

Preuzeto iz elektronske pravne baze **Paragraf Lex**



Ukoliko ovaj propis niste preuzeli sa Paragrafovog sajta ili niste sigurni da li je u pitanju važeća verzija propisa, poslednju verziju možete naći [OVDE](#).

ZAKON

O SISTEMU PLATA ZAPOSLENIH U JAVNOM SEKTORU

(*"Sl. glasnik RS", br. 18/2016, 108/2016, 113/2017 i 95/2018*)

I OSNOVNE ODREDBE

Predmet i sadržina zakona

Član 1

Ovim zakonom uređuje se sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

Javni sektor, u smislu ovog zakona, obuhvata: državne organe; organe autonomne pokrajine, organe jedinica lokalne samouprave; druge organe i organizacije koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave; javne agencije i organizacije na koje se primenjuju propisi o javnim agencijama; javne službe koje se finansiraju iz budžeta Republike Srbije, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, odnosno iz doprinosa za obavezno socijalno osiguranje i organizacije obaveznog socijalnog osiguranja.

Zaposleni u javnom sektoru, u smislu ovog zakona, jesu:

- 1) državni službenici i nameštenici u državnim organima;
- 2) policijski službenici i lica u radnom odnosu u drugim organima na koje se primenjuju propisi o policijskim službenicima;
- 3) profesionalni pripadnici Vojske Srbije i lica u radnom odnosu u drugim organima na koje se primenjuju propisi o profesionalnim pripadnicima Vojske Srbije;
- 4) službenici i nameštenici u organima autonomne pokrajine i jedinici lokalne samouprave;
- 5) lica u radnom odnosu u drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave a na koje se primenjuju propisi o državnim službenicima, odnosno propisi o radnim odnosima u autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave, u skladu sa zakonom;
- 6) lica u radnom odnosu u javnim agencijama i organizacijama na koje se primenjuju propisi o javnim agencijama;
- 7) lica u radnom odnosu u javnim službama koje se finansiraju iz budžeta Republike Srbije, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, odnosno iz doprinosa za obavezno socijalno osiguranje;
- 8) lica u radnom odnosu u organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja;
- 9) lica u radnom odnosu u drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave;

10) lica koja dužnost, odnosno poslove vrše na osnovu izbora, imenovanja ili postavljenja u državnom organu, organu autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave, a koja nemaju status državnih i drugih službenika (u daljem tekstu: funkcioneri).

Odredbe ovog zakona ne odnose se na zaposlene u javnim preduzećima i privrednim društvima koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave i Narodnoj banci Srbije, kao ni na zaposlene u javnim medijskim servisima i organima i organizacijama koje su osnovane međunarodnim ugovorom ili kojima se plate određuju u skladu sa međunarodnim ugovorom.

Pravo na platu i druga primanja

Član 2

Zaposleni ostvaruju pravo na platu, uvećanu platu, naknadu plate, naknadu troškova i druga primanja u skladu sa ovim zakonom i posebnim zakonom.

Prava iz stava 1. ovog člana uređuju se i kolektivnim ugovorom u skladu sa ovim i posebnim zakonom.

Na međusobni odnos zakona i kolektivnog ugovora iz stava 2. ovog člana primenjuju se opšti propisi o radu.

Početak i prestanak prava na platu

Član 3

Pravo na platu ostvaruje se od dana stupanja na rad, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Pravo na platu prestaje danom prestanka radnog odnosa.

Isplata plate

Član 4

Zaposleni ima pravo na mesečnu platu.

Plata za tekući mesec se isplaćuje najkasnije do kraja narednog meseca, u skladu sa opštim propisima o radu.

II ELEMENTI PLATE

Elementi od kojih se sastoji plata

Član 5

Plata se sastoji od osnovne plate i uvećane plate.

Pod platom iz stava 1. ovog člana smatra se plata koja sadrži na mesečnom nivou i porez i doprinose koji se plaćaju iz plate.

Određivanje osnovne plate

Član 6

Osnovna plata određuje se množenjem osnovice za obračun i isplatu plata (u daljem tekstu: osnovica) sa koeficijentom, osim ako ovim zakonom nije drugačije određeno.

Osnovna plata ostvaruje se za puno radno vreme ili radno vreme koje se smatra punim radnim vremenom.

Za nepuno radno vreme pravo na osnovnu platu ostvaruje se srazmerno vremenu provedenom na radu.

Utvrđivanje osnovice

Član 7

Osnovica je jedinstvena za sve zaposlene i utvrđuje se za svaku budžetsku godinu zakonom o budžetu Republike Srbije, uz prethodno pribavljanje mišljenja Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije o predlogu visine osnovice u postupku pripreme tog zakona.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, osnovica za obračun i isplatu plata službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave, kao i drugih zaposlenih u organima, organizacijama i javnim službama koje je osnovala autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave kod kojih se plate pretežno isplaćuju iz budžeta osnivača, utvrđuje se budžetom autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave u skladu sa masom sredstava opredeljenom za obračun i isplatu plata u okviru budžeta autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave, uz prethodno pribavljeno mišljenje socijalno-ekonomskog saveta.

Osnovica iz stava 2. ovog člana razmatra se samo u toku procesa pripreme budžeta za narednu budžetsku godinu i utvrđuje odlukom o budžetu, na način kojim se planira smanjenje ukupnih rashoda i čime se obezbeđuje dugoročna finansijska održivost i za šta se daje detaljno obrazloženje.

Osnovica iz stava 2. ovog člana je jedinstvena za sve zaposlene čija se plata isplaćuje iz budžeta autonomne pokrajine, odnosno iz budžeta jedinice lokalne samouprave i ne može biti veća od osnovice iz stava 1. ovog člana utvrđene za odgovarajuću budžetsku godinu.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, osnovica za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama iz člana 1. stav 3. tačka 7) ovog zakona, odnosno pravnim licima iz člana 1. stav 3. tač. 6) i 9) ovog zakona, koji nisu direktni ili indirektni korisnici budžeta, odnosno korisnici sredstava organizacija obaveznog socijalnog osiguranja u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem, utvrđuje se opštim aktom javne službe, odnosno pravnog lica u skladu sa masom sredstava opredeljenom za obračun i isplatu plata u okviru finansijskih planova tih pravnih lica.

Osnovica iz stava 5. ovog člana ne može biti veća od osnovice iz stava 1. ovog člana utvrđene za odgovarajuću budžetsku godinu.

Koeficijent

Član 8

Koeficijent izražava vrednost svih zahteva za obavljanje poslova radnog mesta.

Početni koeficijent se određuje u rasponu vrednosti početna tri platna razreda platne grupe u koju je svrstano zvanje u kojem se obavljaju poslovi određenog radnog mesta, odnosno položaj za državne službenike i službenike u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, odnosno u rasponu vrednosti početna tri platna razreda platne grupe u koju je svrstano radno mesto za policijske službenike i ostale zaposlene u javnom sektoru.

Korektivni koeficijent

Član 9

Korektivni koeficijent se ostvaruje po osnovu stalnih uslova za obavljanje poslova ili drugih stalnih okolnosti koje se javljaju na poslovima odgovarajućeg radnog mesta a koje, izuzetno, nisu mogle da budu uzete u obzir pri vrednovanju poslova tog radnog mesta.

Izuzetno, korektivni koeficijent za policijske službenike ostvaruje se i po osnovu privremenih uslova rada ili drugih privremenih okolnosti koje se javljaju na poslovima odgovarajućeg radnog mesta a koje nisu uzete u obzir pri vrednovanju poslova tog radnog mesta.

Uslovi i okolnosti pod kojima se ostvaruje pravo na korektivni koeficijent, kao i visina korektivnog koeficijenta, utvrđuju se posebnim zakonom.

Katalog radnih mesta, odnosno zvanja i položaja i funkcija u javnom sektoru

Član 10

U cilju jedinstvenog praćenja radnih mesta, odnosno zvanja, činova, položaja i funkcija u javnom sektoru, poslova koji se obavljaju i visine osnovne plate zaposlenih na tim radnim mestima, odnosno u odgovarajućim zvanjima, činovima, na položajima i funkcijama, uspostavlja se Opšti katalog radnih mesta, odnosno zvanja, činova, položaja i funkcija u javnom sektoru (u daljem tekstu: Opšti katalog).

Opšti katalog sačinjava i objavljuje na svojoj internet prezentaciji ministarstvo nadležno za poslove državne uprave i lokalne samouprave (u daljem tekstu: ministarstvo). U sačinjavanju Opšteg kataloga, ministarstvo je dužno da saraduje sa organima, organizacijama i ustanovama u javnom sektoru.

Opšti katalog sadrži popis zvanja i položaja državnih službenika i službenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, popis funkcija u državnim organima i organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, opšti/tipičan opis poslova koji se obavljaju u odgovarajućem zvanju, odnosno na položaju i zahteve za sticanje zvanja, odnosno obavljanje poslova na položaju, kao i platne grupe i platne razrede u koje su svrstana zvanja i položaji u skladu sa zakonom, odnosno visinu osnovne plate funkcionera u skladu sa zakonom. Opšti katalog u delu koji se odnosi na zvanja, položaje i funkcije i platne grupe i platne razrede, odnosno visinu osnovne plate funkcionera, sačinjava se na osnovu posebnih kataloga zvanja, položaja i funkcija, čija sadržina odgovara sadržini Opšteg kataloga.

Poseban katalog zvanja, položaja i funkcija u Narodnoj skupštini, službi predsednika Republike i Ustavnom sudu sačinjavaju ti organi, poseban katalog u sudovima sačinjava Visoki savet sudstva, u javnim tužilaštvima Državno veće tužilaca, u organima državne uprave Služba za upravljanje kadrovima, u drugim državnim organima - ti organi, u organima autonomne pokrajine nadležan organ autonomne pokrajine, a u organima jedinice lokalne samouprave ministarstvo nadležno za poslove lokalne samouprave. Posebni katalozi se objavljuju na internet prezentacijama tih organa i dostavljaju ministarstvu radi sačinjavanja i objavljivanja Opšteg kataloga na internet prezentaciji ministarstva.

Opšti katalog sadrži i popis radnih mesta policijskih službenika, osim radnih mesta koja su aktom u unutrašnjem uređenju i sistematizaciji označena stepenom poverljivosti, opšte/tipične opise poslova na tim radnim mestima i zahteve za njihovo

obavljanje, kao i platne grupe i platne razrede u koje su svrstana ta radna mesta, odnosno visinu osnovne plate funkcionera utvrđenu u skladu sa propisima kojima se uređuju te plate. Opšti katalog, u delu koji se odnosi na radna mesta i plate policijskih službenika, zaposlenih, odnosno funkcionera, sačinjava se na osnovu posebnog kataloga koji utvrđuje ministarstvo nadležno za unutrašnje poslove, čija sadržina odgovara sadržini Opšteg kataloga. Poseban katalog se objavljuje na internet prezentaciji ministarstva nadležnog za unutrašnje poslove i dostavlja ministarstvu radi sačinjavanja i objavljivanja Opšteg kataloga na internet prezentaciji ministarstva.

Opšti katalog sadrži i popis činova za profesionalne pripadnike Vojske Srbije i koeficijente čina, raspone koeficijenata plata vojnih službenika i nameštenika prema stručnoj spremi, odnosno stepenu obrazovanja, iskazane prema osnovici utvrđenoj u skladu sa članom 7. stav 1. ovog zakona, osim za radna mesta koja su aktom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji označena stepenom tajnosti. Opšti katalog u delu koji se odnosi na profesionalne pripadnike Vojske Srbije, sačinjava se na osnovu posebnog kataloga koji utvrđuje ministarstvo nadležno za poslove odbrane čija sadržina odgovara sadržini Opšteg kataloga. Poseban katalog se objavljuje na internet prezentaciji ministarstva nadležnog za poslove odbrane i dostavlja ministarstvu radi sačinjavanja i objavljivanja Opšteg kataloga na internet prezentaciji ministarstva.

Opšti katalog sadrži i popis radnih mesta za zaposlene nameštenike iz člana 1. stav 3. tač. 1) i 4) ovog zakona i zaposlene iz člana 1. stav 3. tač. 6)-9) ovog zakona, njihove opšte/tipične opise i zahteve za njihovo obavljanje, kao i platne grupe i platne razrede u koje su svrstana ta radna mesta u skladu sa zakonom. Opšti katalog, u delu koji se odnosi na radna mesta nameštenika i radna mesta zaposlenih kod pravnih lica iz člana 1. stav 3. tač. 6)-9) ovog zakona koja su direktni i indirektni korisnici budžeta u skladu sa propisima o budžetskom sistemu, sačinjava se na osnovu akta Vlade kojim se utvrđuju ta radna mesta, opisi tih radnih mesta i zahtevi za njihovo obavljanje. Opšti katalog, u delu koji se odnosi na radna mesta zaposlenih kod pravnih lica iz člana 1. stav 3. tač. 6)-9) ovog zakona koja nisu direktni i indirektni korisnici budžeta u skladu sa propisima o budžetskom sistemu, sačinjava se na osnovu radnih mesta sadržanih u aktu o sistematizaciji tih pravnih lica i drugih podataka potrebnih za objavljivanje Opšteg kataloga koje ministarstvu dostavljaju ta pravna lica radi objavljivanja.

Zvanja državnih službenika i službenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave u katalogima predstavljaju popis zvanja u koja su razvrstana njihova radna mesta u skladu sa zakonom, odnosno drugim propisom kojim se uređuje radnopravni status zaposlenih u državnim organima, odnosno organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

Položaji u katalogu predstavljaju popis radnih mesta koja su u skladu sa zakonom, odnosno drugim propisom kojim se uređuje radnopravni status zaposlenih u državnim organima, odnosno organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, utvrđena kao položaj.

Funkcije u katalogu predstavljaju popis radnih mesta funkcionera koji funkciju ostvaruju u skladu zakonom i drugim propisom.

Opšti/tipičan opis poslova u katalogu obuhvata najčešće poslove koji se obavljaju na odgovarajućem radnom mestu, odnosno u odgovarajućem zvanju ili na položaju, a koji su utvrđeni propisom, odnosno opštim aktom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta.

Zahtevi za obavljanje poslova i zadataka radnog mesta, odnosno za sticanje zvanja u katalogu predstavljaju zahtevanu stručnu spremu, odnosno obrazovanje, znanje i radno iskustvo potrebno za obavljanje poslova i zadataka radnog mesta, odnosno za sticanje zvanja, koji su utvrđeni zakonom, odnosno drugim propisom.

Izuzetno, Bezbednosno-informativna agencija nema obavezu sačinjavanja posebnog kataloga.

Platne grupe

Član 11

Radna mesta, odnosno zvanja i položaji svrstavaju se u 13 platnih grupa, tako što se radno mesto, odnosno zvanje i položaj na kojem se obavljaju poslovi iste ili slične složenosti, za čije obavljanje se zahteva ista samostalnost u radu, odgovornost, poslovna komunikacija, kompetentnost i koji se obavljaju pod istim, naročito rizičnim uslovima rada, svrstavaju u istu platnu grupu, u skladu sa opštim opisom platne grupe i primenom kriterijuma utvrđenih ovim zakonom.

Platni razredi

Član 12

Vrednost radnih mesta, odnosno zvanja ili položaja koji pripadaju određenoj platnoj grupi, određuje se kao jedna od vrednosti u rasponu početna tri platna razreda te platne grupe, polazeći od bližeg razlikovanja poslova u postupku njihovog vrednovanja i uslova rada, odnosno od okolnosti pod kojima se poslovi tog radnog mesta obavljaju stalno ili pretežnim delom radnog vremena.

Rasponom koeficijenata platne grupe i platnih razreda u okviru te platne grupe izražava se i napredovanje na istom radnom mestu, rukovođenje ili drugo znanje i sposobnost zaposlenog, pod uslovima koji su određeni posebnim zakonom.

Napredovanje na istom radnom mestu iz stava 2. ovog člana predstavlja postignute rezultate rada i ostvareni radni učinak iznad standardnog ili očekivanog za navedeno radno mesto, u skladu sa kriterijumima za njihovo vrednovanje koji se zasnivaju na objektivnim i merljivim merilima utvrđenim u skladu sa posebnim zakonom.

Deo sredstava od ukupno utvrđenog iznosa sredstava za plate namenjen za napredovanje zaposlenih na istom radnom mestu, određuje se zakonom o budžetu, odnosno odlukom o budžetu autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave.

Svrstavanje radnih mesta, odnosno zvanja i položaja u platne grupe i platne razrede i kriterijumi za vrednovanje poslova

Član 13

Svrstavanje radnih mesta, odnosno zvanja i položaja u platne grupe vrši se polazeći od kriterijuma za vrednovanje poslova koji se obavljaju na odgovarajućem radnom mestu, odnosno u odgovarajućem zvanju ili na položaju.

Kriterijumi za vrednovanje poslova jesu složenost poslova, kompetentnost, odgovornost, autonomija u radu, poslovna komunikacija i naročito rizični uslovi rada.

Složenost poslova jeste kriterijum kojim se izražava složenost zadataka, postupaka i metoda rada, potreban stepen kreativnosti i znanja prilikom izvršavanja zadataka, odnosno donošenja odluka, kao i u primeni i razvoju novih metoda rada.

Kompetentnost jeste kriterijum kojim se izražava stepen stečenog formalnog obrazovanja, nivo znanja, veština i sposobnosti, kao i stečeno radno iskustvo.

Odgovornost jeste kriterijum kojim se izražava nivo uticaja odluka na obavljanja poslova i zadataka i ostvarivanja ciljeva organizacije, finansijsku odgovornost, kao i obim resursa organizacije kojima se upravlja.

Autonomija u radu jeste kriterijum kojim se izražava stepen samostalnosti u radu, odnosno mera u kojoj se posao vrši po usmerenjima, uputstvima i nadzorom rukovodioca.

Poslovna komunikacija jeste kriterijum kojim se izražava nivo kontakata u i izvan organizacije i nivo značaja rezultata ostvarene komunikacije za rad organizacije.

Izuzetno, ako obavljanje poslova u određenoj delatnosti podrazumeva stalnu izloženost rizicima po život, posebnim zakonom mogu se, kao kriterijum za vrednovanje poslova, utvrditi i naročito rizični uslovi rada.

Vrednovanje radnih mesta, odnosno zvanja i položaja svrstavanjem u jedan od početna tri platna razreda određene platne grupe vrši se polazeći od bližeg razlikovanja poslova u postupku njihovog vrednovanja i uslova rada, odnosno od okolnosti pod kojima se poslovi određenog radnog mesta obavljaju stalno ili pretežnim delom radnog vremena, kao što su postojanje posebno rizičnog okruženja na radnim mestima, rad u smenama, rad noću, rad nedeljom, rad na terenu i drugi posebni uslovi rada.

Bliža merila za primenu kriterijuma iz st. 3-9. ovog člana i način svrstavanja radnih mesta, odnosno zvanja i položaja u platne grupe i početne platne razrede utvrđuju se u skladu sa posebnim zakonom, u zavisnosti od specifičnosti poslova koje obavljaju zaposleni u pojedinim delovima javnog sektora.

Opšti opisi platnih grupa

Član 14

U prvu platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- poslovi podrazumevaju obavljanje jednostavnih rutinskih zadataka, koji obuhvataju ograničeni obim jasno definisanih zadataka uz precizno praćenje i primenu osnovnih standardnih radnih procedura i uputstava;
- poslovi se obavljaju uz redovan nadzor i instrukcije rukovodioca;
- obavljanje ovih poslova podrazumeva ostvarivanje kontakata unutar organizacije na istom nivou radi primanja informacija potrebnih za izvršavanje zadataka;
- za obavljanje poslova zahteva se najmanje završena osnovna škola, odnosno, izuzetno, dodatna obuka ili radno iskustvo u izvršavanju jednostavnih tehničkih ili administrativnih poslova.

U drugu platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- poslovi podrazumevaju obavljanje jednostavnih zadataka, primenu standardizovanih jasno definisanih pravila izvršavanja zadataka prema jasnim radnim procedurama i uputstvima;
- poslovi se obavljaju uz nadzor i instrukcije rukovodioca, a zaposleni odgovara za obavljanje sopstvenih zadataka;
- obavljanje poslova podrazumeva ostvarivanje kontakata unutar organizacije radi primanja informacija potrebnih za izvršavanje zadataka;
- za obavljanje poslova zahteva se srednje obrazovanje, a moguće i dodatna obuka ili odgovarajuće radno iskustvo u izvršavanju poslova i zadataka radnog mesta.

U treću platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- poslovi podrazumevaju obavljanje zadataka koji nisu rutinski i obuhvataju praćenje i primenu većeg broja standardizovanih pravila i utvrđenih radnih procedura;
- poslovi se obavljaju na osnovu datih instrukcija i uz povremeni nadzor rukovodioca. Zaposleni je odgovoran za obavljanje sopstvenog posla;

- obavljanje poslova podrazumeva ostvarivanje kontakata i komunikacije unutar organizacije radi primanja informacija potrebnih za izvršavanje zadataka;

- za obavljanje poslova zahteva se stečeno srednje obrazovanje, a moguće i dodatna obuka ili odgovarajuće radno iskustvo u izvršavanju poslova i zadataka radnog mesta.

U četvrtu platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- obavljanje poslova koji nisu rutinski i koji podrazumevaju širi spektar jasno opisanih zadataka i rešavanje sličnih problema koji se sprovode primenom utvrđenih procedura, uputstava i metoda rada;

- poslovi se obavljaju na osnovu datih instrukcija i podrazumevaju po pravilu sopstvenu odgovornost zaposlenog za njihovo obavljanje, ali mogu da podrazumevaju i odgovornost za izvršavanje zadataka u okviru specifične oblasti rada;

- zaposleni na osnovu opštih smernica odlučuje na operativnom nivou i vrši procenu opcija kako bi se došlo do najboljeg rešenja uz nadzor rukovodioca;

- obavljanje posla podrazumeva ostvarivanje kontakata unutar organizacije, izuzetno i izvan organizacije, radi razmene informacija;

- za obavljanje poslova zahteva se stečeno srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine uz odgovarajuće radno iskustvo koje omogućava posedovanje veština i znanja za obavljanje poslova radnog mesta.

U petu platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- obavljanje stručnih poslova koji podrazumevaju širi spektar jasno opisanih zadataka i rešavanje sličnih problema koji se sprovode primenom utvrđenih procedura, uputstava i metoda rada;

- poslovi podrazumevaju odgovornost za izvršavanje zadataka u okviru specifične oblasti rada;

- zaposleni na osnovu opštih smernica odlučuje na operativnom nivou i vrši procenu opcija kako bi se došlo do najboljeg rešenja uz određen stepen kreativnosti u izvršenju zadataka i nadzor rukovodioca;

- obavljanje posla podrazumeva ostvarivanje kontakata unutar organizacije, izuzetno i izvan organizacije radi razmene informacija i zahteva razvijene osnovne veštine komunikacije;

- za obavljanje poslova zahteva se, po pravilu, stečeno visoko obrazovanje u obimu od 180 ESPB, po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine, ili, izuzetno, stečeno srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine uz odgovarajuće radno iskustvo koje omogućava posedovanje veština i znanja za obavljanje poslova radnog mesta. Ako obavljanje poslova podrazumeva konstantnu izloženost rizicima opasnim po život ili zahteva odgovarajući stepen kreativnosti koji nije uslovljen sticanjem određenog stepena obrazovanja, formalno stečeno visoko obrazovanje mogu da nadomeste odgovarajuće kompetencije utvrđene za obavljanje tih poslova uz stečeno srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine.

U šestu platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- obavljanje stručnih poslova u okviru šireg spektra standardnih i nestandardnih zadataka uz primenu različitih tehnika, procedura i metoda rada, prikupljanje i organizovanje informacija i izbor između ograničenog broja rešenja;

- poslovi podrazumevaju odgovornost za izvršavanje zadataka u okviru određene oblasti rada. Poslovi mogu da podrazumevaju koordinaciju i nadzor rada manjeg broja zaposlenih;

- zaposleni obavlja poslove samostalno u okviru utvrđenih smernica i procedura, ali i doprinosi unapređenju rada i radnih procedura, uz uputstva i povremeni nadzor rukovodioca;

- obavljanje posla podrazumeva ostvarivanje kontakata unutar, izuzetno i izvan organizacije, radi razmene i prikupljanja informacija i zahteva razvijene osnovne veštine komunikacije;

- za obavljanje poslova zahteva se stečeno visoko obrazovanje u obimu od 180 ESPB, po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine. Izuzetno, ako obavljanje poslova podrazumeva konstantnu izloženost rizicima opasnim po život ili zahteva odgovarajući stepen kreativnosti koji nije uslovljen sticanjem određenog stepena obrazovanja, formalno stečeno visoko obrazovanje mogu da nadomeste odgovarajuće kompetencije utvrđene za obavljanje tih poslova uz stečeno srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine.

U sedmu platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- poslovi koji podrazumevaju obavljanje stručnih zadataka koji zahtevaju stručnu obradu prikupljenih podataka i njihovo tumačenje uz primenu utvrđenih metoda rada i procedura. Posao može zahtevati prikupljanje informacija, istraživanje ili analizu, uz izvestan stepen kreativnosti pri rešavanju problema ili situacija koje nastaju relativno često;

- poslovi podrazumevaju isključivu odgovornost za izvršavanje zadataka u određenoj specijalističkoj oblasti. Poslovi mogu da podrazumevaju koordinaciju i nadzor rada određenog broja zaposlenih;

- zaposleni donosi odluke koje se odnose na redovne poslove i rešavanje uobičajenih problema, dok se za složenija stručna pitanja zahteva nadzor, opšte i pojedinačne smernice rukovodioca;

- obavljanje ovog posla podrazumeva ostvarivanje kontakata unutar, a izuzetno i izvan organizacije u cilju razmene informacija u okviru redovnog obavljanja posla i zahteva razvijene veštine komunikacije;

- za obavljanje poslova na ovom nivou zahteva se stečeno visoko obrazovanje u obimu od najmanje 240 ESPB, po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine, odnosno na studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine. Izuzetno, ako obavljanje poslova podrazumeva konstantnu izloženost rizicima opasnim po život ili zahteva odgovarajući stepen kreativnosti koji nije uslovljen sticanjem određenog stepena obrazovanja, formalno stečeno visoko obrazovanje mogu da nadomeste odgovarajuće kompetencije utvrđene za obavljanje tih poslova uz stečeno srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine ili visoko obrazovanje u obimu od 180 ESPB, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine.

U osmu platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- obavljanje stručnih poslova koji obuhvataju širok obim dužnosti i rešavanje različitih problema, kao i fleksibilnost u radu i planiranje novih mera koje treba preduzeti;

- poslovi podrazumevaju odgovornost za izvršavanje zadataka u određenoj specijalističkoj oblasti. Poslovi mogu da podrazumevaju koordinaciju i nadzor rada određenog broja zaposlenih;

- na ovom nivou donose se odluke u vezi sa ostvarivanjem operativnih ciljeva uz prepoznavanje problema i nalaženje rešenja u okviru utvrđenih procedura i smernica;

- obavljanje poslova podrazumeva ostvarivanje kontakata unutar organizacije, a izuzetno i izvan organizacije radi konsultacija o složenim pitanjima i zahteva razvijene veštine komunikacije za potrebe obavljanja rada;

- za obavljanje poslova zahteva se stečeno visoko obrazovanje u obimu od najmanje 240 ESPB, po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine, odnosno na studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine. Izuzetno, ako obavljanje poslova zahteva visok stepen kreativnosti koji nije uslovljen sticanjem određenog stepena obrazovanja, formalno stečeno visoko obrazovanje mogu da nadomeste odgovarajuće kompetencije utvrđene za obavljanje tih poslova uz stečeno visoko obrazovanje u obimu od 180 ESPB, po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine.

U devetu platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- obavljanje stručnih ili savetodavnih poslova koji obuhvataju širok obim dužnosti, rešavanje složenih problema koji zahtevaju kreativnost u radu i fleksibilan pristup organizaciji rada;

- poslovi podrazumevaju usmeravanje i savetovanje drugih zaposlenih u određenoj specijalističkoj oblasti, odgovornost za koordiniranje rada, usaglašavanje i doprinos primeni najbolje prakse. Poslovi mogu da podrazumevaju rukovođenje stručnim timom zaposlenih ili organizacionih jedinica, odnosno manjom složenom organizacijom i odgovornost za sve aspekte upravljanja;

- na ovom nivou donose se odluke u vezi sa definisanjem i ostvarivanjem operativnih ciljeva, a rad se obavlja samostalno uz nadzor i opšte smernice rukovodioca, odnosno uz nadzor odgovarajućih nivoa upravljanja. Poslovi često podrazumevaju koordinaciju i nadzor nad radom zaposlenih;

- obavljanje poslova podrazumeva ostvarivanje kontakata unutar, a povremeno i izvan organizacije i zahteva razvijene veštine komunikacije prilikom konsultacija i pregovora od značaja za obavljanje rada;

- za obavljanje poslova zahteva se stečeno visoko obrazovanje u obimu od najmanje 240 ESPB, po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine, odnosno na studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine. Izuzetno, ako obavljanje poslova zahteva visok stepen kreativnosti koji nije uslovljen sticanjem određenog stepena obrazovanja, formalno stečeno visoko obrazovanje mogu da nadomeste odgovarajuće kompetencije utvrđene za obavljanje tih poslova i stečeno visoko obrazovanje u obimu od 180 ESPB, po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine.

U desetu platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- obavljanje stručnih ili savetodavnih poslova koji zahtevaju inovativnost u radu, definisanje i proveru opcija, tumačenja i procenu u procesu odabira i analize relevantnih informacija uz uključivanje različitih pojedinaca i timova;

- donose se odluke o pravcu delovanja, dok se mišljenja rukovodioca traže samo po pitanjima tumačenja složenih problema ili politike organizacije, vrše se analize određenih složenih situacija koje doprinose odlukama na višem nivou, a rad se obavlja samostalno uz povremen nadzor i opšte smernice od strane rukovodioca. Poslovi često podrazumevaju rukovođenje stručnim timom zaposlenih ili većih organizacionih jedinica, odnosno upravljanje organizacijom ograničenog delokruga i odgovornost za sve aspekte upravljanja;

- obavljanje poslova podrazumeva ostvarivanje kontakata unutar i izvan organizacije i zahteva razvijene veštine komunikacije, pregovaranja i prezentacije prilikom predstavljanja profesionalnih i stavova organizacije;

- za obavljanje poslova zahteva se stečeno visoko obrazovanje u obimu od najmanje 240 ESPB, po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine, odnosno na studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine. Izuzetno, ako obavljanje poslova zahteva visok

stepen kreativnosti koji nije uslovljen sticanjem određenog stepena obrazovanja, formalno stečeno visoko obrazovanje mogu da nadomeste odgovarajuće kompetencije utvrđene za obavljanje tih poslova uz stečeno visoko obrazovanje u obimu od 180 ESPB, po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine, odnosno na studijama u trajanju do tri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine.

U jedanaestu platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- poslovi podrazumevaju visok nivo stručnosti i značajno praktično iskustvo pri rešavanju veoma složenih zadataka, rešavanje problema bez dovoljno informacija, inovativnost u radu i kreativno razmišljanje, koji doprinose visokom stepenu unapređenja rada;
- donose se odluke o velikom broju pitanja bez standardnih smernica koje doprinose rešavanju problema od velikog značaja za organizaciju, odnosno koje značajno i u najvećoj meri doprinose izvršenju posla. Poslovi najčešće podrazumevaju rukovođenje stručnim timom zaposlenih, značajnom oblašću rada ili većim organizacionim jedinicama, odnosno upravljanje organizacijom određenog delokruga i odgovornost za sve aspekte upravljanja;
- obavljanje poslova podrazumeva ostvarivanje kontakata unutar i izvan organizacije i zahteva razvijene veštine komunikacije i pregovaranja;
- za obavljanje poslova zahteva se stečeno visoko obrazovanje u obimu od najmanje 240 ESPB, po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine, odnosno na studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine.

U dvanaestu platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- obavljanje složenih poslova koji predstavljaju viši nivo ostvarivanja strateških ciljeva organizacije, koji podrazumevaju rešavanje značajnih pitanja i problema, odnosno izvršavanje velikog broja dužnosti, moguće čak i od šireg društvenog ili nacionalnog interesa, inovativan pristup u radu i kreativno razmišljanje;
- poslovi najčešće podrazumevaju odgovornost za rukovođenje organizacijom ili organizacionim delovima koje sprovode strateške ciljeve organizacije, ali mogu da podrazumevaju rukovođenje ili učestvovanje u stručnim timovima zaposlenih koji donose najznačajnije odluke iz delatnosti organizacije. Na ovom nivou donose se odluke o stručnim i organizacionim pitanjima za koje ne postoje smernice, već je donošenje odluka ograničeno jedino ekspertizom, strategijom i politikom organizacije;
- obavljanje poslova podrazumeva ostvarivanje kontakata sa različitim organizacijama u zemlji, a ponekad i inostranstvu koji rezultiraju preuzimanjem obaveza za organizaciju i zahteva visok nivo veština komunikacije i pregovaranja;
- za obavljanje poslova zahteva se visok nivo stručnosti po određenim pitanjima uz značajno stručno ili rukovodeće iskustvo i najmanje stečeno visoko obrazovanje u obimu od 240 ESPB, po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine, odnosno na studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine.

U trinaestu platnu grupu razvrstavaju se radna mesta naročito sa sledećim zahtevima:

- obavljanje rukovodećih poslova koji predstavljaju najviši nivo ostvarivanja strateških ciljeva najsloženijih organizacija, a koji podrazumevaju naročito rešavanje veoma značajnih pitanja, često od šireg društvenog ili nacionalnog interesa, razvoj novih politika, postupaka i procedura, kao i visok nivo kreativnog razmišljanja;
- poslovi podrazumevaju odgovornost za rukovođenje najsloženijom organizacijom od strateškog interesa i značaja za državu i odgovornost za koordinaciju i nadgledanje rada svih njenih organizacionih delova. Na ovom nivou donose se odluke o stručnim i strateškim organizacionim pitanjima, kao i odluke i preporuke koje imaju strateški značaj za državu ili društvo;
- obavljanje poslova podrazumeva ostvarivanje značajnog broja kontakata sa različitim telima i organizacijama u zemlji i inostranstvu koji rezultiraju preuzimanjem obaveza za organizaciju i zahteva izuzetno razvijen nivo veština komunikacije i pregovaranja;
- za obavljanje poslova zahteva se visok nivo stručnosti i radnog iskustva i stečeno visoko obrazovanje u obimu od najmanje 240 ESPB, po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine, odnosno na studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine.

Koeficijenti platnih grupa i platnih razreda

Član 15

Rasponi koeficijenata platnih grupa i platnih razreda su sledeći:

Matrica	Platni razredi								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
XIII	7,00 - 7,64	7,65 - 8,00	8,01 - 8,35						
XII	6,50 - 6,72	6,73 - 6,85	6,86 - 6,96						

XI	5,55	-	5,98	5,99	-	6,46	6,47	-	6,69	6,70	-	6,92	6,93	-	7,17	7,18	-	7,42	7,43	-	7,68	7,69	-	7,82	7,83	-	7,96
X	4,63	-	4,97	4,98	-	5,34	5,35	-	5,53	5,54	-	5,72	5,73	-	5,92	5,93	-	6,13	6,14	-	6,34	6,35	-	6,47	6,48	-	6,58
IX	3,86	-	4,12	4,13	-	4,41	4,42	-	4,56	4,57	-	4,72	4,73	-	4,89	4,90	-	5,06	5,07	-	5,24	5,25	-	5,34	5,35	-	5,43
VIII	3,35	-	3,57	3,58	-	3,83	3,84	-	3,96	3,97	-	4,10	4,11	-	4,24	4,25	-	4,39	4,40	-	4,55	4,56	-	4,63	4,64	-	4,71
VII	2,92	-	3,11	3,12	-	3,33	3,34	-	3,45	3,46	-	3,57	3,58	-	3,70	3,71	-	3,83	3,84	-	3,96	3,97	-	4,04	4,05	-	4,11
VI	2,43	-	2,58	2,59	-	2,75	2,76	-	2,84	2,85	-	2,94	2,95	-	3,05	3,06	-	3,15	3,16	-	3,22	3,23	-	3,27			
V	2,11	-	2,23	2,24	-	2,36	2,37	-	2,44	2,45	-	2,53	2,54	-	2,62	2,63	-	2,71	2,72	-	2,77	2,78	-	2,82			
IV	1,87	-	1,97	1,98	-	2,09	2,10	-	2,16	2,17	-	2,24	2,25	-	2,32	2,33	-	2,40	2,41	-	2,45	2,46	-	2,50			
III	1,47	-	1,54	1,55	-	1,62	1,63	-	1,67	1,68	-	1,70	1,71	-	1,73												
II	1,28	-	1,34	1,35	-	1,41	1,42	-	1,45	1,46	-	1,48	1,49	-	1,50												
I	1,11	-	1,16	1,17	-	1,22	1,23	-	1,25	1,26	-	1,28	1,29	-	1,30												

Osnovna plata funkcionera

Član 16

Osnovna plata funkcionera utvrđuje se množenjem osnovice iz člana 7. ovog zakona i koeficijenta za obračun osnovne plate funkcionera koji se utvrđuje u skladu sa posebnim zakonom.

Koeficijent za obračun osnovne plate funkcionera iz stava 1. ovog člana određuje se u zavisnosti od kriterijuma odgovornosti u vršenju dužnosti na određenoj funkciji, odnosno u rukovođenju organom ili delom organa, kojim se uspostavlja odnos i izražava obim i različitost funkcija na osnovu različitosti odgovornosti u vršenju dužnosti, odnosno u rukovođenju pri ostvarivanju poslova iz nadležnosti organa.

Odredbe st. 1. i 2. ovog člana ne odnose se na utvrđivanje osnovne plate nosilaca sudijske i tužilačke funkcije i funkcionera u državnim organima kojima se osnovna plata određuje prema plati nosilaca sudijske funkcije, funkcionera u državnim organima kojima je osnovna plata kao jedna od garancija nezavisnosti u vršenju funkcije utvrđena na drugačiji način posebnim zakonom, kao i funkcionera za koje je posebnim zakonom određeno da ne primaju platu, odnosno koji nisu na stalnom radu i kojima se posebna naknada za rad uređuje u skladu sa posebnim zakonom.

Osnovna plata, odnosno naknada za rad funkcionera iz stava 3. ovog člana uređuje se u skladu sa zakonom i drugim propisom kojim se uređuje njihov položaj, srazmerno odgovornosti u vršenju dužnosti na određenoj funkciji.

Plata profesionalnih pripadnika Vojske Srbije

Član 17

Izuzetno od odredaba ovog zakona kojima se utvrđuju elementi osnovne plate i platne grupe i platni razredi, elementi plate profesionalnih pripadnika Vojske Srbije i njihova visina uređuju se u skladu sa posebnim zakonom, tako da njihova plata bude utvrđena u okviru raspona koji odražava odnos najmanje i najveće osnovne plate utvrđene u skladu sa koeficijentima platnih grupa i platnih razreda iz člana 15. ovog zakona i primenom osnovice iz člana 7. stav 1. ovog zakona.

Uvećana plata

Član 18

Zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu platu u visini utvrđenoj ovim zakonom, i to za:

- 1) rad noću, ako rad noću nije vrednovan u koeficijentu posla koji zaposleni obavlja;
- 2) rad na dan praznika koji nije radni dan;
- 3) prekovremeni rad;
- 4) pripravnost;
- 5) minuli rad.

Ako je posebnim zakonom koji važi na dan stupanja na snagu ovog zakona, visina uvećanja plate za prava iz stava 1. ovog člana utvrđena u većem iznosu od iznosa propisanog ovim zakonom, nakon usklađivanja posebnog zakona sa ovim zakonom ta uvećanja plate mogu da se, izuzetno, utvrde kolektivnim ugovorom najviše u toj visini.

Zaposleni ostvaruje uvećanu platu u skladu posebnim zakonom, i to za:

- 1) dežurstvo;

2) rukovođenje, ako rukovođenje nije izraženo kroz koeficijent osnovne plate zaposlenog.

Zaposleni može da ostvari uvećanu platu po osnovu postignutih rezultata rada i ostvarenog radnog učinka iznad standardnog ili očekivanog za navedeno radno mesto, pod uslovima i na način propisan posebnim zakonom ako navedeno vrednovanje nije izraženo kroz koeficijent koji ostvari zaposleni u skladu sa članom 12. stav 3. ovog zakona.

Pored uvećanja iz st. 1. i 3. ovog člana, zaposleni može da ostvari pravo i na uvećanu platu pod uslovima i na način utvrđen posebnim zakonom ako takvo uvećanje opravdavaju specifični uslovi rada ili druge okolnosti pod kojima se poslovi obavljaju povremeno, a koje nisu uzete u obzir pri vrednovanju poslova radnog mesta, odnosno pri utvrđivanju korektivnog koeficijenta.

Uvećana plata za one zaposlene koji prema posebnim propisima ostvaruju osnovnu platu prema radnom vremenu koje se smatra punim radnim vremenom, ostvaruje se prema vrednosti radnog sata utvrđenoj za puno radno vreme.

Rad noću, rad na dan praznika koji nije radni dan, prekovremeni rad, pripravnost i dežurstvo, koji su osnov za uvećanje plate iz st. 1. i 3. ovog člana, uređuju se u skladu sa zakonom.

Uvećana plata za rad noću

Član 19

Uvećana plata za svaki sat rada noću iznosi 26% vrednosti radnog sata osnovne plate zaposlenog.

Uvećana plata za rad na dan praznika koji nije radni dan

Član 20

Uvećana plata za svaki sat rada na dan praznika koji nije radni dan iznosi 110% vrednosti radnog sata osnovne plate zaposlenog.

Uvećana plata za prekovremeni rad

Član 21

Zaposleni za svaki sat prekovremenog rada ima pravo na uvećanu platu u iznosu vrednosti radnog sata osnovne plate zaposlenog uvećanog za 26%.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, na zahtev zaposlenog i uz saglasnost poslodavca ako dozvoljava organizacija rada, časovi prekovremenog rada mogu mesečno da se preračunaju u slobodne sate tako što za svaki sat prekovremenog rada zaposleni ima pravo na sat i po slobodno.

Mesečno preračunate slobodne sate za rad duži od punog radnog vremena zaposleni mora da iskoristi u toku naredna tri meseca.

Zaposlenom koji ne iskoristi slobodne sate zbog prestanka radnog odnosa ili iz drugih opravdanih razloga, isplatiće se uvećana plata iz stava 1. ovog člana.

Uvećana plata za pripravnost

Član 22

Uvećana plata za svaki sat pripravnosti iznosi 10% vrednosti radnog sata osnovne plate zaposlenog.

Plan pripravnosti donosi poslodavac u skladu sa potrebama organizacije rada.

Zaposlenom, koji je za vreme pripravnosti pozvan da izvrši posao, vreme efektivnog rada po pozivu računa se kao prekovremeni rad.

Uvećana plata za minuli rad

Član 23

Zaposleni ima pravo na uvećanu platu za svaku punu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavaca u javnom sektoru, u visini od 0,4% svoje osnovne plate.

Međusobni odnos osnova za uvećanje plate

Član 24

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova za uvećanje plate iz člana 18. st. 1, 3. i 4. ovog zakona, procenat uvećanja ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova za uvećanje, osim uvećanja na prekovremeni rad koji isključuje uvećanje za dežurstvo.

Međusobni odnos osnova za uvećanje plate iz člana 18. st. 1, 3. i 4. ovog zakona i osnova za uvećanje plate koji budu utvrđeni u skladu sa članom 18. stav 5. ovog zakona, uređuje se posebnim zakonom.

Ograničenje prava na uvećanje plate

Član 25

Zaposleni koji rade na radnim mestima koja su aktom Vlade iz člana 10. ovog zakona utvrđena kao rukovodeća radna mesta i zaposleni koji rade na radnim mestima čiji opis poslova uključuje odgovornost vezanu za rukovođenje organom, organizacijom ili drugim organizacionim oblikom u javnom sektoru, za vreme provedeno na radu na poslovima rukovodećeg radnog mesta, kao i državni službenici na položaju, odnosno službenici na položaju u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave i funkcioneri, nemaju pravo na uvećanje plate iz člana 18. stav 1. tačka 1)-4) i st. 3. i 4. ovog zakona.

Ograničenje iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na nosioce sudijske i tužilačke funkcije.

III PRAVO NA NAKNADU PLATE, NAKNADU TROŠKOVA I DRUGA PRIMANJA

Naknada plate

Član 26

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa, osim ako se odaziva na poziv državnog organa u svojstvu veštaka ili drugog lica koje učestvuje u postupku za čije učešće prima naknadu po posebnom propisu.

Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade plate iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drugačije određeno.

Naknada plate za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad

Član 27

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana (u daljem tekstu: privremena sprečenost za rad), i to:

1) u visini 65% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;

2) u visini 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Naknada plate neraspoređenom zaposlenom

Član 28

Zaposleni koji je neraspoređen u skladu sa zakonom, ima pravo na naknadu plate u periodu za koji, u skladu sa zakonom, takvu naknadu ostvaruje, u visini 65% osnovne plate za mesec koji prethodi mesecu u kome je ostao neraspoređen, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Naknada plate zaposlenom koji je privremeno udaljen sa rada

Član 29

Zaposleni koji je, u skladu sa zakonom, udaljen sa rada ima pravo na naknadu plate shodnom primenom opštih propisa o radu.

Član 30

Izuzetno od čl. 26-29. ovog zakona, pravo na naknadu plate profesionalnih pripadnika Vojske Srbije uređuje se u skladu sa posebnim zakonom.

Naknada plate prema posebnim propisima

Član 31

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini utvrđenoj posebnim propisima dok je privremeno sprečen za rad zbog bolesti i komplikacija u vezi sa održavanjem trudnoće, dok je na porodiljskom odsustvu, odsustvu sa rada radi nege deteta, odsustvu

sa rada radi posebne nege deteta ili drugog lica, kao i odsustvu sa rada za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobebeđivanja bezbednosti i zaštite na radu, odnosno za vreme prekida rada do koga je došlo bez krivice zaposlenog, kao i u drugim slučajevima i u visini utvrđenoj u skladu sa zakonom.

Pravo na naknadu troškova

Član 32

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak na rad i odlazak sa rada (u daljem tekstu: naknada za prevoz), za vreme koje je proveo na službenom putu u zemlji ili inostranstvu, za smeštaj i ishranu dok radi i boravi na terenu, za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora i na naknadu troškova koji su izazvani privremenim ili trajnim premeštajem u drugo mesto rada, ako ostvarivanje navedenih prava nije obebeđeno na drugačiji način.

Do uvećanja visine naknade za prevoz u slučaju promene mesta stanovanja zaposlenog nakon zasnivanja radnog odnosa dolazi uz saglasnost poslodavca, osim ako promena mesta stanovanja nije posledica nastala premeštajem, odnosno raspoređivanjem zaposlenog na zahtev poslodavca zbog potrebe službe, odnosno organizacije rada.

Naknada troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora imaju karakter plate i njihovu visinu utvrđuje Vlada, uz prethodno pribavljeno mišljenje Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije, nakon što se za takvu vrstu naknade troškova steknu uslovi u budžetu Republike Srbije.

Pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora zaposleni ostvaruje u skladu sa odredbama ovog zakona od dana stupanja na snagu akta Vlade iz stava 3. ovog člana.

Pravo na naknadu troškova profesionalnih pripadnika Vojske Srbije uređuje se posebnim zakonom.

Otpremnina

Član 33

Zaposleni kome prestane radni odnos zbog toga što je utvrđen za višak zaposlenih ili zbog protoka roka u kojem je bio neraspoređen u skladu sa zakonom, ima pravo na otpremninu.

Zaposleni ima pravo na otpremninu pri odlasku u penziju.

Pravo na otpremninu profesionalnih pripadnika Vojske Srbije uređuje se posebnim zakonom.

Donošenje propisa o naknadi troškova, otpremnini i drugim primanjima

Član 34

Uslovi za ostvarivanje prava iz čl. 32. i 33. ovog zakona, njihova visina i način na koji se ostvaruju, kao i pravo na druge naknade troškova koji proizlaze iz specifičnosti radnopravnog položaja zaposlenog i druga primanja, uređuju se u skladu sa posebnim zakonom.

Pravo na platu i naknadu troškova za vreme rada u inostranstvu

Član 35

Zaposleni ima pravo na platu, uvećanu platu, naknadu plate, naknadu troškova i druga primanja za vreme rada u inostranstvu na koji je upućen od strane poslodavca, u skladu sa zakonom.

IV BUDŽETSKO OGRANIČENJE

Član 36

Rukovodilac organa, organizacije ili drugog organizacionog oblika u javnom sektoru iz člana 1. stav 2. ovog zakona dužan je da organizaciju rada planira i ostvari tako da sredstva za isplatu osnovne plate, uvećanja plate po osnovu minulog rada i sredstva za ostala uvećanja plate iz člana 18. ovog zakona budu u okvirima budžetskih ograničenja za tekuću i naredne dve budžetske godine.

Budžetsko ograničenje iz stava 1. ovog člana odnosi se i na planiranje i ostvarivanje sredstava za isplatu naknada troškova i drugih primanja utvrđenih u skladu sa ovim i posebnim zakonom.

V PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Rok za donošenje podzakonskih akata

Član 37

Akt iz člana 10. stav 7. ovog zakona Vlada će doneti u roku od šest meseci od stupanja na snagu ovog zakona.

Obaveza usklađivanja koeficijenata u propisima kojima se uređuje visina plate sa ovim zakonom

Član 38

U cilju postizanja uporedivosti plata u javnom sektoru, visina koeficijenata za obračun i isplatu plata za zaposlene kojima u skladu sa propisima koji važe na dan stupanja na snagu ovog zakona osnovicu utvrđuje Vlada, izmeniće se u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona primenom osnovice za obračun i isplatu plate za državne službenike i nameštenike utvrđene propisom o budžetu za 2016. godinu.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, koeficijenti zaposlenih u Ministarstvu unutrašnjih poslova izmeniće se primenom osnovice iz stava 1. ovog člana danom stupanja na snagu propisa kojim se uređuju plate na osnovu Zakona o policiji ("Službeni glasnik RS", broj 6/16).

Izmena visine koeficijenta iz st. 1. i 2. ovog člana izvršiće se tako da iznos osnovne plate zaposlenog nakon izmene visine koeficijenta odgovara iznosu osnovne plate na koju je zaposleni imao pravo do izmene koeficijenta.

Do stupanja na snagu propisa iz st. 1. i 2. ovog člana na obračun i isplatu plata zaposlenih primenjuju se propisi koji važe na dan stupanja na snagu ovog zakona.

Danom stupanja na snagu propisa iz st. 1. i 2. ovog člana prestaje da se primenjuje osnovica za obračun i isplatu plate koja je utvrđena aktom Vlade.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, profesionalni pripadnici Vojske Srbije koji ostvaruju pravo na platu u skladu sa posebnim zakonom, kao i zaposleni koji na dan stupanja na snagu ovog zakona ostvaruju pravo na platu, odnosno zaradu u skladu sa aktima donetim na osnovu opštih propisa o radu, nastavljaju da primenjuju navedene akte do donošenja zakona kojima se uređuju njihove plate u skladu sa odredbama ovog zakona.

Usaglašavanje posebnih zakona

Član 39

Do 1. jula 2017. godine doneće se, u skladu sa odredbama ovog zakona, zakon kojim se uređuju plate i druga primanja zaposlenih u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave i drugim organima i organizacijama koje je osnovala autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave a na koje se primenjuju propisi o radnim odnosima u autonomnim pokrajinama ili jedinicama lokalne samouprave.

Do 1. januara 2020. godine sa odredbama ovog zakona uskladiće se zakoni kojima se uređuju plate i druga primanja zaposlenih u državnim organima, policijskih službenika, profesionalnih pripadnika Vojske Srbije i zaposlenih u organima u čijem su delokrugu bezbedonosni i obaveštajni poslovi.

Do 1. januara 2019. godine doneće se, u skladu sa odredbama ovog zakona, zakoni kojima se uređuju radnopravni status, plate i druga primanja zaposlenih u javnim službama, javnim agencijama i drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave.

Posebnim zakonima iz st. 1-3. ovog člana odrediće se da zaposleni zadržava zatečenu platu na radnom mestu na koje je bio raspoređen, odnosno čije poslove obavlja na dan početka primene posebnih zakona, uz određivanje načina prilagođavanja te plate, kojim će se obezbediti njeno usaglašavanje sa platom koju bi ostvario primenom odredaba ovog i posebnih zakona, a koji mora biti postepen i prilagođen budžetskim ograničenjima.

Zatečena plata iz stava 4. ovog člana predstavlja osnovnu platu zaposlenog uvećanu za dodatak na platu, odnosno uvećanje plate koje je zaposleni imao na dan stupanja na snagu posebnog zakona, a koje nije propisano odredbama ovog zakona ili koje postaje sastavni deo koeficijenta u skladu sa ovim i posebnim zakonom.

Pravo na platu i druga primanja iz radnog odnosa zaposleni u organima, organizacijama, službama i agencijama ostvaruju na osnovu propisa koji su na snazi do početka primene posebnih zakona iz st. 1-3. ovog člana.

Stupanje na snagu zakona

Član 40

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", a primenjuje se počev od 1. januara 2020. godine, odnosno od 1. jula 2017. godine - na zaposlene u organima i organizacijama autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, izuzev odredaba člana 10. i čl. 37-39. ovog zakona koje se primenjuju od stupanja na snagu ovog zakona.

Samostalni član Zakona o izmenama i dopunama Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru

("Sl. glasnik RS", br. 108/2016)

Član 3

Ovaj zakon stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

***Samostalni član Zakona o izmenama i dopunama
Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru***

("Sl. glasnik RS", br. 113/2017)

Član 7

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".