

# ZAKON

## O SISTEMU PLATA ZAPOSLENIH U JAVNOM SEKTORU

### 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 ili 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.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, osnovna plata određuje se množenjem osnovice sa zbirom koeficijenta i korektivnog koeficijenta.

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 a čije se plate 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.

## **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 sarađuje 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 uređenu 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. 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 ta radna mesta, sačinjava se na osnovu akta Vlade kojim se utvrđuju ta radna mesta, opisi tih radnih mesta i zahtevi za njihovo obavljanje.

Zvanja državnih službenika i službenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave u katalozima 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, Bezbedonosno-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.

## **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:

Матрица Платне групе	Платни разреди																										
	1		2		3		4		5		6		7		8		9										
XIII	6,38	-	6,83	6,84	-	7,81	7,82	-	8,35																		
XII	4,80	-	4,94	4,95	-	5,24	5,25	-	5,55	5,56	-	5,88	5,89	-	6,24	6,25	-	6,61	6,62	-	7,01	7,02	-	7,43	7,44	-	7,66
XI	3,88	-	3,96	3,97	-	4,14	4,15	-	4,32	4,33	-	4,52	4,53	-	4,72	4,73	-	4,93	4,94	-	5,16	5,17	-	5,39	5,40	-	5,52
X	3,24	-	3,30	3,31	-	3,45	3,46	-	3,61	3,62	-	3,77	3,78	-	3,94	3,95	-	4,12	4,13	-	4,30	4,31	-	4,50	4,51	-	4,61
IX	2,71	-	2,75	2,76	-	2,86	2,87	-	2,97	2,98	-	3,09	3,10	-	3,22	3,23	-	3,35	3,36	-	3,48	3,49	-	3,62	3,63	-	3,70
VIII	2,20	-	2,23	2,24	-	2,32	2,33	-	2,42	2,43	-	2,51	2,52	-	2,62	2,63	-	2,72	2,73	-	2,83	2,84	-	2,94	2,95	-	3,01
VII	1,98	-	2,01	2,02	-	2,09	2,10	-	2,17	2,18	-	2,26	2,27	-	2,35	2,36	-	2,45	2,46	-	2,55	2,56	-	2,65	2,66	-	2,71
VI	1,72	-	1,74	1,75	-	1,81	1,82	-	1,88	1,89	-	1,95	1,96	-	2,02	2,03	-	2,10	2,11	-	2,18	2,19	-	2,23		-	
V	1,56	-	1,58	1,59	-	1,63	1,64	-	1,68	1,69	-	1,73	1,74	-	1,79	1,80	-	1,85	1,86	-	1,89		-			-	
IV	1,43	-	1,44	1,45	-	1,49	1,50	-	1,54	1,55	-	1,59	1,60	-	1,64	1,65	-	1,68		-			-			-	
III	1,32	-	1,33	1,34	-	1,36	1,37	-	1,40	1,41	-	1,44	1,45	-	1,47		-			-			-			-	
II	1,20	-	1,20	1,21	-	1,24	1,25	-	1,27	1,28	-	1,31	1,32	-	1,33		-			-			-			-	
I	1,11	-	1,12	1,13	-	1,15	1,16	-	1,17	1,18	-	1,20	1,21	-	1,23		-			-			-			-	

### 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 neobezbeđivanja 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 obezbeđeno 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 proteka 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, izmieniće 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 izmieniće 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 odgovora 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. januara 2017. godine doneće se, u skladu sa odredbama ovog zakona, zakoni kojima se uređuju radnopravni status, plate i druga primanja zaposlenih u javnim službama, organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, javnim agencijama i drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave.

Do 1. januara 2017. godine sa odredbama ovog zakona uskladiće se zakoni kojima se uređuju plate i druga primanja zaposlenih u državnim organima, a do 1. januara 2018. godine zakoni kojima se uređuju plate i druga primanja policijskih službenika, profesionalnih pripadnika Vojske Srbije i zaposlenih u organima u čijem su delokrugu bezbedonosni i obaveštajni poslovi.

Posebnim zakonima iz st. 1. i 2. 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 3. 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. i 2. 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 2017. godine, odnosno od 1. januara 2018. godine – na policijske službenike, profesionalne pripadnike Vojske Srbije i zaposlene u organima u čijem su delokrugu bezbedonosni i obaveštajni poslovi, izuzev odredaba člana 10. i čl. 37-39. ovog zakona koje se primenjuju od stupanja na snagu ovog zakona.

## O B R A Z L O Ž E N J E

### I. USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u odredbama člana 97. tač. 8) i 17) Ustava Republike Srbije („Službeni glasnik RS”, broj 98/06) prema kojima Republika Srbija uređuje i obezbeđuje sistem u oblasti radnih odnosa i druge odnose od interesa za Republiku Srbiju i u članu 60. Ustava Republike Srbije, prema kojem svako ima pravo na rad, u skladu sa zakonom i pravo na pravičnu naknadu za rad.

### II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Plate i zarade zaposlenih u pojedinim delovima javnog sektora trenutno su uređene čitavim nizom zakonskih i podzakonskih akata ili opštim aktima poslodavaca. Veći broj posebnih zakona uređuje posebne režime plata i zarada za određene organe i institucije, počevši od zaposlenih u pojedinim ministarstvima koja su izdvojena iz opšteg režima plata državnih službenika i nameštenika, preko pojedinih posebnih organizacija, određenih organa u sastavu ministarstava i samostalnih i nezavisnih tela, kao i zaposlenih u javnim službama i organima autonomne pokrajine i jedinicama lokalne samouprave. Pored toga, plate zaposlenih u javnim agencijama i pojedinim organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave uređuju se, u skladu sa opštim propisima o radu, opštim aktima same organizacije. Brojnost propisa kojima se uređuju plate i druga primanja zaposlenih u javnom sektoru, dovela je do neujednačenosti u pravima, usled metodološki neujednačenog pristupa načinu određivanja plata zaposlenih u javnom sektoru.

Pored toga, drugi nedostaci dosadašnjeg sistema plata i zarada u javnom sektoru, usled velikog broja propisa koji uređuju ovu oblast, su i neupravljivost, nemogućnost efektivne kontrole, netransparentnost i nepravičnost ukupnog sistema. Osnovica za obračun i isplatu zarada nije jedinstvena, već u celokupnom sistemu egzistira preko 10 različitih osnovica, koje u velikoj meri variraju u pogledu iznosa (odnos između najniže i najviše je čak 1:19). Većina osnovica se utvrđuje zaključkom Vlade, dok se osnovica za plate državnih službenika i nameštenika utvrđuje zakonom o budžetu RS za svaku budžetsku godinu (član 8. Zakona o platama državnih službenika i nameštenika). Za lokalnu samoupravu postoje tri različite osnovice, pri čemu je najviša gotovo pet puta veća od najniže. Posebnim zaključkom Vlade za javne službe (uključujući sve nivoe obrazovanja, centre za socijalni rad, ostale javne službe na republičkom i lokalnom nivou, ustanove kulture, stručne službe organizacija obaveznog socijalnog osiguranja, gde je uključen i čitav sektor zdravstva) je utvrđeno čak pet različitih osnovica.

Zakonom o platama državnih službenika i nameštenika uređuju se plate, naknade i druga primanja državnih službenika i nameštenika. Osnovna plata, prema ovom zakonu, određuje se množenjem osnovice za obračun i isplatu plata, koja se utvrđuje za svaku budžetsku godinu u Zakonu u budžetu sa koeficijentom koji je propisan za svaku platnu grupu, odnosno platni razred. Državni službenici su klasifikovani u 13 platnih grupa. Državni službenici na položaju se svrstavaju u prvih pet platnih grupa. Sa druge strane, izvršilačka radna mesta se svrstavaju u preostalih osam platnih grupa s tim što je svaka platna grupa podeljena na osam platnih razreda. Na taj način se predviđa mogućnost da službenik na istoj poziciji u okviru istog organa ili u različitim državnim organima imaju različite naknade za rad. Pored osnovne plate, Zakon o platama državnih službenika i nameštenika detaljno uređuje pitanje dodatka na osnovnu platu, pravo na naknadu plate, kao i pravo na naknadu troškova i druga primanja.

Osim plata i naknada državnih službenika, pomenuti Zakon uređuje i pitanje plata nameštenika. Osnovna plata nameštenika se određuje na isti način kao plata državnih službenika. Za nameštenike se utvrđuje šest platnih grupa prema kojima se utvrđuju koeficijenti za obračun plata. Pozitivna odredba Zakona se tiče prava nameštenika na dodatak za ostvarene rezultate rada za ostvarene natprosečne rezultate po obimu i kvalitetu rada. Osnovica za obračun i isplatu plata državnih službenika i nameštenika trenutno iznosi 17.101,29 dinara, a raspon koeficijenata je 1:9.

Zakonom o platama u državnim organima i javnim službama uređuje se način utvrđivanja plata, dodataka, naknada i ostalih primanja zaposlenih lica u organima i organizacijama teritorijalne autonomije i lokalne samouprave; zaposlenih u javnim službama koje se finansiraju iz budžeta Republike, autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave; zaposlenih u javnim službama koje se finansiraju iz doprinosa za obavezno socijalno osiguranje i zaposlenih u organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja. Slično kao prema Zakonu o platama državnih službenika i nameštenika, prema ovom Zakonu plata se utvrđuje pomoću osnovice za obračun plata i koeficijenta, kao i dodatka na platu. Osnovna plata čini proizvod osnovice i koeficijenta. Dodatno, za zaposlene u javnim službama koje se finansiraju iz doprinosa za obavezno socijalno osiguranje predviđa se i deo plate po osnovu radnog učinka (javne službe u oblasti zdravstva). Koeficijent se određuje prema složenosti poslova, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme.

Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata imenovanih i postavljenih lica i zaposlenih u državnim organima primenjuje se na zaposlene u organima jedinice lokalne samouprave i autonomne pokrajine. Raspon koeficijenata za ove zaposlene kreće se od 6,40 do 10,77 i mogu biti uvećani po osnovu složenosti i odgovornosti poslova za dodatni koeficijent, i to za: 1,05 do 16,40 u organima teritorijalne autonomije i organima grada Beograda; 1,00 do 12,30 u organima gradova; 0,53 do 8,20.

Osnovica za obračun i isplatu plata zaposlenih u organima jedinice lokalne samouprave i autonomne pokrajine je 2.278,66 dinara.

Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama, koju je Vlada donela na osnovu Zakona o platama u državnim organima i javnim službama, obuhvata veći deo javnog sektora. Uredbom je utvrđeno oko 500 koeficijenata za obračun i isplatu plata zaposlenih u sistemu obrazovanja, kulturi, socijalnoj zaštiti, zdravstvenim ustanovama, stručnim službama određenih zavoda i organizacija obaveznog socijalnog osiguranja itd. Raspon osnovnih koeficijenata je između 5,63-30,36. Dodatno, Uredbom se određuju uslovi i pravila za uvećavanje utvrđenih koeficijenata, te tako postoji i dodatnih 176 uvećanja koeficijenata na osnovu 15 različitih uslova uvećanja. Uvećanje osnovnih koeficijenata može biti procentualno (od 2% do 30%), ili uvećanje za određenu vrednost od 0,30 do 4,50.

Osnovicu, kao drugi činilac za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama utvrđuje Vlada zaključkom, tako da za javne službe postoje četiri različite osnovice, i to za: predškolsko i osnovno i srednje obrazovanje - 2.462,95 dinara; visoko obrazovanje i studentski standard – 2.415,59 dinara; zdravstvenu i socijalnu zaštitu – 2.439,27 dinara; ustanove kulture – 2.392,81 dinar.

Ovaj broj osnovica dodatno uvećavaju osnovice za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja i Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, koje pored raspona koeficijenata imaju i tri vrste osnovica koje se vezuju za grupe poslova koje su navedene u Uredbi, pa se tako u: prvoj grupi poslova nalaze radna mesta direktora i zamenika direktora organizacije za obavezno socijalno osiguranje – osnovica 3.596,17 dinara; drugoj grupi poslova se nalaze radna mesta direktora pokrajinske organizacije obaveznog socijalnog osiguranja, direktora sektora u Direkciji, direktori filijala, pomoćnici direktora i sl. – osnovica 3.411,09 dinara; trećoj grupi poslova nalaze se izvršilačka radna mesta i radna mesta rukovodilaca manjih unutrašnjih jedinica – osnovica 2.368,22 dinara.

Kao treći deo za određivanje plate u javnim službama postoji dodatak na platu. Zakon detaljno uređuje pitanja minulog rada, prekovremenog rada, rada na dan praznika, terenskog dodatka i rada noću. Pored navedenih dodataka na platu propisano je i uvećanje plate za javne službe koje ostvare prihode, koji nisu javni prihodi u smislu Zakona o javnim приходima i javnim rashodima, mogu uvećati plate utvrđene u skladu sa ovim zakonom i uredbom kojom su utvrđeni koeficijenti do visine ostvarenog prihoda, a najviše do 30% po zaposlenom, a u visokom obrazovanju i zdravstvu-bez ograničenja.

Pored ovih javnih službi koje su definisane prema oblastima delatnosti i organizacija obaveznog socijalnog osiguranja, u Uredbi su pobrojane i pojedine ustanove za koje su iskazani njihovi koeficijenti koji se nalaze u okviru već pomenutog raspona 5,63-30,36. Neke od tih ustanova su: Informaciono-komunikaciona ustanova „Akademska mreža Republike Srbije – AMRES”, Zavod za sport i medicinu sporta Republike Srbije i Pokrajinski zavodu za sport i medicinu sport, Antidoping agencija Republike Srbije, zavodi za socijalnu zaštitu osnovani u skladu sa Zakonom o socijalnoj zaštiti i obezbeđivanju socijalne sigurnosti građana, zavodi osnovani u skladu sa Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, Fond solidarnosti. Osnovica za obračun i isplatu plata za ove ustanove je 2.368,22 dinara.

Pored ustanova koje su pobrojane u Uredbi postoje i ustanove koje nisu obuhvaćene Uredbom, koje svoje zarade uređuju u skladu sa Zakonom o radu, odnosno opštim aktima poslodavca i ugovorom o radu. Neke od ovih ustanova su Institut za standardizaciju, Zavod za zaštitu prirode (republički i pokrajinski).

Zakon o radu predstavlja osnovni akt kojim se u Republici Srbiji uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim dokumentima, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, kao i pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu - samo kada je to ovim zakonom određeno. Odredbe Zakona o radu se primenjuju i na zaposlene u javnom sektoru odnosno u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama osim u slučajevima u kojima zakonom nije drugačije određeno. Eksplicitna primena Zakona o radu, bez postojanja posebnog i uređenijeg sistema, predviđena je za javne agencije, i to samim Zakonom o javnim agencijama.

U Zakonu o radu je kao jedno od osnovnih prava zaposlenih navedeno pravo na odgovarajuću zaradu odnosno jedna od osnovnih obaveza poslodavca je da zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Poseban deo Zakona o radu pod nazivom „Zarada, naknada zarade i druga primanja” detaljno uređuje pitanje zarada. U članu 104. stav 2. Zakona navodi se da se zaposlenima garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Dodatno, u članu 106. Zakona o radu se kao deo zarade pored osnovne zarade navodi i deo zarade za radni učinak i uvećane zarade, pri čemu se radni učinak određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. Ovim odredbama Zakona o radu se omogućava da se kvalitetan rad i visok nivo odgovornosti prema radnim obavezama dodatno nagrade čime se podstiče konkurentnost i kvalitet rada generalno, slično odredbama iz Zakona o platama državnih službenika i nameštenika. Osim zarada i pitanja zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, Zakon o radu u ovom delu uređuje i minimalnu zaradu, naknadu zarade, naknadu troškova, druga primanja, obračun zarade i naknade zarade, evidenciju zarade i naknade zarade i zaštita zarade i naknade zarade.

Zakon o radu u kontekstu obračuna i isplate plata i zarada je postavio u osnovi pravičan jednak sistem, a istovremeno predvideo sistem nagrada u skladu sa učinkom.

Takođe, plate se uređuju i drugim posebnim zakonima. Ministarstvo unutrašnjih poslova ima izdvojen režim plata na osnovu Zakona o policiji, koji

predviđa da ministar uređuje sistem koeficijenata za sve policijske službenike (u ovaj termin ulaze kako službenici u Ministarstvu tako i uniformisana policija). Osnovicu utvrđuje Vlada zaključkom, i ona iznosi 24.128,87 dinara.

Sličan režim imaju i zaposleni za koje su plate regulisane Zakonom o vojsci Srbije. Određeni specifični organi vezani za Ministarstvo odbrane, poput Vojnobezbednosne agencije (VBA) i Vojnoobaveštajne agencije (VOA) koje su organi uprave u sastavu Ministarstva, imaju poseban režim plata. Naime, iako se na pripadnike VBA i VOA primenjuju propisi kojima se uređuje vojska Srbije i propisi o državnim službenicima i nameštenicima, predviđen je dodatni koeficijent na platu u visini određenoj propisom koji donosi ministar odbrane. Osnovica za obračun profesionalnih pripadnika Vojske Srbije je 24.128,87 dinara.

Postoje i drugi organi u sastavu ministarstava, kao i posebne organizacije koje su posebnim zakonima „dobile” izdvojen režim plata u odnosu na ostatak sistema državne uprave. Takav je slučaj Poreske uprave čiji sistem koeficijenata propisuje ministar finansija na osnovu Zakona o poreskom postupku i poreskoj administraciji (osnovica je ista kao za državne službenike). Raspon osnovnih koeficijenata za izvršilačka radna mesta u Poreskoj upravi su 1,40-4,02, dok je raspon dodatnih koeficijenata kojim se uvećavaju osnovni koeficijenti 0,13 – 1,23. I Bezbednosno-informativna agencija, koja je posebna organizacija, ima poseban režim plata uređen Zakonom o Bezbednosno-informativnoj agenciji. Zakonom o Državnoj revizorskoj instituciji propisano je da se na lica sa zvanjem ovlašćenog državnog revizora i sa zvanjem državnog revizora, kao i lica koja rade u službi institucije primenjuje režim plata državnih službenika i nameštenika, s tim što ovaj zakon omogućava da se sve plate uvećaju još za 30% na osnovu posebnih složenosti u radu institucije. U Ministarstvu spoljnih poslova, takođe, postoji poseban režim plata zbog državnih službenika koji rade na diplomatsko konzularnim poslovima (diplomate) i postojanja diplomatsko konzularnih zvanja. Naime, Zakonom o spoljnim poslovima je propisano da se na radne odnose u Ministarstvu spoljnih poslova primenjuju odredbe zakona i drugih podzakonskih akata kojima se uređuju prava i dužnosti funkcionera, prava i dužnosti državnih službenika i pojedina prava i dužnosti nameštenika, ako ovim zakonom nije drugačije određeno (član 31); da status zaposlenih, između ostalih, imaju državni službenici na diplomatsko konzularnim poslovima (diplomate). Zakonom o spoljnim poslovima propisana su zvanja diplomata i uslovi za sticanje zvanja. Uredbom o načelima za unutrašnje uređenje i sistematizaciju radnih mesta u Ministarstvu spoljnih poslova propisano je da se diplomatsko radno mesto može razvrstati u dva ili tri diplomatska zvanja u kojima se, po opšteprihvaćenoj diplomatskoj praksi, vrše poslovi i zadaci jednakog stepena složenosti, samostalnosti u radu, odgovornosti, poslovnoj komunikaciji i kompetentnosti. Članom 52. stav 2. Zakona o spoljnim poslovima propisano je da koeficijente za obračun i isplatu plata diplomata, na predlog ministra, propisuje Vlada.

Fragmentacija propisa je doprinela problemu upravljivosti sistema plata i zarada, s obzirom da je za svaku grupu zaposlenih u javnom sektoru omogućeno da se vrše promene u zakonima i drugim aktima koji se na tu grupu odnose, sa ciljem promene, po pravilu podizanja nivoa plata i dodatnih naknada, bez sagledavanja istih potreba za promenama drugih kategorije zaposlenih. Strukturne slabosti u sistemu plata i kontrole rezultirale su preglomaznim sistemom sa preko 2200 radnih mesta, 70 različitih osnova za naknadu, preko 10 različitih osnovica, preko 900 koeficijenata, velikim brojem zakona i podzakonskih akata koji regulišu nivoe plata u 11000 budžetskih institucija. Propisi u pojedinačnim delovima sistema su uvođeni i menjani parcijalno i nekoordinirano, što je vremenom izazvalo rast ukupnog fonda plata i zarada.

Kao posledica, došlo se do sistema koji u sebi sadrži različite neujednačenosti i nepravednosti. Jedna od njih jeste i ta da zaposleni sa visokom stručnom spremom koji obavljaju veoma složene poslove u nekim delovima javnog sektora imaju niže plate od zaposlenih sa srednjom stručnom spremom koji obavljaju

daleko manje složene poslove u drugim delovima javnog sektora. Takođe, poslovi iste složenosti ili čak istovetni poslovi u različitim delovima javnog sektora plaćeni su različito, a te razlike su u nekim slučajevima mnogostruke. Ovaj problem naročito je izražen kod zajedničkih/generičkih poslova, koji su najlakše uporedivi (osim kada se obavljaju u veoma različitim uslovima).

Zbog svega navedenog, razlozi za donošenje Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru jesu: 1) uspostavljanje sistema plata koji će postaviti načela i principe za utvrđivanje visine plate i drugih primanja na jedinstven i transparentan način za sve zaposlene u javnom sektoru; 2) precizno definisanje obuhvata sistema, načina utvrđivanja plata, osnovnih definicija i pojmova; 3) uspostavljanje kataloga radnih mesta, odnosno zvanja i položaja i funkcija u javnom sektoru u vidu popisa a u cilju praćenja radnih mesta, zvanja i položaja i poslova koji se na njima obavljaju; 4) utvrđivanje kriterijuma za vrednovanje poslova koji se obavljaju na odgovarajućem radnom mestu, odnosno u odgovarajućem zvanju ili na položaju i opštih opisa platnih grupa, pri čemu se radna mesta, odnosno zvanja i položaji na kojima se obavljaju poslovi iste ili slične složenosti, za čije obavljanje se zahteva ista samostalnost u radu, odgovornost, poslovna komunikacija i kompetentnost, svrstavaju u istu platnu grupu.

Kako bi se obezbedila maksimalna transparentnost i uporedivost plata zaposlenih u javnom sektoru predviđen je prelazak na sistem jedinstvene osnovice za obračun i isplatu plata. Na taj način će se jednostavnije upoređivati plate u različitim delovima sistema i biće lakše kontrolisati promene u pojedinačnim podsistemima.

Prvi korak nakon donošenja zakona jeste preračunavanje koeficijenata na jedinstvenu osnovicu, što će doprineti većoj transparentnosti i uporedivosti. Tako će postojati jedna osnovica i jedan raspon koeficijenata koji korespondira jednoj osnovici čime će biti obezbeđen veoma visok nivo transparentnosti.

Pored jedinstvene osnovice, ovim zakonom se uspostavljaju rasponi platnih grupa i platnih razreda, kriterijumi za vrednovanje poslova i opšti opisi platnih grupa na osnovu kojih će se vršiti svrstavanje radnih mesta, zvanja i položaja u odgovarajuću platnu grupu i platni razred. Svrstavanje će se vršiti posebnim zakonom kojima će se urediti visina osnovne plate za određeno radno mesto, odnosno zvanje i položaj.

Donošenjem ovog zakona omogućiće se i dalje samostalnost i fleksibilnost u utvrđivanju platne strukture radi prepoznavanja specifičnosti određenog podsistema (zdravstvo, prosveta, državni organi) ali u okviru parametara koji su postavljeni sistemskim zakonom. Ovaj zakon propisuje mogućnost da se posebnim zakonima utvrde korektivni koeficijenti koji se ostvaruju po osnovu stalnih uslova za obavljanje poslova ili drugih stalnih okolnosti koje se javljaju na poslovima odgovarajućeg radnog mesta, koji nisu uzete u obzir pri svrstavanju u platne grupe i platne razrede.

Donošenjem posebnih propisa, kojim se uređuju plate i druga primanja zaposlenih (u javnim službama; državnim organima i organima autonomne pokrajine i jedinici lokalne samouprave i javnim agencijama i drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave), i usklađivanjem propisa, kojim se uređuju plate i druga primanja policijskih službenika, profesionalnih pripadnika Vojske Srbije i zaposlenih u organima u čijem su delokrugu bezbedonosni i obaveštajni poslovi, sa ovim zakonom omogućiće, fleksibilnost sistema kako bi se izrazile pojedine specifičnosti svakog od podsistema, što ceo sistem čini manje rigidnim.

Ovim zakonom su utvrđena opšta uvećanja plate i njihova visina, dok će se posebnim zakonima moći utvrditi druga uvećanja plate koji mogu biti opravdani specifičnim uslovima rada ili drugim okolnostima pod kojima se poslovi obavljaju povremeno, a nisu uzeti u obzir pri svrstavanju u platne grupe i platne razrede, kao ni pri utvrđivanju korektivnog koeficijenta.



Postojanje velikog broja propisa različite pravne snage uzrokovalo je da se u pojedinim sistemima češće i lakše menjaju elementi za obračun i isplatu plata, radi povećanja, bez osvrta i sagledavanja ostalih podsistema. Uz kontrolisano uvažavanje specifičnosti kroz jasna pravila i ograničenja, postavljena ovim zakonom, doprineće da se smanji fragmentisanost sistema, pa propisi neće moći, u pojedinačnim delovima sistema, da se menjaju nekoordinirano, te će se na taj način uspostaviti jača kontrola i upravljivost sistemom.

Donošenjem posebnih zakona i usklađivanjem postojećih (član 39. Predloga zakona) do 1. januara 2017. godine, odnosno do 1. januara 2018. godine, zaokružice se ceo sistem plata, uz propisivanje da zaposleni zadržava zatečenu platu na radnom mestu momentom početka primene posebnog zakona i uređivanjem načina usklađivanja zatečene plate visini plate koju bi zaposleni ostvario primenom odredaba iz novog sistema, s tim da usklađivanje mora biti postepeno usled prilagođavanja budžetskim ograničenjima.

### **III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINAČNIH REŠENJA**

**U članu 1.** definisan je pojam javnog sektora, u smislu ovog zakona, koji 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, 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, kao i ko se smatra zaposlenim, a to su: državni službenici i nameštenici u državnim organima; policijski službenici i lica u radnom odnosu u drugim organima na koje se primenjuju propisi o policijskim službenicima; profesionalni pripadnici Vojske Srbije i lica u radnom odnosu u drugim organima na koje se primenjuju propisi o profesionalnim pripadnicima Vojske Srbije; službenici i nameštenici u organima autonomne pokrajine i jedinici lokalne samouprave; 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; lica u radnom odnosu u javnim agencijama i organizacijama na koje se primenjuju propisi o javnim agencijama; 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; lica u radnom odnosu u organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja; lica u radnom odnosu u drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave; kao i funkcioneri, odnosno lica koja dužnost i poslove vrše na osnovu izbora, imenovanja ili postavljenja u državnim organima, organima autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave, a koji nemaju status državnih i drugih službenika.

Određenje javnog sektora zahteva njegovo definisanje pre svega u odnosu na privatni sektor. Međutim, poslednjih godina se javni sektor u Republici Srbiji kao i u mnogim zemljama nalazi u reformi zbog čega njegovo definisanje nije jednostavan zadatak. Sve češće dolazi do upotrebe menadžerskog pristupa iz privatnog sektora u javnom sektoru, razvija se privatno-javno partnerstvo. Takođe, iz privatnog sektora se isporučuju različite usluge za potreba javnog sektora, što sve zajedno dovodi do postojanja „sive zone” između privatnog i javnog sektora i otežava njihovo definisanje. Pored ovoga, definisanje javnog sektora u mnogome zavisi i od reformi koje se sprovode, kao i načina sprovođenja istih. Definisanjem javnog sektora na

način kako je to učinjeno u odredbi člana 1. Predloga zakona pristupilo se sa stanovišta međunarodnih standarda i prakse (kao što je Priručnik za vladinu finansijsku statistiku Međunarodnog monetarnog fonda) u poimanju opšteg nivoa države kojim se ne obuhvataju oni oblici organizovanja čiji su rezultati merljivi u odnosu na tržišne parametre. Naime, navedenim priručnikom javni sektor se definiše kao zbir celina koji čine „opštu državu” s jedne strane i javna preduzeća (finansijska i ne-finansijska) s druge strane. Kako do sada u normativnim aktima nije uspostavljena precizna definicija javnog sektora niti definicija javne uprave, a cilj ovog zakona je da uredi sistem plata u onom delu javnog sektora koji se odnosi na „opštu državu” u smislu navedenih međunarodnih standarda i prakse, odnosno na „javnu upravu” u smislu Strategije reforme javne uprave u Republici Srbiji uključujući i nezavisne i samostalne državne organe, to se pribeglo nabravanju onih zaposlenih na koje će se zakon primenjivati (član 1. stav 3. Predloga), uz tendenciju da će se i u ostalim normativnim aktima ubuduće primenjivati ovakav način obuhvata i definisanja. Nabravanjem zaposlenih na koje se odnosi zakon, odnosno definisanjem ovakvog obuhvata, podudara se sa onim što je obuhvata opšti nivo države, ali sve dok se ne uredi jasne i precizne definicije koje će biti opšte prihvaćene, numeracija i nabravanje će i dalje biti zastupljeni kako u ovom tako i u drugim propisima.

Ovaj zakon se ne odnosi zaposlene u javnim preduzećima i privrednim društvima 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. Narodna banka Srbije nije obuhvaćena ovim predlogom zakona iz razloga što predstavlja centralnu banku Republike koja posluje po pravilima korporativnog, tržišnog i bankarskog poslovanja.

U javni sektor u smislu ovog zakona nisu obuhvaćena javna preduzeća i privredna društava koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave. Ovo iz razloga što je novi sistem plata zaposlenih u javnom sektoru zasnovan na delatnosti i prirodi poslova koje pruža administracija ili javna služba i koji je i do sada uvek bio uređivan posebnim pravilima. Plate zaposlenih u javnim preduzećima ne bi mogle da budu uređene po istim kriterijumima i metodološkom pristupu kao u javnom sektoru, jer na zarade u javnim preduzećima ključno utiču zahtevi tržišta i profita, odnosno poslovanje koje treba da opredeljuje zaposlenost, elemente zarade, dodatke, uvećanje i sl.

**U članu 2.** se utvrđuje pravo zaposlenog na platu, naknadu plate, dodatke na platu, naknadu troškova i druga primanja. Na propisan način omogućava se da se naziv primanja zaposlenih u javnom sektoru terminološki ujednači izrazom „plata” za razliku od dosadašnjeg razlikovanja „plate” i „zarade” u zavisnosti od toga kojim propisom je bio uređen način utvrđivanja njihovih primanja.

Propisano je i da se napred navedena prava uređuju i kolektivnim ugovorom u skladu sa ovim i posebnim zakonom, kao i međusobni odnosi ovih akata.

**U članu 3.** utvrđuje se početak i prestanak ostvarivanja prava na platu. Pravo na platu se ostvaruje danom stupanja na rad, ukoliko zakonom nije drugačije određeno. Naime, pravo na platu profesionalnog vojnog lica ne počinje donom stupanja na rad već danom kada se lice proizvodi u odgovarajući čin.

**U članu 4.** Utvrđuje se dinamika isplate mesečne plate, pa se plata za tekući mesec isplaćuje najkasnije do kraja narednog meseca, u skladu sa opštim propisima o radu.

**U čl. 5. i 6.** utvrđuje se da se plata sastoji od osnovne plate i uvećane plate, kao i na mesečnom nivou utvrđenih poreza i doprinosa, kao i da se osnovna plata određuje množenjem osnovice i koeficijenta, izuzetno množenjem osnovice sa zbirom koeficijenta i korektivnog koeficijenta, koji se ostvaruje po osnovu stalnih uslova rada ili drugih stalnih okolnosti koji se javljaju na poslovima odgovarajućeg radnog mesta, a da se ista ostvaruje za puno radno vreme ili radno vreme koje se smatra punim radnim vremenom, dok se za nepuno radno vreme pravo na osnovnu platu ostvaruje srazmerno vremenu provedenom na radu.

**U članu 7.** definiše se da će za ceo javni sektor da se utvrdi jedinstvena osnovica zakonom o budžetu za svaku budžetsku godinu, uz prethodno pribavljeno mišljenje Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije o predlogu visine osnovice u postupku pripreme predloga zakona. Izuzetak je 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 a čije se plate isplaćuju iz budžeta osnivača, koja će se razmatrati samo u toku procesa pripreme budžeta autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave za narednu budžetsku godinu na način kojim se planira smanjenje ukupnih rashoda i čime se obezbeđuje dugoročna finansijska održivost, a utvrđuje odlukom o budžetu u skladu sa masom sredstava opredeljenom za obračun i isplatu plata. Ovako utvrđena osnovica ne može biti veća od osnovice koja je utvrđena zakonom o budžetu.

**U članu 8.** definiše se koeficijent koji izražava vrednost svih zahteva za obavljanje poslova radnog mesta, kao i način određivanja početnih koeficijenta. Naime, koeficijenti će se odrediti u rasponu početnih vrednosti platnih razreda platne grupe u koju je zvanje, odnosno radno mesto svrstano.

**U članu 9.** definiše se da se korektivni koeficijent može uvesti posebnim zakonom, samo pod uslovima da se na poslovima radnog mesta javljaju neki stalni uslova rada ili druge stalne okolnosti koje izuzetno nisu mogle da budu uzeti u obzir pri vrednovanju tog radnog mesta kroz osnovnu platu. Ovaj član propisuje i izuzetak u pogledu korektivnog koeficijenta za policijske službenike, koji se ostvaruje i po osnovu privremenih uslova rada ili drugih privremenih okolnosti koje se javljaju na poslovima odgovarajućeg radnog mesta a koje nisu uzeti u obzir pri vrednovanju poslova tog radnog mesta, međutim kako se navedeno okolnosti javljaju kontinuirano i po pravilu na odgovarajućim poslovima, iako nisu neprestano prisutne na tim poslovima, ovim članom je dozvoljen izuzetak.

**U članu 10.** uspostavlja se Opšti katalog radnih mesta, odnosno zvanja, činova, položaja i funkcija u javnom sektoru koji sačinjava ministarstvo nadležno za poslove državne uprave i lokalne samouprave. Opšti katalog se uspostavlja u cilju jedinstvenog praćenja radnih mesta, odnosno zvanja, činova, položaja i funkcija u javnom sektoru i postizanja transparentnosti sistema, i predstavlja pregled, odnosno popis radnih mesta, zvanja, činova, položaja i funkcija, poslova koji se na njima obavljaju i visine osnovne plate zaposlenih na navedenim pozicijama. Opšti katalog se sastoji od posebnih kataloga koji se odnose na zvanja, položaje i funkcije i predstavljaju popis zvanja i položaja državnih službenika i službenika u organima autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave, popis funkcija u državnim organima i organima autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave. Pored popisa zvanja, položaja i funkcija sadrži i 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 koja su svrstana zvanja i položaji u skladu sa zakonom, odnosno visinu plate funkcionera u skladu sa zakonom. Posebni katalogi se ne sačinjavaju da bi predstavljali popis svih radnih mesta u organima, već popis zvanja, sa tipičnim opisom poslova koji se obavljaju na radnim mestima, koja su na osnovu zakona ili drugog propisa razvrstana u odgovarajućem zvanju, radi iskazivanja njihove ukupnosti, odnosno uslova i zahteva za obavljanje poslova u određenim zvanja, a sve u cilju vrednovanja poslova koji se obavljaju u tim zvanjima. Ovaj deo Opšteg kataloga sačinjava se na osnovu posebnih kataloga zvanja, položaja i funkcija, koje 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, a 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. Poseban katalog radnih mesta policijskih službenika

sadrži opšte/tipične opise poslova na tim radnim mestima i zahteve za njihovo obavljanje, platne grupe i platne razrede u koja su svrstana radna mesta, visinu osnovne plate funkcionera, utvrđene u skladu sa propisima kojima se uređuju njihove plate. Ovaj poseban katalog neće sadržati ona radna mesta koja su aktom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji označeni stepenom poverljivosti. Poseban katalog radnih mesta policijskih službenika i funkcija u Ministarstvu unutrašnjih poslova sačinjava ministarstvo nadležno za unutrašnje poslove. Poseban katalog za profesionalne pripadnike Vojske Srbije sačinjava ministarstvo nadležno za poslove odbrane, koji katalog pored činova i koeficijenta čina, sadrži i raspone koeficijenata plata vojnih službenika i nameštenika prema stručnoj spremi, odnosno stepenu obrazovanja, kao i prosečne plate isplaćene profesionalnim pripadnicima Vojske u odgovarajućim činovima, odnosno prema stepenu stručne spreme, iskazane prema osnovici utvrđenoj u skladu sa članom 7. stav 1. ovog zakona. Ovaj 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 u državnim organima i organima autonomne pokrajine i jedinici lokalne samouprave; lica u radnom odnosu u javnim agencijama i organizacijama na koje se primenjuju propisi o javnim agencijama; lica u radnom odnosu u javnim službama; lica u radnom odnosu u organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja i lica u radnom odnosu u drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, njihove opise i zahteve za njihovo obavljanje, kao i platne grupe i platne razrede u koja su svrstana ta radna mesta u skladu sa zakonom. U ovom delu koji se odnosi na radna mesta, Opšti katalog se sačinjava na osnovu akta Vlade kojim se utvrđuju radna mesta za navedene zaposlene, opisi radnih mesta i zahtevi za njihovo obavljanje. Ovim članom definiše se šta predstavljaju zvanja, položaji i funkcije u katalogu, kao i da opšti/tipičan opis poslova u katalogu predstavlja 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, a da 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. Obavezu sačinjavanja i objavljivanja posebnog kataloga nema Bezbedonosno-informativna agencija.

**U članu 11.** utvrđeno je da se svrstavanje radnih mesta, odnosno zvanja i položaja vrši u 13 platnih grupa, pri čemu u istu platnu grupu svrstavaju radna mesta, odnosno zvanja i položaji na kojem se obavljaju poslovi iste ili slične složenosti, za čije obavljanje se zahteva ista samostalnost u radu, odgovornost, poslovna komunikacija i kompetentnost a izuzetno i po život rizični uslovi rada, a u skladu sa opštim opisom platne grupe i primenom kriterijuma za vrednovanje.

**U članu 12.** definisano je kako se vrši svrstavanje, odnosno određuje vrednost radnih mesta, odnosno zvanja i položaja koji pripadaju određenoj platnoj grupi, pri čemu se ova vrednost određuje svrstavanjem radnog mesta u jedan od tri početna platna razreda te platne grupe, u postupku vrednovanja. Kroz raspone koeficijenata određene platne grupe ili platnog razreda u okviru te platne grupe, moći će da se napreduje na istom radnom mestu, ili izrazi rukovođenje ili drugo znanje i sposobnost zaposlenog. Navedeno će biti propisano posebnim zakonom, imajući u vidu specifičnosti poslova koje obavljaju zaposleni u pojedinim delovima javnog sektora.

Dalje se definiše da napredovanje na istom radnom mestu predstavlja postignute rezultate rada i ostvareni radni učinak iznad standardnog ili očekivanog za navedeno radno mesto, dok kriterijumi za njihovo vrednovanje moraju da se zasnivaju na objektivnim i merljivim merilima koja će biti utvrđena 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.

S obzirom da u većem delu sistema ne postoji uređen sistem napredovanja, odnosno napredovanje kroz platne razrede vrednovanjem rezultata rada, to se ne može očekivati da će odmah doći do primene ovakvog napredovanja jer je potrebno vreme da se uspostavi ovaj mehanizam, prvo utvrđivanjem kriterijuma i merila vrednovanja, kao i uslova za napredovanje u posebnim zakonima, a potom i primena istih.

**U članu 13.** dati su kriterijumi za svrstavanje radnih mesta, odnosno zvanja i položaja u platne grupe. Ti kriterijumi su: složenost poslova, kompetentnost, autonomija u radu, poslovna komunikacija, a izuzetno i naročito rizični uslovi rada. Dalje, predviđeno je da će se bliža merila za primenu kriterijuma naknadno bliže urediti u skladu sa posebnim zakonima.

Takođe, propisano je da se vrednovanje radnih mesta, odnosno zvanja i položaja u tri početna platna razreda svake platne grupe vrši imajući u vidu bliže razlikovanje poslova i uslova rada, odnosno okolnosti pod kojima se konkretni poslovi stalno ili pretežnim delom vrše, pa je kao primer naveden rad noću, rad u smenama, postojanje posebno rizičnog okruženja na radnim mestima i drugi posebni uslovi rada

**U članu 14.** dati su opšti opisi 13 platnih grupa.

**U članu 15.** dati su rasponi koeficijenata platnih grupa i platnih razreda.

Odredbom **člana 16.** propisuje da će se osnovne plate funkcionera utvrđivati množenjem osnovice iz ovog zakona i koeficijenata koji će biti utvrđeni u skladu sa posebnim zakonom. Koeficijent za obračun osnovne plate funkcionera će se određivati u zavisnosti od kriterijuma odgovornosti u vršenju dužnosti na određenoj funkciji, odnosno rukovođenju organom ili delom organa, a kojim kriterijumom 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.

Izuzetno utvrđivanje osnovne plate nosilaca pravosudnih funkcija (sudija, javni tužilac) i funkcionera u državnim organima kojima se osnovna plata određuje prema plati nosilaca sudijske funkcije (Poverenik za zaštitu ravnopravnost, Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti i dr.), funkcionera u državnim organima kojima je osnovna plata kao jedna od garancija nezavisnosti u vršenju funkcije utvrđena na drugačiji način posebnim zakonom (sudije Ustavnog suda, članovi Visokog saveta sudstva iz reda sudija, članovi Državnog veća tužilaca iz reda zamenika javnih tužilaca, funkcioneri u Državnoj revizorskoj instituciji, Zaštitnik građana i dr.) 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, vršiće se u skladu sa zakonom i drugim propisom kojim se uređuje njihov položaj, srazmerno odgovornosti u vršenju dužnosti na određenoj funkciji.

**U članu 17.** imajuću u vidu osobenosti sistema vrednovanja poslova profesionalnih pripadnika Vojske, uslova pod kojima se obavljaju i složenost elemenata za navedeno vrednovanje, utvrđuje se da se elementi plate profesionalnih pripadnika Vojske Srbije i njihova visina uređuju u skladu sa posebnim zakonom, pri čemu njihova plata treba da bude utvrđena u okviru raspona koji odražava odnos najmanje i najveće osnovne plate utvrđene u skladu sa koeficijenatima platnih grupa i platnih razreda iz člana 15. ovog zakona i primenom osnovice iz člana 7. stav 1. ovog zakona, čime se postiže uporedivost sa platama u drugim delovima javnog sektora.

**U čl. 18-23.** definiše se pravo na uvećanu platu kao i visina uvećanja, i to za: rad noću; rad na dan praznika koji nije radni dan; prekovremeni rad; pripravnost; minuli rad, a u skladu sa ovim i posebnim zakonom i za: dežurstvo i rukovođenje. Međutim, dozvoljen je izuzetak i to da se visina ovih uvećanja utvrđuje kolektivnim

ugovorom, samo u slučaju da, ako je posebnim zakonom koji važi na dan stupanja na snagu ovog zakona, visina za navedena uvećanja plate bila utvrđena u većem iznosu od iznosa propisanog ovim zakonom, nakon usklađivanja posebnog zakona sa ovim zakonom, ova uvećanja plate mogu se izuzetno utvrditi kolektivnim ugovorom najviše u visini koja je bila utvrđena posebnim zakonom u momentu stupanja na snagu ovog zakona. Takođe, 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 ovakvo vrednovanje nije izraženo kroz koeficijent koji ostvari zaposleni, odnosno ukoliko nije izraženo napredovanjem kroz platne razrede. Pored ovog, zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu platu u skladu sa posebnim zakonom ako takvo uvećanje opravdavaju specifični uslovi rada ili druge okolnosti pod kojima se poslovi obavljaju povremeno, i ako nisu uzete u obzir prilikom vrednovanja poslova radnog mesta i korektivnog koeficijenta. U skladu sa zakonom se uređuje šta se smatra, odnosno koji su uslovi pod kojima se ostvaruje rad noću, rad na dan praznika koji nije radni dan, prekovremeni rad, pripravnost i dežurstvo koji su osnov za uvećanje plate.

**U čl. 24-25.** definiše se međusobni odnos osnova za uvećanje plate i isključuje pravo na uvećanu platu za zaposlene na rukovodećim radnim mestima iz akta Vlade iz člana 10. ovog zakona i radnim mestima čiji opis 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 državne službenike na položaju, odnosno službenike na položaju u organima autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave i funkcionere. Ograničenje prava na uvećanje plate ne odnosi se na nosioce sudijske i tužilačke funkcije, s obzirom na prirodu njihovog posla.

**U čl. 26-31.** definisano je pravo na naknadu plate i njena visina. Pravo na naknadu plate profesionalnih pripadnika Vojske Srbije uređuje u skladu sa posebnim zakonom, imajući u vidu specifične uslove službe u Vojsci.

**U čl. 32-34.** definisano je pravo na naknade troškova i otpremnina, čija će se visina urediti u skladu sa posebnim zakonima. Visinu naknade troškova za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora, koje imaju karakter plate, 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 ostvaruju u skladu sa odredbama ovog zakona od dana stupanja na snagu akta Vlade kojim se utvrđuje visina ovih prava. Pravo na naknadu troškova i otpremnine profesionalnih pripadnika Vojske Srbije uređuje posebnim zakonom, imajući u vidu specifične uslove službe u Vojsci, a koja potreba za posebnim uređivanjem je nametnuta činjenicom da profesionalna vojna lica nemaju mogućnost izbora mesta službovanja, te su premeštaji usled potreba službe i potreba operativnih sposobnosti Vojske Srbije veoma česti.

**U čl. 35.** definisano je pravo zaposlenog na platu, naknadu plate, naknadu troškova i druga primanja za vreme rada u inostranstvu na koji je upućen od poslodavca.

**U članu 36.** propisuje se obaveza poštovanja budžetskog ograničenja od strane rukovodioca organa, organizacije ili drugog organizacionog oblika u javnom sektoru na način koji je dužan 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. Ovo ograničenje se odnosi i na planiranje i ostvarivanje sredstava za isplatu naknada troškova i drugih primanja utvrđenih u skladu sa ovim i posebnim zakonom.

**U članu 37.** utvrđuje se rok za donošenje podzakonskog akta.

**U članu 38.** utvrđena je obaveza izmene visine koeficijenta za obračun i isplatu plata za zaposlene kojima je do stupanja na snagu ovog zakona osnovicu utvrđivala Vlada, u roku od 90 dana i to primenom osnovice za plate državnih službenika i nameštenika utvrđene propisom o budžetu za 2016. godinu. Time se postiže uporedivost plata u javnom sektoru. Izmjena koeficijenta izvršiće se na taj način da zaposleni, nakon izmene koeficijenta, ima osnovnu platu koja odgovara iznosu osnovne plate na koju je zaposleni imao pravo do izmene koeficijenta. Izuzetno koeficijenti zaposlenih u Ministarstvu unutrašnjih poslova izmeniće se primenom navedene osnovice danom donošenja propisa kojim se uređuju plate navedenih zaposlenih na osnovu Zakona o policiji („Službeni glasnik RS”, broj 6/16). Obaveza izmene koeficijenta neće se odnositi na zaposlene koji ostvaruju pravo na platu, odnosno zaradu u skladu sa aktima donetim na osnovu opštih propisa o radu, kao i na profesionalne pripadnike Vojske Srbije koji ostvaruju pravo na platu u skladu sa posebnim zakonom, a koji nastavljaju da primenjuju ove akte do donošenja zakona kojima se uređuje visina njihove plate čije odredbe će biti usklađene sa ovim zakonom.

**U članu 39.** definiše se rok i način usaglašavanja, odnosno donošenja zakona kojim se uređuju plate i druga primanja zaposlenih. Do 1. januara 2017. godine doneće se zakoni kojima se uređuju radnopravni status, plate i druga primanja zaposlenih u javnim službama, državnim organima i organima autonomne pokrajine i jedinicama lokalne samouprave i javnim agencijama i drugim organima i organizacijama čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, u skladu sa odredbama ovog zakona. Do 1. januara 2018. godine biće izvršeno usklađivanje zakona kojima se uređuju plate i druga primanja policijskih službenika, profesionalnih pripadnika Vojske Srbije i zaposlenih u organima u čijem su delokrugu poslovi bezbednosti i obaveštajni poslovi, sa odredbama ovog zakona. Posebnim zakonima mora biti utvrđeno da zaposleni zadržava zatečenu platu na radnom mestu čije poslove obavlja na dan početka primene posebnih propisa, uz način određivanja prilagođavanja zatečene plate visini plate koju bi ostvario na osnovu ovog i posebnog zakon, a koje prilagođavanje mora biti postepeno i prilagođeno budžetskim ograničenjima. Zatečena plata predstavlja osnovu platu zaposlenog uvećanu za dodatak na platu, odnosno uvećanje plate koje je zaposleni imao na dan stupanja na snagu posebnog zakona, a koje uvećanje nije propisano odredbama ovog zakona ili koje je postalo sastavni deo koeficijenta radnog mesta u skladu sa ovim i posebnim zakonom.

**U članu 40.** utvrđeno je da zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se počev od 1. januara 2017. godine, a na policijske službenike, profesionalne pripadnike Vojske Srbije i zaposlene u organima u čijem su delokrugu bezbedonosni i obaveštajni poslovi – od 1. januara 2018. godine izuzev odredaba člana 10. stav 1. i čl. 37-39. koje se primenjuju od dana stupanja na snagu ovog zakona.

#### **IV. PROCENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA POTREBNIH ZA SPROVOĐENJE ZAKONA**

Donošenje Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, kao „okvirnog” zakona, kojim se uređuje sistem, neće imati efekte na povećanje troškova za plate zaposlenih u javnom sektoru koji su obuhvaćeni ovim zakonom u 2016. godini, dok će puna primena koeficijenta koji budu utvrđeni sektorskim zakonima na osnovu jedinstvenog vrednovanja zavisiti od raspoloživih sredstava u budžetu Republike, odnosno ka istima će se ići kroz postepeno prilagođavanje na način kako to bude utvrđeno posebnim zakonima.

Dakle, zaokružen sistem uspostaviće se donošenjem posebnih zakona kojima će se urediti: svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede; uslovi i okolnosti pod kojima se ostvaruje pravo na korektivni koeficijent, kao i visina korektivnog koeficijenta koji se ostvaruje po osnovu stalnih uslova za obavljanje

poslova ili drugih stalnih okolnosti koje se javljaju na poslovima odgovarajućeg radnog mesta a koje nisu uzete u obzir pri vrednovanju poslova tog radnog mesta; posebna uvećanja plate za pojedine podsisteme javnog sektora; pravila i kriterijumi za napredovanje i nagrađivanje; zadržavanje zatečene plate uz određivanje načina usaglašavanja zatečene plate sa visinom plate utvrđene prema novom sistemu, a koje usaglašavanje mora biti prilagođeno mogućnostima budžeta Republike. Ovim zakonom uvodi se i sistem napredovanja kroz platne razrede, odnosno otvara se mogućnost vrednovanja rezultata rada na istom radnom mestu kroz platne razrede. S obzirom da u većem delu sistema ne postoji uređen sistem napredovanja, odnosno napredovanje kroz platne razrede vrednovanjem rezultata rada, to se ne može očekivati da će odmah doći do primene ovakvog napredovanja jer je potrebno vreme da se uspostavi ovaj mehanizam. Neophodno je da se posebnim zakonima utvrde kriterijumi i merila vrednovanja rezultata rada, kao i uslovi za napredovanje.

Ovim zakonom se utvrđuje zadržavanje zatečenog iznosa plata uz postepeno prilagođavanje novom sistemu što će omogućiti da se poštuju fiskalna pravila i budžetska sredstava.

Imajući u vidu obuhvat ovog zakona i propise čije usvajanje je neophodno radi praćenja i uspostavljanja novog sistema plata, potrebno je obezbediti dodatna sredstva u budžetu Republike za 2016. godinu na ime plata pet novozaposlenih u Ministarstvu državne uprave i lokalne samouprave (jedan zaposleni u zvanju višeg savetnika, dva zaposlena u zvanju samostalnog savetnika i dva zaposlena u zvanju savetnika) koji bi radili u unutrašnjoj organizacionoj jedinici koja radi na praćenju i sprovođenju ovog zakona i na izradi posebnih zakona.

zvanje	koeficijent	osnovica	neto osnovna plata	bruto osnovna plata	broj izvršilaca	ukupno neto osnovna plata	ukupno bruto osnovna plata
viši savetnik	3,96	17.101,29	67.721,11	94.975,48	1	67.721,11	94.975,48
samostalni savetnik	3,16	17.101,29	54.040,08	75.459,03	2	108.080,16	150.918,06
savetnik	2,53	17.101,29	43.266,26	60.089,81	2	86.532,53	120.179,62
<b>ukupno</b>							<b>366.073,16</b>
<b>ukupno za 12 meseci</b>							<b>4.392.877,92</b>

## V. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

Donošenje ovog zakona po hitnom postupku predlaže se u skladu sa članom 167. Poslovnika Narodne skupštine („Službeni glasnik RS”, broj 20/12 – prečišćen tekst), budući da bi nedonošenje ovog zakona po hitnom postupku moglo da prouzrokuje štetne posledice po rad organa i organizacija. Donošenje po hitnom postupku neophodno je zbog efikasnog sprovođenja reforme javne uprave, odnosno osnovnih elemenata strukturnih reformi javnog sektora i uspostavljanja dugoročne održivosti javnih finansija i stvaranja preduslova za održiv rast. Donošenje ovog zakona po hitnom postupku doprineće bržem uspostavljanju sistema plata, kojim se postavljaju načela za utvrđivanje visine plate i drugih primanja na jedinstven i transparentan način za sve zaposlene u javnom sektoru.



## ANALIZA EFEKATA PROPISA

### 1. *Određenje problema koji zakon treba da reši*

Zbog velikog broja osnovica i koeficijenata, kao elemenata za određivanje plate, koji su utvrđeni velikim brojem akata različite pravne snage postoji velika složenost i netransparentnost sistema kojim se uređuju plate i zarade u javnom sektoru, što dovodi do nemogućnosti efektivnog upravljanja sistemom. Prema tome ovaj zakon bi trebalo da reši neupravljivost, nemogućnost efektivne kontrole, netransparentnost i nepravičnost sistema plata u javnom sektoru.

Naime, plate i zarade zaposlenih u pojedinim delovima javnog sektora trenutno su uređene čitavim nizom zakonskih i podzakonskih akata ili opštim aktima poslodavaca. Veći broj posebnih zakona uređuje posebne režime plata i zarada za određene organe i institucije, počevši od zaposlenih u pojedinim ministarstvima koja su izdvojena iz opšteg režima plata državnih službenika i nameštenika, preko pojedinih posebnih organizacija, određenih organa u sastavu ministarstava i samostalnih i nezavisnih tela, kao i zaposlenih u javnim službama i organima autonomne pokrajine i jedinicama lokalne samouprave. Pored toga, plate zaposlenih u javnim agencijama i pojedinim organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave uređuju se, u skladu sa opštim propisima o radu, opštim aktima same organizacije. Brojnost propisa kojima se uređuju plate i druga primanja zaposlenih u javnom sektoru, dovela je do neujednačenosti u pravima, usled metodološki neujednačenog pristupa načinu određivanja plata zaposlenih u javnom sektoru.

Pored toga, osnovica za obračun i isplatu zarada nije jedinstvena, već u celokupnom sistemu egzistira preko 10 različitih osnovica, koje u velikoj meri variraju u pogledu iznosa (odnos između najniže i najviše je čak 1:19). Većina osnovica se utvrđuje zaključkom Vlade, dok se osnovica za plate državnih službenika i nameštenika utvrđuje zakonom o budžetu RS za svaku budžetsku godinu (član 8. Zakona o platama državnih službenika i nameštenika). Za lokalnu samoupravu postoje tri različite osnovice, pri čemu je najviša gotovo pet puta veća od najniže. Posebnim zaključkom Vlade za javne službe (uključujući sve nivoe obrazovanja, centre za socijalni rad, ostale javne službe na republičkom i lokalnom nivou, ustanove kulture, stručne službe organizacija obaveznog socijalnog osiguranja, gde je uključen i čitav sektor zdravstva) je utvrđeno čak pet različitih osnovica.

Zakonom o platama državnih službenika i nameštenika uređuju se plate, naknade i druga primanja državnih službenika i nameštenika. Osnovna plata, prema ovom zakonu, određuje se množenjem osnovice za obračun i isplatu plata, koja se utvrđuje za svaku budžetsku godinu u Zakonu u budžetu sa koeficijentom koji je propisan za svaku platnu grupu, odnosno platni razred. Državni službenici su klasifikovani u 13 platnih grupa. Državni službenici na položaju se svrstavaju u prvih pet platnih grupa. Sa druge strane, izvršilačka radna mesta se svrstavaju u preostalih osam platnih grupa s tim što je svaka platna grupa podeljena na osam platnih razreda. Na taj način se predviđa mogućnost da službenik na istoj poziciji u okviru istog organa ili u različitim državnim organima imaju različite naknade za rad. Pored osnovne plate, Zakon o platama državnih službenika i nameštenika detaljno uređuje pitanje dodatka na osnovnu platu, pravo na naknadu plate, kao i pravo na naknadu troškova i druga primanja.

Osim plata i naknada državnih službenika, pomenuti Zakon uređuje i pitanje plata nameštenika. Osnovna plata nameštenika se određuje na isti način kao plata državnih službenika. Za nameštenike se utvrđuje šest platnih grupa prema kojima se utvrđuju koeficijenti za obračun plata. Pozitivna odredba Zakona se tiče prava nameštenika na dodatak za ostvarene rezultate rada za ostvarene natprosečne

rezultate po obimu i kvalitetu rada. Osnovica za obračun i isplatu plata državnih službenika i nameštenika trenutno iznosi 17.101,29 dinara, a raspon koeficijenata je 1:9.

Zakonom o platama u državnim organima i javnim službama uređuje se način utvrđivanja plata, dodataka, naknada i ostalih primanja zaposlenih lica u organima i organizacijama teritorijalne autonomije i lokalne samouprave; zaposlenih u javnim službama koje se finansiraju iz budžeta Republike, autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave; zaposlenih u javnim službama koje se finansiraju iz doprinosa za obavezno socijalno osiguranje i zaposlenih u organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja. Slično kao prema Zakonu o platama državnih službenika i nameštenika, prema ovom Zakonu plata se utvrđuje pomoću osnovice za obračun plata i koeficijenta, kao i dodatka na platu. Osnovna plata čini proizvod osnovice i koeficijenta. Dodatno, za zaposlene u javnim službama koje se finansiraju iz doprinosa za obavezno socijalno osiguranje predviđa se i deo plate po osnovu radnog učinka (javne službe u oblasti zdravstva). Koeficijent se određuje prema složenosti poslova, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme.

Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata imenovanih i postavljenih lica i zaposlenih u državnim organima primenjuje se na zaposlene u organima jedinice lokalne samouprave i autonomne pokrajine. Raspon koeficijenata za ove zaposlene kreće se od 6,40 do 10,77 i mogu biti uvećani po osnovu složenosti i odgovornosti poslova za dodatni koeficijent, i to za: 1,05 do 16,40 u organima teritorijalne autonomije i organima grada Beograda; 1,00 do 12,30 u organima gradova; 0,53 do 8,20.

Osnovica za obračun i isplatu plata zaposlenih u organima jedinice lokalne samouprave i autonomne pokrajine je 2.278,66 dinara.

Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama, koju je Vlada donela na osnovu Zakona o platama u državnim organima i javnim službama, obuhvata veći deo javnog sektora. Uredbom je utvrđeno oko 500 koeficijenata za obračun i isplatu plata zaposlenih u sistemu obrazovanja, kulturi, socijalnoj zaštiti, zdravstvenim ustanovama, stručnim službama određenih zavoda i organizacija obaveznog socijalnog osiguranja itd. Raspon osnovnih koeficijenata je između 5,63-30,36. Dodatno, Uredbom se određuju uslovi i pravila za uvećavanje utvrđenih koeficijenata, te tako postoji i dodatnih 176 uvećanja koeficijenata na osnovu 15 različitih uslova uvećanja. Uvećanje osnovnih koeficijenata može biti procentualno (od 2% do 30%), ili uvećanje za određenu vrednost od 0,30 do 4,50.

Osnovicu, kao drugi činilac za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama utvrđuje Vlada zaključkom, tako da za javne službe postoje četiri različite osnovice, i to za: predškolsko i osnovno i srednje obrazovanje - 2.462,95 dinara; visoko obrazovanje i studentski standard – 2.415,59 dinara; zdravstvenu i socijalnu zaštitu – 2.439,27 dinara; ustanove kulture – 2.392,81 dinar.

Ovaj broj osnovica dodatno uvećavaju osnovice za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja i Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, koje pored raspona koeficijenata imaju i tri vrste osnovica koje se vezuju za grupe poslova koje su navedene u Uredbi, pa se tako u: prvoj grupi poslova nalaze radna mesta direktora i zamenika direktora organizacije za obavezno socijalno osiguranje – osnovica 3.596,17 dinara; drugoj grupi poslova se nalaze radna mesta direktora pokrajinske organizacije obaveznog socijalnog osiguranja, direktora sektora u Direkciji, direktori filijala, pomoćnici direktora i sl. – osnovica 3.411,09 dinara; trećoj grupi poslova nalaze se izvršilačka radna mesta i radna mesta rukovodilaca manjih unutrašnjih jedinica – osnovica 2.368,22 dinara.

Kao treći deo za određenje plate u javnim službama postoji dodatak na platu. Zakon detaljno uređuje pitanja minulog rada, prekovremenog rada, rada na dan praznika, terenskog dodatka i rada noću. Pored navedenih dodataka na platu propisano je i uvećanje plate za javne službe koje ostvare prihode, koji nisu javni prihodi u smislu Zakona o javnim приходima i javnim rashodima, mogu uvećati plate

utvrđene u skladu sa ovim zakonom i uredbom kojom su utvrđeni koeficijenti do visine ostvarenog prihoda, a najviše do 30% po zaposlenom, a u visokom obrazovanju i zdravstvu-bez ograničenja.

Pored ovih javnih službi koje su definisane prema oblastima delatnosti i organizacija obaveznog socijalnog osiguranja, u Uredbi su pobrojane i pojedine ustanove za koje su iskazani njihovi koeficijenti koji se nalaze u okviru već pomenutog raspona 5,63-30,36. Neke od tih ustanova su: Informaciono-komunikaciona ustanova „Akademska mreža Republike Srbije – AMRES”, Zavod za sport i medicinu sporta Republike Srbije i Pokrajinski zavodu za sport i medicinu sport, Antidoping agencija Republike Srbije, zavodi za socijalnu zaštitu osnovani u skladu sa Zakonom o socijalnoj zaštiti i obezbeđivanju socijalne sigurnosti građana, zavodi osnovani u skladu sa Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, Fond solidarnosti. Osnovica za obračun i isplatu plata za ove ustanove je 2.368,22 dinara.

Pored ustanova koje su pobrojane u Uredbi postoje i ustanove koje nisu obuhvaćene Uredbom, koje svoje zarade uređuju u skladu sa Zakonom o radu, odnosno opštim aktima poslodavca i ugovorom o radu. Neke od ovih ustanova su Institut za standardizaciju, Zavod za zaštitu prirode (republički i pokrajinski).

Zakon o radu predstavlja osnovni akt kojim se u Republici Srbiji uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim dokumentima, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, kao i pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu - samo kada je to ovim zakonom određeno. Odredbe Zakona o radu se primenjuju i na zaposlene u javnom sektoru odnosno u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama osim u slučajevima u kojima zakonom nije drugačije određeno. Eksplicitna primena Zakona o radu, bez postojanja posebnog i uređenijeg sistema, predviđena je za javne agencije, i to samim Zakonom o javnim agencijama.

U Zakonu o radu je kao jedno od osnovnih prava zaposlenih navedeno pravo na odgovarajuću zaradu odnosno jedna od osnovnih obaveza poslodavca je da zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Poseban deo Zakona o radu pod nazivom „Zarada, naknada zarade i druga primanja” detaljno uređuje pitanje zarada. U članu 104. stav 2. Zakona navodi se da se zaposlenima garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Dodatno, u članu 106. Zakona o radu se kao deo zarade pored osnovne zarade navodi i deo zarade za radni učinak i uvećane zarade, pri čemu se radni učinak određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. Ovim odredbama Zakona o radu se omogućava da se kvalitetan rad i visok nivo odgovornosti prema radnim obavezama dodatno nagrade čime se podstiče konkurentnost i kvalitet rada generalno, slično odredbama iz Zakona o platama državnih službenika i nameštenika. Osim zarada i pitanja zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, Zakon o radu u ovom delu uređuje i minimalnu zaradu, naknadu zarade, naknadu troškova, druga primanja, obračun zarade i naknade zarade, evidenciju zarade i naknade zarade i zaštita zarade i naknade zarade.

Zakon o radu u kontekstu obračuna i isplate plata i zarada je postavio u osnovi pravičan jednak sistem, a istovremeno predvideo sistem nagrada u skladu sa učinkom.

Takođe, plate se uređuju i drugim posebnim zakonima. Ministarstvo unutrašnjih poslova ima izdvojen režim plata na osnovu Zakona o policiji, koji predviđa da ministar uređuje sistem koeficijenata za sve policijske službenike (u ovaj termin ulaze kako službenici u Ministarstvu tako i uniformisana policija). Osnovicu utvrđuje Vlada zaključkom i koja iznosi 24.128,87 dinara.

Sličan režim imaju i zaposleni za koje su plate regulisane Zakonom o vojsci Srbije. Određeni specifični organi vezani za Ministarstvo odbrane, poput

Vojnobezbednosne agencije (VBA) i Vojnoobaveštajne agencije (VOA) koje su organi uprave u sastavu Ministarstva, imaju poseban režim plata. Naime, iako se na pripadnike VBA i VOA primenjuju propisi kojima se uređuje vojska Srbije i propisi o državnim službenicima i nameštenicima, predviđen je dodatni koeficijent na platu u visini određenoj propisom koji donosi ministar odbrane. Osnovica za obračun profesionalnih pripadnika Vojske Srbije je 24.128,87 dinara.

Postoje i drugi organi u sastavu ministarstava, kao i posebne organizacije koje su posebnim zakonima „dobile” izdvojen režim plata u odnosu na ostatak sistema državne uprave. Takav je slučaj Poreske uprave čiji sistem koeficijenata propisuje ministar finansija na osnovu Zakona o poreskom postupku i poreskoj administraciji (osnovica je ista kao za državne službenike). Raspon osnovnih koeficijenata za izvršilačka radna mesta u Poreskoj upravi su 1,40-4,02, dok je raspon dodatnih koeficijenata kojim se uvećavaju osnovni koeficijenti 0,13 – 1,23. I Bezbednosno-informativna agencija, koja je posebna organizacija, ima poseban režim plata uređen Zakonom o Bezbednosno-informativnoj agenciji. Zakonom o Državnoj revizorskoj instituciji propisano je da se na lica sa zvanjem ovlašćenog državnog revizora i sa zvanjem državnog revizora, kao i lica koja rade u službi institucije primenjuje režim plata državnih službenika i nameštenika, s tim što ovaj zakon omogućava da se sve plate uvećaju još za 30% na osnovu posebnih složenosti u radu institucije. U Ministarstvu spoljnih poslova, takođe, postoji poseban režim plata zbog državnih službenika koji rade na diplomatsko konzularnim poslovima (diplomate) i postojanja diplomatsko konzularnih zvanja. Naime, Zakonom o spoljnim poslovima je propisano da se na radne odnose u Ministarstvu spoljnih poslova primenjuju odredbe zakona i drugih podzakonskih akata kojima se uređuju prava i dužnosti funkcionera, prava i dužnosti državnih službenika i pojedina prava i dužnosti nameštenika, ako ovim zakonom nije drugačije određeno (član 31); da status zaposlenih, između ostalih, imaju državni službenici na diplomatsko konzularnim poslovima (diplomate). Zakonom o spoljnim poslovima propisana su zvanja diplomata i uslovi za sticanje zvanja. Uredbom o načelima za unutrašnje uređenje i sistematizaciju radnih mesta u Ministarstvu spoljnih poslova propisano je da se diplomatsko radno mesto može razvrstati u dva ili tri diplomatska zvanja u kojima se, po opšteprihvaćenoj diplomatskoj praksi, vrše poslovi i zadaci jednakog stepena složenosti, samostalnosti u radu, odgovornosti, poslovnoj komunikaciji i kompetentnosti. Članom 52. stav 2. Zakona o spoljnim poslovima propisano je da koeficijente za obračun i isplatu plata diplomata, na predlog ministra, propisuje Vlada.

Fragmentacija propisa je doprinela problemu upravljivosti sistema plata i zarada, s obzirom da je za svaku grupu zaposlenih u javnom sektoru omogućeno da se vrše promene u zakonima i drugim aktima koji se na tu grupu odnose, sa ciljem promene, po pravilu podizanja nivoa plata i dodatnih naknada, bez sagledavanja istih potreba za promenama drugih kategorije zaposlenih. Strukturne slabosti u sistemu plata i kontrole rezultirale su preglomaznim sistemom sa preko 2200 radnih mesta, 70 različitih osnova za naknadu, preko 10 različitih osnovica, preko 900 koeficijenata, velikim brojem zakona i podzakonskih akata koji regulišu nivoe plata u 11000 budžetskih institucija. Propisi u pojedinačnim delovima sistema su uvođeni i menjani parcijalno i nekoordinirano, što je vremenom izazvalo rast ukupnog fonda plata i zarada.

Kao posledica, došlo se do sistema koji u sebi sadrži različite neujednačenosti i nepravednosti. Jedna od njih jeste i ta da zaposleni sa visokom stručnom spremom koji obavljaju veoma složene poslove u nekim delovima javnog sektora imaju niže plate od zaposlenih sa srednjom stručnom spremom koji obavljaju daleko manje složene poslove u drugim delovima javnog sektora. Takođe, poslovi iste složenosti ili čak istovetni poslovi u različitim delovima javnog sektora plaćeni su različito, a te razlike su u nekim slučajevima mnogostruke. Ovaj problem naročito je izražen kod zajedničkih/generičkih poslova, koji su najlakše uporedivi (osim kada se obavljaju u veoma različitim uslovima).

## 2. Ciljevi koji se donošenjem zakona postižu

Akcionim planom za sprovođenje Strategije reforme javne uprave utvrđena je mera 2.1 „Uspostavljanje usklađenog sistema radnih odnosa i plata u javnoj upravi na temelju načela transparentnosti i pravičnosti” koja za rezultat ima uspostavljen transparentan i pravičan sistem plata u javnoj upravi (rezultat 2.1.2.). Aktivnosti za ostvarivanje ovog rezultata su: priprema i utvrđivanje predloga zakona o platama u javnoj upravi i izmena i dopuna posebnih zakona za sprovođenje zakona o platama, uz konsultacije sa javnošću.

Donošenjem ovog zakona postižu se sledeći konkretni ciljevi: uspostavljanje osnova sistema plata u cilju utvrđivanja visine plate na jedinstven i transparentan način; unapređenje mehanizma kontrole i transparentnosti u načinu uređivanja i utvrđivanja visine plata; jednostavnije upoređivanje plate u različitim delovima sistema i lakša kontrola promena u pojedinačnim podsistemima.

Utvrđivanjem jedinstvene osnovice zakonom o budžetu, utvrđivanjem raspona platnih grupa i platnih razreda, kriterijuma za vrednovanje i opštih opisa platnih grupa, ustanovljavanjem Kataloga radnih mesta, zvanja i položaja, uspostaviće se transparentniji, uporediviji i kontrolisaniji sistem plata. U cilju uporedivosti sistema prelaznim odredbama se utvrđuje jedinstvena osnovica radi preračuna postojećih koeficijenata prema datoj jedinstvenoj osnovici kako bi se prilikom donošenja posebnih propisa utvrdila analiza efekata na adekvatan način pošto raspoloživi podaci u ovom trenutku nisu „čitljivi na prvi pogled ” već se posredno izvode.

## 3. Druga mogućnost za rešavanje problema

Druge mogućnosti su takođe bile normativne prirode:

### 1) Centralizovan sistem

Ovaj model podrazumeva stvaranje rigidnog jedinstvenog sistema plata i zarada u celom sistemu javnog sektora, te utvrđivanje jedinstvenih grupa i razreda sa jedinstvenom skalom/lestvicom platnih grupa i razreda za sve zaposlene u javnom sektoru. Takav sistem podrazumevao bi donošenje jedinstvenog zakona koji bi uredio sva prava i obaveze za čitav sistem javnog sektora bez utvrđivanja specifičnosti pojedinačnih podsistema (npr. državno-službeničkog sistema, lokalne samouprave ili javnih službi). U tom smislu, ovakav sistemski zakon bi neposredno regulisao plate u svim podsistemima javnog sektora: državnu upravu, teritorijalnu autonomiju, lokalnu samoupravu, javne službe, javne agencije, javne ustanove, itd.

Utvrđivanje jedinstvene skale/lestvice platnih grupa i razreda za ceo javni sektor podrazumevalo bi razvrstavanje svih poslova u javnom sektoru u određene identične kategorije.

Takođe, resorna ministarstva nadležna za pojedine delove javnog sektora (npr. MDULS za lokalnu samoupravu, Ministarstvo prosvete za sistem prosvete, itd.) trebalo bi da pravilnicima propišu kataloge poslova u pojedinim delovima javnog sektora, kako bi se onemogućilo stvaranje novih radnih mesta koja bi bila izvan sistema i omogućavala dodeljivanje neopravdano viših koeficijenata čime bi se narušilo načelo pravičnosti i načelo „ista plata za isti posao”.

### 2) Polu-centralizovan sistem sa jačim oblikom centralizacije

Ovaj model podrazumeva jedinstveno utvrđivanje načela i određenih zajedničkih elemenata na kojima se zasniva sistem plata u javnom sektoru, što bi se obezbedilo donošenjem jedinstvenog zakona za ceo javni sektor, ali sa

prepoznavanjem specifičnosti pojedinih delova javnog sektora unutar samog zakona u okviru posebnih glava.

U tom smislu, precizno bi se definisao obuhvat zajedničkog režima, načela za utvrđivanje plata u javnom sektoru, osnovne definicije i pojmove, a propisao bi i jedinstvenu osnovicu za ceo sistem javnog sektora. Takav jedinstveni zakon bi uredio veći deo prava i obaveza u pogledu plata, ali bi u cilju uvažavanja specifičnosti pojedinih delova javnog sektora (npr. javne službe, državno-službenički sistem, lokalna samouprava, itd.) mogao da sadrži posebna poglavlja koja bi uredila takve osobenosti, ali u okviru jedinstvenih načela zadatih u zajedničkom delu zakona.

Platne razlike kod sličnih poslova mogu legitimno odslikavati različita tržišta rada na kojima se različiti javni sektori nadmeću, kao i potrebu privlačenja visoko sposobnih pojedinaca za specifične poslove. Zakon bi takođe mogao da propiše maksimalni raspon koeficijenata u svakom od podsistema javnog sektora, kao i da propiše ukupan broj platnih grupa i razreda, kako bi se u većoj meri iskontrolisala mogućnost odstupanja. Odredbe o broju platnih grupa i razreda (a time i ukupnom broju koeficijenata), načinima određivanja koeficijenata, napredovanje između platnih razreda, i sl. takođe bi trebalo da budu sadržane u zakonu.

Dodatno, podzakonskim aktima odnosno uredbama Vlade koje bi direktno proisticale iz zakona bi se za svaki podsistem javnog sektora (državna uprava, teritorijalna autonomija, lokalna samouprava, prosveta, zdravstvo, MUP, oružane snage, itd.) definisale platne lestvice odnosno konkretni koeficijenti za platne razrede i grupe. Tom prilikom bi se vodilo računa o specifičnostima svakog od podsistema javnog sektora.

Načini na koje se razvrstavaju radna mesta u određene platne grupe prema određenim kriterijumima koji bi se takođe utvrdili samim zakonom (npr. složenost posla, odgovornost u obavljanju posla, zahtevnost u komunikaciji, itd.) uredili bi se posebnom Uredbom o razvrstavanju radnih mesta.

Takođe, resorna ministarstva nadležna za pojedine delove javnog sektora (npr. MDULS za lokalnu samoupravu, Ministarstvo prosvete za sistem prosvete, itd) trebalo bi da pravilnicima propišu kataloge poslova u pojedinim delovima javnog sektora, kako bi se onemogućilo stvaranje novih radnih mesta koja bi bila izvan sistema i omogućavala dodeljivanje neopravdano viših koeficijenata čime bi se narušilo načelo pravičnosti i načelo „ista plata za isti posao”.

Opcija A - Uređivanje platnih lestvica/skala samim Zakonom o platama

Kao varijanta opcije 2, moguće je da se sve platne lestvice sa svim pripadajućim koeficijentima urede direktno u Zakonu o platama umesto podzakonskim aktima. Ovakvo rešenje trenutno poznaje Zakon o platama državnih službenika i nameštenika. Takvo rešenje bi unelo dodatni element centralizacije u čitav sistem i otežalo bi česte izmene uredbi koje bi bile moguće usled pritiska pojedinačnih sindikata. Moguća je i kombinacija ova dva pristupa u zavisnosti od složenosti sistema koeficijenata u različitim delovima javnog sektora i očekivanih potreba za njihovim prilagođavanjem.

#### 4. *Zašto je donošenje zakona najbolje za rešavanje problema*

Zadržavanje status quo nije bila opcija, s obzirom na sadašnje stanje o ovoj oblasti koje je netransparentno, neujednačeno, nepravedno i neupravljivo.

Celovita reforma postojećeg sistema plata idealno bi se sprovela donošenjem jedinstvenog zakona kojem bi se u celosti uredilo pravo zaposlenih u javnom sektoru na platu, naknadu plate, naknadu troškova i drugih primanja, bez mogućnosti uređivanja ovih prava posebnim propisima.

Posmatrajući međunarodna iskustva, centralizovani sistemi uređivanja plata su se pokazali kao neuspešni u praksi i usled svoje rigidnosti brzo su dovodili do defragmentacije sistema, a u određenim slučajevima prosto se nisu sprovodili. Imajući u vidu snažan otpor sindikata koji se može očekivati kao reakcija na bilo

kakav vid reforme, ova opcija svakako bi izazvala najveće otpore, budući da bi iziskivala uklapanje potpuno različitih i teško uporedivih profesija u iste platne grupe.

Uzimajući u obzir kompleksnost trenutnog sistema, sveobuhvatna reforma platnog sistema i sistema ocenjivanja sa ciljem usklađivanja plata i zarada u jedinstveni sistem (kao što je na primer sistem za javnu upravu u Nemačkoj), neće biti u potpunosti izvodljiva u kratkom roku, a može izazvati i povećanje troškova, kako se pojedinačni delovi sistema stimulisali da uđu u novi sistem. Na primer, u skorašnjem izveštaju Svetske banke procenjeno je da bi usklađivanje osoblja u javnom sektoru u jedinstven sistem koštalo 0.35% BDP-a.

Sa druge strane, nedostaci opcije 2, polu-centralizovan sistem sa jačim oblikom centralizacije, nalaze se u relativno lakim izmenama platnih lestvica za pojedinačne podsisteme budući da su oni uređeni uredbama Vlade. Ovaj nedostatak naročito se može ispoljiti u uslovima nedovoljne ili nepostojeće političke podrške za očuvanjem jedinstvenog i inicijalno uređenog sistema koji bi bio uspostavljen.

Iako opcija 2A ima prednosti kroz teže izmene pojedinačnih lestvica, ona sistem ipak čini rigidnijim i onemogućava podešavanja sistema, naročito u prvim godinama primene, kada se može pokazati da su određene izmene u nekim od „sektorskih” uredbi neophodna. Takođe, ako bi sve platne lestvice bile uređene zakonom, inicijativa za izmenu zakona zbog potrebe podešavanja platne skale za jedan deo sistema mogla bi da se protumači kao „poziv” za izmene u ostalim delovima sistema.

Prednost donošenja Zakona o sistemu plata sa predloženim institutima (polu-centralizovan sistem sa jačim oblikom decentralizacije) predstavlja njegova izvodljivost imajući u vidu veoma kratke rokove za uređivanje sistema postavljene Programom Vlade kao i njegova postepena implementacija kroz posebne zakone, čime se ne bi doveli u pitanje institucionalni i administrativni kapaciteti u toku postupka. Naime, prilikom opredeljivanja za ovaj pristup, uzeta je u obzir činjenica da je u nizu pokrenutih reformskih procesa (racionalizacija, sektorske reforme, evropske integracije, itd.) kapacitet institucija za novi proces sveobuhvatne reforme sistema plata, veoma ograničen. Takođe, pozitivnu stranu ovog rešenja predstavlja i činjenica da se u prvom trenutku ne bi „dirali” oni delovi sistema koji su već reformisani i uređeni na transparentan način. Što se tiče socijalnog dijaloga omogućili bi se konstruktivni pregovori sa predstavnicima sindikata prilikom izrade posebnih zakona, naročito u postupku svrstavanja radnih mesta u odgovarajuće platne grupe i platne razrede u okviru matrice utvrđene ovim zakonom, a polazeći od kriterijuma za vrednovanje i opisa platnih grupa datih u ovom zakonu, dok bi bliža merila za primenu kriterijuma i način svrstavanja bili utvrđeni u posebnim zakonima, u zavisnosti od specifičnosti poslova koji se obavljaju u pojedinim delovima javnog sektora. Ovaj polu-centralizovan sistem zasniva se na tome da se sistemskim zakonom utvrđuju osnovna i zajednička prava za ceo javni sektor, kao i osnovni principi i načela, i jedna platna lestvica sa rasponima platnih grupa i platnih razreda. Decentralizacija se zasniva na tome da će se posebnim zakonima utvrđivati: pojedina prava specifična za pojedine delove sistema, merila i način vrednovanja radnih mesta, kriterijumi i merila rezultata rada. Iako se zakonom utvrđuje jedna lestvica, njena rigidnost se umanjuje tako što se umesto „fiksni” platni razreda, uvode rasponi u platnim razredima, što omogućava lakše početno razvrstavanje radnih mesta, odnosno uvođenje u sistem, kao i vrednovanja rezultata rada.

##### *5. Na koga će i kako će uticati predložena rešenja*

Ovaj zakon će uticati na zaposlene u javnom sektoru (oko 500.000 zaposlenih), i to: državne službenike i nameštenike u državnim organima; profesionalne pripadnike Vojske Srbije i lica u radnom odnosu na koje se primenjuju propisi o profesionalnim pripadnicima Vojske Srbije; policijske službenike i lica u radnom odnosu u drugim organima na koje se primenjuju propisi o policijskim

službenicima; službenike i nameštenike u organima autonomne pokrajine i jedinici lokalne samouprave, kao i lica u radnom odnosu u organima i organizacijama na koje se shodno primenjuju propisi o zaposlenima u autonomnoj pokrajini i jedinici lokalne samouprave; 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; lica u radnom odnosu u javnim agencijama i organizacijama na koje se primenjuju propisi o javnim agencijama; 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; lica u radnom odnosu u organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja; lica u radnom odnosu u drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, osim u javnim preduzećima i privrednim društvima.

Predložena rešenja će omogućiti da se na pravičniji način vrednuju radna mesta u celom javnom sektoru, odnosno da se omogući pravičnije sprovedene principa jednaka osnovna plata za rad jednake vrednosti, što će doprineti da se smanje visoki rashodi za zaposlene u javnom sektoru koji su posledica neadekvatnog sistema plata i nagrađivanja zaposlenih u javnom sektoru koji je često nepravičan (lica sa istim poslovima u različitim delovima javnog sektora u određenim slučajevima primaju višestruko različite iznose zarada), ali i neefikasan (razlika u zaradama često ne odražava na odgovarajući način razliku u složenosti poslova).

Imajući u vidu da se ovim zakonom utvrđuju kriterijumi za vrednovanje i opšti opisi platnih grupa od kojih se polazi u postupku svrstavanja radnih mesta, zvanja i položaja u platne grupe i platne razrede, kao i rasponi platnih grupa i platnih razreda, to će omogućiti da se poslovi u javnom sektoru adekvatno vrednuju, što će doprineti pravičnijem sprovođenju „jednaka plata za rad jednake vrednosti”. Svrtavanje u platne grupe i početne platne razrede vršiće se posebnim zakonima.

Zakružen sistem plata postićiće se donošenjem posebnih zakona kojima će se urediti: svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede; uslovi i okolnosti pod kojima se ostvaruje pravo na korektivni koeficijent, kao i visina korektivnog koeficijenta koji se ostvaruje po osnovu stalnih uslova za obavljanje poslova ili drugih stalnih okolnosti koje se javljaju na poslovima odgovarajućeg radnog mesta a koje nisu uzete u obzir pri vrednovanju poslova tog radnog mesta; posebna uvećanja plate za pojedine podsisteme javnog sektora; pravila i kriterijumi za napredovanje i nagrađivanje; zadržavanje zatečene plate uz određivanje načina usaglašavanja zatečene plate sa visinom plate utvrđene prema novom sistemu, a koje usaglašavanje mora biti prilagođeno mogućnostima budžeta Republike. Ovim zakonom uvodi se i sistem napredovanja kroz platne razrede, odnosno otvara se mogućnost vrednovanja rezultata rada na istom radnom mestu kroz platne razrede. S obzirom da u većem delu sistema ne postoji uređen sistem napredovanja, odnosno napredovanje kroz platne razrede vrednovanjem rezultata rada, to se ne može očekivati da će odmah doći do primene ovakvog napredovanja jer je potrebno vreme da se uspostavi ovaj mehanizam. Neophodno je da se posebnim zakonima utvrde kriterijumi i merila vrednovanja rezultata rada, kao i uslovi za napredovanje.

#### *6. Troškovi koje će primena Zakona izazvati kod građana i privrede, posebno malih i srednjih preduzeća*

Nema troškova koje će primena Zakona izazvati kod građana i privrede, malih i srednjih preduzeća.

Primena Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, kao „okvirnog” zakona, kojim se uređuje sistem, neće imati efekte na povećanje troškova za plate



zaposlenih u javnom sektoru koji su obuhvaćeni ovim zakonom u 2016. godini, imajući u vidu zadržavanje zatečenog nivoa plata, dok će se postepeno prilagođavanje novom sistemu vršiti uz poštovanje fiskalnih pravila i budžetskih ograničenja.

Mogući troškovi se odnose na jačanje kapaciteta unutrašnje organizacione jedinice Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave koja se bavi praćenjem i unapređenjem stanja u sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru u smislu usavršavanja postojećih državnih službenika, kao i zapošljavanje novih.

*7. Da li pozitivni efekti opravdavaju troškove*

Odabrana opcija za rešavanje problema koja predstavlja postepeno uređivanje sistema, omogućava da se kontroliše masa sredstava za plate zaposlenih u javnom sektoru, odnosno da donošenje ovog propisa ne dovodi do uvećanja ove mase, a da se donošenjem posebnih propisa postepeno prelazi na primenu u zavisnosti od fiskalne konsolidacije i finansijskih mogućnosti. Naime, stupanjem na snagu posebnih propisa počinje primena i ovog zakona, s tim da će se posebnim zakonima propisati da zaposleni zadržava zatečenu platu na radnom mestu na koje je bio raspoređen, odnosno čije poslove je obavljao na dan početka primene posebnog zakona, uz određivanja načina prilagođavanja zatečene plate visini plate koju bi ostvario primenom odredaba ovog i posebnog zakona. Način prilagođavanja mora poštovati budžetska ograničenja.

*8. Da li akt stimuliše pojavu novih privrednih subjekata na tržištu i tržišnu konkurenciju*

Zakon nema uticaja na stvaranje novih privrednih subjekata i tržišnu konkurenciju.

*9. Da li su zainteresovane strane imale priliku da iznesu svoje stavove*

Zainteresovane strane su imale priliku da iznesu svoje stavove kroz javnu raspravu o Nacrtu zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru koja je sprovedena u periodu od 21. oktobra do 10. novembra 2015. godine. Tekst Nacrta zakona predstavljen je na raspravi organizovanoj u Beogradu dana 28. oktobra 2015. godine u prostorijama Palate „Srbija”, raspravi organizovanoj u Novom Sadu dana 2. novembra 2015. godine u prostorijama Skupštine Autonomne pokrajine Vojvodine, raspravi organizovanoj u Nišu dana 4. novembra 2015. godine u prostorijama Skupštine grada Niša i na raspravi organizovanoj u Kragujevcu dana 9. novembra 2015. godine u prostorijama Skupštine grada Kragujevca – Gradska kuća. Učešće na javnoj raspravi uzeli su predstavnici sindikata, zaposleni u ustanovama javnih službi, predstavnici državnih organa i organa autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave, kao i zaposleni u državnim organima i organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

Dana 29. novembra 2015. godine je na vanrednoj sednici Socijalno-ekonomskog saveta RS predstavljen i razmatran tekst Nacrta zakona i donet je zaključak da se i predstavnici SESa RS uključe u neposredan rad na ovom tekstu.

Dana 10. novembra 2015. godine održan je sastanak Ekonomskog kokusa u Domu Narodne skupštine, u Beogradu na kojem su predstavljene ključne odredbe Nacrta zakona članovima Ekonomskog kokusa.

Takođe, u organizaciji Sindikata uprave Srbije dana 29. novembra 2015. godine, u prostorijama Sindikata u Beogradu, održana je rasprava, a Sindikat medicinskih sestara i tehničara Srbije je 12. novembra 2015. godine, u prostorijama Kliničko-bolničkog centra „Bežanijska kosa” Beograd, organizovao je javnu tribinu o

Nacrtu zakona. Na oba skupa prisustvovali su predstavnici Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave koji su predstavili Nacrt zakona.

Za vreme trajanja javne rasprave tekst Nacrta zakona sa obrazloženjem, bio je postavljen na sajtu Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave, [www.mduls.gov.rs](http://www.mduls.gov.rs), na sajtu Kancelarije za saradnju sa civilnim društvom [www.civilnodrustvo.gov.rs](http://www.civilnodrustvo.gov.rs) i na portalu e-uprave. Predlozi, sugestije, inicijative i komentari učesnika u javnoj raspravi prikupljeni su elektronskim putem na adresu: [reformauprave@mduls.gov.rs](mailto:reformauprave@mduls.gov.rs), kao i pisanim putem na adresu Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave, Beograd, Birčaninova br. 6, sa naznakom: „Za javnu raspravu o Nacrtu zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru”, kao i na samim skupovima na kojima je prezentovan tekst Nacrta zakona.

Najčešće primedbe na Nacrt zakona koje su iznete u toku javne rasprave odnosile su se na: obuhvat zakona (najveći broj učesnika javne rasprave bio je mišljenja da bi Nacrt zakona trebalo da obuhvati javna preduzeća, funkcionere i Vojsku Srbije).

Istaknut je predlog da bi osnovica trebala da bude ista za sve, odnosno da ne bi trebalo da bude različita za zaposlene u organima autonomne pokrajine i jedinici lokalne samouprave. Takođe, značajan broj učesnika javne rasprave je izneo mišljenje da bi Nacrt zakona trebao da sadrži i koeficijente. Jedno od pitanja na koje su ukazivali predstavnici sindikata u svim javnim raspravama je i pitanje kolektivnog pregovaranja. Naime, sindikati su izrazili bojazan da se ovim Nacrtom zakona ograničava institut kolektivnog pregovaranja, odnosno da on nije izričito naveden u Nacrtu. Na javnim raspravama istaknuta su i pitanja kao što su: naknade plate, odnosno da osnov za obračunavanje naknade plate i dalje bude prosečna plata u prethodnih 12 meseci za javne službe; da procenat naknade plate zbog privremene sprečenosti za rad (bolovanje) bude najmanje 65%, a da se kolektivnim ugovorima pregovara o visini naknade; preračunavanje sati prekovremenog rada u slobodne sate; ukidanje dodatka za „minuli rad”, način regulisanja regresa i toplog obroka.

Prilikom razmatranja prikupljenih primedaba u tekst Nacrta zakona unete su odredbe koje direktno upućuju na kolektivno pregovaranje iako namera nije bila da se ograniči ovaj institut. Institut dodatka za prekovremeni rad je definisan na način kako je tu ukazivano na javnoj raspravi, odnosno da zaposleni prevashodno ima pravo na dodatak na platu po osnovu prekovremenog rada a izuzetno, ako to zaposleni zahteva i proces rada to omogućava može umesto dodatka na platu da koristi slobodne sate. Pravo na regres i topli obrok je regulisan na isti način kao i do sada u propisima o platama koji se odnose na javni sektor, tako što koeficijent sadrži i dodatak na ime naknade za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora.

Nisu uvažene primedbe da ovim zakonom budu obuhvaćena javna preduzeća. Naime, sistem uređivanja zarada u javnim preduzećima, koji je sada uređen Zakonom o radu, i koji podleže odgovarajućoj kontroli od strane države ili autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave, konceptualno ne bi trebao da bude deo zakona kojim se uređuju plate u javnom sektoru. Ovo pre svega iz razloga što je novi sistem plata zaposlenih u javnom sektoru zasnovan na delatnosti i prirodni poslova koje pruža administracija ili javna služba i koji je i do sada uvek bio uređivan posebnim pravilima. Zarade zaposlenih u javnim preduzećima ne bi mogle da budu uređene po istim kriterijumima i metodološkom pristupu kao u javnom sektoru, jer na zarade u javnim preduzećima ključno utiču zahtevi tržišta i profita, odnosno poslovanje koje treba da opredeljuje zaposlenost, elemente zarade, dodatke, uvećanje i sl.

#### *10. Koje će mere biti preduzete da bi se ostvarili razlozi donošenja zakona*

Kako bi se ostvarili razlozi za donošenje zakona, mere koje će biti preduzete jesu:

- uspostavljanje Opšteg kataloga radnih mesta, odnosno zvanja i položaja i funkcija u javnom sektoru koji sačinjava ministarstvo nadležno za poslove državne uprave i lokalne samouprave. Opšti katalog se sačinjava na osnovu: posebnih kataloga zvanja, položaja i funkcija (u Narodnoj skupštini, službi predsednika Republike i Ustavnom sudu, u sudovima, u javnim tužilaštvima, u organima državne uprave, u drugim državnim organima; u organima autonomne pokrajine, u organima jedinica lokalne samouprave; poseban katalog zvanja, položaja, odnosno činova profesionalnih pripadnika Vojske Srbije i policijskih službenika i funkcija u Vojsci Srbije i Ministarstvu unutrašnjih poslova) i akta Vlade kojim se utvrđuju radna mesta za zaposlene nameštenike u državnim organima i organima autonomne pokrajine i jedinici lokalne samouprave, lica u radnom odnosu u javnim agencijama i organizacijama na koje se primenjuju propisi o javnim agencijama, lica u radnom odnosu u javnim službama, lica u radnom odnosu u organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja i lica u radnom odnosu u drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave;

- donošenje posebnih zakona kojima ovaj zakon predstavlja osnovu za utvrđivanje visine plata, naknade plata, uvećanja plate, naknade troškova i drugih primanja zaposlenih u javnim službama; državnim organima i organima autonomne pokrajine i jedinici lokalne samouprave i javnim agencijama i drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave do 1. januara 2017. godine; usklađivanje sa odredbama ovog zakona kojima se uređuju plate i druga primanja policijskih službenika, profesionalnih pripadnika Vojske Srbije i zaposlenih u organima u čijem su delokrugu bezbedonosni i obaveštajni poslovi, do 1. januara 2018. godine.

## IZJAVA O USKLAĐENOSTI PROPISA SA PROPISIMA EVROPSKE UNIJE

1. Ovlašćeni predlagač propisa – Vlada

Obrađivač: **Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave**

2. Naziv propisa

**Predlog zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru**  
**Draft Law on Salary System for Public Sector employees**

3. Usklađenost propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum), odnosno s odredbama Prelaznog sporazuma o trgovini i trgovinskim pitanjima između Evropske zajednice, sa jedne strane, i Republike Srbije, sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Prelazni sporazum):

- a) Odredba Sporazuma i Prelaznog sporazuma koja se odnose na normativnu saržinu propisa,
- b) Prelazni rok za usklađivanje zakonodavstva prema odredbama Sporazuma i Prelaznog sporazuma,
- v) Ocena ispunjenosti obaveze koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma i Prelaznog sporazuma,
- g) Razlozi za delimično ispunjavanje, odnosno neispunjavanje obaveza koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma i Prelaznog sporazuma,
- d) Veza sa Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.

**Predlog zakona nije predmet usklađivanja sa odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum), niti je predviđen Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.**

4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije:

- a) Navođenje odredbi primarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,
- b) Navođenje sekundarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,
- v) Navođenje ostalih izvora prava Evropske unije i usklađenost sa njima,
- g) Razlozi za delimičnu usklađenost, odnosno neusklađenost,
- d) Rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti propisa sa propisima Evropske unije.

**Predlog zakona nije predmet usklađivanja sa propisima Evropske unije**

5. Ukoliko ne postoje odgovarajuće nadležnosti Evropske unije u materiji koju reguliše propis, i/ili ne postoje odgovarajući sekundarni izvori prava Evropske unije sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost, potrebno je obrazložiti tu činjenicu. U ovom slučaju, nije potrebno popunjavati Tabelu usklađenosti propisa. Tabelu usklađenosti nije potrebno popunjavati i ukoliko se domaćim propisom ne vrši prenos

odredbi sekundarnog izvora prava Evropske unije već se isključivo vrši primena ili sprovođenje nekog zahteva koji proizilazi iz odredbe sekundarnog izvora prava (npr. Predlogom odluke o izradi strateške procene uticaja biće sprovedena obaveza iz člana 4. Direktive 2001/42/EZ, ali se ne vrši i prenos te odredbe direktive).

**Ne postoje odgovarajući propisi sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost**

6. Da li su prethodno navedeni izvori prava Evropske unije prevedeni na srpski jezik?

**Ne**

7. Da li je propis preveden na neki službeni jezik Evropske unije?

**Ne**

8. Učešće konsultanata u izradi propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti

**Nije bilo neophodno angažovanje konsultanata u izradi Predloga zakona.**