



СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ПАРЛАМЕНТАРЕН ИНСТИТУТ

СИСТЕМИ НА ПЛАТИ ВО ЈАВЕН СЕКТОР ВО ИЗБРАНИ ДРЖАВИ

- компаративен преглед -

Ивана Арсовска Трајановиќ

Раководител на одделение за правни анализи и истражувања

март 2023 година

СОДРЖИНА

РЕЗИМЕ	3
ВОВЕД.....	4
I Начин на регулирање на систем на плати на државните службеници.....	4
II Систем (шема) на плати, категоризирање на платите, начин на пресметка на плати, награди	6
III Висина на платите на вработените во јавна администрација.....	10
IV Сооднос на платата на собраниските службеници со вработените во другите институции	12
ЛИСТА НА ИЗВОРИ	14

РЕЗИМЕ

Со истражувачката работа е направен компаративен преглед на системите на плати во јавен сектор во десет држави (Бугарија, Естонија, Финска, Грузија, Хрватска, Грција, Црна Гора, Србија, Словачка и Унгарија). Во однос на **начинот на регулирање на системот на плати** најчесто платата на државните службеници се регулира со помош на закони и подзаконски акти (Грција, Црна Гора, Србија, Словачка и Унгарија). Во некои држави освен законодавството, оставено е и на самата институција да доуреди некои прашања за износот на платата на своите вработени (Естонија, Бугарија и Грузија). На пример, во Естонија освен тоа што системот на плати е уреден со законски и подзаконски акти, оставено е на институцијата да ја уреди поделбата на работните места, звањата и обемот на работа. Во Грузија институцијата или функционерот кој е надлежен за утврдување на платите, ќе го одреди коефициентот на платата земајќи ги предвид задолженијата на вработените на определено работно место. Во Финска и Хрватска, колективните договори се актите со кои се уредува системот на плати, со што во Хрватска со колективен договор е утврдено од што е составена платата на вработените, додека со Законот е пропишан начинот на пресметување на коефициентот за сложеност на работно место и додатоците на плата. Во Финска платите на јавната администрација и другите вработени се регулираат со колективни договори, додека со Законот за државни службеници и Уредбата поврзана со него, е уреден правниот статус на државните службеници. Во однос на **категоризирање на платите**, системот на плати, начинот на пресметка на плати, наградувањето на вработените, во секоја држава има посебен систем и посебен специфичен начин на пресметка на платата. На пример, системот на плати и наградување во Финска се смета како компетитивен и мотивирачки и наградувачки систем, затоа што месечната плата претежно се одредува со помош на комплексноста на задачите и личните работни достигнувања на вработениот. **Износот** на минимална и максимална месечна плата, како и на просечната месечна плата варира од држава во држава, а некои држави немаат достапни податоци во однос на ова прашање. Платата на вработените во парламентарната служба најчесто е иста како и на државните службеници од други институции, меѓутоа во зависност од тоа како е регулиран системот на плати може да постојат и одредени разлики.

ВОВЕД

Предмет на оваа истражувачка работа е регулирањето на системот на плати, категоризирање на платите, систем (шема) на плати, начин на пресметка на плати, наградувањето, како и висината на платите на вработените во јавна односно државна администрација. Со истражувачката работа се опфатени десет држави: Бугарија, Естонија, Финска, Грузија, Хрватска, Грција, Црна Гора, Србија, Словачка и Унгарија. При изработка на истражувачката работа користени се информации од Европскиот центар за парламентарни истражувања и документација¹.

Оваа истражувачка работа е изработена **по сопствена иницијатива**, согласно *Правилникот за вршење на надлежностите на Парламентарниот институт*.

I Начин на регулирање на систем на плати на државните службеници

Платите на вработените во државна администрација во **Бугарија** главно се регулирани со Законот за државни службеници, Уредбата за платите на вработените во државна администрација и внатрешните нормативни акти (правила) во одредена административна структура. Други релевантни акти кои се однесуваат на системот на плати се: Кодексот за работни односи, Законот за администрација; Класификатор на позиции во администрацијата и Уредбата за спроведување на класификаторот на работните места во државната администрација.

Законите со кои во **Естонија** се регулира системот на плати на државните службеници се следни: Закон за јавна служба²; Закон за договори за вработување³; Закон за плати на високи државни службеници⁴ и Уредба на Владата: процедура за утврдување на позиции во јавната администрација и нивна класификација. Законот за државна служба ги утврдува местата за вработување и ги класифицира во функционални групи. Сепак, поделбата на работните места, звањата, обемот на работа се утврдуваат од страна на самата институција. Работните места на службата на министерството или владината канцеларија се утврдуваат соодветно од страна на министерот или генералниот секретар, од лице овластено од него или пак овластено лице од државниот секретар. Законот за државна служба, исто така ја, утврдува рамката за платата на државните службеници. Договорите за вработување на вработените преку договор на дело мора да се засноваат на Законот за договори за вработување. Сите нивоа на власт имаат обврска да утврдат плати во институцијата. Водичот за плата е постапка за утврдување и исплата на плата, со кој се регулира основната плата или опсегот на основната плата што одговара на работното место, условите и постапката за исплата на варијабилна плата (додаток, извршување на обврски, бонуси или бонуси за дополнителни задачи), услови и постапка за исплата на други статутарни бонуси и бенефиции. Надлежните во

¹ Европски центар за парламентарни истражувања и документација, прашалник бр. 5324 – Наградување на државни службеници, поставен од белгискиот парламент;

<https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/public/page/about>

² Civil Service Act; <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/512112021001/consolide>

³ Employment Contracts Act; <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>

⁴ Salaries of Higher State Servants Act; <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/505012018002/consolide>

институциите имаат обврска да ги објават водичите за плати на нивните интернетски страници.

Платите на јавната администрација и другите вработени во **Финска** се регулираат со колективни договори. Платите на локалната јавна администрација се договараат со национални колективни договори на локалните власти. Платите на политичарите (членовите на Парламентот и министрите во Владата) се издвојуваат од платите на јавната администрација. Правниот статус на државните службеници е определен со Законот за државни службеници и Уредбата поврзана со него. Правниот статус на работниците се утврдува со обичен договор за вработување согласно Законот за договор за вработување. Условите за вработување на државни службеници и вработените со договор за вработување се утврдени со Колективниот договор за државните службеници и вработени по договор на централно ниво, а посебни колективни договори постојат за државни службеници и вработени по договор преку агенции, во согласност со владиниот систем. Постојат околу 60 такви агенции и таквите колективни договори главно се користат да се договорат конкретни прашања во врска со платите и работното време, кои се одобруваат од Министерството за финансии.

Во **Грузија** платите на државните службеници се регулираат со Законот за плати во јавните институции и се однесува на: државни службеници, јавни политички функционери, политички функционери, лица вработени врз основа на договор според административно право и лица вработени врз основа на договор според трудово право. Законот важи и за сите други лица вработени во јавни установи доколку не е определено поинаку (вработени: со воен или посебен чин во Министерство за внатрешни работи, со посебен чин во истражната служба на Министерството за финансии, во разузнавачка служба, со посебен чин во Специјална служба за државна заштита, со посебен чин во Министерство за одбрана, одбранбените сили на Грузија и др.). Според Законот, институцијата или функционерот кој е надлежен за утврдување на плати, ќе го одреди коефициентот на плата земајќи ги предвид задолженијата за определено работно место. Работното место не значи иста плата за сите на тоа работно место, бидејќи коефициентот зависи од функционалното оптоварување и содржината на секое работно место. Платата на државниот службеник не зависи од тоа во која институција е вработен туку од работното место и задолженијата.

Колективниот договор за државни службеници и вработени на **Хрватска** пропишува дека платата на вработените е составена од основна плата и додатоци на основната плата. Согласно Законот за државни службеници и Законот за државни службеници и вработени, платата на вработениот е производ од коефициентот за сложеност на работното место на кое вработениот е распореден и основицата за пресметување на плата, зголемена за 0,5% за секоја завршена година стаж. Коефициентот за сложеноста на работното место е уреден со Правилник на Владата на Хрватска за звањата на работните места во секоја категорија од системот за класификација на работните места. Основицата за пресметување на платата е утврдена со Колективниот договор и од јануари 2023 изнесува 884,39 евра бруто. Додатоците на основната плата пропишани со Колективниот договор се додатоци за успех во работата, додатоци за работни места со посебни услови за работа и други зголемувања на платите (прекувремена работа, ноќна работа, додатоци за ниво на образование и додаток врз основа на години на служба во државни тела).

Во **Грција** платите во јавниот сектор се регулирани со Законот 4354/2015 со кој е воспоставена заедничка мрежа на плати за сите јавни службеници, во зависност од стажот и степенот на образование.

Во **Црна Гора** основниот акт со кој е регулирано прашањето е Законот за плати на вработените во јавниот сектор. Основната плата е иста за сите јавни службеници, државни службеници и работници.

Платите на државните службеници во **Србија** се регулирани со Законот за плати на државни службеници и се пресметуваат на иста основа за сите нив.

Во **Словачка** постојат два вида на службеници во јавната администрација: јавна служба согласно Законот бр.553/2003 за надоместоци на одредени вработени заради нивната работа од јавен интерес; и државна служба согласно Законот бр.55/2017 за граѓанска служба. Овие акти и неколку специјални уредби ги регулираат платите на државните и јавните службеници во јавната администрација. Некои професии се регулирани согласно Законот 553/2003 со посебни тарифи: педагошки и стручни соработници, универзитетски професори, истражувачи. Тарифите се разликуваат и за обвинителите, војниците согласно Законот бр.55/2017. Посебни регулативи кои ги регулираат тарифите на одредени државни службеници зависно од тоа каде работат има за: Канцеларијата на Претседателот на Словачка Република; Канцеларијата на Националниот совет (парламентарна служба) согласно Деловникот на Парламентот, Канцеларијата на Уставниот суд; Канцеларијата на јавниот правобранител и Канцеларијата на врховниот ревизор⁵.

Прашањето за државните службеници во **Унгарија** е уредено со Законот СХСХ од 2012 година за службеници во државна служба и според него тие имаат право на месечна плата врз основа на нивната служба во соодветна институција. Платата е составена од три главни компоненти: основна плата, додаток на плата и различни надоместоци на плата. Унапредувањето и платата на парламентарните службеници е регулирано со Законот XXXVI од 2012 година за Народното собрание.

II Систем (шема) на плати, категоризирање на платите, начин на пресметка на плати, награди

Во **Бугарија** индивидуалната основна месечна плата на вработените ја утврдува институцијата и нејзината висина зависи од професионалното искуство и квалификациите на вработениот, како и од расположливите средства за плата. Зависноста на индивидуалната месечна основна плата од професионалното искуство на вработениот се изразува преку почитување на правилата на Уредбата за платите на вработените во државна администрација, со кое се одредува оценката во рамките на соодветното ниво на индивидуална основна плата. Секое ниво на основна месечна плата е составено од четири степени од кои секоја има минимален и максимален износ на основна месечна плата за вработените од соодветно ниво. Основната месечна плата се пресметува по нивоа и степени, диференцирани во зависност од нивото на работното место, квалификациите и професионалното искуство на вработениот.

⁵ Working for the civil service; <https://www.slovensko.sk/en/life-situation/life-situation/working-for-the-civil-service/>

Во **Естонија** основната плата варира помеѓу различни групи на службеници, но само за повисоките државни службеници. Согласно Законот за плати на повисоки државни службеници, највисоката стапка на плата се индексира до 1 април секоја календарска година со највисок индекс на стапка на плата чија вредност зависи од годишниот пораст на индексот на потрошувачките цени - 20% и 80% од годишниот пораст на пресметката за пензиско осигурување, дел од социјалниот данок. Индексот се дава со точност до три децимали. Индексот на највисоката стапка на плата го објавува Министерството за финансии до 15 март секоја календарска година. При утврдувањето на коефициентите на платите, максимално се зема предвид висината на платите на соодветните службеници. Почетната точка е дека највисокиот коефициент кој е 1,0 им се доделува подеднакво на највисоките претставници на државната власт (претседателот на државата, премиерот, претседателот на парламентот, главниот судија на Врховниот суд). Коефициентот на плата од 0.8 е утврден за потпретседателот на парламентот, главниот ревизор, канцелар за правда, судија на Врховен суд, јавниот обвинител, министрите, државните секретари, претседателите на парламентарните комисии). 0.75 е коефициентот за плата на замениците претседатели на парламентарните комисии, судиите во покраинските судови, членовите на парламентот, судии во области и Управен суд, 0.55 е коефициент за плата на јавниот посредник и Комесарот за родова еднаквост и еднаков третман, 0.35 за член на надзорен одбор на Централната банка на Естонија. Според Законот, највисоката стапка на плата на државните службеници се индексира годишно со индексот предвиден во актот. Вредноста на индексот е избрана на сличен начин како и индексот за државна пензија утврден во Законот за државно пензиско осигурување. При пресметување на индексот на највисоката стапка на плати за државните службеници, годишната стапка на индексот на потрошувачките цени се множи со 0,5 и годишната стапка на раст на приходите од социјалните даноци се множи со 0,5, се додаваат добиените бројки, при што вредноста на индексот е 50% од добиениот износ.

Во **Финска**, платните шеми за владините државни службеници и вработените по договор преку агенциите зависат од конкретната агенција, иако се изработени според општите принципи. Шемите се изработуваат врз основа на евалуација на работата и проценка на перформансите на вработените. Платата е составена од основна плата зависно од работата, плус лична компонента која ги претставува личните перформанси и компетентноста. Политиката на платите во централната власт е единствена, но и делумно заснована на појдовните точки, потребите и апликациите на различните владини агенции. Секоја агенција има свој систем на плати. Во активностите за колективно договарање, создавањето и развојот на систем на плати е најважната форма на договор на ниво на агенција на централна власт. Договорите на централно ниво исто така играат клучна улога во однос на тоа во која насока се развива политиката на платите. Во основните платни системи на централно ниво, месечната плата претежно се одредува со помош на комплексноста на задачите и лични работни достигнувања. Ваквиот систем служи како основа за мотивирачки, компетитивен и фер наградувачки систем. Како што веќе е споменато погоре платните системи на агенциите се специфични, но сепак се изготвуваат според единствени општи принципи и се засноваат на колективни договори специфични за секој договорен сектор. Во платниот систем, компонентата за плата се одредува согласно сложеноста на задачите кои се поделени во 10 до 20 нивоа на сложеност. Зависно од системот на конкретната Агенција, личната компонента се утврдува

врз основа на личните работни достигнувања и квалификации и може да биде најмногу 50% од компонентата за исплата за специфична задача. Агенциите имаат и специфичен систем за евалуација на сложеноста на задачите и личните работни достигнувања. Факторите кои ја одредуваат сложеноста на задачите обично се однесуваат на стручноста, интерактивноста и одговорноста што се бара за работното место. Факторите кои ги дефинираат личните достигнувања во работата обично се однесуваат на компетентноста, продуктивноста и соработката. Сложеноста на задачите и личните работни достигнувања се оценуваат годишно во разговорите за развој кои се спроведуваат помеѓу менаџерот и вработениот. Целта на двата основни елементи на државниот платен систем (компонентата за специфичност на задачата и личното работно постигнување) е да го направи целиот награден систем мотивирачки. Системот ги мотивира лицата да аплицираат за посложени работни места и да го надградат своето знаење и стручност. Системот исто така бара и добри надзорни вештини и способност за лидерство. За мал дел од администрацијата на централно ниво се користат посебни бонуси за успешност кои се утврдуваат и исплаќаат годишно. За мал дел од администрацијата на централно ниво постојат други платни системи специфични за одредена агенција или сектор. Многу мал број од платните системи користат компоненти базирани на работно искуство, што зависи од должината на услугата односно колку време вработениот работи на определено работно место. Се користат и индивидуални плати дефинирани во евра. Највисоките државни службеници во агенциите и министерствата имаат плати кои ги утврдува Владата. Нивната плата може да вклучува фактори за плаќање засновани на посебни услови и надоместоци за работните часови.

Според Законот за плати во јавните институции на **Грузија**, платите се категоризирани според позициите во јавната служба кои се класифицирани врз основа на природата и функциите на самото работно место. Со Законот е определен максималниот коефициент за плата за секое работно место во државната служба. Коефициентот на плата зависи од хиерархискиот ранг на работното место (ранг I – највисоко раководно ниво, ранг II – средно раководно ниво, ранг III - ниво на постар специјалист, ранг IV – помлад специјалист). Повисоко работно место значи и повисок коефициент на плата. Со Законот различно се регулирани коефициентите за плата на државни службеници во институции финансирани од државниот буџет и контролирани од централната власт, или финансирани од Буџетот на Тбилиси или основани и контролирани од општина Тбилиси и сл. Постојат 10 категории за коефициенти за плата за државни службеници, каде што 1 е коефициент кој се однесува на минимална плата и 10 е максималниот коефициент на плата. Платата на државните службеници се пресметува со множење на основицата за пресметка на плата со соодветен коефициент наведено во Законот. Основицата за пресметка на плата е утврдена со Законот за државниот буџет на Грузија и изнесува 1210 GEL (436,78 евра) и за сите е иста.

Во **Хрватска** согласно Законот, а во однос на принципите за категоризација на платите, државните службеници имаат право на еднаква плата за истото работно место без разлика дали ја вршат работата на неопределено работно време или на определено или пак пробно ја извршуваат работата. Работните места во државната служба се класифицирани согласно стандардни критериуми за сите државни органи што всушност претставува и основа за регулирање на

системот на плати во државната служба. Стандардните критериуми се: потребното стручно знаење, сложеноста на работата, независност во работата, степен на соработка со други државни органи, комуникација со странки, степен на одговорност и влијание врз одлучувањето.

Во **Грција** платата се пресметува зависно од образованието на вработениот. За вработените со технолошко и универзитетско образование постојат 19 нивоа на плата во зависност од стажот. Овие вработени на секои две години стаж напредуваат на повисоко ниво. Вработените со основно и средно образование имаат 13 нивоа на плата и се унапредуваат на наредно ниво на секои три години стаж. Платата за секое ниво се пресметува со помош на користење на специфични стапки. По 36 - 38 години стаж со високо образование се заработува 2154 евра месечно, додека вработен со основно образование заработува 1296 евра. Вработените со мастер или докторски студии исто така имаат нивоа на плата. Вработените од сите категории кои се оценети со „одличен“ во три последователни годишни оценувања побрзо се движат на нивоата на плата од својата категорија добивајќи дополнително ниво на плата.

Во **Црна Гора** согласно Законот сите работни места во јавниот сектор се категоризирани во табела со соодветни коефициенти на плата и согласно табелата постојат 4 различни категории на вработени во јавниот сектор (А, Б, Ц и Д). Категорија А се највисоки јавни службеници – претседателот на државата, претседател на парламентот, премиерот. Категорија Д се јавните службеници и вработени. Еден од главните принципи за утврдување на плата во јавниот сектор е единственост на платите за работа на исто работно место или за слични работни места за кои е потребно исто ниво на квалификации. Сепак постојат одредени исклучоци од правилото. Според Законот за плати на вработените во јавниот сектор, основната плата на вработените со полно работно време се пресметува со множење на коефициентот за групата и подгрупата во која вработениот е класифициран, што се одредува годишно од страна на Владата. Пресметаната вредност на коефициентот се предлага на Владата од страна на јавниот орган односно министерството одговорно за буџетски работи, по преговори со претставници од релевантните синдикати. Бруто-вредноста на коефициентот ја определува Владата најдоцна до декември тековната година за следната фискална година.

Платите во **Србија** се составени од основна плата и додатоци на платата, при што даноците и придонесите се составен дел од платата. Основната плата се утврдува со множење на коефициентот со основицата за пресметување на плата. Основицата е единствена и се утврдува секоја година со Законот за Буџетот на Србија.

Во **Словачка** платата на државните службеници зависи од тоа во која институција се вработени. Институции не се категоризирани, меѓутоа согласно посебните акти односно регулативи со кои се основани, можат да следат поинакво тарифирање на платите. Целосната плата е составена од два дела: фиксен дел (основна плата) и варијабилен дел (лични и други видови на бонуси). Тарифата за месечната плата е утврдена во согласност со оценката/класата на плата и табелата. Класата на плата зависи од карактерот на извршените задачи. Во случај ако државен службеник извршува задачи кои се исклучително значајни, тој или таа привремено може да зема специфична плата. Законот не го регулира максималниот износ на платата, туку тој најчесто е резултат на

достапни финансиски средства. Секоја година целосната плата на државен службеник се зголемува за 1 до 2% во фиксниот дел (што го рефлектира работниот стаж на вработениот).

Износот на платите на државните службеници во **Унгарија** зависи од тоа во која институција работи службеникот. Повисоки плати земаат вработените во министерските канцеларии и институции од повисоки нивоа на јавна администрација, како на пример Канцеларијата на Народното собрание, Националната организација за управување со земјиштето, Канцеларија за контрола на Владата, Орган за управување со синџирот на храна и др. Основната плата се пресметува со множење на основицата за плата со коефициентот поврзан со соодветни оценки за плата. Основицата за плата се утврдува секоја година со буџетски закон, а коефициентите се дефинираат со Закон и зависат од нивото на образование и работниот стаж, кој автоматски се зголемува во законски одредени периоди. Дополнително, на државните службеници им следуваат додатоци за менаџерски позиции, за регуларна ноќна работа, за работа која може да им наштети и за познавање на странски јазици. Додаток на плата е задолжителен за познавање на англиски, француски и германски јазик.

III Висина на платите на вработените во јавна администрација

Во **Естонија** просечната месечна плата во јавната служба во периодот 2021-2022 година беше 1990 евра (приход пред оданочување, без бонуси и придонеси за социјално осигурување), просечната месечна плата на државните службеници за истиот период изнесуваше 1996 евра. Просечната бруто-плата за третиот квартал од 2022 година изнесуваше 1679 евра. Бруто-платите се надоместоци кои се утврдени во договорот за вработување или со закон, вклучувајќи го и надоместокот исплатен за учинок, а ги вклучува и даноците и исплатите предвидени со закон. Може да се каже дека во Естонија платата на државните службеници е за 15-20% повисока од просечната плата во целата држава.

Во **Финска** системите на плати на агенциите се достапни само за агенциите и не се објавуваат јавно. Според статистиката на Финска, средната вредност на месечна заработка за полно работно време во јавната администрација во 2021 година изнесувала 3.892 евра, најниската плата била 2.517 евра, а највисоката 9.499 евра. Највисоките државни службеници примаат индивидуална плата, а највисоката изнесувала 14.457 евра/месечно.

Во **Грузија** за државните службеници вработени во јавните установи финансирани од државниот Буџет, минималната плата е 544,4 GEL (околу 197 евра) (0.45×1.210 каде што 0.45 е коефициент на плата и 1.210 основица за пресметка на плата) и максималната плата е 7260 GEL (околу 2594 евра) ($6,00 \times 1.210$ GEL). За државните службеници вработени во јавните установи финансирани од републичките буџети на автономните републики Абхазија и Аџара и буџетите на општините (освен Тбилиси) минималната плата е 121 GEL (околу 43 евра) ($0.10 \times 1,210$) а максималната 4235 GEL (околу 1513 евра) ($3.5 \times 1,210$).

Во **Грција** почетната месечна бруто-плата за вработените со основно образование е 780 евра. Врз основа на оваа сума, почетните плати на вработените со повисоки степени на образование се следни:

Табела 1.

Степен на образование	Почетна месечна бруто-плата
Завршено средно образование	780 евра x 1,10 (стапка) = 858 евра
Технолошко образование	780 евра x 1,33 (стапка) = 1037 евра
Универзитетска диплома	780 евра x 1,40 (стапка) = 1092 евра

Табела 2.

Посебни категории на плати	Основна месечна почетна бруто-плата
Државни службеници	1092 евра
Истражувачи	1002 евра
Вооружени сили	1155 евра
Рурални доктори	1161 евра
Дипломатско аташе	1225 евра
Универзитетски предавач	1485 евра
Судски вештак	1618 евра
Асистент епископ	1820 евра

Табела 3.

Посебни категории на плати	Највисок ранг/основна месечна бруто-плата
Државни службеници	2154 евра
Истражувачи	1670 евра
Судски вештаци	1903 евра
Лекари кои координираат директориуми	1903 евра
Универзитетски професори	2122 евра
Амбасадори	2450 евра
Архиепископи	2600 евра
Началник на штаб за национална одбрана	4200 евра

Според достапните статистички податоци во **Црна Гора** во 2022 година просечната плата без даноци и придонеси во секторот „јавна администрација и одбрана, задолжително социјално осигурување“ била 743 евра. Оваа категорија не ги покрива сите државни службеници, но сепак не постојат достапни податоци за просечните плати на јавната администрација како целина.

Максималниот износ на платата во **Словачка** не е утврден, зависи од целата плата со акумулирана тарифа и бонуси. Утврдена е само минималната плата со општите акти: државна служба 640,5 евра, а на јавната служба 671 евра.

Во **Бугарија** минималниот и максималниот износ на основна месечна плата се дефинирани со Уредбата за платите на вработените во јавната администрација – диференцирани по нивоа и оценки.

Во **Унгарија** просечната месечна бруто-плата изнесува 500.000 HUF (1280 евра). Според статистиките просечната бруто-заработка на раководителот на националната и регионалната јавна администрација и судство изнесува 1.134.966 HUF (околу 3000 евра).

IV Сооднос на платата на собраниските службеници со вработените во другите институции

Општо земено, платата на парламентарната администрација во **Естонија** во споредба со останатите државни службеници е приближно на исто ниво заради обезбедување колку што е можно поконкурентен пазар на труд. Платите на парламентарната администрација се регулирани според Упатството за плата на парламентот. Законот за јавна служба, законот за договор за вработување и Упатството се користат за утврдување на платите на вработените и за договарање на платите. Прашањата што не се регулирани со Упатството се решаваат во согласност со Законите, одлуките на одборот на Парламентот, Статутот на Канцеларијата и друго законодавство.

Во **Финска** парламентарната канцеларија има свој специфичен систем на плати кој за основа ги има колективните договори специфични за Парламентот.

Платата на државната служба во **Грузија** не зависи од тоа во која институција лицето е вработено туку за сите важи истиот закон и затоа не може да се издвои платата на парламентарните службеници.

Во **Хрватска** Регулативата на Владата за звања на работни места и коефициент на сложеност на работно место во државна служба пропишува единствени звања на работни места во државни органи и посебни работни звања во одредени административни области или државни тела. Се пропишуваат индивидуални коефициенти за посебни звања на работни места. Регулативата исто така предвидува дека државните службеници кои работат на спроведување на реформи и инвестиции во рамките на Националниот план за обнова и отпорност 2021-2026 имаат право на зголемување на коефициентот за сложеност на работно место, како и државните службеници кои работат на имплементација/координација на имплементирање на финансиските придонеси од Фондот за солидарност на ЕУ одобрени за финансирање на санација на штетите од земјотресот, најдоцна до 30 јуни 2023 година.

Во **Грција** за парламентарната администрација важат истите правила како и за останатите државни службеници во согласност со Деловникот на грчкиот парламент.

Во **Црна Гора** коефициентите за плата за јавните службеници во одредени институции заради нивната специфична природа, се пресметуваат различно, што е утврдено со посебни подзаконски акти. На пример, Одлуката за коефициентите за сложеност на работните места на вработените во службата на Парламентот, содржи поинаква табела за парламентарните службеници класифицирани во категорија Д, според која платите на вработените во Парламентот се поставени на малку повисоко ниво во споредба со работните

места на исто ниво во друга институција. Слични решенија постојат и за службениците вработени во судовите и државното обвинителство, во согласност со Правилникот за коефициентите на сложеност на вработените во судството и државното обвинителство во категорија Д.

Платите на државните службеници вработени во Народното собрание на **Србија** се утврдуваат на ист начин како и на другите државни службеници вработени во други државни институции.

Споредбено со другите, платите на парламентарната служба во **Словачка** се повисоки и тие се регулирани со Деловникот на Националниот совет на Словачката Република.

Во **Унгарија** вработените во различни државни органи имаа право на додаток на плата. Износот на основата за плата треба да биде еднаков со износот на просечната месечна бруто-плата во националната економија во однос на годината што и претходи на предметната година и која официјално се објавува од страна на унгарскиот Централен завод за статистика. Платата на парламентарната служба се пресметува со повисоки коефициенти во зависност од оцената и работното место. Основната плата се пресметува како производ од коефициентот доделен за определено работно место и основицата за пресметка на плата. Системот на плати дава можност за финансиска мотивација на вработените. Основната плата на парламентарната служба може да биде зголемена за најмногу 50%, но и намалена за најмногу 20% од страна на раководителот, а врз основа на годишната оценка за работата и од достапност на средствата.

Изработила: Ивана Арсовска Трајановиќ

Одобрила и согласна: Фани Коровешовска

Раководител на Парламентарен институт

Златко Атанасов

ЛИСТА НА ИЗВОРИ

1. Европски центар за парламентарни истражувања и документација;
<https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/public/page/about>
2. Civil Service Act; <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/512112021001/consolide>
3. Employment Contracts Act;
<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>
4. Salaries of Higher State Servants Act;
<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/505012018002/consolide>
5. Working for the civil service; <https://www.slovensko.sk/en/life-situation/life-situation/working-for-the-civil-service/>



Насоки за користење на истражувачките услуги на Парламентарен институт

Кој
ги користи
услугите?



Зошто?

- пратениците
- работните тела
- советите
- пратеничките групи
- генералниот секретар

за обезбедување објективни и непристрасни информации заради:

- подобро аргументирање на ставовите;
- подобро запознавање со предлог-законите и другите акти;
- кристализирање на идејата за поднесување предлог-закон;
- учество на јавни настапи, комуникација со граѓани и дипломатски посети

Како?



- со поднесување барање за истражувачки работи:
- во писмена форма (на пропишаниот образец, потпишан лично од корисникот)
- во електронска форма (преку системот на е-парламент)

Кому
му се поднесува
барањето?



на раководителот на Парламентарен институт
(за дополнителни појаснувања во однос на темата и рокот,
истражувачот и раководителите се консултираат со корисникот
при добивањето на барањето и во текот на изработката на
истражувачката работа)

Какви услуги
и препорачан
минимален рок?

минимум работни дена:

- кратка информација	3
- хронолошки преглед	5
- тематски преглед	5
- компаративен преглед	7
- опширна информација	10

Што содржат
истражувачките
работи?

истражувачките работи се од информативна
природа, политички неутрални и објективни, се
фокусираат на факти и не содржат препораки, ниту
сугерираат решенија

Што
не може да
биде
побарано?

- правни совети и помош за индивидуални случаи;
- изработка на нацрт-закони или амандмани;
- информации од надлежност на други сектори во Собранието

parl_inst@sobranie.mk

070/409-544
070/352-474
070/320-349
070/320-348
071/305-384

