

ЗАКОН

О ПЛАТАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЈАВНИМ АГЕНЦИЈАМА И ДРУГИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА КОЈЕ ЈЕ ОСНОВАЛА РЕПУБЛИКА СРБИЈА, АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ИЛИ ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет и примена закона

Члан 1.

Овим законом уређује се плата, накнада плате, накнада трошкова и друга примања запослених у јавним агенцијама и другим правним лицима на које се примењују прописи о јавним агенцијама.

Одредбе овог закона примењују се и на запослене у другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе на које се не примењују прописи о платама у државним органима, органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе или јавним службама, изузев на запослене у организацијама које обављају делатност у складу са прописима о привредним друштвима, а које нису основане као привредна друштва и у организацијама са статусом лица у финансијском сектору.

Одредбе овог закона не примењују се на запослене у јавним предузећима и привредним друштвима које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, на запослене у Народној банци Србије, организацији надлежној за заштиту конкуренције, Регулаторној агенцији за електронске комуникације и поштанске услуге, Регулаторном телу за електронске медије, јавним медијским сервисима и органима и организацијама које су основане међународним уговором или у којима се плате одређују у складу са међународним уговором.

Исплата плате

Члан 2.

Плата за текући месец исплаћује се најкасније до краја наредног месеца.

Ближи рокови за исплату плате утврђују се колективним уговором, односно правилником о раду (у даљем тексту: општи акт).

Остваривање и заштита права на плату, накнаду плате и друга примања

Члан 3.

Запослени из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона остварује право на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору и овим законом.

На примања запослених која нису уређена законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору и овим законом, примењују се општи прописи о раду, односно општи акт.

Право на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања запослени остварује у правном лицу из члана 1. ст. 1. и 2. овог закона (у даљем тексту: послодавац).

Запослени остварује заштиту права на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања према општим прописима о раду.

II. ПЛАТА

Основна плата

Члан 4.

Основна плата одређује се множењем основице са коефицијентом за обрачун плате.

Основна плата одређује се за радно место за које је запослени закључио уговор о раду, односно на које је премештен у складу са законом.

Запослени остварује основну плату из става 1. овог члана за постигнуте резултате рада и остварени стандардни, односно очекивани радни учинак.

Право на исплату минималне зараде

Члан 5.

Запослени чија би основна плата применом овог закона, других прописа и општих аката била мања од минималне зараде обрачунате у складу са општим прописима о раду, остварује право на исплату минималне зараде.

Основица

Члан 6.

Основица за обрачун и исплату месечне плате запослених утврђује се у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

Основица је јединствена за све запослене код послодавца.

Члан 7.

Основица из члана 6. овог закона служи за обрачун месечне основне плате запосленог.

Основица за обрачун основне плате за остварене сате рада, за запосленог који у току месеца није остварио пун фонд радних сати због одсуства са рада у складу са законом или због рада са непуним радним временом, добија се дељењем основице из члана 6. овог закона са бројем 174.

Ближа мерила за примену критеријума за сврставање радних места у платне групе и платне разреде

Члан 8.

Сва радна места вреднују се на основу критеријума сложености послова који се обављају, потребне компетентности за рад на тим пословима, одговорности за рад и доношење одлука у обављању послова, аутономије у раду, захтеване пословне комуникације и услова рада и сврставају у одговарајуће платне групе и платне разреде утврђене законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

Критеријум сложености послова се изражава кроз мерила: решавање проблема, креативност и утицај на организациони учинак, критеријум компетентност кроз мерила: образовање, радно искуство, способност и захтевана додатна знања за рад на одговарајућем радном месту, критеријум одговорности кроз мерила: одговорности за доношење одлука, руковођење, финансијске

одговорности, давање савета и мишљења, критеријум аутономија у раду се изражава кроз степен самосталности, критеријум пословне комуникације се изражава кроз захтевани ниво контаката за рад на одговарајућем радном месту, док рад ноћу и у сменама, окружење и физички напор одређују услове рада.

Актом послодавца могу бити одређена и друга мерила за примену критеријума из става 1. овог члана.

Примена критеријума и мерила врши се оценом њихове заступљености у описима послова одређеног радног места и то тако што сваки критеријум остварује одређено процентуално учешће у укупној вредности радног места, и то: сложеност послова представља 25% вредности, компетентност 23% вредности, одговорност 20% вредности, аутономија у раду 15% вредности, пословна комуникација 8% вредности и услови рада 9% вредности.

Сврставање радних места у платне групе и платне разреде врши се тако што се радна места на којима се обављају послови исте или сличне захтевности применом наведених критеријума сврставају у исту платну групу и исти платни разред, у складу са општим описом платне групе утврђеним законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

Платне групе, платни разреди и коефицијент радног места

Члан 9.

Почетним коефицијентом радног места изражава се вредност свих захтева за обављање послова тог радног места.

Почетни коефицијент радног места одређује се у распону вредности почетна три платна разреда оне платне групе у коју су сврстана та радна места применом критеријума и мерила из члана 8. овог закона.

Сврставање радних места запослених у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента утврђује се општим актом.

При сврставању радних места води се рачуна да се упоредива радна места, односно радна места на којима се обављају исти или слични послови као на радним местима која се утврђују актом Владе у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору, сврстају у платне групе и платне разреде у која су та радна места сврстана актом Владе.

Општи акт доноси се уз претходно прибављену сагласност оснивача.

Сврставање у платну групу и платни разред и одређивање коефицијента за радно место директора утврђује се применом критеријума и мерила из члана 8. овог закона одлуком органа управљања послодавца.

Одређивање коефицијента при заснивању радног односа

Члан 10.

Лицу које заснива радни однос, почетни коефицијент радног места чије послове обавља одређује се уговором о раду.

Изузетно од става 1. овог члана, лице које има радно искуство на пословима радног места на којима заснива радни однос у трајању од најмање осам година и посебна знања којима може да допринесе унапређењу рада и квалитету обављања послова на свом радном месту, уговором о раду може да се одреди већи коефицијент у распону до два платна разреда у односу на платни разред платне групе у које је његово радно место сврстано.

Приликом одређивања висине увећања коефицијента из става 2. овог члана води се рачуна о квалификацијама и стручности запосленог у односу на послове радног места које обавља.

Коефицијент из става 2. овог члана сматра се почетним коефицијентом у смислу других одредаба овог закона.

Корективни коефицијент

Члан 11.

Почетни коефицијент за обрачун и исплату плате на одређеним пословима може да се увећа до 20% своје вредности (у даљем тексту: корективни коефицијент), ако су кумулативно испуњени следећи услови:

1) ако је потребно обезбедити запошљавање или одржати запосленост на пословима на којима се захтевају специјалистичка знања и стручност у њиховом обављању;

2) ако се на тржишту послови исте врсте и сложености вреднују више од таквих послова код послодавца;

3) ако тржиште рада нуди ограничен број квалификованих лица за те послове.

Корективни коефицијент може се, изузетно утврдити и изнад висине утврђене у ставу 1. овог члана, у оквиру укупних средстава за плате утврђених финансијским планом.

Послови на којима може да се утврди корективни коефицијент, висина корективног коефицијента и период за који се врши корекција коефицијента, утврђују се актом послодавца, уз сагласност оснивача.

Право на корективни коефицијент за запослене који раде на пословима из ст. 1. и 2. овог члана утврђује директор решењем.

Одређивање коефицијента при премештају на друго одговарајуће радно место

Члан 12.

Запосленом који је премештен на друго одговарајуће радно место одређује се почетни коефицијент радног места на које је премештен.

Увећање плате за остварени радни учинак

Члан 13.

Запослени остварује право на увећање плате по основу постигнутих резултата рада, односно оствареног радног учинка изнад стандардног или очекиваног, које може да износи до 30% његове основне плате.

Начин праћења рада запослених, поступак вредновања и критеријуми и мерила за вредновање резултата рада, односно радног учинка и начин увећања плате из става 1. овог члана утврђују се општим актом.

Део средстава који је, од укупно утврђеног износа средстава за плате, намењен за увећање плате из става 1. овог члана одређује се у финансијском плану правног лица.

Последице неостваривања резултата рада

Члан 14.

Ако се у поступку вредновања применом критеријума и мерила из члана 13. став 2. овог закона утврди да запослени није постигао резултате рада и остварио

стандардни, односно очекивани радни учинак, послодавац је дужан да према запосленом предузме мере у складу са општим прописима о раду.

Право на друга увећања плате

Члан 15.

Запослени остварује право на друга увећања плате за рад ноћу, рад на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност и минули рад применом закона којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

Члан 16.

Основица за обрачун увећане плате запосленог која се исплаћује у току месеца по радним сатима, добија се дељењем основице из члана 6. овог закона са бројем 174.

III. НАКНАДА ПЛАТЕ

Право на накнаду плате

Члан 17.

Запослени остварује право на накнаду плате у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

Право на накнаду трошкова превоза

Члан 18.

Запослени остварује право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз) у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

У случају промене места становања запосленог након заснивања радног односа, послодавац није у обавези да накнади увећане трошкове превоза настале променом места становања, осим ако наведена промена није последица премештаја запосленог на захтев послодавца због потребе посла или организације рада или ако послодавац прихвати накнаду увећаних трошкова.

Ако запослени нема трошкове настале због одласка и доласка на рад, зато што због близине места становања месту рада не користи јавни или сопствени превоз, запослени не остварује право на накнаду трошкова превоза.

Ближи услови за остваривање права на накнаду трошкова превоза уређују се општим актом.

Право на накнаду других трошкова

Члан 19.

Запослени остварује право на накнаду трошкова за време проведено 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, сходном применом прописа који се односе на државне службенике и намештенике.

Општим актом могу да се уреде накнаде других трошкова који произилазе из обављања послова запосленог у складу са обезбеђеним финансијским средствима за те намене.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора у висини утврђеној актом Владе којим се, у

складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору, утврђује накнада наведених трошкова.

IV. ДРУГА ПРИМАЊА

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 20.

Запослени остварује право на отпремнину у случају престанка радног односа због испуњења услова за остваривање права на пензију у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније.

Под просечном платом из става 1. овог члана сматра се просечна плата која је остварена у последња три месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, на дан престанка радног односа због одласка у пензију.

Отпремнина запосленог који је утврђен вишком запослених

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленом коме престаје радни однос услед технолошких, економских или организационих промена због престанка потребе за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла (у даљем тексту: вишак запослених) исплати отпремнину, као меру материјалне накнаде и привременог обезбеђења њега и његове породице настале због престанка радног односа и привремене незапослености.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се у висини збира трећине просечне плате запосленог за сваку навршену годину рада код свих послодавца одређених законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору.

За утврђивање отпремнине из става 1. овог члана рачуна се време проведено у радном односу код послодавца у јавном сектору који је престао да постоји, односно променио облик организовања, ако је за време рада запосленог његов оснивач била Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

Запослени не може да оствари отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код послодавца у јавном сектору.

Изузетно од ст. 2. и 4. овог члана, корисник старосне пензије и запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на старосну пензију, има право на отпремнину у висини из члана 20. овог закона, односно запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на превремену старосну пензију и запослени који у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености испуњава услове за остваривање права на новчану накнаду за случај незапослености у дужем трајању од општег правила, има право на отпремнину у висини двоструког износа из члана 20. овог закона.

Отпремнину из става 1. овог члана не може да оствари запослени који је у радном односу на одређено време.

Члан 22.

Под просечном платом из члана 21. овог закона сматра се просечна плата запосленог остварена у претходна три месеца пре месеца у којем је утврђен престанак радног односа.

Ако запослени није остварио плату у последња три месеца пре престанка радног односа, просечном платом за одређивање висине отпремнине из чл. 20. и 21. овог закона сматра се основна плата коју би запослени остварио у том периоду увећана за минули рад.

Друга примања према општим прописима о раду**Члан 23.**

Општим актом могу да се утврде право на јубиларну награду и друга примања у складу са општим прописима о раду.

V. НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА**Члан 24.**

Надзор над применом овог закона врши министарство које обавља послове државне управе који се односе на радне односе и плате у јавним агенцијама, а инспекцијски надзор над применом овог закона врши инспекција рада.

VI. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 25.**

Новчаном казном од 100.000 до 500.000 динара казниће се за прекршај послодавац–правно лице, ако запосленом одреди корективни коефицијент супротно одредбама овог закона (члан 11).

Новчаном казном од 50.000 до 150.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се директор, односно одговорно лице код послодавца–правног лица.

VII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Рок за доношење аката за извршење овог закона****Члан 26.**

Одредбе закона којима су уређене плате у јавним агенцијама и другим органима и организацијама на које се примењује овај закон, а које су у супротности са овим законом, престају да се примењују даном почетка примене овог закона.

Послодавци су дужни да, у року од шест месеци од ступања на снагу овог закона, министарству надлежном за послове државне управе и локалне самоуправе доставе попис радних места садржаних у акту о систематизацији, опште/типичне описе послова који се обављају на тим радним местима и захтеве за њихово обављање ради објављивања тих података у Општем каталогу радних места, односно звања, чинова, положаја и функција у јавном сектору (у даљем тексту: Општи каталог).

Послодавци су дужни да, у року од 30 дана од доношења општег акта из члана 9. став 3. овог закона, министарству надлежном за послове државне управе и локалне самоуправе доставе податке о платним групама и платним разредима у која су сврстана радна места ради објављивања тих података у Општем каталогу.

Друге акте за извршавање овог закона послодавци су дужни да донесу до почетка примене овог закона.

Право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора

Члан 27.

До доношења акта Владе којим се у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору утврђује накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора за запослене у јавном сектору и њихова висина, запослени остварује право на накнаду наведених трошкова у висини утврђеној општим актом послодавца.

Утврђивање основице за 2019. годину

Члан 28.

Изузетно, основица за обрачун и исплату плата за 2019. годину утврдиће се одлуком органа управљања тако да се применом овог закона и закона којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору трошкови за плате и друга примања запослених у 2019. години крећу у оквиру расположиве масе средстава за плате утврђене донетим финансијским плановима тих правних лица и не може бити већа од јединствене основице утврђене законом о буџету за 2019. годину.

Планирање укупних средстава за плате запослених за 2019. годину у финансијским плановима врши се на основу елемената на основу којих су планирана та средства за 2018. годину.

До доношења финансијских планова за 2019. годину запослени задржава право на исплату затечене плате његовог радног места, а исплата плате у складу са овим законом врши се од наредног месеца од месеца у којем су донети финансијски планови.

Члан 29.

Платна група, платни разред и коефицијенти за запослене који су у радном односу на дан почетка примене овог закона, одређују се према платној групи, платном разреду и почетном коефицијенту радног места чије послове запослени обавља одређеног у складу са одредбама овог закона.

За запосленог који је у радном односу на дан почетка примене овог закона имао уговором о раду утврђену основну зараду у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта применом члана 107. став 4. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС и 113/17), може да се одреди већи почетни коефицијент у распону до два платна разреда у односу на платни разред платне групе у које је његово радно место сврстано.

Привремено задржавање постојеће плате

Члан 30.

Запослени чија би основна плата, применом закона којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору и овог закона увећана за остварени радни учинак, била мања од затечене плате на радном месту чије послове обавља на дан почетка примене овог закона утврђене у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору, задржава право на исплату затечене плате коју је имао до почетка примене овог закона све док његова основна плата, увећана за радни учинак применом одредаба овог закона не достигне плату коју је имао.

Ако је основна плата запосленог на дан почетка примене овог закона већа за више од 30% од основне плате коју би имао применом овог закона, запосленом се након истека шест месеци од почетка примене овог закона затечена плата умањује на износ који је за 30% већи од основне плате његовог радног места применом овог закона, и запослени задржава право на исплату такве плате све док применом одредаба овог закона његова основна плата увећана за радни учинак не достигне тако одређену плату.

Ако запослени који је био у радном односу на дан почетка примене овог закона, буде премештен на друго радно место, задржава затечену плату радног места на које је премештен утврђену у складу са ст. 1. и 2. овог члана, све док његова основна плата увећана за остварени радни учинак применом одредаба овог закона, не достигне затечену плату тог радног места.

Примена важећих општих аката послодавца

Члан 31.

Одредбе колективног уговора који је на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које нису у супротности са овим законом остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом и законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору, односно до истека важења колективног уговора.

Послодавци који права, обавезе и одговорности запослених из радног односа на дан ступања на снагу овог закона уређују Правилником о раду дужни су да ускладе Правилник о раду са одредбама овог закона – до почетка примене овог закона.

Окончавање започетих поступака

Члан 32.

Поступци одлучивања о правима, обавезама и одговорностима запослених који су започети до ступања на снагу овог закона окончаће се применом прописа према којима су започети.

Ступање на снагу закона

Члан 33.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1. јануара 2019. године.