017. године.

IV ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

Доношење Закона о платама службеника и намештеника у органима, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе неће имати ефекте на повећање трошкова за плате запослених у овом делу јавног сектора током 2017. године. Законом је предвиђено привремено задржавање затечене плате, све док постепеним прилагођавањем висина основне плате обрачуната по одредбама овог закона не достигне износ плате коју је запослени имао пре почетка његове примене, што указује да примена одредби овог закона неће довести до пораста издатака за плате на овом нивоу.

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

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