

# Z A K O N

## O PLATAMA ZAPOSLENIH U JAVNIM AGENCIJAMA I DRUGIM ORGANIZACIJAMA KOJE JE OSNOVALA REPUBLIKA SRBIJA, AUTONOMNA POKRAJINA ILI JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE

### I. UVODNE ODREDBE

#### Predmet i primena zakona

##### Član 1.

Ovim zakonom uređuje se plata, naknada plate, naknada troškova i druga primanja zaposlenih u javnim agencijama i drugim pravnim licima na koje se primenjuju propisi o javnim agencijama.

Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene u drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave na koje se ne primenjuju propisi o platama u državnim organima, organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave ili javnim službama, izuzev na zaposlene u organizacijama koje obavljaju delatnost u skladu sa propisima o privrednim društvima, a koje nisu osnovane kao privredna društva i u organizacijama sa statusom lica u finansijskom sektoru.

Odredbe ovog zakona ne primenjuju se na zaposlene u javnim preduzećima i privrednim društvima koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, na zaposlene u Narodnoj banci Srbije, javnim medijskim servisima i organima i organizacijama koje su osnovane međunarodnim ugovorom ili u kojima se plate određuju u skladu sa međunarodnim ugovorom.

#### Isplata plate

##### Član 2.

Plata za tekući mesec isplaćuje se najkasnije do kraja narednog meseca.

Bliži rokovi za isplatu plate utvrđuju se kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu (u daljem tekstu: opšti akt).

#### Ostvarivanje i zaštita prava na platu, naknade plate i druga primanja

##### Član 3.

Zaposleni iz člana 1. st. 1. i 2. ovog zakona ostvaruje pravo na platu, naknadu plate, naknadu troškova i druga primanja u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru i ovim zakonom.

Na primanja zaposlenih koja nisu uređena zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru i ovim zakonom, primenjuju se opšti propisi o radu, odnosno opšti akt.

Pravo na platu, naknadu plate, naknadu troškova i druga primanja zaposleni ostvaruje u pravnom licu iz člana 1. st. 1. i 2. ovog zakona (u daljem tekstu: poslodavac).

Zaposleni ostvaruje zaštitu prava na platu, naknadu plate, naknadu troškova i druga primanja prema opštim propisima o radu.

## **II. PLATA**

### **Osnovna plata**

#### **Član 4.**

Osnovna plata određuje se množenjem osnovice sa koeficijentom za obračun plate.

Osnovna plata određuje se za radno mesto za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu, odnosno na koje je premešten u skladu sa zakonom.

Zaposleni ostvaruje osnovnu platu iz stava 1. ovog člana za postignute rezultate rada i ostvareni standardni, odnosno očekivani radni učinak.

### **Pravo na isplatu minimalne zarade**

#### **Član 5.**

Zaposleni čija bi osnovna plata primenom ovog zakona, drugih propisa i opštih akata bila manja od minimalne zarade obračunate u skladu sa opštim propisima o radu, ostvaruje pravo na isplatu minimalne zarade.

### **Osnovica**

#### **Član 6.**

Osnovica za obračun i isplatu mesečne plate zaposlenih utvrđuje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

Osnovica je jedinstvena za sve zaposlene kod poslodavca.

#### **Član 7.**

Osnovica iz člana 6. ovog zakona služi za obračun mesečne osnovne plate zaposlenog.

Osnovica za obračun osnovne plate za ostvarene sate rada, za zaposlenog koji u toku meseca nije ostvario pun fond radnih sati zbog odsustva sa rada u skladu sa zakonom ili zbog rada sa nepunim radnim vremenom, dobija se deljenjem osnovice iz člana 6. ovog zakona sa brojem 174.

### **Bliža merila za primenu kriterijuma za svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede**

#### **Član 8.**

Sva radna mesta vrednuju se na osnovu kriterijuma složenosti poslova koji se obavljaju, potrebne kompetentnosti za rad na tim poslovima, odgovornosti za rad i donošenje odluka u obavljanju poslova, autonomije u radu, zahtevane poslovne komunikacije i uslova rada i svrstavaju u odgovarajuće platne grupe i platne razrede utvrđene zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

Kriterijum složenosti poslova se izražava kroz merila: rešavanje problema, kreativnost i uticaj na organizacioni učinak, kriterijum kompetentnost kroz merila: obrazovanje, radno iskustvo, sposobnost i zahtevana dodatna znanja za rad na odgovarajućem radnom mestu, kriterijum odgovornosti kroz merila: odgovornosti za donošenje odluka, rukovođenje, finansijske odgovornosti, davanje saveta i mišljenja, kriterijum autonomija u radu se izražava kroz stepen samostalnosti, kriterijum poslovne komunikacije se izražava kroz zahtevani nivo kontakata za rad na odgovarajućem radnom mestu, dok rad noću i u smenama, okruženje i fizički napor određuju uslove rada.

Aktom poslodavca mogu biti određena i druga merila za primenu kriterijuma iz stava 1. ovog člana.

Primena kriterijuma i merila vrši se ocenom njihove zastupljenosti u opisima poslova određenog radnog mesta i to tako što svaki kriterijum ostvaruje određeno procentualno učešće u ukupnoj vrednosti radnog mesta, i to: složenost poslova predstavlja 25% vrednosti, kompetentnost 23% vrednosti, odgovornost 20% vrednosti, autonomija u radu 15% vrednosti, poslovna komunikacija 8% vrednosti i uslovi rada 9% vrednosti.

Svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede vrši se tako što se radna mesta na kojima se obavljaju poslovi iste ili slične zahtevnosti primenom navedenih kriterijuma svrstavaju u istu platnu grupu i isti platni razred, u skladu sa opštim opisom platne grupe utvrđenom zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

### **Platne grupe, platni razredi i koeficijent radnog mesta**

#### **Član 9.**

Početnim koeficijentom radnog mesta izražava se vrednost svih zahteva za obavljanje poslova tog radnog mesta.

Početni koeficijent radnog mesta određuje se u rasponu vrednosti početna tri platna razreda one platne grupe u koju su svrstana ta radna mesta primenom kriterijuma i merila iz člana 8. ovog zakona.

Svrstavanje radnih mesta zaposlenih u platne grupe i platne razrede i određivanje početnog koeficijenta utvrđuje se opštim aktom.

Pri svrstavanju radnih mesta vodi se računa da se uporediva radna mesta, odnosno radna mesta na kojima se obavljaju isti ili slični poslovi kao na radnim mestima koja se utvrđuju aktom Vlade u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru, svrstaju u platne grupe i platne razrede u koja su ta radna mesta svrstana aktom Vlade.

Opšti akt donosi se uz prethodno pribavljenu saglasnost osnivača.

Svrstavanje u platnu grupu i platni razred i određivanje koeficijenta za radno mesto direktora utvrđuje se primenom kriterijuma i merila iz člana 8. ovog zakona odlukom organa upravljanja poslodavca.

### **Određivanje koeficijenta pri zasnivanju radnog odnosa**

#### **Član 10.**

Licu koje zasniva radni odnos, početni koeficijent radnog mesta čije poslove obavlja određuje se ugovorom o radu.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, lice koje ima radno iskustvo na poslovima radnog mesta na kojima zasniva radni odnos u trajanju od najmanje osam godina i posebna znanja kojima može da doprinese unapređenju rada i kvalitetu obavljanja poslova na svom radnom mestu, ugovorom o radu može da se odredi veći koeficijent u rasponu do dva platna razreda u odnosu na platni razred platne grupe u koje je njegovo radno mesto svrstano.

Prilikom određivanja visine uvećanja koeficijenta iz stava 2. ovog člana vodi se računa o kvalifikacijama i stručnosti zaposlenog u odnosu na poslove radnog mesta koje obavlja.

Koeficijent iz stava 2. ovog člana smatra se početnim koeficijentom u smislu drugih odredaba ovog zakona.

## **Korektivni koeficijent**

### **Član 11.**

Početni koeficijent za obračun i isplatu plate na određenim poslovima može da se uveća do 20% svoje vrednosti (u daljem tekstu: korektivni koeficijent), ako su kumulativno ispunjeni sledeći uslovi:

1) ako je potrebno obezbediti zapošljavanje ili održati zaposlenost na poslovima na kojima se zahtevaju specijalistička znanja i stručnost u njihovom obavljanju;

2) ako se na tržištu poslovi iste vrste i složenosti vrednuju više od takvih poslova kod poslodavca;

3) ako tržište rada nudi ograničen broj kvalifikovanih lica za te poslove.

Korektivni koeficijent može se, izuzetno utvrditi i iznad visine utvrđene u stavu 1. ovog člana, u okviru ukupnih sredstava za plate utvrđenih finansijskim planom.

Poslovi na kojima može da se utvrdi korektivni koeficijent, visina korektivnog koeficijenta i period za koji se vrši korekcija koeficijenta, utvrđuju se aktom poslodavca, uz saglasnost osnivača.

Pravo na korektivni koeficijent za zaposlene koji rade na poslovima iz st. 1. i 2. ovog člana utvrđuje direktor rešenjem.

### **Određivanje koeficijenta pri premeštaju na drugo odgovarajuće radno mesto**

### **Član 12.**

Zaposlenom koji je premešten na drugo odgovarajuće radno mesto određuje se početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten.

### **Uvećanje plate za ostvareni radni učinak**

### **Član 13.**

Zaposleni ostvaruje pravo na uvećanje plate po osnovu postignutih rezultata rada, odnosno ostvarenog radnog učinka iznad standardnog ili očekivanog, koje može da iznosi do 30% njegove osnovne plate.

Način praćenja rada zaposlenih, postupak vrednovanja i kriterijumi i merila za vrednovanje rezultata rada, odnosno radnog učinka i način uvećanja plate iz stava 1. ovog člana utvrđuju se opštim aktom.

Deo sredstava koji je, od ukupno utvrđenog iznosa sredstava za plate, namenjen za uvećanje plate iz stava 1. ovog člana određuje se u finansijskom planom pravnog lica.

### **Posledice neostvarivanja rezultata rada**

### **Član 14.**

Ako se u postupku vrednovanja primenom kriterijuma i merila iz člana 13. stav 2. ovog zakona utvrdi da zaposleni nije postigao rezultate rada i ostvario standardni, odnosno očekivani radni učinak poslodavac je dužan da prema zaposlenom preduzme mere u skladu sa opštim propisima o radu.

### **Pravo na druga uvećanja plate**

#### **Član 15.**

Zaposleni ostvaruje pravo na druga uvećanja plate za rad noću, rad na dan praznika koji nije radni dan, prekovremeni rad, pripravnost i minuli rad primenom zakona kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

#### **Član 16.**

Osnovica za obračun uvećane plate zaposlenog koja se isplaćuje u toku meseca po radnim satima, dobija se deljenjem osnovice iz člana 6. ovog zakona sa brojem 174.

### **III. NAKNADA PLATE**

#### **Pravo na naknadu plate**

#### **Član 17.**

Zaposleni ostvaruje pravo na naknadu plate u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

#### **Pravo na naknadu troškova prevoza**

#### **Član 18.**

Zaposleni ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada (u daljem tekstu: naknada za prevoz) u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz.

U slučaju promene mesta stanovanja zaposlenog nakon zasnivanja radnog odnosa, poslodavac nije u obavezi da naknadi uvećane troškove prevoza nastale promenom mesta stanovanja, osim ako navedena promena nije posledica premeštaja zaposlenog na zahtev poslodavca zbog potrebe posla ili organizacije rada ili ako poslodavac prihvati naknadu uvećanih troškova.

Ako zaposleni nema troškove nastale zbog odlaska i dolaska na rad, zato što zbog blizine mesta stanovanja mestu rada ne koristi javni ili sopstveni prevoz, zaposleni ne ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza.

Bliži uslovi za ostvarivanje prava na naknadu troškova prevoza uređuju se opštim aktom.

#### **Pravo na naknadu drugih troškova**

#### **Član 19.**

Zaposleni ostvaruje pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji ili inostranstvu, za smeštaj i ishranu dok radi i boravi na terenu i na naknadu troškova koji su izazvani privremenim ili trajnim premeštajem u drugo mesto rada, ako ostvarivanje navedenih prava nije obezbeđeno na drugačiji način, shodnom primenom propisa koji se odnose na državne službenike i nameštenike.

Opštim aktom mogu da se urede naknade drugih troškova koji proizilaze iz obavljanja poslova zaposlenog u skladu sa obezbeđenim finansijskim sredstvima za te namene.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini utvrđenoj aktom Vlade kojim se, u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru, utvrđuje naknada navedenih troškova.

## **IV. DRUGA PRIMANJA**

### **Otpremnina zbog odlaska u penziju**

#### **Član 20.**

Zaposleni ostvaruje pravo na otpremninu u slučaju prestanka radnog odnosa zbog ispunjenja uslova za ostvarivanje prava na penziju u visini tri prosečne plate kod poslodavca, odnosno tri prosečne plate zaposlenog, odnosno tri prosečne zarade u Republici Srbiji, u zavisnosti šta je za njega povoljnije.

Pod prosečnom platom iz stava 1. ovog člana smatra se prosečna plata koja je ostvarena u poslednja tri meseca koja prethode mesecu prestanka radnog odnosa, odnosno prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, na dan prestanka radnog odnosa zbog odlaska u penziju.

### **Otpremnina zaposlenog koji je utvrđen viškom zaposlenih**

#### **Član 21.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom kojem prestaje radni odnos usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena zbog prestanka potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla (u daljem tekstu: višak zaposlenih) isplati otpremninu, kao meru materijalne naknade i privremenog obezbeđenja njega i njegove porodice nastale zbog prestanka radnog odnosa i privremene nezaposlenosti.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini zbira trećine prosečne plate zaposlenog za svaku navršenu godinu rada kod svih poslodavca određenih zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

Za utvrđivanje otpremnine iz stava 1. ovog člana računa se vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca u javnom sektoru koji je prestao da postoji, odnosno promenio oblik organizovanja, ako je za vreme rada zaposlenog njegov osnivač bila Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave.

Zaposleni ne može da ostvari otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod poslodavca u javnom sektoru.

Izuzetno od st. 2. i 4. ovog člana, korisnik starosne penzije i zaposleni koji na dan prestanka radnog odnosa ispunjava uslove za ostvarivanje prava na starosnu penziju, ima pravo na otpremninu u visini iz člana 20. ovog zakona, odnosno zaposleni koji na dan prestanka radnog odnosa ispunjava uslove za ostvarivanje prava na prevremenu starosnu penziju i zaposleni koji u skladu sa propisima o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ispunjava uslove za ostvarivanje prava na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti u dužem trajanju od opšteg pravila, ima pravo na otpremninu u visini dvostrukog iznosa iz člana 20. ovog zakona.

Otpremninu iz stava 1. ovog člana ne može da ostvari zaposleni koji je u radnom odnosu na određeno vreme.

#### **Član 22.**

Pod prosečnom platom iz člana 21. ovog zakona smatra se prosečna plata zaposlenog ostvarena u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je utvrđen prestanak radnog odnosa.

Ako zaposleni nije ostvario platu u poslednja tri meseca pre prestanka radnog odnosa, prosečnom platom za određivanje visine otpremnine iz čl. 20. i 21. ovog zakona smatra se osnovna plata koju bi zaposleni ostvario u tom periodu uvećana za minuli rad.

## **Druga primanja prema opštim propisima o radu**

### **Član 23.**

Opštim aktom mogu da se utvrde pravo na jubilarnu nagradu i druga primanja u skladu sa opštim propisima o radu.

## **V. NADZOR NAD PRIMENOM ZAKONA**

### **Član 24.**

Nadzor nad primenom ovog zakona vrši ministarstvo koje obavlja poslove državne uprave koji se odnose na radne odnose i plate u javnim agencijama, a inspeksijski nadzor nad primenom ovog zakona vrši inspekcija rada.

## **VI. KAZNE NE ODREDBE**

### **Član 25.**

Novčanom kaznom od 100.000 do 500.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac–pravno lice, ako zaposlenom odredi korektivni koeficijent suprotno odredbama ovog zakona (član 11).

Novčanom kaznom od 50.000 do 150.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se direktor, odnosno odgovorno lice kod poslodavca–pravnog lica.

## **VII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Rok za donošenje akata za izvršenje ovog zakona**

### **Član 26.**

Odredbe zakona kojima su uređene plate u javnim agencijama i drugim organima i organizacijama na koje se primenjuje ovaj zakon, a koje su u suprotnosti sa ovim zakonom, prestaju da se primenjuju danom početka primene ovog zakona.

Poslodavci su dužni da, u roku od šest meseci od stupanja na snagu ovog zakona, ministarstvu nadležnom za poslove državne uprave i lokalne samouprave dostave popis radnih mesta sadržanih u aktu o sistematizaciji, opšte/tipične opise poslova koji se obavljaju na tim radnim mestima i zahteve za njihovo obavljanje radi objavljivanja tih podataka u Opštem katalogu radnih mesta, odnosno zvanja, činova, položaja i funkcija u javnom sektoru (u daljem tekstu: Opšti katalog).

Poslodavci su dužni da, u roku od 30 dana od donošenja opšteg akta iz člana 9. stav 3. ovog zakona, ministarstvu nadležnom za poslove državne uprave i lokalne samouprave dostave podatke o platnim grupama i platnim razredima u koja su svrstana radna mesta radi objavljivanja tih podataka u Opštem katalogu.

Druge akte za izvršavanje ovog zakona poslodavci su dužni da donesu do početka primene ovog zakona.

### **Pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora**

### **Član 27.**

Do donošenja akta Vlade kojim se u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru utvrđuje naknada troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora za zaposlene u javnom sektoru i njihova visina, zaposleni ostvaruje pravo na naknadu navedenih troškova u visini utvrđenoj opštim aktom poslodavca.

## **Utvrđivanje osnovice za 2019. godinu**

### **Član 28.**

Izuzetno, osnovica za obračun i isplatu plata za 2019. godinu utvrdiće se odlukom organa upravljanja tako da se primenom ovog zakona i zakona kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru troškovi za plate i druga primanja zaposlenih u 2019. godini kreću u okviru raspoložive mase sredstava za plate utvrđene donetim finansijskim planovima tih pravnih lica i ne može biti veća od jedinstvene osnovice utvrđene zakonom o budžetu za 2019. godinu.

Planiranje ukupnih sredstava za plate zaposlenih za 2019. godinu u finansijskim planovima vrši se na osnovu elemenata na osnovu kojih su planirana ta sredstva za 2018. godinu.

Do donošenja finansijskih planova za 2019. godinu zaposleni zadržava pravo na isplatu zatečene plate njegovog radnog mesta, a isplata plate u skladu sa ovim zakonom vrši se od narednog meseca od meseca u kojem su doneti finansijski planovi.

### **Član 29.**

Platna grupa, platni razred i koeficijenti za zaposlene koji su u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona određuju se prema platnoj grupi, platnom razredu i početnom koeficijentu radnog mesta čije poslove zaposleni obavlja određenog u skladu sa odredbama ovog zakona.

Za zaposlenog koji je u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona imao ugovorom o radu utvrđenu osnovnu zaradu u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta primenom člana 107. stav 4. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – US i 113/17), može da se odredi veći početni koeficijent u rasponu do dva platna razreda u odnosu na platni razred platne grupe u koje je njegovo radno mesto svrstano.

## **Privremeno zadržavanje postojeće plate**

### **Član 30**

Zaposleni čija bi osnovna plata, primenom zakona kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru i ovog zakona uvećana za ostvareni radni učinak, bila manja od zatečene plate na radnom mestu čije poslove obavlja na dan početka primene ovog zakona utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru, zadržava pravo na isplatu zatečene plate koju je imao do početka primene ovog zakona sve dok njegova osnovna plata, uvećana za radni učinak primenom odredaba ovog zakona ne dostigne platu koju je imao.

Ako je osnovna plata zaposlenog na dan početka primene ovog zakona veća za više od 30% od osnovne plate koju bi imao primenom ovog zakona, zaposlenom se nakon isteka šest meseci od početka primene ovog zakona zatečena plata umanjuje na iznos koji je za 30% veći od osnovne plate njegovog radnog mesta primenom ovog zakona, i zaposleni zadržava pravo na isplatu takve plate sve dok primenom odredaba ovog zakona njegova osnovna plata uvećana za radni učinak ne dostigne tako određenu platu.

Ako zaposleni koji je bio u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona, bude premešten na drugo radno mesto, zadržava zatečenu platu radnog mesta na koje je premešten utvrđenu u skladu sa st. 1. i 2. ovog člana, sve dok njegova osnovna plata uvećana za ostvareni radni učinak primenom odredaba ovog zakona, ne dostigne zatečenu platu tog radnog mesta.



**Primena važećih opštih akata poslodavca****Član 31.**

Odredbe kolektivnog ugovora koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom ostaju na snazi do zaključenja kolektivnog ugovora u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru, odnosno do isteka važenja kolektivnog ugovora.

Poslodavci koji prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa na dan stupanja na snagu ovog zakona uređuju Pravilnikom o radu dužni su da usklade Pravilnik o radu sa odredbama ovog zakona – do početka primene ovog zakona.

**Okončavanje započetih postupaka****Član 32.**

Postupci odlučivanja o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih koji su započeti do stupanja na snagu ovog zakona okončaće se primenom propisa prema kojima su započeti.

**Stupanje na snagu zakona****Član 33.**

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se od 1. januara 2019. godine.

## O B R A Z L O Ž E N J E

### I. USTAVNI OSNOV ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavni osnov za donošenje Zakona o platama zaposlenih u javnim agencijama i drugim organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave sadržan je u odredbi člana 97. tač. 8) i 17) Ustava Republike Srbije, prema kojima Republika Srbija uređuje i obezbeđuje sistem u oblasti radnih odnosa i druge odnose od interesa za Republiku Srbiju i u članu 60. Ustava Republike Srbije, prema kojem svako ima pravo na rad, u skladu sa zakonom i pravo na pravičnu naknadu za rad.

### II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Zakon o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru („Službeni glasnik RS”, br. 18/16, 108/16 i 113/17), kao sistemski zakon prema čijoj izričitoj odredbi se donosi ovaj zakon, usvojen je u situaciji izrazite fragmentiranosti propisa o platama i zaradama u javnom sektoru. Takva situacija otvarala je niz dodatnih problema. Ključni od njih su problem upravljivosti, neujednačenosti, netransparentnosti i konačno, nepravednosti dalje egzistencije takvog sistema. Postojanje posebnih pravnih pravila koja su važila za pojedine delove javnog sektora, vodilo je ka lakšoj mogućnosti izmene tih pravila u interesu isključivo one grupe na koju se odnose, bez sagledavanje celine javnog sektora kao takvog. To je posledično dovelo do razlika u visini plata za poslove iste ili slične složenosti koji se obavljaju pod istim ili sličnim uslovima, u zavisnosti od dela javnog sektora u kojem se ti poslovi vrše.

Uređenjem plata i drugih primanja zaposlenih u javnim agencijama i drugim organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave u ovom zakonom, sledeći ciljeve utvrđene sistemskim zakonom o platama, ostvaruje se uspostavljanje ujednačenog i finansijski održivog sistema finansiranja plata u ovom delu javnog sektora i njegovog ujednačavanja sa principima koji se primenjuju na ostale delove javnog sektora. Ovim zakonom se, iz režima slobodnog utvrđivanja zarada od strane poslodavca na osnovu elemenata iz Zakona o radu, prelazi u uređen sistem definisanja plata zaposlenih po princima i na osnovu elemenata koji važe za ostale delove javnog sektora. Izuzeci na koje se neće primenjivati ovaj zakon proizilaze iz usvojenog Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru (zaposleni u javnim preduzećima i privrednim društvima koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, u Narodnoj banci Srbije, javnim medijskim servisima i organima i organizacijama koje su osnovane međunarodnim ugovorom ili kojima se plate određuju u skladu sa međunarodnim ugovorom, kao ni na zaposlene u pravnim licima koje obavljaju delatnost u skladu sa propisima o privrednim društvima).

Ujednačenost sistema postiže se najpre kroz primenu jedinstvene osnovice za sve zaposlene kod poslodavca, čiji maksimalan iznos će biti utvrđivan zakonom o budžetu za svaku budžetsku godinu. Dalje, primenom propisanog sistema merila za svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede koji su jedinstveno definisani za ceo javni sektor, doći će se do ujednačavanja koeficijenta radnih mesta (vrednosti poslova) sa drugim delovima javnog sektora koji podležu jedinstvenom uređenju plata.

Ovim zakonom uvažava se i specifičnost obavljanja određenih poslova u ovom delu javnog sektora koji se na tržištu mogu vrednovati značajno više, čime mogu uticati na odsustvo stručnog kadra, tako što se propisuje mogućnost uvođenja

korektivnog koeficijenta i veće plate za te kadrove, ali kroz kontrolisana pravila uvođenja takvog uvećanja.

U skladu sa principom zaštite zatečene plate zaposlenih koji je promovisan Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, propisano je privremeno zadržavanje postojeće plate zaposlenima čija bi plata primenom novih propisa bila manja od zatečene plate, ali uz utvrđivanje načina postepenog snižavanja značajno većih zatečenih plata, kako bi se i konačno postigao cilj reforme, odnosno ista plata za rad iste vrednosti u javnom sektoru.

### III. OBJAŠNJENJE POJEDINIH REŠENJA

**Članom 1.** definisan je predmet uređenja ovog zakona u smislu da se ovim zakonom uređuje plata, uvećana plata, naknada plate, naknada troškova i drugih primanja zaposlenih u javnim agencijama i drugim pravnim licima na koje se primenjuju propisi o javnim agencijama i na zaposlene u drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave a na koje se ne primenjuju propisi i platama u državnim organima, organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave ili javnim službama. Zakon se neće primenjivati na zaposlene koji su izuzeti od primene u sistemskom zakonu o platama (zaposleni u javnim preduzećima i privrednim društvima koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, zaposleni u Narodnoj banci Srbije, javnim medijskim servisima i organima i organizacijama koje su osnovane međunarodnim ugovorom ili kojima se plate određuju u skladu sa međunarodnim ugovorom, kao ni na zaposlene u pravnim licima koje obavljaju delatnost u skladu sa propisima o privrednim društvima).

**Članom 2.** propisani su rokovi u kojima se isplaćuje plata.

**Članom 3.** propisano je da zaposleni ostvaruje pravo na platu, naknadu plate, naknadu troškova i druga primanja u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru i ovim zakonom, a da se na ostala primanja koja nisu navedenim zakonima, primenjuju se opšti propisi o radu, odnosno opšti akt.

**Članom 4.** propisano je da se osnovna plata zaposlenog određuje za radno mesto za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu, odnosno na koje je premešten u skladu sa zakonom, da je osnovna plata rezultat množenja osnovice sa koeficijentom za obračun plate, kao i da se osnovna plata ostvaruje za postignute rezultate rada i ostvareni standardni, odnosno očekivani radni učinak.

**Članom 5.** propisano je pravo na isplatu minimalne zarade, odnosno propisano je da zaposleni čija bi osnovna plata primenom ovog zakona i drugih propisa bila manja od minimalne zarade obračunate u skladu sa opštim propisima o radu, ostvaruje pravo na isplatu minimalne zarade.

**Čl. 6. i 7.** propisuje se način uređenja osnovice za obračun i isplatu mesečne osnovne plate zaposlenog, pri čemu ona mora biti jedinstvena za sve zaposlene kod poslodavca.

**Član 8.** propisana su bliža merila za primenu kriterijuma za svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede i opisan je način primene navedenih kriterijuma u postupku vrednovanja radnih mesta. Kriterijumi za vrednovanje radnih mesta su složenost poslova, kompetentnost, odgovornost za rad, autonomija u radu, zahtevana poslovna komunikacija i uslovi rada. Određuju se merila kroz koja se izražavaju kriterijumali i ostavlja poslodavcu da odredi dodatna merila uvažavajući specifičnost svojih poslova.

**Odredbe čl. 9-12.** odnose se na način određivanja koeficijenta radnog mesta. Član 9. definiše da se početni koeficijent za svako radno mesto određuje u rasponu vrednosti početna tri platna razreda one platne grupe u koju su svrstana ta

radna mesta primenom kriterijuma i merila opisanih u prethodnom članu. Takođe, ovim članom se precizira da će određivanje početnog koeficijenta biti utvrđeno aktom poslodavca, na koji će osnivač dati prethodnu saglasnost. Time se dodatno postiže kontrola u pravilnoj primeni kriterijuma i merila za razvrstavanje i postiže ujednačenost na nivou celog javnog sektora. Članom 10. propisuje se da se licu koje zasniva radni odnos, ugovorom o radu određuje početni koeficijent radnog mesta čije poslove obavlja. Izuzetak u odnosu na ovo opšte pravilo odnosi se na lice koje ima radno iskustvo na poslovima radnog mesta na kojima zasniva radni odnos, u trajanju od najmanje osam godina i posebna znanja kojima može da doprinese unapređenju rada i kvalitetu obavljanja poslova na svom radnom mestu, može se ugovorom o radu odrediti veći koeficijent u rasponu do dva platna razreda u odnosu na platni razred platne grupe u koje je njegovo radno mesto svrstano, čime se podržava razlikovanje u kvalitetu obavljanja poslova od samog početka za zaposlene koji imaju veću stručnost i posebna znanja. Članom 11. propisuje se mogućnost uvećanja početnog koeficijenta do 20% svoje vrednosti na onim poslovima u pogledu kojih su kumulativno ispunjeni uslovi: da se radi o poslovima na kojima se zahtevaju specijalistička znanja i stručnost u njihovom obavljanju i na kojima je potrebno obezbediti zapošljavanje ili održati zaposlenost, zatim ako se na tržištu poslovi iste vrste i složenosti vrednuju više od takvih poslova kod poslodavca i ako tržište rada nudi ograničen broj kvalifikovanih lica za te poslove. Navedenim članom data je i mogućnost da se izuzetno, uz kumulativnu ispunjenost napred navedenih uslova, korektivni koeficijent utvrdi i iznad navedenog procenta, u okviru ukupnih sredstava za plate utvrđenih finansijskim planom. Tako utvrđen korektivni koeficijent, njegova visinu i period za koji se vrši korekcija koeficijenta, utvrđuje se aktom poslodavca uz saglasnost osnivača, a pravo na korektivni koeficijent zaposlenog utvrđuje direktor rešenjem. Članom 12. propisuje se pravilo za određivanje koeficijenta zaposlenog koji je premešten na odgovarajuće radno mesto, odnosno predviđa se da se u ovoj situaciji takvom zaposlenom određuje početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten.

**Odredbama čl. 13-17.** uređeni su osnovi za određivanje uvećanje plate, kao i pravo na druga uvećanja plate i naknade plate.

**Članom 13.** propisano je uvećanje plate po osnovu postignutih rezultata rada, odnosno ostvarenog radnog učinka iznad standardnog ili očekivanog, koje može da iznosi do 30% njegove osnovne plate, a prema kriterijumima i merilima za vrednovanje rezultata rada, odnosno radnog učinka, postupku vrednovanja i načinu praćenja rezultata rada zaposlenih i načinu uvećanja plate koje se utvrđuje opštim aktom i u skladu sa sredstvima planiranim finansijskim planom poslodavca. Ako se utvrdi da zaposleni nije postigao rezultate rada i ostvario standardni, odnosno očekivani radni učinak poslodavac je dužan da prema zaposlenom preduzme mere u skladu sa opštim propisima o radu (otkazni postupak, umanjeње plate umesto otkaza i dr).

**Članom 15.** propisano je da zaposleni ostvaruje pravo na uvećanja plate za rad noću, rad na dan praznika koji nije radni dan, prekovremeni rad, pripravnost i minuli rad prema visini iz sistemskog zakona.

**Odredbama čl. 18 - 19.** uređeno je pravo na naknadu troškova.

Pored naknade troškova prevoza za koju je propisano da se ostvaruje u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz, kao i da se bliži uslovi za ostvarivanje ovog prava prava uređuju opštim aktom, predviđeno je i pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji ili inostranstvu, za smeštaj i ishranu dok radi i boravi na terenu i na naknadu troškova koji su izazvani privremenim ili trajnim premeštajem u drugo mesto rada, ako ostvarivanje navedenih prava nije obezbeđeno na drugačiji način, shodnom primenom propisa koji se odnose na državne službenika i nameštenike. Naknade drugih troškova koji proizilaze iz obavljanja poslova zaposlenog mogu da se urede opštim aktom, u skladu sa obezbeđenim finansijskim

sredstvima za te namene. Dodatno, propisano je da zaposleni ostvaruje pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

**Odredbama čl. 20-23.** uređeno je pravo na otpremninu i na druga primanja prema opštim propisima o radu. Članom 20. propisano je pravo zaposlenog na otpremninu zbog ispunjenja uslova za ostvarivanje prava na penziju i način obračuna njene visine. Naime, otpremnina po ovom osnovu isplaćuje se u visini tri prosečne plate kod poslodavca, odnosno tri prosečne plate zaposlenog, odnosno tri prosečne zarade u Republici Srbiji, u zavisnosti šta je povoljnije za zaposlenog. Precizirano je da se pod prosečnom platom smatra prosečna plata koja je ostvarena u poslednja tri meseca koja prethode mesecu prestanka radnog odnosa, odnosno prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, na dan prestanka radnog odnosa zbog odlaska u penziju. Članom 21. propisano je pravo na otpremninu zaposlenog koji je utvrđen viškom zaposlenih i način određivanja njene visine, odnosno propisano je da se visina ove otpremnine utvrđuje u visini zbira trećine prosečne plate zaposlenog za svaku navršenu godinu rada kod svih poslodavca određenih Zakonom o sistemu plata u javnom sektoru, pri čemu se računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca u javnom sektoru koji je prestao da postoji, odnosno promenio oblik organizovanja ako je za vreme rada zaposlenog njegov osnivač bila Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave. Dodatno je precizirano da zaposleni ne može da ostvari otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod poslodavca u javnom sektoru kao i da pravo na ovu otpremninu nemaju zaposleni koji su u radnom odnosu na određeno vreme. Ovim članom propisan je i način utvrđivanja visine otpremnine korisniku starosne penzije i zaposlenom koji na dan prestanka radnog odnosa ispunjava uslove za ostvarivanje prava na starosnu penziju, prevremenu starosnu penziju i novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti u dužem trajanju od opšteg pravila. Dodatno, precizirano je da otpremninu iz stava 1. ovog člana ne može da ostvari zaposleni koji je u radnom odnosu na određeno vreme.

**Član 24.** odnosi se na nadzor nad primenom ovog zakona. U pogledu nadzora nad primenom ovog zakona, propisano je da isti vrši ministarstvo koje obavlja poslove državne uprave koji se odnose na radne odnose i plate u javnim agencijama, a da inspeksijski nadzor nad primenom ovog zakona vrši inspekcija rada.

**Članom 25.** propisane su kaznene odredbe za učinjene prekršaje. Propisana je novčana kazna za poslodavca u rasponu od 100.000 do 500.000 dinara, odnosno u rasponu od 50.000 do 150.000 dinara za direktora, za učinjeni prekršaj iz člana 11. odnosno za određivanje korektivnog koeficijenta suprotno odredbama ovog člana.

**Odredbama čl. 26 – 31.** definisane su prelazne i završne odredbe. Članom 26. propisano je da se odredbe zakona kojima su uređene plate u javnim agencijama i drugim organima i organizacijama na koje se primenjuje ovaj zakon, a koje su u suprotnosti sa ovim zakonom, prestaju da se primenjuju danom početka primene ovog zakona.

Propisana je obaveza poslodavaca da ministarstvu nadležnom za poslove državne uprave i lokalne samouprave dostavljaju odgovarajuće podatke radi njihovog objavljivanja, s obzirom da podaci o radnim mestima i platama u javnim agencijama i drugim pravnim licima postaju deo Opšteg kataloga radnih mesta, odnosno zvanja, činova, položaja i funkcija u javnom sektoru koji će biti objavljeni na sajtu tog ministarstva. Članom 27. propisano je da će pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora zaposleni ostvarivati u visini utvrđenoj opštim aktom poslodavca do donošenja akta Vlade kojim će se utvrditi naknada ovih troškova i njihova visina jedinstveno za sve zaposlene u javnom sektoru. Članom 28. propisan je način utvrđivanja osnovice za obračun i isplatu plata za 2019. godinu tako da ne dođe do probijanja raspoloživih masa sredstava za plate

utvrđene donetim finansijskim planovima tih pravnih lica. Takođe, uređeno je da se planiranje sredstava za plate zaposlenih za 2019. godinu u finansijskim planovima vrši na osnovu elemenata na osnovu kojih su planirana ta sredstva za 2018. godinu, a da će ako eventualno finansijski planovi za 2019. godinu ne budu doneti do kraja 2018. godine, zaposleni zadržati pravo na isplatu zatečene plate njegovog radnog mesta sve dok se ti planovi ne donesu. Članom 29. propisano je da će se platna grupa, platni razred i koeficijenti za zaposlene koji su u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona, odrediti prema platnoj grupi, platnom razredu i početnom koeficijentu radnog mesta čije poslove zaposleni obavlja određenog u skladu sa odredbama ovog zakona.

Takođe, precizirano je da u slučaju da je zaposleni imao, u skladu sa Zakonom o radu, utvrđenu osnovnu zaradu u ugovoru o radu u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta, tom zaposlenom može da se odredi veći početni koeficijent u rasponu do dva platna razreda u odnosu na platni razred platne grupe u koje je njegovo radno mesto svrstano. Članom 30. propisano je privremeno zadržavanje postojeće plate za zaposlenog čija bi osnovna plata, primenom zakona kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru i ovog zakona uvećana za ostvareni radni učinak, bila manja od zatečene plate na radnom mestu čije poslove obavlja na dan početka primene ovog zakona utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru. U ovom slučaju, zaposleni zadržava pravo na isplatu zatečene plate koju je imao do početka primene ovog zakona sve dok njegova osnovna plata uvećana za radni učinak primenom odredaba ovog zakona ne dostigne platu koju je imao. Dodatno, propisano je da se zaposlenom čija je osnovna plata na dan početka primene ovog zakona veća za više od 30% od osnovne plate koju bi imao primenom ovog zakona, nakon isteka šest meseci od početka primene ovog zakona zatečena plata se umanjuje na iznos koji je za 30% veći od osnovne plate njegovog radnog mesta primenom ovog zakona i zaposleni zadržava pravo na isplatu takve plate sve dok primenom odredaba ovog zakona njegova osnovna plata uvećana za ostvarenu radni učinak ne dostigne tako određenu platu.

Zaštićen je i zaposleni koji se premešta na drugo radno mesto tako što zadržava zatečenu platu radnog mesta na koje je premešten sve dok njegova osnovna plata uvećana za ostvareni radni učinak po novom zakonu, ne dostigne zatečenu platu tog radnog mesta. Radi se o principu zaštite koji je već usvojen za zaposlene u javnim službama. Članom 31. propisana je primena važećih opštih akata poslodavaca, odnosno propisano je da odredbe kolektivnog ugovora koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnog ugovora u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru, odnosno do isteka važenja kolektivnog ugovora, a poslodavci su dužni da do početka primene ovog zakona usklade Pravilnik o radu sa odredbama ovog zakona, ukoliko prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa na dan stupanja na snagu ovog zakona uređuju Pravilnikom o radu.

**Članom 32.** propisan je način okončavanja postupaka odlučivanja o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih koji su započeti do stupanja na snagu ovog zakona na način da će se isti okončati primenom propisa prema kojima su započeti.

**Članom 33.** utvrđeno je da ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja ovog zakona u „Službenom glasniku Republike Srbije“, a primenjuje se od 1. januara 2019. godine.

#### IV. FINANSIJSKA SREDSTVA ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

Za sprovođenje ovog zakona nije potrebno obezbediti dodatna finansijska sredstva, odnosno finansijska sredstava za sprovođenje zakona kreću se u okviru opredeljene mase sredstava za plate za 2018. godinu, kao i za naredne dve budžetske godine.

## ANALIZA EFEKATA PROPISA

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

Plate odnosno zarade zaposlenih u javnim agencijama i drugim pravnim licima i organima i organizacijama na koja se odredbe ovog zakona primenjuju, uglavnom se uređuju opštim aktima same organizacije, u skladu sa opštim propisima o radu. U pozitivnim propisima, u pogledu elemenata radnopravnog statusa zaposlenih u javnim agencijama, primenjuju se opšti propisi o radu. Zarade, odnosno plate se uglavnom određuju i isplaćuju u skladu sa unutrašnjim aktima ovih pravnih lica. Trenutno se internim opštim aktima javnih agencija (statut, pravilnik o radu i dr), uređuju pitanja zarada/plata i načina njihovog obračuna, kao i pitanja visine naknade rukovodioca i zaposlenih. Ovakva brojnost propisa i metodološki neujednačen pristup načinu određivanja plata zaposlenih posledično su proizveli i neujednačenost u pravima.

Zakonom o javnim agencijama („Službeni glasnik RS”, br. 18/15 i 81/15 – ispravka) propisana je eksplicitna primena Zakona o radu, bez postojanja posebnog i uređenijeg sistema, na prava, obaveze, odgovornosti i zarade direktora i zaposlenih u javnom agenciji.

Približan broj javnih agencija i drugih organizacija na koje se zakon primenjuje iznosi oko 40. Imajući u vidu da još uvek nije uspostavljen jedinstven registar koji bi omogućavao pretragu pravnih subjekata prema osnivaču, nije bilo moguće utvrditi egzaktno broj pravnih lica koja su obuhvaćena. Broj zaposlenih u javnim agencijama, prema podacima iz Registra zaposlenih, izabраниh, imenovanih, postavljenih i angažovanih lica kod korisnika javnih sredstava (u daljem tekstu: Registar) za četvrti kvartal 2017. godine, iznosi oko 1650 lica zaposlenih na neodređeno vreme.

Analiza javno dostupnih finansijskih izveštaja javnih agencija za 2016. godinu, pokazala je da se u pogledu izvora finansiranja najčešće, u pomenutim izveštajima, navodi da javna agencija sredstva za rad obezbeđuje iz prihoda koje ostvari obavljanjem poslova iz svoje nadležnosti, pri čemu se javne agencije često delom finansiraju i iz sredstava opredeljenih Zakonom o budžetu za odgovarajuću budžetsku godinu, kao i donacija, priloga i sponzorstava domaćih i stranih pravnih i fizičkih lica. U Spisku korisnika javnih sredstava kod Ministarstva finansija – Uprava za trezor, javne agencije vode se pod brojem 7 (ostali korisnici javnih sredstava). Kao primer možemo navesti da se u finansijskom izveštaju Agencije za zaštitu od jonizujućeg zračenja i nuklearnu sigurnost Srbije za 2016. godinu navedena su tri izvora finansiranja Agencije: Zakon o budžetu Republike Srbije za 2016. godinu, drugi osnov–sopstveni prihodi ukinut je stupanjem na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o zaštiti od jonizujućih zračenja i o nuklearnoj sigurnosti („Službeni glasnik RS” 93/12) i kao treći izvor finansiranja navode se donacije–odnosno učešće međunarodne Agencije za atomsku energiju u troškovima održavanja seminara, obuka i radionica koje je Agencija organizovala u saradnji sa ovom institucijom.

Analizom podataka iz Registra koji se odnose na zarade zaposlenih u javnim agencijama i poređenjem navedenih iznosa sa podacima o platama zaposlenih u organima državne uprave, procentualno izražena razlika iznosi 133 kad je u pitanju iznos prosečne plate/zarade bez poreza i doprinosa koji se isplaćuju iz plate/zarade i



136 kad je u pitanju iznos prosečne plate/zarade sa porezima i doprinosima koji se isplaćuju iz plate/zarade u komparabilnim podsistemima.

Zakon o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 i 13/17 – US i 113/17) predstavlja osnovni akt kojim se u Republici Srbiji uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Naime, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim dokumentima, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, kao i pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu - samo kada je to ovim zakonom određeno.

U Zakonu o radu je kao jedno od osnovnih prava zaposlenih navedeno pravo na odgovarajuću zaradu odnosno jedna od osnovnih obaveza poslodavca je da zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Poseban deo Zakona o radu pod nazivom „Zarada, naknada zarade i druga primanja” detaljno uređuje pitanje zarada.

Zakon o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru („Službeni glasnik RS”, br. 18/16, 108/16 i 113/17), kao sistemski zakon na čijoj se normativnoj podlozi i prema izričitoj odredbi donose ovaj i drugi posebni zakoni, usvojen je u situaciji izrazite fragmentiranosti propisa o platama i zaradama u javnom sektoru. Takva situacija otvarala je niz dodatnih problema. Ključni od njih su problem upravljivosti, neujednačenosti, netransparentnosti i konačno nepravednosti dalje egzistencije takvog sistema. Postojanje posebnih pravnih pravila koja su važila za pojedine delove javnog sektora, vodilo je ka mogućnosti olake izmene tih pravila u interesu isključivo one grupe na koju se odnose, bez sagledavanje celine javnog sektora kao takvog. To je posledično dovelo do ogromnih razlika u visini plata za poslove koji se obavljaju pod istim ili sličnim uslovima, u zavisnosti od dela javnog sektora u kojem se ti poslovi vrše.

Zakon o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru utvrdio je opšte smernice za uspostavljanje ujednačenog i finansijski održivog sistema finansiranja plata zaposlenih u javnom sektoru, predvidevši istovremeno obavezu da se način ostvarenja prava utvrđenih tim zakonom bliže uredi kroz donošenje posebnih propisa za pojedinačne delove, odnosno podsisteme javnog sektora.

Imajući u vidu ciljeve postavljene Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, ovaj posebni/sektorski zakon treba da reši sledeće probleme: neujednačenost u pravima, neupravljivost i netransparentnost, kao posledice primene velikog broja propisa koji uređuju ovu oblast.

Imajući u vidu da se plate/zarade zaposlenih u javnim agencijama i drugim pravnim licima i organizacijama na koje se primenjuje ovaj zakon trenutno uređuju opštim aktom same institucije, a u skladu sa opštim propisima o radu, postoji potreba da se u skladu sa standardima i normativnim okvirom postavljenim Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, na jedinstven način, bliže uredi pitanja plate, uvećane plate, naknade plate, naknade troškova i drugih primanja zaposlenih u ovim pravnim licima.

## *2. Ciljevi koji se donošenjem zakona postižu*

Strategijom reforme javne uprave u Republici Srbiji („Službeni glasnik RS”, br. 9/14 i 42/14 – ispravka) propisan je cilj III.B.1. Uspostavljanje usklađenog sistema radnih odnosa i plata zaposlenih u javnoj upravi.

Donošenjem ovog zakona postižu se sledeći konkretni ciljevi: realizacija načela i principe uspostavljenih Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru za utvrđivanje visine plate i drugih primanja na jedinstven i transparentan način; eliminisanje neujednačenosti u pravima kao posledice primene brojnih propisa kod regulisanja ove materije (opšti akti javnih agencija i drugih pravnih lica na koja se primenjuju propisi o javnim agencijama, u skladu sa opštim propisima o radu); mogućnost uporedne analize plata u ovom podsistemu.

Navedeni ciljevi postižu se na sledeći način: odredbama ovog zakona omogućava se realizacija principa i načela jedinstvenog i transparentnog načina utvrđivanja plate i drugih primanja zaposlenih, koja su uspostavljena sistemskim zakonom o platama. Naime, na ovaj način kreira se jedinstven metodološki pristup pri utvrđivanju elemenata plate i drugih primanja zaposlenih u javnim agencijama i drugim pravnim licima na koje se zakon primenjuje, i to se čini posredstvom zakona a ne kao do sada opštim aktima poslodavaca. Konkretno, ovim zakonom na jedinstven način uređuju se osnovni elementi plate, propisivanjem da se osnovna plata određuje množenjem koeficijenta sa osnovicom; da je osnovica za obračun plate jedinstvena za sve zaposlene kod poslodavca i da se utvrđuje u skladu sa sistemskim zakonom o platama; propisivanjem bližih merila za primenu kriterijuma za svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede uz ostavljanje mogućnosti da opštim aktom poslodavca budu predviđeni i drugi kriterijumi čime se uvažava specifičnost obavljanja delatnosti kod poslodavca; definisanjem početnog koeficijenta radnog mesta i načina njegovog određivanja, pri čemu je matrica koeficijenata za ceo javnim sektor propisana sistemskim zakonom. Na ovaj način uspostaviće se transparentniji, uporediviji i ujednačeniji sistem ostvarivanja plate i drugih primanja zaposlenih u ovom delu javnog sektora.

U pogledu pokazatelja učinka na osnovu kojih će se pratiti ostvarenje ciljeva, sve javne agencije biće u obavezi da svoja radna mesta prepoznaju u katalogu, kao i da utvrde koeficijente tako mapiranih radnih mesta. Na osnovu kataloga radnih mesta koji će se objaviti i na internet stranici Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave i koeficijenata za obračun i isplatu plate, kao i na osnovu podataka iz Registra, pratiće se ostvarenje ciljeva propisa. Takođe, Predlogom zakona propisuje se način prilagođavanja plate, dok koeficijenti za javne agencije moraju biti sadržani u jedinstvenoj matrici koeficijenata iz zakona kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

### *3. Druga mogućnost za rešavanje problema*

Pravna priroda materije koja se reguliše Predlogom zakona, zahteva da se uredi isključivo zakonom.

Prema članu 39. stav 3. Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, propisano je da će se do 1. januara 2019. godine doneti, u skladu sa odredbama ovog zakona, zakoni kojima se uređuju radnopravni status, plate i druga primanja zaposlenih u javnim službama, javnim agencijama i drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave. Imajući u vidu ciljeve utvrđene Strategijom reforme javne uprave koji se odnosi na uspostavljanje usklađenog sistema radnih odnosa i plata zaposlenih u javnoj upravi i s tim u vezi zakonsku obavezu uređenja radnopravnog statusa, plata i drugih primanja zaposlenih u javnim agencijama posebnim zakonom, nisu postojale druge mogućnosti za uređivanje ovih oblasti, osim zakonom.

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

Zakon o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru u prelaznim i završnim odredbama regulisao je obavezu donošenja posebnih zakona kojima će biti uređen način ostvarenja prava utvrđenih tim zakonom. Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru postavljeni su temelji celovitog reformskog procesa postojećeg sistema plata, a sa ciljem eliminisanja nedostatka transparentnosti, neujednačenosti, neupravljivosti i konačno nepravdičnosti dalje egzistencije takvog sistema.

Prilikom donošenja Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru kao opcije ponuđene za rešavanje problema navedene su tri opcije: centralizovani

sistem, polu-centralizovani sistem sa jačim oblikom centralizacije i usvojeni polu-centralizovani sistem sa jačim oblikom decentralizacije.

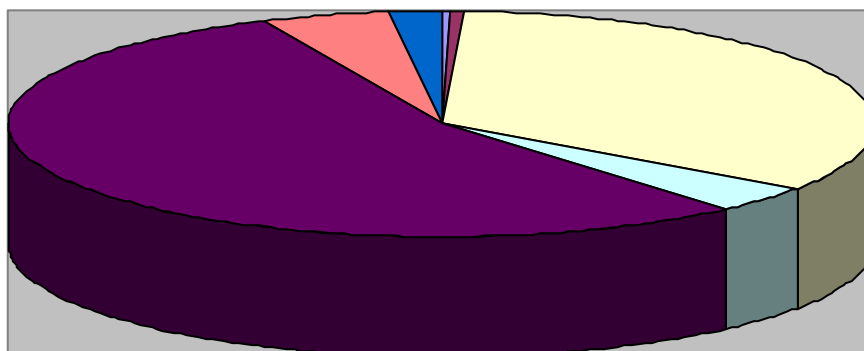
Prednosti donošenja Zakona o sistemu plata sa prihvaćenom opcijom polu-centralizovanog sistema sa jačim oblikom decentralizacije bile su njegova izvodljivost, imajući u vidu veoma kratke rokove za uređivanje sistema postavljene Programom Vlade, kao i njegova postepena implementacija kroz posebne zakone, čime nisu dovedeni u pitanje institucionalni i administrativni kapaciteti u toku ovog postupka. Ovaj polu-centralizovan sistem zasniva se na tome da se sistemskim zakonom utvrđuju osnovna i zajednička prava za ceo javni sektor, kao i osnovni principi i načela, i jedna platna lestvica, odnosno matrica koeficijenata, sa rasponima platnih grupa i platnih razreda. Decentralizacija se zasniva na tome da će se posebnim zakonima utvrđivati: pojedina prava specifična za pojedine delove sistema, merila i način vrednovanja radnih mesta, kriterijumi i merila rezultata rada.

Usvajanje zakona kojim se uređuju plate i druga primanja zaposlenih u javnim agencijama i drugim pravnim licima, organima i organizacijama na koja se ovaj zakon primenjuje, predstavlja nastavak započetih reformskih procesa kroz realizaciju ideja i osnovnih instituta predviđenih Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, vodeći računa o opciji koja je sistemskim zakonom o platama izabrana prilikom rešavanja problema. Na bazi polu-centralizovanog sistema sa jačim oblikom decentralizacije, ovaj zakon razrađuje prava utvrđena zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru.

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

Ovaj zakon će uticati na zaposlene u javnim agencijama, drugim pravnim licima na koja se primenjuju propisi o javnim agencijama, kao i na zaposlene u drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave na koje se ne primenjuju propisi o platama u državnim organima, organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave ili javnim službama, izuzev na zaposlene u organizacijama koje obavljaju privrednu delatnost a nisu osnovani kao privredna društva i organizacijama sa statusom lica u finansijskom sektoru. Analiza podataka na referentnom uzorku od 11 javnih agencija, na osnovu podataka koje ova pravna lica unose u Registar (za treći kvartal 2017. godine), pokazala je da ukupan broj zaposlenih na neodređeno vreme kod ovih pravnih lica iznosi 1331 lice. Struktura zaposlenih u pogledu nivoa obrazovanja, odnosno stručne spreme ukazuje da najveći broj zaposlenih kod ovih pravnih lica (njih 630) poseduje VII/1 stepen stručne spreme, nakon čega slede zaposleni sa IV stepenom stručne spreme – 390 lica, a potom, u opadajućem nizu, zaposleni sa VII/2, VIII, VI, III i I stepenom stručne spreme.

Grafički prikaz strukture zaposlenih prema nivou obrazovanja/stepenu stručne spreme na referentnom uzorku predstavljen je na slici ispod.



U pogledu uticaja koji će ovaj propis imati na kategorije zaposlenih na koje se primenjuje, polazeći od analize, imajući u vidu jedinstvenu osnovicu i jedinstvenu matricu koeficijenata iz zakona kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru, kao i načina prilagođavanja plate koje je predloženo ovim predlogom zakona, zaposleni će u prvom trenutku zadržavati zatečenu platu, da bi se nakon isteka šest meseci od početka primene zakona zatečena plata umanjivala u skladu sa propisanim uslovom, čime će se izvršiti postepeno ujednačavanje plata u javnom sektoru.

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

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

Primena ovog zakona neće imati efekte na povećanje troškova za plate zaposlenih u organizacionim oblicima koji su obuhvaćeni ovim zakonom u 2018. godini, imajući u vidu da je početak primene ovog zakona 1. januar 2019. godinu, kao i da se primena odredaba ovog zakona neće dovesti do povećanja naknada koje građani plaćaju za pružanje usluga javnih agencija.

*7. Da li pozitivni efekti opravdavaju troškove*

Imajući u vidu da se ovaj zakon donosi u skladu sa Zakonom o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru, uz postepeno uređivanje sistema, koje omogućava da se kontroliše masa sredstava za plate zaposlenih, u javnom sektoru kao celini i u pojedinim podsistemima, tako da donošenje ovog propisa ne dovodi do uvećanja ove mase, a prelazak na primenu je postepen u zavisnosti od fiskalne konsolidacije i finansijskih mogućnosti. Naime, propisano je da zaposleni zadržava pravo na platu koju je imao do početka primene ovog zakona, ukoliko bi njegova osnovna plata, primenom ovog zakona bila manja od zatečene plate na radnom mestu čije poslove obavlja na dan početka primene ovog zakona utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata u javnom sektoru, sve dok njegova osnovna plata uvećana za radni učinak primenom odredaba ovog zakona ne dostignu platu koju je imao. Takođe, ukoliko je osnovna plata zaposlenog na dan početka primene ovog zakona

veća za više od 30% od plate koju bi imao primenom odredaba ovog zakona, zaposlenom se nakon isteka šest meseci od početka primene ovog zakona zatečena plata umanjuje na iznos koji je za 30% veći od osnovne plate njegovog radnog mesta primenom odredaba ovog zakona i pravo na tu platu zaposleni zadržava sve dok primenom ovog zakona njegova osnovna plata uvećana za radni učinak ne dostigne tako određenu platu.

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

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

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

Zainteresovane strane su imale priliku da iznesu svoje stavove tokom trajanja javne rasprave o Nacrtu zakona o platama zaposlenih u javnim agencijama (u periodu od 12. do 31. oktobra 2017. godine), putem obrasca Prelozi za unapređenje teksta Nacrta zakona o platama zaposlenih u javnim agencijama.

Tokom trajanja javne rasprave na tekst Nacrta zakona pristigle su primedbe Agencije za privredne registre i Regulatorne agencije za elektronske komunikacije i poštanske usluge. Najveći broj podnetih primedaba i sugestija odnosio se na način utvrđivanja osnovice za pravna lica koja sredstva za rad obezbeđuju iz sopstvenih prihoda. Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru („Službeni glasnik RS”, broj 113/17), precizirano je, u članu 7. ovog zakona novim stavovima 5. i 6. da se osnovica za obračun i isplatu plata zaposlenih kod, između ostalih pravnih lica iz člana 1. stav 3. tač. 6) i 9) ovog zakona, koji nisu direktni ili indirektni korisnici budžeta, odnosno korisnici sredstava organizacija obaveznog socijalnog osiguranja u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem, utvrđuje opštim aktom pravnog lica u skladu sa masom sredstava opredeljenom za obračun i isplatu plata u okviru finansijskih planova tih pravnih lica, te da tako utvrđena osnovica ne može biti veća od osnovice iz stava 1. ovog člana utvrđene za odgovarajuću budžetsku godinu.

Takođe, uvažena je sugestija Regulatorne agencije za elektronske komunikacije i poštanske usluge u pogledu odredaba Nacrta zakona koje se odnose na zadržavanje zatečene plate i kojima je ova agencija ukazala na potrebu da se tekst Nacrta zakona, u delu kojim se uređuje zadržavanje postojeće plate, uskladi sa odredbama Zakona o sistemu plata zaposlenih u javnom sektoru kojima je propisan način na koji će posebnim zakonima biti određeno zadržavanje zatečene plate na radnom mestu. U skladu sa predlogom Regulatorne agencije za elektronske komunikacije i poštanske usluge, tekst Nacrta zakona u delu kojim se uređuje zadržavanje postojeće plate, preciziran je.

Primedbe Agencije za privredne registre i Regulatorne agencije za elektronske komunikacije i poštanske usluge u pogledu prava na naknadu drugih troškova razmotrene su i tekst Nacrta zakona preciziran u skladu sa sugestijama, odnosno propisan je član kojim se uređuje pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora.

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

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

- donošenje akata za izvršavanje ovog zakona od strane poslodavaca. Ovi akti doneće se do početka primene zakona.

Donošenje akata za izvršavanje zakona do početka njegove primene propisano je odredbom člana 26. Predloga zakona. Imajući u vidu da poštovanje ove odredbe predstavlja izvršenje zakona, odnosno da je samim zakonom propisana obaveza donošenja akata za izvršenje zakona, direktori, odnosno odgovorna lica kod poslodavaca, odgovorni su za zakonitost rada i zakonitost isplate plata. Takođe, propisano je da osnivač daje saglasnost na akte poslodavca, te i osnivač, u postupku davanja saglasnosti, ima kontrolnu funkciju u pogledu zakonitog postupanja poslodavca.

## IZJAVA O USKLAĐENOSTI PROPISA SA PROPISIMA EVROPSKE UNIJE

1. Ovlašćeni predlagač propisa: **Vlada**

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

2. Naziv propisa

**Predlog zakona o platama zaposlenih u javnim agencijama i drugim organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave**

**Draft Law on Salaries of Employees in Public Agencies and Other Organizations Established by the Republic of Serbia, Autonomous Province or Local Government Unit**

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

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

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

4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije:

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

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

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

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

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

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

**Ne**

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

**Ne**

8. Saradnja sa Evropskom unijom i učešće konsultanata u izradi propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti

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