

НАЦРТ ЗАКОНА
О СИСТЕМУ ПЛАТА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈАВНОМ СЕКТОРУ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет и садржина закона

Члан 1.

Овим законом уређује се систем плата запослених у јавном сектору.

Јавни сектор, у смислу овог закона, обухвата: државне органе; 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 и 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.

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) професионални припадници Војске Србије и лица у радном односу у другим органима на које се примењују прописи о професионалним припадницима Војске Србије;
- (4) службеници и намештеници у органима аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе;
- (5) 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;
- (6) лица у радном односу у јавним агенцијама и организацијама на које се примењују прописи о јавним агенцијама;
- (7) лица у радном односу у јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање;
- (8) лица у радном односу у организацијама обавезног социјалног осигурања;
- (9) лица у радном односу у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;
- (10) функционери, односно лица која дужност и послове врше на основу избора, именовања или постављења у државним органима, органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, а који немају статус државних и других службеника.

Одредбе овог закона не односе се на запослене у јавним предузећима и привредним друштвима и Народној банци Србије, као ни на запослене у органима и организацијама које су основане међународним уговором или којима се плате одређују у складу са међународним уговором.

Право на плату и друга примања
Члан 2.

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

Права из става 1. овог члана уређују се и колективним уговором у складу са овим и посебним законом.

На међусобни однос закона и колективног уговора из става 2. овог члана примењују се општи прописи о раду.

Почетак и престанак права на плату
Члан 3.

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

Исплата плате
Члан 4.

Запослени има право на месечну плату.

Плата за текући месец се исплаћује најкасније до краја наредног месеца, у складу са општим прописима о раду.

II. ЕЛЕМЕНТИ ПЛАТЕ

Елементи од којих се састоји плата
Члан 5.

Плата се састоји од основне плате и увећане плате.

Под платом из става 1. овог члана сматра се плата која садржи на месечном нивоу утврђене и порезе и доприносе који се плаћају из плате.

Одређивање основне плате
Члан 6.

Основна плата одређује се множењем основнице за обрачун и исплату плата (у даљем тексту: основница) са коефицијентом, осим ако овим законом није другачије одређено.

Изузетно од става 1. овог члана, основна плата одређује се множењем основнице са збиром коефицијента и корективног коефицијента.

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 основнице

Члан 7.

Основица је јединствена за све запослене и утврђује се за сваку буџетску годину законом о буџету Републике Србије, уз претходно прибављање мишљења Социјално-економског савета Републике Србије о предлогу висине основице у поступку припреме наведеног закона.

Изузетно од става 1. овог члана, 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, уз претходно прибављено мишљење социјално-економског савета за територију аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, односно социјалних партнера репрезентативних за одговарајућу територију ако социјално-економски савет није основан.

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

Коефицијент

Члан 8.

Коефицијент изражава вредност свих захтева за обављање послова радног места. Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Почетни коефицијент се одређује у распону вредности почетна три платна разреда платне групе у који је сврстано звање у којем се обављају послови одређеног радног места, односно положај за државне службенике и службенике у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, односно у распону вредности почетна три платна разреда платне групе у који је сврстано радно место за остале запослене у јавном сектору.

Корективни коефицијент

Члан 9.

Корективни коефицијент се остварује по основу сталних услова за обављање послова или других сталних околности које се јављају на пословима одговарајућег радног места а које изузетно нису могли да буду узети у обзир при вредновању послова тог радног места.

Услови и околности под којима се остварује право на корективни коефицијент, као и висина корективног коефицијента утврђују се посебним законом.

Каталог радних места, односно звања и положаја и функција у јавном сектору

Члан 10.

Радна места која се сврставају у платне групе и платне разреде, општи/типичан описи послова тих радних места, као и захтеви за њихово обављање за запослене

намештенике из члана 1. став 3. тачка 1) и 4) овог закона и запослене из члана 1. став 3. тач. 6)-9) овог закона, утврђују се актом Владе.

У циљу јединственог праћења радних места, звања и положаја у јавном сектору и послова који се на њима обављају, успоставља се Каталог радних места, односно звања и положаја и функција у јавном сектору (у даљем тексту: Каталог).

Каталог сачињава и објављује на својој интернет презентацији министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе (у даљем тексту: министарство). У сачињавању Каталога, министарство је дужно да сарађује са послодавцима у јавном сектору.

Каталог садржи попис звања и положаја државних службеника и службеника у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, општи/типичан опис послова који се обављају у одговарајућем звању и захтеве за стицање звања, као и платне групе и платне разреде у која су сврстана радна места, односно звања и положаји у складу са законом.

Каталог садржи попис радних места, њихових описа и захтева за њихово обављање који су утврђени актом из члана 1. овог члана.

Звања државних службеника и службеника у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе у Каталогу представљају попис звања у која су разврстана радна места наведених запослених у складу са законом, односно другим прописом којима се уређује радноправни статус запослених у државним органима, односно органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе.

Положаји у Каталогу представљају попис радних места која су утврђена у складу са законом, односно другим прописом којима се уређује радноправни статус запослених у државним органима, односно органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе.

Функције у Каталогу представљају попис радних места функционера који право на функцију остварују у складу законом и другим прописом.

Општи/типичан опис послова у Каталогу представља најчешће послове који се обављају на одговарајућем радном месту, односно у одговарајућем звању или на положају а који су утврђени прописом, односно општим актом послодавца у јавном сектору.

Захтеви за обављање послова и задатака радног места, односно за стицање звања у Каталогу представљају захтевану стручну спрему, односно образовање, знање и радно искуство потребно за обављање послова и задатака радног места, односно за стицање звања који су утврђени законом, односно другим прописом.

Платне групе

Члан 11.

Радна места, односно звања и положаји сврставају се у 12 платних група, тако што радно место, односно звање и положај на којем се обављају послови исте или сличне сложености, за чије обављање се захтева иста самосталност у раду, одговорност, пословна комуникација и компетентност, сврставају у исту платну групу у складу са општим описом платне групе и применом критеријума утврђених овим законом.

Платни разреди

Члан 12.

Вредност радних места, односно звања или положаја који припадају одређеној платној групи, одређује се као једна од вредности у распону почетна три платна разреда те платне групе, полазећи од ближег разликовања послова у поступку њиховог вредновања и услова рада, односно од околности под којима се послови тог радног места обављају стално или претежним делом радног времена.

Вредности платних разреда изражавају и напредовање на истом радном месту, пре свега постигнуте резултате рада, руковођење или друго знање и способност запосленог, под условима који су одређени посебним законом.

Сврставање радних места, односно звања и положаја у платне групе и платне разреде и критеријуми за вредновање послова

Члан 13.

Сврставање радних места, односно звања и положаја у платне групе врши се полазећи од критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту, односно у одговарајућем звању или на положају.

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

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

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

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

Изузетно, ако обављање послова у одређеној делатности подразумева сталну изложеност ризицима по живот, као критеријум за вредновање послова у посебном закону могу се утврдити и нарочито ризични услови рада.

Вредновање радних места, односно звања и положаја у један од почетна три платна разреда одређене платне групе, врши се полазећи од ближег разликовања послова у поступку њиховог вредновања и услова рада, односно од околности под којима се послови одређеног радног места обављају стално или претежним делом радног времена, као што су потојање посебно ризичног окружења на радним местима, рад у сменама, рад ноћу, рад недељом, рад на терену и други посебни услови рада.

Ближа мерила за примену критеријума из ст. 3-9. овог члана и начин сврставања радних места, односно звања и положаја у платне групе и почетне платне разреде врши

се у складу са посебним законом, у зависности од специфичности послова које обављају запослени у појединим деловима јавног сектора.

Општи описи платних група

Члан 14.

У прву платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- послови подразумевају обављање једноставних рутинских задатака, који обухватају ограничени обим јасно дефинисаних задатака уз прецизно праћење и примену основних стандардних радних процедура и упутстава;
- послови се обављају уз редован надзор и инструкције руководиоца;
- обављање ових послова подразумева остваривање контаката унутар организације на истом нивоу ради примања информација потребних за извршавање задатака;
- за обављање послова захтева се најмање завршена основна школа, односно изузетно додатна обука или радно искуство у извршавању једноставних техничких или административних послова.

У другу платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- послови подразумевају обављање једноставних задатака, примену стандардизованих јасно дефинисаних правила извршавања задатака према јасним радним процедурама и упутствима;
- послови се обављају уз надзор и инструкције руководиоца а запослени одговара за обављање сопствених задатака;
- обављање послова подразумева остваривање контаката унутар организације ради примања информација потребних за извршавање задатака;
- за обављање послова захтева се средње образовање, а моуће и додатна обука или одговарајуће радно искуство у извршавању послова и задатака радног места.

У трећу платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- послови подразумевају обављање задатака који нису рутински и обухватају праћење и примену већег броја стандардизованих правила и утврђених радних процедура;
- послови се обављају на основу датих инструкција и уз повремено надзор руководиоца. Запослени је одговоран за обављање сопственог посла;
- обављање послова подразумева остваривање контаката и комуникације унутар организације ради примања информација потребних за извршавање задатака;
- за обављање послова захтева се стечено средње образовање, а моуће и додатна обука или одговарајуће радно искуство у извршавању послова и задатака радног места.

У четврту платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних послова који подразумевају шири спектар јасно описаних задатака и решавање сличних проблема који се спроводе применом утврђених процедура, упутстава и метода рада;

- послови подразумевају одговорност за извршавање задатака у оквиру специфичне области рада;

- запослени на основу општих смерница одлучује на оперативном нивоу и врши процену опција како би се дошло до најбољег решења уз извешан степен креативности у извршењу задатака и надзор руководиоца;

- обављање посла подразумева остваривање контаката унутар организације, изузетно и изван организације ради размене информација и захтева развијене основне вештине комуникације.

- за обављање послова захтева се стечено високо образовање на основним академским или струковним судијама у обиму од 180 ЕСПБ, односно на студијама у трајању до три године, односно изузетно стечено средње образовање у трајању од четири године уз одговарајуће радно искуство које омогућава поседовање вештина и знања за обављање послова радног места. Изузетно, ако обављање послова подразумева контстантну изложеност ризицима опасним по живот или захтева одговарајући степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено средње образовање у трајању од четири године.

У пету платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних послова у оквиру ширег спектра стандардних и нестандартних задатака уз примену различитих техника, процедура и метода рада, прикупљање и организовање информација и избор између ограниченог броја решења;

- послови подразумевају одговорност за извршавање задатака у оквиру одређене области рада. Послови могу да подразумевају координацију и надзор рада мањег броја запослених;

- запослени обавља послове самостално у оквиру утврђених смерница и процедура, али и доприноси унапређењу рада и радних процедура, уз упутства и повремени надзор руководиоца;

- обављање посла подразумева остваривање контаката унутар, изузетно и изван организације ради размене и прикупљања информација и захтева развијене основне вештине комуникације;

- за обављање послова захтева се стечено високо образовање на основним академским или струковним судијама у обиму од 180 ЕСПБ, односно на студијама у трајању до три године или стечено високо образовање на основним академским или струковним судијама у обиму од 240 ЕСПБ. Изузетно, ако обављање послова подразумева контстантну изложеност ризицима опасним по живот или захтева одговарајући степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено средње образовање у трајању од четири године.

У шесту платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- послови који подразумевају обављање стручних задатака који захтевају стручну обраду прикупљених података и њихово тумачење уз примену утврђених

метода рада и процедура. Посао може захтевати прикупљање информација, истраживање или анализу, уз известан степен креативности при решавању проблема или ситуација које настају релативно често;

- послови подразумевају искључиву одговорност за извршавање задатака у одређеној специјалистичкој области. Послови могу да подразумевају координацију и надзор рада одређеног броја запослених;

- запослени доноси одлуке које се односе на редовне послове и решавање уобичајених проблема, док се за сложенија стручна питања захтева надзор, опште и појединачне смернице руководиоца;

- обављање овог посла подразумева остваривање контаката унутар, а изузетно и изван организације у циљу размене информација у оквиру редовног обављања посла и захтева развијене вештине комуникације;

- за обављање послова на овом нивоу захтева се стечено високо образовање на академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ. Изузетно, ако обављање послова подразумева константну изложеност ризицима опасним по живот или захтева одговарајући степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено средње образовање у трајању од четири године или високо образовање на основним академским или струковним студијама у обиму од 180 ЕСПБ, односно на студијама у трајању до три године.

У седму платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних послова који обухватају широк обим дужности и решавање различитих проблема, као и флексибилност у раду и планирање нових мера које треба предузети;

- послови подразумевају одговорност за извршавање задатака у одређеној специјалистичкој области. Послови могу да подразумевају координацију и надзор рада одређеног броја запослених;

- на овом нивоу доносе се одлуке у вези са остваривањем оперативних циљева уз препознавање проблема и налажење решења у оквиру утврђених процедура и смерница;

- обављање послова подразумева остваривање контаката унутар организације, а изузетно и изван организације ради консултација о сложеним питањима и захтева развијене вештине комуникације за потребе обављања рада;

- за обављање послова захтева се стечено високо образовање на академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ. Изузетно, ако обављање послова захтева висок степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено средње образовање у трајању од четири године или стечено високо образовање на основним академским или струковним студијама у обиму од 180 ЕСПБ, односно на студијама у трајању до три године

У осму платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних или саветодавних послови који обухватају широк обим дужности, решавање сложених проблема који захтевају креативност у раду и флексибилан приступ организацији рада;

- послови подразумевају усмеравање и саветовање других запослених у одређеној специјалистичкој области, одговорност за координирање рада, усаглашавање и допринос примени најбоље праксе. Послови могу да подразумевају руковођење стручним тимом запослених или организационих јединица, односно мањом сложеном организацијом и одговорност за све аспекте управљања;

- на овом нивоу доносе се одлуке у вези са дефинисањем и остваривањем оперативних циљева, а рад се обавља самостално уз надзор и опште смернице руководиоца, односно уз надзор одговарајућих нивоа управљања. Послови често подразумевају координицију и надзор над радом запослених;

- обављање послова подразумева остваривање контаката унутар, а повремено и изван организације и захтева развијене вештине комуникације приликом консултација и преговора од значаја за обављање рада;

- за обављање послова захтева се стечено високо образовање на академским судијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ. Изузетно, ако обављање послова захтева висок степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова и стечено високо образовање на основним академским или струковним судијама у обиму од 180 ЕСПБ, односно на студијама у трајању до три године.

У девету платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање стручних или саветодавних послови који захтевају иновативност у раду, дефинисање и проверу опција, тумачења и процену у процесу одабира и анализе релевантних инфорамација уз укључивање различитих појединаца и тимова;

- доносе се одлуке о правцу деловања, док се мишљења руководиоца траже само по питањима тумачења сложених проблема или политике организације, врше се анализе одређених сложених ситуација које доприносе одлукама на вишем нивоу, а рад се обавља самостално уз повремен надзор и опште смернице од стране руководиоца. Послови често подразумевају руковођење стручним тимом запослених или већих организационих јединица, односно управљање организацијом ограниченог делокруга и одговорност за све аспекте управљања;

- обављање послова подразумева остваривање контаката унутар и изван организације и захтева развијене вештине комуникације, преговарања и презентације приликом представљања професионалних и ставова организације;

- за обављање послова захтева се стечено високо образовање на основним академским судијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ. Изузетно, ако обављање послова захтева висок степен креативности који није условљен стицањем одређеног степена образовања, формално стечено високо образовање могу да надоместе одговарајуће компетенције утврђене за обављање тих послова уз стечено високо образовање на основним академским или струковним судијама у обиму од 180 ЕСПБ, односно на студијама у трајању до три године.

У десете платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- послови подразумевају висок ниво стручности и значајно практично искуство при решавању веома сложених задатака, решавање проблема без довољно информација, иновативност у раду и креативно размишљање, који доприносе високом степену унапређења рада;

- доносе се одлуке о великом броју питања без стандардних смерница које доприносе решавању проблема од великог значаја за организацију, односно које значајно и у највећој мери доприносе извршењу посла. Послови најчешће подразумевају руковођење стручним тимом запослених, значајном облашћу рада или већим организационим јединицама, односно управљање организацијом одређеног делокруга и одговорност за све аспекте управљања;

- обављање послова подразумева остваривање контаката унутар и изван организације и захтева развијене вештине комуникације и преговарања;

- за обављање послова захтева се стечено високо образовање на основним академским судијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ.

У једанаесту платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање сложених послова који представљају виши ниво остваривања стратешких циљева организације, а који подразумевају решавање значајних питања и проблема, односно извршавање великог броја дужности, могуће чак и од ширег друштвеног или националног интереса, иновативан приступ у раду и креативно размишљање;

- послови најчешће подразумевају одговорност за руковођење организацијом или организационим деловима које спроводе стратешке циљеве организације, али могу да подразумевају руковођење или учествовање у стручним тимовима запослених који доносе најзначајније одлуке из делатности организације. На овом нивоу доносе се одлуке о стручним и организационим питањима за које не постоје смернице, већ је доношење одлука ограничено једино експертизом, стратегијом и политиком организације;

- обављање послова подразумева остваривање контаката са различитим организацијама у земљи, а понекад и иностранству који резултирају преузимањем обавеза за организацију и захтева висок ниво вештина комуникације и преговарања;

- за обављање послова захтева се висок ниво стручности по одређеним питањима уз значајно стручно или руководеће искуство и најмање стечено високо образовање на основним академским судијама у обиму од 240 ЕСПБ.

У дванаесту платну групу разврставају се радна места нарочито са следећим захтевима:

- обављање руководећих послова који представљају највиши ниво остваривања стратешких циљева најсложенијих организација, а који подразумевају нарочито решавање веома значајних питања, често од ширег друштвеног или националног интереса, развој нових политика, поступака и процедура, као и висок ниво креативног размишљања;

- послови подразумевају одговорност за руковођење најсложенијим организацијом од стратешког интереса и значаја за државу и одговорност за координацију и надгледање рада свих њених организационих делова. На овом нивоу доносе се одлуке о стручним и стратешким организационим питањима, као и одлуке и препоруке које имају стратешки значај за државу или друштво;

- обављање послова подразумева остваривање значајног броја контаката са различитим установама у земљи и иностранству који резултирају преузимањем обавеза за организацију и захтева изузетно развијен ниво вештина комуникације и преговарања;
- за обављање послова захтева се висок ниво стручности и радног искуства и стечено високо образовање на основним академским судијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ.

Коефицијенти платних група и платних разреда

Члан 15.

Распони коефицијената платних група и платних разреда су следећи:

Platne grupe	Platni razredi (rasponi - koeficijenti)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
XII	6.38 - 6.70	6.71 - 7.36	7.37 - 7.70								
XI	4.80 - 5.04	5.05 - 5.54	5.55 - 5.92	5.93 - 6.17	6.18 - 6.43	6.44 - 6.70	6.71 - 6.99	7.00 - 7.15			
X	3.87 - 3.95	3.96 - 4.14	4.15 - 4.32	4.33 - 4.50	4.51 - 4.70	4.71 - 4.90	4.91 - 5.11	5.12 - 5.32	5.33 - 5.55	5.56 - 5.79	5.80 - 5.92
IX	3.24 - 3.31	3.32 - 3.46	3.47 - 3.61	3.62 - 3.76	3.77 - 3.92	3.93 - 4.09	4.10 - 4.26	4.27 - 4.44	4.45 - 4.63	4.64 - 4.83	4.84 - 4.94
VIII	2.71 - 2.76	2.77 - 2.89	2.90 - 3.01	3.02 - 3.14	3.15 - 3.28	3.29 - 3.42	3.43 - 3.56	3.57 - 3.71	3.72 - 3.87	3.88 - 4.04	4.05 - 4.13
VII	2.17 - 2.21	2.22 - 2.31	2.32 - 2.41	2.42 - 2.51	2.52 - 2.62	2.63 - 2.73	2.74 - 2.85	2.86 - 2.97	2.98 - 3.10	3.11 - 3.23	3.24 - 3.31
VI	1.95 - 1.98	1.99 - 2.08	2.09 - 2.18	2.19 - 2.27	2.28 - 2.37	2.38 - 2.47	2.48 - 2.57	2.58 - 2.68	2.69 - 2.80	2.81 - 2.92	2.93 - 2.99
V	1.70 - 1.74	1.75 - 1.83	1.84 - 1.92	1.93 - 2.00	2.01 - 2.08	2.09 - 2.17	2.18 - 2.26	2.27 - 2.36	2.37 - 2.46	2.47 - 2.52	
IV	1.44 - 1.47	1.48 - 1.54	1.55 - 1.60	1.61 - 1.67	1.68 - 1.74	1.75 - 1.82	1.83 - 1.90	1.91 - 1.95			
III	1.32 - 1.33	1.34 - 1.36	1.37 - 1.41	1.42 - 1.47	1.48 - 1.54	1.55 - 1.58					
II	1.20 - 1.21	1.22 - 1.23	1.24 - 1.27	1.28 - 1.32	1.33 - 1.38	1.39 - 1.42					
I	1.11 - 1.12	1.13 - 1.14	1.15 - 1.18	1.19 - 1.22							

Основна плата функционера

Члан 16.

Основна плата функционера утврђује се најмање у висини највеће основне плате државног службеника, односно службеника у органу у којем функционер врши дужност увећане за 10%, а највише у висини највеће основне плате државног службеника, односно службеника у том органу увећане за 40%.

Висина увећања из става 1. овог члана одређује се посебни законом у зависности од критеријума одговорности у руковођењу, којим се успоставља однос и изражава обим и различитост функција на основу различитости одговорности у остваривању послова из надлежности органа.

Одредбе овог закона којима су утврђене основне плате функционера и елементи основне плате запослених на основу којих се одређује плата функционера, не примењују се на оне функционере државних органа којима су основна плата и њени елементи уређени на другачији начин у посебном закону.

Увећана плата

Члан 17.

Запослени остварује право на увећану плату у висини утврђеној овим законом, и то за:

- 1) рад ноћу;
- 2) рад на дан празника који није радни дан;
- 3) прековремени рад;
- 4) приправност;
- 5) минули рад.

Запослени остварује увећану плату у складу са овим и посебним законом, и то за:

- 1) дежурство;
- 2) руковођење.

Поред увећања из ст. 1. и 2. овог члана, запослени може да оствари право и на увећану плату под условима и на начин утврђен посебним законом ако такво увећање оправдавају специфични услови рада или друге околности под којима се послови обављају повремено, а које нису узете у обзир при вредновању послова радног места, односно при утврђивању корективног коефицијента.

Увећана плата за оне запослене који према посебним прописима остварују основну плату према радном времену које се сматра пуним радним временом, остварује се према вредности радног сата утврђеној за пуно радно време.

Увећана плата за рад ноћу
Члан 18.

Запослени има право на увећану 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.

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

Увећана плата за рад на дан празника који није радни дан
Члан 19.

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

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

Увећана плата за прековремени рад
Члан 20.

Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на увећану плату у износу вредности радног сата основне плате запосленог увећаног за 26%.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог и уз сагласност послодавца ако дозвољава организација рада, часови прековременог рада могу месечно да се

прерачунају у слободне сате тако што за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно.

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

Запослени који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из става 1. овог члана.

Увећана плата за приправност

Члан 21.

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 увећану плату за приправност.

Увећана плата 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 ефикасног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

Увећана плата за минули рад

Члан 22.

Запослени има право на увећану плату за сваку пуну годину рада у радном односу код послодавца у јавном сектору, у висини од 0,4 % своје основне плате.

Увећана плата за дежурство

Члан 23.

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

Увећана плата за руковођење

Члан 24.

Запослени има право на увећану плату за руковођење у складу са посебним законом, ако руковођење није изражено кроз коефицијент основне плате запосленог.

Међусобни однос основа за увећање плате

Члан 25.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа за увећање плате из члана 17. ст 1. и 2. овог закона, проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа за увећање, осим увећања на прековремени рад који искључује увећање за дежурство.

Међусобни однос основа за увећање плате из члана 17. ст. 1. и 2. овог закона и основа за увећање плате који буду утврђени у складу са чланом 17. ставом 3. овог закона, уређују се посебним законом.

Ограничење права на увећање плате

Члан 26.

Запослени на руководећим радним местима у акту Владе из члана 10. овог закона и радним местима чији опис укључује одговорност везану за руковођење органом, организацијом или другим организационим обликом у јавном сектору, за време проведено на раду на пословима руководећег радног места као и државни службеници на положају, односно службеници на положају у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе и функционери немају право на увећање плате из чл. 18-21. и члана 24. овог закона, осим ако посебним законом није другачије одређено.

III. ПРАВО НА НАКНАДУ ПЛАТЕ, НАКНАДУ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

Накнада плате

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате у висини основне плате (**алтернатива:** просечне плате у претходних 12 месеци) за време одсуствовања са рада на дан празника који је наредан 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.

Положавац 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 другачије одређено.

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

Члан 28.

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 (**алтернатива:** просечне плате у претходних 12 месеци) за месец 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 (**алтернатива:** просечне плате у претходних 12 месеци) за месец 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 29.

Запослени који је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у периоду за који у складу са законом такву накнаду остварује, у висини 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен, осим ако посебним законом није другачије одређено.

Накнада плате запосленом који је привремено удаљен са рада
Члан 30.

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

Накнада плате према посебним прописима
Члан 31.

Запослени има право на накнаду плате у висини утврђеној посебним прописима док је привремено спречен за рад због болести и компликација у вези са одржавањем трудноће, на породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуство са рада ради посебне 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 и у висини утврђеној у складу са законом.

Право на накнаду трошкова
Члан 32.

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, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин.

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

Отпремнина
Члан 33.

Запослени коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протекла 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 34.

Услове за остваривање права из чл. 32. и 33. 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 35.

Запослени има право на плату, увећану 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 36.

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, ако је исплата такве накнаде прописана законом, односно другим прописом.

IV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Рок за доношење подзаконских аката
Члан 37.

Акт из члана 10. став 1. овог закона донеће се у року од 6 месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Обавеза усклађивања коефицијената у прописима којима се уређује висина плате са овим законом
Члан 38.

У циљу постизања упоредивости плата у јавном сектору, висина коефицијената за обрачун и исплату плата за запослене којима у складу са прописима који важе на дан ступања на снагу овог закона основицу утврђује Влада, измениће се у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона применом основице за обрачун и исплату плате за државне службенике и намештенике утврђене прописом о буџету за 2016. годину.

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

До ступања на снагу прописа из става 1. овог члана на обрачун и исплату плата запослених примењују се прописи који важе на дан 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.

Изузетно од става 1. овог члана, професионални припадници Војске Србије који оставрују право на плату у складу са посебним законом, као и 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 39.

До 1. јануара 2017. године донеће се, у складу са одредбама овог закона, закони којима се уређују плате и друга примања запослених у: јавним службама; државним органима и органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе и јавним агенцијама и другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

До 1. јануара 2018. године ускладиће се са одредбама овог закона, закони којима се уређују плате и друга примања полицијских службеника, професионалних припадника Војске Србије и запослених у органима у чијем су делокругу безбедоносни и обавештајни послови.

Посебним законима из ст. 1. и 2. овог члана одредиће се да запослени задржава затечена плату на радном месту на које је био распоређен, односно чије послове обавља на дан почетка примене посебних закона, уз одређивање начина прилагођавања те плате, којим ће се обезбедити њено усаглашавање са платом коју би остварио применом одредаба овог и посебних закона, а који мора бити постепен и прилагођен буџетским ограничењима.

Затечена плата из става 3. овог члана представља основну плату запосленог увећану за додатак на плату, односно увећање плате које је запослени имао на дан ступања на снагу посебног закона а који није прописан одредбама овог закона или које постаје саставни део коефицијента радног места у складу са овим и посебним законом.

Прописи из става 1. овог члана почињу да се примењују од 1. јануара 2017. године, а прописи из става 2. овог члана од 1. јануара 2018. године.

Право на плату и друга примања из радног односа запослени у органима, организацијама, службама и агенцијама из става 1. овог члана остварују на основу прописа који су на стази до 1. јануара 2017. године, а запослени у Војсци Србије и органима из става 2. овог члана на основу прописа који су на стази до 1. јануара 2018. године.

Ступање на снагу закона

Члан 40.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се почев од 1. јануара 2017. године, изузев

одредаба члана 10. став 1. и чл. 37-39. овог закона које се примењују од ступања на снагу овог закона.

Одредбе овог закона почињу да се примењују на полицијске службенике, професионалне припаднике Војске Србије и запослене у органима у чијем су делокругу безбедоносн и и обавештајни послови, од 1. јануара 2018. године.