

# 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 и 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 јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, 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 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 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 др. примања службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

У циљу успостављања уједначеног система финансирања плата, овим Нацртом закона 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 запослених 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 јединствених методолошких критеријума и мерила 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 и распони почетних коефицијената звања и коефицијената положаја, док ће распон коефицијената радних места намештеника бити утврђен актом Владе.

Упоредо са основним циљем и разлогом за доношење овог закона - постизањем уједначености система, Нацрт закона омогућава флексибилност система и избегавање непотребне ригидности у смислу да за поседовање претходног радног искуства одређеног трајања и знања којима може да допринесе унапређењу рада и квалитету обављања послова, Нацрт закона оставља могућност одређивања том запосленом већег коефицијента до два платна разреда 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 ће се основица за буџетску 2017. годину утврдити одлуком скупштине аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе до почетка примене овог закона, у складу са 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 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 запослене у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе и организацијама и службама које оне оснивају.

### **III ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА**

**У члану 1.** дефинисан је обухват овог закона, односно прописано је да се њиме уређују 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.

**У члану 2.** Нацрта закона утврђена је општа динамика исплата плата, а **чланом 3.** предвиђен је начин остваривања заштите права из члана 1.

**Члан 4.** прописује начин обезбеђења средстава за исплату плате и других примања запослених, уз обавезу поштовања буџетског ограничења.

**Чланом 5.** предвиђено је да основна плата настаје множењем основице са коефицијентом, а у **члану 6.** регулисан је начин утврђивања јединствене основице за запослене чије се плате исплаћују из буџета аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, у складу са смерницама прописаним системским законом. Предвиђено је да се основица утврђује одлуком о буџету за сваку буџетску годину.

На овај начин се аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе обезбеђује виши степен финансијске самосталности у планирању средстава за исплату плата, тиме што ће висина основице следити финансијске могућности аутономне покрајине и сваке поједине јединице локалне самоуправе, уз ограничење предвиђено системским законом само у погледу највишег износа. Тиме се остварује циљ утврђен системским законом, јер се ограничењем у висини основице постиже уједначавање система, али се истовремено уважавају специфичности на плану финансијских могућности појединих делова система.

**Чланом 7.** предвиђена су ближа мерила и критеријуми за сврставање звања, положаја и радних места у платне групе и платне разреде и описан је начин примене наведених критеријума у поступку вредновања послова радног 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. Сврставање радних места врши се полазећи од критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту. Разврставање радних места у платне разреде службеника у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, као и запослених на које се примењује Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, врши се полазећи од критеријума за вредновање послова који се обављају на радном месту у одговарајућем звању. Критеријуми за вредновање послова су компетентност, сложеност послова, одговорност, аутономија у раду и пословна комуникација. Изузетно, критеријум за вредновање могу бити услови рада, односно околности под којима се посао стално или претежним делом радног времена обавља, као што су постојање посебног ризика у одређеним делатностима, односно на радним местима, рад у сменама, рад недељем, рад на терену и други посебни услови рада.

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

- сложеност послова представља 25% при чему су мерила за овај критеријум: решавање проблема које чини 2/5 вредности критеријума, креативност које чини 2/5 вредности критеријума и утицај на организациони учинак које чини 1/5 вредности критеријума,
- компетентност 23% при чему су мерила за овај критеријум: образовање које чини 1/2 вредности критеријума, радно искуство које чини 1/6 вредности критеријума, способност које чини 1/4 вредности критеријума и захтевана додатна знања које чини 1/12 вредности критеријума,
- одговорност 20% при чему су мерила за овај критеријум: одговорности за доношење одлука, руковођење, финансијске одговорности, давање савета и мишљења, које свако од мерила понаособ чини по 1/4 вредности критеријума;
- аутономија у раду 15%,
- пословна комуникација 8% при чему су мерила за овај критеријум: интерни и екстерни контакти које чини 1/2 вредности критеријума, сврха и садржај контакта које чини 1/2 вредности критеријума) и
- услови рада 9% , при чему су мерила за овај критеријум: окружење које чини 1/2 вредности критеријума, физички напор које чини 1/4 вредности критеријума, рад ноћу и рад у сменама које чини 1/4 вредности критеријума.

У практичној примени вредновање радних места подразумева да се мерилима додељује одговарајући број бодова којим се вреднује свако радно место и на основу

добијеног укупног броја бодова по сваком од мерила радно место се сврстава у одговарајућу платну групу и платни разред уз примену процентуалног учешћа мерила.

Истовремено, одредбе члана 7. пружају додатно објашњење за садржину чланова 8-10. Закона.

**Члановима 8. и 9.** прописују се почетни коефицијенти звања и коефицијенти положаја које остварују и вршиоци дужности лица на положају, одређени применом критеријума и мерила из члана 7. Нацрта закона, а који коефицијенти су у распонима платних група и платних разреда утврђени Законом о систему плата запослених у јавном сектору.

**У члану 10.** предвиђено је да се почетни коефицијент радних места намештеника, применом критеријума и мерила из члана 7, одређује у распону вредности платног разреда оне платне групе из Закона о систему плата запослених у јавном сектору у коју су сврстана та радна места, а да се 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. Приликом прописивања одредбе члана 10, пошло се од досадашње праксе у регулисању овог питања, односно од околности да одређивање коефицијената радних места ни до сада није било предмет законске регулативе, те се стало на становиште да је њихово регулисање актом Владе у овим околностима целисходно.

**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 могућност одређивања коефицијента 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. Интенција код прописивања ове одредбе била је да омогући одређивање већег почетног коефицијента лицима која први пут заснивају радни однос у органима управе, а чије радно искуство и поседовање одређеног квалитета знања оправдава такав третман. На тај начин стимулише се запошљавање квалитетних кадрова који се налазе ван система управе, а који могу унапредити процес рада у овим пословним окружења. 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, Нацрт закона онемогућава одређивање оваквог већег коефицијента службенику на положају.

**У члановима 12-16.** регулисан је начин одређивања коефицијента службеника 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.

**Чл. 17 и 18.** Нацрта закона уређују се коефицијенти намештеника који је премештен, односно распоређен на друго радно место и коефицијент приправника, 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, а 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, а у **члану 19.** прописано је ко одређује коефицијент.

Одредба **члана 20.** Нацрта закона регулише напредовање службеника у истом звању по основу остварених резултата рада одређивањем већег коефицијента у платној групи у коју је разврстано његово звање, односно радно место, тако што упућује на сходну примену одредаба о напредовању државних службеника. Приликом одређивања за овакво законско решење, стало се на становиште да је систем напредовања предвиђен прописима о радноправном положају државних службеника један целовит систем који се у пракси показао успешним, те да је исти применљив и на питање напредовања службеника у органима, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

**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.

У **члану 24.** регулисано је да запослени право на увећану плату по осталим основима побројаним у овом члану остварује непосредном применом закона којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

У **члану 25.** регулисано 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 се накнада плате остварује у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору, као и изузетак од става 1. овог члана, по којем службеник на положају који је нераспоређен остварује право на накнаду плате на начин, у висини и за време утврђено прописима којима се уређују права и дужности из радног односа о запосленима у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Наиме, Законом о Запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе прописано 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 до 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.

У **члановима 27. и 28.** регулисана је накнада трошкова службеника и намештеника. Поред права на накнаду трошкова превоза (**члан 27.**) чији ближи услови за остваривање права се уређују колективним уговором, 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, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин у складу са актом Владе. Такође, Нацртом закона остављена 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 запослених у јавном сектору.

У **члану 29.** уређена су права на друга примања запослених, односно регулисано је право службеника, односно намештеника на отпремнину због одласка у пензију, отпремнину због тога што је утврђен као вишак запослених или престанка радног односа протеклом рока у

ком је био нераспоређен у складу за законом. Ова права ће бити ближе уређена актом Владе, а стављена је могућност да колективним уговором, односно правилником о раду буде регулисано право запослених и на друга примања, према општим прописима о раду.

**У члану 30.** Нацрта закона предвиђено је буџетско ограничење које је надлежни орган аутономној и јединици локалне самоуправе дужан да поштује приком утврђивања основице у поступку припреме буџета. Надлежни орган дужан је да средства за исплату основне плате и увећане плате, накнаде трошкова и других примања запослених у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе планира и оствари у оквиру буџетског ограничења, а основицу за исплату основне плате 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. На тај начин постиже се један виши степен економске одрживости у циљу постизања одрживог развоја. Истовремено се омогућава аутономној покрајини и свакој појединачној јединици локалне самоуправе да на принципима доброг управљања остваре додатни ниво економске самосталности у руковођењу сопственом самоуправом.

У прелазним и завршним одредбама Нацрта закона **члан 31.** предвиђа сходну примену прописа који се односе на накнаду трошкова државних службеника и намештеника до доношења акта Владе из чл. 28. и 29.

У **члану 32.** утврђује се привремена основица у износу од 20.613,00 динара за потребе примене овог закона до утврђивања јединствене основице за обрачун и исплату плата запослених у јавном сектору у складу са чланом 7. став 1. Закона о систему плата запослених 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 запослених у органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе, неопходно је било утврдити и привремену 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 то 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. Нацрта закона, који изузетак 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 руководиоца 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.

У **члану 34.** прописује 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 Нацрта закона, односно, има право да му се прве године увећава плата за 80% разлике између основне плате коју је имао као постављено лице и основне плате утврђене у скалду 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, која руководиоца 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 укинута.

У **члану 36.** регулисано је привремено задржавање затечене плате док основна плата одређена применом правила овог закона не достигне висину плате коју је запосленима имао пре почетка његове примене.

У **члану 37.** утврђује се привремени 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, почеће да се примењује од 2019. године на основу вредновања његовог рада у 2017. и 2018. години.

**Чланом 38.** прописани су рокови за доношење аката Владе из члана 10. став 2, односно члана 28. став 1. и члана 27. став 1. Нацрта закона, а **чланом 39.** предвиђен је продужетак рока примене колективног уговора на снази чије одредбе нису у супротности са одредбама Нацрта закона.

**Чланом 40.** предвиђено је да даном почетка примене Нацрта 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 Нацртом закона сврстана радна места положаја у одговарајуће платне групе и платне радзреде и одређен је коефицијент, то није целисходно да наведени члан Уредбе и даље буде на правној снази.

**Члан 41.** прописује ступање Закона на снагу и одлаже почетак његове примене до 1. јула 2017. године, изузев одредбе члана 32. која се примењује од дана ступања на снагу и чл. 20. и 23, чија примена се одлаже до 1. јануара 2019. 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 опредељених 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.