

ИНТЕРНО

**РАДНА ВЕРЗИЈА НАЦРТА ЗАКОНА
О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ**

Припремљена у Министарству рада, запошљавања и социјалне политике, са предлозима и сугестијама Министарства привреде

ЗАКОН О РАДУ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, уређују се овим законом и посебним законом, у складу са ратификованим међународним конвенцијама.

Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду, односно уговором о раду - само када је то овим законом одређено.

Члан 2.

Одредбе овог закона примењују се на запослене који раде на територији Републике Србије, код домаћег или страног правног, односно физичког лица (у даљем тексту: послодавац)¹, као и на запослене који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца ако законом није друкчије одређено.

Одредбе овог закона примењују се и на запослене у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

Одредбе овог закона примењују се на запослене стране држављане и лица без држављанства који раде код послодавца на територији Републике Србије, ако законом није друкчије одређено.

Члан 3.

Колективним уговором код послодавца, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора.

Правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа:

1) ако код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удруживању у складу са овим законом;

2) ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора;

3) ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора;

4) ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца.

У случају из става 2. тачка 3) овог члана учесници колективног уговора дужни су да наставе преговоре у доброј ~~вољи~~ ВЕРИ.

Правилник о раду доноси управни ИЛИ НАДЗОРНИ одбор, а код послодавца код кога није образован управни ИЛИ НАДЗОРНИ одбор, директор ИЛИ ИЗВРШНИ

¹ СПОРНА ДЕФИНИЦИЈА СТРАНОГ ПОСЛОДАВЦА, РАЗМОТРИТИ МОГУЋНОСТ ПРЕЦИЗИРАЊА

ОДБОР ДИРЕКТОРА, односно лице које води послове у правном лицу у складу са законом (у даљем тексту: директор). Код послодавца који нема својство правног лица правилник о раду доноси послодавац или лице које он овласти (у даљем тексту: предузетник).

ПРАВИЛНИК О РАДУ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА И ДРУШТВА КАПИТАЛА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ РЕПУБЛИКА СРБИЈА, АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ИЛИ ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ) И ДРУШТВА КАПИТАЛА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ, ДОНОСИ СЕ УЗ ПРЕТХОДНУ САГЛАСНОСТ ОСНИВАЧА.

Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора из става 1. овог члана.

Члан 4.

Општи и посебан колективни уговор морају бити у сагласности са законом.

Колективни уговор код послодавца, правилник о раду и уговор о раду морају бити у сагласности са законом, а код послодавца из чл. 256. и 257. овог закона - и са општим и посебним колективним уговором.

2. Значење појединих појмова

Члан 5.

Запослени, у смислу овог закона, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца.

Послодавац, у смислу овог закона, јесте домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица.

Члан 6.

Синдикатом, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.

Члан 7.

Удружењем послодавца, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна организација у коју послодавци добровољно ступају ради представљања, унапређења и заштите својих пословних интереса, у складу са законом.

3. Међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду

Члан 8.

Колективни уговор и правилник о раду (у даљем тексту: општи акт) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Члан 9.

Ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог - ништаве су.

Члан 10.

Посебним колективним уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим колективним уговором који обавезује послодавце који су чланови удружења послодаваца које закључује тај посебан колективни уговор.

Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца.

Члан 11.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.
Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

4. Основна права и обавезе

1) Права запослених

Члан 12.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и ~~заштиту живота и здравља на раду~~ ЗДРАВЉЕ НА РАДУ, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, ДОСТОЈАНСТВО ЛИЧНОСТИ и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, ОДНОСНО УГОВОРОМ О РАДУ.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са овим законом.

Запослени млађи од 18 година живота и ~~запослени инвалид~~ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ имају право на посебну заштиту У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

Члан 13.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

Члан 14.

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом.

2) Обавезе запослених

Члан 15.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности ~~за живот и здравље~~ ПО БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ и настанак материјалне штете.

3) Обавезе послодавца

Члан 16.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) овог закона и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени И О КОМЕ ЈЕ ПОСЛОДАВАЦ ОБАВЕШТЕН.²

4) Обавезе послодавца и запосленог

Члан 17.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

5. Забрана дискриминације

Члан 18.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост,

² ПОГЛЕДАТИ ДИРЕКТИВУ 2002/14 КОЈОМ СЕ УСПОСТАВЉА ОПШТИ ОКВИР ЗА ИНФОРМИСАЊЕ И КОНСУЛТАЦИЈУ ЗАПОСЛЕНИХ У ЕЗ

трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 19.

Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18. овог закона.

Члан 20.

Дискриминација из члана 18. овог закона забрањена је у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 18. овог закона ништаве су.

Члан 21.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 22.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити инвалидних лица, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља - не сматрају се дискриминацијом.

Члан 23.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 18 - 21. овог закона лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете ОД ПОСЛОДАВЦА, ~~у складу са законом.~~

АКО ЈЕ У ТОКУ ПОСТУПКА ТУЖИЛАЦ УЧИНИО ВЕРОВАТНИМ ДА ЈЕ ИЗВРШЕНА ДИСКРИМИНАЦИЈА У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА, ТЕРЕТ ДОКАЗИВАЊА ДА НИЈЕ БИЛО ПОНАШАЊА КОЈЕ ПРЕДСТАВЉА ДИСКРИМИНАЦИЈУ ЈЕ НА ТУЖЕНОМ.³

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 24.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, ~~врста послова~~ НАЗИВ И ОПИС ПОСЛОВА, врста и степен стручне спреме, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА и други посебни услови за рад на тим пословима И БРОЈ ИЗВРШИЛАЦА (~~АЛТЕРНАТИВА: А МОЖЕ ДА САДРЖИ И БРОЈ ИЗВРШИЛАЦА~~).

Правилник доноси директор, односно предузетник.

Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има пет и мање запослених.

Члан 25.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање - сноси та организација.

Члан 26.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

- ³ Усклађивање са Директивом ЕУ број 43/2000 о примени принципа равноправног третмана без обзира на расно и етничко порекло

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 27.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 15. тачка 2) овог закона.

Члан 28.

~~Инвалидна лица~~ ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ заснивају радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 29.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним овим законом и посебним законом.

2. Уговор о раду

Члан 30.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду ЗАКЉУЧУЈЕ СЕ НАЈМАЊЕ У ДВА ПРИМЕРКА ОД КОЈИХ ЈЕДАН ЗАДРЖАВА ЗАПОСЛЕНИ И сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор, односно предузетник.

УГОВОР САДРЖИ ПЕЧАТ ПОСЛОДАВЦА, ОСИМ УГОВОРА ИЗ ЧЛАНА 45. ОВОГ ЗАКОНА⁴.

Уговор о раду може да потпише и запослени (АЛТЕРНАТИВА: ЛИЦЕ) кога овласти директор, односно предузетник, у складу са чланом 192. овог закона.

Члан 31.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 32.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

⁴ видети чл. 25 Закона о привредним друштвима

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 33.⁵

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА запосленог, КОЈИ СУ УСЛОВ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ЗА КОЈЕ СЕ ЗАКЉУЧУЈЕ УГОВОР О РАДУ;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време И РАЗЛОГ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ;⁶
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено) И ТРАЈАЊЕ НЕДЕЉНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА;
- 10) новчани износ основне зараде НА ДАН ЗАКЉУЧЕЊА УГОВОРА О РАДУ и елементе за утврђивање ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, АКО НИСУ УТВРЂЕНИ ЗАКОНОМ ИЛИ ОПШТИМ АКТОМ;
- 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право, АКО НИСУ УТВРЂЕНИ ЗАКОНОМ ИЛИ ОПШТИМ АКТОМ;⁷
- 12) позивање на ЗАКОН, колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази НА ДАН ЗАКЉУЧЕЊА УГОВОРА О РАДУ, КОЈИМ СЕ УТВРЂУЈУ ЕЛЕМЕНТИ ИЗ СТАВА 1. ТАЧ. 10, 11) И 13);⁸
- 13) трајање дневног и недељног радног времена, АКО НИСУ УТВРЂЕНИ ЗАКОНОМ И ОПШТИМ АКТОМ.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

ЧЛАН 33А

⁵ ДИРЕКТИВА 91/533 О ОБАВЕШТЕЊУ О УСЛОИМА РАДА (ЧЛАН 2. СТАВ 2), И СТАВ 3. И ЧЛАН 5, ЧЛАН УСАГЛАШЕН СА МП

⁶ ЗАВИСНО ОД РЕШЕЊА У ЧЛ. 37. ЗАКОНА

⁷ Тач. 10. 11. И 13 – уместо прецизирања у овим тачкама може да се упути на колективни уговор или други општи акт који уређује ова питања. (члан 2. став 3. Директиве 1911/533 о уговору о раду)

⁸ ПРЕДЛОГ МРЗСП И ПРЕДЛОГ МП – у складу са Директивом 91/533

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ДРЖИ УГОВОР О РАДУ ИЛИ УГОВОР О ДРУГОМ ВИДУ РАДНОГ АНГАЖОВАЊА И ПРИЈАВУ НА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ⁹ У СЕДИШТУ, ОДНОСНО ДРУГОЈ ПОСЛОВНОЈ ПРОСТОРИЈИ ПОСЛОДАВЦА, У ЗАВИСНОСТИ ОД ТОГА ГДЕ ЗАПОСЛЕНИ ИЛИ РАДНО АНГАЖОВАНО ЛИЦЕ РАДИ.

3. Ступање на рад

Члан 34.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

4. Пробни рад

Члан 36.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

УГОВОР МОРА ДА САДРЖИ ЕЛЕМЕНТЕ НА ОСНОВУ КОЈИХ СЕ ВРЕДНУЈУ РЕЗУЛТАТИ РАДА.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана¹⁰.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

5. Радни однос на одређено време

Члан 37.¹¹

~~Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.~~

~~Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.~~

⁹ Проверити могућност да инспектор рада има приступ евиденцијама о пријави на социјално осигурање – из Централног регистра обавезног социјалног осигурања или Републичког фонда за ПИО. Санкционисати ову одредбу

¹⁰ БРИСАТИ ОВАЈ СТАВ ЈЕР ЈЕ СПОРАН У ПРАКСИ (РАЗЛИЧИТ СТАВ ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА)

~~Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.~~

~~Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.~~

УГОВОР О РАДУ МОЖЕ СЕ ИЗУЗЕТНО ЗАКЉУЧИТИ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА ЧИЈИ ЈЕ ПРЕСТАНАК УНАПРЕД УТВРЂЕН ОБЈЕКТИВНИМ РАЗЛОЗИМА КОЈИ СУ ОПРАВДАНИ РОКОМ, ИЗВРШЕЊЕМ ОДРЕЂЕНОГ ПОСЛА ИЛИ НАСТУПАЊЕМ ОДРЕЂЕНОГ ДОГАЂАЈА.

ПОСЛОДАВАЦ НЕ МОЖЕ ЗАКЉУЧИТИ ЈЕДАН ИЛИ ВИШЕ УЗАСТОПНИХ УГОВОРА О РАДУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГА ЧЛАНА, НА ОСНОВУ КОЈИХ СЕ РАДНИ ОДНОС СА ИСТИМ ЗАПОСЛЕНИМ ЗАСНИВА ЗА НЕПРЕКИДАН ПЕРИОД ДУЖИ ОД _____ ГОДИНЕ.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 2. ОВОГА ЧЛАНА, УГОВОР О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ МОЖЕ ТРАЈАТИ ДУЖЕ ОД _____ ГОДИНЕ:

1) АКО ЈЕ ТО ПОТРЕБНО ЗБОГ ЗАМЕНЕ ПРИВРЕМЕННО ОДСУТНОГ ЗАПОСЛЕНОГ, ДО ЊЕГОВОГ ПОВРАТКА;

2) ЗА РАД НА ПРОЈЕКТУ ЧИЈЕ ЈЕ ВРЕМЕ УНАПРЕД ОДРЕЂЕНО;

3) СА СТРАНИМ ДРЖАВЉАНИНОМ, НА ОСНОВУ ОДОБРЕЊА ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ,

4) АКО ЈЕ ТО, ЗБОГ ДРУГИХ ОБЈЕКТИВНИХ РАЗЛОГА, ПРЕДВИЂЕНО ЗАКОНОМ ИЛИ КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ, У ТРАЈАЊУ УТВРЂЕНОМ ЗАКОНОМ ИЛИ КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ.

ПРЕКИД КРАЋИ ОД 30 ДАНА НЕ СМАТРА СЕ ПРЕКИДОМ ПЕРИОДА ИЗ СТАВА 2. ОВОГА ЧЛАНА.

УГОВОР О РАДУ МОЖЕ СЕ ЗАКЉУЧИТИ НА НАЈДУЖЕ ____ ГОДИНА БЕЗ НАВОЂЕЊА ОБЈЕКТИВНИХ РАЗЛОГА:

1) СА ЗАПОСЛЕНИМ СТАРИЈИМ ОД 52 ГОДИНЕ, И

2) СА ЛИЦЕМ КОЈЕ ЈЕ ПРЕ ЗАКЉУЧЕЊА УГОВОРА О РАДУ НАЈМАЊЕ ШЕСТ МЕСЕЦИ ИМАЛО СТАТУС НЕЗАПОСЛЕНОГ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

НОВООСНОВАНИ ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЗАКЉУЧИТИ УГОВОР О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ СА ЗАПОСЛЕНИМ БЕЗ НАВОЂЕЊА ОБЈЕКТИВНИХ РАЗЛОГА, НАЈДУЖЕ _____ ГОДИНЕ ОД ДАНА ОСНИВАЊА (РЕГИСТРАЦИЈЕ).

АКО ЈЕ УГОВОР О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ЗАКЉУЧЕН СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА И АКО ЗАПОСЛЕНИ ОСТАНЕ ДА РАДИ КОД ПОСЛОДАВЦА НАЈМАЊЕ ПЕТ РАДНИХ ДАНА И ПОСЛЕ ИСТЕКА ВРЕМЕНА ЗА КОЈЕ ЈЕ УГОВОР ЗАКЉУЧЕН, СМАТРА СЕ ДА ЈЕ РАДНИ ОДНОС ЗАСНОВАН НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ.

Алтернатива 1.

Члан 37

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који

траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од ~~12~~ 36 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

Алтернатива 2.

ПОСЛОДОВАЦ МОЖЕ СА ЗАПОСЛЕНИМ ДА ЗАКЉУЧИ УГОВОР О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ С ТИМ ШТО ТАКО ЗАСНОВАН РАДНИ ОДНОС НЕПРЕКИДНО ИЛИ С ПРЕКИДИМА НЕ МОЖЕ ТРАЈАТИ ДУЖЕ ОД ___ (АЛТЕРНАТИВА 15)¹² МЕСЕЦИ.

ПОД ПРЕКИДОМ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕ СМАТРА СЕ ПРЕКИД РАДА КРАЋИ ОД 30 РАДНИХ ДАНА.

РАДНИ ОДНОС ЗАСНОВАН НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ПОСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, АКО ЗАПОСЛЕНИ НАСТАВИ ДА РАДИ НАЈМАЊЕ ПЕТ РАДНИХ ДАНА ПО ИСТЕКУ РОКА ЗА КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАН РАДНИ ОДНОС.

Алтернатива 3.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од ~~12~~ ___ месеци.

ПОСЛОДАВАЦ И ЗАПОСЛЕНИ МОГУ ЗАКЉУЧИТИ УГОВОР О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ И БЕЗ ПОСТОЈАЊА ОБЈЕКТИВНИХ РАЗЛОГА ИЗ ЧЛАНА 1. ОВОГ ЧЛАНА, С ТИМ ШТО ТАКО ЗАСНОВАН РАДНИ ОДНОС НЕПРЕКИДНО ИЛИ С ПРЕКИДИМА НЕ МОЖЕ ТРАЈАТИ ДУЖЕ ОД ___ МЕСЕЦИ.

Под прекидом из става 1. И 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

¹² ПРЕДЛОГ МП

Члан 38.

Уговор о раду може да се закључи за послове ~~за које су прописани посебни услови рада~~ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ, УТВРЂЕНИХ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног ~~здравственог~~ органа, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

7. Радни однос са непуним радним временом¹³

Члан 39.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Члан 40.

Запослени који ради са непуним радним временом ИМА ПРАВО НА ЗАРАДУ, ДРУГА ПРИМАЊА И ДРУГА ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА ~~има сва права из радног односа~~ сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено ИЛИ ТО ПРОИЗЛАЗИ ИЗ САМОГ ПРАВА.

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ЗАПОСЛЕНОМ СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ ОБЕЗБЕДИ ИСТЕ УСЛОВЕ РАДА КАО И ЗАПОСЛЕНОМ СА ПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ КОЈИ РАДИ НА ИСТИМ ИЛИ СЛИЧНИМ ПОСЛОВИМА.

ПОСЛОДАВАЦ ТРЕБА ДА БЛАГОВРЕМЕНО ОБАВЕСТИ ЗАПОСЛЕНЕ О ДОСТУПНОСТИ ПОСЛОВА СА ПУНИМ И НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ.

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА РАЗМОТРИ ЗАХТЕВ ЗАПОСЛЕНОГ СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ ЗА ПРЕЛАЗАК НА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ, КАО И ЗАПОСЛЕНОГ СА ПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ ЗА ПРЕЛАЗАК НА НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ.

ОДБИЈАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ ДА ПРЕЂЕ СА НЕПУНОГ НА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ И ОБРНУТО НЕ МОЖЕ ДА БУДЕ ОСНОВ ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ, ОСИМ АКО СЕ РАДИ О ВИШКУ ЗАПОСЛЕНИХ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ.

КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ УРЕЂУЈЕ СЕ САРАДЊА И ИНФОРМИСАЊЕ СИНДИКАТА О ПОСЛОВИМА СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ.

Члан 41.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

ПРЕ ЗАКЉУЧИВАЊА УГОВОРА О РАДУ СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ ЗАПОСЛЕНИ ЈЕ ДУЖАН ДА ОБАВЕСТИ ПОСЛОДАВЦА О РАДУ СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА.

8. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

¹³ Усклађивање са Директивом 97/87 о непуну радном времену

Члан 42.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, ~~односно код куће~~

РАДНИ ОДНОС ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ВАН ПРОСТОРИЈА ПОСЛОДАВЦА ОБУХАВАТА РАД НА ДАЉИНУ И РАД ОД КУЋЕ.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 33. овог закона, садржи и:¹⁴

1) ~~трајање радног времена према нормативима рада~~ ДНЕВНО, НЕДЕЉНО ИЛИ МЕСЕЧНО ВРЕМЕ ОБАВЕЗНЕ ПРИСУТНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ У ПРОСТОРИЈАМА ПОСЛОДАВЦА;

2) ~~врсту послова и начин организовања рада;~~

3) ~~услове рада и начин вршења надзора над радом~~—НАД РАДОМ И КВАЛИТЕТОМ ОБАВЉАЊА ПОСЛОВА запосленог;

4) ~~висину зараде за обављени рад и рокове исплате~~ СРЕДСТВА ЗА РАД ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА КОЈЕ ЈЕ ПОСЛОДАВАЦ ДУЖАН ДА НАБАВИ, ИНСТАЛИРА И ОДРЖАВА;

5) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду ТРОШКОВА за њихову употребу;

6) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;

7) друга права и обавезе.

ОСНОВНА ЗАРАДА ЗАПОСЛЕНОГ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕ МОЖЕ БИТИ УТВРЂЕНА У МАЊЕМ ИЗНОСУ ОД ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ ЗАПОСЛЕНОГ КОЈИ РАДИ НА ИСТИМ ИЛИ СЛИЧНИМ ПОСЛОВИМА У ПРОСТОРИЈАМА ПОСЛОДАВЦА

ОДРЕДБЕ ОВОГ ЗАКОНА О РАСПОРЕДУ РАДНОГ ВРЕМЕНА, ПРЕКОВРЕМЕНОМ РАДУ, ПРЕРАСПОДЕЛИ РАДНОГ ВРЕМЕНА, НОЋНОМ РАДУ ОДМОРИМА И ОДСУСТВИМА ПРИМЕЊУЈУ СЕ И НА УГОВОР О РАДУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА АКО ДРУКЧИЈЕ НИЈЕ УРЕЂЕНО ПОСЕБНИМ ПРОПИСОМ, КОЛЕКТИВИМ УГОВОРОМ ИЛИ УГОВОРОМ О РАДУ.

КОЛИЧИНА И РОКОВИ ЗА ИЗВРШЕЊЕ ПОСЛОВА КОЈИ СЕ ОБАВЉАЈУ ПО ОСНОВУ УГОВОРА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕ МОГУ ОНЕМОГУЋИТИ ЗАПОСЛЕНОМ КОРИШЋЕЊЕ ПРАВА НА ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА, ДНЕВНИ, НЕДЕЉНИ И ГОДИШЊИ ОДМОР.

Члан 43.

Рад ван просторија послодавца, односно код куће, запослени обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.

~~Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца, родитељи, браћа и сестре запосленог или његовог брачног друга.~~

Члан 44.

¹⁴ Предлог МРЗСП и МП

Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

9. Радни однос са кућним помоћним особљем

Члан 45.

Радни однос може да се заснује за обављање послова кућног помоћног особља.

Уговором о раду из става 1. овог члана може да се уговори исплата дела зараде и у натури.

Исплатом дела зараде у натури сматра се обезбеђивање становања и исхране, односно само обезбеђивање становања или исхране.

Вредност дела давања у натури мора се изразити у новцу.

Најмањи проценат зараде који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% од зараде запосленог.

Ако је зарада уговорена делом у новцу, а делом у натури, за време одсуствовања са рада уз накнаду зараде послодавац је дужан да запосленом накнаду зараде исплаћује у новцу.

Члан 46.

УГОВОР О РАДУ ИЗ ЧЛ. 42. И 45. ОВОГ ЗАКОНА ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ПРИЈАВИ НАДЛЕЖНОЈ ИНСПЕКЦИЈИ РАДА У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ЊЕГОВОГ ЗАКЉУЧЕЊА.

~~Уговор из чл. 42. и 45. овог закона региструје се код надлежног органа локалне самоуправе.~~

Начин и поступак ~~регистравања~~ ЕВИДЕНТИРАЊА уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља прописује министар надлежан за рад (у даљем тексту: министар).

10. Приправници

Члан 47.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

АГЕНЦИЈА ЗА ПРИВРЕМЕННО ЗАПОШЉАВАЊЕ)¹⁵
АЛТЕРНАТИВА: ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА РАДИ УПУЋИВАЊА НА РАД
КОД КОД КОРИСНИКА УСЛУГА

ПОЈАМ И ОСНИВАЊЕ АГЕНЦИЈЕ

Члан 47А

АГЕНЦИЈА ЗА ПРИВРЕМЕННО ЗАПОШЉАВАЊЕ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: АГЕНЦИЈА) ЈЕ ПРАВНО ИЛИ ФИЗИЧКО ЛИЦЕ КОЈЕ, У СВОЈСТВУ ПОСЛОДАВЦА, УПУЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОГ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: УПУЋЕНИ ЗАПОСЛЕНИ) ДРУГОМ ПОСЛОДАВЦУ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: КОРИСНИК) РАДИ ПРИВРЕМЕНОГ ОБАВЉАЊА ПОСЛОВА.

Члан 47Б

АГЕНЦИЈА МОЖЕ ОБАВЉАТИ ПОСЛОВЕ УПУЋИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ КОРИСНИЦИМА¹⁶ ПОД УСЛОВОМ ДА ЈЕ РЕГИСТРОВАНА ЗА ТУ ДЕЛАТНОСТ У СКЛАДУ СА ПОСЕБНИМ ПРОПИСОМ, ДА ИМА ДОЗВОЛУ ЗА РАД У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ И ДА ЈЕ УПИСАНА У РЕГИСАР У МИНИСТАРСТВУ НАДЛЕЖНОМ ЗА ПОСЛОВЕ РАДА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: МИНИСТАРСТВО).

АГЕНЦИЈА МОЖЕ ДА ОБАВЉА ПОСЛОВЕ УПУЋИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ САМО КОРИСНИКУ КОЈИ ОБАВЉА ДЕЛАТНОСТ НА ТЕРИТОРИЈИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.¹⁷

ПОСЛОВИ УПУЋИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ КОРИСНИЦИМА У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА ОБУХВАТАЈУ ДЕЛАТНОСТ АГЕНЦИЈА ЗА ПРИВРЕМЕННО ЗАПОШЉАВАЊЕ, КАО И ДЕЛАТНОСТ - ОСТАЛА УСТУПАЊА ЉУДСКИХ РЕСУРСА, У СМИСЛУ ПРОПИСА КОЈИМА СЕ УТВРЂУЈЕ КЛАСИФИКАЦИЈА ДЕЛАТНОСТИ.

ПОРЕД ПОСЛОВА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА АГЕНЦИЈА МОЖЕ ОБАВЉАТИ ПОСЛОВЕ У ВЕЗИ СА ЗАПОШЉАВАЊЕМ.

ИЗДАВАЊЕ ДОЗВОЛЕ ЗА РАД

ЧЛАН 47В

АГЕНЦИЈА ЈЕ ДУЖНА ДА МИНИСТАРСТВУ ПОДНЕСЕ ЗАХТЕВ ЗА ИЗДАВАЊЕ ДОЗВОЛЕ ЗА РАД У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА РЕГИСТРАЦИЈЕ ДЕЛАТНОСТИ ИЗ ЧЛАНА 47А ОВОГ ЗАКОНА.

УЗ ЗАХТЕВ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА АГЕНЦИЈА ПРИЛАЖЕ:

- 1) ИЗВОД ИЗ РЕГИСТРА АГЕНЦИЈЕ ЗА ПРИВРЕДНЕ РЕГИСТРЕ
- 2) ДОКАЗ О СТРУЧНОЈ ОСПОСОБЉЕНОСТИ ЗА РАД У ЗАПОШЉАВАЊУ ЗА ОСНИВАЧА ИЛИ ЗАПОСЛЕНОГ;
- 3) ДОКАЗ О БАНКАРСКОЈ ГАРАНЦИЈИ.

¹⁵ У зависности од назива у тексту ускладити терминологију

¹⁶ УРЕДБА О КЛАСИФИКАЦИЈИ ДЕЛАТНОСТИ, ШИФРА 7820 – ДЕЛАТНОСТ АГЕНЦИЈЕ ЗА ПРИВРЕМЕННО ЗАПОШЉАВАЊЕ, 7830 – ОСТАЛА УСТУПАЊА ЉУДСКИХ РЕСУРСА

¹⁷ МП – НЕ ЗАБРАЊУЈЕ УПУЋИВАЊЕ У ИНОСТРАНСТВО ОД СТРАНЕ АГЕНЦИЈА (АЛТЕРН. ЗА ЧЛ 47Е)

МИНИСТАРСТВО ОДЛУЧУЈЕ О ПОДНЕТОМ ЗАХТЕВУ У РОКУ ОД 30 ДАНА ОД ДАНА ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА.

ВРСТУ ДОЗВОЛА И БЛИЖЕ УСЛОВЕ О НАЧИНУ И ВОЂЕЊУ РЕГИСТРА АГЕНЦИЈА ПРОПИСУЈЕ МИНИСТАР.

МИНИСТАРСТВО ВОДИ РЕГИСТАР ИЗДАТИХ И ОДУЗЕТИХ ДОЗВОЛА.

ДОЗВОЛА ЗА РАД АГЕНЦИЈЕ МОРА ДА БУДЕ ИСТАКНУТА НА ВИДЉИВОМ МЕСТУ У ПРОСТОРИЈАМА АГЕНЦИЈЕ.

ЧЛАН 47Г

ВРСТА ДОЗВОЛЕ ЗАВИСИ ОД ВИСИНЕ БАНКАРСКЕ ГАРАНЦИЈЕ ИЗ ЧЛАНА 47В СТАВ 2. ТАЧКА 3) ОВОГ ЗАКОНА, КОЈА МОЖЕ ДА ИЗНОСИ:

1) ЗА ЗАКЉУЧИВАЊЕ ВИШЕ ОД 250 УГОВОРА - ЕУР 30,000 У ДЕНАРИМА У ПРОТИВРЕДНОСТИ ОБРАЧУНАТОЈ НА ОСНОВУ СРЕДЊЕГ КУРСА НАРОДНЕ БАНКЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ;

2) ЗА ЗАКЉУЧИВАЊЕ ДО 250 УГОВОРА - ЕУР 20.000 У ДЕНАРИМА У ПРОТИВРЕДНОСТИ ОБРАЧУНАТОЈ НА ОСНОВУ СРЕДЊЕГ КУРСА НАРОДНЕ БАНКЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ;

3) ЗА ЗАКЉУЧИВАЊЕ ДО 100 УГОВОРА - ЕУР 10.000 У ДЕНАРИМА У ПРОТИВРЕДНОСТИ ОБРАЧУНАТОЈ НА ОСНОВУ СРЕДЊЕГ КУРСА НАРОДНЕ БАНКЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.

БАНКАРСКА ГАРАНЦИЈА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА АКТИВИРА СЕ УКОЛИКО АГЕНЦИЈА НИЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ИСПЛАТИЛА ЗАРАДУ, ОДНОСНО НАКНАДУ ЗАРАДЕ И УПЛАТИЛА ПОРЕЗ И ДОПРИНОСЕ У НЕПРЕКИДНОМ ПЕРИОДУ ДУЖЕМ ОД ТРИ МЕСЕЦА.

БАНКАРСКА ГАРАНЦИЈА СЕ АКТИВИРА У ЦЕЛОСТИ ИЛИ ПАРЦИЈАЛНО НАКОН ШТО МИНИСТАРСТВО, НА ОСНОВУ ИЗВЕШТАЈА ИНСПЕКТОРА РАДА О НЕИЗМИРЕНИМ НОВЧАНИМ ОБАВЕЗАМА ОД СТРАНЕ АГЕНЦИЈЕ ПРЕМА ЗАПОСЛЕНИМА ДОСТАВИ ОДГОВАРАЈУЋЕ ОБАВЕШТЕЊЕ БАНЦИ КОЈА ЈЕ БАНКАРСКУ ГАРАНЦИЈУ ИЗДАЛА, КОЈА ВРШИ ПРЕНОС НАЗНАЧЕНИХ СРЕДСТАВА НА ТЕКУЋЕ РАЧУНЕ ЗАПОСЛЕНИХ У АГЕНЦИЈИ¹⁸.

УПЛАЋИВАЊЕ НЕИЗМИРЕНИХ ДОПРИНОСА ЗА ПЕНЗИЈСКО И ИНВАЛИДСКО ОСИГУРАЊЕ ИМА ПРИОРИТЕТ У ОДНОСУ НА ДРУГА ПЛАЋАЊА.

Члан 47Д

МИНИСТАРСТВО ЋЕ АГЕНЦИЈИ ОДУЗЕТИ ДОЗВОЛУ ЗА РАД, АКО ПРЕСТАНЕ ДА ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ПРОПИСАНЕ ОВИМ ЗАКОНОМ.

РЕШЕЊЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ДОСТАВЉА СЕ АГЕНЦИЈИ ЗА ПРИВРЕДНЕ РЕГИСТРЕ, РАДИ БРИСАЊА ИЗ РЕГИСТРА ДЕЛАТНОСТИ УПУЋИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ НА РАД КОД КОРИСНИКА (АЛТЕРНАТИВА: ДЕЛАТНОСТ АГЕНЦИЈА ЗА ПРИВРЕМЕНО ЗАПОШЉАВАЊЕ -78.20 И ОСТАЛО УСТУПАЊЕ ЉУДСКИХ РЕСУРСА 78.30, У СКЛАДУ СА ПРОПИСОМ КОЈИМ СЕ УТВРЂУЈЕ КЛАСИФИЛАЦИЈА ДЕЛАТНОСТИ).

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛ. 47Б-47Д – ПРЕДЛОГ МП (ЧЛ. 24Б)

¹⁸ проверити банкарске процедуре

АГЕНЦИЈА МОЖЕ ОБАВЉАТИ ПОСЛОВЕ ИЗ ЧЛАНА 47А ОВОГ ЗАКОНА НАКОН УПИСА У ЕВИДЕНЦИЈУ АГЕНЦИЈА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: ЕВИДЕНЦИЈА).

ЕВИДЕНЦИЈУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ВОДИ МИНИСТАРСТВО. ЗАХТЕВ ЗА УПИС У ЕВИДЕНЦИЈУ ВРШИ СЕ У ПИСАНОЈ ФОРМИ. МИНИСТАРСТВО ЈЕ ДУЖНО ДА УПИС У ЕВИДЕНЦИЈУ ИЗВРШИ У РОКУ ОД ПЕТ ДАНА ОД ДАНА ДОСТАВЉАЊА ЗАХТЕВА.

МИНИСТАРСТВО ЋЕ ИСПИСАТИ АГЕНЦИЈУ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈЕ АКО УТВРДИ ДА АГЕНЦИЈА ВРШИ ПОСЛОВЕ У СУПРОТНОСТИ СА ОВИМ ЗАКОНОМ.

СПОРАЗУМ О УПУЋИВАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 47Ћ¹⁹

СПОРАЗУМ О УПУЋИВАЊУ ЗАПОСЛЕНОГ ИЗМЕЂУ АГЕНЦИЈЕ И КОРИСНИКА МОРА БИТИ У ПИСАНОМ ОБЛИКУ И НАРОЧИТО САДРЖИ:

- 1) БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ СЕ УПУЋУЈУ КОРИСНИКУ;
- 2) ВРЕМЕНСКИ ПЕРИОД НА КОЈИ СЕ ЗАПОСЛЕНИ УПУЋУЈЕ;
- 3) МЕСТО РАДА;
- 4) ПОСЛОВЕ КОЈЕ ЋЕ ЗАПОСЛЕНИ ОБАВЉАТИ, ПОТРЕБНА ЗНАЊА И ВЕШТИНЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ТИХ ПОЛОВА;
- 5) ПОДАТКЕ О УСЛОВИМА РАДА НА ПОСЛОВИМА НА КОЈЕ СЕ ЗАПОСЛЕНИ УПУЋУЈЕ;
- 6) МЕРЕ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗАШТИТЕ ЗДРАВЉА НА РАДУ НА ПОСЛОВИМА НА КОЈЕ СЕ ЗАПОСЛЕНИ УПУЋУЈЕ;
- 7) НАЧИН И ВРЕМЕ У КОЈЕМ ЈЕ КОРИСНИК ДУЖАН ДА ДОСТАВИ АГЕНЦИЈИ ОБРАЧУН ЗА ИСПЛАТУ ЗАРАДА, КАО И ОПШТЕ АКТЕ КОЈИ СЕ КОД КОРИСНИКА ПРИМЈЕЊУЈУ НА УТВРЂИВАЊЕ ЗАРАДА;
- 8) ОДГОВОРНОСТ АГЕНЦИЈЕ АКО ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ ЈЕ УПУЋЕН НА РАД НЕ ИСПУЊАВА ОБАВЕЗЕ.

ЧЛАН 47Е

СПОРАЗУМ ИЗ ЧЛАНА 47Ћ НЕ МОЖЕ ДА СЕ ЗАКЉУЧИ РАДИ:

- 1) ЗАМЕНЕ ЗАПОСЛЕНОГ КОД КОРИСНИКА КОД КОГ ЈЕ ОРГАНИЗОВАН ШТРАЈК, ОСИМ РАДИ ОБЕЗБЕЂИВАЊА МИНИМУМА ПРОЦЕСА РАДА, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ;
- 2) ОБАВЉАЊА ПОСЛОВА ИЗ ЧЛАНА 52. ОВОГ ЗАКОНА (АЛТЕРНАТИВА: ПОСЛОВА НА КОЈИМА ПОСТОЈИ ПОВЕЋАНА ОПАСНОСТ ОД ПОВРЕЂИВАЊА И ПРОФЕСИОНАЛНИХ ОБОЉЕЊА).
- 3) УПУЋИВАЊА ЗАПОСЛЕНОГ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ЗА КОЈЕ ЈЕ КОРИСНИК У ПРЕТХОДНОМ ПЕРИОДУ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ (АЛТЕРНАТИВА: ТРИ МЕСЕЦА²⁰) ОТКАЗАО УГОВОРЕ О РАДУ УСЛЕД ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ;
- 4) УПУЋИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ ДРУГОЈ АГЕНЦИЈИ.

¹⁹ ИСТО МП 24Г СТАВ 1

²⁰ ПРЕДЛОГ МП

КОРИСНИК ЈЕ ДУЖАН ДА ПРЕ ЗАКЉУЧЕЊА СПОРАЗУМА, АГЕНЦИЈУ ОБАВЕСТИ О ОКОЛНОСТИМА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА.

АЛТЕРНАТИВА: ПРЕДЛОГ МП (ДОДАЈЕ СЕ):

У СЛУЧАЈУ УСТУПАЊА ЗАПОСЛЕНОГ КОРИСНИКУ У ИНОСТРАНСТВУ, СПОРАЗУМ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА САДРЖИ ПОДАТКЕ О:

- 1) ЗАКОНОДАВСТВУ КОЈЕ СЕ ПРИМЕЊУЈЕ НА РАДНИ ОДНОС ЗАПОСЕНОГ КОЈИ ЈЕ УСТУПЉЕН**
- 2) ПРАВИМА ЗАПОСЛНЕОГ КОЈИ ЈЕ УСТУПЉЕН А КОЈА СЕ ОСТВАРУЈУ ПО ОСНОВУ ОВОГ ИЛИ ДРУГИХ ЗАКОНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ И КОЈА ЈЕ КОРИСНИК ДУЖАН ДА ОБЕЗБЕДИ ЗАПОСЕЛНОМ КОЈИ СЕ УСТУПА;**
- 3) ОБАВЕЗИ ПЛАЋАЊА ТРОШКОВА ВРАЋАЊА У ЗЕМЉУ.**

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 47Ж²¹

АГЕНЦИЈА МОЖЕ ДА ЗАСНУЈЕ РАДНИ ОДНОС СА ЗАПОСЛЕНИМ НА ОДРЕЂЕНО ИЛИ НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ИЛИ НА ДРУГИ НАЧИН РАДНО АНГАЖУЈЕ ЛИЦЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, РАДИ УПУЋИВАЊА НА РАД КОД КОРИСНИКА.

УГОВОР О РАДУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, ОСИМ ОДРЕДАБА ИЗ ЧЛАНА 33. СТАВ 1. ТАЧ. 1-3) И 5- 7) ОВОГ ЗАКОНА, САДРЖИ И СЛЕДЕЋЕ:

- 1) ДА ЗАПОСЛЕНИ ПРИХВАТА ДА ОБАВЉА ПОСЛОВЕ НА ОСНОВУ УПУТА ЗА РАД КОД КОРИСНИКА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: УПУТ);
- 2) ВРСТУ ПОСЛОВА КОЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ТРЕБА ДА ОБАВЉА;
- 3) НАЗНАЧЕЊЕ ДА ВИСИНА ЗАРАДЕ И ДРУГИХ ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНОГ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА КОД КОРИСНИКА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ КОРИСНИКА, ОДНОСНО СПОРАЗУМОМ;
- 4) ВИСИНУ НАКНАДЕ ЗАРАДЕ ЗА ВРЕМЕ КАДА АГЕНЦИЈА НЕ ОБЕЗБЕЂУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ПОСАО КОД КОРИСНИКА И У СЛУЧАЈУ ПРЕВРЕМЕНОГ ПРЕСТАНКА РАДА КОД КОРИСНИКА;
- 5) ОБАВЕЗЕ АГЕНЦИЈЕ ПРЕМА ЗАПОСЛЕНОМ У ВРЕМЕ КАДА ЈЕ УПУЋЕН КОРИСНИКУ.

ОБАВЕЗЕ АГЕНЦИЈЕ ПРЕМА ЗАПОСЛЕНОМ

Члан 47З

ПРЕ УПУЋИВАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД КОД КОРИСНИКА АГЕНЦИЈА ЈЕ ДУЖНА ЗАПОСЛЕНОМ ДОСТАВИ УПУТ КОЈИ САДРЖИ ПОДАТКЕ О:

- 1) НАЗИВУ И СЕДИШТУ КОРИСНИКА;
- 2) МЕСТУ РАДА;
- 3) ВРСТИ И ОПИСУ ПОСЛОВА КОЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ТРЕБА ДА ОБАВЉА;
- 4) УСЛОВИМА РАДА, ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА КОЈА СУ НЕПОСРЕДНО ВЕЗАНА ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛА;

²¹ УСАГЛАШЕНО СА МП ЧЛ. 24Д

- 5) ДАТУМУ ПОЧЕТКА И ЗАВРШЕТКА РАДА;
- 6) ВИСИНИ ЗАРАДЕ, РОКОВИ И НАЧИН ПЛАЋАЊА;
- 7) НАКНАДИ ЗАРАДЕ И ДРУГИМ ПРИМАЊИМА, УКОЛИКО ЈЕ СПОРАЗУМОМ УТВРЂЕНО ДА ИХ СНОСИ КОРИСНИК;
- 8) ТРАЈАЊУ ДНЕВНОГ И НЕДЕЉНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА КОД КОРИСНИКА.

АГЕНЦИЈА ЈЕ ДУЖНА ДА ЗАПОСЛЕНОМ ИСПЛАТИ ЗАРАДУ, НАКНАДУ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ИЗ СТАВА 1. ТАЧ. 6) И 7) ОВОГ ЧЛАНА И У СЛУЧАЈУ КАДА КОРИСНИК НЕ ИСПОСТАВИ АГЕНЦИЈИ ОБРАЧУН.

АЛТЕРНАТИВА ЗА ОВАЈ ЧЛАН (ПРЕДЛОГ МП):
AGENCIJA JE DUŽNA DA ZAPOSLENOG KOJI SE USTUPA KORISNIKU PRE USTUPANJA UPOZNA SA SVIM ELEMENTIMA SPORAZUMA IZ ČLANA 24G. KOJI SE ODOSE NA ZAPOSLENOG .

ПРАВА И ОБАВЕЗЕ КОРИСНИКА И ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 47И

ПРЕ СТУПАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД, КОРИСНИК ЈЕ ДУЖАН ДА ГА УПОЗНА СА СВИМ РИЗИЦИМА ОБАВЉАЊА ПОСЛА КОЈИ СЕ ОДНОСЕ НА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ И ДА ГА ОСПОСОБИ ЗА БЕЗБЕДАН И ЗДРАВ РАД ПРЕМА ПРОПИСИМА О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉУ НА РАДУ. КОРИСНИК СЕ У ОДНОСУ НА ЗАПОСЛЕНОГ СМАТРА ПОСЛОДАВЦЕМ У СМИСЛУ ОБАВЕЗА ПРИМЕНЕ ОДРЕДАБА ЗАКОНА И ПРОПИСА КОЈИМА СЕ УРЕЂУЈУ БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ.

КОРИСНИК ЈЕ ДУЖАН ДА УПУЋЕНОГ ЗАПОСЛЕНОГ ОБАВЕСТИ О СВИМ УПРАЖЊЕНИМ ПОСЛОВИМА НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ КОД КОРИСНИКА.

ОБАВЕШТЕЊЕ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА ДОСТАВЉА СЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЕЛЕКТРОНСКИМ ПУТЕМ, ЛИЧНОМ ДОСТАВОМ ИЛИ ИСТИЦАЊЕМ НА ОГЛАСНОЈ ТАБЛИ КОРИСНИКА

ЧЛАН 47Ј

ЗАПОСЛЕНИ ЈЕ ДУЖАН ДА ОБАВЉА ПОСЛОВЕ ПО НАЛОГУ КОРИСНИКА.

КОРИСНИК И ЗАПОСЛЕНИ ДУЖНИ СУ ДА СЕ ЗА ВРЕМЕ ОБАВЉАЊА ПОСЛОВА ПРИДРЖАВАЈУ ПРАВА И ОБАВЕЗА УТВРЂЕНИХ ЗАКОНОМ, ОПШТИМ АКТОМ КОРИСНИКА И УПУТОМ.

АКО СЕ ЗАПОСЛЕНИ НЕ ПРИДРЖАВА ОБАВЕЗА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА, ТО МОЖЕ ДА БУДЕ ОСНОВ ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ АГЕНЦИЈЕ.

АКО СЕ КОРИСНИК НЕ ПРИДРЖАВА ОБАВЕЗА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА, ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО ДА ПРЕСТАНЕ СА ОБАВЉАЊЕМ ПОСЛОВА КОД КОРИСНИКА

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛ. 47И И 47Ј – ПРЕДЛОГ МП

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ СЕ УСТУПА ДУЖАН ЈЕ ДА СЕ ПРИДРЖАВА ПРАВА И ОБАВАЗА УТВРЂЕНИХ ЗАКОНОМ, ОПШТИМ АКТОМ И УГОВОМ О РАДУ И СПОРАЗУМОМ О УСТУПАЊУ.

ЗАШТИТА УПУЋЕНОГ ЗАПОСЛЕНОГ

ЧЛАН 47К

ЗАРАДА УПУЋЕНОГ ЗАПОСЛЕНОГ НЕ СМЕ БИТИ УТВРЂЕНА У МАЊЕМ ИЗНОСУ ОД ЗАРАДЕ ЗАПОСЛЕНОГ КОД КОРИСНИКА НА ИСТИМ ПОСЛОВИМА, А АКО ТАКВОГ ЗАПОСЛЕНОГ НЕМА, ЗАРАДЕ ЗАПОСЛЕНОГ НА СЛИЧНИМ ПОСЛОВИМА.

АКО ЗАРАДА НЕ МОЖЕ ДА СЕ УТВРДИ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 47Ж СТАВ 3. ОВОГА ЗАКОНА, ЗАРАДА СЕ УТВРЂУЈЕ СПОРАЗУМОМ.

НАКНАДА ЗАРАДЕ ИЗ ЧЛАНА 47Ж СТАВ 2. ТАЧКА 4) ОВОГ ЗАКОНА НЕ МОЖЕ БИТИ НИЖА ОД МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ УТВРЂЕНЕ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ УВЕЋАНЕ ЗА МИНУЛИ РАД.

ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА УПУЋИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ АГЕНЦИЈА НЕ СМЕ УПУЋЕНОМ ЗАПОСЛЕНОМ ДА НАПЛАТИ НАКНАДУ ЗА ЊЕГОВО УПУЋИВАЊЕ.

УСЛОВИ ЗА РАД УПУЋЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ НЕ МОГУ БИТИ НЕПОВОЉНИЈИ ОД УСЛОВА РАД ЗАПОСЛЕНИХ КОД КОРИСНИКА

УПУЋЕНИ ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ СМАТРА ДА МУ ЈЕ ЗА ВРЕМЕ РАДА КОД КОРИСНИКА ПОВРЕШЕНО НЕКО ПРАВО ИЗ РАДНОГ ОДНОСА, ЗАШТИТУ ОСТВАРУЈЕ КОД АГЕНЦИЈЕ У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА.

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Члан 47Л

АГЕНЦИЈА МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОМ ДА ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ, АКО СУ НАСТУПИЛИ РАЗЛОЗИ ИЗ ЧЛАНА 179. СТАВ 1. ТАЧ 2) ДО 4) ОВОГ ЗАКОНА НАСТАЛИ КОД КОРИСНИКА И АКО АГЕНЦИЈУ КОРИСНИК О ТОМЕ ПИСАНИМ ПУТЕМ ОБАВЕСТИ У РОКУ ОД ОСАМ ДАНА ОД ДАНА САЗНАЊА ЗА ОКОЛНОСТИ КОЈЕ ПРЕДСТАВЉАЈУ ОСНОВ ЗА ОТКАЗ.

ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА ЗАПОСЛЕНИМ КОД КОРИСНИКА ПРЕ ИСТЕКА ВРЕМЕНА ЗА КОЈЕ ЈЕ УПУЋЕН, КАО И ПРЕСТАНАК ОБАВЉАЊА ПОСЛОВА КОД КОРИСНИКА У СМISЛУ ЧЛАНА 47Ј СТАВ 4. ОВОГ ЗАКОНА, НЕ МОЖЕ БИТИ РАЗЛОГ ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ АГЕНЦИЈЕ.

ОГРАНИЧЕЊЕ ВРЕМЕНА УПУЋИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 47Љ

АГЕНЦИЈА МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОГ КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ УПУТИТИ НА РАД КОД ИСТОГ КОРИСНИКА ЗА

ОБАВЉАЊЕ ИСТИХ ПОСЛОВА ЗА ПЕРИОД КОЈИ НЕПРЕКИДНО ИЛИ СА ПРЕКИДИМА НЕ МОЖЕ ДА ТРАЈЕ ДУЖЕ ОД _____²².

АЛТЕРНАТИВА ЗА ОВАЈ ЧЛАН: ПРЕДЛОГ МП – ЧЛАН 24Ћ
АГЕНЦИЈА НЕ МОЖЕ УСТУПАТИ ЗАПОСЛЕНОГ КОРИСНИКУ ЗА ОБАВЉАЊЕ ИСТИХ ПОСЛОВА НЕПРЕКИДНО ИЛИ СА ПРЕКИДИМА ДУЖЕ ОД 36 МЕСЕЦИ.

ПОД ПРЕКИДОМ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕ СМАТРА СЕ ПРЕКИД КРАЋИ ОД 30 РАДНИХ ДАНА.

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 47М

АКО УПУЋЕНИ ЗАПОСЛЕНИ ПРЕТРПИ ШТЕТУ НА РАДУ ИЛИ У ВЕЗИ С РАДОМ КОД КОРИСНИКА, НАКНАДУ ШТЕТЕ МОЖЕ ПОТРАЖИВАТИ ОД АГЕНЦИЈЕ И КОРИСНИКА СОЛИДАРНО У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 164. ОВОГА ЗАКОНА, АКО СПОРАЗУМОМ О УПУЋИВАЊУ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.

ШТЕТУ КОЈУ УПУЋЕНИ ЗАПОСЛЕНИ НА РАДУ ИЛИ У ВЕЗИ С РАДОМ КОД КОРИСНИКА ПРОУЗРОКУЈЕ ТРЕЋЕМ ЛИЦУ, ОДГОВАРА КОРИСНИК КОРИСНИК.

ЗА ШТЕТУ КОЈУ УПУЋЕНИ ЗАПОСЛЕНИ НА РАДУ ИЛИ У ВЕЗИ С РАДОМ ПРОУЗРОКУЈЕ КОРИСНИКУ ОДГОВАРА АГЕНЦИЈА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

Члан 47Н

НАДЗОР НАД ЗАКОНИТОШЋУ РАДА И АКТА АГЕНЦИЈЕ ВРШИ МИНИСТАРСТВО, НАЈМАЊЕ ЈЕДНОМ ГОДИШЊЕ.

ИЗВЕШТАЈ О ИЗВРШЕНОМ НАДЗОРУ ДОСТАВЉА СЕ АГЕНЦИЈИ У РОКУ ОД МЕСЕЦ ДАНА ОД ДАНА ИЗВРШЕНОГНАДЗОРА.

АГЕНЦИЈА ЈЕ ОБАВЕЗНА ДА ПРЕДУЗМЕ МЕРЕ ЗА ОТКЛАЊАЊЕ УТВРЂЕНИХ НЕДОСТАКА У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ПРИЈЕМА ИЗВЕШТАЈА И О ТОМЕ ОБАВЕСТИ МИНИСТАРСТВО.

МИНИСТАР ПРОПИСУЈЕ СА

ДРЖИНУ, НАЧИН И ПОСТУПАК СПРОВОЂЕЊА НАДЗОРА.

ОБАВЕЗА ОБАВЕШТАВАЊА

ЧЛАН 47Њ²³

АГЕНЦИЈА ЈЕ ДУЖНА ДА МИНИСТАРСТВУ ДОСТАВЉА ПОДАКЕ О ОБАВЉАЊАУ ПОСЛОВА УПУЋИВАЊА.

САДРЖАЈ, НАЧИН И РОКОВЕ ДОСТАВЉАЊА ПОДАКА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ПРОПИСУЈЕ МИНИСТАР.

²² ЗАВИСНО ОД РЕШЕЊА У ЧЛ. 37. ЗОР

²³ УСАГЛАШЕНО СА МП – ЧЛ. 24В

III. УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 48.²⁴

Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

УГОВОРМ ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА УТВРЂУЈЕ СЕ НАКНАДА ЗА РАД. Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има право на накнаду за рад која има карактер зараде и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.²⁵

Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца управни одбор, ОДНОСНО НАДЗОРНИ ОДБОР, а код послодавца код кога није образован управни одбор, ОДНОСНО НАДЗОРНИ ОДБОР - орган који је одређен актом послодавца.

ДИРЕКТОР, ОДНОСНО ПРЕДУЗЕТНИК НЕ МОЖЕ ДА ЗАКЉУЧИ УГОВОР У СМISЛУ ОВОГ ЧЛАНА СА САМИМ СОБОМ.

IV. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом ~~омогући~~ ОБЕЗБЕДИ образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, А ЗАПОСЛЕНИ ЈЕ ДУЖАН ДА СЕ НА ЗАХТЕВ ПОСЛОДАВЦА ОБРАЗУЈЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВА И УСАВРШАВА.

~~Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.~~

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. ~~Нуно радно време~~ ПОЈАМ РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 50.

~~Нуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није другачије одређено.~~

²⁴ Видети члан 3. став 4. – појам директора. Предлог НБС да би требало размотрити могућност да се закључивање оваквог „менаџерског“ уговора прошири и на друга лица, нрп. Извршне директоре, лица са посебним овлашћењима у правном лицу или друга слична формулација, јер је ово флексибилнија форма ангажовања од уговора о раду, те је примерена свим кључним менаџерским позицијама, а не само за запосленог који је у смислу посебног закона „одговорно лице“

²⁵ ПРЕЦИЗИРАЊЕ ДА ЈЕ НАКНАДА ОБАВЕЗНИ ЕЛЕМЕНТ УГОВОРА А НЕ ПРАВО ДИРЕКТОРА КОЈИ МОЖЕ ИСТОЕ ДА СЕ ОДРЕКНЕ

~~Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.~~

~~Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.~~

РАДНО ВРЕМЕ ЈЕ ВРЕМЕНСКИ ПЕРИОД У КОМЕ ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ДУЖАН, ОДНОСНО РАСПОЛОЖИВ ДА ОБАВЉА ПОСЛОВЕ ПРЕМА НАЛОЗИМА ПОСЛОДАВЦА, НА МЕСТУ ГДЕ СЕ ПОСЛОВИ ОБАВЉАЈУ ИЛИ ДРУГОМ МЕСТУ КОЈЕ ОДРЕДИ ПОСЛОДАВАЦ.

ЗАПОСЛЕНИ И ПОСЛОДАВАЦ СЕ МОГУ СПОРАЗУМЕТИ ДА ЈЕДАН ПЕРИОД РАДНОГ ВРЕМЕНА У ОКВИРУ УГОВОРЕНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА ЗАПОСЛЕНИ ПОСЛОВЕ ОБАВЉА ОД КУЋЕ.

РАДНИМ ВРЕМЕНОМ НЕ СМАТРА СЕ ВРЕМЕ У КОМЕ ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ПРИПРАВАН ДА СЕ ОДАЗОВЕ НА ПОЗИВ ПОСЛОДАВЦА ДА ОБАВЉА ПОСЛОВЕ АКО СЕ УКАЖЕ ТАКВА ПОТРЕБА, ПРИ ЧЕМУ СЕ ЗАПОСЛЕНИ НЕ НАЛАЗИ НА МЕСТУ ГДЕ СЕ ЊЕГОВИ ПОСЛОВИ ОБАВЉАЈУ НИТИ НА ДРУГОМ МЕСТУ КОЈЕ ЈЕ ОДРЕДИО ПОСЛОДАВАЦ.

ВРЕМЕ ПРИПРАВНОСТИ И ВИСИНА НАКНАДЕ ЗА ИСТУ УРЕЂУЈЕ СЕ ЗАКОНОМ, ОПШТИМ АКТОМ ИЛИ УГОВОРОМ О РАДУ.

ВРЕМЕ КОЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ПРОВЕДЕ У ОБАВЉАЊУ ПОСЛОВА ПО ПОЗИВУ ПОСЛОДАВЦА СМАТРА СЕ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ.

2. ПУНО И НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 51.

ПУНО РАДНО ВРЕМЕ ИЗНОСИ 40 ЧАСОВА НЕДЕЉНО, АКО ОВИМ ЗАКОНОМ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.

ОПШТИМ АКТОМ МОЖЕ ДА СЕ УТВРДИ РАДНО ВРЕМЕ КРАЋЕ ОД 40 ЧАСОВА НЕДЕЉНО, АЛИ НЕ КРАЋЕ ОД 36 ЧАСОВА НЕДЕЉНО.

ЗАПОСЛЕНИ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА ОСТВАРУЈЕ СВА ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА КАО ДА РАДИ СА ПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ.

Непуно радно време, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 52.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Члан 53.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају ~~више силе~~, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити ДУЖЕ ОД 12 ЧАСОВА ДНЕВНО УКЉУЧУЈУЋИ И РЕДОВНО РАДНО ВРЕМЕ ЗАПОСЛЕНОГ ~~дуже од четири часа дневно по запосленом.~~²⁶

ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД МОЖЕ ИЗУЗЕТНО, ДА ТРАЈЕ ДУЖЕ У СЛУЧАЈУ ВИШЕ СИЛЕ (ЕЛЕМЕНТАРНА НЕПОГОДА И ДР) И ДРУГИХ НЕПРЕДВИЂЕНИХ ОКОЛНОСТИ КАДА ЈЕ УГРОЖЕН ИНТЕРЕС ГРАЂАНА ИЛИ РАДИ СПРЕЧАВАЊЕ НЕСРАЗМЕРНЕ ШТЕТЕ ПОСЛОДАВЦУ.²⁷

Члан 54.

~~Дежурство у здравственим установама, као прековремени рад, уређује се посебним законом.~~²⁸

5. Распоред радног времена

Члан 55.

Радна недеља, ПО ПРАВИЛУ, траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

ПОСЛОДАВАЦ МОРА ОБАВЕСТИТИ ЗАПОСЛЕНЕ О РАСПОРЕДУ ИЛИ ПРОМЕНИ РАСПОРЕДА РАДНОГ ВРЕМЕНА НАЈМАЊЕ СЕДАМ ДАНА УНАПРЕД, ОСИМ У СЛУЧАЈУ УВОЂЕЊА ПРЕКОВРЕМЕНОГ РАДА.

КОД ПОСЛОДАВЦА КОД КОГА ЈЕ РАД ОРГАНИЗОВАН У СМЕНАМА ИЛИ ТО ЗАХТЕВА ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА, ПУНО ИЛИ НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ ЗАПОСЛЕНОГ НЕ МОРА БИТИ РАСПОРЕЂЕНО ЈЕДНАКО ПО РАДНИМ НЕДЕЉАМА, ВЕЋ СЕ УТВРЂУЈЕ КАО ПРОСЕЧНО НЕДЕЉНО РАДНО ВРЕМЕ НА МЕСЕЧНОМ НИВОУ.

У СЛУЧАЈУ ИЗ СТАВА 5. ОВОГА ЧЛАНА, ЗАПОСЛЕНИ МОЖЕ РАДИТИ НАЈДУЖЕ 12 ЧАСОВА ДНЕВНО, ОДНОСНО 48 ЧАСОВА НЕДЕЉНО.

ЗАПОСЛЕНОМ МЛАЂЕМ ОД 18 ГОДИНА ЖИВОТА РАСПОРЕД ПУНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА СЕ НЕ МОЖЕ УТВРДИТИ ДУЖЕ ОД ОСАМ ЧАСОВА ДНЕВНО.

ЧЛАН 55А

²⁶ Прецизирање постојећег решења

²⁷ Покрити ситуације хаварија и других околности због којих грађани трпе последице (кварови на електромрежи и др)

²⁸ Дежурство у здравственим установама регулисано је посебним прописима у области здравства и не треба га везивати за прековремени рад у смислу Закона о раду.

АКО ПРИРОДА ПОСЛА И ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ДОЗВОЉАВА, ПОЧЕТАК И ЗАВРШЕТАК РАДНОГ ВРЕМЕНА МОЖЕ СЕ УТВРДИТИ, ОДНОСНО УГОВОРТИ У ОДРЕЂЕНОМ ВРЕМЕНСКОМ ИНТЕРВАЛУ (КЛИЗНО РАДНО ВРЕМЕ).

Члан 56.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

~~Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.~~

6. Прерасподела радног времена

Члан 57.²⁹

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од ~~шест~~ 12 месеци **НЕПРЕКИДНО** у ~~току календарске године~~ у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Алтернатива за члан 57.

АКО ПРИРОДА ПОСЛА, ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА, БОЉЕ КОРИШЋЕЊЕ СРЕДСТАВА РАДА, РАЦИОНАЛНИЈЕ КОРИШЋЕЊЕ РАДНОГ ВРЕМЕНА И ИЗВРШЕЊЕ ОДРЕЂЕНОГ ПОСЛА У УТВРЂЕНИМ РОКОВИМА ТО ЗАХТЕВА, ПУНО ИЛИ НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ ЗАПОСЛЕНОГ МОЖЕ СЕ ПРЕРАСПОДЕЛИТИ ТАКО ДА У ЈЕДНОМ ПЕРИОДУ ТРАЈЕ ДУЖЕ, А У ДРУГОМ КРАЋЕ ОД ПУНОГ ИЛИ НЕПУНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА, С ТИМ ДА РАДНО ВРЕМЕ ЗАПОСЛЕНОГ У ПЕРИОДУ КОЈИ НЕ МОЖЕ ТРАЈАТИ ДУЖЕ ОД 12 НЕПРЕКИДНИХ МЕСЕЦИ, У ПРОСЕКУ НЕ МОЖЕ БИТИ ДУЖЕ ОД ПУНОГ ИЛИ НЕПУНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА ЗАПОСЛЕНОГ.

ЗА ВРЕМЕ ПРЕРАСПОДЕЛЕ РАДНОГ ВРЕМЕНА ЗАПОСЛЕНИ МОЖЕ ДА РАДИ ДУЖЕ ОД ПУНОГ ИЛИ НЕПУНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА НАЈВИШЕ ЧЕТИРИ МЕСЕЦА, А ИЗУЗЕТНО И ДУЖЕ ОД ТОГА, АКО ЈЕ ТО КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРМ ПРЕДВИЂЕНО, АЛИ НЕ ДУЖЕ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ.

Члан 58.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

²⁹ Усклађивање са Директивом 2003/88/ЕЗ у вези са одређеним аспектима организације радног времена, ОСНОВНО РЕШЕЊЕ – МРЗСП И МП

Члан 59.

Запосленом који ради у смислу члана 57. овог закона, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.³⁰

У случајевима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 11³¹ часова непрекидно.

Алтернатива за члан 59. АКО СЕ ПРИХВАТИ АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛАН 57. ДОДАЈЕ СЕ:³²

У ТОКУ ПРЕРАСПОДЕЛЕ РАДНОГ ВРЕМЕНА, У ПЕРИОДУ КАДА ЈЕ РАДНО ВРЕМЕ ЗАПОСЕЛНОГ ДУЖЕ ОД ПУНОГ ИЛИ НЕПУНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА, УКЉУЧУЈУЋИ И ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД, РАДНО ВРЕМЕ НЕ МОЖЕ БИТИ ДУЖЕ ОД 48 ЧАСОВА НЕДЕЉНО.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, РАДНО ВРЕМЕ У ПЕРИОДУ У КОМЕ ТРАЈЕ ДУЖЕ ОД ПУНОГ ИЛИ НЕПУНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА МОЖЕ ТРАЈАТИ ДУЖЕ ОД 48 ЧАСОВА НЕДЕЉНО, АЛИ НЕ ДУЖЕ ОД 60 ЧАСОВА НЕДЕЉНО, АКО ЈЕ ДЕЛАТНОСТ ПОСЛОДАВЦА СЕЗОНСКОГ КАРАКТЕРА, ПОД УСЛОВОМ ДА ЈЕ ТО ПРЕДВИЂЕНО КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ ИЛИ АКО СЕ ЗАПОСЛЕНИ ПИСМЕНО САГЛАСИ.

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ У ТОКУ ПРЕРАСПОДЕЛЕ РАДНОГ ВРЕМЕНА НЕ ПРИСТАНЕ НА РАД ДУЖИ ОД 48 ЧАСОВА НЕДЕЉНО, НЕ МОЖЕ ЗБОГ ТОГА ДА ТРПИ ШТЕТНЕ ПОСЛЕДИЦЕ.

Члан 60.³³

~~Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 52. овог закона.~~

УГОВОР О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ЗА ПОСЛОВЕ КОЈИ СЕ ОБАВЉАЈУ У ПРЕРАСПОДЕЛИ РАДНОГ ВРЕМЕНА ЗАКЉУЧУЈЕ СЕ У ТРАЈАЊУ У КОМЕ ПРОСЕЧНО РАДНО ВРЕМЕ ЗАПОСЛЕНОГ МОРА ОДГОВАРАТИ УГОВОРЕНОМ ПУНОМ ИЛИ НЕПУНОМ РАДНОМ ВРЕМЕНУ.

Члан 61.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у ~~пензијски~~ стаж ПЕНЗИЈСКОГ И ИНВАЛИДСКОГ ОСИГУРАЊА или да му се рачунају као часови ~~рада дужег од пуног радног времена~~ ПРЕКОВРЕМЕНОГ РАДА.³⁴

³⁰ НИЈЕ УСКЛАЂЕНО са Директивом 2003/88/ЕЗ

³¹ Усклађивање са чланом 3. Директиве 2003/88/ЕЗ у вези са одређеним аспектима организације радног времена

³² Усклађивање са чл. 6, ДИРЕКТИВЕ

³³ ОВА ЗАШТИТА ОБЕЗБЕЂЕНА ЈЕ НОВИМ ЧЛАН 82А У ДЕЛУ ЗАКОНА КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ЗАШТИТИ ЗАПОСЛЕНИХ

³⁴ проверити са Сектором за ПИО

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 62.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ РАДИ НОЋУ ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ РАДИ У ПЕРИОДУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НАЈМАЊЕ ТРИ ЧАСА СВАКОГ РАДНОГ ДАНА ИЛИ ТРЕЋИНУ СВОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА У ТОКУ ЈЕДНЕ РАДНЕ НЕДЕЉЕ (~~АЛТЕРНАТИВА~~: ИЛИ ТРЕЋИНУ СВОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ)³⁵.

ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ РАДИ НОЋУ ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ОБЕЗБЕДИ ПРЕГЛЕД КОД НАДЛЕЖНОГ ЗДРАВСТВЕНОГ ОРГАНА КОЈИ ПРЕТХОДИ ЊЕГОВОМ СТУПАЊУ НА РАД НОЋУ И РЕДОВНЕ ЗДРАВСТВЕНЕ ПРЕГЛЕДЕ, КОЈИ СЕ ВРШЕ НА НАЧИН, У РОКОВИМА И ПО ПОСТУПКУ ПРОПИСАНОМ ЗА ПРЕТХОДНЕ И ПЕРИОДИЧНЕ ПРЕГЛЕДЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДНИМ МЕСТИМА СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ.

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ РАДИ НОЋУ НА ПОСЛОВИМА СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ, УТВРЂЕНИМ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, ДА УТВРДИ РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА ТАКО ДА НЕ РАДИ ВИШЕ ОД ОСАМ ЧАСОВА НОЋУ У ПЕРИОДУ ОД 24 ЧАСА.

Запосленом који ради ноћу ~~најмање три часа сваког радног дана или трећину~~ ~~нуног радног времена у току једне радне недеље~~ послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и ~~заштите живота и~~ здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

АЛТЕРНАТИВА – БРИШЕ СЕ СТАВ 6.³⁶

Члан 63.³⁷

РАД У СМЕНАМА ЈЕ ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА КОД ПОСЛОДАВЦА ПРЕМА КОЈОЈ СЕ ЗАПОСЛЕНИ НА ИСТИМ ПОСЛОВИМА СМЕЊУЈУ ПРЕМА УТВРЂЕНОМ РАСПОРЕДУ, ПРИ ЧЕМУ ИЗМЕНА СМЕНА МОЖЕ ДА БУДЕ КОНТИНУИРАНА ИЛИ СА ПРЕКИДИМА ТОКОМ ОДРЕЂЕНОГ ПЕРИОДА ДАНА ИЛИ НЕДЕЉА.

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ РАДИ У СМЕНАМА ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ КОД ПОСЛОДАВЦА КОД КОГА ЈЕ РАД ОРГАНИЗОВАН У СМЕНАМА У ТОКУ РАДНЕ НЕДЕЉЕ ИЛИ У ТОКУ МЕСЕЦА ПОСАО ОБАВЉА У РАЗЛИЧИТИМ СМЕНАМА (~~АЛТЕРНАТИВА~~ ДОДАТИ: НАЈМАЊЕ ПОЛОВИНУ/ ТРЕЋИНУ СВОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА).

³⁵ Директива 2003/68 члан 2. тач. 4

³⁶³⁶ ПРОВЕРИТИ СА УПРАВОМ БЗР

³⁷ Обавеза дефинисања рада у сменама у складу са Директивом 2003/88/ЕЗ у вези са одређеним аспектима организације радног времена. По угледу на Хрватски Закон о раду.

АКО ЈЕ РАД ОРГАНИЗОВАН У СМЕНАМА КОЈЕ УКЉУЧУЈУ И НОЋНИ РАД, ~~Ако је рад организован у сменама,~~ послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље НЕПРЕКИДНО, само уз његову писану сагласност.

VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 64.

Запослени који ради ~~уно радно време~~ **НАЈМАЊЕ ШЕСТ ЧАСОВА ДНЕВНО** има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради ~~дуже од пуног радног времена, а најмање~~ **ОД 10 часова** дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 65.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 66.

Запослени има право на **ДНЕВНИ** одмор ~~између два узастопна радна дана~~ у трајању од најмање 12 часова непрекидно за сваких 24 часа, **АКО ОВИМ ЗАКОНОМ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.**

3. Недељни одмор

Члан 67.³⁸

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно **КОЈЕМ СЕ ДОДАЈЕ ВРЕМЕ ОДМОРА ИЗ ЧЛАНА 66. ОВОГ ЗАКОНА³⁹, АКО ЗАКОНОМ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.**

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

³⁸ преиспитати одредбе члана 67 и 68 са аспекта коментара Комитета експерата МОП из 2013 године и усагласити ове одредбе са Конвенцијом МОП 106 о недељном одмору (трговина и канцеларије).

³⁹ Члан 5 Директиве 2003/88ЕЗ у вези са одређеним аспектима организације радног времена

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље⁴⁰.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ ЗБОГ ОБАВЉАЊА ПОСЛА У РАЗЛИЧИТИМ СМЕНАМА ИЛИ У ПЕРАСПОДЕЛИ РАДНОГ ВРЕМЕНА НЕ МОЖЕ ДА КОРИСТИ ОДМОР ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, ИМА ПРАВО НА НЕДЕЉНИ ОДМОР У ТРАЈАЊУ ОД НАЈМАЊЕ 24 ЧАСА НЕПРЕКИДНО.

НЕДЕЉНИ ОДМОР ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА МОРА СЕ ОБЕЗБЕДИТИ У РОКУ КОЈИ НЕ МОЖЕ БИТИ ДУЖИ ОД ДВЕ НЕДЕЉЕ.⁴¹

4. Годишњи одмор

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 68.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са овим законом.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана⁴² У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ стиче право да користи ПУН годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада У ТОЈ ГОДИНИ.⁴³

АЛТЕРНАТИВА ЗА СТАВ 2:

ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА ПУН ГОДИШЊИ ОДМОР ПОСЛЕ ШЕСТ МЕСЕЦИ НЕПРЕКИДНОГ РАДА У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ У КОЈОЈ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС ИЛИ У КОЈОЈ ЈЕ ИМАО ПРЕКИД РАДНОГ ОДНОСА ДУЖИ ОД 30 ДАНА⁴⁴.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

2) Дужина годишњег одмора

Члан 69.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме критеријума утврђени општим актом⁴⁵ запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

⁴⁰ преиспитати одредбе члана 67 и 68 са аспекта коментара Комитета експерата МОП из 2013 године и усагласити ове одредбе са Конвенцијом МОП 106 о недељном одмору (трговина и канцеларије).

⁴¹ У зависности од решења у чл. 57-59.

⁴² појашњење одредбе

⁴³ ПРЕИСПИТАТИ ПРЕНОШЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА КОД НОВОГ ПОСЛОДАВЦА

⁴⁴ појашњење одредбе

⁴⁵ Преиспитати законске критеријуме за увећање годишњег одмора – оставити колективном уговору

Члан 70.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

3) Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 71.⁴⁶

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

4) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 72.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години:

1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;

2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 68. став 2. овог закона;

3) АКО МУ РАДНИ ОДНОС ПРЕСТАЈЕ ПРЕ 1. ЈУЛА.

5) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 73.

~~Годишњи одмор може да се користи у два дела.~~

ГОДИШЊИ ОДМОР КОРИСТИ СЕ ЈЕДНОКРАТНО ИЛИ У ДВА ИЛИ ВИШЕ ДЕЛОВА, У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање ~~три~~ ДВЕ радне недеље НЕПРЕКИДНО у току календарске године, а ~~други део~~ ОСТАТАК најкасније до 30. јуна **(АЛТЕРНАТИВА 31. АВГУСТА)**⁴⁷ наредне године.

ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО ДА ГОДИШЊИ ОДМОР КОРИСТИ У ДВА ДЕЛА, ОСИМ АКО СА ПОСЛОДАВЦЕМ СПОРАЗУМЕ ДА ГОДИШЊИ ОДМОР КОРИСТИ У ВИШЕ ДЕЛОВА.

⁴⁶ ЗБОГ УВОЂЕЊА ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА ДА ЗАПОСЛЕНОМ ПРИ ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА ИСПЛАТИ НАКНАДУ ЗА НЕИСКОРИШЋЕНИ ГОДИШЊИ ОДМОР, У СКЛАДУ СА КОНВЕНЦИЈОМ МОРа 132 О ГОДИШЊЕМ ОДМОРУ (ПРЕИСПИТАТИ ОВО РЕШЕЊЕ)

⁴⁷ ПРЕДЛОГ МИНИСТАРСТВА ПРИВРЕДЕ

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 68. став 2. овог закона, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна (АЛТЕРНАТИВА: 31. АВГУСТА) наредне године.

АЛТЕРНАТИВА ЗА СТАВ 4.

ИЗУЗЕТНО ОД СТ. 2. И 4. ОВОГ ЧЛАНА, ГОДИШЊИ ОДМОР МОЖЕ ДА СЕ КОРИСТИ НАЈКАСНИЈЕ ДО 31. ДЕЦЕМБРА НАРЕДНЕ ГОДИНЕ, У СКЛАДУ СА УСЛОВИМА УТВРЂЕНИМ КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ.

6) Годишњи одмор наставног и васпитног особља

Члан 74.

~~Дужина годишњег одмора наставног и васпитног особља у васпитно-образовним установама утврђује се у складу са законом.~~

7) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 75.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

ИЗУЗЕТНО, АКО СЕ ГОДИШЊИ ОДМОР КОРИСТИ НА ЗАХТЕВ ЗАПОСЛЕНОГ, РЕШЕЊЕ О КОРИШЋЕЊУ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДОСТАВИТИ И НЕПОСРЕДНО ПРЕ КОРИШЋЕЊА ГОДИШЊЕГ ОДМОРА.

РЕШЕЊЕ О КОРИШЋЕЊУ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДОСТАВИТИ ЗАПОСЛЕНОМ У ЕЛЕКТРОНСКОЈ ФОРМИ⁴⁸.

Ако послодавац не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

8) Накнада штете

Члан 76.

~~Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене општим актом и уговором о раду.~~

У СЛУЧАЈУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА, ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ НИЈЕ ИСКОРИСТИО ГОДИШЊИ ОДМОР У ЦЕЛИНИ ИЛИ ДЕЛИМИЧНО, ИСПЛАТИ НОВЧАНУ НАКНАДУ УМЕСТО

⁴⁸ Предлози послодавца због превеликог администрирања И ПРЕДЛОГ МП

КОРИШЋЕЊА ГОДИШЊЕГ ОДМОРА, У ВИСИНИ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ УВЕЋАНЕ ЗА МИНУЛИ РАД, СРАЗМЕРНО БРОЈУ ДАНА НЕИСКОРИШЋЕНОГ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА. ОВА НАКНАДА ИМА КАРАКТЕР НАКНАДЕ ШТЕТЕ.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 77.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Време трајања плаћеног одсуства из става 1. овог члана утврђује се општим актом и уговором о раду.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) два УЗАСТОПНА дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од ~~пет радних дана~~ ОД ТРАЈАЊА УТВРЂЕНОГ у, у ~~смислу~~ ст. 1. и 3. овог члана.

6. Неплаћено одсуство

Члан 78.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 79.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА), ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно - техничке или просветно - културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. овог закона;

4) избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

ЈАВНОМ ФУНКЦИЈОМ У СМИСЛУ СТАВА 1. ТАЧКА 4) ОВОГ ЧЛАНА СМАТРА СЕ ЈАВНА ФУНКЦИЈА КОЈА ЈЕ ПРОПИСАНА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ РАД АГЕНЦИЈЕ ЗА БОРБУ ПРОТИВ КОРУПЦИЈЕ **ИЛИ ДРУГИМ ЗАКОНОМ.**

Запослени ~~коме мирују права и обавезе~~ из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора⁴⁹, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно - културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 80.

Запослени има право на безбедност ~~и заштиту живота и здравља на раду~~ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ, у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности ~~и заштити живота и здравља на раду~~ И ЗДРАВЉА НА РАДУ како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 81.⁵⁰

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 82.

На пословима на којима постоји ~~новећана опасност од повређивања професионалних или других обољења~~ ПОВЕЋАН РИЗИК ОД НАСТАНКА ПОВРЕДА НА РАДУ И ПРОФЕСИОНАЛНИХ ОБОЉЕЊА може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

⁴⁹ ВИДЕТИ ЧЛ. 174 А И 174Б ЗАКОНА О ИЗВРШЕЊУ КРИВИЧНИХ САНКЦИЈА

⁵⁰ ПРЕИСПИТАТИ РЕШЕЊЕ У СКЛАДУ СА ИЗМЕНАМА ДРУГИХ ПРОПИСА

ЧЛАН 82А

ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ РАДИ НА ПОСЛОВИМА НА КОЈИМА ЈЕ УВЕДЕНО СКРАЋЕНО РАДНО ВРЕМЕ, У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 52. ОВОГ ЗАКОНА НЕ МОЖЕ СЕ ОДРЕДИТИ ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД НИТИ ПЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА, У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА.

2. Заштита личних података

Члан 83.⁵¹

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

3. Заштита омладине

Члан 84.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;

3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Члан 85.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из члана 84. тач. 1) и 2) овог закона само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 86.

Трошкове лекарског прегледа из члана 84. тачка 3) и члана 85. сноси послодавац.

Члан 87.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

⁵¹ преиспитати одредбе и ускладити са посебним прописом (Закон о заштити података о личности)

Члан 88.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;

2) када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

ОДМОР ИЗМЕЂУ ДВА РАДНА ДАНА ЗАПОСЛЕНОГ МЛАЂЕГ ОД 18 ГОДИНА ЖИВОТА КОЈИ РАДИ НОЋУ У СМИСЛУ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА НЕ МОЖЕ ДА БУДЕ КРАЋИ ОД 13 ЧАСОВА НЕПРЕКИДНО.

4. Заштита материнства

Члан 89.

Запослена жена за време трудноће И ЗАПОСЛЕНА КОЈА ДОЈИ ДЕТЕ не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 90.⁵²

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће И ЗАПОСЛЕНА КОЈА ДОЈИ ДЕТЕ не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

90А

ЗАПОСЛЕНА ЗА ВРЕМЕ ТРУДНОЋЕ ИМА ПРАВО ДА ОДСУСТВУЈЕ СА РАДА У ТОКУ ДАНА РАДИ ОБАВЉАЊА ЗДРАВСТВЕНИХ ПРЕГЛЕДА У ВЕЗИ СА ТРУДНОЋОМ ОДРЕЂЕНИХ ОД СТРАНЕ ИЗАБРАНОГ ЛЕКАРА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

ЗА ВРЕМЕ ОДСУСТВА СА РАДА ЗАПОСЛЕНОЈ ПРИПАДА НАКНАДА ЗАРАДЕ У ВИСИНИ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ УВЕЋАНЕ ЗА МИНУЛИ РАД.

Члан 91.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

⁵² члан 6. Препоруке МОП 191 о заштити материнства

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Члан 92.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености - само уз писану сагласност запосленог.

Члан 93.

Права из чл. 91. и 92. овог закона има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 93а

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада ЗАРАДЕ запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 94.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 94а

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 94. став 2. овог закона.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 94. став 5. овог закона, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 95.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 94. став 3. овог закона има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 96.⁵³

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена - накнаду зараде у складу са законом.

Условне, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 97.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

⁵³ У договору са Сектором за социјалну заштиту и бригу о породици – размотрити могућност утврђивања права на рад са скраћеним/непуним радним временом и после 5 година живота детета, уз право на исплату новчане накнаде по прописима о финансијској подршци породици са децом

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 98.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са ~~екраћеним~~ НЕПУНИМ радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са ~~екраћеним~~ НЕПУНИМ радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 99.

Права из члана 96. овог закона има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 100.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

7. Заштита инвалида

Члан 101.⁵⁴

Запосленом ~~инвалиду рада~~ - ОСОБИ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према ~~првостепеној~~ радној способности, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима - послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

⁵⁴ Преиспитати овај члан, ускладити са посебним прописима и прецизирати одредбу, усагласити са Сектором за ПИО, Сектором за запошљавање и Сектором за заштиту особа са инвалидитетом

Члан 102.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. овог закона.

АКО ПОСЛОДАВАЦ НЕ МОЖЕ ДА ЗАПОСЛЕНОМ ОБЕЗБЕДИ ОДГОВАРАЈУЋИ ПОСАО У СМИСЛУ ЧЛАНА 101. ОВОГ ЗАКОНА, ЗАПОСЛЕНИ СЕ СМАТРА ВИШКОМ У СМИСЛУ ЧЛАНА 179. ТАЧКА 9) ОВОГ ЗАКОНА.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 103.⁵⁵

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар и министар надлежан за здравље.

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 104.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за ~~исти рад или~~ рад **ЈЕДНАКЕ** ~~нете~~ вредности који остварују код послодавца.

Под радом ~~нете~~ **ЈЕДНАКЕ** вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, **ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА**, ~~иста радна способност~~, **ЈЕДНАК РАДНИ ДОПРИНОС** И одговорност ~~и физички и интелектуални рад~~.¹

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

⁵⁵ ЛИЧНИ ПОДАЦИ ИЗ ПОДЗАКОНСКОГ АКТА ТРЕБА ДА БУДУ РЕГУЛИСАНИ ЗАКОНОМ (ПОВЕРЕНИК ЗА ЗАШТИТУ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ)

Члан 105.

~~Зарада из члана 104. став 1. овог закона састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.~~

ЗАРАДА ИЗ ЧЛАНА 104. СТАВ 1. ОВОГ ЗАКОНА САСТОЈИ СЕ ОД ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ, ЗАРАДЕ ЗА РАДНИ УЧИНАК, УВЕЋАНЕ ЗАРАДЕ И ДРУГИХ ПРИМАЊА ПО ОСНОВУ РАДНОГ ОДНОСА, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ И УГОВОРОМ О РАДУ.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог у вези са радом из члана 118. тач. 1) - 4) **(АЛТЕРНАТИВА: ДОДАТИ: ЧЛАНА 118. ТАЧ. 5) И ЧЛАНА 158. ОВОГ ЗАКОНА, ДО ВИСИНЕ НЕОПОРЕЗИВОГ ИЗНОСА ПРЕДВИЂЕНОГ ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ОПОРЕЗИВАЊЕ ДОХОТКА ГРАЂАНА)** и других примања из члана 119. и члана 120. тачка 1) овог закона.⁵⁶

~~2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду~~

Члан 106.

~~Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.~~

Члан 107.

Основна зарада одређује се **ЗА СТАНДАРДНИ УЧИНАК ЗАПОСЛЕНОГ НА ПОСЛОВИМА ЗА КОЈЕ ЈЕ ЗАКЉУЧИО УГОВОР О РАДУ**, на основу услова, утврђених правилником потребних за рад на **УГОВОРЕНИМ** пословима ~~за које је запослени закључио уговор о раду~~ и времена проведеног на раду.

ОСНОВНА ЗАРАДА ЗАПОСЛЕНОГ ЗА СТАНДАРДНИ УЧИНАК НЕ МОЖЕ ДА БУДЕ НИЖА ОД МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ ЗА ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА РАДУ, СА ПРИПАДАЈУЋИМ ПОРЕЗОМ И ДОПРИНОСИМА.

АКО ЗАПОСЛЕНИ НЕ ОСТВАРИ СТАНДАРДНИ УЧИНАК, ОСНОВНА ЗАРАДА ЗАПОСЛЕНОГ МОЖЕ БИТИ УМАЊЕНА У СКЛАДУ СА ЕЛЕМЕНТИМА УТВРЂЕНИМ ОПШТИМ АКТОМ.

ЗАРАДА ЗА радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из ст. 1. и 2. 4. овог члана.

~~Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.~~

⁵⁶ Дефинисати да ли се учешће у добити сматра зарадом

Члан 108.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;
- 2) за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - најмање 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: МИНУЛИ РАД) – НАЈМАЊЕ 0,4% од основице.⁵⁷

**АЛТЕРНАТИВА: ДОДАЈЕ СЕ СТАВ 2. (ПРЕДЛОГ МП):
ПРАВО НА УВЕЋАНУ ЗАРАДУ ПО ОСНОВУ МИНУЛОГ РАДА ИЗ
ЧЛАНА 108. СТАВ 1. ТАЧКА 4) ОВОГ ЧЛАНА ОСТВАРУЈЕ И ПРЕДУЗЕТНИК.⁵⁸**

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 109.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 110.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

3. Минимална зарада

Члан 111.

~~Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.~~

ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА МИНИМАЛНУ ЗАРАДУ ЗА СТАНДАРДНИ УЧИНАК И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА РАДУ, УВЕЋАНУ ЗА ПОРЕЗ И ДОПРИНОСЕ КОЈИ СЕ ПЛАЋАЈУ ИЗ ЗАРАДЕ.

МИНИМАЛНА ЗАРАДА ОДРЕЂУЈЕ СЕ НА ОСНОВУ МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА ДОНЕТЕ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ И ВРЕМЕНА ПРОВЕДЕНОГ НА РАДУ.

⁵⁷ Размотрити предлог да се у минули рад рачуна и време проведено у осигурању током обављања самосталних делатности и други видови рада за које су плаћани доприноси

⁵⁸ **НЕЈАСНАН ПРЕДЛОГ – ПРЕДУЗЕТНИЦИ НЕ ОСТВАРУЈУ ЗАРАДУ НИ УВЕЋАНУ ЗАРАДУ, ЈЕР НИСУ У РАДНОМ ОДНОСУ И ЊИХОВ СТАТУС НИЈЕ РЕГУЛИСАН ЗАКОНОМ О РАДУ**

ОПШТИМ АКТОМ, ОДНОСНО УГОВОРОМ О РАДУ УТВРЂУЈУ СЕ УСЛОВИ ПОД КОЈИМ ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ СА ЗАПОСЛЕНИМА ДА УГОВОРИ И ИСПЛАТИ МИНИМАЛНУ ЗАРАДУ.

~~Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1. овог члана, послодавац~~ ПОСЛОДАВАЦ је дужан да ту МИНИМАЛНУ зараду исплати запосленом у висини КОЈА СЕ УТВРЂУЈЕ НА ОСНОВУ ОДЛУКЕ ~~утврђеној одлуком~~ из члана 113. овог закона за месец у којем се врши исплата.

Члан 112.

Минимална ~~зарада~~ ЦЕНА РАДА утврђује се одлуком социјално - економског савета основаног за територију Републике Србије (у даљем тексту: Социјално - економски савет).

Ако Социјално - економски савет не донесе одлуку у року од 40 30⁵⁹ дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне ~~зараде~~ ЦЕНЕ РАДА доноси Влада Републике Србије (у даљем тексту: Влада).

При утврђивању минималне ~~зараде~~ ЦЕНЕ РАДА полази се нарочито од: ~~трошкова живота~~, КРЕТАЊА ПОТРОШАЧКИХ ЦЕНА, кретања просечне зараде у Републици Србији, егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице, стопе незапослености, кретања запослености на тржишту рада и општег нивоа економске развијености Републике Србије.

Минимална ~~зарада~~ ЦЕНА РАДА се утврђује БЕЗ ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА по радном часу, за период од најмање шест месеци и не може бити нижа од минималне ~~зараде~~ ЦЕНЕ РАДА утврђене одлуком из ст. 1. и 2. овог члана за период који претходи периоду за који се утврђује минимална ~~зарада~~ ЦЕНА РАДА.

Члан 113.

Одлука о висини минималне ~~зараде~~ ЦЕНЕ РАДА из члана 112. овог закона објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".

4. Накнада зараде

Члан 114.

Запослени има право на накнаду зараде ~~у висини просечне зараде у претходна три месеца~~, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе⁶⁰ или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао,⁶¹ ~~ако законом није другачије одређено~~ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

НАКНАДА ЗАРАДЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА УТВРЂУЈЕ СЕ ТАКО ШТО СЕ ОСНОВНА ЗАРАДА ЗА МЕСЕЦ У КОМЕ ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА НАКНАДУ ЗАРАДЕ, УВЕЋАВА ПО ОСНОВУ МИНУЛОГ РАДА.

⁵⁹ ПРЕДЛОГ МРЗСП И МП

⁶⁰ Чл. 68. Закона о војној, радној и материјал обавези и Уредба о износу и начину испл накнаде за време вршења војне службе

⁶¹ Проверити да ли се ове одредбе примењују и који државни органи исплаћују, ако не брисати овде али регулисати одсуство у овим случајевима.

Члан 115.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) најмање у висини ~~65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, е тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом~~ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ ЗА МЕСЕЦ У КОМЕ ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА НАКНАДУ ЗАРАДЕ УВЕЋАНЕ ЗА МИНУЛИ РАД, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини ~~100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад~~ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ ЗА МЕСЕЦ У КОМЕ ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА НАКНАДУ ЗАРАДЕ УВЕЋАНЕ ЗА МИНУЛИ РАД, е тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

НАКНАДА ЗАРАДЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕ МОЖЕ БИТИ НИЖА ОД МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ УТВЂЕНЕ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ, УВЕЋАНЕ ЗА ПРИПАДАЈУЋИ ПОРЕЗ И ДОПРИНОСЕ.

Члан 116.

~~Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, е тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.~~

ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА НАКНАДУ ЗАРАДЕ НАЈМАЊЕ У ВИСИНИ 60% ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ УВЕЋАНЕ ЗА МИНУЛИ РАД, КОЈА НЕ МОЖЕ БИТИ НИЖА ОД МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ УВЕЋАНЕ ЗА ПРИПАДАЈУЋИ ПОРЕЗ И ДОПРИНОСЕ, ЗА ВРЕМЕ ПРЕКИДА РАДА ДО КОЈЕГ ЈЕ ДОШЛО БЕЗ КРИВИЦЕ ЗАПОСЛЕНОГ, НАЈДУЖЕ 45 РАДНИХ ДАНА У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана АЛИ НЕ ДУЖЕ ОД 90 РАДНИХ ДАНА, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

Члан 117.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

5. Накнада трошкова

Члан 118.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;⁶²

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству ~~најмање у висини утврђеној посебним прописима;~~

4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

5) за исхрану у току рада;

АЛТЕРНАТИВА ЗА ТАЧКУ 5):

5) ЗА ИСХРАНУ У ТОКУ РАДА КОЈА МОЖЕ БИТИ ОБЕЗБЕЂЕНА У НОВЦУ ИЛИ У ХРАНИ, БОНОВИМА И ЕЛЕКТРОНСКИМ КАРТИЦАМА ЗА ИСХРАНУ УЗ ПРЕТХОДНУ САГЛАСНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ;

б) за регрес за коришћење годишњег одмора.

6. Друга примања

Члан 119.⁶³

Послодавац је дужан да исплати, у складу са општим актом:

1) запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде;

АЛТЕРНАТИВА 1. ЗА ТАЧКУ 1): БРИШЕ СЕ (ПРЕДЛОГ МП)

АЛТЕРНАТИВА 2. ЗА ТАЧКУ 1) ПРЕДЛОГ МП:

1) ЗАПОСЛЕНОМ ОТПРЕМНИНУ ПРИ ОДЛАСКУ У ПЕНЗИЈУ, НАЈМАЊЕ У ВИСИНИ ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ, У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ПРЕМА ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЕПУБЛИЧКОГ ОРГАНА НАДЛЕЖНОГ ЗА СТАТИСТИКУ;

2) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

3) запосленом накнаду штете због по вреде на раду или професионалног обољења.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

⁶² Размотрити могућност измене због проблема у примени, нпр. када послодавац организује сопствени превоз или када нема јавног саобраћаја

⁶³ Прецизирати, честа питања у пракси у погледу основа престанка радног односа и врсте пензије која се остварује (старосна, инвалидска и породична)

АЛТЕРНАТИВА ЗА СТАВ 3. БРИШЕ СЕ АКО СЕ ПРИХВАТИ НЕКА ОД АЛТЕРНАТИВА ЗА ТАЧКУ 1)

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Члан 120.

Општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право на:

- 1) јубиларну награду и солидарну помоћ;
- 1А) СТИМУЛАЦИЈЕ, НАГРАДЕ, БОНУСЕ И СЛ;
- 2) брисана;
- 3) брисана ("Сл. гласник РС", бр. 61/05)
- 4) друга примања.

7. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 121.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

ОБРАЧУН ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА МОЖЕ СЕ ВОДИТИ И ДОСТАВЉАТИ ЗАПОСЛЕНОМ У ЕЛЕКТРОНСКОЈ ФОРМИ.⁶⁴

8. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 122.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке **(АЛТЕРНАТИВА: БРИСАТИ ОВАЈ СТАВ – ПРЕДЛОГ МП)**.

Евиденцију оверава директор, односно предузетник или запослени кога они овласте.

~~Евиденцију потписује запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.~~

9. Заштита зараде и накнаде зараде

⁶⁴ ПРЕДЛОГ МП (ОДУСТАО ОД НЕКИХ СВОЈИХ ЗАХТЕВА И УСАГЛАСИО СА МПРЗСП)

Члан 123.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

ИХ. ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 124.⁶⁵

Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је покренут стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са овим законом, има запослени који је био у радном односу на дан покретања стечајног поступка и лице које је било у радном односу у периоду за који се остварују права утврђена овим законом КОМЕ СУ ПОТРАЖИВАЊА УТВРЂЕНА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ СТЕЧАЈНИ ПОСТУПАК И КОЈИ ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ.

Права из става 1. овог члана остварују се у складу са овим законом, ако нису исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Ако су права из става 1. овог члана делимично исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, запосленом припада право на разлику до нивоа права утврђених по овом закону.

ПРАВО НА ИСПЛАТУ ПОТРАЖИВАЊА ИЗ СРЕДСТАВА ФОНДА СОЛИДАРНОСТИ НЕМА ОСНИВАЧ, ОДНОСНО ЧЛАН ПРИВРЕДНОГ ДРУШТВА И ПРЕДУЗЕТНИК.

Члан 125.

Запослени има право на исплату:

1) зараде и накнаде зараде за време одсутности са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом, КАО И ДОПРИНОСА ЗА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ АКО ПОСЛОДАВАЦ НИЈЕ ИЗВРШИО УПЛАТУ ДОПРИНОСА У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА О ОБАВЕЗНОМ СОЦИЈАЛНОМ ОСИГУРАЊУ, за последњих девет месеци пре покретања ОТВАРАЊА стечајног поступка;

2) накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца, за календарску годину у којој је ОТВОРЕН покренут стечајни поступак, ако је то право имао пре покретања ОТВАРАЊА стечајног поступка;

3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је покренут ОТВОРЕН стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре покретања ОТВАРАЊА стечајног поступка;

4) накнаде штете на основу одлуке суда донете у календарској години у којој је покренут ОТВОРЕН стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног

⁶⁵ размотрити права пред Фондом у случају реорганизације послодавца који је у стечају

обољења, ако је та одлука постала правноснажна пре ~~покретања~~ ОТВАРАЊА стечајног поступка.

~~Заноселени има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање за исплате из става 1. тачка 1) овог члана, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.~~

Члан 126.

Зарада и накнада зараде из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде УВЕЋАНЕ ЗА ПРИПАДАЈУЋЕ ПОРЕЗ И ДОПРИНОСЕ.

ДОПРИНОСИ ЗА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ ИЗ ЧЛАНА 125. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА УПЛАЋУЈУ СЕ НА НАЈНИЖУ МЕСЕЧНУ ОСНОВИЦУ ДОПРИНОСА, У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА О ОБАВЕЗНОМ СОЦИЈАЛНОМ ОСИГУРАЊУ.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор из члана 125. став 1. тачка 2) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде УВЕЋАНЕ ЗА ПРИПАДАЈУЋЕ ПОРЕЗ И ДОПРИНОСЕ.

Отпремнина због одласка у пензију из члана 125. став 1. тачка 3) овог закона исплаћује се у висини три просечне зараде у ~~привреди Републике~~ РЕПУБЛИЦИ, ПРЕМА ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЕПУБЛИЧКОГ ОРГАНА НАДЛЕЖНОГ ЗА ПОСЛОВЕ СТАТИСТИКЕ.

Накнада штете из члана 125. став 1. тачка 4) овог закона исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком суда, А НАЈВИШЕ У ВИСИНИ ПЕТОСТРУКОГ ИЗНОСА ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ У РЕПУБЛИЦИ, ПРЕМА ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЕПУБЛИЧКОГ ОРГАНА НАДЛЕЖНОГ ЗА ПОСЛОВЕ СТАТИСТИКЕ.

Оснивање Фонда солидарности

Члан 127.

За остваривање права из члана 125. овог закона оснива се Фонд солидарности (у даљем тексту: Фонд).

Делатност Фонда је обезбеђивање и исплата потраживања у складу са овим законом.

Фонд има својство правног лица и послује као јавна служба.

Седиште Фонда је у Београду.

Члан 128.

Средства за оснивање и почетак рада Фонда обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Фонд почиње са радом даном уписа у регистар, у складу са законом.

Органи Фонда

Члан 129.

Органи Фонда су:

- 1) управни одбор;
- 2) надзорни одбор;
- 3) директор.

Члан 130.

Управни одбор Фонда има шест чланова, и то: два представника Владе, два представника репрезентативних синдиката и два представника репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије.

~~Сваки члан управног одбора Фонда има свог заменика који га замењује у случају одсутности.~~

Чланове управног одбора Фонда и њихове заменике именује Влада на период од четири године, и то:

- 1) представнике Владе на предлог министра;
- 2) представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката, односно репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

Управни одбор из реда својих чланова бира председника и заменика председника управног одбора.

Члан 131.

Начин рада, као и друга питања од значаја за рад управног одбора, уређују се статутом и општим актом Фонда.

Члан 132.

Управни одбор:

- 1) доноси статут и друге опште акте Фонда, ако овим законом није друкчије одређено;
- 2) доноси финансијски план и усваја годишњи обрачун Фонда;
- 3) именује директора Фонда;
- 4) обавља друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

Влада даје сагласност на статут Фонда, финансијски план и годишњи обрачун Фонда и одлуку о именовању директора Фонда.

Управни одбор подноси извештај о пословању Фонда Влади најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

Члан 133.

Назорни одбор Фонда има три члана, и то: једног представника Владе, једног представника репрезентативних синдиката и једног представника репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије.

~~Сваки члан надзорног одбора Фонда има свог заменика, који га замењује у случају одсутности.~~

Чланове надзорног одбора Фонда и њихове заменике именује Влада на период од четири године, и то:

- 1) представника Владе на предлог министра;
- 2) представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

Назорни одбор из реда својих чланова бира председника и заменика председника надзорног одбора.

Члан 134.

Назорни одбор:

- 1) врши надзор над финансијским пословањем Фонда;
- 2) врши увид у спровођење закона и других прописа у вези са финансијским пословањем Фонда;
- 3) врши увид у спровођење одлука управног одбора;
- 4) обавља и друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

Назорни одбор подноси извештај о финансијском пословању Фонда Влади најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

Члан 135.

Директор Фонда:

- 1) организује рад и пословање у Фонду и одговара за законитост рада у Фонду;
- 2) представља и заступа Фонд;
- 3) извршава одлуке управног одбора Фонда;
- 4) доноси акт о организацији и систематизацији послова у Фонду, уз сагласност Владе;
- 5) руководи радом запослених у Фонду;
- 6) врши и друге послове у складу са овим законом и статутом Фонда.

Члан 136.

Административно-стручне послове за Фонд обављају запослени у Фонду.

На запослене из става 1. овог члана примењују се прописи о радним односима у државним органима ЈАВНИМ СЛУЖБАМА.

Финансирање Фонда

Члан 137.

~~Приходи Фонда су средства из буџета Републике Србије и других извора у складу са законом.~~

ПРИХОДИ ФОНДА СУ СРЕДСТВА ИЗ БУЏЕТА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ, СРЕДСТВА ИЗ СТЕЧАЈНЕ МАСЕ ПОСЛОДАВЦА И ДРУГИХ ИЗВОРА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

Средства Фонда користе се у складу са овим законом.

Члан 138.

Ако се годишњим обрачуном прихода и расхода Фонда утврди да су укупно остварени приходи Фонда већи од остварених расхода, разлика средстава уплаћује се на рачун буџета Републике Србије и распоређује за спровођење програма активне политике запошљавања.

Поступак за остваривање права запослених

Члан 139.

Поступак за остваривање права из члана 125. овог закона покреће се на захтев запосленог (у даљем тексту: захтев).

Захтев се подноси Фонду у року од ~~15~~—45 дана од дана достављања ~~правноснажне~~ одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Члан 140.

Захтев се подноси на посебном обрасцу.

Уз захтев запослени доставља:

- 1) уговор о раду, односно други акт о заснивању радног односа, а лице коме је престао радни однос - акт којим је престао радни однос;
- 2) акт којим је утврђено право на потраживање из члана 125. ~~став 1. тачка 1)~~ овог закона, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак;
- 3) ДРУГЕ доказе о постојању потраживања из члана 125. ~~став 1. тач. 2) — 4)~~ овог закона.

Садржај обрасца из става 1. овог члана и осталу документацију коју запослени треба да достави прописује министар.

Члан 141.

Стечајни управник, послодавац и запослени дужни су да на захтев Фонда, у року од 15 дана од дана пријема захтева, доставе све податке који су од значаја за доношење решења из члана 142. овог закона.

АЛТЕРНАТИВА: ДОДАТИ СТАВ 2.

НА ЗАХТЕВ ФОНДА СТЕЧАЈНИ УПРАВНИК ЈЕ ДУЖАН ДА ДОСТАВИ УКУПАН ФОНД ПРИЗНАТИХ ЧАСОВА РАДА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ ЗА ПЕРИОД ИСПЛАТЕ ПОТРАЖИВАЊА ИЗ ЧЛАНА 125. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА

Члан 142.

~~Управни одбор~~ ДИРЕКТОР Фонда одлучује о захтеву решењем.

Против решења може се поднети жалба у року од осам дана од дана достављања решења.

О жалби против решења одлучује министар, у року од 30 дана од дана подношења жалбе.

Решење министра је коначно и против њега се може покренути управни спор.

Члан 143.

~~Права запосленог на потраживања утврђена у члану 125. овог закона неутуђива су, лична и материјална.~~

ЗАХТЕВ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА ПРЕД ФОНДОМ СОЛИДАРНОСТИ МОЖЕ ПОДНЕТИ САМО ЛИЦЕ КОМЕ НАВЕДЕНО ПРАВО ПРИПАДА, ЛИЧНО ИЛИ ПРЕКО ПУНОМОЋНИКА.

АКО У ТОКУ ПОСТУПКА ОСТВАРИВАЊА ПРАВА ПРЕД ФОНДОМ СОЛИДАРНОСТИ НАСТУПИ СМРТ СТРАНКЕ, ПРАВО НА НАСТАВАК ПОСТУПКА ИМАЈУ ПРАВНИ СЛЕДБЕНИЦИ СТРАНКЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

Члан 144.⁶⁶

~~Запослени губи право из члана 125. овог закона:~~

~~1) ако му је потраживање из члана 125. овог закона исплаћено најмање у висини и за време одређено овим законом, пре извршења решења из члана 142. овог закона;~~

~~2) ако је дао неистините податке у вези са испуњавањем услова за остваривање права;~~

~~3) ако није поднео захтев у року из члана 139. ст. 2. и 3. овог закона.~~

АКО ЈЕ ПОТРАЖИВАЊЕ ИЗ ЧЛАНА 125. ОВОГ ЗАКОНА ИСПЛАЋЕНО У ПОТПУНОСТИ ИЛИ ДЕЛИМИЧНО У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА КОЈИМА ЈЕ УРЕЂЕН СТЕЧАЈНИ ПОСТУПАК, ПРЕ ИЗВРШЕЊА РЕШЕЊА ИЗ ЧЛАНА 142. ОВОГ ЗАКОНА, ФОНД ЋЕ ПО СЛУЖБЕНОЈ ДУЖНОСТИ ПОНИШТИТИ РЕШЕЊЕ.

Повраћај неоправдано добијених средстава

Члан 145.

Фонд је дужан да од запосленог захтева повраћај средстава, исплаћених у складу са чл. 125. и 126. овог закона, увећаних за законску затезну камату и трошкове поступка, ако су права стечена на основу неистинитих и нетачних података, односно ако запослени није обавестио Фонд о чињеницама које утичу на стицање и остваривање права утврђених овим законом - у року од годину дана од дана сазнања о чињеницама које су основ за повраћај средстава.

Запослени је дужан да у року од 30 дана од дана достављања захтева за повраћај средстава изврши повраћај на жиро рачун Фонда.

НА ПИТАЊА КОЈА НИСУ ПОСЕБНО УРЕЂЕНА ОВИМ ЗАКОНОМ, ФОНД СХОДНО ПРИМЕЊУЈЕ ОДГОВАРАЈУЋЕ ОДРЕДБЕ ЗАКОНА КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ УПРАВНИ ПОСТУПАК.

Надзор над законитошћу рада

Члан 146.

Надзор над законитошћу рада Фонда врши министарство надлежно за рад (у даљем тексту: министарство).

Х. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА⁶⁷

Члан 147.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

⁶⁶ Предвидети право Фонда да након исплате запосленом постане стечајни поверилац уместо запосленог

⁶⁷ Преиспитати усалаглашеност ових одредаба са посебним прописима и са Директивом 2001/23 о правима запосленог у случају промене послодавца

Члан 148.

Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе.

Члан 149.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења из става 1. овог члана, послодавац претходник може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 150.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока:

- 1) истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;
- 2) код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

Члан 151.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативни синдикат код послодавца о:

- 1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- 2) разлозима за промену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да, најмање 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених.

Ако код послодавца не постоји репрезентативни синдикат, запослени имају право да буду непосредно обавештени о околностима из става 1. овог члана.

Члан 152.

Одредбе чл. 147-151. овог закона примењују се и у случају промене власништва над капиталом **ЗА ВИШЕ ОД ___ % привредног друштва или другог правног лица (АЛТЕРНАТИВА: ДОДАЈУ СЕ РЕЧИ: АКО ТА ПРОМЕНА ИМА УТИЦАЈА НА ПРОМЕНУ РАДНОПРАВНОГ СТАТУСА ЗАПОСЛЕНИХ.**⁶⁸

⁶⁸ **ПРОВЕРИТИ СА МИНИСТАРСТВОМ ПРИВРЕДЕ**

XI. КОЛЕКТИВНИ ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ⁶⁹

Члан 153.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;

2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;

3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛАН 153.

АКО У ПЕРИОДУ ОД 90 ДАНА КОД ПОСЛОДАВЦА ТРЕБА ДА НАСТУПИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ЗА НАЈМАЊЕ 20 ЗАПОСЛЕНИХ, ОД КОЈИХ ЋЕ СЕ ЗБОГ ТЕХНОЛОШКИХ, ЕКОНОМСКИХ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ПРОМЕНА ОТКАЗАТИ УГОВОРИ О РАДУ ЗА НАЈМАЊЕ ПЕТОРО ЗАПОСЛЕНИХ (КОЛЕКТИВНИ ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ), ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ДОНЕСЕ ПРОГРАМ РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: ПРОГРАМ).

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ЈЕ ДА БЛАГОВРЕМЕНО, НА НАЧИН ПРОПИСАН ОВИМ ЗАКОНОМ, ОБАВИ КОНСУЛТАЦИЈЕ СА РЕПРЕЗЕНТАТИВНИМ СИНДИКАТОМ КОД ПОСЛОДАВЦА РАДИ ПОСТИЗАЊА СПОРАЗУМА И СА ЦИЉЕМ ОТКЛАЊАЊА ИЛИ СМАЊЕЊА ПОТРЕБЕ ЗА ПРЕСТАНКОМ РАДА ЗАПОСЛЕНИХ.

У БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА РАЧУНАЈУ СЕ И ЗАПОСЛЕНИ КОЈИМА ЋЕ РАДНИ ОДНОС ПРЕСТАТИ СПОРАЗУМОМ СА ПОСЛОДАВЦЕМ НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА.

Члан 154.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 155.

Програм нарочито садржи:

1) разлоге престанка потребе за радом запослених;

2) укупан број запослених код послодавца;

⁶⁹ Прецизирати одредбе о вишковима. Преиспитати усаглашеност одредаба са Директивом ЕУ 98/59 о уклађивању закона држава чланица који се односе на колективна отпуштања, Директива 98/59 о колективним отпуштањима

- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 154. овог закона и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм доноси управни одбор, ОДНОСНО НАДЗОРНИ ОДБОР, а код послодавца код кога није образован управни одбор, ОДНОСНО НАДЗОРНИ ОДБОР - директор, ~~односно~~ ИЛИ предузетник.

Члан 156.

Синдикат из члана 154. овог закона дужан је да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

ПОСЛОДАВАЦ НЕ МОЖЕ ДА ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ ЗАПОСЕЛНИМА НА ОСНОВУ ПРОГРАМА ЗА РЕШАВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЕЛНИХ У РОКУ ОД 30 ДАНА ОД ДАНА ДОСТАВЉАЊА ПРЕДЛОГА ПРОГРАМА РЕПУБЛИЧКОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ НАДЛЕЖНОЈ ЗА ПОСЛОВЕ ЗАПОШЉАВАЊА, ОСИМ АКО ЗАКОНОМ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО ЗА КОНКРЕТНИ СЛУЧАЈ.⁷⁰

Члан 157.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 158.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду, **С ТИМ ШТО ОТПРЕМНИНА НЕ МОЖЕ ДА СЕ ИСПЛАТИ ВИШЕ ПУТА ЗА ИСТИ ПЕРИОД ЗА КОЈИ ЈЕ ВЕЋ ИСПЛАЋЕНА.**

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу КОД ПОСЛОДАВЦА

⁷⁰ Члан 4 тачка 1. Директиве 98/59 о колективним отпуштањима

КОД КОГА ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ ~~за првих 10 година~~ ~~проведених у радном односу и четвртине зараде~~ ~~запосленог за сваку наредну~~ ~~навршену годину рада у радном односу преко 10 година~~ ~~проведених у радном односу.~~

АКО ОТПРЕМНИНУ ИСПЛАЋУЈЕ ПОСЛОДАВАЦ СЛЕДБЕНИК ИЗ ЧЛАНА 147. ОВОГ ЗАКОНА, ЗА УТВРЂИВАЊЕ ВИСИНЕ ОТПРЕМНИНЕ РАЧУНА СЕ И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО У РАДНОМ ОДНОСУ КОД ПОСЛОДАВЦА ПРЕТХОДНИКА.

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛАН 158 (ПРЕДЛОГ МП)

~~Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.~~

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА У РОКУ ОД 60 ДАНА ОД ДАНА ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ, У СМИСЛУ ЧЛАНА 179. ТАЧКА 9) ОВОГ ЗАКОНА, ЗАПОСЛЕНОМ ИСПЛАТИ ОТПРЕМНИНУ ЗА СВАКУ ГОДИНУ РАДНОГ СТАЖА ПРОВЕДЕНОГ КОД ПОСЛОДАВЦА КОД КОЈЕГ МУ ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС, У ВИСИНИ УТВРЂЕНОЈ ПРОГРАМОМ, С ТИМ ШТО НАЈМАЊЕ ЈЕДНУ ПОЛОВИНУ ОТПРЕМНИНЕ МОРА ИСПЛАТИТИ У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ.

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине ОСНОВНЕ зараде запосленог УВЕЋАНЕ ЗА МИНУЛИ РАД за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

ПЕРИОД РАДНОГ СТАЖА КОД ПОСЛОДАВЦА ПОДРАЗУМЕВА И РАД КОД ПРАВНИХ ПРЕТХОДНИКА ТОГ ПОСЛОДАВЦА У СЛУЧАЈУ СТАТУСНИХ ПРОМЕНА, КАО И КОД ДРУГИХ ПОВЕЗАНИХ ЛИЦА. ЗАПОСЛЕНИ НЕ МОЖЕ ЗА ИСТИ ПЕРИОД РАДА У РАДНОМ ОДНОСУ ОСТВАРИТИ ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ КОД ДВА ПОСЛОДАВЦА.

Члан 159.

Зарадом у смислу члана 158. овог закона сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 160.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 158. овог закона откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

ХП. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 161.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Општим актом и уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 162.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 161. овог закона по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

XIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 163.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, у складу са законом.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује - утврђује послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 164.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

XIV. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 165.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега ~~покренут кривични поступак~~ ЗАПОЧЕТО КРИВИЧНО ГОЊЕЊЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ⁷¹ због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

2) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. ~~и члана 181. став 2.~~⁷² овог закона.

Члан 166.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 167.

Удаљење из члана 165. овог закона може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. тач. 2) - 4) овог закона.

АЛТЕРНАТИВА- ПРЕДЛОГ МП – ДОДАТИ:

ИЗУЗЕТНО ОД ОДРЕДБЕ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, АКО ЈЕ ПРОТИВ ЗАПОСЛЕНОГ ПОКРЕНУТ КРИВИЧНИ ПОСТУПАК ЗБОГ КРИВИЧНОГ ДЕЛА УЧИЊЕНОГ НА РАДУ ИЛИ У ВЕЗИ СА РАДОМ, УДАЉЕЊЕ МОЖЕ ДА ТРАЈЕ ДО ПРАВОСНАЖНОГ ОКОНЧАЊА ТОГ КРИВИЧНОГ ПОСТУПКА.

Члан 168.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 165. и 166. овог закона, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 166. овог закона исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 169.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 165. и 166. овог закона, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 168. овог закона и пуног износа основне зараде, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако ~~запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тач. 2) - 4) овог закона.~~ НЕ БУДЕ УТВРЂЕНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ ЗА ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ИЛИ НЕПОШТОВАЊА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ.

Члан 170.

~~Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тач. 2) и 3) овог закона да, уместо отказа~~

⁷¹ ЗАКОНИК О КРИВИЧНОМ ПОСТУПКУ – ЧЛАН 5. СТАВ 5.

⁷² ПРЕДЛОГ МП

~~уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.~~

~~Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.~~

XV. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 171.⁷³

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. овог закона;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. овог закона;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) овог закона;
- 5) из члана 33. став 1. тач. 10), 11) и 12) овог закона;
- 6) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 172.

~~Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.~~

~~Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.~~

УЗ АНЕКС УГОВОРА ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ЗАПОСЛЕНОМ ДОСТАВИ ПИСМЕНО ОБАВЕШТЕЊЕ КОЈЕ САДРЖИ РАЗЛОГЕ ЗА ПОНУДУ (ПОНУЂЕНИ) АНЕКСА УГОВОРА, РОК У КОМЕ ЗАПОСЛЕНИ ТРЕБА ДА СЕ ИЗЈАСНИ А КОЈИ НЕ МОЖЕ БИТИ КРАЋИ ОД ОСАМ РАДНИХ ДАНА И

⁷³ преиспитати случајеве у којима се може понудити анекс уговора о раду, увести могућност анексирања уговора о раду на захтев запосленог

ПРЕДЛОЗИ НБС: - релаксирати могућност анексирања уговора о раду – прецизирати појам „потребе процеса и организације рада“ (на пример ради отклањања поремећених односа у процесу рада; ради успешнијег и ефикаснијег обављања одређених послова; када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима) и јасније утврдити могућност послодавца да „процени“ да ће запослени боље обављати друго одговарајући посао. Другим речима, не остављати судској пракси да потребе процеса и организације рада, у ситуацији одсуства изричите нормe, везује за строго за измене акта о систематизацији и унутрашњој организацији (када се ради о овом основу)

ПРАВНИМ ПОСЛЕДИЦАМА КОЈЕ МОГУ ДА НАСТАНУ НЕПОТПИСИВАЊЕМ АНЕКСА УГОВОРА.⁷⁴

АКО ЗАПОСЛЕНИ ПРИХВАТИ ПОНУДУ АНЕКСА УГОВОРА, ЗАДРЖАВА ПРАВО ДА ПРЕД НАДЛЕЖНИМ СУДОМ ОСПОРАВА ЗАКОНИТОСТ ТОГ АНЕКСА.

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ ОДБИЈЕ ПОНУДУ АНЕКСА УГОВОРА ЗАДРЖАВА ПРАВО ДА У СУДСКОМ ПОСТУПКУ ПОВОДОМ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ У СМИСЛУ ЧЛАНА 179. ТАЧ. 7) И 8), ОСПОРАВА ЗАКОНИТОСТ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

~~Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.~~

ИЗМЕНА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА О ЗАПОСЛЕНОМ И ПОСЛОДАВЦУ И ДРУГИХ ПОДАТАКА КОЈИМА СЕ НЕ МЕЊАЈУ УСЛОВИ РАДА МОЖЕ ДА СЕ КОНСТАТУЈЕ АНЕКСОМ УГОВОРА О РАДУ, НА ОСНОВУ ОДГОВАРАЈУЋЕ ДОКУМЕНТАЦИЈЕ, БЕЗ СПРОВОЂЕЊА ПОСЛУПКА ЗА ПОНУДУ АНЕКСА У СМИСЛУ ОВОГ ЧЛАНА.

УГОВОР О РАДУ СА АНЕКСИМА КОЈИ СУ САСТАВНИ ДЕО ТОГ УГОВОРА МОГУ ДА СЕ ЗАМЕНЕ ПРЕЧИШЋЕНИМ ТЕКСТОМ УГОВОРА О РАДУ, КОЈИ ПОТПИСУЈУ ПОСЛОДАВАЦ И ЗАПОСЛЕН⁷⁵.

ЧЛАН 172А

ИЗУЗЕТНО ОД ЧЛАНА 171. ОВОГ ЗАКОНА, АКО ЈЕ ПОТРЕБНО ДА СЕ ОДРЕЂЕНИ ПОСАО ИЗВРШИ БЕЗ ОДЛАГАЊА ЗАПОСЛЕНИ МОЖЕ БИТИ ПРИВРЕМЕНО ПРЕМЕШТЕН НА ДРУГЕ ОДГОВАРАЈУЋЕ ПОСЛОВЕ И БЕЗ ПОНУДЕ АНЕКСА УГОВОРА, НАЈДУЖЕ 30 ДАНА У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ.⁷⁶

АЛТЕРНАТИВА, ДА СЕ УМЕСТО ЧЛАНА 172А ПРЕДЛОГ МП – ДА СЕ У ЧЛАНУ 171. ДОДА НОВИ СТАВ

У СЛУЧАЈУ ПРЕМЕШТАЈА ЗАПОСЛЕНОГ НА ДРУГО РАДНО МЕСТО НА ПЕРИОД ДО 30 ДАНА, ПРЕМЕШТАЈ СЕ СПРОВОДИ ПО ОСНОВУ РЕШЕЊА ПОСЛОДАВЦА.

2. Премештај у друго место рада

Члан 173.⁷⁷

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

⁷⁴ ПРЕЦИЗИРАЊЕ РАДИ ЛАКШЕ ПРИМЕНЕ – ПРЕДЛОГ СЕКТОРА ЗА РАД

⁷⁵ ПОТРЕБА ПРАКСЕ

⁷⁶ Предлог послодаваца

⁷⁷ прецизирати како се утврђује удаљеност од 50км (удаљеност да се рачуна према удаљености административних граница места из ког се запослени премешта и места у које се премешта).

ПРЕДЛОГ НБС: прецизирати да пристанак запосленог није потребан уколико већ ради у другом месту које је удаљено више од 50км од места његовог пребивалишта/боравишта, јер се у противном губи смисао ове заштитне одредбе, односно она доводи до могућности злоупотребе права

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела У КОМЕ ЗАПОСЛЕНИ РАДИ;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 174.⁷⁸

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОГ ВИШЕ ПУТА УПУЋИВАТИ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА У СМISЛУ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, АКО ИЗМЕЂУ ДВА УПУЋИВАЊА ПРОТЕКНЕ ВИШЕ ОД ТРИ МЕСЕЦА.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 173. став 1. тачка 2) овог закона.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

~~Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.~~

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

XVI. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 175.

Радни однос престаје:

1) истеком рока за који је заснован;

2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;

2А) КАД ИСПУНИ УСЛОВЕ ЗА ПЕНЗИЈУ ПО ОСНОВУ РАДА НА РАДНИМ МЕСТИМА, ОДНОСНО ПОСЛОВИМА НА КОЈИМА СЕ СТАЖ ОСИГУРАЊА РАЧУНА СА УВЕЋАНИМ ТРАЈАЊЕМ, АКО СЕ ПОСЛОДАВАЦ И ЗАПОСЛЕНИ ДРУКЧИЈЕ НЕ СПОРАЗУМЕЈУ;

⁷⁸ Размотрити оправданост постојања овог члана због увођења Агенција

- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 176.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове **ДУЖЕ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ**⁷⁹, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне⁸⁰

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 177.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

3. Отказ од стране запосленог

Члан 178.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (ОТКАЗНИ РОК).

ОПШТИМ АКТОМ ИЛИ УГОВОРОМ О РАДУ МОЖЕ ДА СЕ УТВРДИ ДУЖИ ОТКАЗНИ РОК АЛИ НЕ ДУЖИ ОД 30 ДАНА.

~~Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.~~

⁷⁹ усаглашено са чланом 79. став 1. тачка 5) ЗОР, јер забрана обављања делатности може да буде изречена као мера безбедности у прекршајном поступку

⁸⁰ треба извршити усаглашавање са чл. 174 а и 174б Закона о извршењу кривичних санкција

4. Отказ од стране послодавца

Члан 179.⁸¹

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;⁸²

2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;

2А) АКО ЈЕ НЕОПРАВДАНО ИЗОСТАО СА РАДА НАЈМАЊЕ ТРИ УЗАСТОПНА РАДНА ДАНА, ОДНОСНО НАЈМАЊЕ 7 (АЛТЕРНАТИВА: ПЕТ) РАДНИХ ДАНА У ТОКУ КАЛЕНДАРСКЕ ГОДИНЕ;

2Б) АКО ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ДАО НЕТАЧНЕ ПОДАТКЕ КОЈИ СУ БИЛИ ОДЛУЧУЈУЋИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА;

2В) ДОЛАЗАК НА РАД У АЛКОХОЛИСАНОМ СТАЊУ ИЛИ ПОД УТИЦАЈЕМ ДРУГИХ ОПОЈНИХ СРЕДСТАВА, ОДНОСНО УПОТРЕБА АЛКОХОЛА ИЛИ ДРУГИХ ОПОЈНИХ СРЕДСТАВА У ТОКУ РАДНОГ ВРЕМЕНА;

3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;

5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона;

6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 45) овог закона;

~~8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) овог закона;~~

9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

РАДИ УТВРЂИВАЊА ОКОЛНОСТИ ИЗ СТАВА 1. ТАЧКА 2В), ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОГ ДА УПУТИ НА ОДРГОВАРАЈУЋУ АНАЛИЗУ, У ЗДРАВСТВЕНУ УСТАНОВУ КОЈУ ОДРЕДИ ПОСЛОДАВАЦ О СВОМ ТРОШКУ,⁸³.

АЛТЕРНАТИВА ДОДАЈУ СЕ НОВИ СТ (ПРЕДЛОГ МП):⁸⁴

У СЛУЧАЈУ ОТКАЗИВАЊА УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА ПО ОСНОВУ ЗЛОУПОТРЕБЕ БОЛОВАЊА, ТЕРЕТ

⁸¹ Преиспитати разлоге за престанак радног односа (Предлог: додати неоправдани изостанак са рада и неке друге разлоге који се у пракси често појављују).

Предлог НБС: додати нове отказне разлоге, на пример ако се утврди да је запослени засновао радни однос противно одредбама закона или општих аката послодавца; ако је запослени при заснивању радног односа прећутао или дао неистините податке значајне за извршење послова ради којих је засновао радни однос

⁸² Усагласити са судском праксом и Препоруком МОП 166 уз Конвенцију 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца

⁸³ Видети примедбе Заштитника грађана и утврдити овлашћења послодавца да тражи анализу

⁸⁴ Размотрити предложена решења

ДОКАЗИВАЊА ПОСТОЈАЊА ЗЛОУПОТРЕБЕ БОЛОВАЊА У ЕВЕНТУАЛНОМ СУДСКОМ ПОСТУПКУ ЈЕ НА ПОСЛОДАВЦУ.

У СЛУЧАЈУ ИЗ СТАВА 1. ТАЧ. 4) ОВОГ ЧЛАНА, ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ЋЕ СЕ СМАТРАТИ НЕЗАКОНИТИМ АКО КРИВИЧНИ ПОСТУПАК ПРОТИВ ЗАПОСЛЕНОГ БУДЕ ОБУСТАВЉЕН ПРАВНОСНАЖНОМ ОДЛУКОМ, ИЛИ АКО ПРАВНОСНАЖНОМ ОДЛУКОМ БУДЕ ОСЛОБОЂЕН ОПТУЖБЕ, ИЛИ ОПТУЖБА ПРОТИВ ЊЕГА БУДЕ ОДБИЈЕНА, АЛИ НЕ ЗБОГ НЕНАДЛЕЖНОСТИ.⁸⁵

САНКЦИЈЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ОДНОСНО ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

ЧЛАН 179а.⁸⁶

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ИЛИ ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ У СМISЛУ ЧЛАНА 179. ТАЧ. 2-3) ОВОГ ЗАКОНА ДА, АКО СМАТРА ДА ПОСТОЈЕ ОЛАКШАВАЈУЋЕ ОКОЛНОСТИ ИЛИ ДА ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ, ОДНОСНО НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, НИЈЕ ТАКВЕ ПРИРОДЕ ДА ЗАПОСЛЕНОМ ТРЕБА ДА ПРЕСТАНЕ РАДНИ ОДНОС, УМЕСТО ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ, ИЗРЕКНЕ ЈЕДНУ ОД СЛЕДЕЋИХ МЕРА:

1) ПРИВРЕМЕНО УДАЉЕЊЕ СА РАДА БЕЗ НАКНАДЕ ЗАРАДЕ, У ТРАЈАЊУ ОД ЈЕДНОГ ДО ПЕТНАЕСТ РАДНИХ ДАНА

2) НОВЧАНУ КАЗНУ У ВИСИНИ ДО 20% ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ ЗАПОСЛЕНОГ ЗА МЕСЕЦ У КОМЕ ЈЕ НОВЧАНА КАЗНА ИЗРЕЧЕНА, У ТРАЈАЊУ ДО ТРИ МЕСЕЦА, КОЈА СЕ ИЗВРШАВА ОБУСТАВОМ ОД ЗАРАДЕ, АДМИНИСТРАТИВНИМ ПУТЕМ, НА ОСНОВУ РЕШЕЊА ПОСЛОДАВЦА О ИЗРЕЧЕНОЈ МЕРИ;

3) ОПОМЕНУ ПРЕД ОТКАЗ КОЈА САДРЖИ ОБАВЕШТЕЊЕ ДА ЋЕ ПОСЛОДАВАЦ ЗАПОСЛЕНОМ ОТКАЗАТИ УГОВОР О РАДУ БЕЗ ПОНОВНОГ УПОЗОРЕЊА, АКО У НАРЕДНОМ РОКУ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ УЧИНИ ИСТУ ИЛИ СЛИЧНУ ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ИЛИ НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ.

Поступак пре престанка радног односа⁸⁷

Члан 180.

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДА ОТКАЖЕ ЗАПОСЕЛНОМ УГОВОР О РАДУ У СМISЛУ ОДРЕДБЕ СТАВА 1. ТАЧКА 1) ОВОГ ЧЛАНА, АКО ЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ПРЕТХОДНО ДАО ОДГОВАРАЈУЋА УПУТСТВА И ПИСАНО УПОЗОРЕЊЕ У ВЕЗИ СА НЕДОСТАЦИМА У ЊЕГОВОМ РАДУ, А ЗАПОСЕЛНИ НАСТАВИ ДА

⁸⁵ НИЈЕ У СКЛАДУ СА СТ. 1. ТАЧ 4) – ЈЕР ОВАЈ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ПОДРАЗУМЕВА УТВРЂИВАЊЕ КРИВИЧНЕ ОДГОВОРНОСТИ У СУДСКОМ ПОСТУПКУ – ДОНОШЕЊЕ ПРАВНОСНАЖНЕ ПРЕСУДЕ. ОВО РЕШЕЊЕ ЈЕ ИСТОВРЕМЕНО СУПРОТНО ПРЕДЛОГУ МП НА ЧЛАН 167.

⁸⁶ Тачка 1) премештена из члана 170. Закона

⁸⁷ ОВАЈ ЧЛАН ЈЕ САДРЖАН У НОВОМ ЧЛ. 179А

ИЗВРШАВА ПОСЛОВЕ НА НЕЗАДОВОЉАВАЈУЋИ НАЧИН НАКОН ПРОТЕКА РАЗУМНОГ РОКА КОЈИ МУ ЈЕ ОСТАВЉЕН⁸⁸.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тач. 4 2) - 6) овог закона запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу (**АЛТЕРНАТИВА: ОБАВЕШТЕЊУ – ПРЕДЛОГ МП**) из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

~~Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду без поновног упозорења.⁸⁹~~

Члан 181.

Послодавац је дужан да упозорење из члана 180. овог закона достави на мишљење синдикату КОД ПОСЛОДАВЦА чији је запослени члан, ОДНОСНО ПРЕДСТАВНИКУ ЗАПОСЛЕНИХ ИЗ ЧЛАНА 16. ОВОГ ЗАКОНА О КОМЕ ЈЕ ПОСЛОДАВАЦ ОБАВЕШТЕН.

Синдикат, ОДНОСНО ПРЕДСТАВНИК ЗАПОСЛЕНИХ је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

ПРЕДЛОГ МП: БРИСАТИ ЧЛАН 181.

Члан 182.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. тачка 9) овог закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци (**АЛТЕРНАТИВА: ТРИ МЕСЕЦА⁹⁰**) од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 183.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. овог закона, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, ~~несреће на раду~~ ПОВРЕДЕ НА РАДУ или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;

⁸⁸ ПРЕПОРУКА 166 МОП

⁸⁹ Обезбеђена адекватна судска заштита у чл. 195.

⁹⁰ ПРЕДЛОГ МП

4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;

6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 184.

Отказ уговора о раду из члана 179. тач. 1), 2), 3), 5) и 6) овог закона послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. тачка 4) овог закона послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

2) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 185.⁹¹

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца; ~~односно~~ **ИЛИ** на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да ~~наредног дана~~ **У РОКУ ДО ПЕТ ДАНА**⁹² од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. овог закона.

3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 186.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени

⁹¹ ПРЕДЛОГ НБС: Достављање: преиспитати решење које предвиђа да се решење о отказу сматра достављеним истеком рока од 8 дана од дана објављивања на огласној табли у ситуацији када се решење није могло раније уручити кривицом запосленог (недостављање обавештење о промени адресе, одбијање пријема и сл)

⁹² ПРЕДЛОГ МРЗСП И МП

остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 187.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду, ОСИМ АКО СУ СЕ СТЕКЛИ УСЛОВИ ИЗ ЧЛАНА 179. ТАЧ. 2) ДО 4) И ТАЧКА 6) ОВОГ ЗАКОНА.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.⁹³

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан ~~отказа уговора о раду~~ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА, ОДНОСНО пријема РЕШЕЊА О ОТКАЗУ АКО ЈЕ РЕШЕЊЕ ДОСТАВЉЕНО ПОСЛЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ~~отказа~~ обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 188.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције ~~и годину дана по престанку функције~~, ЗБОГ ЊЕГОВОГ СТАТУСА ИЛИ АКТИВНОСТИ У СВОЈСТВУ ПРЕДСТАВНИКА ЗАПОСЛЕНИХ, ЧЛАНСТВА У СИНДИКАТУ ИЛИ УЧЕШЋА У СИНДИКАЛНИМ АКТИВНОСТИМА, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца;
- 2) ~~председнику~~ ЛИЦУ ОВЛАШЋЕНОМ ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ синдиката код послодавца;
- 3) ДРУГОМ именованом или изабраном синдикалном представнику АКО ЈЕ ОДРЕЂЕН КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРМ ИЛИ СПОРАЗУМОМ.

~~Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.~~

~~Број синдикалних представника~~ СИНДИКАЛНИ ПРЕДСТАВНИЦИ који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3) овог члана МОГУ ДА СЕ УТВРДЕ ~~утврђује~~ ~~ее~~ колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.

⁹³ РАЗМОТРИТИ ОВАЈ ЧЛАН, ЗБОГ ПРОБЛЕМА У ПРАКСИ ЈЕР ТРУДНИЦИ НЕ МОЖЕ ДА СЕ ОБЕЗБЕДИ ПОСАО КАДА ИСТЕКНЕ РОК ИЛИ СЕ ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ СЕ МЕЊА ВРАТИ НА РАД, КАО И ЗБОГ НЕМОГУЋНОСТИ ФИНАНСИРАЊА ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ ЗАРАДЕ ТРУДНИЦИ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА (НАЈЧЕШЋЕ ЈАВНЕ СЛУЖБЕ – СА ОГРАНИЧЕНИМ БРОЈЕМ ЗАПОСЛЕНИХ)

~~Послодавац може уз сагласност министарства да откаже уговор о раду представнику запослених из става 1. овог члана, ако одбије понуђени посао у смислу члана 171. став 1. тачка 4) овог закона.~~

ТЕРЕТ ДОКАЗИВАЊА ДА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ, ОДНОСНО СТАВЉАЊЕ У НЕПОВОЉАН ПОЛОЖАЈ ПРЕДСТАВНИКА ЗАПОСЛЕНИХ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, НИЈЕ ПОСЛЕДИЦА ЊЕГОВОГ СТАТУСА ИЛИ АКТИВНОСТИ ЈЕ НА ПОСЛОДАВЦУ.

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛАН 188. (ПРЕДЛОГ МП)

~~Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених ИЛИ ЧЛАНА СИНДИКАТА ЗБОГ ЊЕГОВОГ СИНДИКАЛНОГ ДЕЛОВАЊА. за време обављања функције и годину дана ШЕСТ МЕСЕЦИ по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:~~

~~1) члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца;~~

~~2) председнику синдиката код послодавца;~~

~~3) именованом или изабраном синдикалном представнику.~~

~~Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.~~

~~Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3) овог члана утврђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, завиено од броја чланова синдиката код послодавца.~~

~~Послодавац може уз сагласност министарства да откаже уговор о раду представнику запослених из става 1. овог члана, ако одбије понуђени посао у смислу члана 171. став 1. тачка 4) овог закона.~~

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 189.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. тачка 1) овог закона, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

1) месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;

2) два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;

3) три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. овог закона, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и ИЛИ уговором о раду, ИЛИ СПОРАЗУМОМ СА ПОСЛОДАВЦЕМ.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

АЛТЕРНАТИВА ⁹⁴ БРИСАТИ СТАВ 4.

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛАН 189. (ПРЕДЛОГ МП)

~~Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. тачка 1) овог закона, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:~~

~~1) месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;~~

~~2) два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;~~

~~3) три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.~~

~~ЗАПОСЛЕНИ КОМЕ ЈЕ УГОВОР О РАДУ ОТКАЗАН ЗАТО ШТО НЕ ОСТВАРУЈЕ ПОТРЕБНЕ РЕЗУЛТАТЕ РАДА, ОДНОСНО НЕМА ПОТРЕБНА ЗНАЊА И СПОСОБНОСТИ У СМИСЛУ ЧЛАНА 179. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА, ИМА ПРАВО НА ОТКАЗНИ РОК КОЈИ СЕ УТВРЂУЈЕ ОПШТИМ АКТОМ ИЛИ КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ А КОЈИ НЕ МОЖЕ БИТИ КРАЋИ ОД 8 ДАНА НИТИ ДУЖИ ОД 30 ДАНА.~~

~~Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.~~

~~Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. овог закона, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.~~

~~Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.~~

ЧЛАН 189А ⁹⁵

~~ЗАПОСЛЕНИ ЧИЈИ ЈЕ РАДНИ ОДНОС ПРЕСТАО ИМА ПРАВО ДА ОД ПОСЛОДАВЦА ЗАХТЕВА ПОТВРДУ КОЈА САДРЖИ ДАТУМ ЗАСНИВАЊА И ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА И ВРСТУ, ОДНОСНО ОПИС ПОСЛОВА НА КОЈИМА ЈЕ РАДИО .~~

~~НА ЗАХТЕВ ЗАПОСЕЛНОГ ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДАТИ И ОЦЕНУ ЊЕГОВОГ ПОНАШАЊА И РЕЗУЛТАТА РАДА У ПОТВРДИ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ИЛИ ПОСЕБНОЈ ПОТВРДИ.~~

Члан 190.

Брисан (Сл. гласник РС бр. 61/05)

8. Незаконити отказ

Члан 191. ⁹⁶

⁹⁴ Видети конвенцију 158.

⁹⁵ Препорука 166. – тачка 17. Уверење о радном односу

⁹⁶ Прецизирати одредбе о правима запосленог у случају незаконитог отказа (члан 191.) – различита судска пракса (дуплирање накнаде штете на име изгубљене зараде и накнаде штете када запослени не жели да се врати на рад код послодавца)

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини ~~изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону~~ **ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ ЗАПОСЛЕНОГ УВЕЋАНЕ ЗА МИНУЛИ РАД, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ И УГОВОРОМ О РАДУ**⁹⁷ ~~онштем акту и уговору о раду~~ и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

Ако суд утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од времена проведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Одлуку из става 4. овог члана суд може донети и на захтев послодавца, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране, није могућ, с тим да се накнада штете запосленом досуђује у двоструком износу од износа који се утврђује у складу са ставом 4. овог члана.

Послодавац и запослени могу поднети захтев из ст. 4. и 5. овог члана до окончања главне расправе пред судом.

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛАН 191 (ПРЕДЛОГ МП)

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене **ОСНОВНЕ** зараде **УВЕЋАНЕ ЗА МИНУЛИ РАД** ~~и других примања која му припадају по закону,~~ ~~онштем акту и уговору о раду~~ и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање **ЗА ПЕРИОД ДО 12 МЕСЕЦИ**.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

Ако суд утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од времена проведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Одлуку из става 4. овог члана суд може донети и на захтев послодавца, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање

Предлози НБС: Прецизирати да суд ће одлучити да се запослени врати на рад ако то **у тужби захтева**. Треба предвидети рок од 15 дана у коме је запослени дужан да се врати на рад. Потреба праксе. Закон нигде није прецизирао рок за враћање запосленог на рад, због чега у пракси долази до проблема.

⁹⁷ У СКЛАДУ СА МИШЉЕЊИМА ОВОГ МИНИСТАРСТВА, А ЗБОГ РАЗЛИЧИТЕ СУДСКЕ ПРАКСЕ

~~свих околности и интереса обе уговорне стране, није могућ. , е тим да се накнада штете запосленом досуђује у двоструком износу од износа који се утврђује у складу са ставом 4. овог члана.~~

Послодавац и запослени могу поднети захтев из ст. 4. и 5. овог члана до окончања главне расправе пред судом.

Заштита појединачних права

XVII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 192.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

- 1) у правном лицу - директор или запослени кога он овласти;
- 2) код послодавца који нема својство правног лица - предузетник или запослени (АЛТЕРНАТИВА: ЗАПОСЛЕНИ, ОДНОСНО ДРУГО ЛИЦЕ) кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

Члан 193.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. овог закона.

Одредбе члана 185. ст. 2 - 4. овог закона односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

Заштита појединачних права

Члан 194.

Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

~~Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.~~

АКО ОПШТИМ АКТОМ И УГОВОРОМ О РАДУ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО, РОК ЗА ПОКРЕТАЊЕ ПОСТУПКА ПРЕД АРБИТРОМ У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ ЈЕ 10 ДАНА ОД ДАНА ДОСТАВЉАЊА ПИСМЕНОГ ПРЕДЛОГА ЗАПОСЛЕНОГ ИЗ ЧЛАНА 185. СТАВ 6. ОВОГ ЗАКОНА.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана ~~подношења захтева за споразумно решавање спорних питања~~ **ОДРЕЂИВАЊА АРБИТРА.**

~~За време трајања~~ **ДО ОКОНЧАЊА** поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог **И ИМА СНАГУ ИЗВРШНЕ ИСПРАВЕ.**

Члан 195.⁹⁸

Против решења ИЛИ ДРУГОГ ПОЈЕДИНАЧНОГ АКТА ПОСЛОДАВЦА којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 90 дана (ПРЕИСПИТАТИ ДУЖИНУ) од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

~~Спор пред надлежним судом правноснажно се окончава у року од шест месеци од дана покретања спора.~~

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 196.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XVIII. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

1) Привремени и повремени послови

Члан 197.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена;
- 3) корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 198.⁹⁹

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година.

2) Уговор о делу

Члан 199.

⁹⁸ Предлог НБС: Скратити рок из става 2 са 90 на 30 дана). Став 1. Треба допунити тако да гласи „Против решења или другог акта послодавца којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.” Тако би се избегле недоумице у пракси везано за то да ли се рок од 90 дана односи само на решење послодавца или и рецимо на понуду за закључење анекса уговора о раду.

⁹⁹ преиспитати одредбу у односу на Закон о задругама

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор из става 2. овог члана мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

3) Уговор о заступању или посредовању

Члан 200.

Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на накнаду за заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и послодавца, у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

4) Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 201.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:

1) са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци;

2) са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

5) Допунски рад

Члан 202.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

2. Самозапошљавање

Члан 203.

Физичко лице може самостално да обавља делатност као предузетник, у складу са законом.

3. Радна књижица

Члан 204.

Запослени има радну књижицу, коју предаје послодавцу приликом заснивања радног односа.

Радна књижица је јавна исправа.

Радну књижицу издаје општинска управа.

Послодавац је дужан да запосленом врати уредно попуњену радну књижицу на дан престанка радног односа.

У радну књижицу забрањено је уносити негативне податке о запосленом.

Садржину радне књижице, начин уношења података у радну књижицу и начин вођења регистра о издатим радним књижицама прописује министар.

АЛТЕРНАТИВА (ПРЕДЛОГ МП): БРИСАТИ ЧЛАН 204. СА ОДЛОЖЕНИМ РОКОМ.¹⁰⁰

ХИХ. ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА

1. Савет запослених

Члан 205.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом и општим актом.

2. Синдикат запослених

Члан 206.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, ~~уз упис у регистар~~ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ.

¹⁰⁰ **ПРЕДЛОГ МРЗСП: НЕ УКИДАТИ РАДНУ КЊИЖИЦУ ДОК СЕ НЕ ОБЕЗБЕДИ АДЕКВАТАН ИЗВОР ПОДАТАКА КОЈЕ ОНА САДРЖИ А КОЈИ СЛУЖЕ ЗА ОСТВАРИВ. ПРАВА ИЗ РАД ОДНОСА И ДРУГИХ ПРАВА.** РАДНА КЊИЖИЦА ЈЕ ЈЕДИНИ ДОКУМЕНТ КОЈИМ СЕ ДОКАЗУЈЕ ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО У РАДНОМ ОДНОСУ И ДРУГИМ ОБЛИЦИМА РАДА –ОСИГУРАЊА, НЕ КОШТА ПОСЛОДАВЦА, А СЛУЖИ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ БРОЈНИХ ПРАВА (МИНУЛИ РАД, ГОДИШ. ОДМОР, ЈУБИЛАР.НАГРАДА , ДОКАЗ О РАДНОМ СТАЖУ ПРИ ЗАСНИВАЊУ РАДНОГ ОДНОСА, ПРИЈАВА КОД НАЦИОНАЛ. СЛУЖБЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ, ОТПРЕМНИНА ПО КОЛЕКТ. УГОВОРИМА И ДР

ПОСЛОДАВАЦ НЕ МОЖЕ ЗАБРАНИТИ НИТИ СПРЕЧИТИ ОСНИВАЊЕ СИНДИКАТА.

Члан 207.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

ПРИСТУПНИЦА СИНДИКАТУ ОБАВЕЗНО САДРЖИ НАЗИВ СИНДИКАТА КОЈЕМ ЗАПОСЛЕНИ ПРИСТУПА, ИМЕ И ПРЕЗИМЕ ЗАПОСЛЕНОГ, НАЗИВ ПОСЛОДАВЦА, ДАТУМ ПОТПИСИВАЊА ПРИСТУПНИЦЕ И ПОТПИС ЗАПОСЛЕНОГ.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

ДАВАЊЕ САГЛАСНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ ПОТПИСИВАЊЕМ ПРИСТУПНИЦЕ СИНДИКАТУ ДА СЕ ОДРЕЂЕНИ ИЗНОС ЊЕГОВЕ ЗАРАДЕ ОДБИЈЕ НА ИМЕ СИНДИКАЛНЕ ЧЛАНАРИНЕ, СМАТРА СЕ ПИСМЕНОМ ИЗЈАВОМ ЗАПОСЛЕНОГ У СМISЛУ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА.

Члан 208.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката, ОДНОСНО ОДЛУКУ О ОСНИВАЊУ ПОДРУЖНИЦЕ и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, ОДНОСНО ЛИЦА ОВЛАШЋЕНОГ ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ ПОДРУЖНИЦЕ у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар ИЛИ ОСНИВАЊА ПОДРУЖНИЦЕ, односно од дана избора органа синдиката ИЛИ ЛИЦА ОВЛАШЋЕНОГ ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ ПОДРУЖНИЦЕ.

ПОСЛОДАВАЦ НИЈЕ У ОБАВЕЗИ ДА ОМОГУЋИ ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА СИНДИКАТА, ОДНОСНО ЊЕГОВИХ ПРЕДСТАВНИКА ДОК НЕ БУДЕ ОБАВЕШТЕН О СИНДИКАТУ, ОДНОСНО ЊЕГОВИМ ПРЕДСТАВНИЦИМА НА НАЧИН ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА.

АЛТЕРНАТИВАВА ЗА СТАВ 1.

Брисати рок за обавештење јер синдикати не могу да остваре своја права према послодавцу док није о њима обавештен.

Члан 209.

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Члан 210.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко - просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности СРАЗМЕРНО БРОЈУ ЧЛАНОВА СИНДИКАТА, У СКЛАДУ СА ПРОСТОРНИМ И ФИНАНСИЈСКИМ МОГУЋНОСТИМА.

Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛАН 210 (ПРЕДЛОГ МП)

Послодавац је дужан да РЕПРЕЗЕНТАТИВНОМ синдикату КОД ПОСЛОДАВЦА обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, У СКЛАДУ СА ОБЈЕКТИВНИМ МОГУЋНОСТИМА.

Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

Члан 211.¹⁰¹

~~Овлашћени представник синдиката~~ ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката КОД ПОСЛОДАВЦА.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, ~~овлашћени представник~~ ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ синдиката, ОДНОСНО ПОДРУЖНИЦЕ за обављање синдикалне функције има право:

- 1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат, ОДНОСНО ПОДРУЖНИЦА КОД ПОСЛОДАВЦА има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;
- 2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат, ОДНОСНО ПОДРУЖНИЦА КОД ПОСЛОДАВЦА има мање од 200 чланова.

Колективним уговором или споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ синдиката, ОДНОСНО ПОДРУЖНИЦЕ у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.

~~Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.~~

Члан 212.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 213.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Члан 214.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211 - 213. овог закона има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде у складу са општим актом и уговором о раду.

¹⁰¹ РАЗМОТРИТИ ПРЕДЛОГ ДА СЕ РЕГУЛИШЕ ПРАВО НА ОБАВЉАЊЕ СИНДИКАЛНЕ ФУНКЦИЈЕ У РАДНО ВРЕМЕ САМО АКО ПОСТОЈИ САГЛАСНОСТ ПОСЛОДАВЦА САГЛАСНО ЧЛ.1 К98 И К135

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

3. Оснивање синдиката и удружења послодаваца

Члан 215.

~~Синдикат, у смислу члана 6. овог закона, може да се оснује у складу са општим актом синдиката.~~

СИНДИКАТ МОЖЕ ДА СЕ ОСНУЈЕ КОД ПОСЛОДАВЦА, У ГРАНИ И НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ.

СИНДИКАТ КОД ПОСЛОДАВЦА ЈЕ СИНДИКАТ КОЈИ СЕ ОСНИВА И ДЕЛУЈЕ КОД ПОСЛОДАВЦА ИЛИ КОД ВИШЕ ПОСЛОДАВАЦА КОЈИ СУ ПОВЕЗАНА ПРАВНА ЛИЦА¹⁰², У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ.

СИНДИКАТ У ГРАНИ ЈЕ СИНДИКАТ КОЈИ СЕ ОСНИВА И ДЕЛУЈЕ НА НИВОУ ЈЕДНЕ ИЛИ ВИШЕ СРОДНИХ ДЕЛАТНОСТИ, НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ.

СИНДИКАТ НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ ЈЕ СИНДИКАТ КОЈИ СЕ ОСНИВА И ДЕЛУЈЕ НА НИВО ТЕРИТОРИЈЕ РЕПУБЛИКЕ, АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ИЛИ ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

СИНДИКАЛНОМ ПОДРУЖНИЦОМ СМАТРАЈУ СЕ ОРГАНИЗАЦИОНИ ДЕЛОВИ СИНДИКАТА ОСНОВАНИХ У ГРАНИ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ КОЈИ ДЕЛУЈУ КОД ПОСЛОДАВАЦА.

СИНДИКАТ КОД ПОСЛОДАВЦА МОГУ ДА ОСНУЈУ НАЈМАЊЕ 10 ЗАПОСЛЕНИХ КОД ТОГ ПОСЛОДАВЦА.

СИНДИКАТ У ГРАНИ МОГУ ДА ОСНУЈУ СИНДИКАТИ, ОДНОСНО ЗАПОСЛЕНИ КОД НАЈМАЊЕ ДЕСЕТ ПОСЛОДАВАЦА ПОД УСЛОВОМ ДА СИНДИКАТ ИМА НАЈМАЊЕ _____ ЧЛАНОВА НА ОСНОВУ ПРИСТУПНИЦА.

СИНДИКАТ НА ТЕРИТОРИЈУ РЕПУБЛИКЕ МОЖЕ ДА СЕ ОСНУЈЕ ПОД УСЛОВОМ ДА ИМА НАЈМАЊЕ _____ (НПР.30.000) ЧЛАНОВА НА ОСНОВУ ПРИСТУПНИЦА, КОД ПОСЛОДАВАЦА КОЈИ ДЕЛУЈУ НА НАЈМАЊЕ 20% ОПШТИМА У РЕПУБЛИЦИ И КОЈИ СУ ОРГАНИЗОВАНИ У НАЈМАЊЕ ПЕТ СИНДИКАТА У ГРАНИ.

СИНДИКАТ НА ТЕРИТОРИЈИ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ МОЖЕ ДА СЕ ОСНУЈЕ ПОД УСЛОВОМ ДА ИМА НАЈМАЊЕ _____ (НПР.10.000) ЧЛАНОВА НА ОСНОВУ ПРИСТУПНИЦА, КОД ПОСЛОДАВАЦА КОЈИ ДЕЛУЈУ НА НАЈМАЊЕ 20% ОПШТИМА У АУТОНОМНОЈ ПОКРАЈИНИ И КОЈИ СУ ОРГАНИЗОВАНИ У НАЈМАЊЕ ПЕТ СИНДИКАТА У ГРАНИ.

СИНДИКАТ НА ТЕРИТОРИЈИ ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ МОЖЕ ДА СЕ ОСНУЈЕ ПОД УСЛОВОМ ДА ИМА НАЈМАЊЕ _____% ЗАПОСЛЕНИХ НА ТОЈ ТЕРИТОРИЈИ.

Члан 216.

¹⁰² УСКЛАДИТИ СА ЗАКОНОМ О ПРИВРЕДНИМ ДРУШТВИМА, РАДИ СЕ О ПР.ЛИЦИМА КОЈА СУ ПОВЕЗАНА ОРГАНИЗАЦИОНО ИЛИ ИМАЈУ ИСТОГ ОСНИВАЧА

Удружење послодаваца могу да оснују послодавци који запошљавају најмање 5% запослених у односу на укупан број запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА МОГУ ДА ОСНУЈУ НАЈМАЊЕ ПЕТ ПОСЛОДАВАЦА У ОДРЕЂЕНОЈ ГРАНИ, ГРУПИ ИЛИ ДЕЛАТНОСТИ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ КОЈИ ЗАПОШЉАВАЈУ НАЈМАЊЕ _____ ЗАПОСЛЕНИХ.

Члан 216а

СИНДИКАТ И УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА ОСНИВАЈУ СЕ И ДЕЛУЈУ У СКЛАДУ СА СТАТУТОМ ИЛИ ДРУГИМ ОПШТИМ АКТОМ.

СТАТУТОМ СЕ ОБАВЕЗНО УРЕЂУЈЕ: НАЗИВ И СЕДИШТЕ УДРУЖЕЊА; ЦИЉЕВИ РАДИ КОЈИХ СЕ ОСНИВА; УНУТРАШЊА ОРГАНИЗАЦИЈА, ОРГАНИ, ЊИХОВА ОВЛАШЋЕЊА, САСТАВ, НАЧИН ИЗБОРА И ОПОЗИВА, ТРАЈАЊЕ МАНДАТА И НАЧИН ОДЛУЧИВАЊА; СИНДИКАЛНЕ ПОДРУЖНИЦЕ И ЊИХОВА ОВЛАШЋЕЊА; ПОСТУПАК ЗА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ СТАТУТА И ДОНОШЕЊЕ ДРУГИХ ОПШТИХ АКТА УДРУЖЕЊА; ЗАСТУПАЊЕ УДРУЖЕЊА; УСЛОВИ И НАЧИН УЧЛАЊИВАЊА И ПРЕСТАНКА ЧЛАНСТВА; ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТ ЧЛАНОВА; НАЧИН СТИЦАЊА СРЕДСТАВА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ЦИЉЕВА И РАСПОЛАГАЊЕ СРЕДСТВИМА; НАЧИН ОДЛУЧИВАЊА ПРЕСТАНКУ РАДА; ПОСТУПАЊЕ СА ИМОВИНОМ УДРУЖЕЊА У СЛУЧАЈУ ПРЕСТАНКА УДРУЖЕЊА; ПОСТУПАК УСВАЈАЊА ФИНАНСИЈСКИХ И ДРУГИХ ИЗВЕШТАЈА; ИЗГЛЕД И САДРЖИНА ПЕЧАТА; ДРУГА ПИТАЊА УТВРЂЕНА ЗАКОНОМ ИЛИ ПИТАЊА ОД ЗНАЧАЈА ЗА РАД УДРУЖЕЊА.

Члан 217.

Синдикат и удружење послодаваца уписују се у регистар у складу са законом и другим прописом.

РЕГИСТАР СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА ВОДИ МИНИСТАРСТВО.¹⁰³

БЛИЖИ начин уписа у регистар синдиката и удружења послодаваца прописује министар.

СИНДИКАЛНА ПОДРУЖНИЦА ИЗ ЧЛАНА 215. СТАВ 5. ОВОГ ЗАКОНА СЕ НЕ УПИСУЈЕ У РЕГИСТА.

СИНДИКАТ ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ СИНДИКАЛНИХ ПОДРУЖНИЦА У СКЛАДУ СА СВОЈИМ ОПШТИМ АКТОМ.

Члан 217а¹⁰⁴

ОРГАН КОЈИ ВРШИ РЕГИСТРАЦИЈУ СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА НЕ ИСПИТУЈЕ ТАЧНОСТ ПОДАТАКА И ВЕРОДОСТОЈНОСТ ДОКУМЕНАТА ДОСТАВЉЕНИХ УЗ ЗАХТЕВ ЗА УПИС У РЕГИСТАР.

¹⁰³ размотрити да се обавезна садржина регистра пропише законом

¹⁰⁴ Треба проверити да ли је ово питање уређено Законом о уређењу судова ако не овим законом редитити надлежност вишег суда

ТУЖБОМ ЗА УТВРЂЕЊЕ МОЖЕ СЕ ТРАЖИТИ ДА СЕ УТВРДИ ДА ЈЕ РЕГИСТРАЦИЈА ПОДАТАКА О СИНДИКАТУ, ОДНОСНО УДРУЖЕЊУ ПОСЛОДАВАЦА НИШТАВА:

1) АКО СУ У ЗАХТЕВУ ЗА УПИС У РЕГИСТАР НАВЕДЕНИ НЕИСТИНИТИ ПОДАЦИ;

2) АКО ЈЕ РЕГИСТРАЦИЈА ИЗВРШЕНА НА ОСНОВУ ЛАЖНОГ ДОКУМЕНТА, ДОКУМЕНТА ИЗДАТОГ У НЕЗАКОНИТО СПРОВЕДЕНОМ ПОСТУПКУ ИЛИ ДОКУМЕНТА СА НЕИСТИНИТИМ ПОДАЦИМА;

3) АКО ПОСТОЈЕ ДРУГИ ЗАКОНОМ ПРЕДВИЂЕНИ РАЗЛОЗИ.

4. Репрезентативност синдиката

Члан 218.

Синдикат се сматра репрезентативним:

1) ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;

2) ако је независан од државних органа и послодаваца;

3) ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;

4) ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са чл. 219. и 220. овог закона;

5) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом.

Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има ~~последња потписана~~ приступница синдикату ЗА КОЈИ ЗАПОСЛЕНИ УПЛАЋУЈЕ ЧЛАНАРИНУ, А АКО СЕ ЧЛАНАРИНА УПЛАЋУЈЕ ЗА СВЕ СИНДИКАТЕ, ПРИОРИТЕТ ИМА ПРИСТУПНИЦА СИНДИКАТУ КОЈА ЈЕ РАНИЈЕ ПОТПИСАНА.

Члан 219.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се и синдикат у грани, групи, ~~подгрупи~~ или делатности, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ, у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца.

АЛТЕРНАТИВА ЗА СТАВ 2 (ПРЕДЛОГ МП):

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање ДЕСЕТ ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПОСЛОДАВЦА КОЈИ ЧИНЕ НАЈМАЊЕ 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се и синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца АЛИ НЕ МАЊЕ ОД 10 ЗАПОСЛЕНИХ КОД ТОГ ПОСЛОДАВЦА.

Члан 220.

Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно ~~јединице територијалне аутономије~~ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ или локалне самоуправе, односно за грану, групу, ~~подгрупу~~ или делатност, сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 10% (АЛТЕРНАТИВА – ПРЕДЛОГ МП: 15%) запослених од укупног броја запослених у грани, групи, ~~подгрупи~~ или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

5. Репрезентативност удружења послодаваца

Члан 221.

Удружење послодаваца сматра се репрезентативним:

- 1) ако је уписано у регистар у складу са ОВИМ ИЛИ ДРУГИМ законом;
- 2) ако има потребан број запослених код послодаваца - чланова удружења послодаваца, у складу са чланом 222. овог закона
- 3) АКО ЈЕ ОСНОВАНО И ДЕЛУЈЕ НА НАЧЕЛИМА СЛОБОДЕ УДРУЖИВАЊА И ДЕЛОВАЊА;
- 4) АКО ЈЕ НЕЗАВИСНО ОД ДРЖАВНИХ ОРГАНА;
- 5) АКО СЕ ФИНАНСИРА ПРЕТЕЖНО ИЗ ЧЛАНАРИНЕ И ДРУГИХ СОПСТВЕНИХ ИЗВОРА.

Члан 222.

~~Репрезентативним удружењем послодаваца, у смислу овог закона, сматра се удружење послодаваца у које је учлањено 10% послодавца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице, под условом да ти послодавци запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.~~

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИМ УДРУЖЕЊЕМ ПОСЛОДАВАЦА, У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА, СМАТРА СЕ УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА КОЈЕ ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ИЗ ЧЛАНА 221. ОВОГ ЗАКОНА И ЈЕДАН ОД СЛЕДЕЋИХ УСЛОВА:

- 1) У КОЈЕ ЈЕ УЧЛАЊЕНО НАЈМАЊЕ 10% ПОСЛОДАВЦА ОД УКУПНОГ БРОЈА ПОСЛОДАВАЦА У ГРАНИ, ГРУПИ, ПОДГРУПИ ИЛИ ДЕЛАТНОСТИ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ;
- 2) КОЈЕ ЧИНЕ ПОСЛОДАВЦИ КОЈИ ЗАПОШЉАВАЈУ НАЈМАЊЕ 10% ОД УКУПНОГ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ У ГРАНИ, ГРУПИ, ПОДГРУПИ ИЛИ ДЕЛАТНОСТИ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ;
- 3) У КОЈЕ ЈЕ УЧЛАЊЕНО НАЈМАЊЕ 8% ПОСЛОДАВАЦА ОД УКУПНОГ БРОЈА ПОСЛОДАВАЦА У ГРАНИ, ГРУПИ, ПОДГРУПИ ИЛИ ДЕЛАТНОСТИ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ ПОД УСЛОВОМ ДА ТИ ПОСЛОДАВЦИ ЗАПОШЉАВАЈУ НАЈМАЊЕ 8% ОД УКУПНОГ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ У ГРАНИ, ГРУПИ, ПОДГРУПИ ИЛИ ДЕЛАТНОСТИ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ.

ПОСЛОДАВЦИ КОЈИМА ЈЕ ОСНИВАЧ РЕПУБЛИКА СРБИЈА ИЛИ ЈЕДИНИЦА ТЕРИТОРИЈАЛНЕ АУТОНОМИЈЕ И ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ КАО И ЗАПОСЛЕНИ КОД НАВЕДЕНИХ ПОСЛОДАВАЦА, НЕ УЛАЗЕ У УКУПАН БРОЈ ПОСЛОДАВАЦА, ОДНОСНО ЗАПОСЛЕНИХ У ОДНОСУ НА КОЈЕ СЕ УТВРЂУЈЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ.

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛАН 222. (ПРЕДЛОГ МП)

Репрезентативним удружењем послодаваца, у смислу овог закона, сматра се удружење послодаваца у које је учлањено ~~10~~–15% послодавца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице, под условом да ти послодавци запошљавају најмање ~~15~~–12% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

6. Утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца

1) Орган надлежан за утврђивање репрезентативности

Члан 223.

Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката, у складу са овим законом.

Синдикат може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца (у даљем тексту: Одбор):

1) ако му није утврђена репрезентативност у смислу става 1. овог члана у року од ~~15~~ 30 дана од дана подношења захтева;

2) ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу са овим законом.

ЗАХТЕВ ИЗ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА МОЖЕ ДА СЕ ПОДНЕСЕ У РОКУ ОД 30 ДАНА ОД ДАНА ДОНОШЕЊА ОДЛУКЕ ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНУ У РОКУ ОД ТРИ МЕСЕЦА ОД ДАНА ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА ПОСЛОДАВЦУ.

Члан 224.

Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, односно ~~јединице територијалне аутономије~~ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ или локалне самоуправе, односно у грани, групи, ~~подгрупи~~ или делатности, и репрезентативност удружења послодаваца - утврђује министар, на предлог Одбора, у складу са овим законом.

Члан 225.

Одбор чине по три представника Владе, синдиката и удружења послодаваца, који се именују на четири године.

Представнике Владе именује Влада на предлог министра, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују синдикати и удружења послодаваца - чланови Социјално-економског савета.

ОДБОР МОЖЕ РАДИТИ И ОДЛУЧИВАТИ АКО ЈЕ НА СЕДНИЦИ ПРИСУТНО НАЈМАЊЕ ДВЕ ТРЕЋИНЕ УКУПНОГ БРОЈА ЧЛАНОВА ОДБОРА.

ОДБОР ДОНОСИ ОДЛУКЕ ВЕЋИНОМ ГЛАСОВА ОД УКУПНОГ БРОЈА ЧЛАНОВА ОДБОРА.

НАЧИН РАДА ОДБОРА БЛИЖЕ СЕ УРЕЂУЈЕ ПРАВИЛНИКОМ О РАДУ ОДБОРА.

Административно-стручне послове за Одбор обавља министарство.

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛАН 225 (ПРЕДЛОГ МП)

~~Одбор чине по три представника Владе, синдиката и удружења послодаваца, који се именују на четири године.~~

~~Представнике Владе именује Влада на предлог министра, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују синдикати и удружења послодаваца – чланови Социјално-економског савета.~~

~~ОДБОР СЕ САСТОЈИ ОД 5 ЧЛАНОВА И 5 ЗАМЕНИКА ЧЛАНОВА, КОЈЕ НА ВРЕМЕ ОД ЧЕТИРИ ГОДИНЕ ИМЕНУЈЕ МИНИСТАР.~~

~~Административно-стручне послове за Одбор обавља министарство.~~

2) Захтев за утврђивање репрезентативности

Члан 226.

Захтев за утврђивање репрезентативности (у даљем тексту: захтев) у смислу члана 223. став 1. овог закона синдикат подноси послодавцу.

Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из члана 218. став 1. тач. 4) и 5) и члана 219. овог закона.¹⁰⁵

Члан 227.¹⁰⁶

~~Захтев за утврђивање репрезентативности~~ у смислу члана 223. став 2. и члана 224. овог закона синдикат, односно удружење послодаваца, подноси ~~Одбору~~ МИНИСТАРСТВУ.

Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из члана 218. став 1. тач. 4) и 5) и чл. 219 - 222. овог закона, а за синдикат код послодавца и доказ о испуњености услова из члана 223. став 2. овог закона.

Уз захтев се доставља изјава лица овлашћеног за заступање и представљање синдиката, односно удружења послодаваца, о броју чланова, КАО И ДОКАЗ НАДЛЕЖНОГ ОРГАНА ЗА СТАТИСТИКУ, ОДНОСНО ДРУГОГ ОРГАНА КОЈИ ВОДИ ОДГОВАРАЈУЋУ ЕВИДЕНЦИЈУ О УКУПНОМ БРОЈУ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА.

Укупан број запослених и послодаваца на територији одређене територијалне јединице, у грани, групи, ~~подгрупи~~ или делатности утврђује се на основу података органа надлежног за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

Укупан број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца О БРОЈУ ЗАПОСЛЕНИХ И СПИСКА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПОСЛОДАВЦА.

¹⁰⁵ УВЕСТИ НАЧИН ПРОВЕРЕ И ДРУГИХ УСЛОВА ЗА ИСПУЊЕЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ ИЗ ЧЛАНА 218. ЗАКОНА

¹⁰⁶ УВЕСТИ НАЧИН ПРОВЕРЕ И ДРУГИХ УСЛОВА ЗА ИСПУЊЕЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ ИЗ ЧЛАНА 218. И 221. ЗАКОНА

~~Послодавац је дужан да изда потврду о броју запослених на захтев синдиката.~~
ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА НА ЗАХТЕВ СИНДИКАТА ИЛИ ОДБОРА
ДОСТАВИ ПОТВРДУ И СПИСАК ЗАПОСЛЕНИХ.

3) Поступак по захтеву

Члан 228.

У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца ИМАЈУ ПРАВО ДА учествују и ~~представници~~ ДРУГИ синдиката ~~основаних код КОЈИ ДЕЛУЈУ КОД~~ послодавца.

О захтеву из члана 226. овог закона послодавац ДОНОСИ ОДЛУКУ ~~одлучује~~ ~~решењем~~ на основу поднетих доказа о испуњењу услова репрезентативности, у року од ~~15~~ 30 дана од дана подношења захтева.

Члан 229.

ЗАХТЕВ ИЗ ЧЛАНА 227. ОВОГ ЗАКОНА МИНИСТАРСТВО ДОСТАВЉА ОДБОРУ, КОЈИ ~~Одбор~~ утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са чланом 227. овог закона.

Подносилац захтева дужан је да на захтев Одбора достави ~~и пријегачнице~~ синдикату, односно ~~споразуме и друге доказе о приступању послодавца удружењу~~ послодавца. ~~КАО—И ДРУГЕ ДОКАЗЕ О ИСПУЊАВАЊУ УСЛОВА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ.~~

АЛТЕРНАТИВА: ПОДНОСИЛАЦ ЗАХТЕВА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА ДОСТАВЉА СПИСАК ЧЛАНОВА У ЕЛЕКТРОНСКОЈ ФОРМИ У СКЛАДУ СА ПОДЗАКОНСКИМ АКТОМ КОЈИ ДОНОСИ МИНИСТАР.

Подносилац захтева дужан је да у року од 15 дана отклони недостатке, ако уз захтев нису поднети докази из члана 227. овог закона.

Захтев се сматра уредним и благовременим ако подносилац захтева отклони недостатке у року утврђеном у ставу 3. овог члана.

Члан 230.

Министар на предлог Одбора доноси закључак о одбацивању захтева:

1) ако је синдикат ~~код послодавца~~ поднео захтев пре подношења захтева за утврђивање репрезентативности послодавцу, односно пре истека рока из члана 223. став 2. тачка 1) овог закона;

1А) АКО ЈЕ СИНДИКАТ ПОДНЕО ЗАХТЕВ НАКОН ИСТЕКА РОКА ИЗ ЧЛАНА 223. СТАВ 3. ОВОГ ЗАКОНА;

2) ако подносилац захтева не отклони недостатке у року утврђеном у члану 229. став 3. овог закона.

Члан 231.

Министар доноси решење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодавца, на предлог Одбора, ако су испуњени услови утврђени овим законом.

Министар доноси решење о одбијању захтева, на предлог Одбора, ако синдикат, односно удружење послодавца, не испуњава услове репрезентативности утврђене овим законом.

Решење из става 1. И 2. овог члана доноси се у року од ~~45~~ 30 дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања недостатка у смислу члана 229. став 3. овог закона.

АКО МИНИСТАР НЕ ДОНЕСЕ ОДЛУКУ У РОКУ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА, СМАТРА СЕ ДА ЈЕ ЗАХТЕВ ПОДНОСИОЦА ОДБИЈЕН.

Против решења из ст. 1. и 2. овог члана може се покренути управни спор.

Члан 232.

Министар може да захтева од Одбора преиспитивање предлога о утврђивању репрезентативности, у року од осам дана од дана достављања предлога, ако оцени да нису утврђене све чињенице битне за утврђивање репрезентативности.

Одбор је дужан да се изјасни о захтеву из става 1. овог члана и достави коначан предлог министру у року од три дана од дана достављања захтева за преиспитивање предлога Одбора.

Министар је дужан да поступи по предлогу из става 2. овог члана и донесе решење у смислу члана 231. овог закона.

4) Преиспитивање утврђене репрезентативности

Члан 233.

Синдикат, послодавци и удружење послодаваца могу поднети захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности по истеку рока од три године од дана доношења решења из члана ~~228. став 2, члана 231. став 1. и члана 232. став 3.~~ овог закона.

Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, ~~утврђене решењем послодавца,~~ може се покренути на иницијативу послодавца, односно на захтев другог синдиката код тог послодавца ПО ИСТЕКУ РОКА ОД ЈЕДНЕ ГОДИНЕ ОД ДАНА УТВРЂИВАЊА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ.

~~Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца утврђене решењем министра може поднети послодавац код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује или други синдикат код тог послодавца.~~

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката из члана 220. овог закона може да поднесе синдикат основан за територијалну јединицу, односно грану, групу, ~~подгрупу~~ или делатност за коју је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев за преиспитивање репрезентативности удружења послодаваца из члана 222. овог закона може да поднесе удружење послодаваца основано за грану, групу, ~~подгрупу~~ или делатност, односно територијалну јединицу за коју је основано удружење послодаваца чија се репрезентативност преиспитује.

Члан 234.

Захтев из члана 233. став 2. овог закона подноси се послодавцу код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев и иницијатива из члана 233. став 2. садрже назив синдиката, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и ~~навођење доказа~~ наводе који на то указују.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 1. овог члана, односно покретања иницијативе из става 2. овог члана, о томе обавести

синдикат чија се репрезентативност преиспитује и затражи да достави доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат је дужан да у року од осам 15 дана од дана пријема обавештења из става 3. овог члана достави послодавцу доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Члан 235.

Захтев из члана 233. ст. 3-45. овог закона подноси се Одбору и садржи назив синдиката, односно удружења послодаваца, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и ~~навођење доказа~~ наводе који на то указују.

Одбор је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 1. овог члана о томе обавести синдикат, односно удружење послодаваца, чија се репрезентативност преиспитује и затражи да доставе доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат, односно удружење послодаваца, дужни су да, у року од 15 дана од дана пријема обавештења из става 2. овог члана, доставе Одбору доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Члан 236.

Поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, води се у складу са одредбама чл. 228. - 232. овог закона.

НА ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ КОЈИ НИЈЕ ПОСЕБНО УРЕЂЕН ОВИМ ЗАКОНОМ, СХОДНО СЕ ПРИМЕЊУЈУ ОДГОВАРАЈУЋЕ ОДРЕДБЕ ЗАКОНА КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ УПРАВНИ ПОСТУПАК.

Члан 237.

Решење о репрезентативности и решење о губитку репрезентативности синдиката за одређену грану, групу, ~~подгрупу~~ или делатност, односно за територијалну јединицу, као и решење о утврђивању репрезентативности и решење о губитку репрезентативности удружења послодаваца, објављују се у "Службеном гласнику Републике Србије".

7. Правна и пословна способност синдиката и удружења послодаваца

Члан 238.

Синдикат и удружење послодаваца ИЗ ЧЛАНА 217. СТАВ 1. стичу својство правног лица даном уписа у регистар, у складу са законом и другим прописом.

Члан 239.

Синдикат, односно удружење послодаваца, коме је утврђена репрезентативност у складу са овим законом, има:

- 1) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу;
- 2) право на учешће у решавању колективних радних спорова;

- 3) право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу;
- 4) друга права, у складу са законом.

XX. КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

1. Предмет и облик колективног уговора

Члан 240.

Колективним уговором, у складу са законом и другим прописом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Колективни уговор закључује се у писаном облику.

2. Врсте колективних уговора

Члан 241.

Колективни уговор може да се закључи као општи, посебан, и код послодавца.

Члан 242.

Општи колективни уговор и посебан колективни уговор за одређену грану, групу, подгрупу или делатност закључују се за територију Републике Србије.

Члан 243.

Посебан колективни уговор закључује се за територију ~~јединице територијалне аутономије~~ или локалне самоуправе.

3. Учесници у закључивању колективног уговора

Члан 244.

Општи колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територију Републике Србије.

Члан 245.

Посебан колективни уговор за грану, групу, подгрупу или делатност закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат ~~основани за~~ ~~грану, групу, подгрупу или делатност~~ У ГРАНИ, ГРУПИ ИЛИ ДЕЛАТНОСТИ.

Посебан колективни уговор за територију јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат ~~основани за~~ ~~територијалну јединицу~~ НА ТЕРИТОРИЈАЛНОЈ ЈЕДИНИЦИ за коју се закључује колективни уговор.

Члан 246.

Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат.

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА И ДРУШТВА КАПИТАЛА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗАКЉУЧУЈУ ОСНИВАЧ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА, ОДНОСНО ОРГАН КОЈИ ОН ОВЛАСТИ, И РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ.

Посебан колективни уговор за лица која самостално обављају делатност у области уметности или културе (самостални уметници) закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат.

~~Посебан колективни уговор за спортисте, тренере и стручњаке у спорту закључују репрезентативно удружење за спортеку делатност у физичкој култури и репрезентативни синдикат.¹⁰⁷~~

Члан 247.

Колективни уговор код послодавца за јавна предузећа, **ДРУШТВА КАПИТАЛА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ** и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује директор.

Члан 248.

Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. У име послодавца колективни уговор потписује директор, односно предузетник.

Члан 249.

Ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодаваца, не испуњава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати односно удружења послодаваца могу закључити споразум о удруживању, ради испуњења услова репрезентативности утврђених овим законом и учествовања у закључивању колективног уговора.

Члан 250.

Ако код послодавца није основан синдикат, зарада, накнада зараде и друга примања запослених могу да се уреде споразумом.

Споразум се сматра закљученим када га потпишу директор, односно предузетник и представник савета запослених или запослени који је добио овлашћење од најмање 50% од укупног броја запослених код послодавца.

Споразум престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора.

4. Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 251.

Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодаваца, односно синдикати или удружења послодаваца који су закључили споразум о удруживању из члана 249. овог закона, образује се одбор за преговоре.

¹⁰⁷ ЗАКЉУЧИВАЊЕ ОВОГ КУ ЈЕ ПРОПИСАНО ЗАКОНОМ О СПОРТУ

Чланове одбора из става 1. овог члана одређују синдикати, односно удружења послодаваца, сразмерно броју чланова.

Члан 252.

У поступку преговарања ради закључивања колективног уговора код послодавца репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

Члан 253.

Представници синдиката и послодаваца, односно удружења послодаваца, који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и закључују колективни уговор морају да имају овлашћење својих органа.

Члан 254.

Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.

АКО У ЗАКЉУЧИВАЊУ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА УЧЕСТВУЈЕ ВИШЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА, КОЛЕКТИВНИ УГОВОР СЕ СМАТРА ЗАКЉУЧЕНИМ КАД ГА ПОТПИШЕ ВЕЋИНА УЧЕСНИКА У ПРЕГОВАРАЊУ ПОД УСЛОВОМ ДА СИНДИКАТИ ПОТПИСНИЦИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗАСТУПАЈУ ВЕЋИНУ ОД УКУПНОГ БРОЈА ЧЛАНОВА СИНДИКАТА – УЧЕСНИКА У КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања.

За делатности од општег интереса, спорови у закључивању, измени и допуни и примени колективних уговора решавају се у складу са законом.

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛАН 254 (ПРЕДЛОГ МП)

Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.

АКО У ЗАКЉУЧИВАЊУ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА УЧЕСТВУЈЕ ВИШЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА ИЛИ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА, КОЛЕКТИВНИ УГОВОР МОГУ ЗАКЉУЧИТИ УЧЕСНИЦИ У ПРЕГОВАРАЊУ КОЈИ ПОСТИГНУ САГЛАСНОСТ ЗА ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања.

Члан 255.

Састав, начин рада и дејство одлуке арбитраже споразумно утврђују учесници у закључивању колективног уговора.

Рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

5. Примена колективних уговора

Члан 257.

~~Министар~~ ВЛАДА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца - учесника колективног уговора.

Одлуку из става 1. овог члана ~~министар~~ ВЛАДА може донети ако постоји оправдани интерес, а нарочито:

1) ради остваривања економске и социјалне политике у Републици Србији, у циљу обезбеђивања једнаких услова рада који представљају минимум права запослених из рада и по основу рада;

2) да би се ублажиле разлике у зарадама у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности које битно утичу на социјални и економски положај запослених што има за последицу нелојалну конкуренцију, под условом да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају најмање 30%50% запослених у одређеној грани, групи, ~~подгрупи~~ или делатности.

Одлуку из става 2. овог члана ~~министар~~ ВЛАДА доноси на захтев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује, НА ОСНОВУ ОБРАЗЛОЖЕНОГ ПРЕДЛОГА МИНИСТАРСТВА НАДЛЕЖНОГ ЗА ДЕЛАТНОСТ У КОЈОЈ ЈЕ ЗАКЉУЧЕН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР И по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

Члан 258.

~~Министар~~ ВЛАДА може, на захтев послодавца или удружења послодаваца, да одлучи да се колективни уговор из члана 257. овог закона у делу који се односи на зараде и накнаде зараде не примењује на поједине послодавце или удружења послодаваца.

Послодавац, односно удружење послодаваца, могу да поднесу захтев за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством, ако због финансијско-пословних резултата нису у могућности да примене колективни уговор.

Уз захтев из става 2. овог члана послодавац или удружење послодаваца дужни су да доставе доказе о разлозима за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством.

Члан 259.

Одлуку о изузимању од примене колективног уговора ~~министар~~ ВЛАДА доноси по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

Члан 260.

~~Министар~~ ВЛАДА може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства колективног уговора и одлуку о изузимању од примене колективног уговора, ако престану да постоје разлози из члана 257. став 2. и члана 258. став 2. овог закона.

Одлука из става 1. овог члана доноси се по поступку за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора, односно одлуке о изузимању од примене колективног уговора.

Одлука из чл. 257. и 259. овог закона престаје да важи престанком важења колективног уговора, односно појединих његових одредаба, чије је дејство проширено, односно изузето.

Члан 261.

Одлука из чл. 257, 259. и 260. овог закона објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЧЛ. 257-261 (ШРЕДЛОГ МП): БРИШУ СЕ ОВИ ЧЛАНОВИ.

Члан 262.

Колективни уговор код послодавца обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката - потписника колективног уговора.

6. Важење и отказ колективног уговора

Члан 263.

Колективни уговор се закључује на период до три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Члан 264.

Важење колективног уговора пре истека рока из члана 263. овог закона, може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен тим уговором.

У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

7. Решавање спорова

Члан 265.

Спорна питања у примени колективних уговора може да решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Састав и начин рада арбитраже уређује се колективним уговором.

Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором.

8. Регистрација колективних уговора

Члан 266.

Општи и посебан колективни уговор, као и њихове измене, односно допуне, региструју се код министарства.

Садржину и поступак регистрације колективних уговора прописује министар.

. Објављивање колективног уговора

Члан 267.

Општи и посебан колективни уговор објављују се у "Службеном гласнику Републике Србије".

Начин објављивања других колективних уговора утврђује се тим колективним уговорима.

XXI. НАДЗОР

Члан 268.

Надзор над применом овог закона, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада.

Члан 269.

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, општег акта и уговора о раду.

Послодавац је дужан да, најкасније у року од 15 дана од дана истека рока за отклањање утврђене повреде, обавести инспекцију рада о извршењу решења.

Члан 270.

Инспектор рада поднеће захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно директор или предузетник, повредом закона или других прописа којима се уређују радни односи извршио прекршај.

Члан 271.

Ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, а запослени је повео радни спор, на захтев запосленог одложиће својим решењем извршење тог решења - до доношења правноснажне одлуке суда.

Запослени може поднети захтев из става 1. овог члана у року од 30 дана од дана покретања радног спора.

Инспектор рада је дужан да донесе решење о одлагању извршења решења послодавца о отказу уговора о раду у року од 15 дана од дана подношења захтева запосленог, ако су испуњени услови из ст. 1. и 2. овог члана.

Члан 272.¹⁰⁸

Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру у року од осам дана од дана достављања решења.

Жалба на решење из члана 271. овог закона не одлаже извршење решења.

¹⁰⁸ Прецизирати овлашћења инспекције рада у зависности од статуса лица која остварују права (запослени, лица којима је престао радни однос, лица која раде по основу уговора ван радног односа и др)

Проширити овлашћења инспекције рада према послодавцима који нису регистровани (рад у сивој економији), а ради заштите запослених код тих послодавца и спречавања рада на црно

~~Министар је дужан да у року од 15 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.~~

Против коначног решења из члана 271. став 1. овог закона не може да се покрене управни спор.

XXII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ¹⁰⁹

Члан 273.¹¹⁰

Новчаном казном од 800.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако прекрши забрану дискриминације у смислу овог закона (чл. 18 - 21);
- 2) ако са лицем које ради није закључио уговор о раду или други уговор у смислу овог закона (~~члан~~ чл. 30-33. и чл. 197 - 202);
- 3) ако запосленом није доставио фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање (члан 35);
- 4) ако није исплатио зараду, односно минималну зараду (чл. 104. и 111);
- 5) ако није исплатио зараду у новцу, осим у случају из члана 45. овог закона (члан 110);
- 6) ако није донео програм решавања вишка запослених (члан 153);
- 7) ако запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (чл. 179 ~~—181~~ (ПРЕДЛОГ МП и чл. 187. и 188);
- 8) ако до дана престанка радног односа запосленом не изврши исплату свих доспелих зарада, накнада зарада и других примања (члан 186);
- 9) ако не поступи по решењу инспектора рада у складу са одредбама овог закона (члан 271);
- 10) ако спречава инспектора рада у вршењу инспекцијског надзора, односно на други начин онемогућава вршење инспекцијског надзора.

Новчаном казном од 400.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 40.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Ако се извршењем прекршаја из става 1. овог члана нанесе материјална штета запосленом или другом физичком или правном лицу, послодавцу се може изрећи и заштитна мера - забрана вршења делатности, у складу са законом.

Члан 274.

Новчаном казном од 600.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

¹⁰⁹ ДОПУНИТИ И УСКЛАДИТИ КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ СА КОНАЧНИМ РЕШЕЊИМА У ЗАКОНУ И УСКЛАДИТИ СА ЗАКОНОМ О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ПРЕКРШАЈИМА

¹¹⁰ КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ УСКЛАДИТИ СА ДОГОВОРЕНИМ ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА

Допунити казнене одредбе Закона - ради ефикаснијег деловања инспекције рада (**увести нове прекршаје:** прописати новчану казну за послодавца ако запосленом не омогући увид у опште акте послодавца, ако запосленом не достави примерак уговора о раду, ако уговор о раду не садржи прописане елементе, ако запосленом не исплати зараду у утврђеним роковима и др, **повећати предвиђени распон новчаних казни,** и др)

- 1) ако позове на одговорност представника запослених који поступа у складу са законом и колективним уговором (члан 13);
- 2) ако заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота супротно одредбама овог закона (члан 25);
- 3) ако није регистровао уговор о раду код надлежног органа локалне самоуправе у складу са одредбама овог закона (члан 46);
- 4) ако запосленом одреди прековремени рад супротно одредбама овог закона (члан 53);
- 5) ако је извршио прерасподелу радног времена супротно одредбама овог закона (чл. 57, 59. и 60);
- 6) ако запосленом који ради ноћу не обезбеди обављање послова у току дана супротно одредбама овог закона (члан 62);
- 7) ако запосленом који ради у сменама не обезбеди измену смена супротно одредбама овог закона (члан 63);
- 8) ако запосленом млађем од 18 година живота одреди да ради супротно одредбама овог закона (чл. 84, 87. и 88);
- 9) ако запосленом између навршене 18. и 21. године живота одреди да ради супротно одредбама овог закона (члан 85);
- 10) ако не обезбеди заштиту материнства, као и права по основу неге детета и посебне неге детета или друге особе у складу са одредбама овог закона (чл. 89 - 100);
- 11) ако запосленом не исплати накнаду зараде, накнаду трошкова, односно друго примање у складу са одредбама овог закона (чл. 114 - 120);
- 12) ако запосленом не достави обрачун зараде у складу са одредбама овог закона (члан 121);
- 13) ако не води месечну евиденцију о заради и накнади зараде у складу са одредбама овог закона (члан 122);
- 14) ако запосленом ускрати права из радног односа супротно одредбама овог закона (члан 147);
- 15) ако донесе одлуку о удаљењу запосленог супротно одредбама овог закона или ако запосленог удаљи са рада дуже од рока прописаног овим законом (чл. 165 - 170);
- 16) ако запосленом понуди закључивање анекса уговора супротно одредбама овог закона (чл. 171 - 174);
- 17) ако одлучи о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог а не донесе решење или га не достави запосленом у складу са одредбама овог закона (члан 193);
- 18) ако не поступи по решењу инспектора рада у складу са одредбама овог закона (члан 269).

Новчаном казном од 300.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 30.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Члан 275.

Новчаном казном од 400.000 до 600.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако запосленом ускрати право на годишњи одмор (члан 68. и члан 75. став 3) АКО ПОСТУПИ СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА О ГОДИШЊЕМ ОДМОРУ (ЧЛ. 68-75);

2) ако запосленом који је остварио право на мировање радног односа ускрати право да се врати на рад (члан 79);

3) ако запосленом не обезбеди обављање послова према преосталој радној способности, односно другог одговарајућег посла (члан 101).

Новчаном казном од 100.000 до 300.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 20.000 до 40.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Члан 276.

Новчаном казном од 20.000 динара казниће се на лицу места послодавац са својством правног лица и предузетник:

1) ако не обезбеди време за одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са одредбама овог закона (чл. 64. до 67);

2) ако запосленом ускрати право на отпремнину у складу са одредбама овог закона (члан 158);

3) ако запосленом ускрати право на отказни рок, односно накнаду зараде у складу са овим законом (члан 189);

~~4) ако запосленом не врати уредно попуњену радну књижицу (члан 204).~~ (ПРЕДЛОГ МП)

Новчаном казном од 5.000 динара за прекршај из става 1. овог члана, казниће се одговорно лице у правном лицу.

Новчану казну из ст. 1. и 2. овог члана наплаћује инспектор рада на лицу места.

XXIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ¹¹¹

Члан 277.

До доношења подзаконских аката из чл. 46. став 2, 96. став 5, 103. став 6, 204. став 6, 217. став 2. и 266. став 2. овог закона, остају на снази:

1) Правилник о начину и поступку регистравања уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља ("Службени гласник РС", број 1/02);

2) Правилник о условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ("Службени гласник РС", број 1/02);

¹¹¹ ЗАВИСНО ОД КОНАЧНИХ РЕШЕЊА У НОВОМ ЗАКОНУ, ПРЕДВИДЕТИ ОДГОВАРАЈУЋЕ ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

3) Правилник о начину издавања и садржају потврде о наступању привремене спречености за рад запосленог у смислу прописа о здравственом осигурању ("Службени гласник РС", број 1/02);

4) Правилник о радној књижици ("Службени гласник РС", број 17/97);

5) Правилник о упису синдикалних организација у регистар ("Службени гласник РС", бр. 6/97, 33/97, 49/00, 18/01 и 64/04);

6) Правилник о регистрацији колективних уговора ("Службени гласник РС", број 22/97).

Члан 278.

Послодавац је дужан да са запосленима који су засновали радни однос до дана ступања на снагу овог закона, а немају закључен уговор о раду, закључи уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, који садржи елементе из члана 33. став 1. овог закона, осим из тач. 4) - 8).

Уговором из става 1. овог члана не заснива се радни однос.

Члан 279.

Послодавци који су до дана ступања на снагу овог закона донели одлуку о прерасподели радног времена за 2005. годину, радно време запослених организоваће према тој одлуци.

Члан 280.

Запослени који на дан ступања на снагу овог закона није у целини искористио годишњи одмор за 2004. годину, годишњи одмор за ту годину користи по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона, ако је то за запосленог повољније.

Члан 281.

Поступак за отказ уговора о раду који је започет, а није окончан до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Члан 282.

Поступак за утврђивање вишка запослених који је започет, а није окончан до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Запослени коме је коначном одлуком надлежног органа, по основу престанка потребе за његовим радом, утврђено право на основу прописа који су важили до дана ступања на снагу овог закона - наставља да користи то право према тим прописима.

Члан 283.

Запослени коме је до дана ступања на снагу овог закона утврђено право на новчану накнаду у смислу члана 107. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/01 и 73/01) - наставља да остварује право на новчану накнаду у складу са тим законом.

Члан 284.

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.

Одредбе општег и посебних колективних уговора закључених пре 21. децембра 2001. године, а које су на снази на дан ступања на снагу овог закона и које нису у супротности са овим законом остају на снази до закључивања колективних уговора у складу са овим законом, а најдуже шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 285.

Избор органа Фонда, у складу са одредбама чл. 129-136. овог закона, извршиће се у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Запослени којима се, у смислу члана 139. став 2. овог закона, утврди право на потраживање у периоду од дана ступања на снагу овог закона до дана избора органа Фонда - захтев подносе у року од 15 дана од дана избора органа Фонда.

Члан 286.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/01 и 73/01).

Члан 287.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".