

ПОЛИТИКА ПЛАТА И НАКНАДА У ИНСТИТУЦИЈАМА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ ЗА ПЕРИОД 2015. – 2018. ГОДИНЕ

Увод

Политика плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине за период 2015.-2018. године представља континуитет политика из претходног периода, које су биле утврђене кроз три основне димензије и то:

- нормативно-законско уређење,
- основне принципе и критеријуме вредновања и
- фискалну одговорност.

Такавим приступом вођења политике плата и накнада у институцијама БиХ за период 2015 – 2018. године стварају се услови за дефинисање оквира којим ће се обезбиједити претпоставке за дугорочно одржање фискалне стабилности и подизања конкурентности у БиХ перманентним вршењем анализа оправданости висине плата и накнада запослених у институцијама БиХ, те у складу са резултатима анализа, радом на корекцијама закона и подзаконских аката, те хармонизацији законских прописа који регулишу плате и накнаде у институцијама БиХ.

I – Нормативно-законско уређење Политике плата и накнада

Политика плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине базира се на принципима и критеријумима утврђеним одредбама Закона о раду институција БиХ, Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине и Закона о платама и другим накнадама у судским и тужилачким институцијама на нивоу БиХ, а њено провођење врши се оперативним провођењем одредби наведених закона и подзаконских аката.

Савјет министара БиХ, у периоду 2015-2018. година наставиће праксу да јединствену политику плата проводи досљедно примјењујући постојеће законске прописе и подзаконске акте, којима се обезбјеђује прецизност буџетских пројекција и транспарентност трошења јавних средстава.

Било која измјена прописа којима се регулишу плате и накнаде у институцијама БиХ засниваће се на детаљним анализама утицаја политика на све релевантне сегменте макроекономске стабилности, с једне стране, и успостављене системе вриједности и вредновања у институцијама БиХ, с друге стране.

Измјене и допуне прописа којима се регулише провођење политике плата вршиће се на основу анализе ефеката примјене приписа у случајевима када анализе показују да примјена постојећег законодавног оквира доводи до значајнијих одступања од утврђених политика или када је неопходно уважити нове околности и специфичности.

Измјене и допуне прописа из ове области вршиће се и у случају измјене прописа из области радног законодавства на нивоу институција Босне и Херцеговине.

II – Основни принципи и критеријуми вредновања

Основни принципи на којима ће се заснивати политика плата и њено провођење у периоду 2015 – 2018. година су сљедећи:

1. Један од основних принципа на коме треба базирати вођење политике плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине јесте принцип реалности и фискалне одговорности, који подразумјева уважавање стања и очекиваних кретања економских показатеља и економских перформанси Босне и Херцеговине, као основе за утврђивање висине плата и накнада.
2. Дефинисање висине и релативних односа примања запослених у институцијама Босне и Херцеговине, кроз утврђивање основне плате и накнада, зависиће од кретања макроекономских показатеља у периоду важења овог документа.
3. Доследно 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 доследној примјени Закона и 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.
4. Примјена могућности напредовања унутар платног разреда зависиће од усвајања измјена законског оквира која за циљ има хармонизацију система награђивања и напредовања у јавној управи. У том смислу, потребно је утврђену динамику примјене система напредовања прилагодити очекиваном степену реализације реформи јавне управе у институцијама Босне и Херцеговине. Управо због тога потребно је анализирати упоредна искуства држава које су прошле процесе прикључења у ЕУ и симулирати сценарио према којем би се примјена овог система везала за окончање преговора везаних за чланство БиХ у ЕУ.
5. 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.

6. 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.
7. Обезбиједити избалансиране релативне односе плата запослених у судској, законодавној и извршној власти на нивоу Босне и Херцеговине и успоставити законске основе за примјену јединствених критеријума за анализу и оцјену могућих повећања плата и накнада засновану на фискалној одговорности.
8. Израдити анализе постојећих релативних односа између плата изабраних и именованих лица (руководиоца институција и колегијалних органа), полазећи од објективних критеријума вредновања и упоредне анализе са сличним пословима и предложити евентуалне корекције коефицијената.
9. Уважавајући закључке Парламентарне скупштине Босне и Херцеговине да постојећа криза захтијева корекције плата именованим и изабраним лицима у највишим органима законодавне и извршне власти на нивоу Босне и Херцеговине, а да је социјална сигурност најугроженијих категорија приоритет свих нивоа власти, потребно је извршити анализе плата свих функционера законодавне, извршне и судске власти у институцијама БиХ.
10. Уколико анализе покажу да је потребно извршити смањење плата изабраних и именованих функционера, услов за измјену закона у том смислу је измјена члана 9. Устава БиХ.
11. Прецезно утврдити кориштење права на накнаду плате након истека мандата именованим функционерима, а посебно преиспитати дужину рока у којем се право остварује, уважавајући постојећи законодавни оквир и прописана ограничења у Изборном закону, односно Закону о сукобу интереса.
12. Преиспитати начин утврђивања висине накнада за чланство у управним и надзорним тијелима, као и другим радним тијелима која именује Савјет министара БиХи Парламентарна скупштина БиХ, водећи рачуна о обиму посла и одговорности коју носе чланством у наведеним тијелима, те предложити измјене релевантних подзаконских аката у том смислу.
13. Обрачун и исплату плата и накнада запосленим у институцијама Босне и Херцеговине вршити коришћењем система централизованог обрачуна и исплате плата, уз даље побољшање техничких, информационих и других елемената за јединствено управљање овим процесом.

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, уз уважавање услова да се омогући 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 обухвата:

- свођење јавних расхода у реалне оквире;
- 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, на начин да годишњи раст просјечних плата и накнада у институцијама Босне и Херцеговине за период 2015. – 2018. 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;
- Повећања плата запослених у институцијама БиХ темељити и на могућим уштедама оставреним по основу смањења броја запослених ангажованих на логистичким функцијама као резултат коришћења техничких и информатичких унапређења радних процеса;
- Планирање и утврђивање броја запослених у институцијама Босне и Херцеговине кроз Документе оквирног буџета и годишње законе о буџету.