

ЗАКОН  
О СИСТЕМУ ПЛАТА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈАВНОМ СЕКТОРУ

*Предмет и садржина закона*  
Члан 1.

Овим законом уређују се систем плата запослених у јавном сектору.

Јавни сектор, у смислу овог закона, обухвата државне органи, органе аутономне покрајине, органе јединица локалне самоуправе, друге органе и организације које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе осим јавних предузећа и привредних друштава, јавне агенције, организације на које се примењују прописи о јавним агенцијама, јавне службе које се финасирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање и организације обавезног социјалног осигурања.

Запослени у јавном сектору, у смислу овог закона, јесу:

- (1) државни службеници и намештеници у државним органима;
- (2) полицијски службеници и лица у радном односу у другим органима на које се примењују прописи о полицијским службеницима;
- (3) службеници и намештеници у органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе;
- (4) лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе а на које се примењују прописи о државним службеницима, односно прописи о радним односима у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе у складу са законом;
- (5) лица у радном односу у јавним агенцијама и организацијама на које се примењују прописи о јавним агенцијама;
- (6) лица у радном односу у јавним службама које се финасирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање;
- (7) лица у радном односу у организацијама обавезног социјалног осигурања;
- (8) лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, осим у Војсци Србије и јавним предузећима и привредним друштвима.

Запосленима, у смислу овог закона, не сматрају се лица која имају положај функционера, у складу са посебним прописима.

*Родна неутралност израза*  
Члан 2.

Појмови употребљени у овом закону у граматичком мушком роду, подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

*Право на плату*

### Члан 3.

Запослени остварују право на плату, накнаду плате, додатке на плату, накнаду трошкова и друга примања у складу са законом.

#### *Почетак и престанак права на плату*

### Члан 4.

Право на плату остварује се од дана ступања на рад.  
Право на плату престаје даном престанка радног односа.

#### *Исплата плате*

### Члан 5.

Запослени има право на месечну плату.  
Плата се исплаћује у текућем месецу за претходни месец.

#### *Елементи од којих се састоји плата*

### Члан 6.

Плата се састоји од основне плате и додатака на плату.  
Под платом из става 1. овог члана сматра се плата која садржи на месечном нивоу утврђене порезе и доприносе који се плаћају из плате.

#### *Одређивање основне плате*

### Члан 7.

Основна плата одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата (у даљем тексту: основица) са коефицијентом.

Основна плата остварује се за пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

За непуно радно време право на основну плату остварује се сразмерно времену проведеном на раду.

#### *Утврђивање основице*

### Члан 8.

Основица је једна и јединствена и утврђује се за сваку буџетску годину законом о буџету Републике Србије.

Изузетно од става 1. овог члана, једна и јединствена основица за обрачун и исплату плата службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, утврђује се буџетом аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата у оквиру буџета аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.

Основица из става 2. овог члана не може бити већа од основице из става 1. овог члана утврђене за одговарајућу буџетску годину.

#### *Коефицијент*

### Члан 9.

Висина коефицијента одређује се према платном разреду у које је разврстано радно место, односно звање.

Распон коефицијента првог и последњег платног разреда износи 1:7,50.

Коефицијенти платних разреда утврђује се актом Владе.

*Класификација радних места, односно звања у јавном сектору*

Члан 10.

Радна места запослених у јавном сектору, односно звања у којима се обављају послови радног места, ближи садржај (шифра, назив, захтевана стручна спрема, односно образовање, знања и радно искуство потребно за обављање послова и задатака радног места, односно стицање звања и општи/типични опис послова и задатака радног места), начин њиховог организовања, начин увођења и брисања или измене елемената радних места, односно звања и њихово разврставање у групе и подгрупе утврђује се актом Владе (у даљем тексту: Каталог).

Радна места, односно звања у Каталогу деле се на:

- 1) радна места/звања у државним, органима аутономне покрајине и органима јединица локалне самоуправе;
- 2) радна места у здравству;
- 3) радна места у социјалној заштити;
- 4) радна места у просвети;
- 5) радна места у култури;
- 6) радна места у спорту;
- 7) генеричка радна места.

Изузетно од става 1. овог члана, радна места, односно звања запослених у органима у чијем су делокругу безбедоносни и обавештајни послови утврђују се актима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места тих органа, осим ако законом није другачије одређено.

Радна места, односно звања полицијских службеника утврђују се актом Владе у складу са законом којим се уређује положај полицијских службеника.

Генеричка радна места из става 2. тачка 7) овог члана, јесу радна места на којима се обављају стручни, административни и технички послови у јавном сектору, који су, по својој природи, истоврсни и који служе за подршку у извршавању послова основне делатности, односно послова којима се обезбеђује извршавање утврђених надлежности и делокруга или делатности у јавном сектору и која се појављују у свим облицима организовања послова у јавном сектору.

*Платни рареди*

Члан 11.

Сва радна места, односно звања разврставају се у 60 платних разреда чија се вредност изражава коефицијентим.

Платни разред, по правилу, изражава захтеве за обављања послова радног места.

Платни разред који остварује запослени може да изражава и успешност и квалитет обављања послова радног места као и друга знања и способности запосленог, ако је то прописано посебним законом.

*Разврставања радних места у платне разреде и критеријуми за вредновање послова*

Члан 12.

Разврставање радних места у платне разреде врши се полазећи од критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту.

Разврставање радних места у платне разреде државних службеника, службеника у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, као и запослених на које се примењују прописи о државним службеницима, односно о радним односима у аутономној

покрајини и јединици локалне самоуправе, врши се према звањима полазећи од критеријума за вредновање послова који се обављају у одговарајућем звању.

Критеријуми за вредновање послова су сложеност послова, компетентност, одговорност, аутономија у раду и пословна комуникација.

Послови исте или сличне сложености, за чије обављање се захтева иста или слична компетентност, чије обављање подразумева приближно једнак ниво одговорности и чије обављање подразумева приближно исти ниво аутономије у раду и пословне комуникације разврставају се у исти платни разред.

Изузетно, критеријум за вредновањемогу бити услови рада, односно околности под којима се посао стално или претежним делом радног времена обавља, као што су потојање посебног ризика у одређеним делатностима, односно на радним местима, рад у сменама, рад недељем, рад на терену и други посебни услови рада.

Разврставање радних места у платне разреде врши се у складу са методологијом о примени критеријума и мерилаза разврставање радних места у јавном сектору (у даљем тексту: Методологија).

Методологија из става б. овог члана утврђује се актом Владе.

#### *Сложеност послова*

##### Члан 13.

Сложеност послова је критеријум којим се изражава сложеност задатака, поступака и метода рада, потребан степен креативности и знања приликом извршавања задатака, односно доношења одлука, као и у примени и развоју нових метода рада.

#### *Компетентност*

##### Члан 14.

Компетентност је критеријум којим се изражава степен стеченог формалног образовања, ниво знања и вештина, као и стечено радно искуство.

#### *Одговорност*

##### Члан 15.

Одговорност је критеријум којим се изражава ниво утицаја одлука на обављања послова и задатака и остваривања циљева организације, као и обим ресурса организације којима се управља.

#### *Аутономија у раду*

##### Члан 16.

Аутономија у раду је критеријум којим се изражава степен самосталности у раду, односно мера у којој се посао врши по усмерењима, упутствима и надзором руководиоца.

#### *Пословна комуникација*

##### Члан 17.

Пословна комуникација је критеријум којим се изражава ниво интерних и екстерних контаката и ниво значаја резултата остварене комуникације за рад организације.

#### *Додаци на основну плату*

##### Члан 18.

Запослени остварује право на додатак на основну плату у складу са овим законом, и то за:

- 1) рад ноћу;
- 2) рад на дан празника који није радни дан;

- 3) прековремени рад;
- 4) дежурство;
- 5) приправност.

Запослени може да оствари додатак на плату по основу вредновања резултата рада ако је то прописано посебним законом и ако вредновање резултата рада није изражено кроз платни разред запосленог.

Поред додатака из ст 1. и 2. овог члана, запослени у јавном сектору може да оствари право и на други додатак на плату у складу са посебним законом, ако такав додатак оправдавају специфични услови рада или друге околности које нису узете у обзир при вредновању радних места запослених.

*Додатак за рад ноћу*  
Члан 19.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад од 22 сата до 6 сати наредног дана (рад ноћу), осим ако рад ноћу није вреднован у коефицијенту посла који запослени обавља.

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог.

*Додатак за рад на дан празника који није радни дан*  
Члан 20.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад на дан празника који није радни дан.

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% вредности радног сата основне плате запосленог.

*Додатак за прековремени рад*  
Члан 21.

Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на сат и по слободно.

Рад дужи од пуног радног времена месечно се прерачунава у слободне сате, које запослени мора да искористи у току наредна три месеца.

Запосленом коме због природе послова радног места не буде омогућено да у току наредна три месеца искористи слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност радног сата основне плате запосленог увећано за 26%.

Изузетно од става 2. овог члана, ако због организације рада у наредна три месеца не може да се обезбеди обављање делатности уз обезбеђивање запосленима да искористе слободне сате, запослени који је у претходном периоду радио прековремено има право на исплату додатка за прековремени рад наредног месеца од месеца у којем је радио дуже од пуног радног времена у складу са ставом 3. овог члана.

Право на додатак за прековремени рад уређује се решењем које у образложењу мора да садржи разлоге због којих не могу да се искористе слободни сати.

*Додатак за дежурство*  
Члан 22.

Запослени који у складу са законом обавља послове свог радног места за време дежурства има право на додатак на плату у складу са посебним законом.

*Додатак за приправност*

## Члан 23.

Запослени који у складу са законом, ван радног времена мора да буде доступан (у приправности) да се одазове да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се такви послови обављају, има право на додатак за приправност.

Додатак за сваки сат приправности износи 10% вредности радног сата основне плате запосленог.

План приправности доноси послодавац у складу са потребама организације рада.

Запосленом који је за време приправности позван да изврши посао, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

## *Међусобни однос додатака*

### Члан 24.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа за додатак на основну плату, проценат додатка не може бити нижи од збира процената по сваком од основа за додатак.

Међусобни однос додатака из члана 18. став 1. и ст. 2. и 3. уређују се посебним законом.

## *Ограничење права на додатак*

### Члан 25.

Запослени на руководећим радним местима и радним местима чији опис утврђен у Каталогу укључује одговорност везану за руковођење органом, организацијом или другим организационим обликом у јавном сектору, као и државни службеници, односно службеници на положају немају право на додатак из чл.19-23.овог закона.

## *Накнада плате*

### Члан 26.

Запослени има право на накнаду плате у висини основне плате за време одсуствовања са рада на дан празника који је нарадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, осим ако се одазива на позив државног органа у својству вештака или другог лица које учествује поступку за чије учешће у поступку прима накнаду по посебном пропису.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде плате из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

## *Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад*

### Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана (привремена спреченост за рад), и то:

- 1) у висини 65% основне плате, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% основне плате, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

*Накнада плате нераспоређеном запосленом*

Члан 28.

Запослени који је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате која износи 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен.

*Накнада плате запосленом који је привремено удаљен са рада*

Члан 29.

Запослени који је у складу са законом удаљен са рада има право на накнаду плате у складу са општим прописима о раду.

*Накнада плате према посебним прописима*

Члан 30.

Запослени има право на накнаду плате док је на породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета или другог лица, као и одсуству са рада за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите на раду, односно прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, као и у другим случајевима утврђеним према посебним прописима.

*Право на накнаду трошкова*

Члан 31.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз), за време које је провео на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада.

Промена места становања запосленог након заснивања радног односа, не може да утиче на увећање накнаде за превоз, осим ако промена места становања није последица настала премештајем, односно распоређивањем запосленог на захтев послодавца због потребе службе, односно организације рада.

*Отпремнина*

Члан 32.

Запослени коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протеча рока у којем је био нераспоређен у складу са законом, има право на отпремнину.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију.

*Доношење прописа о накнади трошкова, отпремнини и другим примањима*

Члан 33.

Услове за остваривање права из чл. 31. и 32. овог закона, њихова висина и начин на који се остварују, као и право на друге накнаде трошкова који произилазе из специфичности радноправног положаја запосленог и друга примања у складу са општим прописима о раду, уређује се у складу са посебним законом.

*Право на плату и накнаду трошкова за време рада у иностранству*

Члан 34.

Запослени има право на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања за време рада у иностранству на који је упућен од стране послодавца, у складу са законом.

*Право на накнаду за рад у посебним телима*  
Члан 35.

Запослени који поред послова свог радног места учествује у раду комисија, одбора, савета и других сталних и привремених радних тела у јавном сектору, може да оствари накнаду за рад, у складу са посебним законом.

*Рок за доношење подзаконских аката*

Члан 36.

Акти из чл. 10. и 12. овог закона донеће се у року од 90 дана од дана почетка примене овог закона.

Акт из члана 9. овог закона донеће се у року од 6 месеци од дана почетка примене овог закона.

*Обавеза усклађивања коефицијената у прописима којима се уређује висина плате са овим*  
*законом*

Члан 37.

У циљу постизања упоредивости плата у јавном сектору, висина коефицијената за обрачун и исплату плата који су утврђени посебним прописима, измениће се у року од 90 дана од почетка примене овог закона применом јединствене основице за обрачун и исплату плате утврђене овим законом.

Измена коефицијента из става 1. овог члана извршиће се тако да износ плате запосленог након измене висине коефицијента одговора износу плате на коју је запослени имао право до измене коефицијента.

Јединствена основица из става 1. овог члана, за запослене којима, у складу са прописима који су важили на дан ступања на снагу овог закона основицу утврђује Влада, односно пропис о буџету, у 2016. години износи 17.101, 29 динараи примењује се почев од ступања на снагу прописа којима је утврђена висина коефицијената из става 1. овог члана.

До доношења прописа из става 1. овог члана на обрачун и исплату плата запослених примењују се прописи који су важили до дана ступања на снагу овог закона.

Даном ступања на снагу прописа из става 1. овог члана престаје да се примењује основица за обрачун и исплату плате која је утврђена актом Владе, односно прописом о буџету за 2016. годину.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који на дан ступања на снагу овог закона остварују право на плату, односно зараду у складу са актима донетим на основу општих прописа о раду, настављају да примењују наведене акте до доношења закона којима се уређује висина њихове плате у складу са одредбама овог закона.

*Усаглашавање посебних закона*

Члан 38.

У року од једне године од дана почетка примене овог закона донеће се закон којим се уређују плате и друга примања запослених у јавним службама изакон којим се уређују плате и друга примања запослених у државним органима и органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, у складу са одредбама овог закона.

У року из става 1. овог члана ускладиће се са одредбама овог закона, закони којима се уређују плате и друга примања полицијских службеника, запослених у органима у чијем су делокругу безбедносни и обавештајни послови, запослених у јавним агенцијама и другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.



До доношења закона из ст. 1. и 2. овог члана, на обрачун и исплату плата запослених из члана 1. овог закона, примењују се посебни прописи којима се уређују њихове плате и друга примања.

*Ступање на снагу закона*

Члан 39.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се почев од 1. јануара 2016. године.

Одредбе члана 8. овог закона примењиваће се почев од доношења Закона о буџету за 2017. годину.

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

### I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредбама члана 97. тачка 17) Устава Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06) према којем Република Србија уређује и обезбеђује друге односе од интереса за Републику Србију, у складу с Уставом, а у вези са чланом 60. став 4. Устава Републике Србије према којем свако има право на правичну накнаду за рад.

### II. ПРАВНИ ОСНОВ

Правни основ за доношење овог закона садржан је у одредбама члана 10. став 1. Закона о министарствима („Службени гласник РС”, бр. 44/14, 14/15 и 54/15) у складу са којим Министарство државне управе и локалне самоуправе обавља послове државне управе који се односе на систем плата у државним органима, јавним агенцијама, јавним службама и у јединицама локалне самоуправе и аутономним покрајинама.

### III. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Плате и зараде запослених у појединим деловима јавног сектора тренутно су дефинисане читавим низом законских и подзаконских аката или општим акатима послодаваца. Већи број посебних закона уређује посебне режиме плата и зарада за одређене органе и институције, почевши од запослених у појединим министарстава који су издвојена из општег режима плата државних службеника и намештеника, преко одређених органа у стаставу и независних тела, као и запослених у јавним службама и органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе. Поред тога, плате запослених у јавним агенцијама и појединим организацијама које је основала РС, АП или ЈЛС уређују се у складу са општим прописима о раду, општим актима саме организације. Бројност прописа којима се уређују плате и друга примања запослених у јавном сектору, довела је до неуједначености у правима, услед методолошки неуједначеног приступа начину одређивања плата запослених у јавном сектору.

Поред тога, другинедостаци досадашњег система плата и зарада у јавном сектору, услед великог броја прописа који уређују ову област, су и неуправљивост, немогућност ефективне контроле, нетранспарентност и неправичност укупног система. Основица за обрачун и исплату зарада није јединствена, већ у целокупном систему егзистира преко 10 различитих основица, које у великој мери варирају у погледу износа (однос између најниже и највише је чак 1:19). Већина основица се утврђује закључком Владе, док се основица за плате државних службеника и намештеника утврђује законом о буџету РС за сваку буџетску годину (члан 8. Закона о платама државних службеника и намештеника). За локалну самоуправу постоје три различите основице, при чему је највиша готово пет пута већа од најниже. Посебним закључком Владе за јавне службе (укључујући све нивое образовања, центре за социјални рад, остале јавне службе на републичком и локалном нивоу, установе културе, стручне службе организација обавезног социјалног осигурања, где је укључен и читав сектор здравства) постоји чак пет различитих основица. Фрагментација прописа је допринела проблему управљивости система плата и зарада, с обзиром да је свакој групи запослених у јавном сектору омогућено да заговара промене у законима и другим актима који се на ту групу односе, са циљем подизања нивоа плата и додатних накнада, без сагледавања оправданости у односу на друге категорије запослених. Структурне слабости у систему плата и контроле резултирале су прегломазним

системом са преко 2,200 радних места, 70 различитих основа за накнаду, преко 10 различитих основица, преко 900 коефицијената, великим бројем закона и подзаконских аката који регулишу нивое плата у 11,000 буџетских институција. Прописи у појединачним деловима система су увођени и мењани парцијално и некоординирано, што је временом изазвало раст укупног износа фонда плата и зарада.

Као последица, дошло се до система који у себи садржи различите неуједначености и неправедности. Једна од њих јесте и та да запослени са високом стручном спремом који обављају веома сложене послове у неким деловима јавног сектора имају ниже плате од запослених са средњом стручном спремом који обављају далеко мање сложене послове у другим деловима јавног сектора. Такође, послови исте сложености или чак истоветни послови у различитим деловима јавног сектора плаћени су различито, а те разлике су у неким случајевима многоструке. Овај проблем нарочито је изражен код заједничких/генеричких послова, који су најлакше упоредиви (осим када се обављају у веома различитим условима).

Због свега наведеног, разлози за доношење Закона о систему плата запослених у јавном сектору јесу: 1) успоставање система плата који ће поставити начела и принципе за утврђивање висине плате и других примања на јединствен и транспарентан начин за све запослене у јавном сектору; 2) прецизно дефинисање обухвата система, начина утврђивања плата, основних дефиниција и појмова; 3) увођење каталога радних места и звања, као инструмента помоћу којег ће се постићи унапређење механизма контроле и транспарентности у начину уређивања и утврђивања висине плата; 5) увођење методологије за вредновање радних места и звања чиме се постиже уједначеност у висини плате за рад исте и сличне сложености.

Доношењем овог закона омогућиће се и даље самосталност и флексибилност у утврђивању платне структуре ради препознавања специфичности одређеног подсистема (здравство, просвета, државни органи) али у оквиру параметара који су постављени системским законом.

Како би се обезбедила максимална транспарентност и упоредивост плата и зарада запослених у јавном сектору прелази се на систем јединствене основице за обрачун и исплату плата. На тај начин ће се једноставније упоређивати плате у различитим деловима система и биће лакше контролисати промене у појединачним подсистемима.

### **III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА**

У члану 1. дефинисан је обухват закона, односно одређено је на које запослене се закон примењује. Дефинисан је јавни сектор који обухвата државне органи, органе аутономне покрајине, органе јединица локалне самоуправе, друге органе и организације које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, јавне агенције, организације на које се примењују прописи о јавним агенцијама, јавне службе које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање и организације обавезног социјалног осигурања.

У члану 3. се утврђује право запосленог на плату, накнаду плате, додатке на плату, накнаду трошкова и друга примања. На прописан начин омогућавамо да се примање запослених у јавном сектору називатерминолошки уједначи изразом „плата“ за разлику од досадашњег разликовања „плате“ и „зараде“ у зависности од тога којим прописом је био уређен начин утврђивања њихових примања.

Чланом 4. и 5. утврђује се почетак и престанак остваривања права на плату која се исплаћује месечно, у текућем месецу за претходни месец.

У члану 6. и 7. утврђује се да се плата састоји од основне плате, докатака на плату и на месечном нивоу утврђене порезе и доприносе, као и да се основна плата одређује множењем основице и коефицијента, а да се иста остварује за пуно радно време или радно време које се

сматра пуним радним временом, док се за непуно радно време право на основну плату остварује сразмерно времену проведеном на раду.

**У члану 8.** дефинише се да ће за цео јавни сектор да се утврди једна основица законом о буџету за сваку буџетску годину. Изузетак је основица за обрачун и исплату плата службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, која ће се утврђивати буџетом аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата, при чему та основица не може бити већа од основице која је утврђена законом о буџету.

**У члану 9.** утврђује се да распон плата запослених у јавном сектору износи 1:7,5 у ком оквиру се морају уредити њихове плате посебним законима, при чему се пошло од тренутног распона плата запослених у државним органима.

**У члану 10.** утврђује се да ће Влада донети Каталог звања (за државне службенике и службенике у органима АО и ЈЛС полазећи од звања која су дефинисана посебним прописима) и радних места (за остале запослене у јавним службама). Део каталога су и генеричка радна места која представљају радна места на којима се обављају пропратни и помоћни послови а нарочито стручни, административни и технички послови у јавном сектору, који су, по својој природи, истоврсни и који служе за подршку у извршавању послова основне делатности и која се појављују у свим облицима организовања послова у јавном сектору. Део генеричких радних места биће и радна места намештеника.

Влада ће донети посебан акт о радним местима, односно звањима полицијских службеника у складу са прописима којима се уређује положај полицијских службеника, док ће органи у чијем су делокругу безбедоносни и обавештајни послови радна места, односно звања утврдити својим актима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, ако посебним законом није одређено другачије.

Радна места која ће бити одређена у Каталогу представљају назив за скуп типичних послова који се обављају од стране запосленог у јавном сектору а којима се пружа одговарајућа услуга грађанима, односно обавља одређени захтев послодавца сходно функцијама које послодавац у јавном сектору има. На сваком радном месту се обављају одређени послови који ће бити описани у Каталогу, при чему се оставља могућност да, мимо ових типичних послова, актима о систематизацији буду уређени и дуги послови који се могу обављати на том радном месту. Када су у питању звања државних службеника и запослених у органима АП и ЈЛС, као и положаји у овим органима, Каталог ће да препозна она звања и положаје који су утврђени у складу са законом, и да на основу постојећих систематизација ових органа препозна типичне послове који се обављају на различитим радним местима разврстаним у исто звање.

**У члану 11.** утврђено је да се разврставање радних места врши у 60 платних разреда који изражава захтеве за обављање послова радног места. Дат је основ да платни разред може да изражава и успешност и квалитет обављања послова радног места као и друга знања и способности запосленог, ако је то прописано посебним законом, имајући у виду пре свега постојећу могућност да државни службеници напредују у већи платни разред на основу оцене резултата рада.

**У члану 12.** дефинисани су критеријуми за вредновање послова и разврставање у платне разреде, и то су: сложеност послова, самосталност у раду, одговорност, пословна комуникација, компетентност и изузетно услови рада који представљају околности под којима се посао стално или претежним делом радног времена обавља, као што су рад уз постојање посебног ризика у одређеним делатностима, односно на радним местима, рад у сменама, рад ноћу, рад недељом, рад на терену и други посебни услови рада. Разврставање се врши тако што се послови исте или сличне сложености, за чије обављање се захтева иста самосталност у раду, одговорност, пословна комуникација и компетентност, сврставају у исти платни разред. Методологију којом ће се дати начин примене критеријума, донеће Влада. Јединственом методологијом за разврставање радних места у целом јавном сектору постићи ће се уједначеност вредновања и праведност у уређивању плата у јавном сектору.

**Од члана 13. до 17.** дати су описи критеријума за разврставање радних места.

**У члану 18-25.** дефинишу се додаци на основну плату, и то додаци који су се дају свим запосленима у јавном сектору, за: рад ноћу; рад на дан празника који није радни дан; прековремени рад; дежурство; приправност. Поред ових додатака, запослени може да оствари додатак на плату по основу вредновања резултата рада ако је то прописано посебним законом и ако вредновање резултата рада није изражено кроз платни разред запосленог, као и право на други додатак на плату у складу са посебним законом, ако такав додатак оправдавају специфични услови рада или друге околности које нису узете у обзир при вредновању радних места запослених. Закон дефинише међусобан однос додатака и искључује право на додатак за запослене на руководећим радним местима.

**У члану 26-30.** дефинисано је право на накнаду плате и њена висина, док је **чл.31-35.** дефинисано право на накнаде трошкова чија ће се висина уредити у складу са посебним законима.

**У члану 36.** утврђује се рок за доношење подзаконских аката, а то су акт о коефицијентима, Каталог и Методологија.

**У члану 37.** утврђена је обавеза усклађивања коефицијената у прописима којима се уређује висина плате са основицом из овог закона у року од 90 дана. Тиме се постиже упоредивост постојећих плата свих запослених у јавном сектору. Усклађивање висине коефицијената за обрачун и исплату плата који су утврђени посебним прописима ће се извршити на основу јединствене основице утврђене овим законом од 17.101, 29 динара која је тренутна основица за државне службенике утврђена прописом о буџету. Тиме би постојала обавеза измене подзаконских аката али не и закона којима се уређују коефицијенти запослених. Обавеза усклађивања коефицијената неће се односити на запослене који остварују право на плату, односно зараду у складу са актима донетим на основу општих прописа о раду.

**У члану 38.** дефинише се рок и начин усаглашавања, односно доношења закона којим се уређују плате и друга примања запослених. У року од једне године од дана почетка примене овог закона донеће се закони којим се уређују плате и друга примања запослених, у складу са одредбама овог закона.

**У члану 39.** утврђено је да закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се почев од 1. јануара 2016. године, изузев одредбе члана 8. која ће се примењивати почев од доношења Закона о буџету за 2017. годину.

#### **IV ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА**

За спровођење овог закона није потребно обезбедити додатна средства у буџету Републике Србије за 2015. годину. Наиме, средства за спровођење овог закона за 2016. годину и надаље планираће се у складу са билансним могућностима Републике.