

На основу члана 17. Закона о Савјету министара Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр. 30/03, 42/03, 81/06, 76/07, 81/07, 94/07 и 24/08), а у вези са чланом 54. став (3) Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр. 50/08, 35/09 и 75/09), Савјет министара Босне и Херцеговине на 5. сједници, одржаној 18. априла 2012. године, донио је

**ОДЛУКУ
О УСВАЈАЊУ ПОЛИТИКЕ ПЛАТА И НАКНАДА У ИНСТИТУЦИЈАМА БОСНЕ И
ХЕРЦЕГОВИНЕ ЗА ПЕРИОД 2011-2014. ГОДИНЕ**

Члан 1.
(Предмет Одлуке)

- (1) Овом Одлуком усваја се Политика плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине за период 2011- 2014. године.
- (2) Политика плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине за период 2011-2014. године је саставни дио ове Одлуке.

Члан 2.
(Ступање на снагу)

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења и објављује се у "Службеном гласнику БиХ".

СМ број 49/12
18. априла 2012. године
Сарајево

**Председавајући
Савјета министара БиХ
Вјекослав Беванда**

**ПОЛИТИКА
ПЛАТА И НАКНАДА У ИНСТИТУЦИЈАМА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ
ЗА ПЕРИОД 2011 – 2014. ГОДИНЕ**

Политика плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине за период 2011-2014. године се формулише кроз три основне димензије:

- нормативно-законско уређење,
- основне принципе, критерије и односе у вредновању и
- фискалну одговорност.

I – Нормативно-законско уређење Политике плата и накнада

Доношењем Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине, који је ступио на снагу 01.07.2008. године, створен је нормативни основ за формулисање јединствене политике плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине. Уз раније успостављену јединствену базу запослених у институцијама Босне и Херцеговине, те уведени систем централизованог обрачуна и исплате плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине, путем Министарства финансија и трезора, створени су и технички предуслови за операционализацију и пуну примјену јединствене политике плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине.

Јединственим нормативним уређењем створене су правне претпоставке за стављање ван снаге бројних појединачних аката у институцијама Босне и Херцеговине, које су омогућавале вођење различитих политика плата и накнада на нивоу институција Босне и Херцеговине.

У циљу формулисања и спровођења јединствене политике плата и накнада на нивоу институција Босне и Херцеговине потребно је хармонизовати одредбе Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине и Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине са одредбама Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине.

Савјет министара Босне и Херцеговине чврсто је определијељен за јединствену политику плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине, поред осталог и кроз даљу операционализацију примјене Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине. Подзаконски акти, који су донесени на основу одредби предметног закона, значајна су потврда таквог опредјељења.

Неопходно је у што краћем року усагласити све преостале прописе који су директно или индиректно регулисали проблематику плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине, укључујући и прописе донесене уз подршку релевантних међународних институција за измјену или специфично третирање појединих институција Босне и Херцеговине.

II – Основни принципи и критерији Политике плата и накнада

Политика плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине се базира на принципима и критеријима утврђеним одредбама Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине, уз истовремено уважавање економског стања и трендова у земљи и окружењу:

- Један од основних принципа на коме треба базирати вођење политике плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине јесте принцип реалности, који подразумијева уважавање стања и очекиваних кретања економских показатеља и економских перформанси Босне и Херцеговине. Дужничка криза и економска стагнација земаља

Европске уније, али и земаља у ближем окружењу, потврђује нужност принципа реалности као универзалног и дугорочног постулата политике плата и накнада.

- Уважавати примања у ентитетским органима управе, те осталим институцијама у јавном сектору, као једну од детерминанти при дефинисању релативних односа примања запослених у институцијама Босне и Херцеговине. Захваљујући јединственом законском уређењу (Закон о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине), политика плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине може бити парадигма за остале нивое власти у Босни и Херцеговини при законском уређењу плата и накнада. Тиме ће политика плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине најдиректније допринијети хармонизацији законског уређења и праксе у овој области.

- Досљедно примјењивати принцип утврђен одредбама Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине "Иста плата за исти или сличан посао". Операционализацију наведеног принципа темељити на досљедној примјени одредби Методологије за разврставање радних мјеста средње стручне спреме у платне разреде утврђене Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине, а што ће омогућити транспарентно и објективно додјељивање платних разреда радним мјестима средње стручне спреме на којима се обављају исти или слични послови.

- Имплементација принципа награђивања према резултатима рада, кроз досљедну примјену одредби Методологије за распоређивање запосленог унутар платног разреда. Кроз унапријед дефинисане критерије омогућити напредовање запосленог унутар платног разреда (прелазак у виши унутрашњи платни разред, али и распоређивање у нижи унутрашњи платни разред), у зависности од резултата рада на досадашњем конкретном радном мјесту. Динамику примјене унутрашњих платних разреда прилагодити реалним фискалним могућностима земље.

- Досљедно примјењивати принцип транспарентности, кроз обавезу да припадајућа основна плата за свако радно мјесто у институцијама Босне и Херцеговине мора бити објављена у "Службеном гласнику БиХ", али и кроз могућност да сваки запослени и потенцијални запослени има увид у услове и процедуре за сопствено напредовање као и увид у врсту и висину могућих накнада запосленом на конкретном радном мјесту.

- У остваривању дугорочног опредјељења Савјета министара за прелазак са принципа нето плата на принцип бруто плата, у назначеном периоду ће се стриктно примјењивати законске одредбе које регулишу питање прерачуна нето плате у бруто плату, те обрачуна и уплате пореза и доприноса на сва примања запослених, према мјесту њиховог пребивалишта. Неопходно је креирати и тестирати рјешења којима се омогућава прелазак са принципа нето плате на принцип бруто плате, с тим да је такво рјешење могуће примијенити тек након спроведене хармонизације ентитетских прописа који регулишу питање обрачуна и уплате пореза и доприноса на плате запослених.

- Подстицати образовање и усавршавање кадрова и њихово ангажовање у институцијама Босне и Херцеговине уз примјену механизма поврата уложених средстава у случајевима евентуалног одласка таквих кадрова из институција Босне и Херцеговине.

- Обезбиједити неопходне правне претпоставке за стварање ефикаснијег система надзора над примјеном одредаба Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине, у чему кључну улогу мора имати Министарство финансија и трезора Босне и Херцеговине.

- У складу са принципом фискалне одговорности, искључиво овлаштење за утврђивање основице за обрачун плате запосленим у институцијама Босне и Херцеговине мора имати Савјет министара Босне и Херцеговине, с тим да се одредбама Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине прецизира минимална основица за обрачун плате запосленим у институцијама Босне и Херцеговине.

- Користити стимулативни систем награђивања запосленог у институцији Босне и Херцеговине који остварује изванредне резултате рада. Систем награђивања базирати на критеријима утврђеним Одлуком о оквирним критеријима за додјелу новчане награде запосленим у институцијама Босне и Херцеговине и досљедном примјеном одредби исте.

- Задржати законски успостављене релативне односе између највише и најниже плате у систему плата и накнада као и односе између руководних позиција и осталих запослених.

- Обрачун и исплату плата и накнада запосленим у институцијама Босне и Херцеговине вршити кориштењем система централизованог обрачуна и исплате плата, уз даље побољшање техничких, информационих и других елемената за јединствено управљање овим процесом.

- Задржати релативне односе плата и накнада изабраних и именованих лица, утврђене Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине.

- Задржати релативне односе плата запослених у судској, законодавној и извршној власти на нивоу Босне и Херцеговине.

III – Политика плата и накнада и фискална одговорност

Политику плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине водити уз максимално уважавање принципа фискалне одговорности који подразумева да ће Савјет министара Босне и Херцеговине, приликом утврђивања основице за обрачун плате запосленим у институцијама Босне и Херцеговине, водити рачуна о фискалној одрживости, а с циљем стварања услова за несметано функционисање институција Босне и Херцеговине.

Политика плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине ће максимално уважавати кретања вриједности основних макроекономских агрегата.

С обзиром да се плате и накнаде запослених у институцијама Босне и Херцеговине, сходно одредбама члана 4. Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине, обезбјеђују искључиво из Буџета институција Босне и Херцеговине и међународних обавеза Босне и Херцеговине, то је и политика плата и накнада, у

квантитативним оквирима, доминантно детерминисана годишњим буџетима у назначеном периоду.

Политика плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине ће, у највећој могућој мјери, бити везана за фискалну стратегију у назначеном периоду, а која, поред осталог обухваћа:

- свођење јавних расхода у реалне оквире;
- смањење учешћа консолидованих јавних расхода у бруто друштвеном производу;
- анализу примања запослених у јавном сектору на свим нивоима власти у Босни и Херцеговини, у сврху спречавања "утркивања" у повећању примања запослених између различитих нивоа власти у Босни и Херцеговини;
- наставак спровођења уштеда договорених у оквиру stand-by аранжмана са Међународним монетарним фондом, заустављањем раста плата и накнада, те провођењем потребних прилагођавања укључујући и привремено смањење основице за обрачун плата и смањење висине накнада у периоду 2012-2013. година;
- могуће повећање основице за обрачун плата након 2013. године засниваће се на подацима о годишњим стопама инфлације у Босни и Херцеговини;
- смањити учешће укупних јавних издатака у БДП-у. С обзиром да је учешће издатака за плате и накнаде запослених у институцијама Босне и Херцеговине у укупним расходима буџета преко 2/3 то је смањење укупне јавне потрошње могуће постићи ограничењем да годишњи раст просјечних плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине за период 2011. – 2014. година може износити максимално 50% од стопе раста бруто друштвеног производа у истом периоду;
- могуће годишње стопе раста просјечних плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине утврђиваће се у процедурама усвајања Документа оквирног буџета и годишњих Закона о буџету институција Босне и Херцеговине и међународних обавеза Босне и Херцеговине.

При планирању укупних годишњих издатака за плате и накнаде запослених у институцијама Босне и Херцеговине уважаваће се и:

- ограничење броја запослених у институцијама Босне и Херцеговине;
- запошљавање дијела потребног броја запослених у појединим постојећим институцијама Босне и Херцеговине;
- запошљавање у новим институцијама, у складу са обавезама Босне и Херцеговине у процесу евроатланских интеграција;