

„Службени гласник РС”, бр. 18/16 од 01.03.2016., ступио на снагу 09.03.2016, а примењује се почев од 1. јануара 2017. године, односно од 1. јануара 2018. године – на полицијске службенике, професионалне припаднике Војске Србије и запослене у органима у чијем су делокругу безбедоносни и обавештајни послови, изузев одредаба члана 10. и чл. 37-39. овог закона које се примењују од ступања на снагу овог закона, 108/16 од 29.12.2017., ступио на снагу 05.01.2017., а примењује се почев од 1. јануара 2018. године, односно од 1. јула 2017. године – на запослене у органима и организацијама аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, изузев одредаба члана 10. и чл. 37-39. овог закона које се примењују од ступања на снагу овог закона, 113/17 од 17.12.2017. ступио на снагу 25.12.2017. а примењује се почев од 1. јануара 2019. године, односно од 1. јула 2017. године – на запослене у органима и организацијама аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, изузев одредаба члана 10. и чл. 37-39. овог закона које се примењују од ступања на снагу овог закона.

ЗАКОН 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; 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) лица која дужност, односно послове врше на основу избора, именовања или постављења у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, а која немају статус државних и других службеника (у даљем тексту: функционери).

Одредбе овог закона не односе се на запослене у јавним предузећима и привредним друштвима које је основала Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и Народној банци Србије, као ни на запослене у јавним медијским сервисима и 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, осим ако посебним законом није другачије одређено.

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 и порез и доприносе који се плаћају из плате.

Одређивање основне плате

Члан 6.

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

~~Изузетно од става 1. овог члана, основна плата одређује се множењем основице 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 основице

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 тог закона.

Изузетно од става 1. овог члана, основица за обрачун и исплату плата службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, као и других запослених у органима, организацијама и јавним службама које је основала аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе **код којих се плате претежно** исплаћују из буџета оснивача, 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.

Основица из става 2. овог члана разматра се само у току процеса припреме буџета за наредну буџетску годину и утврђује одлуком о буџету, на начин којим се планира смањење укупних расхода и чиме се обезбеђује дугорочна финансијска одрживост и за шта се даје детаљно образложење.

Основица из става 2. овог члана је јединствена за све запослене чија се плата исплаћује из буџета аутономне покрајине, односно из буџета јединице локалне самоуправе и не може бити већа од основице из става 1. овог члана утврђене за одговарајућу буџетску годину.

Изузетно од става 1. овог члана, основица за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама из члана 1. став 3. тачка 7) овог закона, односно правним лицима из члана 1. став 3. тач. 6) и 9) овог закона, који нису директни или индиректни корисници буџета, односно корисници средстава организација обавезног социјалног осигурања у складу са законом којим се уређује буџетски систем, утврђује се општим актом јавне службе, односно правног лица у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата у оквиру финансијских планова тих правних лица.

Основица из става 5. 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.

Почетни коефицијент се одређује у распону вредности почетна три платна разреда платне групе у коју је сврстано звање у којем се обављају послови одређеног радног места, односно положај за државне службенике и службенике у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно у распону вредности почетна три платна разреда платне групе у коју је сврстано радно место за полицијске службенике и 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 могле да буду узете у обзир при вредновању послова тог радног места.

Изузетно, корективни коефицијент за полицијске службенике остварује се и по основу привремених услова рада или других привремених околности које се јављају на пословима одговарајућег радног места а које нису узете 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.

У циљу јединственог праћења радних места, односно звања, чинова, положаја и функција у јавном сектору, послова који се обављају и висине основне плате запослених на тим радним местима, односно у одговарајућим звањима, чиновима, на положајима и функцијама, успоставља се Општи каталог радних места, односно звања, чинова, положаја и функција у јавном сектору (у даљем тексту: Општи каталог).

Општи каталог сачињава и објављује на својој интернет презентацији министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе (у даљем тексту: министарство). У сачињавању Општег каталога, министарство је дужно да сарађује са органима, организацијама и установама у јавном сектору.

Општи каталог садржи попис звања и положаја државних службеника и службеника у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, попис функција у државним органима и органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, општи/типичан опис послова који се обављају у одговарајућем звању, односно на положају и захтеве за стицање звања, односно обављање послова на положају, као и платне групе и платне разреде у које су сврстана звања и положаји у складу са законом, односно висину основне плате функционера у складу са законом. Општи каталог у делу који се односи на звања, положаје и функције и платне групе и платне разреде, односно висину основне плате функционера, сачињава се на основу посебних каталога звања, положаја и функција, чија садржина одговара садржини Општег каталога.

Посебан каталог звања, положаја и функција у Народној скупштини, служби председника Републике и Уставном суду сачињавају ти органи, посебан каталог у судовима сачињава Високи савет судства, у јавним тужилаштвима Државно веће тужилаца, у органима државне управе Служба за управљање кадровима, у другим државним органима - ти органи, у органима аутономне покрајине надлежан орган аутономне покрајине, а у органима јединице локалне самоуправе министарство надлежно за послове

локалне самоуправе. Посебни каталози се објављују на интернет презентацијама тих органа и достављају министарству ради сачињавања и објављивања Општег каталога на интернет презентацији министарства.

Општи каталог садржи и попис радних места полицијских службеника, осим радних места која су актом у унутрашњем уређењу и систематизацији означена степеном поверљивости, опште/типичне описе послова на тим радним местима и захтеве за њихово обављање, као и платне групе и платне разреде у које су сврстана та радна места, односно висину основне плате функционера утврђену у складу са прописима којима се уређују те плате. Општи каталог, у делу који се односи на радна места и плате полицијских службеника, запослених, односно функционера, сачињава се на основу посебног каталога који утврђује министарство надлежно за унутрашње послове, чија садржина одговара садржини Општег каталога. Посебан каталог се објављује на интернет презентацији министарства надлежног за унутрашње послове и доставља министарству ради сачињавања и објављивања Општег каталога на интернет презентацији министарства.

Општи каталог садржи и попис чинова за професионалне припаднике Војске Србије и коефицијенте чина, распоне коефицијената плата војних службеника и намештеника према стручној спреми, односно степену образовања, исказане према основици утврђеној у складу са чланом 7. став 1. овог закона, **осим за радна места која су актом о унутрашњем уређењу и систематизацији означена степеном тајности.** Општи каталог у делу који се односи на професионалне припаднике Војске Србије, сачињава се на основу посебног каталога који утврђује министарство надлежно за послове одбране чија садржина одговара садржини Општег каталога. Посебан каталог се објављује на интернет презентацији министарства надлежног за послове одбране и доставља министарству ради сачињавања и објављивања Општег каталога на интернет презентацији министарства.

Општи каталог садржи и попис радних места за запослене намештенике из члана 1. став 3. тач. 1) и 4) овог закона и запослене из члана 1. став 3. тач. 6)–9) овог закона, њихове опште/типичне описе и захтеве за њихово обављање, као и платне групе и платне разреде у које су сврстана та радна места у складу са законом. Општи каталог, у делу који се односи на радна места намештеника и радна места запослених код правних лица из члана 1. став 3. тач. 6)–9) овог закона која су директни и индиректни корисници буџета у складу са прописима о буџетском систему, сачињава се на основу акта Владе којим се утврђују та радна места, описи тих радних места и захтеви за њихово обављање. Општи каталог, у делу који се односи на радна места запослених код правних лица из члана 1. став 3. тач. 6)–9) овог закона која нису директни и индиректни корисници буџета у складу са прописима о буџетском систему, сачињава се на основу радних места садржаних у акту о систематизацији тих правних лица и других података потребних за објављивање Општег каталога које министарству достављају та правна лица ради објављивања.

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

Положаји у каталогу представљају попис радних места која су у складу са законом, односно другим прописом којим се уређује радноправни статус запослених у државним органима, односно органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, утврђена као положај.

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

Општи/типичан опис послова у каталогу обухвата најчешће послове који се обављају на одговарајућем радном месту, односно у одговарајућем звању или на положају, а који су утврђени прописом, односно општим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

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.

Изузетно, Безбедносно-информативна агенција нема обавезу сачињавања посебног каталога.

Платне групе

Члан 11.

Радна места, односно звања и положаји сврставају се у 13 платних група, тако што се 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, компетентност и који се обављају

под истим, нарочито ризичним условима рада, 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.

Распоном коефицијената платне групе и платних разреда у оквиру те платне групе изражава се и напредовање на истом радном месту, руковођење или друго знање и способност запосленог, под условима који су одређени посебним законом.

Напредовање на истом радном месту из става 2. овог члана представља постигнуте резултате рада и остварени радни учинак изнад стандардног или очекиваног за наведено радно место, у складу са критеријумима за њихово вредновање који се заснивају на објективним и мерљивим мерилима утврђеним у складу са посебним законом.

Део средстава од укупно утврђеног износа средстава за плате намењен за напредовање запослених на истом радном месту, одређује се законом о буџету, односно одлуком о буџету аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.

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 јесу сложеност послова, компетентност, одговорност, аутономија у раду, пословна комуникација и нарочито ризични услови рада.

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

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

Пословна комуникација јесте критеријум којим се изражава ниво контаката у и изван организације и ниво значаја резултата остварене комуникације за рад организације.

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

Вредновање радних места, односно звања и положаја сврставањем 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 постојање 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 утврђују 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 могуће 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 повремени 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 могуће 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 послова који нису рутински и који подразумевају шири спектар јасно описаних задатака и решавање сличних проблема који се спроводе применом утврђених процедура, упутстава и метода рада;
- послови се обављају на основу датих инструкција и подразумевају по правилу сопствену одговорност запосленог за њихово обављање, али могу да подразумевају и 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 надзор руководиоца;
- обављање посла подразумева остваривање контаката унутар организације, изузетно и изван организације, ради размене информација;
- за обављање послова захтева се стечено средње образовање у трајању од четири године уз одговарајуће радно искуство које омогућава поседовање вештина и знања за обављање послова радног места.

У пету 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 одређен 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, по правилу, стечено високо образовање у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године, или, изузетно, стечено средње образовање у трајању од четири године уз одговарајуће радно искуство које омогућава поседовање вештина и знања за обављање послова радног места. 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.

У шесту 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 повремено 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 у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. 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.

У седму 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 изванредан 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 у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. 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 у обиму од 180 ЕСПБ, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

У осму 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 доноси 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 у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. 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 у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

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

- обављање стручних или саветодавних послова 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 сложеност 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 координацију 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 у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. 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 у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

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

- обављање стручних или саветодавних послова који захтевају иновативност у раду, дефинисање и проверу опција, тумачења и процену у процесу одабира и анализе релевантних информација 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 у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. 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 у обиму од 180 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

У једанаесту 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 у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

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

- обављање сложених послова који представљају виши ниво остваривања стратешких циљева организације, 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 у обиму од 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

У тринаесту 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 најсложенијом 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 телима и организацијама 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 у обиму од најмање 240 ЕСПБ, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године, односно на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.

Коефицијенти платних група и платних разреда

Члан 15.

Распони коефицијената платних група и платних разреда су следећи:

Матрица	Платни разреди																	
Платне групе	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
XIII	7,00	7,64	7,65	8,00	8,01	8,35												
XII	6,50	6,72	6,73	6,85	6,86	6,96												
XI	5,55	5,98	5,99	6,46	6,47	6,89	6,70	6,92	6,93	7,17	7,18	7,42	7,43	7,68	7,69	7,82	7,83	7,96
X	4,63	4,97	4,98	5,34	5,35	5,53	5,54	5,72	5,73	5,92	5,93	6,13	6,14	6,34	6,35	6,47	6,48	6,58
IX	3,86	4,12	4,13	4,41	4,42	4,56	4,57	4,72	4,73	4,89	4,90	5,06	5,07	5,24	5,25	5,34	5,35	5,43
VIII	3,35	3,57	3,58	3,83	3,84	3,96	3,97	4,10	4,11	4,24	4,25	4,39	4,40	4,55	4,56	4,63	4,64	4,71
VII	2,92	3,11	3,12	3,33	3,34	3,45	3,46	3,57	3,58	3,70	3,71	3,83	3,84	3,96	3,97	4,04	4,05	4,11
VI	2,43	2,58	2,59	2,75	2,76	2,84	2,85	2,94	2,95	3,05	3,06	3,15	3,16	3,22	3,23	3,27		
V	2,11	2,23	2,24	2,36	2,37	2,44	2,45	2,53	2,54	2,62	2,63	2,71	2,72	2,77	2,78	2,82		
IV	1,87	1,97	1,98	2,09	2,10	2,16	2,17	2,24	2,25	2,32	2,33	2,40	2,41	2,45	2,46	2,50		
III	1,47	1,54	1,55	1,62	1,63	1,67	1,68	1,70	1,71	1,73								
II	1,28	1,34	1,35	1,41	1,42	1,45	1,46	1,48	1,49	1,50								
I	1,11	1,16	1,17	1,22	1,23	1,25	1,26	1,28	1,29	1,30								

Основна плата функционера

Члан 16.

Основна плата функционера утврђује се множењем основице из члана 7. овог закона и коефицијента за обрачун основне плате функционера који се утврђује у складу са посебним законом.

Коефицијент за обрачун основне плате функционера из става 1. овог члана одређује се у зависности од критеријума одговорности у вршењу дужности на одређеној функцији, односно у руковођењу органом или делом органа, којим се успоставља однос и изражава обим и различитост функција на основу различитости одговорности у вршењу дужности, односно у руковођењу при остваривању послова из надлежности органа.

Одредбе ст. 1. и 2. овог члана не односе се на утврђивање основне плате носилаца судијске и тужилачке функције и функционера у државним органима којима се основна плата одређује према плати носилаца судијске функције, функционера у државним органима којима је основна плата као једна од гаранција независности у вршењу функције утврђена на другачији начин посебним законом, као и функционера за које је посебним законом одређено да не примају плату, односно који нису на сталном раду и којима се посебна накнада за рад уређује у складу са посебним законом.

Основна плата, односно накнада за рад функционера из става 3. овог члана уређује се у складу са законом и другим прописом којим се уређује њихов положај, сразмерно одговорности у вршењу дужности на одређеној функцији.

Плата професионалних припадника Војске Србије

Члан 17.

Изузетно од одредаба овог закона којима се утврђују елементи основне плате и платне групе и платни разреди, елементи плате професионалних припадника Војске Србије и њихова висина уређују се у складу са посебним законом, тако да њихова плата буде утврђена у оквиру распона који одражава однос најмање и највеће основне плате утврђене у складу са коефицијенатима платних група и платних разреда из члана 15. овог закона и применом основице из члана 7. став 1. овог закона.

Увећана плата

Члан 18.

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

- 1) рад ноћу, ако рад ноћу није вреднован у коефицијенту посла који запослени обавља;
- 2) рад на дан празника који није радни дан;
- 3) прековремени рад;
- 4) приправност;
- 5) минули рад.

Ако је посебним законом који важи на дан ступања на снагу овог закона, висина увећања плате за права из става 1. овог члана утврђена у већем износу од износа прописаног овим законом, након усклађивања посебног закона са овим законом та увећања плате могу да се, изузетно, утврде колективним уговором највише у тој висини.

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

- 1) дежурство;
- 2) руковођење, ако руковођење није изражено кроз коефицијент основне плате запосленог.

Запослени може да оствари увећану плату по основу постигнутих резултата рада и оствареног радног учинка изнад стандардног или очекиваног за наведено радно место, под условима и на начин прописан посебним законом ако наведено вредновање није изражено кроз коефицијент који оствари запослени у складу са чланом 12. став 3. овог закона.

Поред увећања из ст. 1. и 3. 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.

Рад ноћу, рад на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност и дежурство, који су основ за увећање плате из ст. 1. и 3. овог члана, уређују се у складу са законом.

Увећана плата за рад ноћу

Члан 19.

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 20.

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 21.

Запослени за сваки сат прековременог рада 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.

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена запослени мора да искористи у току наредна три месеца.

Запосленом 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 22.

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 ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

Увећана плата за минули рад

Члан 23.

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

Међусобни однос основа за увећање плате

Члан 24.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа за увећање плате из члана 18. ст 1, 3. и 4. 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 18. ст. 1, 3. и 4. овог закона и основа за увећање плате који буду утврђени у складу са чланом 18. став 5. овог закона, уређује се посебним законом.

Ограничење права на увећање плате

Члан 25.

Запослени који раде на радним местима која су актом Владе из члана

10. овог закона утврђена као руководећа радна места и запослени који раде на радним местима чији опис послова 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

јединице локалне самоуправе и функционери, немају право на увећање плате из члана 18. став 1. тачка 1)-4) и ст. 3. и 4. овог закона.

Ограничење из става 1. овог члана не односи се на носиоце судијске и тужилачке функције.

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

Накнада плате

Члан 26.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан 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 у поступку за чије учешће 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 другачије 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 (у даљем тексту: привремена спреченост за рад), и то:

1) у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци 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 привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци 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 привремена 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 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 29.

Запослени који је, у складу са законом, удаљен са рада има право на накнаду плате сходном применом општих прописа о раду.

Члан 30.

Изузетно од чл. 26-29. овог закона, право на накнаду плате професионалних припадника Војске Србије уређује се у складу са посебним законом.

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, док је на породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству 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 за време 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 на рад 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, за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора и на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин.

До увећања висине накнаде за превоз у случају промене места становања запосленог након заснивања радног односа долази уз сагласност послодавца, осим ако промена места становања није последица настала премештајем, односно распоређивањем запосленог на захтев послодавца због потребе службе, односно организације рада.

Накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора имају карактер плате и њихову висину утврђује Влада, уз претходно прибављено мишљење Социјално-економског савета Републике Србије, након што се за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у буџету Републике Србије.

Право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора запослени остварује у складу са одредбама овог закона од дана ступања на снагу акта Владе из става 3. овог члана.

Право на накнаду трошкова професионалних припадника Војске Србије уређује се посебним законом.

Отпремнина

Члан 33.

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.

Право на отпремнину професионалних припадника Војске Србије уређује се посебним законом.

Доношење прописа о накнади трошкова, отпремнини и другим примањима

Члан 34.

Услови 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 произлазе из специфичности радноправног положаја запосленог и друга примања, уређују 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.

IV. БУЏЕТСКО ОГРАНИЧЕЊЕ

Члан 36.

Руководилац органа, организације или другог организационог облика у јавном сектору из члана 1. став 2. овог закона дужан је да организацију рада планира и оствари тако да средства за исплату основне плате, увећања плате по основу минулог рада и средства за остала увећања плате из члана 18. овог закона буду у оквирима буџетских ограничења за текућу и наредне две буџетске године.

Буџетско ограничење из става 1. овог члана односи се и на планирање и остваривање средстава за исплату накнада трошкова и других примања утврђених у складу са овим и посебним законом.

V. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Рок за доношење подзаконских аката

Члан 37.

Акт из члана 10. став 7. овог закона Влада ће донети у року од шест месеци од 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.

Изузетно од става 1. овог члана, коефицијенти запослених у Министарству унутрашњих послова измениће се применом основице из става 1. овог члана даном ступања на снагу прописа којим се уређују плате на основу Закона о полицији („Службени гласник РС”, број 6/16).

Измена висине коефицијента из ст. 1. и 2. 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 ст. 1. и 2. 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 ст. 1. и 2. 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 остварују 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 уређују њихове плате у складу са одредбама овог закона.

Усаглашавање посебних закона

Члан 39.

До 1. јула 2017. године донеће се, у складу са одредбама овог закона, закон којим се уређују плате и друга примања запослених у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе и другим органима и организацијама које је основала аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе а на које се примењују прописи о радним односима у аутономним покрајинама или јединицама локалне самоуправе.

До 1. јануара **2019.** године са одредбама овог закона ускладиће се закони којима се уређују плате и друга примања запослених у државним органима, полицијских службеника, професионалних припадника Војске Србије и запослених у органима у чијем су делокругу безбедоносни и обавештајни послови.

До 1. јануара **2019.** године донеће се, у складу са одредбама овог закона, закони којима се уређују радноправни статус, плате и друга примања запослених у јавним службама, јавним агенцијама и другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.”

Посебним законима из ст. 1-3 овог члана одредиће се да запослени задржава затечену 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 4. 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 које није прописано одредбама овог закона или које постаје саставни део коефицијента у складу са овим и посебним законом.

Право на плату и друга примања из радног односа запослени у органима, организацијама, службама и агенцијама остварују на основу прописа који су на снази до почетка примене посебних закона из ст. 1-3 овог члана.

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 2019. године, односно од 1. јула 2017. године – на запослене у органима и организацијама аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе**, изузев одредаба члана 10. и чл. 37-39. овог закона које се примењују од ступања на снагу овог закона.