

НАЦРТ ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

Члан 1.

У Закону о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), члан 3. мења се и гласи:

„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, послодавац је дужан да правилник о раду достави репрезентативном синдикату у року од седам дана од дана његовог ступања на снагу.

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

Послодавац који не прихвати иницијативу репрезентативног синдиката за приступање преговорима за закључење колективног уговора, не може правилником о раду да уреди права и обавезе из радног односа.

Правилник о раду доноси надлежни орган код послодавца, утврђен законом, односно оснивачким или другим општим актом послодавца, а код послодавца који нема својство правног лица доноси овлашћено лице у складу са законом или лице које он овласти.

Правилник о раду јавног предузећа и друштва капитала чији је оснивач Република, 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 2.

У члану 16. став 1. тачка 3) после речи: „здравља на раду“ додаје се запета и речи: „као и да запосленом на његов захтев омогући увид у општи акт“.

У тачки 5) речи: „а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени,“ бришу се, а тачка се замењује тачком и запетом.

После тачке 5) додаје се тачка 6) која гласи:

„6) запосленом, на писани захтев, изда потврду о оствареној просечној заради и друге потврде које се односе на радноправни статус запосленог, ради остваривања права пред другим органима и организацијама.“

Члан 3.

У члану 24. ст. 2-4. мењају се и гласе:

„Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

Правилник доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.

Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има мање од десет запослених.“

Члан 4.

У члану 30. ст. 3. и 4. мењају се и гласе:

„Уговор о раду закључује се најмање у два примерка од којих један задржава запослени и сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.“

Члан 5.

Члан 33. мења се и гласи:

„Члан 33.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име 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) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду.

Поред елемената из става 1. овог члана, уговор о раду садржи и:

- 1) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 2) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 3) трајање уобичајеног дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 2. овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом

послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

Члан 6.

Члан 35. мења се и гласи:

„Члан 35.

Ако запослени, односно друго радно ангажовано лице ступи на рад пре подношења пријаве на обавезно социјално осигурање, послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.“

Члан 7.

У члану 36. став 1. мења се и гласи:

„Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова.“

Став 3. мења се и гласи:

„Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац треба да образложи отказ уговора о раду.“

Члан 8.

Члан 37. мења се и гласи:

„Члан 37.

Уговор о раду може се закључити на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овога члана, на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овога члана.

Изузетно од става 2. овога члана, уговор о раду на одређено време може трајати дуже од 24 месеца:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола.

Уговор о раду може се закључити на најдуже 36 месесци без навођења објективних разлога:

- 1) са запосленим старијим од 52 године;
- 2) са лицем које је пре закључења уговора о раду најмање 12 месеци непрекидно имало статус незапосленог у складу са законом;
- 3) за рад на пословима код новооснованог послодавца, чији упис у регистар код надлежног органа није старији од пет година.

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.“

Члан 9.

Члан 40. мења се и гласи:

„Члан 40.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

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 непуну радно време.

Колективним уговором може да се уреди сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.“

Члан 10.

У члану 41. додају се ст. 2. и 3. који гласе:

„Пре закључивања уговора о раду са непуним радним временом запослени је дужан да обавести послодавца о раду са непуним радним временом код другог послодавца.

Запослени који заснује радни однос у смислу ст. 1. и 2 . овог члана, остварује права и обавезе из радног односа код сваког послодавца сразмерно времену проведеном на раду.“

Члан 11.

Члан 42. мења се и гласи:

„Члан 42.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата 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:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- 3) средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- 4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- 5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 6) 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 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 одређено општим актом или уговором о раду.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и општим актом.“

Члан 12.

Члан 43. брише се.

Члан 13.

У члану 45. после става 6. додају се ст. 7. и 8. који гласе:

„Уговор из става 1. овог члана не може да се закључи са чланом супружником, крвним сродником у правој линији без обзира на степен сродства и у побочној линији до другог степена сродства, и са тазбинским сродником до другог степена сродства.

Уговор о раду из става 1. овог члана може да закључи само физичко лице које има финансијских могућности да запосленом исплати уговорену зараду и друга примања из радног односа.“

Члан 14.

У члану 46. став 1. мења се и гласи:

„Уговор о раду из чл. 42. и 45. овог закона послодавац је дужан да пријави министарству надлежном за послове рада (у даљем тексту: министарство), у року од 15 дана од дана његовог закључења.“

Члан 15.

У члану 48. став 5. речи: „која има карактер зараде и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором“ бришу се.

Став 6. мења се и гласи:

„Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца надлежни орган утврђен законом или општим актом послодавца, односно овлашћено лице послодавца.“

После става 6. додаје се став 7. који гласи:

„Директор, односно предузетник не може да закључи уговор у смислу овог члана са самим собом, нити са лицем кога он овласти.“

Члан 16.

Наслов изнад члана 50. и члан 50. мењају се и гласе:

„1. Појам радног времена

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.“

Члан 17.

У наслов изнад члана 51. и члан 51. мењају се и гласе:

„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 да пуно радно време буде 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.“

Члан 18.

Члан 53. мења се и гласи:

„Члан 53

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају, 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.

Прековремени рад може изузетно, да траје дуже од осам часова недељно у случају више силе (елементарна непогода и др) или других непредвиђених околности када је угрожена безбедност, здравље и општи интерес грађана.”

Члан 19.

Члан 54. брише се.

Члан 20.

Члан 55. мења се и гласи:

„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 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.

Запосленом млађем од 18 година живота распоред пуног радног времена се не може утврдити дуже од осам часова дневно.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).“

Члан 21.

Члан 56. мења се и гласи:

„Члан 56

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно послодавац може да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана али не краћем од два дана у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

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 3. овога члана, запослени може радити најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно.“

Члан 22.

У члану 57. став 2. реч: „шест“ замењује се речима: „12“, а речи: „у току календарске године“ замењују се речју: „непрекидно“.

Члан 23.

Члан 60. брише се.

Члан 24.

Члан 61. мења се и гласи:

„Члан 61

Послодавац може запосленом коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена да часове рада дужег од пуног радног времена остварене у прерасподели радног времена прерачуна у пуно радно време и одјави га са обавезног социјалог осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.“

Члан 25.

Члан 62. мења се и гласи:

„Члан 62.

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

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди:

1) преглед код надлежног здравственог органа који претходи ступању запосленог 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;

2) обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да запосленом који ради ноћу на пословима са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, утврди распоред радног времена тако да не ради више од осам часова ноћу у периоду од 24 часа.

Послодавац може пре увођења ноћног рада да затражи мишљење синдиката код послодавца о мерама безбедности и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.“

Члан 26.

Члан 63. мења се и гласи:

„Члан 63.

„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 месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључују и ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дужег од једне радне недеље непрекидно, само уз његову писану сагласност.“

Члан 27.

После члана 63. додаје се члан који гласи:

„Члан 63А

Послодавац је дужан да води евиденцију о присутности запослених на раду. Запослени има право на увид у евиденцију из става 1. овог члана.“

Члан 28.

Члан 66. мења се и гласи:

„Члан 66.

Запослени има право на дневни одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно за сваких 24 часа, ако овим законом није друкчије одређено.“

Члан 29.

У члану 67. став 1. на крају става додају се речи: „којем се додаје време одмора из члана 66. овог закона, ако законом није друкчије одређено.“

После става 3. додаје се став 4. који гласи:

„Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор из става 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.“

Досадашњи став 4. постаје став 5.

Члан 30.

У члану 68. став 2. мења се и гласи:

„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 дана.“

Члан 31.

У члану 69. став 2. речи: „стручне спреме“ замењују се речима: „сложености послова“.

После става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Општим актом може да се утврди максимално трајање годишњег одмора.“

Члан 32.

У члану 70. став 3. после речи: „настави коришћење годишњег одмора“ додају се речи: „у договору са послодавцем“.

Члан 33.

У члану 72. на крају тачке 2) тачка се замењује тачком и запетом и додаје се тачка 3) која гласи:

„3) ако му радни однос престаје пре 1. јула.“

Члан 34.

Члан 73. мења се и гласи:

„Члан 73.

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 две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније 31. августа наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који 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 31. децембра наредне године.

Изузетно од става 2. овог члана, годишњи одмор може да се користи најкасније до 31. децембра наредне године, у складу са условима утврђеним колективним уговором.“

Члан 35.

Наслов изнад члана 74. и члан 74. бришу се.

Члан 36.

У члану 75. став 3. мења се и гласи:

„Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.“

После става 4. додају се ст. 5. и 6. који гласе:

„У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове којима припадају и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми.“

Члан 37.

У наслову изнад члана 76. после речи: „штете“ додају се речи: „за неискоришћени годишњи одмор“, а члан 76. мења се и гласи:

„Члан 76

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини основне зараде увећане за минули рад, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог има карактер накнаде штете.“

Члан 38.

Члан 77. мења се и гласи:

„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, добровољног давања крви и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Плаћено одсуство у случају добровољног давања крви користи се два узастопна дана рачунајући и дан давања крви, а у другим случајевима из става 1. овог члана трајање плаћеног одсуства утврђује се општим актом.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још пет радних дана због смрти члана уже породице.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из ст. 1. и 3. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 4. овог члана и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем трајању од трајања утврђеног у ст. 1. и 3. овог члана.“

Члан 39.

После члана 82. додаје се члан 82а и гласи:

„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 прерасподела радног времена, у смислу овог закона.“

Члан 40.

У члану 89. после речи: „трудноће“ додају се речи: „и запослена која доји дете“.

После става 1. додаје се став 2. који гласи:

„Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.“

Члан 41.

Члан 90. мења се и гласи:

„Члан 90.

Запослена жена за време 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 за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.”

Члан 42.

У члану 98. ст. 1. и 2. реч: „скраћеним“ замењује се речју: „непуним“.

Члан 43.

Наслов изнад члана 101. и члан 101. мењају се и гласе:

„7. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 101.

„Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом из члана 81. став 2. овог закона послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.“

Члан 44.

У члану 102. додаје се став 2. и гласи:

„Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. овог закона, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 4. тачка 1) овог закона.“

Члан 45.

У члану 103. после става 5. додају се нови ст. 6. и 7. који гласе:

„Послодавац може на други начин да утврди да је запослени злоупотребио право на одсуство због привремене спречености за рад, с тим што је терет доказивања постојања злоупотребе на послодавцу.

Општим актом може да се пропише поступак утврђивања постојања злоупотребе права на одсуство због привремене спречености за рад.“

Досадашњи став 6. постаје став 8.

Члан 46.

Члан 104. мења се и гласи:

„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 рад једнаке вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности и рад у коме је остварен једнак радни допринос и одговорност.

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.“

Члан 47.

Члан 105. се мења и гласи:

„Члан 105.

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 примања из члана 14, члана 42. став 1. тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1) - 4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. овог закона, ако законом није друкчије одређено.“

Члан 48.

Наслов изнад члана 106. и члан 106. бришу се.

Члан 49.

Члан 107. мења се и гласи:

„Члан 107.

Основна зарада одређује се за стандардни учинак запосленог на пословима за које је закључио уговор о раду, на основу услова потребних за рад на уговореним пословима и временаведеног на раду.

Основна зарада запосленог за стандардни учинак не може да буде нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом.

Радни учинак се утврђује на основу квалитета и обима обављеног посла и односа запосленог према радним обавезама, а зарада за радни учинак се одређује умањењем, односно увећањем основне зараде запосленог.

Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из ст. 1. и 3. овог члана.

Изузетно, на основу услова утврђених општим актом, основна зарада се може уговорити у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.“

Члан 50.

У члану 108. став 1. тачка 2) речи: „и рад у сменама,“ бришу се.

У тачки 4) после речи: „односу“ додају се речи: „код послодавца (у даљем тексту: минули рад) – најмање 0,4%“

После става 1. додаје се став 2. који гласи:

„При обрачуну минулог рада рачуна се и времеведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. овог закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.“

Досадашњи ст. 2. до 4. постају ст. 3. до 5.

Члан 51.

Члан 111. мења се и гласи:

„Члан 111.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада донете у складу са овим законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се утврђује на основу одлуке из члана 113. овог закона која важи за месец у којем се врши исплата.“

Члан 52.

Члан 112. мења се и гласи:

„Члан 112.

Минимална цена рада утврђује се одлуком социјално - економског савета основаног за територију Републике (у даљем тексту: социјално - економски савет).

Ако социјално - економски савет не донесе одлуку у року од 30 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне цене рада доноси Влада.

При утврђивању минималне цене рада полази се нарочито од: стопе оствареног раста бруто домаћег производа, кретања потрошачких цена, кретања промета у трговини на мало, нивоа продуктивности, кретања просечне зараде у републици, егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице, стопе незапослености, кретања запослености на тржишту рада и општег нивоа економске развијености Републике.

Минимална цена рада утврђује се по радном часу без пореза и доприноса за календарску годину, најкасније до 31. октобра текуће године, а примењује се од 1. јануара наредне године.

Минимална цена рада не може се утврдити у нижем износу од минималне цене рада утврђене за претходну годину.“

Члан 53.

Члан 113. мења се и гласи:

„Члан 113.

Одлука о висини минималне цене рада из члана 112. овог закона објављује се у „службеном гласнику Републике Србије“.

Одлука из става 1. овог члана, поред утврђене минималне цене рада, обавезно садржи и износ минималне зараде за просечан месечни фонд часова (174) без пореза и доприноса и износ са порезом и доприносима, на дан доношења одлуке.“

Члан 54.

Члан 114. мења се и гласи:

„Члан 114.

Запослени има право на накнаду зараде, у висини основне зараде, за месец у коме запослени остварује накнаду зараде, увећане за минули рад, 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 вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, односно од другог лица, у складу са законом.“

Члан 55.

Члан 115. мења се и гласи:

„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% основне зараде за месец у коме запослени остварује 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% основне зараде за месец у коме запослени остварује право на накнаду зараде увећане за минули рад, 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 утврђене у складу са овим законом.“

Члан 56.

У члану 116. став 1. мења се и гласи:

„Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% основне зараде увећане за минули рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.“

Члан 57.

Члан 118. мења се и гласи:

„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, ако ово право није обезбеђено на други начин;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству;
- 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, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин;
- 6) за регрес за коришћење годишњег одмора.

Висина трошкова из става 1. тачка 5) овог члана мора бити изражена у новчаном износу.“

Члан 58.

У члану 119. став 1. тачка 1) реч: „три“ замењује се речју: „две“.

Члан 59.

У члану 120. став 1. после тачке 1) додаје се тачка 1А) која гласи:
„1а) стимулације, награде, бонусе и сл;“

Члан 60.

У члану 121. после става 4. додаје се став 5. који гласи:
„Обрачун из става 1. овог члана може се водити и достављати запосленом у електронској форми.“

Члан 61.

У члану 122. ст. 3. и 4. бришу се.
Став 5. који постаје став 3. мења се и гласи:
„Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање, или друго лице које оно овласти.“

Члан 62.

У члану 124. став 1. мења се и гласи:
„Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање) у складу са овим законом, има запослени 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.“

После става 3. додају се ст. 4. и 5. који гласе:

„Право на исплату потраживања из става 1. овог члана нема предузетник и оснивач, односно члан привредног друштва и другог привредног субјекта, осим ако је засновао радни однос у складу са законом.“

Права на исплату потраживања из става 1. овог члана нема запослени ако је донето решење о усвајању плана реорганизације послодавца над којим је отворен стечај.“

Члан 63.

Члан 125. мења се и гласи:

„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 отварања стечајног поступка;

2) накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор у складу са законом, за календарску годину у којој је отворен стечајни поступак, ако је то право имао пре отварања стечајног поступка;

3) отпремнине при одласку у пензију коју је био дужан да исплати послодавац, ако је право на пензију остварио у периоду последњих девет месеци пре отварања стечајног поступка;

4) накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења на основу правноснажне одлуке суда или решења послодавца, ако је повреда наступила у периоду од две године пре отварања стечајног поступка.“

Члан 64.

Члан 126. мења се и гласи:

„Члан 126.

Зарада и накнада зараде из члана 125. тачка 1) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде утврђене у складу са законом, а ако нису плаћени само доприноси за обавезно социјално осигурање исти се уплаћују на најнижу месечну основицу доприноса, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор из члана 125. тачка 2) овог закона исплаћује се у висини утврђеног износа, а највише у висини минималне зараде.

Отпремнина при одласку у пензију из члана 125. тачка 3) овог закона исплаћује се у висини две просечне зараде у републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Накнада штете из члана 125. тачка 4) овог закона исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком суда или послодавца, а највише у висини петоструког износа просечне зараде у републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.“

Члан 65.

У члану 139. став 2. број: „15“ замењује се бројем: „45“, а реч: „правноснажне“ брише се

Члан 66.

Члан 143. мења се и гласи:

„Члан 143.

Захтев за остваривање права пред Фондом може поднети само лице коме наведено право припада, лично или преко пуномоћника.

Ако у току поступка остваривања права пред Фондом наступи смрт странке, право на наставак поступка има наследник странке у складу са законом.“

Члан 67.

Члан 144. мења се и гласи:

„Члан 144.

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 и донети одлуку о захтеву у складу са новим чињеничним стањем.

На поступак пред Фондом који није посебно уређен овим законом, примењују се одговарајуће одредбе закона којим се уређује управни поступак.“

Члан 68.

Члан 152. брише се.

Члан 69.

У члану 155. став 3. мења се и гласи:

„Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.“

Члан 70.

Члан 158. мења се и гласи:

„Члан 158.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 4. тач. 1) и 3) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду, с тим што отпремнина не може да се исплати за исти период за који је исплаћена код истог или другог послодавца.

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине основне зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. овог закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.“

Члан 71.

Члан 159. брише се.

Члан 72.

У члану 165. став 1. тачка 1) мења се и гласи:

„1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;“

У тачки 2) речи: „и члана 181. став 2.“ бришу се.

Члан 73.

У члану 167. став 1. после речи: „раду“ додају се речи: „или изрекне другу меру у складу са овим законом“ а речи: „ тач. 2) - 4)“ замењују се речима: „став 2.“

После става 1. додаје се став 2. који гласи:

„Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.“

Члан 74.

У члану 169. став 2. тачка 2) мења се и гласи:

„2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. став 2. овог закона.“

Члан 75.

Члан 170. брише се.

Члан 76.

У члану 171. став 1. тачка 1) после речи: „рада“ додају се речи: „или промене правилника“.

Тачка 5) мења се и гласи:

„5) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запослених из члана 33. став 2. тачка 1) овог закона;“

После тачке 5) додаје се тачка 5А) која гласи:

„5А) за рад са непуним радним временом али не краћим од половине пуног радног времена због потребе процеса и организације рада или у складу са чланом 155. став 1. тачка 5) овог закона;“

После става 2. додаје се став 3. који гласи:

„На иницијативу послодавца или запосленог могу да се мењају или допуњују други уговорени елементи уговора о раду из члана 33. овог закона.“

Члан 77.

Члан 172. мења се и гласи:

„Члан 172.

Уз анекс уговора послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни а који не може бити краћи од осам радних дана и правним последицама које могу да настану непотписивањем анекса уговора (у даљем тексту: понуда анекса).

Ако запослени прихвати понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 4. тачка 2) овог закона, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако се не изјасни у року из става 1. овог члана.“

Члан 78.

После члана 172. додаје се члан 172А који гласи:

„Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса у смислу члана 172. овог закона, најдуже 30 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Процедуре из члана 172. овог закона не примењују се и у случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог.

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 поступка за понуду анекса у смислу члана 172. овог закона.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.“

Члан 79.

У члану 174. став 5. брише се.

Досадашњи став 6. постаје став 5.

Члан 80.

У члану 175. после тачке 2) додаје се тачка 2А) која гласи:

„2А) кад наврши услове за пензију снижавањем опште старосне границе, 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;“

Члан 81.

У члану 178. став 2. после речи: „односа“ додају се речи: „(отказни рок)“.

Став 2. мења се и гласи:

„Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.“

Члан 82.

Изнад члана 179. додаје се поднаслов који гласи: „Разлози за отказ“.

Члан 83.

Члан 179. мења се и гласи:

„Члан 179.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировање радног односа из члана 79. овог закона, односно неплаћеног одсуства из члана 100. овог закона.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину или учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако неблаговремено, несавесно и немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом, општим актом или уговором о раду;
- 4) ако неоправдано одбије да обавља послове у складу са овим законом;
- 5) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 6) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона;
- 7) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 8) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 9) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 10) ако је његово понашање представља радњу кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог поднета кривична пријава за кривично дело;
- 11) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором раду;
- 12) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца или ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 2. тач. 8) и 9) овог члана. одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 2. тачка 12) овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 5) овог закона;
- 3) ако одбије закључење анекса уговора о раду којим се запосленом нуди прелазак са пуног на непуно радно време у смислу члана 171. став 1. тачка 5а) овог закона.“

Члан 84.

После члана 179. додаје се наслов и члан 179а који гласе:

„Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 179а

Послодавац може запосленом за непоштовање радне дисциплине или повреду радне обавезе у смислу члана 179. став 2. 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 упозорење да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног обавештења из члана 180. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту или сличну повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.“

Члан 85.

Изнад члана 180. додаје се наслов који гласи: „Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере“

Члан 180. мења се и гласи:

„Члан 180.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. став 2. овог закона, запосленог писаним путем обавести о постојању разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања обавештења да се изјасни на наводе из обавештења.

У обавештењу 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 обавештење.“

Члан 86.

После члана 180. додаје се члан 180А који гласи:

„Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) овог закона да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а овог закона, ако му је претходно дао одговарајућа упутства и писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протекла примереног рока.“

Члан 87.

Члан 181. мења се и гласи:

„Члан 181.

На захтев запосленог синдикат чији је запослени члан, може да се изјасни на обавештење из члана 180. овог закона, у року који је остављен запосленом.

Послодавац је дужан да размотри мишљење синдиката достављено у року из става 1. овог члана.“

Члан 88.

У члану 182. став 1. речи: „тачка 9)“ замењују се речима: „став 4. тачка 1)“ а речи: „шест месеци“ замењују се речима: „три месеца“.

Члан 89.

Члан 184. мења се и гласи:

„Члан 184.

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

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2) овог закона послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.“

Члан 90.

У члану 187. став 1. после речи: „раду“ додаје се запета и речи: „осим ако су се стекли услови из члана 179. став 1. тачка 2) овог закона“.

Став 3. се мења и гласи:

„Решење о отказу уговора о раду супротно ст. 1. и 2. овог члана ништаво је ако је на дан отказа уговора о раду 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, обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.“

Члан 91.

Члан 188. мења се и гласи:

„Члан 188.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима, ако запослени поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.“

Члан 92.

У члану 189. став 1. мења се и гласи:

„Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) овог закона, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.“

Став 4. брише се.

Члан 93.

После члана 189. додаје се члан 189а који гласи:

„189а

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 запослног послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или посебној потврди.“

Члан 94.

Наслов изнад члана 191. и члан 191. мењају се и гласе:

„8. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 191.

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос из разлога непостојања основа за престанак радног односа, суд ће одлучити да се запослни врати на рад, да му се исплати накнада штете која не може бити већа од 18 основних зарада које би запослени остварио да ради и да се уплате доприноси за обавезно социјално осигурање за период за који запослени није био осигуран.

Накнада штете из става 1. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

У случају из става 1. овог члана, запосленом који не захтева да се врати на рад суд ће досудити исплату накнаде штете и уплату доприноса за обавено социјално осигурања, у складу са ст. 1. и 2. овог члана, без обавезивања послодавца да запосленог врати на рад.

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, досудиће запосленом накнаду штете у износу од шест основних зарада запосленог у тренутку престанка радног односа, без враћања на рад.“

Члан 95.

У члану 192. став 1. мења се и гласи:

„О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

- 1) у правном лицу - надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте;
- 2) код послодавца који нема својство правног лица - предузетник или лице које он овласте.“

Члан 96.

У члану 194. став 4. мења се и гласи:

„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.“

У ставу 5. речи: „подношења захтева за споразумно решавање спорних питања“ замењују се речима: „одређивања арбитра“.

У ставу 6. речи: „За време трајања“ замењују се речима: „До окончања“.

У ставу 8. после речи: „запосленог“ додају се речи: „и има снагу извршне исправе“.

Члан 97.

У члану 195. став 2. број: „90“ замењује се бројем: „60“.

Став 3. брише се

Члан 98.

У члану 198. речи: „и које није старије од 30 година“ замењују се речима: „у складу са прописима о задругама“.

Члан 99.

Наслов изнад члана 200. и члан 200. бришу се.

Члан 100.

Наслов изнад члана 203. и члан 203. бришу се.

Члан 101.

У члану 204. став 4. речи: „на дан“ замењују се речима: „најкасније 15 дана од дана“.

Члан 102.

Члан 207. мења се и гласи:

„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 може запосленом који је члан синдиката, на основу његове писмене изјаве, да одбије износ од зараде на име синдикалне чланарине и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Писменом изјавом запосленог у смислу става 3. овог члана сматра се и сагласност запосленог дата на приступници синдикату да се одређени износ његове зараде одбије на име синдикалне чланарине.

Послодавац не може забранити нити спречити оснивање синдиката.“

Члан 103.

Члан 208. мења се и гласи:

„Члан 208.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о лицу овлашћеном за заступање и представљање чланова синдиката код послодавца.

Послодавац није у обавези да омогући остваривање права синдиката, односно његовог представника док не буде обавештен о синдикату, односно његовом представнику на начин из става 1. овог члана.“

Члан 104.

У члану 210. став 1. мења се и гласи:

„Послодавац је дужан да синдикату код послодавца обезбеди техничко - просторне услове, у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.“

Члан 105.

Члан 211. мења се и гласи:

„Члан 211.

Колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката код послодавца, може се утврдити право на плаћено одсуство представницима синдиката, ради обављања синдикалне функције.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца, за обављање синдикалне функције има право:

- 1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова код тог послодавца и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;
- 2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.“

Члан 106.

У члану 214. став 1. мења се и гласи:

„Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211-213. овог закона има право на накнаду зараде која не може бити већа од основне зараде запосленог одређене у складу са општим актом и уговором о раду.“

Члан 107.

Члан 215. мења се и гласи:

„Члан 215.

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 и може да га оснује најмање 10 запослених код тог послодавца.

Синдикат у грани је синдикат који се оснива на нивоу једне или више сродних делатности за територију одређене територијалне јединице.

Синдикат на територији одређене територијалне јединице је синдикат који се оснива за територију Републике, аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе.“

Члан 108.

Члан 216. мења се и гласи:

„Члан 216.

Удружење послодаваца могу да оснују најмање пет послодаваца у одређеној грани, односно на територији одређене територијалне јединице.

Послодавци и њихова пословна удружења приступају удружењу послодаваца у смислу овог закона потписивањем приступнице од стране лица

овлашћеног за заступање и представљање привредног субјекта или пословног удружења.“

Члан 109.

Члан 217. мења се и гласи:

„Члан 217.

Синдикат и удружење послодаваца уписују се у регистар у складу са законом и другим прописом и делују у складу са законом и њиховим општим актом.

Општим актом синдиката, односно удружења послодаваца обавезно се уређује: назив и седиште; циљеви ради којих се оснива; унутрашња организација; лице овлашћено за заступање и представљање и други органи, њихов састав, овлашћења, начин избора, трајање мандата и начин одлучивања; поступак за доношење, измене и допуне општих аката; услови и начин учлањивања и престанка чланства; права, обавезе и одговорност чланова; начин стицања средстава за остваривање циљева и располагање средствима; престанак деловања и начин одлучивања о престанку деловања; поступање са имовином у случају престанка деловања; поступак усвајања финансијских и других извештаја; изглед и садржина печата; друга питања утврђена законом или питања од значаја за рад удружења.

Регистар синдиката и удружења послодаваца води министарство.

Ближи начин уписа у регистар синдиката и удружења послодаваца прописује министар.

Организациони део синдиката у грани, односно на територији одређене територијалне јединице који делује код послодавца се не уписује у регистар.

Синдикат води евиденцију организационих делова из става 5. овог члана, у складу са својим општим актом.

Члан 110.

У члану 218. став 1. тачка 4) речи: „у складу са чл. 219. и 220. овог закона“ бришу се.

Став 2. мења се и гласи:

„Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова рачунају се само приступнице синдикату за који запослени уплаћује чланарину, а ако се чланарина уплаћује за више синдиката, рачуна се приступница потписана сваком синдикату.“

Члан 111.

У члану 219. став 1. проценат: „15%“ замењује се процентом: „20%“.

Став 2. мења се и гласи:

„Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се и синдикат у грани, односно на територији одређене територијалне јединице, у који је непосредно учлањено најмање 20% запослених код тог послодавца.“

Члан 112.

Члан 220. мења се и гласи:

„Члан 220.

Репрезентативним синдикатом за територију одређене територијалне јединице, односно за грану, сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених у грани, односно на територији одређене територијалне јединице.“

Члан 113.

У члану 221. став 1. тачка 2) мења се и гласи:

„2) ако има потребан број послодаваца и запослених код послодаваца - чланова удружења послодаваца;“

После тачке 2) додају се тач. 3) до 5) које гласе:

„3)ако је основано и делује на начелима слободе удруживања и деловања;

4)ако је независно од државних органа и политичких странака;

5)ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора.“

Члан 114.

Члан 222. мења се и гласи:

„Члан 222.

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 5% послодаваца од укупног броја послодаваца на територији Републике под условом да ти послодавци запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених на територији Републике;

2) које чине послодавци који запошљавају најмање 20% од укупног броја запослених у делатностима одређене гране, односно на територији одређене територијалне јединице;

4) у које је учлањено најмање 10% послодавца од укупног броја послодаваца у делатностима одређене гране, односно на територији одређене територијалне јединице.

5) у које је учлањено најмање 5% послодаваца од укупног броја послодаваца у делатностима одређене гране, односно на територији аутономне покрајине, односно локалне самоуправе под условом да ти послодавци запошљавају најмање 10% од укупног броја запослених у делатностима одређене гране, односно на територији аутономне покрајине, односно локалне самоуправе;

Послодавци чији је капитал у већинском власништву Републике или аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и запослени код наведених послодаваца, не улазе у укупан број послодаваца, односно запослених у односу на које се утврђује репрезентативност.“

Члан 115.

У члану 223. став 2. у уводној реченици, речи: „Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца (у даљем тексту:

Одбор)“ замењују се речју: „министру“, а у тачки 1) број: „15“ замењује се бројем: „30“.

После става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„Захтев из става 2. овог члана може да се поднесе у року од 30 дана од дана доношења одлуке послодавца, односно у року од три месеца од дана подношења захтева послодавцу.“

Члан 116.

Члан 224. мења се и гласи:

„Члан 224.

Репрезентативност синдиката за територију одређене територијалне јединице, односно у грани и репрезентативност удружења послодаваца - утврђује министар, уз претходно прибављено мишљење одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца (у даљем тексту: одбор), у складу са овим законом.“

Члан 117.

Члан 227. мења се и гласи:

„Члан 227.

Захтев у смислу члана 223. став 2. и члана 224. овог закона синдикат, односно удружење послодаваца, подноси министру.

Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из чл. 218-222. овог закона, а за синдикат код послодавца и доказ о испуњености услова из члана 223. ст. 2. и 3. овог закона.

Уз захтев се доставља изјава лица овлашћеног за заступање и представљање синдиката, односно удружења послодаваца, о броју чланова.

Укупан број запослених и послодаваца на територији одређене територијалне јединице, у грани, утврђује се на основу података органа надлежног за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију, који се достављају уз захтев за утврђивање репрезентативности.

Укупан број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца о броју запослених и списка запослених код послодавца.

Послодавац је дужан да на захтев министра достави потврду и списак запослених.“

Члан 118.

Члан 228. мења се и гласи:

„Члан 228.

У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца имају право да учествују и други синдикати који су организовани код послодавца.

О захтеву из члана 226. овог закона послодавац доноси одлуку на основу поднетих доказа о испуњењу услова репрезентативности, у року од 30 дана од дана подношења захтева.“

Члан 119.

Члан 229. мења се и гласи:

„Члан 229.

Министар утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са чланом 227. овог закона.

Подносилац захтева дужан је да на захтев министра достави и друге доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Подносилац захтева дужан је да у року од 15 дана отклони недостатке, ако уз захтев нису поднети докази из члана 218. и 221. овог закона.

Захтев се сматра уредним и благовременим ако подносилац захтева отклони недостатке у року утврђеном у ставу 3. овог члана.

На захтев министра, одбор је дужан да достави мишљење у року од 15 дана од дана када му је мишљење затражено.

Одбор може радити и усвајати мишљење ако је на седници присутно најмање две трећине укупног броја чланова одбора.

Одбор усваја мишљење већином гласова од укупног броја чланова одбора.“

Члан 120.

Члан 230. мења се и гласи:

„Члан 230.

Министар по претходно прибављеном мишљењу одбора доноси закључак о одбацивању захтева:

1) ако је синдикат поднео захтев пре подношења захтева послодавцу, односно пре истека рока из члана 223. став 2. тачка 1) и став 3. овог закона;

2) ако подносилац захтева не отклони недостатке у року утврђеном у члану 229. став 3. овог закона;

3) у другим случајевима утврђеним законом.“

Члан 121.

Члан 231. мења се и гласи:

„Члан 231.

Министар доноси решење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, по претходно прибављеном мишљењу одбора, ако су испуњени услови утврђени овим законом.

Министар доноси решење о одбијању захтева, по претходно прибављеном мишљењу одбора, ако синдикат, односно удружење послодаваца не испуњава услове репрезентативности утврђене овим законом.

Решење из ст. 1. и 2. овог члана доноси се у року од 30 дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања недостатака 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 122.

Члан 232. брише се.

Члан 123.

Члан 233. мења се и гласи:

„Члан 233.

Синдикат, послодавци и удружење послодаваца могу поднети захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности по истеку рока од три године од дана утврђивања репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца основаног у грани, односно на територији одређене територијалне јединице.

Преиспитивање репрезентативности синдиката код 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 из члана 220. овог закона може да поднесе синдикат основан за територијалну јединицу, односно грану, 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, односно територијалну јединицу за коју је основано удружење послодаваца чија се репрезентативност преиспитује.“

Члан 124.

У члану 235. став 1. мења се и гласи:

„Захтев из члана 233. ст. 3. и 4. овог закона подноси се министру и садржи назив синдиката, односно удружења послодаваца, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.“

У ставу 3. реч: „Одбору“ замењује се речју: „министру“

Члан 125.

У чл. 237. 242. и 245. речи: „групу, подгрупу или делатност“ бришу се.

Члан 126.

У члану 246. после става 1. додаје се нови став 2. и гласи:

„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.“

Постојећи став 2. постаје став 3.

Став 3. брише се.

Члан 127.

У члану 247. после речи: „предузећа“ додаје се запета и речи: „друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће“.

Реч: „директор“ замењује се речима: „овлашћено лице за заступање послодавца.“

Члан 128.

У чл. 248. и 250. речи: „директор, односно предузетник“ замењују се речима: „овлашћено лице за заступање послодавца“.

Члан 129.

У члану 254. после става 1. додају се ст. 2. и 3. који гласе:

„Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката, колективни уговор се сматра закљученим кад га потпишу синдикат, односно синдикати учесници у преговарању који заступају већину од укупног броја чланова синдиката – учесника у колективном преговарању.

Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних удружења послодаваца, колективни уговор се сматра закљученим у односу на удружење послодаваца које га потпише под условом да су га потписали синдикати у складу са ставом 2. овог члана.“

Досадашњи ст. 2. и 3. постају ст. 4. и 5.

Члан 130.

Чл. 257. до 261. бришу се.

Члан 131.

После члана 268. додају се чл. 268А и 268Б који гласе:

„Члан 268 А

У поступку инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да:

- 1) врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница;
- 2) легитимише и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, запослених и других лица која се затекну на раду код послодавца;
- 3) врши контролу да ли је извршена пријава на обавезно социјално осигурање, на основу података из централног регистра обавезног социјалног осигурања;
- 4) прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго;
- 5) налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреда закона.

Инспектор рада је дужан да без одлагања обавести надлежни државни орган ако у вршењу инспекцијског надзора дође до сазнања о постојању о обављању нерегистроване делатности.

Члан 268 Б

Послодавац, одговорно лице код послодавца, и запослени дужни су да инспектору омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеде податке потребне за вршење инспекцијског надзора, у складу са законом.“

Члан 132.

У члану 269. став 1. после речи: „закона“ додаје се запета и речи: „подзаконског акта“.

После става 1. додаје се став 2. који гласи:

„Инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да са запосленим који је засновао радни однос у смислу члана 32. став 2. овог закона, закључи уговор о раду у писаном облику.“

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 133.

У члану 270. после става 1. додаје се став 2. који гласи:

„Инспектор рада је дужан да захтев из става 1. поднесе у року од 30 дана од дана утврђеног прекршаја, а најкасније у року прописаном законом којим се уређује прекршај.“

Члан 134.

Члан 271. мења се и гласи:

„Члан 271.

Ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, а запослени је покренуо радни спор, на захтев запосленог одложиће својим решењем извршење тог решења - до доношења правноснажне одлуке суда.

Ако запослени поднесе захтев за одлагање решења о отказу уговора о раду, инспектор рада је дужан да по захтеву запосленог донесе решење о одбијању захтева, у случају када нађе да право запосленог није очигледно повређено.

Запослени може поднети захтев из ст. 1. и 2. овог члана у року од 15 дана од дана покретања радног спора.

Инспектор рада је дужан да донесе решење из ст. 1. и 2. овог члана у року од 30 дана од дана подношења захтева запосленог, ако су испуњени услови из ст. 1. и 2. овог члана.“

Члан 135.

У члану 272. став 3. брише се.

У ставу 4. речи: „став 1.“ земењују се речима: „ст. 1. и 2.“.

Члан 136.

Члан 273. мења се и гласи:

„Члан 273.

Новчаном казном од 800.000 до 2.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако са лицем које ради није закључио уговор о раду или други уговор у смислу овог закона (чл. 30-33. и чл. 197 - 202);
- 2) ако није исплатио зараду, односно минималну зараду (чл. 104. и 111);
- 3) ако није исплатио зараду у новцу, осим у случају из члана 45. овог закона (члан 110);
- 4) ако није донео програм решавања вишка запослених (члан 153);
- 5) ако запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (чл. 179 – 181 и чл. 187. и 188);
- 6) ако спречава инспектора рада у вршењу инспекцијског надзора, односно на други начин онемогућава вршење инспекцијског надзора (члан 268а и 268б);.

7) ако не поступи по решењу инспектора рада у складу са одредбама овог закона (чл. 269. и 271);

Новчаном казном од 300.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 50.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

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 137.

Члан 274. мења се и гласи:

„Члан 274

новчаном казном од 600.000 до 1.500.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако прекрши забрану дискриминације у смислу овог закона (чл. 18 - 21);

2) ако 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 прераспodelу 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 (чл. 114 -117);

12) ако запосленом ускрати права из радног односа супротно одредбама овог закона (члан 147);

13) 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);

14) ако запосленом понуди закључивање анекса уговора супротно одредбама овог закона (чл. 171 - 174);

15) ако до дана престанка радног односа запосленом не изврши исплату свих доспелих зарада, накнада зарада и других примања (члан 186);

16) 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);

Новчаном казном од 200.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 30.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

Члан 138.

Члан 275. мења се и гласи:

„Члан 275.

Новчаном казном од 400.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако позове на одговорност представника запослених који поступа у складу са законом и колективним уговором (члан 13);
- 2) ако поступи супротно одредбама овог закона о годишњем одмору (чл. 68-75);
- 3) ако запосленом који је остварио право на мировање радног односа ускрати право да се врати на рад (члан 79);
- 4) ако запосленом не исплати накнду трошкова, односно друго примање у складу са одредбама овог закона (чл. 118-120).

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 139.

Члан 276. мења се и гласи:

„Члан 276

Новчаном казном од 100.000 динара казниће се за прекршај–послодавац са својством правног лица, а предузетник са казном од 50.000 динара:

- 1) ако уговор о раду или други уговор не држи у седишту или пословној јединици (члан 35);
- 2) ако не води евиденцију о присутности запослених на раду (члан 63а);
- 3) ако не обезбеди време за одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са одредбама овог закона (чл. 64. до 67);
- 4) ако запосленом не достави обрачун зараде у складу са одредбама овог закона (члан 121);
- 5) ако не води месечну евиденцију о заради и накнади зараде у складу са одредбама овог закона (члан 122);
- 6) ако запосленом ускрати право на отпремнину у складу са одредбама овог закона (члан 158);
- 7) ако запосленом ускрати право на отказни рок, односно накнаду зараде у складу са овим законом (члан 189);
- 8) ако запосленом не врати уредно попуњену радну књижицу (члан 204).

Новчаном казном од 10.000 динара за прекршај из става 1. овог члана, казниће се одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.“

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 140.

Уговор о раду из чл. 36, 37, 42, 45, 197. и 200. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), закључени пре ступања на снагу овог закона настављају да се примењују по одредбама тог закона, до истека рока на који су закључени.

Члан 141

Поступци за остваривање права пред Фондом солидарности започети до дана ступања на снагу овог закона окончаће се по прописима који важе до почетка примене овог закона.

Члан 142.

Одредбе члан 204. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13) и Правилник о радној књижици („Службени гласник РС”, број 17/97) престају да важе са 1. јануаром 2016. године.

Радне књижице издате до 1. јануара 2016. године у складу са прописима који су били на снази до тог датума, настављају да се користе као јавне исправе, а подаци уписани у ове књижице могу да служе као доказ за остваривање права из радног односа и других права у складу са законом.

Члан 143.

Поступци уписа у Регистар синдиката и удружења послодаваца и утврђивања репрезентативности синдиката и удружења започети до дана ступања на снагу овог закона окончаће се по одредбама овог закона.

Члан 144.

Синдикати и удружења послодаваца који су уписани у Регистар до дана ступања на снагу овог закона, настављају са радом као синдикати и удружења послодаваца од дана почетка примене овог закона, с тим што су дужни да у року од 12 месеци од дана почетка примене овог закона ускладе свој статут и друге опште акте са одредбама овог закона.

Синдикати и удружења послодаваца су дужни у року из става 1. овог члана да министарству поднесу захтев за упис усклађивања података у Регистар у складу са одредбама овог закона.

Синдикати и удружења послодаваца који не поступе у складу са ставом 2. овог члана, решењем министра бришу се из Регистра и губе статус правног лица.

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

Члан 145.

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 истека

важења колективног уговора, односно до закључивања колективног уговора у складу са овим законом.

Члан 146.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

СБ.17.12.2013/1

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим се утврђује да Република Србија, између осталог, уређује систем у области радних односа.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Закон о раду који је ступио на снагу 2005. године, са изменама у 2005, 2009. и 2013. години, представља системски закон који регулише права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада. Потреба унапређења радноправних института, потпунија заштита права запослених и усклађивање Закона о раду са међународним стандардима, а пре свега потврђеним конвенцијама МОР и прописима Европске уније, захтева да се приступи изменама и допунама овог закона. Поред тога, потребно је да се прецизирају поједине одредаба Закона које су се у пракси различито тумачиле и примењивале од стране послодаваца, а понекад доводиле до различите судске праксе, што је све имало за последицу правну несигурност.

Предложене измене и допуне Закона о раду допринеће, пре свега, спровођењу мера фискалне политике Републике Србије, у циљу унапређења домаћих и страних инвестиција у привреди, смањења „рада на црно“ и повећања запослености. Предложеним изменама и допунама Закона смањују се непотребне процедуре администрирања, које не доприносе обезбеђивању и заштити права запослених, а представљају знатан трошак за послодавце. Поједини радноправни институти и начин њиховог уређивања, који нису остварили очекиване ефекте, нити обезбедили заштиту права запослених, већ имали за последицу њихово непримењивање или злоупотребу у пракси, преиспитани су и регулисани на одговарајући начин.

Један од циљева ових измена и допуна Закона о раду је и обезбеђивање правног оквира за подстицање запошљавања, а посебна пажња је посвећена теже запошљивим категоријама незапослених. Флексибилнијом регулисањем односа између послодаваца и запослених, у складу са међународним стандардима, обезбеђује се задовољење потреба запослених и послодаваца у регулисању њихових међусобних односа, уз обезбеђивање заштите запослених као „слабије стране“ у уговорном односу.

Како би се обезбедила ефикаснија примена Закона о раду, предложене су и измене које се односе на вршење надзора, овлашћења инспекције рада и казнене одредбе.

Унапређење законодавног оквира треба да, поред осталих мера Владе, допринесе подстицању домаћих и страних инвестиција у привреду и превазилажењу економске кризе, повећању запослености, смањењу рада на црно, као и привредном расту.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Основне одредбе - чл. 1. и 2. – овим одредбама Нацрта закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 3. Овим чланом се прописује да се права и обавезе запослених уређују колективним уговором, а правилником о раду само у одређеним случајевима прописаним овим законом.

Новина је да се прописује обавеза послодавца који донесе правилник због тога што није закључен колективни уговор у року од 60 дана од дана започињања преговора, да правилник о раду достави репрезентативном синдикату у року од седам дана од дана његовог ступања на снагу. Ова обавеза проистиче из обавезе послодавца да информисе запослене и синдикат о начину регулисања права и обавеза код послодавца.

Такође, послодавац који не прихвати иницијативу репрезентативног синдиката за приступање преговорима за закључење колективног уговора, не може правилником о раду да уреди права и обавезе из радног односа.

Овим одредбама подстиче се колективно преговарање у доброј вољи.

Такође врши се усаглашавање са посебним прописима којима се утврђују органи надлежни за одлучивање код послодавца, па у том смислу правилник о раду доноси надлежни орган код послодавца, утврђен законом, односно оснивачким или другим општим актом послодавца, а код послодавца који нема својство правног лица доноси овлашћено лице у складу са законом или лице које он овласти.

Члан 16. У овом члану прописује се обавеза послодавца да запосленом на његов захтев омогући увид у општи акт. Ово из разлога што је досадашња пракса имала за последицу да послодавци не достављају на увид запосленима општи акт, нити га чине доступним на огласној табли код послодавца или на други начин, што је запослене спречавало да имају увид у акте којима се уређују њихова права, обавезе и одговорности а тиме и да остварују своја права из радног односа.

Такође, пракса је условила и потребу да послодавац запосленом на његов захтев изда различите потврде у вези са радноправним статусом и правима који по том основу запослени остварује, а чести су били случајеви када су то послодавци одбијали.

Заснивање радног односа – чл. 3-15 мењају се и допуњују следеће одредбе Закона:

Члан 24. Овом одредбом прецизира се обавезна садржина правилника о организацији и систематизација послова, као и могућност да се у правилнику утврди број извршилаца.

Такође, утврђује се обавеза доношења правилника о организацији и систематизацији послова за послодавца који има 10 и више запослених. Ово из разлога како би се послодавци који имају мањи број запослених и који немају посебне организационе целине ослободили обавезе доношења овог акта.

Члан 30. Овим чланом прописује се обавеза послодавца да примерак уговора о раду приликом закључивања преда запосленом. Такође се врши

усаглашавање са посебним прописима којима се утврђују органи надлежни за закључивање уговора о раду у име и за рачун послодавца.

Члан 33. Овом одредбом врши се прецизирање обавезних елемената уговора о раду и искључује се обавеза утврђивања елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог, рокове за исплату зараде и друга примања на која запослени имају права као и трајање уобичајеног дневног и недељног радног времена, уколико су они утврђени законом, колективним уговором правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају се у уговору о раду, у моменту његовог закључења мора назначити којим су актом та права регулисана.

Такође, овом одредбом се врши усклађивање са Директивом Савета 91/533/ЕЗ којом се послодавац обавезује да обавести запослене о условима који се односе на уговор о раду.

Члан 35. Овим чланом се прописује обавеза послодавца да ако запослени, или друго радно ангажовано лице ступи на рад пре подношења пријаве на обавезно социјално осигурање, уговор о раду, односно други уговор или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради. Ово из разлога што се на овај начин олакшава инспекторима рада да у вршењу надзора утврде да ли лица која су затечена на раду код послодавца имају уредну документацију која је потребна како би се утврдио њиховог радноправни статус и да ли је послодавац у сваком конкретном случају поштовао закон. Крајњи циљ ове одредбе је и спречавања рада на црно, односно закључивање антидатирање уговора о раду по извршеном инспекцијском надзору.

Члан 36. Овим чланом прописује се да запослени који има уговор о раду којим је уговорен пробни рад може обављати један или више повезаних односно сродних послова, како би се омогућило запосленом да радне потенцијале са којима располаже искаже на различитим пословима, и тиме олакша послодавцу одлуку о томе на којим пословима ће запослени бити ангажован.

Уколико запослени не покаже очекиване резултате у току пробног рада, послодавац има обавезу да у решењу о отказу уговора о раду образложи разлоге отказа уговора о раду, иако је запослени засновао радни однос са раскидним условом.

Члан 37. Предлаже се продужење рока за заснивање радног односа на одређено време са 12 месеци на 24 месеца, и то за заснивање радног односа чије је трајање унапред утврђено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба. У овом случају послодавац може закључити један или више уговора о раду, на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Изузетно, уговор о раду на одређено време може трајати дуже од 24 месеца и то: ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка; за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта и са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола.

Уговор о раду може се закључити на најдуже 36 месецци без навођења објективних разлога и то: са запосленим старијим од 52 године; са лицем које је пре закључења уговора о раду најмање 12 месеци непрекидно имало статус незапосленог у складу са законом и за рад на пословима код новооснованог послодавца, при чему се новооснованим послодавцем сматра послодавац чији упис у регистар није старији од пет година.

Овим изменама би се запосленима пружила могућност за закључивање уговора на одређено времена до 24 месеца, а под одређеним условима најдуже три године, што би у многоструко побољшало ситуацију на пољу тржишта рада, а тиме се подстакло запошљавање. Посебно је значајна одредба која омогућава запошљавање на одређено време на период до 36 месеци лица која спадају у категорију теже запошљивих. Такође је значајна и одредба којом се омогућава новооснованим послодавцима да запошљавају на одређено време до 36 месеци, док пословање не достигне одређени ниво када тај исти послодавац буде могао да запошљава лица на неодређено време, са једне стране, а запосленима се омогућава да имају извесност статуса запослених на један дужи период који им омогућава планирање евентуалних задуживања код банака и др.

Наведене измене Закона о раду предложене су из разлога што се у досадашњој пракси радни однос заснивао на годину дана, а по истеку тог рока прекидао и замењивао уговором ван радног односа (уговор о привременим и повременим пословима), што је неповољније за запосленог, јер за време рада по уговору ван радног односа не остварује сва права која би по основу уговора о раду остваривао. Процена је да би се послодавци опредељивали за заснивање радног односа на одређено време, а не прибегавали другим видовима радног ангажовања која су неповољнија за запослене или, још екстремније, раду на црно. Такође се прописују и случајеви закључивања уговора о раду на одређено време за рад на пројектима, као и случајеви запошљавања странаца који имају временски ограничене дозволе боравка и рада, а што је све до сада стварало одређене проблеме у пракси.

Овим чланом се врши усклађивање са Директивом Савета 99/70/ЕЗ којом се послодавац обавезује на максимално укупно трајање узастопних уговора о раду на одређено време са истим запосленим. Такође, наводе се и објективни разлози којима се оправдава обнављање таквих уговора.

Члан 39–41. Овим одредбама ближе се уређује рад са непуним радним временом, као једном од флексибилних облика рада који као такав може бити погодан за запослене који због породичних околности желе да раде са непуним радним временом.

С обзиром на висок степен незапослености у Србији, потребно је омогућити запосленима који то желе да раде са непуним радним.

Овим одредбама се прописује обавеза послодавца да запосленима који раде са непуним радним временом обезбеде исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима, те да ови запослени имају зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права није друкчије одређено. Прописана је и обавеза послодавца у вези са благовременим обавештавањем запослених о доступности послова са пуним и непуним радним временом, као и

обавеза послодавца да размотри све захтеве запослених који се односе на прелазак са пуног на непуно радно време и обрнуто.

Колективним уговором се може уредити сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

Такође, овим одредбама се врши усклађивање са Директивом Савета 97/81/ЕЗ о раду са непуним радним временом, у циљу омогућавања преласка запослених са пуног на непуно радно време и обрнуто, као и обезбеђивање правовремених информација о расположивости послова са пуним и непуним радним временом од стране послодавца.

Чл. 42, 43, 45. и 46. Овим одредбама уводи се рад на даљину као један од флексибилних облика рада. Развој информационих технологија и њена све већа примена на радном месту довели су до промена начина рада код послодавца. Данас све већи број запослених може радити на даљину, далеко од простора свога послодавца користећи нове технологије. Користи за послодавца су, пре свега, смањење трошкова рада, повећање продуктивности уз истовремено лакше запошљавање, а за запосленог комфорнији начин организације властитог радног времена. Због раста ове појаве указала се потреба да се и овај начин рада законски уреди. При томе, обезбеђена је радноправна заштита ове категорије запослених, тако што је прописано да основна зарада ових запослених не може бити мања од основне зараде запослених који раде у просторијама послодавца на истим пословима, као и да остварују права на ограничено радно време, одморе и одсуства и друга права из радног односа. Такође овим одредбама прецизирана је и садржина уговора о раду на даљину и уговора о раду од куће.

Закључивање уговора о раду за обављање послова кућног помоћног особља, искључено је између супружника и крвних и тазбинских сродника до одређеног степена сродства, из разлога што између ових лица постоји законска обавеза издржавања, бриге и старања, са друге стране што се показало у пракси да се закључују фиктивни уговори између ових лица ради коришћења права на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета.

Ради евидентирања ових уговора прописана је обавеза послодаваца да у року од 15 дана од дана закључивања ових уговора исте пријави Министарству рада, запошљавања и социјалне политике.

Члан 48. Овим чланом се врши усаглашавање са посебним прописима којима се утврђују органи надлежни за одлучивање код послодавца, и врши прецизирање да директор односно предузетник не могу да закључују уговоре са самим собом нити са лицем кога он овласти. Ово из разлога јер су у пракси били чести случајеви злоупотребе различитих права због закључивања оваквих уговора, а посебни прописи којима се регулишу органи у привредним друштвима, дају могућност да једно физичко лице обавља функцију више органа друштва, као што је то случај у једнодомом друштву.

Радно време – чл. 16-27. Нацрта закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Чл. 50, 51. и 53. Овим одредбама прецизирају се појмови радног времена, пуног и непуног радног времена, као и прекорвени рад.

Уводи се појам радног времена под којим се подразумева 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. 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, а време које запослени проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом за које се остварује зарада.

Овим одредбама се прецизира појам пуног и непуног радног времена, а непуним радним временом, сматра се радно време краће од пуног радног времена.

Такође утврђује се да прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од 12 часова дневно укључујући и редовно радно време запосленог. Само изузетно, прековремени рад може да траје дуже од осам часова недељно у случају када је угрожена безбедност, здравље и општи интерес грађана.

Ово су случајеви када се десе непредвиђене околности као што је случај више силе или елементарне непогоде.

Овим се врши усклађивање са Директивом Европског Парламента и Савета 2003/88 у делу који се односи на начин дефинисања радног времена и дужине прековременог рад.

Члан 55. Овим чланом утврђује се начин распореда радног времена при чему је прописано да 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. Такође се утврђује и могућност увођења клизног радног времена.

Члан 56. Овом одредбом ближе се уређују рокови у којима је послодавац у обавези да запосленог обавести о распореду и промени распореда радног времена.

Такође се прописује да код послодавца код кога је рад организован у сменама или када 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, при чему запослени може радити најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно.

Овим се врши усклађивање са Директивом Европског Парламента и Савета 2003/88 у делу који се односи на максимално радно време у току недеље.

Члан 57. Према овом члану прерасподела радног времена може се извршити тако да укупно радно време запосленог у току 12 месеци у просеку износи пуно радно време. Дакле, укида се референтни период од шест месеци у току календарске године за прерасподелу радног времена.

Досадашња пракса је показала да овај шестомесечни период није био довољан, јер је за многе сезонске послове (пољопривреда, туризам, грађевинарство и др) био прекратак. Пошто у овим и сличним делатностима сезона траје пола године то је и природније да се прерасподела врши на дванаестомесечном нивоу.

Члан 61. Овим чланом се врши прецизирање и термилошко усклађивање са прописима којима се регулише област пензијског и инвалидског осигурања.

Члан 62. Изменама се предвиђа обавеза послодавца да запосленима који раде ноћу обезбеди претходне и периодичне здравствене прегледе.

Ова измена у складу је са Директивом 2003/88/ЕЗ Европског Парламента и Савета у вези са одређеним аспектима радног времена, којом се врши усклађивање са међународним стандардима и обезбеђивање повољнијих услова рада, односно утврђивање веће заштите запослених.

Члан 63. Уводи се појам сменског рада који се дефинише као 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 месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ова измена је у складу са Директивом 2003/88/ЕЗ Европског Парламента и Савета у вези са одређеним аспектима радног времена, у делу који се односи на дефиницију сменског рада и запослених који раде по сменама.

Члан 63а Уводи се обавеза вођења евиденције о присутности запослених на раду. Циљ увођења ове одредбе је онемогућавање прековременог рада супротно закону и лакши инспекцијски надзор.

Одмори и одсуства – чл. 28-38. Нацрта закона, мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 66. Овим чланом врши се прецизирање права на дневни одмор тако да запослени има право на дневни одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно за сваких 24 часа.

Ова измена је у складу са Директивом 2003/88/ЕЗ Европског Парламента и Савета у вези са одређеним аспектима радног времена у делу који се односи на период минималног дневног одмора за сваких 24 часа.

Члан 67. Овом одредбом се уводи да запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време дневног одмора од 12 часова, ако законом није друкчије одређено. Само изузетно, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор од 12 часова из претходног дана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ова измена је у складу са Директивом 2003/88/ЕЗ Европског Парламента и Савета у вези са одређеним аспектима радног времена у делу који се односи на минимално трајање недељног одмора.

Чл. 68-70. и 72-75. Овим одредбама се прецизирају одредбе о годишњем одмору које су у пракси имале низ недостатака, тако да се прецизира код стицања права на коришћење годишњег одмора (члан 68) да запослени има право на пун годишњи одмор након шест месеци непрекидног рада у календарској години у којој је заснова радни однос.

Предложеним решењем се омогућава да се годишњи одмор у општим актима утврди у максималном трајању.

Такође, запослени може након што је годишњи одмор прекинут због привремене спречености за рад да преостали део годишњег одмора настави да користи у договору са послодавцем.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години, између осталих случајева, и у случају ако му радни однос престаје пре 1. јула. Овим се отклања правна празнина и различита пракса у примени Закона када је у питању коришћење годишњег одмора запосленима који су засновали радни однос на одређено време и којима престаје радни однос у току календарске године.

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 две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније 31. августа наредне године. Овим изменама се жели спречити да привредни субјекти чија се делатност обавља у летњим месецима остају без потребних запослених у време највећег посла, те се обавезани први део у трајању од најмање три радне недеље, смањује на две радне недеље, што предвиђа и Конвенција МОР а бр 132.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који 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 31. децембра наредне године. Овим се продужава рок породиљама да искористе годишњи одмор из прошле године.

Такође, годишњи одмор из претходне године може да се користи најкасније до 31. децембра текуће године, у складу са условима утврђеним колективним уговором.

Питања која се односе на доношење решења о коришћењу годишњег одмора такође су била спорна у пракси тако да је овим одредбама прописано да ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Овим се одредбама утврђује начин доношења и оглашавања решења у случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у неком од организационих делова. Овим се олакшава непотребна администрација и доношење појединачних решења код послодавци који имају много запослених, а сви у исто време користе годишњи одмор. Поред тога, предвиђа се да запосленом решење може бити достављено у електронској форми.

Члан 76. Овим чланом се прописује да је у случају престанка радног односа, послодавац дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини основне зараде увећане за минули рад, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора. Ова накнада има карактер накнаде штете.

Овим чланом врши се усклађивање са чланом 8. став 2. Конвенцијом МОР 132 о плаћеном годишњем одмору.

Члан 77. Прецизирају се одредбе које се односе на плаћено одсуство. Утврђује се да запослени има право на укупно седам дана плаћеног одсуства за утврђене случајеве укључујући и два дана за добровољно давање крви. Прецизира се да се за случај добровољног давања крви могу користити два узастопна дана рачунајући и дан давања крви.

Поред овога запослени има право на плаћено одсуство у трајању од пет радних дана због смрти члана уже породице. Прецизира се ко се сматра чланом уже породице, а омогућава се да послодавац да у овом случају може одобрити запосленом плаћено одсуство и за шири круг лица која живе у породичном домаћинству са запосленим.

Заштита запослених – чл. 39-45. Нацрта закона, мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 82а Постојеће решење према коме се запосленима који раде скраћено радно време не може одредити прерасподела радног времена, проширује се и на забрану увођења прековременог рада за ову категорију запослених.

Ово из разлога што су у пракси све учесталији случајеви прековременог рада запослених који раде скраћено радно време. Наиме, сврха скраћеног радног времена на пословима са повећаним ризиком и јесте да се ти запослени заштите од штетних утицаја које утичу на здравље запосленог, а увођење прековременог рада за ову категорију запослених од стране послодавца је у супротности са сврхом скраћења радног времена.

Члан 89. У погледу заштите материнства предлаже се да се заштита прошири и на запослену која доји дете, а у случају када послодавац није у могућности да јој обезбеди прописану заштиту дужан је да запосленој обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Циљ одредбе је заштита трудница и мајки дојиља које раде на нарочито тешким пословима да се заштите од евентуалних последица које могу настати у вези са обављањем конкретног посла.

Ова одредба је у складу са Конвенцијом МОП 183 о заштити материнства и Препоруком 191.

Члан 90. Предлаже се да запослена жена за време трудноће као 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.

Такође запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Ова измена је у складу са Конвенцијом МОП 183 о заштити материнства у делу који се односи на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа.

Члан 98. Врши се термилошко усклађивање, јер запослена има право да на свој захтев ради непуно радно време, а не скраћено као што је у важећој одредби било прописано.

Члан 101. Овим чланом се врши прецизирање и термилошко усклађивање са прописима којима се регулише област запошљавања особа са инвалидитетом.

Члан 102. Овим чланом се прописује да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао који му послодавац нуди с обзиром на његову радну способност. У случају да послодавац нема одговарајућих послова, запосленом се може отказати уговор о раду по основу технолошког вишка уз обавезу исплате отпремнине.

Члан 103. У вези са злоупотребом права на одсуство због привремене спречености за рад, предлаже се да послодавац може на други начин да утврди да је запослени злоупотребио право на одсуство због привремене спречености за рад, с тим што је терет доказивања постојања злоупотребе на послодавцу. С обзиром да је радни спор увек спор неједнаких могућности овим се на одређени начин прави равнотежа страна у спору тако што се терет доказивања за постојање злоупотребе пребацује на послодавца.

Такође, општим актом може да се пропише поступак утврђивања постојања злоупотребе права на одсуство због привремене спречености за рад.

Зарада, накнада зараде и друга примања – чл. 46-61. Нацрта закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 104. Извршено је прецизирање става 2. и 3. члана 104. Закона, у смислу да се запосленима код послодавца гарантује једнака зарада за рад једнаке вредности. Ово значи да сви запослени код послодавца који имају исти степен стручне спреме, односно образовања, имају иста знања и способности, исту радну способност и остваре једнак радни допринос и одговорност имају право на једнаку зараду за такав рад.

Члан 105. Извршено је усаглашавање става 1. овог члана са претходним чланом (104), тј дефинисано је да се зарада састоји из основне зараде, зараде за радни учинак, увећане зараде и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду. Такође, у ставу 4. истог члана, прецизирано је да се под зарадом, поред досадашњих изузетака, не сматрају следећа примања запосленог: учешће запосленог у добити код послодавца, накнада трошкова рада запослених који посао обављају код куће, као и отпремнина у случају колективних вишкова из члана 158. овог закона, ако законом није друкчије одређено.

Члан 106. Брисан је из разлога што је у члану 105. дефинисано шта се сматра зарадом у смислу овога закона.

Члан 107. Овим чланом утврђено је да се основна зарада одређује за стандардни учинак запосленог на пословима за које је закључио уговор о раду, и то на основу услова, утврђених правилником о организацији и систематизацији послова, а кој су потребни за рад на уговореним пословима и времена проведеног на раду. Овако утврђена основна зарада не може да буде нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом.

Такође, прецизирано је да се основна зарада умањује односно увећава када запослени (не)оствари стандардни радни учинак. Наиме, уколико запослени не оствари стандардни радни учинак, основна зарада се умањује у складу са елементима утврђеним општим актом. Уколико запослени оствари учинак већи од

стандардног, основна зарада ће се у складу са елементима утврђеним општим актом увећати.

Истовремено, предлаже се као изузетак да се основна зарада на основу услова утврђених општим актом, може уговорити у већем износу од износа утврђеног општим актом.

Члан 108. Брисано је право на обавезно увећање зараде за рад у сменама. Међутим, ово право и даље може да буде уређено у складу са општим актом и уговором о раду. Такође, извршено је прецизирање тако да се увећање зараде за "минули рад", обрачунава најмање 0,4% од основице.

Поред тога, предложено је да се увећање зараде по основу "минулог рада" обрачунава само на основу времена проведеног у радном односу код последњег послодавца, послодавца претходника, као и повезаних лица у складу са законом.

Члан 111. За разлику од важећег решења, предлаже се право запосленог на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду (не пуно радно време). Прецизира се начин одређивања минималне зараде, тако што се иста одређује на основу минималне цене рада донете у складу са овим законом и времена проведеног на раду и садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Поред тога, прецизира се да се минимална зарада исплаћује запосленом у висини која важи за месецу у којем се врши исплата.

Такође, уводи се обавеза да се општим актом, односно уговором о раду утврде разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде. Уводи се обавеза послодавца да по истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Члан 112. Уводи се институт минималне цене рада, као јединице за обрачун минималне зараде. Минимална цена рада, по радном часу утврђује се у "нето" износу, односно без пореза и доприноса и то Одлуком Социјално економског савета основаног за територију Републике Србије. Ову одлуку доносиће Влада у случају да се чланови Социјално економског савета, не договоре о цени рада, у периоду од 30 дана од почетка преговора.

Овим чланом утврђују се критеријуми који се користе за утврђивање минималне цене рада, који поред досадашњих, укључују и стопу оствареног раста бруто домаћег производа, кретање промета у трговини на мало, ниво продуктивности и др.

Предвиђено је да се минимална цена рада утврђује, за период од годину дана, и то најкасније до 31. октобра текуће године, а да се примењује од 1. јануара наредне календарске године. Такође, предвиђено је да минимална цена рада, не може бити нижа од минималне цене рада која је утврђена за претходну календарску годину.

Члан 113. Овим чланом уређује се да се Одлука о висини минималне цене рада, објављује у „Службеном гласнику Републике Србије“. Ова одлука обавезно треба да садржи износ минималне цене рада по радном часу и то без пореза и доприноса ("нето"), као и износ минималне зараде за просечан месечни фонд часова (174) без пореза и доприноса ("нето") и износ са порезом и доприносима ("бруто") на дан доношења одлуке, а разлог за то је што у другим законима минимална зарада представља основ за утврђивање висине одређеног права.

Члан 114-116. Предвиђа се да се основица за обрачун накнаде зараде утврђује у висини основне зараде, за месец у коме запослени остварује накнаду зараде, увећане за минули рад. Овако утврђена накнада зараде, не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом.

Члан 118. уређује се право на накнаду трошкова запосленог који су у функцији извршења посла, у складу са општим актом и уговором о раду.

За разлику од досада важећег решења, утврђује се право запосленог на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за исхрану у току рада, ако ово право није обезбеђено на други начин. Такође, утврђује се право запосленог на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству, у складу са општим актом и уговором о раду, односно не утврђује се минимални износ ове накнаде трошкова, као што је то до сада било уређено (најмање у висини утврђеној посебним прописима).

Поред тога, прецизирано је да се накнада трошкова за исхрану у току рада, мора изразити у новчаном износу, с обзиром да иста има карактер зараде.

Члан 119. утврђена је обавеза послодавца да запосленом утврди отпремнину најмање у висини две просечне зараде у Републици, у складу са општим актом.

Члан 120. У складу са концептом зараде утврђеним овим законом, додата је тачка 1а, односно дата је могућност да се општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право и на друга примања запослених, као што су стимулације, награде, бонусе и сл.

Чл. 121–122. У циљу смањења трошкова администрације, у складу са техничким могућностима послодавца, дата је могућност да се обрачун зараде и накнаде зараде може водити и достављати запосленом у електронској форми. Такође, уводи се обавеза да месечну евиденцију о заради и накнади зараде, потписује само лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти, а не и запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

Потраживања запослених у случају стечајног поступка – остваривање права преко Фонда солидарности - чл. 62-67. Нацрта закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 124–126. односи се на потраживања запослених у случају стечајног поступка. Законом је регулисано право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак. Право на потраживања има запослени коме су потраживања утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак и испуњава услове предвиђене овим законом.

Предвиђено је да право на исплату потраживања у случају стечајног поступка нема предузетник и оснивач, односно члан привредног друштва и другог привредног субјекта, осим уколико је засновао радни однос у складу са овим законом. Уколико је по прописима који уређују стечајни поступак, донето решење о усвајању Плана реорганизације послодавца, запослени не остварују право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак, у складу са одредбама овог закона.

У даљем тексту наводе се права која запослени у случају стечајног поступка може остварити, као и износи у којима се права исплаћују (зараде и накнаде зараде

за време одсутности са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању, као и доприноси за обавезно социјално осигурање, уколико их послодавац није извршио у складу са законом, за последњих девет месеци пре отварања стечајног поступка; накнада штете за неискоришћени годишњи одмор за календарску годину у којој је отворен стечајни поступак, ако је то право имао пре отварања стечајног поступка; отпремнине при одласку у пензију коју је био дужан да исплати послодавац, ако је право на пензију остварио у периоду последњих девет месеци пре отварања стечајног поступка; накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења на основу правноснажне одлуке суда или решења послодавца, ако је повреда наступила у периоду од две године пре отварања стечајног поступка).

Чл. 139, 143, 144. односи се на поступак за остваривање права запослених на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак. Одредбама закона предвиђен је поступак за остваривање права запослених у случају стечајног поступка и то, ко може бити подносилац захтева, рок у којем се захтев подноси као и орган који решава о захтеву.

Подносилац захтева у овом поступку може бити запослени или његов пуномоћник. Уколико у току поступка остваривања права наступи смрт странке, право да настави поступак има наследник странке у складу са законом.

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

Уколико је потраживање запосленог у случају стечајног поступка, које се предвиђа овим законом, у потпуности или делимично исплаћено у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, Фонд ће по службеној дужности поништити своје решење пре извршења и донеће одлуку о захтеву запосленог у складу са ново утврђеним чињеничним стањем.

Закон предвиђа примену прописа којима је уређен управни поступак, уколико поступак пред Фондом није посебно уређен овим законом.

Права запослених код промене послодавца – члан 68. Нацрта закона, брише се члан 152. Закона о раду, јер промена власништва над капиталом (куповина и продаја акција нема за последицу промену послодавца у смислу чл. 147-151. Закона о раду).

Вишак запослених – чл. 69-71. Нацрта закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Чл. 155, 158. и 159. Овим одредбама се предлаже да се при исплати отпремнине приликом утврђивању вишка запослених узима у обзир само период проведен у радном односу код последњег послодавца, а висина отпремнине се утврђује у складу са општима актом или уговором о раду и не може бити нижа од збира трећине основне зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, с тим да не може да се исплати за исти период за који је исплаћена код истог или другог послодавца.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Овим одредбама поред осталог врши се усклађивање са посебним прописима којима се утврђују органи надлежни за одлучивање код послодавца за доношење програма решавања вишка запослених.

Циљ овако предложене законске одредбе је процена да би послодавци били више мотивисани да запошљавају нова лица, као и да се спречи могућност да запослени по истом основу добије више пута отпремнину. На овај начин би се у великој мери спречио одлив средстава из буџета, чиме би се посредно заштитили и порески обвезници. Такође се на посредан начин спречава дискриминација старијих лица које су послодавци избегавали да примају у радни однос управо због обавезе исплате отпремнине за цео радни век, што би у крајњој линији требало да резултира повећањем запослености, посебно теже запошљивих категорија.

Удаљење – чл. 72-75. Нацрта закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Чл. 165, 167, 169. и 170. - У питању је усклађивање са Законом о кривичном поступку који у члану 5. прописује да кривично гоњење започиње првом радњом јавног тужиоца или овлашћених службених лица полиције на основу захтева јавног тужиоца, ради провере основа сумње да је учињено кривично дело или да је одређено лице учинило кривично дело као и подношењем приватне тужбе. Предлог је да се запослени може привремено удаљити са рада не кад је покренут кривични поступак већ кад је кривично гоњење започето.

Поред наведеног, имајући у виду презумпцију невиности, предложена је могућност да удаљење запосленог са рада у случају када је против њега започето кривично гоњење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Измене уговора о раду – чл. 76-79. мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 171. Због потребе праксе, дата је могућност да уговор о раду може да се анексира кад послодавац промени Правилник о организацији и систематизацији послова као и кад се запосленом врши промена радног времена са пуног на непуно радно време, а није у питању мера решавања вишка запослених. Поред наведеног, предложена је могућност измене и допуне уговора о раду на иницијативу послодавца или запосленог.

Члан 172. Прецизирање одредби о процедури понуде анекса уговора, ради лакше примене.

Члан 172а Потреба праксе намеће неопходност да се у одређеним случајевима уговор о раду мења и допуњује без спровођења поступка анексирања уговора о раду у смислу члана 172. овог закона, што се и предлаже у овом члану.

Члан 174. Предлаже се брисање важеће одредбе, која прописује да се у случају упућивања запосленог на рад код другог послодавца уговором о раду на одређено време код другог послодавца запосленом не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га упутио на рад, јер је иста нејасна и у

пракси се различито тумачила, а доводила је у различит положај запослене који раде на истим пословима код истог послодавца.

Престанак радног односа - чл. 80-94. мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 175. Због потребе праксе предлог је да радни однос може престати и у случају када запослени стекну услове за остваривање права на пензију по основу тзв. бенефицираног радног стажа.

Члан 178. Потребне праксе условиле су да отказни рок од стране запосленог не може да буде дужи од 30 дана. Ово из разлога јер су у пракси били чести случајеви да су се уговорали непримерено дуги отказни рокови.

Члан 179. Разлози за отказ су подељени у три групе, у зависности од тога да ли се разлози за отказ односе на радну способност запосленог и његово понашање, ако запослени не поштује радну дисциплину или учини повреду радне обавезе и кад се разлог за отказ односи на потребе послодавца. Због потребе праксе прецизирани су неки од најчешћих случајева који се односе на радну способност запосленог и његово понашање, непоштовање радне дисциплине и повреду радне обавезе.

Прецизирано је на који начин послодавац може да утврди да је запослени под дејством алкохола или других опојних средстава, односно да послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у здравствену установу.

Члан 179а Због потребе праксе, у случају непоштовања радне дисциплине или повреде радне обавезе када послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да те повреде нису такве природе да запосленом престане радни однос, предлаже се увођење новчане казне до 20% од зараде запосленог и до три месеца, као и продужење трајања већ постојеће мере привременог удаљења са рада без накнаде на период до 15 радних дана. Опомена пред отказ као трећа мера је пребачена из важећег члана 180. став 3. Закона о раду, јер представља један вид санкције.

Члан 180. Прецизирају се одредбе у вези са поступком пре престанка радног односа или изрицања друге законске мере у случајевима када постоји сумња да је запослени учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине. Врши се и термилошка измена, теко да се уместо упозорења предлаже употреба појма обавештење.

Члан 180а Прецизира се поступак престанка радног односа у случају када запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради. За отказивање уговора о раду или изрицање друге мере у наведеном случају, потребно је да послодавац запосленом претходно да одговарајућа упуства и писано обавештење у вези са недостацима у раду запосленог, па ако запослени настави да ради супротно датим упуствима, послодавац може да му откаже уговор о раду или изрекне другу, блажу меру. Овим се врши усклађивање са Препоруком МОП 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, коју су судови непосредно примењивали приликом оцене законитости отказа због неостваривања резултата рада.

Члан 181. С обзиром да послодавац није увек упознат ком синдикату запослени припада, што представља проблем у пракси у поступку отказивања уговора о раду, предложено је да послодавац нема обавезу да обавештење у случају отказа уговора о раду доставља синдикату, већ да се синдикат може изјаснити на наведено обавештење само уколико то захтева запослени. Ако синдикат да мишљење на обавештење о разлозима за отказ уговора о раду, послодавац је дужан да исто узме у обзир приликом одлучивања о престанку радног односа.

Члан 182. Период забране запошљавања на истим пословима на којима је радио запослени који је проглашен вишком је због потребе праксе скраћен са шест на три месеца.

Члан 184. Продужени су рокови застарелости за отказивање уговора о раду на шест месеци (субјективни рок) и 12 месеци (објективни рок).

Члан 187. Предлог је да се посебна заштита породиља од отказа уговора о раду искључује ако запослена учини кривично дело на раду или у вези са радом.

Због проблема у пракси у вези са рочунањем рока из става 3. овог члана, извршено је прецизирање одредбе тако да је решење о отказу уговора о раду из ст. 1. и 2. овог члана ништаво ако су на дан отказа уговора о раду послодавцу биле познате околности из става 1. овог члана или ако запослени, у року од 30 дана престанка радног односа, односно пријема решења о отказу ако је решење достављено после престанка радног односа, обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду.

Члан 188. Предложеним изменама обезбеђује се заштита синдикалним представницима тако да не уживају апсолутну заштиту као до сада, већ да заштиту од отказа и стављања у неповољан положај ужива представник запоселних због статуса или активности у својству представника запоселних, чланства у синикату или учешћа у синикалним активностима, ако запоселни посотупа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 189. Отказни рок у случају престанка радног односа зато што запослени не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности утврђује се општим актом, у зависности од стажа осигурања, а не може бити краћи од осам, нити дужи од 30 дана.

Члан 189а Усклађивање са Препоруком 166 . која у члану 17. прописује да запослени коме престаје радни однос има право да од послодавца захтева да му изда потврду, која садржи датум почетка и престанка радног односа, врсту, односно опис послова на којима је запослени радио. Запослени има право да од послодавца тражи и оцену његовог понашања и резултате рада.

Члан 191. Овим чланом прописују се правне последице незаконитог отказа, при чему се прави разлика између отказа за који се у судском поступку утврди да није постојао законски основ, нити разлози, у ком случају запослени има право на потпуну реинтеграцију (враћање на рад, накнада штете на име изгубљене зараде и уплата доприноса за обавезно социјално осигурање за цео период). Са друге стране, када се у судском поступку утврди да су постојали основани разлози за отказ запосленом, али је послодавац прекршио процедуралне одредбе закона, суд ће досудити запосленом право на накнаду штете у износу од шест основних зарада, без његовог враћања на рад.

Остваривање и заштита права запослених чл. 95-97. мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 192. Овим изменама омогућава се послодавцу да одлучивање о правима и обавезама запослених пренесе не само на запослене, него и на друга лица. Овакво законско уређење захтева потреба праксе, а нарочито код послодаваца послове везане за регулисање радно правног статуса запослених поверавају адвокатима и другим лицима која нису запослена код послодавца, а с обзиром да према садашњем решењу у закону то није било могуће, у пракси је стварало проблеме које је требало отклонити.

Члан 194. Рок за покретање поступка пред арбитром је у досадашњој пракси био исувише кратак. С обзиром да радни спорови у судској пракси непримерено дуго трају свака могућност решавања спорне ситуације без покретања судског спора би морала бити афирмисана па је тако и продужење рока за покретања спора са досадашњих три на 10 дана од дана достављања писменог предлога запосленог има за циљ да се избегне покретање радног спора када је то могуће.

Члан 195. Против решења 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 са досадашњих 90 дана смањује се на 60 дана. По правилу су рокови много краћи осам и 15 дана, а скраћење овог рока је из разлога правне сигурности послодавца.

Посебне одредбе чл. 98-101. Нацрта закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 198. Брише се старосна граница од 30 година за обављање привремених и повремених послова са чланом омладинске или студентске задруге, већ се оставља да се питање старосне границе за чланство у омладинским и студентским задругама прописује законом којим се уређују задруге.

Члан 203. Брише се одредба којом је прописано да физичко лице може самостално да обавља делатност као предузетник, у складу са законом.

Члан 204. Овом одредбом продужава се рок да послодавац врати уредно попуњену радну књижицу уместо на дан престанка радног односа, најкасније 15 дана од дана престанка радног односа. Продужење овог рока је уследило због потреба праксе, јер послодавац није увек у могућности да све своје обавезе према запосленом изврши до дана престанка радног односа. Такође, податке о запослењу код предузетника у радну књижицу уписује Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање, те је за уписивање тих података такође потребно одређено време.

Организације запослених и послодаваца чл. 102-124. Нацрта закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 207. Прописује да запослени приступа синдикату потписивањем приступнице и утврђује обавезне елементе приступнице (назив синдиката, име и презиме запосленог, назив послодавца, датум потписивања приступнице и потпис запосленог). Такође, утврђује се могућност послодавца да запосленом који је члан

синдиката, на основу његове писмене изјаве, одбије износ од зараде на име синдикалне чланарине и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката. Ако је запослени потписао приступницу на којој се сагласио да се одређени износ његове зараде одбије на име синдикалне чланарине, послодавац ће моћи да врши одбијање од зараде. Прописује се и да послодавац не може забранити нити спречити оснивање синдиката.

Члан 208. Прописују се обавезе синдиката и то да достави послодавцу акт о упису у регистар и одлуку о лицу овлашћеном за заступање и представљање. Док не изврши ову обавезу, послодавац није дужан да таквом синдикату омогући остваривање права синдиката, односно његовог представника.

Члан 210. Изменама става 1. овог члана утврђена је обавеза послодавца да синдикату који делује код њега, у складу са просторним и финансијским могућностима, обезбеди техничко просторне услове, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 211. Оставља се могућност да се колективним уговорима или споразумима између послодавца и синдиката код послодавца, утврди право на плаћено одсуство представницима синдиката, ради обављања синдикалне функције. Изузетак се прави за репрезентативне синдикате, ако нема колективних уговора или споразума, када закон утврђује минималан број часова плаћеног одсуства (задржава се постојеће решење из закона и то: 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова код тог послодавца и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова; сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова).

Члан 214. Извршена је измена висине накнаде зараде на коју има право синдикални представник који одсуствује са рада а коју плаћа послодавац. До сада је то било најмање у висини основне зараде запосленог, што је доводило да тога да се накнада зараде уговора у значајније већем износу од зараде коју би имао синдикални представник да ради, тако да је предложено да иста не може бити већа од основне зараде запосленог.

Члан 215. Дефинишу се нивои оснивања синдиката који се уписују у регистар: синдикат код послодавца је синдикат који се оснива и делује код послодавца и може да га оснује најмање 10 запослених код тог послодавца; синдикат у грани је синдикат који се оснива на нивоу једне или више сродних делатности за територију одређене територијалне јединице; синдикат на територији одређене територијалне јединице је синдикат који се оснива за територију републике, аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе.

Члан 216. Прописује се да удружење послодавца могу да оснују најмање пет послодавца у одређеној грани, односно на територији одређене територијалне јединице. Досадашње решење је по ставовима Међународне организације рада постављало превисок услов за оснивање (послодавци су морали да запошљавају најмање 5% запослених у области у којој су се оснивали). Такође, прописано је да послодавци и њихова пословна удружења приступају удружењу послодавца потписивањем приступнице од стране лица овлашћеног за заступање и представљање привредног субјекта или пословног удружења.

Члан 217. Прописују се услови за упис синдиката и удружења послодавца у регистар који води министарство. Одређено је да удружења делују у складу са

законом и њиховим општим актом и дефинисана је минимална садржина општег акта (назив и седиште; циљеви ради којих се оснива; унутрашња организација; лице овлашћено за заступање и представљање и други органи, њихов састав, овлашћења, начин избора, трајање мандата и начин одлучивања; поступак за доношење, измене и допуне општих аката; услови и начин учлањивања и престанка чланства; права, обавезе и одговорност чланова; начин стицања средстава за остваривање циљева и располагање средствима; престанак деловања и начин одлучивања о престанку деловања; поступање са имовином у случају престанка деловања; поступак усвајања финансијских и других извештаја; изглед и садржина печата; друга питања утврђена законом или питања од значаја за рад удружења).

Предвиђено је да се не уписује у регистар организациони део синдиката у грани, односно на територији одређене територијалне јединице који делује код послодавца, већ да синдикат води њихову евиденцију. Ближи начин уписа у регистар прописале се актом министра.

Члан 218. Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова потребно је рачунати само приступнице синдикату за који запослени уплаћује чланарину, а ако се чланарина уплаћује за више синдиката, рачуна се приступница потписана сваком синдикату.

Члан 219. Утврђује се да је за репрезентативност синдиката код послодавца потребно да синдикат има најмање 20% запослених код тог послодавца.

Члан 220. Мења се у смислу усаглашавања услова за репрезентативност синдиката са нивоима оснивања (напушта се концепт деловања синдиката у групи, подгрупи и делатности).

Члан 221. Односи се на кумулативно постављене услове који треба да буду испуњени да би се удружења послодавца сматрало репрезентативним: да је уписано у регистар, има потребан број чланова удружења, испуњава начело слободе удруживања и деловања и независности од државних органа и политичких странака и да се претежно финансира из чланарине и других сопствених извора.

Члан 222. Предвиђа се обавезно испуњење једног од алтернативно постављених услова које удружење послодаваца треба да испуни, да би се сматрало репрезентативним (у које је учлањено најмање 5% послодаваца од укупног броја послодаваца на територији Републике под условом да ти послодавци запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених на територији Републике; које чине послодавци који запошљавају најмање 20% од укупног броја запослених у делатностима одређене гране, односно на територији одређене територијалне јединице; у које је учлањено најмање 10% послодавца од укупног броја послодаваца у делатностима одређене гране, односно на територији одређене територијалне јединице; у које је учлањено најмање 5% послодаваца од укупног броја послодаваца у делатностима одређене гране, односно на територији аутономне покрајине, односно локалне самоуправе под условом да ти послодавци запошљавају најмање 10% од укупног броја запослених у делатностима одређене гране, односно на територији аутономне покрајине, односно локалне самоуправе). Такође је прописано да послодавци чији је капитал у већинском власништву републике или аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и

запослени код наведених послодаваца, не улазе у укупан број послодаваца, односно запослених у односу на које се утврђује репрезентативност.

Члан 223. Синдикат може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности министру, уколико му послодавац није утврдио репрезентативност у року од 30 дана подношења захтева за утврђивање репрезентативности и уколико сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу са законом. Захтев Одбору може да се поднесе најкасније у року од 30 дана од дана доношења одлуке послодавца, односно у року од три месеца од дана подношења захтева послодавцу.

Члан 224. Предвиђа се да репрезентативност синдиката и удружења послодаваца утврђује министар уз претходно прибављено мишљење Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца.

Члан 227. Измена се састоји у томе што се захтев за утврђивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца подноси министру, а затим се прописује потребна документација која се подноси уз захтев (доказ о испуњењу услова репрезентативности прописаних овим законом; изјава лица овлашћеног за заступање и представљање синдиката, односно удружења послодаваца, о броју чланова; укупан број запослених и послодаваца на територији одређене територијалне јединице или у грани, а који је утврђен од стране органа надлежног за статистику или другог органа који води одговарајућу евиденцију; потврда послодавца о укупном броју запослених код послодавца и списак запослених код послодавца).

Чл. 228–229. Прописује се поступак утврђивања репрезентативности. У поступку утврђивања репрезентативности код послодавца имају право да учествују и други синдикати који су организовани код тог послодавца. О поднетом захтеву, послодавац доноси одлуку у року од 30 дана од дана подношења захтева. Ток поступка за утврђивање репрезентативности измењен је тако што потпуност захтева и доказа поднетих уз захтев, а прописаних овим законом, утврђује министар. Подносилац захтева је дужан да, на захтев министра, допуни документацију и достави и друге доказе о испуњавању услова репрезентативности, као и да, у одређеном року, отклони недостатке који онемогућују поступање по захтеву. Прецизира се начин рада Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца, тако што Одбор може радити и усвајати мишљење ако је на седници присутно најмање две трећине укупног броја чланова Одбора, а мишљење се усваја већином гласова од укупног броја чланова Одбора.

Чл. 230–231. Ови чланови се односе на доношење одлуке о захтеву. Одредбе утврђују услове када министар, по претходно прибављеном мишљењу Одбора, доноси закључак о одбацивању захтева (када одлучује о питањима која се тичу поступка) и услове за доношење решења (када одлучује о предметној ствари, односно поднетом захтеву). Министар доноси одлуку по претходно прибављеном мишљењу Одбора. Уколико су испуњени услови утврђени законом, министар доноси решење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца; односно решење о одбијању захтева уколико законски услови нису испуњени.

Чл. 233. и 235. Ови чланови се односе се преиспитивање утврђене репрезентативности синдиката и удружења послодаваца. Одредбе одређују ко је овлашћен да поднесе захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности

синдиката и удружења послодаваца, рок у којем се захтев може поднети, орган коме се захтев подноси као и садржину захтева за преиспитивање утврђене репрезентативности. Мења се одредба којом се предвиђа да синдикат, односно удружење послодавца, чија се репрезентативност преиспитује, доставља доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са законом, министру.

Члан 237. Овај члан се мења у смислу усаглашавања текста закона са нивоима оснивања синдиката с обзиром да се напушта концепт оснивања синдиката и закључивања колективних уговора за групу, подгрупу и делатност.

Колективни уговори чл. 124-129. Нацрта закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Чл. 242. и 245. Ови чланови мењају се у смислу усаглашавања текста закона са нивоима оснивања синдиката с обзиром да се напушта концепт оснивања синдиката и закључивања колективних уговора за групу, подгрупу и делатност.

Члан 246. Даје се могућност закључивања посебног колективног уговора за јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и исти закључују оснивач јавног предузећа, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат.

Чл. 247, 248. и 250. Ови чланови мењају се тако што се утврђује да у закључивању колективних уговора за друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће учествује и оснивач. Прецизира се да у име послодавца, колективни уговор потписује овлашћено лице за заступање послодавца. Укида се закључивање посебног колективног уговора за спортисте, тренере и стручњаке у спорту, с обзиром да се основ за исти налази у Закону о спорту.

Члан 254. Овим чланом се прецизира када се колективни уговор сматра закљученим. Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката, колективни уговор се сматра закљученим кад га потпишу синдикат, односно синдикати учесници у преговарању који заступају већину од укупног броја чланова синдиката – учесника у колективном преговарању. Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних удружења послодаваца, колективни уговор се сматра закљученим у односу на удружење послодаваца које га потпише под условом да су га потписали синдикати који заступају већину од укупног броја чланова синдиката

Чл. 257–261. Бришу се одредбе о проширеном дејству колективног уговора.

Надзор - чл. 130-134. Нацрта закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Чл. 268–272. Овим одредбама прецизирају се овлашћења инспектора у вршењу инспекцијског надзора.

У поступку инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да: врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница; легитимише и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, запослених и других лица која се затекну на раду код послодавца; врши контролу да ли је извршена пријава на обавезно социјално осигурање, на основу података из централног регистра обавезног социјалног осигурања; прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго и налаже предузимање

превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреда закона.

Инспектор рада је дужан да без одлагања обавести надлежни државни орган ако у вршењу инспекцијског надзора дође до сазнања о постојању о обављању нерегистроване делатности.

Циљ је уједначавање поступања и јасна овлашћења инспектора приликом вршења надзора.

Посебно се прописује да је послодавац дужан да инспектору омогући вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеде податке потребне за вршење инспекцијског надзора, у складу са законом. До сада је била прописана само санкција за ометање инспектора у раду, а конкретна обавеза (диспозиција) није била прописана. Такође се прописује да је у вршењу инспекцијског надзора инспектор, између осталог овлашћен, да наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде и подзаконског акта.

Законом је прописано да ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад. Међутим, ова одредба је у пракси стварала проблем, јер није постојало овлашћење инспектора да наложи послодавцу да са тим запосленим закључи уговор о раду у писаном облику. Увођењем ове одредбе је отклоњен и овај недостатак, а крајњи циљ је смањење рада на црно.

Досадашњим решењем инспектор рада је био овлашћен да поднесе 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, али законом није прописан рок. Како би се отклонила и ова недоследност новим решењем се прописује да је инспектор рада дужан да захтев за покретање прекршајног поступка поднесе у року од 30 дана од дана утврђеног прекршаја, а најкасније у року прописаном законом којим се уређује прекршај.

Новим решењем предвиђа се и случај када запослени поднесе захтев за одлагање решења о отказу уговора о раду, а инспектор рада по захтеву запосленог нађе да право запосленог није очигледно повређено у ком случају је дужан да донесе решење о одбијању захтева. Рок за подношење захтева запосленог је 15 дана од дана покретања радног спора, а новина је да је инспектор рада дужан да донесе решење у року од 30 дана од дана подношења захтева запосленог, било да доноси решење о одлагању извршења решења о отказу уговора о раду до доношења правноснажене одлуке суда, било да доноси решење о одбијању захтева, у случају када нађе да право запосленог није очигледно повређено.

Укида се рок од 15 дана од дана пријема жалбе, у коме је министар био дужан да одлучује по жалби. Ово из практичних разлога, јер је досадашњи рок био нереално кратак.

Казнене одредбе чл. 135-138. Нацрта закона овим члановима мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Чл. 273-276. - Новчани износи прописаних казни усклађени су са Законом о прекршајима, с тим што се водило рачуна да се повећа предвиђени распон новчаних казни. Поред тога, за одређене прекршаје прописана је казна у фиксном износу, како

би се применио институт прекршајног налога, а уведене су и нове казне за непоштовање прописаних обавеза утврђених овим нацртом закона.

Прелазне и завршне одредбе – чл. 140-146. Нацрта закона, уређује се прелазни режим за поједине радноправне институте који се битно мењају Нацртом овог закона.

IV ПРОЦЕНЕ ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ АКТА

За спровођење овог закона нису потребна додатна средства у буџету Републике.

СБ.17.12.2013/2

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ И ДОПУЊУЈУ

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.~~

~~Правилник о раду доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор— директор, 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 престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора из става 1. овог члана.~~

КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ КОД ПОСЛОДАВЦА, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, УРЕЂУЈУ СЕ ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА И МЕЊУСОБНИ 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, ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ПРАВИЛНИК О РАДУ ДОСТАВИ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОМ

СИНДИКАТУ У РОКУ ОД СЕДАМ ДАНА ОД ДАНА ЊЕГОВОГ СТУПАЊА НА СНАГУ.

У СЛУЧАЈУ ИЗ СТАВА 2. ТАЧКА 3) ОВОГ ЧЛАНА УЧЕСНИЦИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ДУЖНИ СУ ДА НАСТАВЕ ПРЕГОВОРЕ У ДОБРОЈ ВОЉИ.

ПОСЛОДАВАЦ КОЈИ НЕ ПРИХВАТИ ИНИЦИЈАТИВУ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА ЗА ПРИСТУПАЊЕ ПРЕГОВОРИМА ЗА ЗАКЉУЧЕЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА, НЕ МОЖЕ ПРАВИЛНИКОМ О РАДУ ДА УРЕДИ ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА.

ПРАВИЛНИК О РАДУ ДОНОСИ НАДЛЕЖНИ ОРГАН КОД ПОСЛОДАВЦА, УТВРЂЕН ЗАКОНОМ, ОДНОСНО ОСНИВАЧКИМ ИЛИ ДРУГИМ ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, А КОД ПОСЛОДАВЦА КОЈИ НЕМА СВОЈСТВО ПРАВНОГ ЛИЦА ДОНОСИ ОВЛАШЋЕНО ЛИЦЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ ИЛИ ЛИЦЕ КОЈЕ ОНО ОВЛАСТИ.

ПРАВИЛНИК О РАДУ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА И ДРУШТВА КАПИТАЛА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ РЕПУБЛИКА, 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.

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, КАО И ДА ЗАПОСЛЕНОМ НА ЊЕГОВ ЗАХТЕВ ОМОГУЋИ УВИД У ОПШТИ АКТ;

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;~~

6) ЗАПОСЛЕНОМ, НА ПИСАНИ ЗАХТЕВ, ИЗДА ПОТВРДУ О ОСТВАРЕНОЈ ПРОСЕЧНОЈ ЗАРАДИ И ДРУГЕ ПОТВРДЕ КОЈЕ СЕ ОДНОСЕ НА РАДНОПРАВНИ СТАТУС ЗАПОСЛЕНОГ, РАДИ ОСТВАРИВАЊА ПРАВА ПРЕД ДРУГИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА.

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, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.~~

~~Правилник доноси директор, односно предузетник.~~

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

ПРАВИЛНИКОМ СЕ УТВРЂУЈУ ОРГАНИЗАЦИОНИ ДЕЛОВИ КОД ПОСЛОДАВЦА, НАЗИВ И ОПИС ПОСЛОВА, ВРСТА И СТЕПЕН ЗАХТЕВАНЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА И ДРУГИ ПОСЕБНИ УСЛОВИ ЗА РАД НА ТИМ ПОСЛОВИМА, А МОЖЕ ДА СЕ УТВРДИ И БРОЈ ИЗВРШИЛАЦА.

ПРАВИЛНИК ДОНОСИ НАДЛЕЖНИ ОРГАН КОД ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНО ЛИЦЕ УТВРЂЕНО ЗАКОНОМ ИЛИ ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА ИЛИ ЛИЦЕ КОЈЕ ОНИ ОВЛАСТЕ.

ОБАВЕЗА ДОНОШЕЊА ПРАВИЛНИКА НЕ ОДНОСИ СЕ НА ПОСЛОДАВЦА КОЈИ ИМА МАЊЕ ОД ДЕСЕТ ЗАПОСЛЕНИХ.

2. Уговор о раду

Члан 30.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

~~Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор, односно предузетник.~~

~~Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор, односно предузетник, у складу са чланом 192. овог закона.~~

УГОВОР О РАДУ ЗАКЉУЧУЈЕ СЕ НАЈМАЊЕ У ДВА ПРИМЕРКА ОД КОЈИХ ЈЕДАН ЗАДРЖАВА ЗАПОСЛЕНИ И СМАТРА СЕ ЗАКЉУЧЕНИМ КАД ГА ПОТПИШУ ЗАПОСЛЕНИ И ПОСЛОДАВАЦ.

УГОВОР О РАДУ У ИМЕ И ЗА РАЧУН ПОСЛОДАВЦА ЗАКЉУЧУЈЕ НАДЛЕЖНИ ОРГАН КОД ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНО ЛИЦЕ УТВРЂЕНО ЗАКОНОМ ИЛИ ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА ИЛИ ЛИЦЕ КОЈЕ ОНИ ОВЛАСТЕ.

Члан 33.

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 запосленог;
- 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;
 - 8) дан почетка рада;
 - 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
 - 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
 - 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
 - 12) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
 - 13) трајање дневног и недељног радног времена.
- 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.

УГОВОР О РАДУ САДРЖИ:

- 1) НАЗИВ И СЕДИШТЕ ПОСЛОДАВЦА;
- 2) ЛИЧНО ИМЕ 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) НАЗИВ И ОПИС ПОСЛОВА КОЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ТРЕБА ДА ОБАВЉА;
- 5) МЕСТО РАДА;
- 6) ВРСТУ РАДНОГ ОДНОСА (НА НЕОДРЕЂЕНО ИЛИ ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ);
- 7) ТРАЈАЊЕ УГОВОРА О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ И ОСНОВ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ;
- 8) ДАН ПОЧЕТКА РАДА;
- 9) РАДНО ВРЕМЕ (ПУНО, НЕПУНО ИЛИ СКРАЋЕНО);
- 10) НОВЧАНИ ИЗНОС ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ НА ДАН ЗАКЉУЧЕЊА УГОВОРА О РАДУ.

ПОРЕД ЕЛЕМЕНАТА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, УГОВОР О РАДУ САДРЖИ И:

- 1) ЕЛЕМЕНТЕ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ, РАДНОГ УЧИНКА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ, УВЕЋАНЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНОГ;
- 2) РОКОВЕ ЗА ИСПЛАТУ ЗАРАДЕ И ДРУГИХ ПРИМАЊА НА КОЈА ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО;
- 3) ТРАЈАЊЕ УОБИЧАЈЕНОГ ДНЕВНОГ И НЕДЕЉНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА.

УГОВОР О РАДУ НЕ МОРА ДА САДРЖИ ЕЛЕМЕНТЕ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА АКО СУ ОНИ УТВРЂЕНИ ЗАКОНОМ, КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ, ПРАВИЛНИКОМ О РАДУ ИЛИ ДРУГИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, У КОМ СЛУЧАЈУ У УГОВОРУ МОРА ДА СЕ НАЗНАЧИ АКТ КОЈИМ СУ ТА ПРАВА УТВРЂЕНА У МОМЕНТУ ЗАКЉУЧЕЊА УГОВОРА О РАДУ.

НА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ КОЈА НИСУ УТВРЂЕНА УГОВОРОМ О РАДУ ПРИМЕЊУЈУ СЕ ОДГОВАРАЈУЋЕ ОДРЕДБЕ ЗАКОНА И ОПШТЕГ АКТА.

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.~~

АКО ЗАПОСЛЕНИ, ОДНОСНО ДРУГО РАДНО АНГАЖОВАНО ЛИЦЕ СТУПИ НА РАД ПРЕ ПОДНОШЕЊА ПРИЈАВЕ НА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ, ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА УГОВОР О РАДУ, ОДНОСНО ДРУГИ УГОВОР У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ ИЛИ ЊИХОВУ КОПИЈУ ДРЖИ У СЕДИШТУ ИЛИ ДРУГОЈ ПОСЛОВНОЈ ПРОСТОРИИ ПОСЛОДАВЦА ИЛИ НА ДРУГОМ МЕСТУ, У ЗАВИСНОСТИ ОД ТОГА ГДЕ ЗАПОСЛЕНИ ИЛИ РАДНО АНГАЖОВАНО ЛИЦЕ РАДИ.

4. Пробни рад

Члан 36.

~~Уговором о раду може да се уговори пробни рад.~~

УГОВОР О РАДУ МОЖЕ ДА СЕ УГОВОРИ ПРОБНИ РАД ЗА ОБАВЉАЊЕ ЈЕДНОГ ИЛИ ВИШЕ ПОВЕЗАНИХ, ОДНОСНО СРОДНИХ ПОСЛОВА

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

ПРЕ ИСТЕКА ВРЕМЕНА ЗА КОЈИ ЈЕ УГОВОРЕН ПРОБНИ РАД, ПОСЛОДАВАЦ ИЛИ ЗАПОСЛЕНИ МОГУ ДА ОТКАЖУ УГОВОР О РАДУ СА ОТКАЗНИМ РОКОМ КОЈИ НЕ МОЖЕ БИТИ КРАЋИ ОД ПЕТ РАДНИХ ДАНА. ПОСЛОДАВАЦ ТРЕБА ДА ОБРАЗЛОЖИ ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ.

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.

~~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.~~

~~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 ЗАКЉУЧИТИ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА ЧИЈЕ ЈЕ ТРАЈАЊЕ УНАПРЕД ОДРЕЂЕНО ОБЈЕКТИВНИМ РАЗЛОЗИМА КОЈИ СУ ОПРАВДАНИ РОКОМ ИЛИ ИЗВРШЕЊЕМ ОДРЕЂЕНОГ ПОСЛА ИЛИ НАСТУПАЊЕМ ОДРЕЂЕНОГ ДОГАЂАЈА, ЗА ВРЕМЕ ТРАЈАЊА ТИХ ПОТРЕБА.

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЗАКЉУЧИТИ ЈЕДАН ИЛИ ВИШЕ УГОВОРА О РАДУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГА ЧЛАНА, НА ОСНОВУ КОЈИХ СЕ РАДНИ ОДНОС СА ИСТИМ ЗАПОСЛЕНИМ ЗАСНИВА ЗА ПЕРИОД КОЈИ СА ПРЕКИДИМА ИЛИ БЕЗ ПРЕКИДА НЕ МОЖЕ БИТИ ДУЖИ ОД 24 МЕСЕЦА.

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

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 2. ОВОГА ЧЛАНА, УГОВОР О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ МОЖЕ ТРАЈАТИ ДУЖЕ ОД 24 МЕСЕЦА:

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

2) ЗА РАД НА ПРОЈЕКТУ ЧИЈЕ ЈЕ ВРЕМЕ УНАПРЕД ОДРЕЂЕНО, НАЈДУЖЕ ДО ЗАВРШЕТКА ПРОЈЕКТА;

3) СА СТРАНИМ ДРЖАВЉАНИНОМ, НА ОСНОВУ ДОЗВОЛЕ ЗА РАД У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, НАЈДУЖЕ ДО ИСТЕКА РОКА НА КОЈИ ЈЕ ИЗДАТА ДОЗВОЛА;

УГОВОР О РАДУ МОЖЕ СЕ ЗАКЉУЧИТИ НА НАЈДУЖЕ 36 МЕСЕСЦИ БЕЗ НАВОЂЕЊА ОБЈЕКТИВНИХ РАЗЛОГА:

1) СА ЗАПОСЛЕНИМ СТАРИЈИМ ОД 52 ГОДИНЕ;

2) СА ЛИЦЕМ КОЈЕ ЈЕ ПРЕ ЗАКЉУЧЕЊА УГОВОРА О РАДУ НАЈМАЊЕ 12 МЕСЕЦИ НЕПРЕКИДНО ИМАЛО СТАТУС НЕЗАПОСЛЕНОГ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ;

3) ЗА РАД НА ПОСЛОВИМА КОД НОВООСНОВАНОГ ПОСЛОДАВЦА, ЧИЈИ УПИС У РЕГИСТАР КОД НАДЛЕЖНОГ ОРГАНА НИЈЕ СТАРИЈИ ОД ОД ПЕТ ГОДИНА..

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.

Члан 40.

~~Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.~~

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ РАДИ СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ ИМА ПРАВО НА ЗАРАДУ, ДРУГА ПРИМАЊА И ДРУГА ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА СРАЗМЕРНО ВРЕМЕНУ ПРОВЕДЕНОМ НА РАДУ, ОСИМ АКО ЗА ПОЈЕДИНА ПРАВА ЗАКОНОМ, ОПШТИМ АКТОМ И УГОВОРОМ О РАДУ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.

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 БЛАГОВРЕМЕННО 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.

КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ МОЖЕ ДА СЕ УРЕДИ 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.

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ ЗАСНУЈЕ РАДНИ ОДНОС У СМИСЛУ СТ. 1. И 2 . ОВОГ ЧЛАНА, ОСТВАРУЈЕ ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА КОД СВАКОГ ПОСЛОДАВЦА СРАЗМЕРНО ВРЕМЕНУ ПРОВЕДЕНОМ НА РАДУ.

Члан 42.

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

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

- ~~1) трајање радног времена према нормативима рада;~~
- ~~2) врсту послова и начин организовања рада;~~
- ~~3) услове рада и начин вршења надзора над радом запосленог;~~
- ~~4) висину зараде за обављени рад и рокове исплате;~~
- ~~5) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду за њихову употребу;~~
- ~~6) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;~~
- ~~7) друга права и обавезе.~~

РАДНИ ОДНОС МОЖЕ ДА СЕ ЗАСНУЈЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ВАН ПРОСТОРИЈА ПОСЛОДАВЦА.

РАДНИ ОДНОС ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ВАН ПРОСТОРИЈА ПОСЛОДАВЦА ОБУХВАТА 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:

- 1) ТРАЈАЊЕ РАДНОГ ВРЕМЕНА ПРЕМА НОРМАТИВИМА РАДА;
- 2) НАЧИН ВРШЕЊА НАДЗОРА НАД РАДОМ И КВАЛИТЕТОМ ОБАВЉАЊА ПОСЛОВА ЗАПОСЛЕНОГ;
- 3) СРЕДСТВА ЗА РАД ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА КОЈЕ ЈЕ ПОСЛОДАВАЦ ДУЖАН ДА НАБАВИ, ИНСТАЛИРА И ОДРЖАВА;
- 4) КОРИШЋЕЊЕ И УПОТРЕБУ СРЕДСТАВА ЗА РАД ЗАПОСЛЕНОГ И НАКНАДУ ТРОШКОВА ЗА ЊИХОВУ УПОТРЕБУ;
- 5) НАКНАДУ ДРУГИХ ТРОШКОВА РАДА И НАЧИН ЊИХОВОГ УТВРЂИВАЊА;
- 6) 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 ПОСЛОВИМА У ПРОСТОРИЈАМА ПОСЛОДАВЦА.

ОДРЕДБЕ ОВОГ ЗАКОНА О РАСПОРЕДУ РАДНОГ ВРЕМЕНА, ПРЕКОВРЕМЕНОМ РАДУ, ПЕРАСПОДЕЛИ РАДНОГ ВРЕМЕНА, НОЋНОМ РАДУ ОДМОРИМА И ОДСУСТВИМА ПРИМЕЊУЈУ СЕ И НА УГОВОР О РАДУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА АКО ДРУКЧИЈЕ НИЈЕ ОДРЕЂЕНО ОПШТИМ АКТОМ ИЛИ УГОВОРОМ О РАДУ.

КОЛИЧИНА И РОКОВИ ЗА ИЗВРШЕЊЕ ПОСЛОВА КОЈИ СЕ ОБАВЉАЈУ ПО ОСНОВУ УГОВОРА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕ МОГУ ОДРЕДИТИ НА НАЧИН КОЈИМ СЕ ЗАПОСЛЕНОМ ОНЕМОГУЋАВА ДА КОРИСТИ ПРАВА НА ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА, ДНЕВНИ, НЕДЕЉНИ И ГОДИШЊИ ОДМОР, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ И ОПШТИМ АКТОМ.

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 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 натура.

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

Вредност дела давања у натура 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 натура, за време одсуствовања са рада уз накнаду зараде послодавац је дужан да запосленом накнаду зараде исплаћује у новцу.

УГОВОР ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕ МОЖЕ ДА СЕ ЗАКЉУЧИ СА ЧЛАНОМ СУПРУЖНИКОМ, КРВНИМ СРОДНИКОМ У ПРАВОЈ ЛИНИЈИ БЕЗ ОБЗИРА НА СТЕПЕН СРОДСТВА И У ПОБОЧНОЈ ЛИНИЈИ ДО ДРУГОГ СТЕПЕНА СРОДСТВА, И СА ТАЗБИНСКИМ СРОДНИКОМ ДО ДРУГОГ СТЕПЕНА СРОДСТВА.

Члан 46.

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

УГОВОР О РАДУ ИЗ ЧЛ. 42. И 45. ОВОГ ЗАКОНА ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ПРИЈАВИ МИНИСТАРСТВУ НАДЛЕЖНОМ ЗА ПОСЛОВЕ РАДА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: МИНИСТАРСТВО), У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ЊЕГОВОГ ЗАКЉУЧЕЊА.

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

Члан 48.

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.

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.

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

УГОВОР ИЗ СТ. 2. И 4. ОВОГ ЧЛАНА СА ДИРЕКТОРОМ ЗАКЉУЧУЈЕ У ИМЕ ПОСЛОДАВЦА НАДЛЕЖНИ ОРГАН УТВРЂЕН ЗАКОНОМ ИЛИ ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНО ОВЛАШЋЕНО ЛИЦЕ ПОСЛОДАВЦА

ДИРЕКТОР, ОДНОСНО ПРЕДУЗЕТНИК НЕ МОЖЕ ДА ЗАКЉУЧИ УГОВОР У СМISЛУ ОВОГ ЧЛАНА СА САМИМ СОБОМ, НИТИ СА ЛИЦЕМ КОГА ОН ОВЛАСТИ.

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

Члан 50.

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

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. Непуно радно време ПУНО И НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 51.

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

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

ОПШТИМ АКТОМ МОЖЕ ДА СЕ УТВРДИ ДА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ БУДЕ 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.

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 четири часа дневно по запосленом.~~

НА ЗАХТЕВ ПОСЛОДАВЦА, ЗАПОСЛЕНИ ЈЕ ДУЖАН ДА РАДИ ДУЖЕ ОД ПУНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА У СЛУЧАЈУ, 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.

ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД МОЖЕ ИЗУЗЕТНО, ДА ТРАЈЕ ДУЖЕ ОД ОСАМ ЧАСОВА НЕДЕЉНО У СЛУЧАЈУ ВИШЕ СИЛЕ (ЕЛЕМЕНТАРНА НЕПОГОДА И ДР) ИЛИ ДРУГИХ НЕПРЕДВИЂЕНИХ ОКОЛНОСТИ КАДА ЈЕ УГРОЖЕНА БЕЗБЕДНОСТ, ЗДРАВЉЕ И ОПШТИ ИНТЕРЕС ГРАЂАНА.

Члан 54.

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

Члан 55.

~~Радна недеља траје пет радних дана.~~

~~Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.~~

~~Радни дан, по правилу, траје осам часова.~~

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 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.

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

АКО ПРИРОДА ПОСЛА И ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ДОЗВОЉАВА, ПОЧЕТАК И ЗАВРШЕТАК РАДНОГ ВРЕМЕНА МОЖЕ СЕ УТВРДИТИ, ОДНОСНО УГОВОРИТИ 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.~~

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ОБАВЕСТИ ЗАПОСЛЕНОГ О РАСПОРЕДУ И ПРОМЕНИ РАСПОРЕДА РАДНОГ ВРЕМЕНА НАЈМАЊЕ ПЕТ ДАНА УНАПРЕД, ОСИМ У СЛУЧАЈУ УВОЂЕЊА ПРЕКОВРЕМЕНОГ РАДА.

ИЗУЗЕТНО ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДА ОБАВЕСТИ ЗАПОСЛЕНОГ О РАСПОРЕДУ И ПРОМЕНИ РАСПОРЕДА РАДНОГ ВРЕМЕНА У КРАЂЕМ РОКУ ОД ПЕТ ДАНА АЛИ НЕ КРАЂЕМ ОД ДВА ДАНА У СЛУЧАЈУ ПОТРЕБЕ ПОСЛА УСЛЕД НАСТУПАЊА НЕПРЕДВИЂЕНИХ ОКОЛНОСТИ.

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 3. ОВОГА ЧЛАНА, ЗАПОСЛЕНИ МОЖЕ РАДИТИ НАЈДУЖЕ 12 ЧАСОВА ДНЕВНО, ОДНОСНО 48 ЧАСОВА НЕДЕЉНО.

Члан 57.

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 ~~неет~~ 12 месеци у току календарске године НЕПРЕКИДНО 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.

Члан 60.

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

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 или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.~~

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОМ КОМЕ ЈЕ РАДНИ ОДНОС ПРЕСТАО ПРЕ ИСТЕКА ВРЕМЕНА ЗА КОЈЕ СЕ ВРШИ ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА ДА ЧАСОВЕ РАДА ДУЖЕГ ОД ПУНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА ОСТВАРЕНЕ У ПРЕРАСПОДЕЛИ РАДНОГ ВРЕМЕНА ПРЕРАЧУНА У ПУНО РАДНО ВРЕМЕ И ОДЈАВИ ГА СА ОБАВЕЗНОГ СОЦИЈАЛОГ ОСИГУРАЊА ПО ИСТЕКУ ТОГ ВРЕМЕНА ИЛИ ДА МУ ТЕ ЧАСОВЕ РАДА ОБРАЧУНА И ИСПЛАТИ КАО ЧАСОВЕ ПРЕКОВРЕМЕНОГ РАДА.

Члан 62.

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

~~Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног 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.~~

РАД КОЈИ СЕ ОБАВЉА У ВРЕМЕНУ ОД 22,00 ЧАСА ДО 6,00 ЧАСОВА НАРЕДНОГ ДАНА СМАТРА СЕ РАДОМ НОЋУ.

ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ РАДИ НОЋУ НАЈМАЊЕ ТРИ ЧАСА СВАКОГ РАДНОГ ДАНА ИЛИ ТРЕЋИНУ ПУНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА У ТОКУ ЈЕДНЕ РАДНЕ НЕДЕЉЕ ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ОБЕЗБЕДИ:

1) ПРЕГЛЕД КОД НАДЛЕЖНОГ ЗДРАВСТВЕНОГ ОРГАНА КОЈИ ПРЕТХОДИ СТУПАЊУ ЗАПОСЛЕНОГ 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;

2) ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА У ТОКУ ДАНА АКО БИ, ПО МИШЉЕЊУ НАДЛЕЖНОГ ЗДРАВСТВЕНОГ ОРГАНА, ТАКАВ РАД ДОВЕО ДО ПОГОРШАЊА ЊЕГОВОГ ЗДРАВСТВЕНОГ СТАЊА.

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

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДА ПРЕ УВОЂЕЊА НОЋНОГ РАДА ЗАТРАЖИ МИШЉЕЊЕ СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА О МЕРАМА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ РАД ОБАВЉАЈУ НОЋУ.

Члан 63.

~~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, само уз његову писану сагласност.~~

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 МЕСЕЦА ПОСАО ОБАВЉА У РАЗЛИЧИТИМ СМЕНАМА НАЈМАЊЕ ТРЕЋИНУ СВОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА.

АКО ЈЕ РАД ОРГАНИЗОВАН У СМЕНАМА КОЈЕ УКЉУЧУЈУ И НОЋНИ РАД, 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.

ЧЛАН 63А

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ О ПРИСУТНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ.

ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА УВИД У ЕВИДЕНЦИЈУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА.

Члан 66.

~~Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако овим законом није друкчије одређено.~~

ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА ДНЕВНИ ОДМОР У ТРАЈАЊУ ОД НАЈМАЊЕ 12 ЧАСОВА НЕПРЕКИДНО ЗА СВАКИХ 24 ЧАСА, АКО ОВИМ ЗАКОНОМ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.

Члан 67.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

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 недеље.

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 дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.~~

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 ДАНА.

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~~ СЛОЖЕНОСТИ ПОСЛОВА запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

ОПШТИМ АКТОМ МОЖЕ ДА СЕ УТВРДИ МАКСИМАЛНО ТРАЈАЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА.

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 У ДОГОВОРУ СА ПОСЛОДАВЦЕМ.

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.~~

~~Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.~~

~~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 наредне године.~~

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 ДВЕ РАДНЕ НЕДЕЉЕ НЕПРЕКИДНО У ТОКУ КАЛЕНДАРСКЕ ГОДИНЕ, А ОСТАТАК НАЈКАСНИЈЕ 31. АВГУСТА НАРЕДНЕ ГОДИНЕ.

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

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ НИЈЕ У ЦЕЛИНИ ИЛИ ДЕЛИМИЧНО ИСКОРИСТИО ГОДИШЊИ ОДМОР У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ ЗБОГ ОДСУТНОСТИ СА РАДА РАДИ КОРИШЋЕЊА ПОРОДИЉСКОГ ОДСУСТВА, ОДСУСТВА СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА И ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА - ИМА ПРАВО ДА ТАЈ ОДМОР ИСКОРИСТИ ДО 31. АВГУСТА НАРЕДНЕ ГОДИНЕ.

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

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.

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

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

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.

У СЛУЧАЈУ КОРИШЋЕЊА КОЛЕКТИВНОГ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА КОД ПОСЛОДАВЦА ИЛИ У ОРГАНИЗАЦИОНОМ ДЕЛУ ПОСЛОДАВЦА, ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДА ДОНЕСЕ РЕШЕЊЕ О ГОДИШЊЕМ ОДМОРУ У КОМЕ НАВОДИ ЗАПОСЛЕНЕ И ОРГАНИЗАЦИОНЕ ДЕЛОВЕ КОЈИМА ПРИПАДАЈУ И ДА ИСТО ИСТАКНЕ НА ОГЛАСНОЈ ТАБЛИ, НАЈМАЊЕ 15 ДАНА ПРЕ ДАНА ОДРЕЂЕНОГ ЗА КОРИШЋЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА, ЧИМЕ СЕ СМАТРА ДА ЈЕ РЕШЕЊЕ УРУЧЕНО ЗАПОСЛЕНИМА.

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

8) Накнада штете ЗА НЕИСКОРИШЋЕНИ ГОДИШЊИ ОДМОР

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 КОРИШЋЕЊА ГОДИШЊЕГ ОДМОРА, У ВИСИНИ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ УВЕЋАНЕ ЗА МИНУЛИ РАД, СРАЗМЕРНО БРОЈУ ДАНА НЕИСКОРИШЋЕНОГ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА.

НАКНАДА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ 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 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, у смислу ст. 1. и 3. овог члана.~~

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, ДОБРОВОЉНОГ ДАВАЊА КРВИ И У ДРУГИМ СЛУЧАЈЕВИМА УТВРЂЕНИМ ОПШТИМ АКТОМ И УГОВОРОМ О РАДУ.

ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО У СЛУЧАЈУ ДОБРОВОЉНОГ ДАВАЊА КРВИ КОРИСТИ СЕ ДВА УЗАСТОПНА ДАНА РАЧУНАЈУЋИ И ДАН ДАВАЊА КРВИ, А У ДРУГИМ СЛУЧАЈЕВИМА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ТРАЈАЊЕ ПЛАЋЕНОГ ОДСУСТВА УТВРЂУЈЕ СЕ ОПШТИМ АКТОМ.

ПОРЕД ПРАВА НА ОДСУСТВО ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО ЈОШ ПЕТ РАДНИХ ДАНА ЗБОГ СМРТИ ЧЛАНА УЖЕ ПОРОДИЦЕ.

ЧЛАНОВИМА УЖЕ ПОРОДИЦЕ У СМИСЛУ СТ. 1. И 3. ОВОГ ЧЛАНА СМАТРАЈУ СЕ БРАЧНИ ДРУГ, ДЕЦА, БРАЋА, СЕСТРЕ, РОДИТЕЉИ, УСВОЈИЛАЦ, УСВОЈЕНИК, СТАРАТЕЉ

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДА ОДОБРИ ЗАПОСЛЕНОМ ОДСУСТВО ИЗ СТ. 1. И 3. ОВОГ ЧЛАНА ЗА СРОДНИКЕ КОЈИ НИСУ НАВЕДЕНИ У СТАВУ 4. ОВОГ ЧЛАНА И ДРУГА ЛИЦА КОЈА ЖИВЕ У ЗАЈЕДНИЧКОМ ПОРОДИЧНОМ ДОМАЋИНСТВУ СА ЗАПОСЛЕНИМ, У ТРАЈАЊУ УТВРЂЕНОМ РЕШЕЊЕМ ПОСЛОДАВЦА.

ОПШТИМ АКТОМ И УГОВОРОМ О РАДУ МОЖЕ ДА СЕ УТВРДИ ПРАВО НА ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО У ТРАЈАЊУ ДУЖЕМ ОД ТРАЈАЊА УТВРЂЕНОГ У СТ. 1. И 3. ОВОГ ЧЛАНА.

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.

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.

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ЗАПОСЛЕНОЈ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОБЕЗБЕДИ ОБАВЉАЊЕ ДРУГИХ ОДГОВАРАЈУЋИХ ПОСЛОВА, А АКО ТАКВИХ ПОСЛОВА НЕМА, ДА ЈЕ УПУТИ НА ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО.

Члан 90.

~~Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће 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.~~

ЗАПОСЛЕНА ЖЕНА ЗА ВРЕМЕ 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 ЗА ВРЕМЕ ТРУДНОЋЕ ИМА ПРАВО НА ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО СА РАДА У ТОКУ ДАНА РАДИ ОБАВЉАЊА ЗДРАВСТВЕНИХ ПРЕГЛЕДА У ВЕЗИ СА ТРУДНОЋОМ, ОДРЕЂЕНИХ ОД СТРАНЕ ИЗБРАНОГ ЛЕКАРА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, О ЧЕМУ ЈЕ ДУЖНА ДА БЛАГОВРЕМЕНО ОБАВЕСТИ ПОСЛОДАВЦА.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 98.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије 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.

7. ~~Заштита инвалида~~ ЗАШТИТА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ И ЗАПОСЛЕНОГ СА ЗДРАВСТВЕНИМ СМЕТЊАМА

Члан 101.

~~Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.~~

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

ЗАПОСЛЕНОМ - ОСОБИ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ И ЗАПОСЛЕНОМ ИЗ ЧЛАНА 81. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ОБЕЗБЕДИ

ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ПРЕМА РАДНОЈ СПОСОБНОСТИ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

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 ЗАПОСЛЕНОМ ДА ОБЕЗБЕДИ ОДГОВАРАЈУЋИ ПОСАО У СМИСЛУ ЧЛАНА 101. ОВОГ ЗАКОНА, ЗАПОСЛЕНИ СЕ СМАТРА ВИШКОМ У СМИСЛУ ЧЛАНА 179. СТАВ 4. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 103.

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 одсуство са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ НА ДРУГИ НАЧИН ДА УТВРДИ ДА ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ЗЛОУПОТРЕБИО ПРАВО НА ОДСУСТВО ЗБОГ ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД, С ТИМ ШТО ЈЕ ТЕРЕТ ДОКАЗИВАЊА ПОСТОЈАЊА ЗЛОУПОТРЕБЕ НА ПОСЛОДАВЦУ.

ОПШТИМ АКТОМ МОЖЕ ДА СЕ ПРОПИШЕ ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ПОСТОЈАЊА ЗЛОУПОТРЕБЕ ПРАВА НА ОДСУСТВО ЗБОГ ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД.

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.

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 исте вредности који остварују код послодавца.~~

~~Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.~~

~~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.~~

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 РАД ЈЕДНАКЕ ВРЕДНОСТИ КОЈИ ОСТВАРУЈУ КОД ПОСЛОДАВЦА.

ПОД РАДОМ ЈЕДНАКЕ ВРЕДНОСТИ ПОДРАЗУМЕВА СЕ РАД ЗА КОЈИ СЕ ЗАХТЕВА ИСТИ СТЕПЕН СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА, ЗНАЊА И СПОСОБНОСТИ И РАД У КОМЕ ЈЕ ОСТВАРЕН ЈЕДНАК РАДНИ ДОПРИНОС И ОДГОВОРНОСТ.

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.

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.~~

~~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) и других примања из члана 119. и члана 120. тачка 1) овог закона.~~

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 ПРИМАЊА ИЗ ЧЛАНА 14, ЧЛАНА 42. СТАВ 1. ТАЧ. 4) И 5), ЧЛАНА 118. ТАЧ. 1) - 4), ЧЛАНА 119, ЧЛАНА 120. ТАЧКА 1) И ЧЛАНА 158. ОВОГ ЗАКОНА, АКО ЗАКОНОМ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.

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 на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.~~

~~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. овог члана.~~

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

ОСНОВНА ЗАРАДА ОДРЕЂУЈЕ СЕ ЗА СТАНДАРДНИ УЧИНАК ЗАПОСЛЕНОГ НА ПОСЛОВИМА ЗА КОЈЕ ЈЕ ЗАКЉУЧИО УГОВОР О РАДУ, НА ОСНОВУ УСЛОВА ПОТРЕБНИХ ЗА РАД НА УГОВОРЕНИМ ПОСЛОВИМА И ВРЕМЕНА ПРОВЕДЕНОГ НА РАДУ.

ОСНОВНА ЗАРАДА ЗАПОСЛЕНОГ ЗА СТАНДАРДНИ УЧИНАК НЕ МОЖЕ ДА БУДЕ НИЖА ОД МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ УТВРЂЕНЕ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ.

РАДНИ УЧИНАК СЕ УТВРЂУЈЕ НА ОСНОВУ КВАЛИТЕТА И ОБИМА ОБАВЉЕНОГ ПОСЛА И ОДНОСА ЗАПОСЛЕНОГ ПРЕМА РАДНИМ ОБАВЕЗАМА, А ЗАРАДА ЗА РАДНИ УЧИНАК СЕ ОДРЕЂУЈЕ УМАЊЕЊЕМ, ОДНОСНО УВЕЋАЊЕМ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ ЗАПОСЛЕНОГ.

ОПШТИМ АКТОМ УТВРЂУЈУ СЕ ЕЛЕМЕНТИ ЗА ОБРАЧУН И ИСПЛАТУ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ И ЗАРАДЕ ПО ОСНОВУ РАДНОГ УЧИНКА ИЗ СТ. 1. И 3. ОВОГ ЧЛАНА.

ИЗУЗЕТНО, НА ОСНОВУ УСЛОВА УТВРЂЕНИХ ОПШТИМ АКТОМ, ОСНОВНА ЗАРАДА СЕ МОЖЕ УГОВОРЕНИМ У ВЕЋЕМ ИЗНОСУ ОД ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ УТВРЂЕНЕ НА ОСНОВУ ЕЛЕМЕНАТА ИЗ ОПШТЕГ АКТА.

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 КОД ПОСЛОДАВЦА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: МИНУЛИ РАД) – НАЈМАЊЕ 0,4% од основице.

ПРИ ОБРАЧУНУ МИНУЛОГ РАДА РАЧУНА СЕ И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО У РАДНОМ ОДНОСУ КОД ПОСЛОДАВЦА ПРЕТХОДНИКА ИЗ ЧЛАНА 147. ОВОГ ЗАКОНА, КАО И КОД ПОВЕЗАНИХ ЛИЦА СА ПОСЛОДАВЦЕМ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

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.

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.~~

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

ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА МИНИМАЛНУ ЗАРАДУ ЗА СТАНДАРДНИ УЧИНАК И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА РАДУ.

МИНИМАЛНА ЗАРАДА ОДРЕЂУЈЕ СЕ НА ОСНОВУ МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА ДОНЕТЕ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ, ВРЕМЕНА ПРОВЕДЕНОГ НА РАДУ И ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА КОЈИ СЕ ПЛАЋАЈУ ИЗ ЗАРАДЕ.

ОПШТИМ АКТОМ, ОДНОСНО УГОВОРОМ О РАДУ УТВРЂУЈУ СЕ РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКЕ О УВОЂЕЊУ МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ.

ПО ИСТЕКУ РОКА ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ ОД ДОНОШЕЊА ОДЛУКЕ О УВОЂЕЊУ МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ОБАВЕСТИ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ О РАЗЛОЗИМА ЗА НАСТАВАК ИСПЛАТЕ МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ.

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА МИНИМАЛНУ ЗАРАДУ ИСПЛАТИ ЗАПОСЛЕНОМ У ВИСИНИ КОЈА СЕ УТВРЂУЈЕ НА ОСНОВУ ОДЛУКЕ ИЗ ЧЛАНА 113. ОВОГ ЗАКОНА КОЈА ВАЖИ ЗА МЕСЕЦ У КОЈЕМ СЕ ВРШИ ИСПЛАТА.

Члан 112.

~~Минимална зарада 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 10 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне зараде доноси Влада Републике Србије (у даљем тексту: Влада).~~

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

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

МИНИМАЛНА ЦЕНА РАДА УТВРЂУЈЕ СЕ ОДЛУКОМ СОЦИЈАЛНО - ЕКОНОМСКОГ САВЕТА ОСНОВАНОГ ЗА ТЕРИТОРИЈУ РЕПУБЛИКЕ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: СОЦИЈАЛНО - ЕКОНОМСКИ САВЕТ).

АКО СОЦИЈАЛНО - ЕКОНОМСКИ САВЕТ НЕ ДОНЕСЕ ОДЛУКУ У РОКУ ОД 30 ДАНА ОД ДАНА ПОЧЕТКА ПРЕГОВОРА, ОДЛУКУ О ВИСИНИ МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА ДОНОСИ ВЛАДА.

ПРИ УТВРЂИВАЊУ МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА ПОЛАЗИ СЕ НАРОЧИТО ОД: СТОПЕ ОСТВАРЕНОГ РАСТА БРУТО ДОМАЋЕГ ПРОИЗВОДА, КРЕТАЊА ПОТРОШАЧКИХ ЦЕНА, КРЕТАЊА ПРОМЕТА У ТРГОВИНИ НА МАЛО, НИВОА ПРОДУКТИВНОСТИ, КРЕТАЊА ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ У РЕПУБЛИЦИ, ЕГЗИСТЕНЦИЈАЛНИХ И СОЦИЈАЛНИХ ПОТРЕБА ЗАПОСЛЕНОГ И ЊЕГОВЕ ПОРОДИЦЕ, СТОПЕ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ, КРЕТАЊА ЗАПОСЛЕНОСТИ НА ТРЖИШТУ РАДА И ОПШТЕГ НИВОА ЕКОНОМСКЕ РАЗВИЈЕНОСТИ РЕПУБЛИКЕ.

МИНИМАЛНА ЦЕНА РАДА УТВРЂУЈЕ СЕ ПО РАДНОМ ЧАСУ БЕЗ ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА ЗА КАЛЕНДАРСКУ ГОДИНУ, НАЈКАСНИЈЕ ДО 31. ОКТОБРА ТЕКУЋЕ ГОДИНЕ, А ПРИМЕЊУЈЕ СЕ ОД 1. ЈАНУАРА НАРЕДНЕ ГОДИНЕ.

МИНИМАЛНА ЦЕНА РАДА НЕ МОЖЕ СЕ УТВРДИТИ У НИЖЕМ ИЗНОСУ ОД МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА УТВРЂЕНЕ ЗА ПРЕТХОДНУ ГОДИНУ.

Члан 113.

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

ОДЛУКА О ВИСИНИ МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА ИЗ ЧЛАНА 112. ОВОГ ЗАКОНА ОБЈАВЉУЈЕ СЕ У „СЛУЖБЕНОМ ГЛАСНИКУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ“.

ОДЛУКА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, ПОРЕД УТВРЂЕНЕ МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА, ОБАВЕЗНО САДРЖИ И ИЗНОС МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ ЗА ПРОСЕЧАН МЕСЕЧНИ ФОНД ЧАСОВА (174) БЕЗ ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА И ИЗНОС СА ПОРЕЗОМ И ДОПРИНОСИМА, НА ДАН ДОНОШЕЊА ОДЛУКЕ.

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 вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.~~

ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА НАКНАДУ ЗАРАДЕ, У ВИСИНИ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ, ЗА МЕСЕЦ У КОМЕ ЗАПОСЛЕНИ ОСТВАРУЈЕ НАКНАДУ ЗАРАДЕ, УВЕЋАНЕ ЗА МИНУЛИ РАД, 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 ВЕЖБЕ ИЛИ ОДАЗИВАЊА НА ПОЗИВ ДРЖАВНОГ ОРГАНА, ОД ОРГАНА НА ЧИЈИ СЕ ПОЗИВ ЗАПОСЛЕНИ ОДАЗВАО, ОДНОСНО ОД ДРУГОГ ЛИЦА, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

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, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, 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, с 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.~~

~~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% ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ ЗА МЕСЕЦ У КОМЕ ЗАПОСЛЕНИ ОСТВАРУЈЕ 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% ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ ЗА МЕСЕЦ У КОМЕ ЗАПОСЛЕНИ ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА НАКНАДУ ЗАРАДЕ УВЕЋАНЕ ЗА МИНУЛИ РАД, 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 УТВРЂЕНЕ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ.~~

Члан 116.

~~Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с 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 УТВРЂЕНЕ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ, 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, 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.~~

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;~~

~~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;~~

~~6) за регрес за коришћење годишњег одмора.~~

ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА НАКНАДУ ТРОШКОВА У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ И УГОВОРОМ О РАДУ, И ТО:

1) ЗА ДОЛАЗАК И ОДЛАЗАК СА РАДА, АКО ОВО ПРАВО НИЈЕ ОБЕЗБЕЂЕНО НА ДРУГИ НАЧИН;

2) ЗА ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА СЛУЖБЕНОМ ПУТУ У ЗЕМЉИ;

3) ЗА ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА СЛУЖБЕНОМ ПУТУ У ИНОСТРАНСТВУ;

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, АКО ПОСЛОДАВАЦ ОВО ПРАВО НИЈЕ ОБЕЗБЕДИО НА ДРУГИ НАЧИН;

6) ЗА РЕГРЕС ЗА КОРИШЋЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА.

ВИСИНА ТРОШКОВА ИЗ СТАВА 1. ТАЧКА 5) ОВОГ ЧЛАНА МОРА БИТИ ИЗРАЖЕНА У НОВЧАНОМ ИЗНОСУ.

6. Друга примања

Члан 119.

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

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

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 повреде 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.

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 ("Сл. гласник РС", бр. 61/05)
- 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.

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.~~

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

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

ЕВИДЕНЦИЈУ ПОТПИСУЈЕ ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО ЗА ЗАСТУПАЊЕ, ИЛИ ДРУГО ЛИЦЕ КОЈЕ ОНО ОВЛАСТИ.

IX. ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 124.

~~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:~~

ПРАВО НА ИСПЛАТУ НЕИСПЛАЋЕНИХ ПОТРАЖИВАЊА КОД ПОСЛОДАВЦА НАД КОЈИМ ЈЕ ОТВОРЕН СТЕЧАЈНИ ПОСТУПАК (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: ПОТРАЖИВАЊЕ) У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ, ИМА ЗАПОСЛЕНИ 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 СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕМА ПРЕДУЗЕТНИК И ОСНИВАЧ, ОДНОСНО ЧЛАН ПРИВРЕДНОГ ДРУШТВА И ДРУГОГ ПРИВРЕДНОГ СУБЈЕКТА, ОСИМ АКО ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

ПРАВА НА ИСПЛАТУ ПОТРАЖИВАЊА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕМА ЗАПОСЛЕНИ АКО ЈЕ ДОНЕТО РЕШЕЊЕ О УСВАЈАЊУ ПЛАНА РЕОРГАНИЗАЦИЈЕ ПОСЛОДАВЦА НАД КОЈИМ ЈЕ ОТВОРЕН СТЕЧАЈ.

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, за последњих девет месеци пре покретања стечајног поступка;~~

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

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

~~4) накнаде штете на основу одлуке суда донете у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног обољења, ако је та одлука постала правноснажна пре покретања стечајног поступка.~~

~~Запослени 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.~~

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 ОТВАРАЊА СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА;

2) НАКНАДЕ ШТЕТЕ ЗА НЕИСКОРИШЋЕНИ ГОДИШЊИ ОДМОР У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, ЗА КАЛЕНДАРСКУ ГОДИНУ У КОЈОЈ ЈЕ ОТВОРЕН СТЕЧАЈНИ ПОСТУПАК, АКО ЈЕ ТО ПРАВО ИМАО ПРЕ ОТВАРАЊА СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА;

3) ОТПРЕМНИНЕ ПРИ ОДЛАСКУ У ПЕНЗИЈУ КОЈУ ЈЕ БИО ДУЖАН ДА ИСПЛАТИ ПОСЛОДАВАЦ, АКО ЈЕ ПРАВО НА ПЕНЗИЈУ ОСТВАРИО У ПЕРИОДУ ПОСЛЕДЊИХ ДЕВЕТ МЕСЕЦИ ПРЕ ОТВАРАЊА СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА;

4) НАКНАДЕ ШТЕТЕ ЗБОГ ПОВРЕДЕ НА РАДУ ИЛИ ПРОФЕСИОНАЛНОГ ОБОЉЕЊА НА ОСНОВУ ПРАВНОСНАЖНЕ ОДЛУКЕ СУДА ИЛИ РЕШЕЊА ПОСЛОДАВЦА, АКО ЈЕ ПОВРЕДА НАСТУПИЛА У ПЕРИОДУ ОД ДВЕ ГОДИНЕ ПРЕ ОТВАРАЊА СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА.

Члан 126.

~~Зарада и накнада зараде из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.~~

~~Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор из члана 125. став 1. тачка 2) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.~~

~~Отпремнина због одласка у пензију из члана 125. став 1. тачка 3) овог закона исплаћује се у висини три просечне зараде у привреди Републике.~~

~~Накнада штете из члана 125. став 1. тачка 4) овог закона исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком суда.~~

ЗАРАДА И НАКНАДА ЗАРАДЕ ИЗ ЧЛАНА 125. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА ИСПЛАЋУЈЕ СЕ У ВИСИНИ МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ УТВРЂЕНЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, А АКО НИСУ ПЛАЋЕНИ САМО ДОПРИНОСИ ЗА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ ИСТИ СЕ УПЛАЋУЈУ НА НАЈНИЖУ МЕСЕЧНУ ОСНОВИЦУ ДОПРИНОСА, У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА О ОБАВЕЗНОМ СОЦИЈАЛНОМ ОСИГУРАЊУ.

НАКНАДА ШТЕТЕ ЗА НЕИСКОРИШЋЕНИ ГОДИШЊИ ОДМОР ИЗ ЧЛАНА 125. ТАЧКА 2) ОВОГ ЗАКОНА ИСПЛАЋУЈЕ СЕ У ВИСИНИ УТВРЂЕНОГ ИЗНОСА, А НАЈВИШЕ У ВИСИНИ МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ.

ОТПРЕМНИНА ПРИ ОДЛАСКУ У ПЕНЗИЈУ ИЗ ЧЛАНА 125. ТАЧКА 3) ОВОГ ЗАКОНА ИСПЛАЋУЈЕ СЕ У ВИСИНИ ДВЕ ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ У РЕПУБЛИЦИ, ПРЕМА ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЕПУБЛИЧКОГ ОРГАНА НАДЛЕЖНОГ ЗА ПОСЛОВЕ СТАТИСТИКЕ.

НАКНАДА ШТЕТЕ ИЗ ЧЛАНА 125. ТАЧКА 4) ОВОГ ЗАКОНА ИСПЛАЋУЈЕ СЕ У ВИСИНИ НАКНАДЕ УТВРЂЕНЕ ОДЛУКОМ СУДА ИЛИ ПОСЛОДАВЦА, А НАЈВИШЕ У ВИСИНИ ПЕТОСТРУКОГ ИЗНОСА ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ У РЕПУБЛИЦИ, ПРЕМА ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЕПУБЛИЧКОГ ОРГАНА НАДЛЕЖНОГ ЗА ПОСЛОВЕ СТАТИСТИКЕ.

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 143.

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

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

АКО У ТОКУ ПОСТУПКА ОСТВАРИВАЊА ПРАВА ПРЕД ФОНДОМ НАСТУПИ СМРТ СТРАНКЕ, ПРАВО НА НАСТАВАК ПОСТУПКА ИМА НАСЛЕДНИК СТРАНКЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

Члан 144.

~~послени 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 И ДОНЕТИ ОДЛУКУ О ЗАХТЕВУ У СКЛАДУ СА НОВИМ ЧИЊЕНИЧНИМ СТАЊЕМ.

НА ПОСТУПАК ПРЕД ФОНДОМ КОЈИ НИЈЕ ПОСЕБНО УРЕЂЕН ОВИМ ЗАКОНОМ, ПРИМЕЊУЈУ СЕ ОДГОВАРАЈУЋЕ ОДРЕДБЕ ЗАКОНА КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ УПРАВНИ ПОСТУПАК.

Члан 152.

~~Одредбе чл. 147-151. овог закона примењују се и у случају промене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица.~~

Члан 155.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 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;

б) 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, а код послодавца код кога није образован управни одбор – директор, односно предузетник.~~

ПРОГРАМ У ИМЕ И ЗА РАЧУН ПОСЛОДАВЦА ДОНОСИ НАДЛЕЖНИ ОРГАН КОД ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНО ЛИЦЕ УТВРЂЕНО ЗАКОНОМ ИЛИ ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА ИЛИ ЛИЦЕ КОЈЕ ОНИ ОВЛАСТЕ.

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.~~

~~Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог 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.~~

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ПРЕ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ, У СМISЛУ ЧЛАНА 179. СТАВ 4. ТАЧ. 1) И 3) ОВОГ ЗАКОНА, ЗАПОСЛЕНОМ ИСПЛАТИ ОТПРЕМНИНУ У ВИСИНИ УТВРЂЕНОЈ ОПШТИМ АКТОМ ИЛИ УГОВОРОМ О РАДУ, С ТИМ ШТО ОТПРЕМНИНА НЕ МОЖЕ ДА СЕ ИСПЛАТИ ЗА ИСТИ ПЕРИОД ЗА КОЈИ ЈЕ ИСПЛАЋЕНА КОД ИСТОГ ИЛИ ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА.

ОТПРЕМНИНА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕ МОЖЕ БИТИ НИЖА ОД ЗБИРА ТРЕЋИНЕ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ ЗАПОСЛЕНОГ ЗА СВАКУ НАВРШЕНУ ГОДИНУ РАДА У РАДНОМ ОДНОСУ КОД ПОСЛОДАВЦА КОД КОГА ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ.

ЗА УТВРЂИВАЊЕ ВИСИНЕ ОТПРЕМНИНЕ РАЧУНА СЕ И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО У РАДНОМ ОДНОСУ КОД ПОСЛОДАВЦА ПРЕТХОДНИКА ИЗ ЧЛАНА 147. ОВОГ ЗАКОНА, КАО И КОД ПОВЕЗАНИХ ЛИЦА СА ПОСЛОДАВЦЕМ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

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.~~

XIV. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 165.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) АКО ЈЕ ПРОТИВ ЊЕГА ЗАПОЧЕТО КРИВИЧНО ГОЊЕЊЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ ЗБОГ КРИВИЧНОГ ДЕЛА УЧИЊЕНОГ НА РАДУ ИЛИ У ВЕЗИ СА

РАДОМ ИЛИ АКО НЕПОШТОВАЊЕМ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ИЛИ ПОВРЕДОМ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ 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.~~ овог закона.

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 ИЛИ ИЗРЕКНЕ ДРУГУ МЕРУ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ~~тач. 2) — 4)~~ СТАВ 2. овог закона.

АКО ЈЕ ПРОТИВ ЗАПОСЛЕНОГ ЗАПОЧЕТО КРИВИЧНО ГОЊЕЊЕ ЗБОГ КРИВИЧНОГ ДЕЛА УЧИЊЕНОГ НА РАДУ ИЛИ У ВЕЗИ СА РАДОМ, УДАЉЕЊЕ МОЖЕ ДА ТРАЈЕ ДО ПРАВОСНАЖНОГ ОКОНЧАЊА ТОГ КРИВИЧНОГ ПОСТУПКА.

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~~ АКО СЕ НЕ УТВРДИ ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ ЗА ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ИЛИ НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ИЗ ЧЛАНА 179. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА.

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 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.

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 ИЛИ ПРОМЕНЕ ПРАВИЛНИКА;

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~~ ЕЛЕМЕНТЕ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ, РАДНОГ УЧИНКА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ, УВЕЋАНЕ ЗАРАДЕ И ДРУГИХ ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ ИЗ ЧЛАНА 33. СТАВ 2. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА;

5А) ЗА РАД СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ АЛИ НЕ КРАЋИМ ОД ПОЛОВИНЕ ПУНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА ЗБОГ ПОТРЕБЕ ПРОЦЕСА И ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА ИЛИ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 155. СТАВ 1. ТАЧКА 5) ОВОГ ЗАКОНА;

б) 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.

НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА ИЛИ ЗАПОСЛЕНОГ МОГУ ДА СЕ МЕЊАЈУ ИЛИ ДОПУЊУЈУ ДРУГИ УГОВОРЕНИ ЕЛЕМЕНТИ УГОВОРА О РАДУ ИЗ ЧЛАНА 33. ОВОГ ЗАКОНА.

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.~~

~~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.~~

УЗ АНЕКС УГОВОРА ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ЗАПОСЛЕНОМ ДОСТАВИ ПИСМЕНО ОБАВЕШТЕЊЕ КОЈЕ САДРЖИ РАЗЛОГЕ ЗА ПОНУЂЕНИ АНЕКС УГОВОРА, РОК У КОМЕ ЗАПОСЛЕНИ ТРЕБА ДА СЕ ИЗЈАСНИ А КОЈИ НЕ МОЖЕ БИТИ КРАЋИ ОД ОСАМ РАДНИХ ДАНА И ПРАВНИМ ПОСЛЕДИЦАМА КОЈЕ МОГУ ДА НАСТАНУ НЕПОТПИСИВАЊЕМ АНЕКСА УГОВОРА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: ПОНУДА АНЕКСА).

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

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ ОДБИЈЕ ПОНУДУ АНЕКСА УГОВОРА У ОСТАВЉЕНОМ РОКУ, ЗАДРЖАВА ПРАВО ДА У СУДСКОМ ПОСТУПКУ ПОВОДОМ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ У СМИСЛУ ЧЛАНА 179. СТАВ 4. ТАЧКА 2) ОВОГ ЗАКОНА, ОСПОРАВА ЗАКОНИТОСТ АНЕКСА УГОВОРА.

СМАТРА СЕ ДА ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ОДБИО ПОНУДУ АНЕКСА УГОВОРА АКО СЕ НЕ ИЗЈАСНИ У РОКУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА.

ЧЛАН 172А

АКО ЈЕ ПОТРЕБНО ДА СЕ ОДРЕЂЕНИ ПОСАО ИЗВРШИ БЕЗ ОДЛАГАЊА, ЗАПОСЛЕНИ МОЖЕ БИТИ ПРИВРЕМЕНО ПРЕМЕШТЕН НА ДРУГЕ ОДГОВАРАЈУЋЕ ПОСЛОВЕ НА ОСНОВУ РЕШЕЊА, БЕЗ ПОНУДЕ АНЕКСА У СМИСЛУ ЧЛАНА 172. ОВОГ ЗАКОНА, НАЈДУЖЕ 30 РАДНИХ ДАНА У ПЕРИОДУ ОД 12 МЕСЕЦИ.

У СЛУЧАЈУ ПРЕМЕШТАЈА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ЗАПОСЛЕНИ ЗАДРЖАВА ОСНОВНУ ЗАРАДУ УТВРЂЕНУ ЗА ПОСАО СА КОГА СЕ ПРЕМЕШТА АКО ЈЕ ТО ПОВОЉНИЈЕ ЗА ЗАПОСЛЕНОГ.

ПРОЦЕДУРЕ ИЗ ЧЛАНА 172. ОВОГ ЗАКОНА НЕ ПРИМЕЊУЈУ СЕ И У СЛУЧАЈУ ЗАКЉУЧИВАЊА АНЕКСА УГОВОРА О РАДУ НА ИНИЦИЈАТИВУ ЗАПОСЛЕНОГ.

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 ПОСТУПКА ЗА ПОНУДУ АНЕКСА У СМИСЛУ ЧЛАНА 172. ОВОГ ЗАКОНА.

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

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 174.

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.

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.

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 НАВРШИ УСЛОВЕ ЗА ПЕНЗИЈУ СНИЖАВАЊЕМ ОПШТЕ СТАРОСНЕ ГРАНИЦЕ, 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;

- 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.

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).

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

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

4. Отказ од стране послодавца РАЗЛОЗИ ЗА ОТКАЗ

Члан 179.

~~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;~~
- 2) ~~ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;~~
- 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)–4) 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.~~

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОМ ДА ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ АКО ЗА ТО ПОСТОЈИ ОПРАВДАНИ РАЗЛОГ КОЈИ СЕ ОДНОСИ НА РАДНУ СПОСОБНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ И ЊЕГОВО ПОНАШАЊЕ И ТО:

- 1) АКО НЕ ОСТВАРУЈЕ РЕЗУЛТАТЕ РАДА ИЛИ НЕМА ПОТРЕБНА ЗНАЊА И СПОСОБНОСТИ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА НА КОЈИМА РАДИ;
- 2) АКО ЈЕ ПРАВНОСНАЖНО ОСУЂЕН ЗА КРИВИЧНО ДЕЛО НА РАДУ ИЛИ У ВЕЗИ СА РАДОМ;
- 3) АКО СЕ НЕ ВРАТИ НА РАД КОД ПОСЛОДАВЦА У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ИСТЕКА РОКА МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА ИЗ ЧЛАНА 79. ОВОГ ЗАКОНА, ОДНОСНО НЕПЛАЋЕНОГ ОДСУСТВА ИЗ ЧЛАНА 100. ОВОГ ЗАКОНА.

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДА ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ НЕ ПОШТУЈЕ РАДНУ ДИСЦИПЛИНУ ИЛИ УЧИНИ ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ, И ТО:

- 1) АКО НЕБЛАГОВРЕМЕНО, НЕСАВЕСНО И НЕМАРНО ИЗВРШАВА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ;
- 2) АКО ЗЛОУПОТРЕБИ ПОЛОЖАЈ ИЛИ ПРЕКОРАЧИ ОВЛАШЋЕЊА;
- 3) АКО ОДА ПОСЛОВНУ, СЛУЖБЕНУ ИЛИ ДРУГУ ТАЈНУ УТВРЂЕНУ ЗАКОНОМ, ОПШТИМ АКТОМ ИЛИ УГОВОРОМ О РАДУ;
- 4) АКО НЕОПРАВДАНО ОДБИЈЕ ДА ОБАВЉА ПОСЛОВЕ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ;
- 5) АКО НЕЦЕЛИСХОДНО И НЕОДГОВОРНО КОРИСТИ СРЕДСТВА РАДА;
- 6) АКО НЕ ДОСТАВИ ПОТВРДУ О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД У СМИСЛУ ЧЛАНА 103. ОВОГ ЗАКОНА;
- 7) АКО ЈЕ ДАО НЕТАЧНЕ ПОДАТКЕ КОЈИ СУ БИЛИ ОДЛУЧУЈУЋИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА;
- 8) ЗБОГ ДОЛАСКА НА РАД ПОД ДЕЈСТВОМ АЛКОХОЛА ИЛИ ДРУГИХ ОПОЈНИХ СРЕДСТАВА, ОДНОСНО УПОТРЕБЕ АЛКОХОЛА ИЛИ ДРУГИХ ОПОЈНИХ СРЕДСТАВА У ТОКУ РАДНОГ ВРЕМЕНА, КОЈЕ ИМА ИЛИ МОЖЕ ДА ИМА УТИЦАЈ НА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛА;
- 9) АКО ЗЛОУПОТРЕБИ ПРАВО НА ОДСУСТВО ЗБОГ ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД;
- 10) АКО ЈЕ ЊЕГОВО ПОНАШАЊЕ ПРЕДСТАВЉА РАДЊУ КРИВИЧНОГ ДЕЛА УЧИЊЕНОГ НА РАДУ И У ВЕЗИ СА РАДОМ, НЕЗАВИСНО ОД ТОГА ДА ЛИ ЈЕ ПРОТИВ ЗАПОСЛЕНОГ ПОДНЕТА КРИВИЧНА ПРИЈАВА ЗА КРИВИЧНО ДЕЛО;
- 11) АКО УЧИНИ ДРУГУ ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ УТВРЂЕНУ ОПШТИМ АКТОМ, ОДНОСНО УГОВОРОМ РАДУ;
- 12) АКО НЕ ПОШТУЈЕ РАДНУ ДИСЦИПЛИНУ ПРОПИСАНУ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА ИЛИ АКО ЈЕ ЊЕГОВО ПОНАШАЊЕ ТАКВО ДА НЕ МОЖЕ ДА НАСТАВИ РАД КОД ПОСЛОДАВЦА.

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОГ ДА УПУТИ НА ОДГОВАРАЈУЋУ АНАЛИЗУ У ЗДРАВСТВЕНУ УСТАНОВУ КОЈУ ОДРЕДИ ПОСЛОДАВАЦ, О СВОМ ТРОШКУ, РАДИ УТВРЂИВАЊА ОКОЛНОСТИ ИЗ СТАВА 2. ТАЧ. 8) И 9) ОВОГ ЧЛАНА. ОДБИЈАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ ДА СЕ ОДАЗОВЕ НА ПОЗИВ

ПОСЛОДАВЦА ДА ИЗВРШИ АНАЛИЗУ СМАТРА СЕ НЕПОШТОВАЊЕМ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ У СМИСЛУ СТАВА 2. ТАЧКА 12) ОВОГ ЧЛАНА.

ЗАПОСЛЕНОМ МОЖЕ ДА ПРЕСТАНЕ РАДНИ ОДНОС АКО ЗА ТО ПОСТОЈИ ОПРАВДАН РАЗЛОГ КОЈИ СЕ ОДНОСИ НА ПОТРЕБЕ ПОСЛОДАВЦА И ТО:

1) АКО УСЛЕД ТЕХНОЛОШКИХ, ЕКОНОМСКИХ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ПРОМЕНА ПРЕСТАНЕ ПОТРЕБА ЗА ОБАВЉАЊЕМ ОДРЕЂЕНОГ ПОСЛА ИЛИ ДОЂЕ ДО СМАЊЕЊА ОБИМА ПОСЛА;

2) АКО ОДБИЈЕ ЗАКЉУЧЕЊЕ АНЕКСА УГОВОРА У СМИСЛУ ЧЛАНА 171. СТАВ 1. ТАЧ. 1) - 5) ОВОГ ЗАКОНА;

3) АКО ОДБИЈЕ ЗАКЉУЧЕЊЕ АНЕКСА УГОВОРА О РАДУ КОЈИМ СЕ ЗАПОСЛЕНОМ НУДИ ПРЕЛАЗАК СА ПУНОГ НА НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ У СМИСЛУ ЧЛАНА 171. СТАВ 1. ТАЧКА 5А) ОВОГ ЗАКОНА.

МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ОДНОСНО ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

ЧЛАН 179А.

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ИЛИ ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗА У СМИСЛУ ЧЛАНА 179. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА ДА, АКО СМАТРА ДА ПОСТОЈЕ ОЛАКШАВАЈУЋЕ ОКОЛНОСТИ ИЛИ ДА ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗА, 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 УПОЗОРЕЊЕ ДА ЋЕ ПОСЛОДАВАЦ ЗАПОСЛЕНОМ ОТКАЗАТИ УГОВОР О РАДУ БЕЗ ПОНОВНОГ ОБАВЕШТЕЊА ИЗ ЧЛАНА 180. ОВОГ ЗАКОНА, АКО У НАРЕДНОМ РОКУ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ УЧИНИ ИСТУ ИЛИ СЛИЧНУ ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗА ИЛИ НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ.

ПОСТУПАК ПРЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ИЛИ ИЗРИЦАЊА ДРУГЕ МЕРЕ

Члан 180.

~~Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тач. 1) — 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 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.~~

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ПРЕ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ У СЛУЧАЈУ ИЗ ЧЛАНА 179. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА, ЗАПОСЛЕНОГ ПИСАНИМ ПУТЕМ ОБАВЕСТИ О ПОСТОЈАЊУ РАЗЛОГА ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ И ДА МУ ОСТАВИ РОК ОД НАЈМАЊЕ ПЕТ РАДНИХ ДАНА ОД ДАНА ДОСТАВЉАЊА ОБАВЕШТЕЊА ДА СЕ ИЗЈАСНИ НА НАВОДЕ ИЗ ОБАВЕШТЕЊА.

У ОБАВЕШТЕЊУ 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 ОБАВЕШТЕЊЕ.

ЧЛАН 180А

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОМ ИЗ ЧЛАНА 179. СТАВ 1. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА ДА ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ ИЛИ ИЗРЕКНЕ НЕКУ ОД МЕРА ИЗ ЧЛАНА 179А ОВОГ ЗАКОНА, АКО МУ ЈЕ ПРЕТХОДНО ДАО ОДГОВАРАЈУЋА ДИРЕКТИВА И ПИСАНО ОБАВЕШТЕЊЕ У ВЕЗИ СА НЕДОСТАЦИМА У ЊЕГОВОМ РАДУ, А ЗАПОСЛЕНИ НАСТАВИ ДА ИЗВРШАВА ПОСЛОВЕ НА НЕЗАДОВОЉАВАЈУЋИ НАЧИН НАКОН ПРОТЕКА ПРИМЕРЕНОГ РОКА.

Члан 181.

~~Послодавац је дужан да упозорење из члана 180. овог закона достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.~~

~~Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.~~

НА ЗАХТЕВ ЗАПОСЛЕНОГ СИНДИКАТ ЧИЈИ ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ЧЛАН, МОЖЕ ДА СЕ ИЗЈАСНИ НА ОБАВЕШТЕЊЕ ИЗ ЧЛАНА 180. ОВОГ ЗАКОНА, У РОКУ КОЈИ ЈЕ ОСТАВЉЕН ЗАПОСЛЕНОМ.

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА РАЗМОТРИ МИШЉЕЊЕ СИНДИКАТА ДОСТАВЉЕНО У РОКУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА.

Члан 182.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. ~~тачка 9)~~ СТАВ 4. ТАЧКА 1) овог закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од ~~шест месеци~~ ТРИ МЕСЕЦА 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.

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.~~

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ИЗ ЧЛАНА 179. СТАВ 1. ТАЧКА 1) И СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДАТИ ЗАПОСЛЕНОМ У РОКУ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ ОД ДАНА САЗНАЊА ЗА ЧИЊЕНИЦЕ КОЈЕ СУ ОСНОВ ЗА ДАВАЊЕ ОТКАЗА, ОДНОСНО У РОКУ ОД ГОДИНУ ДАНА ОД ДАНА НАСТУПАЊА ЧИЊЕНИЦА КОЈЕ СУ ОСНОВ ЗА ДАВАЊЕ ОТКАЗА.

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ИЗ ЧЛАНА 179. СТАВ 1. ТАЧКА 2) ОВОГ ЗАКОНА ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДАТИ ЗАПОСЛЕНОМ НАЈКАСНИЈЕ ДО ИСТЕКА РОКА ЗАСТАРЕЛОСТИ УТВРЂЕНОГ ЗАКОНОМ ЗА КРИВИЧНО ДЕЛО.

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. СТАВ 1. ТАЧКА 2) 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.

~~Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан отказа уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана пријема отказа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.~~

РЕШЕЊЕ О ОТКАЗУ УГОВОРА О РАДУ СУПРОТНО СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА НИШТАВО ЈЕ АКО ЈЕ НА ДАН ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ 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, 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, 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, зависно 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.

ПОСЛОДАВАЦ НЕ МОЖЕ ДА ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ, НИТИ НА ДРУГИ НАЧИН ДА СТАВИ У НЕПОВОЉАН ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНОГ ЗБОГ ЊЕГОВОГ СТАТУСА ИЛИ АКТИВНОСТИ У СВОЈСТВУ ПРЕДСТАВНИКА ЗАПОСЛЕНИХ, ЧЛАНСТВА У СИНДИКАТУ ИЛИ УЧЕШЋА У СИНДИКАЛНИМ АКТИВНОСТИМА, АКО ЗАПОСЛЕНИ ПОСТУПА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, ОПШТИМ АКТОМ И УГОВОРОМ О РАДУ.

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.

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

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 ЗАПОСЛЕНОГ ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДАТИ И ОЦЕНУ ЊЕГОВОГ ПОНАШАЊА И РЕЗУЛТАТА РАДА У ПОТВРДИ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ИЛИ ПОСЕБНОЈ ПОТВДИ.

8. Незаконити отказ ПРАВНЕ ПОСЛЕДИЦЕ НЕЗАКОНИТОГ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Члан 191.

~~Ако суд донесе правоснажну 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, општем 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 двоеструком 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.~~

АКО СУД ДОНЕСЕ ПРАВНОСНАЖНУ ОДЛУКУ КОЈОМ ЈЕ УТВРЂЕНО ДА ЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ НЕЗАКОНИТО ПРЕСТАО РАДНИ ОДНОС ИЗ РАЗЛОГА НЕПОСТОЈАЊА ОСНОВА ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА, СУД ЋЕ ОДЛУЧИТИ ДА СЕ ЗАПОСЛЕНИ ВРАТИ НА РАД, ДА МУ СЕ ИСПЛАТИ НАКНАДА ШТЕТЕ КОЈА НЕ МОЖЕ БИТИ ВЕЋА ОД 18 ОСНОВНИХ ЗАРАДА КОЈЕ БИ ЗАПОСЛЕНИ ОСТВАРИО ДА РАДИ И ДА СЕ УПЛАТЕ ДОПРИНОСИ ЗА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ ЗА ПЕРИОД ЗА КОЈИ ЗАПОСЛЕНИ НИЈЕ БИО ОСИГУРАН.

НАКНАДА ШТЕТЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА УМАЊУЈЕ СЕ ЗА ИЗНОС ПРИХОДА КОЈЕ ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ОСТВАРИО ПО ОСНОВУ РАДА, ПО ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА.

У СЛУЧАЈУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ НЕ ЗАХТЕВА ДА СЕ ВРАТИ НА РАД СУД ЋЕ ДОСУДИТИ ИСПЛАТУ НАКНАДЕ ШТЕТЕ И УПЛАТУ ДОПРИНОСА ЗА ОБАВЕНО СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА, У СКЛАДУ СА СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА, БЕЗ ОБАВЕЗИВАЊА ПОСЛОДАВЦА ДА ЗАПОСЛЕНОГ ВРАТИ НА РАД.

АКО СУД ДОНЕСЕ ПРАВНОСНАЖНУ ОДЛУКУ КОЈОМ ЈЕ УТВРЂЕНО ДА ЈЕ ПОСТОЈАО ОСНОВ ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА, АЛИ ДА ЈЕ ПОСЛОДАВАЦ ПОСТУПИО СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ЗАКОНА КОЈИМА ЈЕ ПРОПИСАН ПОСТУПАК ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА, ДОСУДИЋЕ ЗАПОСЛЕНОМ НАКНАДУ ШТЕТЕ У ИЗНОСУ ОД ШЕСТ ОСНОВНИХ ЗАРАДА ЗАПОСЛЕНОГ У ТРЕНУТКУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА, БЕЗ ВРАЋАЊА НА РАД.

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 кога он овласти.~~

О ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И ОДГОВОРНОСТИМА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА ОДЛУЧУЈЕ:

1) У ПРАВНОМ ЛИЦУ - НАДЛЕЖНИ ОРГАН КОД ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНО ЛИЦЕ УТВРЂЕНО ЗАКОНОМ ИЛИ ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА ИЛИ ЛИЦЕ КОЈЕ ОНИ ОВЛАСТЕ;

2) КОД ПОСЛОДАВЦА КОЈИ НЕМА СВОЈСТВО ПРАВНОГ ЛИЦА - ПРЕДУЗЕТНИК ИЛИ ЛИЦЕ КОЈЕ ОН ОВЛАСТИ.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

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.~~

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.

Против решења 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~~ 60 дана 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.~~

Члан 198.

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~~ У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА О ЗАДРУГАМА.

~~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.~~

~~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~~ НАЈКАСНИЈЕ 15 ДАНА ОД ДАНА 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.

Члан 207.

~~Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.~~

~~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.~~

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 МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ ЈЕ ЧЛАН СИНДИКАТА, НА ОСНОВУ ЊЕГОВЕ ПИСМЕНЕ ИЗЈАВЕ, ДА ОДБИЈЕ ИЗНОС ОД ЗАРАДЕ НА ИМЕ СИНДИКАЛНЕ ЧЛАНАРИНЕ И ДА ТАЈ ИЗНОС УПЛАТИ НА ОДГОВАРАЈУЋИ РАЧУН СИНДИКАТА.

ПИСМЕНОМ ИЗЈАВОМ ЗАПОСЛЕНОГ У СМISЛУ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА СМАТРА СЕ И САГЛАСНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ ДАТА НА ПРИСТУПНИЦИ СИНДИКАТУ ДА СЕ ОДРЕЂЕНИ ИЗНОС ЊЕГОВЕ ЗАРАДЕ ОДБИЈЕ НА ИМЕ СИНДИКАЛНЕ ЧЛАНАРИНЕ.

ПОСЛОДАВАЦ НЕ МОЖЕ ЗАБРАНИТИ НИТИ СПРЕЧИТИ ОСНИВАЊЕ СИНДИКАТА.

Члан 208.

~~Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.~~

СИНДИКАТ ЈЕ ДУЖАН ДА ДОСТАВИ ПОСЛОДАВЦУ АКТ О УПИСУ У РЕГИСТАР СИНДИКАТА И ОДЛУКУ О ЛИЦУ ОВЛАШЋЕНОМ ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ ЧЛАНОВА СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА.

ПОСЛОДАВАЦ НИЈЕ У ОБАВЕЗИ ДА ОМОГУЋИ ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА СИНДИКАТА, ОДНОСНО ЊЕГОВОГ ПРЕДСТАВНИКА ДОК НЕ БУДЕ ОБАВЕШТЕН О СИНДИКАТУ, ОДНОСНО ЊЕГОВОМ ПРЕДСТАВНИКУ НА НАЧИН ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА.

Члан 210.

~~Послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.~~

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА СИНДИКАТУ КОД ПОСЛОДАВЦА ОБЕЗБЕДИ ТЕХНИЧКО - ПРОСТОРНЕ УСЛОВЕ, У СКЛАДУ СА ПРОСТОРНИМ И ФИНАНСИЈСКИМ МОГУЋНОСТИМА, КАО И ДА МУ ОМОГУЋИ ПРИСТУП ПОДАЦИМА И ИНФОРМАЦИЈАМА НЕОПХОДНИМ ЗА ОБАВЉАЊЕ СИНДИКАЛНИХ АКТИВНОСТИ.

Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

Члан 211.

~~Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.~~

~~Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, овлашћени представник синдиката за обављање синдикалне функције има право:~~

~~1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;~~

~~2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.~~

~~Колективним уговором или споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључно 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.~~

КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ ИЛИ СПОРАЗУМОМ ИЗМЕЂУ ПОСЛОДАВЦА И СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА, МОЖЕ СЕ УТВРДИТИ ПРАВО НА ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО ПРЕДСТАВНИЦИМА СИНДИКАТА, РАДИ ОБАВЉАЊА СИНДИКАЛНЕ ФУНКЦИЈЕ.

АКО КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ИЛИ СПОРАЗУМ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НИЈЕ ЗАКЉУЧЕН, ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА, ЗА ОБАВЉАЊЕ СИНДИКАЛНЕ ФУНКЦИЈЕ ИМА ПРАВО:

1) НА 40 ПЛАЋЕНИХ ЧАСОВА РАДА МЕСЕЧНО АКО СИНДИКАТ ИМА НАЈМАЊЕ 200 ЧЛАНОВА КОД ТОГ ПОСЛОДАВЦА И ПО ЈЕДАН ЧАС МЕСЕЧНО ЗА СВАКИХ СЛЕДЕЋИХ 100 ЧЛАНОВА;

2) НА СРАЗМЕРНО МАЊЕ ПЛАЋЕНИХ ЧАСОВА АКО СИНДИКАТ ИМА МАЊЕ ОД 200 ЧЛАНОВА.

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.~~

СИНДИКАЛНИ ПРЕДСТАВНИК КОЈИ ОДСУСТВУЈЕ СА РАДА У СКЛАДУ СА ЧЛ. 211-213. ОВОГ ЗАКОНА ИМА ПРАВО НА НАКНАДУ ЗАРАДЕ КОЈА НЕ МОЖЕ БИТИ ВЕЋА ОД ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ ЗАПОСЛЕНОГ ОДРЕЂЕНЕ У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ И УГОВОРОМ О РАДУ.

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 И МОЖЕ ДА ГА ОСНУЈЕ НАЈМАЊЕ 10 ЗАПОСЛЕНИХ КОД ТОГ ПОСЛОДАВЦА.

СИНДИКАТ У ГРАНИ ЈЕ СИНДИКАТ КОЈИ СЕ ОСНИВА НА НИВОУ ЈЕДНЕ ИЛИ ВИШЕ СРОДНИХ ДЕЛАТНОСТИ ЗА ТЕРИТОРИЈУ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ.

СИНДИКАТ НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ ЈЕ СИНДИКАТ КОЈИ СЕ ОСНИВА ЗА ТЕРИТОРИЈУ РЕПУБЛИКЕ, АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ИЛИ ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

Члан 216.

~~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, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ.

ПОСЛОДАВЦИ И ЊИХОВА ПОСЛОВНА УДРУЖЕЊА ПРИСТУПАЈУ УДРУЖЕЊУ ПОСЛОДАВАЦА У СМISЛУ ОВОГ ЗАКОНА ПОТПИСИВАЊЕМ ПРИСТУПНИЦЕ ОД СТРАНЕ ЛИЦА ОВЛАШЋЕНОГ ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ ПРИВРЕДНОГ СУБЈЕКТА ИЛИ ПОСЛОВНОГ УДРУЖЕЊА.

Члан 217.

~~Синдикат и удружење послодаваца уписују се у регистар у складу са законом и другим прописом.~~

~~Начин уписа у регистар синдиката и удружења послодаваца прописује министар.~~

СИНДИКАТ И УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА УПISУЈУ СЕ У РЕГИСТАР У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ И ДРУГИМ ПРОПИСОМ И ДЕЛУЈУ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ И ЊИХОВИМ ОПШТИМ АКТОМ.

ОПШТИМ АКТОМ СИНДИКАТА, ОДНОСНО УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА ОБАВЕЗНО СЕ УРЕЂУЈЕ: НАЗИВ И СЕДИШТЕ; ЦИЉЕВИ РАДИ КОЈИХ СЕ ОСНИВА; УНУТРАШЊА ОРГАНИЗАЦИЈА; ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ И ДРУГИ ОРГАНИ, ЊИХОВ САСТАВ, ОВЛАШЋЕЊА, НАЧИН ИЗБОРА, ТРАЈАЊЕ МАНДАТА И НАЧИН ОДЛУЧИВАЊА; ПОСТУПАК ЗА ДОНОШЕЊЕ, ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ОПШТИХ АКТА; УСЛОВИ И НАЧИН УЧЛАЊИВАЊА И ПРЕСТАНКА ЧЛАНСТВА; ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТ ЧЛАНОВА; НАЧИН СТИЦАЊА СРЕДСТАВА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ЦИЉЕВА И РАСПОЛАГАЊЕ СРЕДСТВИМА; ПРЕСТАНАК ДЕЛОВАЊА И НАЧИН ОДЛУЧИВАЊА О ПРЕСТАНКУ ДЕЛОВАЊА; ПОСТУПАЊЕ СА ИМОВИНОМ У СЛУЧАЈУ ПРЕСТАНКА ДЕЛОВАЊА; ПОСТУПАК УСВАЈАЊА ФИНАНСИЈСКИХ И ДРУГИХ ИЗВЕШТАЈА; ИЗГЛЕД И САДРЖИНА ПЕЧАТА; ДРУГА ПИТАЊА УТВРЂЕНА ЗАКОНОМ ИЛИ ПИТАЊА ОД ЗНАЧАЈА ЗА РАД УДРУЖЕЊА.

РЕГИСТАР СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА ВОДИ МИНИСТАРСТВО.

БЛИЖИ НАЧИН УПИСА У РЕГИСТАР СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА ПРОПISУЈЕ МИНИСТАР.

ОРГАНИЗАЦИОНИ ДЕО СИНДИКАТА У ГРАНИ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ КОЈИ ДЕЛУЈЕ КОД ПОСЛОДАВЦА СЕ НЕ УПISУЈЕ У РЕГИСТАР.

СИНДИКАТ ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ДЕЛОВА ИЗ СТАВА 5. ОВОГ ЧЛАНА, У СКЛАДУ СА СВОЈИМ ОПШТИМ АКТОМ.

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.~~

ПРИЛИКОМ УТВРЂИВАЊА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ НА ОСНОВУ БРОЈА ЧЛАНОВА РАЧУНАЈУ СЕ САМО ПРИСТУПНИЦЕ СИНДИКАТУ ЗА КОЈИ ЗАПОСЛЕНИ УПЛАЋУЈЕ ЧЛАНАРИНУ, А АКО СЕ ЧЛАНАРИНА УПЛАЋУЈЕ ЗА ВИШЕ СИНДИКАТА, РАЧУНА СЕ ПРИСТУПНИЦА ПОТПИСАНА СВАКОМ СИНДИКАТУ.

Члан 219.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање ~~15%~~ 20% 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.~~

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИМ СИНДИКАТОМ КОД ПОСЛОДАВЦА СМАТРА СЕ И СИНДИКАТ У ГРАНИ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ, У КОЈИ ЈЕ НЕПОСРЕДНО УЧЛАЊЕНО НАЈМАЊЕ 20% ЗАПОСЛЕНИХ КОД ТОГ ПОСЛОДАВЦА.

Члан 220.

~~Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије 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% запослених од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.~~

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИМ СИНДИКАТОМ ЗА ТЕРИТОРИЈУ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ, ОДНОСНО ЗА ГРАНУ, СМАТРА СЕ СИНДИКАТ КОЈИ ИСПУЊАВА УСЛОВЕ ИЗ ЧЛАНА 218. ОВОГ ЗАКОНА И У КОЈИ ЈЕ УЧЛАЊЕНО НАЈМАЊЕ 10% ЗАПОСЛЕНИХ ОД УКУПНОГ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ У ГРАНИ, 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 законом;
- 2) ~~ако има потребан број запослених код послодаваца — чланова удружења послодаваца, у складу са чланом 222. овог закона~~ АКО ИМА ПОТРЕБАН БРОЈ ПОСЛОДАВАЦА И ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПОСЛОДАВАЦА - ЧЛАНОВА УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА;
- 3) АКО ЈЕ ОСНОВАНО И ДЕЛУЈЕ НА НАЧЕЛИМА СЛОБОДЕ УДРУЖИВАЊА И ДЕЛОВАЊА;
- 4) АКО ЈЕ НЕЗАВИСНО ОД ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ПОЛИТИЧКИХ СТРАНАКА;
- 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 5% ПОСЛОДАВАЦА ОД УКУПНОГ БРОЈА ПОСЛОДАВАЦА НА ТЕРИТОРИЈИ РЕПУБЛИКЕ ПОД УСЛОВОМ ДА ТИ ПОСЛОДАВЦИ ЗАПОШЉАВАЈУ НАЈМАЊЕ 15% ОД УКУПНОГ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ НА ТЕРИТОРИЈИ РЕПУБЛИКЕ;
- 2) КОЈЕ ЧИНЕ ПОСЛОДАВЦИ КОЈИ ЗАПОШЉАВАЈУ НАЈМАЊЕ 20% ОД УКУПНОГ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ У ДЕЛАТНОСТИМА ОДРЕЂЕНЕ ГРАНЕ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ;
- 4) У КОЈЕ ЈЕ УЧЛАЊЕНО НАЈМАЊЕ 10% ПОСЛОДАВЦА ОД УКУПНОГ БРОЈА ПОСЛОДАВАЦА У ДЕЛАТНОСТИМА ОДРЕЂЕНЕ ГРАНЕ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ.
- 5) У КОЈЕ ЈЕ УЧЛАЊЕНО НАЈМАЊЕ 5% ПОСЛОДАВАЦА ОД УКУПНОГ БРОЈА ПОСЛОДАВАЦА У ДЕЛАТНОСТИМА ОДРЕЂЕНЕ ГРАНЕ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ, ОДНОСНО ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ ПОД УСЛОВОМ ДА ТИ ПОСЛОДАВЦИ ЗАПОШЉАВАЈУ НАЈМАЊЕ 10% ОД УКУПНОГ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ У ДЕЛАТНОСТИМА ОДРЕЂЕНЕ ГРАНЕ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ, ОДНОСНО ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ;

ПОСЛОДАВЦИ ЧИЈИ ЈЕ КАПИТАЛ У ВЕЋИНСКОМ ВЛАСНИШТВУ РЕПУБЛИКЕ ИЛИ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ И ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, КАО И ЗАПОСЛЕНИ КОД НАВЕДЕНИХ ПОСЛОДАВАЦА, НЕ УЛАЗЕ У УКУПАН БРОЈ ПОСЛОДАВАЦА, ОДНОСНО ЗАПОСЛЕНИХ У ОДНОСУ НА КОЈЕ СЕ УТВРЂУЈЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ.

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)~~ МИНИСТРУ:

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 2. ОВОГ ЧЛАНА МОЖЕ ДА СЕ ПОДНЕСЕ У РОКУ ОД 30 ДАНА ОД ДАНА ДОНОШЕЊА ОДЛУКЕ ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНО У РОКУ ОД ТРИ МЕСЕЦА ОД ДАНА ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА ПОСЛОДАВЦУ.

Члан 224.

~~Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности, и репрезентативност удружења послодаваца — утврђује министар, на предлог Одбора, у складу са овим законом.~~

РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА ЗА ТЕРИТОРИЈУ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ, ОДНОСНО У ГРАНИ И РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА - УТВРЂУЈЕ МИНИСТАР, УЗ ПРЕТХОДНО ПРИБАВЉЕНО МИШЉЕЊЕ ОДБОРА ЗА УТВРЂИВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: ОДБОР), У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ.

Члан 227.

~~Захтев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 223. став 2. и члана 224. овог закона синдикат, односно удружење послодаваца, подноси Одбору:~~

~~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.~~

~~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.~~

~~Послодавац је дужан да изда потврду о броју запослених на захтев синдиката.~~

ЗАХТЕВ У СМИСЛУ ЧЛАНА 223. СТАВ 2. И ЧЛАНА 224. ОВОГ ЗАКОНА СИНДИКАТ, ОДНОСНО УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА, ПОДНОСИ МИНИСТРУ.

УЗ ЗАХТЕВ СЕ ПОДНОСИ ДОКАЗ О ИСПУЊЕЊУ УСЛОВА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ ИЗ ЧЛ. 218-222. ОВОГ ЗАКОНА, А ЗА СИНДИКАТ КОД ПОСЛОДАВЦА И ДОКАЗ О ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА ИЗ ЧЛАНА 223. СТ. 2. И 3. ОВОГ ЗАКОНА.

УЗ ЗАХТЕВ СЕ ДОСТАВЉА ИЗЈАВА ЛИЦА ОВЛАШЋЕНОГ ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ СИНДИКАТА, ОДНОСНО УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА, О БРОЈУ ЧЛАНОВА.

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ, У ГРАНИ, УТВРЂУЈЕ СЕ НА ОСНОВУ ПОДАТАКА ОРГАНА НАДЛЕЖНОГ ЗА СТАТИСТИКУ, ОДНОСНО ДРУГОГ ОРГАНА КОЈИ ВОДИ ОДГОВАРАЈУЋУ ЕВИДЕНЦИЈУ, КОЈИ СЕ ДОСТАВЉАЈУ УЗ ЗАХТЕВ ЗА УТВРЂИВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ.

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПОСЛОДАВЦА УТВРЂУЈЕ СЕ НА ОСНОВУ ПОТВРДЕ ПОСЛОДАВЦА О БРОЈУ ЗАПОСЛЕНИХ И СПИСКА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПОСЛОДАВЦА.

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА НА ЗАХТЕВ МИНИСТРА ДОСТАВИ ПОТВРДУ И СПИСАК ЗАПОСЛЕНИХ.

3) Поступак по захтеву

Члан 228.

~~У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца.~~

~~О захтеву из члана 226. овог закона послодавац одлучује решењем на основу поднетих доказа о испуњењу услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана подношења захтева.~~

У ПОСТУПКУ УТВРЂИВАЊА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА ИМАЈУ ПРАВО ДА УЧЕСТВУЈУ И ДРУГИ СИНДИКАТИ КОЈИ СУ ОРГАНИЗОВАНИ КОД ПОСЛОДАВЦА.

О ЗАХТЕВУ ИЗ ЧЛАНА 226. ОВОГ ЗАКОНА ПОСЛОДАВАЦ ДОНОСИ ОДЛУКУ НА ОСНОВУ ПОДНЕТИХ ДОКАЗА О ИСПУЊЕЊУ УСЛОВА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ, У РОКУ ОД 30 ДАНА ОД ДАНА ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА.

Члан 229.

~~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 приступнице синдикату, односно споразуме и друге доказе о приступању послодавца удружењу послодавца.~~

~~Подносилац захтева дужан је да у року од 15 дана отклони недостатке, ако уз захтев није 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.~~

МИНИСТАР УТВРЂУЈЕ ДА ЛИ СУ ЗАХТЕВ И ДОКАЗИ ПОДНЕТИ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 227. ОВОГ ЗАКОНА.

ПОДНОСИЛАЦ ЗАХТЕВА ДУЖАН ЈЕ ДА НА ЗАХТЕВ МИНИСТРА ДОСТАВИ И ДРУГЕ ДОКАЗЕ О ИСПУЊАВАЊУ УСЛОВА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ.

ПОДНОСИЛАЦ ЗАХТЕВА ДУЖАН ЈЕ ДА У РОКУ ОД 15 ДАНА ОТКЛОНИ НЕДОСТАТКЕ, АКО УЗ ЗАХТЕВ НИСУ ПОДНЕТИ ДОКАЗИ ИЗ ЧЛАНА 218. И 221. ОВОГ ЗАКОНА.

ЗАХТЕВ СЕ СМАТРА УРЕДНИМ И БЛАГОВРЕМЕНИМ АКО ПОДНОСИЛАЦ ЗАХТЕВА ОТКЛОНИ НЕДОСТАТКЕ У РОКУ УТВРЂЕНОМ У СТАВУ 3. ОВОГ ЧЛАНА.

НА ЗАХТЕВ МИНИСТРА, ОДБОР ЈЕ ДУЖАН ДА ДОСТАВИ МИШЉЕЊЕ У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА КАДА МУ ЈЕ МИШЉЕЊЕ ЗАТРАЖЕНО.

ОДБОР МОЖЕ РАДИТИ И УСВАЈАТИ МИШЉЕЊЕ АКО ЈЕ НА СЕДНИЦИ ПРИСУТНО НАЈМАЊЕ ДВЕ ТРЕЋИНЕ УКУПНОГ БРОЈА ЧЛАНОВА ОДБОРА.

ОДБОР УСВАЈА МИШЉЕЊЕ ВЕЋИНОМ ГЛАСОВА ОД УКУПНОГ БРОЈА ЧЛАНОВА ОДБОРА.

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;~~

~~2) ако подносилац захтева не отклони недостатке у року утврђеном у члану 229. став 3. овог закона.~~

МИНИСТАР ПО ПРЕТХОДНО ПРИБАВЉЕНОМ МИШЉЕЊУ ОДБОРА ДОНОСИ ЗАКЉУЧАК О ОДБАЦИВАЊУ ЗАХТЕВА:

1) АКО ЈЕ СИНДИКАТ ПОДНЕО ЗАХТЕВ ПРЕ ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА ПОСЛОДАВЦУ, ОДНОСНО ПРЕ ИСТЕКА РОКА ИЗ ЧЛАНА 223. СТАВ 2. ТАЧКА 1) И СТАВ 3. ОВОГ ЗАКОНА;

2) АКО ПОДНОСИЛАЦ ЗАХТЕВА НЕ ОТКЛОНИ НЕДОСТАТКЕ У РОКУ УТВРЂЕНОМ У ЧЛАНУ 229. СТАВ 3. ОВОГ ЗАКОНА;

3) У ДРУГИМ СЛУЧАЈЕВИМА УТВРЂЕНИМ ЗАКОНОМ.

Члан 231.

~~Министар доноси решење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, на предлог Одбора, ако су испуњени услови утврђени овим законом.~~

~~Решење из става 1. овог члана доноси се у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања недостатака у смислу члана 229. став 3. овог закона.~~

~~Министар доноси решење о одбијању захтева, на предлог Одбора, ако синдикат, односно удружење послодаваца, не испуњава услове репрезентативности утврђене овим законом.~~

~~Против решења из ст. 1. и 3. овог члана може се покренути управни спор.~~

МИНИСТАР ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О УТВРЂИВАЊУ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ СИНДИКАТА, ОДНОСНО УДРУЖЕЊА

ПОСЛОДАВАЦА, ПО ПРЕТХОДНО ПРИБАВЉЕНОМ МИШЉЕЊУ ОДБОРА, АКО СУ ИСПУЊЕНИ УСЛОВИ УТВРЂЕНИ ОВИМ ЗАКОНОМ.

МИНИСТАР ДОНОСИ РЕШЕЊЕ О ОДБИЈАЊУ ЗАХТЕВА, ПО ПРЕТХОДНО ПРИБАВЉЕНОМ МИШЉЕЊУ ОДБОРА, АКО СИНДИКАТ, ОДНОСНО УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА НЕ ИСПУЊАВА УСЛОВЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ УТВРЂЕНЕ ОВИМ ЗАКОНОМ.

РЕШЕЊЕ ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА ДОНОСИ СЕ У РОКУ ОД 30 ДАНА ОД ДАНА ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА, ОДНОСНО ОД ДАНА ОТКЛАЊАЊА НЕДОСТАКА У СМISЛУ 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.~~

~~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.~~

СИНДИКАТ, ПОСЛОДАВЦИ И УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА МОГУ ПОДНЕТИ ЗАХТЕВ ЗА ПРЕИСПИТИВАЊЕ УТВРЂЕНЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ ПО ИСТЕКУ РОКА ОД ТРИ ГОДИНЕ ОД ДАНА

УТВРЂИВАЊА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ СИНДИКАТА, ОДНОСНО УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА ОСНОВАНОГ У ГРАНИ, ОДНОСНО НА ТЕРИТОРИЈИ ОДРЕЂЕНЕ ТЕРИТОРИЈАЛНЕ ЈЕДИНИЦЕ.

ПРЕИСПИТИВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ СИНДИКАТА КОД 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 ИЗ ЧЛАНА 220. ОВОГ ЗАКОНА МОЖЕ ДА ПОДНЕСЕ СИНДИКАТ ОСНОВАН ЗА ТЕРИТОРИЈАЛНУ ЈЕДИНИЦУ, ОДНОСНО ГРАНУ, 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, ОДНОСНО ТЕРИТОРИЈАЛНУ ЈЕДИНИЦУ ЗА КОЈУ ЈЕ ОСНОВАНО УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА ЧИЈА СЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ ПРЕИСПИТУЈЕ.

Члан 235.

~~Захтев из члана 233. ст. 3-5. 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 који на то указују.~~

ЗАХТЕВ ИЗ ЧЛАНА 233. СТ. 3. И 4. ОВОГ ЗАКОНА ПОДНОСИ СЕ МИНИСТРУ И САДРЖИ НАЗИВ СИНДИКАТА, ОДНОСНО УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА, НИВО ОСНИВАЊА, БРОЈ АКТА О РЕГИСТРАЦИЈИ, РАЗЛОГЕ ЗБОГ КОЈИХ СЕ ЗАХТЕВА ПРЕИСПИТИВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ И НАВОЂЕЊЕ ДОКАЗА 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 МИНИСТРУ ~~Одбору~~ доказе о испуњавању услова репрезентативности.

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“.

Члан 242.

Општи колективни уговор и посебан колективни уговор за одређену грану, ~~групу, подгрупу или делатност~~ закључују се 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~~.

Посебан колективни уговор за територију јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територијалну јединицу 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.~~

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~~ **ОВЛАШЋЕНО ЛИЦЕ ЗА ЗАСТУПАЊЕ ПОСЛОДАВЦА.**

Члан 248.

Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. У име послодавца колективни уговор потписује директор, односно предузетник-**ОВЛАШЋЕНО ЛИЦЕ ЗА ЗАСТУПАЊЕ ПОСЛОДАВЦА.**

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 **ОВЛАШЋЕНО ЛИЦЕ ЗА ЗАСТУПАЊЕ ПОСЛОДАВЦА** 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.

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 ПОТПИШУ СИНДИКАТ, ОДНОСНО СИНДИКАТИ УЧЕСНИЦИ У ПРЕГОВАРАЊУ КОЈИ ЗАСТУПАЈУ ВЕЋИНУ ОД УКУПНОГ БРОЈА ЧЛАНОВА СИНДИКАТА – УЧЕСНИКА У КОЛЕКТИВНОМ ПРЕГОВАРАЊУ.

АКО У ЗАКЉУЧИВАЊУ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА УЧЕСТВУЈЕ ВИШЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА, КОЛЕКТИВНИ УГОВОР СЕ СМАТРА ЗАКЉУЧЕНИМ У ОДНОСУ НА УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА КОЈЕ ГА ПОТПИШЕ ПОД УСЛОВОМ ДА СУ ГА ПОТПИСАЛИ СИНДИКАТИ У СКЛАДУ СА СТАВОМ 2. ОВОГ ЧЛАНА.

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.

Члан 257.

~~Министар 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 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% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности.~~

~~Одлуку из става 2. овог члана министар доноси на захтев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује, а по прибављеном мишљењу Социјално економског савета.~~

Члан 258.

~~Министар 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 доноси по прибављеном мишљењу Социјално економског савета.~~

Члан 260.

~~Министар 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".~~

ЧЛАН 268 А

У ПОСТУПКУ ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА ИНСПЕКТОР ЈЕ ОВЛАШЋЕН ДА:

1) ВРШИ УВИД У ОПШТЕ И ПОЈЕДИНАЧНЕ АКТЕ, ЕВИДЕНЦИЈЕ И ДРУГУ ДОКУМЕНТАЦИЈУ РАДИ УТВРЂИВАЊА РЕЛЕВАНТНИХ ЧИЊЕНИЦА;

2) ЛЕГИТИМИШЕ И УЗИМА ИЗЈАВЕ ОД ПОСЛОДАВЦА, ОДГОВОРНИХ ЛИЦА, ЗАПОСЛЕНИХ И ДРУГИХ ЛИЦА КОЈА СЕ ЗАТЕКНУ НА РАДУ КОД ПОСЛОДАВЦА;

3) ВРШИ КОНТРОЛУ ДА ЛИ ЈЕ ИЗВРШЕНА ПРИЈАВА НА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ, НА ОСНОВУ ПОДАТАКА ИЗ ЦЕНТРАЛНОГ РЕГИСТРА ОБАВЕЗНОГ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА;

4) ПРЕГЛЕДА ПОСЛОВНЕ ПРОСТОРИЈЕ, ОБЈЕКТЕ, ПОСТРОЈЕЊА, УРЕЂАЈЕ И ДРУГО;

5) НАЛАЖЕ ПРЕДУЗИМАЊЕ ПРЕВЕНТИВНИХ И ДРУГИХ МЕРА ЗА КОЈЕ ЈЕ ОВЛАШЋЕН У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ РАДИ СПРЕЧАВАЊА ПОВРЕДА ЗАКОНА.

ИНСПЕКТОР РАДА ЈЕ ДУЖАН ДА БЕЗ ОДЛАГАЊА ОБАВЕСТИ НАДЛЕЖНИ ДРЖАВНИ ОРГАН АКО У ВРШЕЊУ ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА ДОЂЕ ДО САЗНАЊА О ПОСТОЈАЊУ О ОБАВЉАЊУ НЕРЕГИСТРОВАНЕ ДЕЛАТНОСТИ.

ЧЛАН 268 Б

ПОСЛОДАВАЦ, ОДГОВОРНО ЛИЦЕ КОД ПОСЛОДАВЦА, И ЗАПОСЛЕНИ ДУЖНИ СУ ДА ИНСПЕКТОРУ ОМОГУЋЕ ВРШЕЊЕ НАДЗОРА, УВИД У ДОКУМЕНТАЦИЈУ И НЕСМЕТАН РАД И ДА МУ ОБЕЗБЕДЕ ПОДАТКЕ ПОТРЕБНЕ ЗА ВРШЕЊЕ ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

Члан 269.

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, ПОДЗАКОНСКОГ АКТА, општег акта и уговора о раду.

ИНСПЕКТОР РАДА ЈЕ ОВЛАШЋЕН ДА РЕШЕЊЕМ НАЛОЖИ ПОСЛОДАВЦУ ДА СА ЗАПОСЛЕНИМ КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС У СМИСЛУ ЧЛАНА 32. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА, ЗАКЉУЧИ УГОВОР О РАДУ У ПИСАНОМ ОБЛИКУ.

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.

ИНСПЕКТОР РАДА ЈЕ ДУЖАН ДА ЗАХТЕВ ИЗ СТАВА 1. ПОДНЕСЕ У РОКУ ОД 30 ДАНА ОД ДАНА УТВРЂЕНОГ ПРЕКРШАЈА, А НАЈКАСНИЈЕ У РОКУ ПРОПИСАНОМ ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ПРЕКРШАЈ.

Члан 271.

~~Ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, а запослени је навео 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.~~

АКО ИНСПЕКТОР РАДА НАЂЕ ДА ЈЕ РЕШЕЊЕМ ПОСЛОДАВЦА О ОТКАЗУ УГОВОРА О РАДУ ОЧИГЛЕДНО ПОВРЕЂЕНО ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ, А ЗАПОСЛЕНИ ЈЕ ПОКРЕНУО РАДНИ СПОР, НА ЗАХТЕВ ЗАПОСЛЕНОГ ОДЛОЖИЋЕ СВОЈИМ РЕШЕЊЕМ ИЗВРШЕЊЕ ТОГ РЕШЕЊА - ДО ДОНОШЕЊА ПРАВНОСНАЖНЕ ОДЛУКЕ СУДА.

АКО ЗАПОСЛЕНИ ПОДНЕСЕ ЗАХТЕВ ЗА ОДЛАГАЊЕ РЕШЕЊА О ОТКАЗУ УГОВОРА О РАДУ, ИНСПЕКТОР РАДА ЈЕ ДУЖАН ДА ПО ЗАХТЕВУ ЗАПОСЛЕНОГ ДОНЕСЕ РЕШЕЊЕ О ОДБИЈАЊУ ЗАХТЕВА, У СЛУЧАЈУ КАДА НАЂЕ ДА ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ НИЈЕ ОЧИГЛЕДНО ПОВРЕЂЕНО.

ЗАПОСЛЕНИ МОЖЕ ПОДНЕТИ ЗАХТЕВ ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ПОКРЕТАЊА РАДНОГ СПОРА.

ИНСПЕКТОР РАДА ЈЕ ДУЖАН ДА ДОНЕСЕ РЕШЕЊЕ ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА У РОКУ ОД 30 ДАНА ОД ДАНА ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА ЗАПОСЛЕНОГ, АКО СУ ИСПУЊЕНИ УСЛОВИ ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА.

Члан 272.

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.

~~Министар је дужан да у року од 15 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.~~

Против коначног решења из члана 271. ~~става 1.~~ СТ. 1. И 2. овог закона не може да се покрене управни спор.

XXII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 273.

~~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 33. и чл. 197 – 202);~~
- ~~3) ако запосленом није доставио фотоконију 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. 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.~~

НОВЧАНОМ КАЗНОМ ОД 800.000 ДО 2.000.000 ДИНАРА КАЗНИЋЕ СЕ ЗА ПРЕКРШАЈ ПОСЛОДАВАЦ СА СВОЈСТВОМ ПРАВНОГ ЛИЦА:

- 1) АКО СА ЛИЦЕМ КОЈЕ РАДИ НИЈЕ ЗАКЉУЧИО УГОВОР О РАДУ ИЛИ ДРУГИ УГОВОР У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 30-33. И ЧЛ. 197 - 202);
- 2) АКО НИЈЕ ИСПЛАТИО ЗАРАДУ, ОДНОСНО МИНИМАЛНУ ЗАРАДУ (ЧЛ. 104. И 111);
- 3) АКО НИЈЕ ИСПЛАТИО ЗАРАДУ У НОВЦУ, ОСИМ У СЛУЧАЈУ ИЗ ЧЛАНА 45. ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 110);
- 4) АКО НИЈЕ ДОНЕО ПРОГРАМ РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ (ЧЛАН 153);
- 5) АКО ЗАПОСЛЕНОМ ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 179 – 181 И ЧЛ. 187. И 188);
- 6) АКО СПРЕЧАВА ИНСПЕКТОРА РАДА У ВРШЕЊУ ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА, ОДНОСНО НА ДРУГИ НАЧИН ОНЕМОГУЋАВА ВРШЕЊЕ ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА (ЧЛАН 268А И 268Б);
- 7) АКО НЕ ПОСТУПИ ПО РЕШЕЊУ ИНСПЕКТОРА РАДА У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 269. И 271);

НОВЧАНОМ КАЗНОМ ОД 300.000 ДО 500.000 ДИНАРА ЗА ПРЕКРШАЈ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА КАЗНИЋЕ СЕ ПРЕДУЗЕТНИК.

НОВЧАНОМ КАЗНОМ ОД 50.000 ДО 150.000 ДИНАРА КАЗНИЋЕ СЕ ЗА ПРЕКРШАЈ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОДГОВОРНО ЛИЦЕ У ПРАВНОМ ЛИЦУ, ОДНОСНО ЗАСТУПНИК ПРАВНОГ ЛИЦА.

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:~~

~~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.~~

НОВЧАНОМ КАЗНОМ ОД 600.000 ДО 1.500.000 ДИНАРА КАЗНИЋЕ СЕ ЗА ПРЕКРШАЈ ПОСЛОДАВАЦ СА СВОЈСТВОМ ПРАВНОГ ЛИЦА:

1) АКО ПРЕКРШИ ЗАБРАНУ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 18 - 21);

2) АКО 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 ПЕРАСПОДЕЛУ 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 (ЧЛ. 114 -117);

12) АКО ЗАПОСЛЕНОМ УСКРАТИ ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 147);

13) 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);

14) АКО ЗАПОСЛЕНОМ ПОНУДИ ЗАКЉУЧИВАЊЕ АНЕКСА УГОВОРА СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 171 - 174);

15) АКО ДО ДАНА ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ЗАПОСЛЕНОМ НЕ ИЗВРШИ ИСПЛАТУ СВИХ ДОСПЕЛИХ ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГИХ ПРИМАЊА (ЧЛАН 186);

16) 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);

НОВЧАНОМ КАЗНОМ ОД 200.000 ДО 400.000 ДИНАРА ЗА ПРЕКРШАЈ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА КАЗНИЋЕ СЕ ПРЕДУЗЕТНИК.

НОВЧАНОМ КАЗНОМ ОД 30.000 ДО 150.000 ДИНАРА КАЗНИЋЕ СЕ ЗА ПРЕКРШАЈ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОДГОВОРНО ЛИЦЕ У ПРАВНОМ ЛИЦУ, ОДНОСНО ЗАСТУПНИК ПРАВНОГ ЛИЦА.

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);~~

~~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.~~

НОВЧАНОМ КАЗНОМ ОД 400.000 ДО 1.000.000 ДИНАРА КАЗНИЋЕ СЕ ЗА ПРЕКРШАЈ ПОСЛОДАВАЦ СА СВОЈСТВОМ ПРАВНОГ ЛИЦА:

1) АКО ПОЗОВЕ НА ОДГОВОРНОСТ ПРЕДСТАВНИКА ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ ПОСТУПА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ И КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ (ЧЛАН 13);

2) АКО ПОСТУПИ СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА О ГОДИШЊЕМ ОДМОРУ (ЧЛ. 68-75);

3) АКО ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ ЈЕ ОСТВАРИО ПРАВО НА МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА УСКРАТИ ПРАВО ДА СЕ ВРАТИ НА РАД (ЧЛАН 79);

4) АКО ЗАПОСЛЕНОМ НЕ ИСПЛАТИ НАКНДУ ТРОШКОВА, ОДНОСНО ДРУГО ПРИМАЊЕ У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 118-120).

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). 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.~~

НОВЧАНОМ КАЗНОМ ОД 100.000 ДИНАРА КАЗНИЋЕ СЕ ЗА ПРЕКРШАЈ ПОСЛОДАВАЦ СА СВОЈСТВОМ ПРАВНОГ ЛИЦА, А ПРЕДУЗЕТНИК СА КАЗНОМ ОД 50.000 ДИНАРА:

1) АКО УГОВОР О РАДУ ИЛИ ДРУГИ УГОВОР НЕ ДРЖИ У СЕДИШТУ ИЛИ ПОСЛОВНОЈ ЈЕДИНИЦИ (ЧЛАН 35);

2) АКО НЕ ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ О ПРИСУТНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ (ЧЛАН 63А);

3) АКО НЕ ОБЕЗБЕДИ ВРЕМЕ ЗА ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА, ДНЕВНИ И НЕДЕЉНИ ОДМОР У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 64. ДО 67);

4) АКО ЗАПОСЛЕНОМ НЕ ДОСТАВИ ОБРАЧУН ЗАРАДЕ У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 121);

5) АКО НЕ ВОДИ МЕСЕЧНУ ЕВИДЕНЦИЈУ О ЗАРАДИ И НАКНАДИ ЗАРАДЕ У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 122);

6) АКО ЗАПОСЛЕНОМ УСКРАТИ ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 158);

7) АКО ЗАПОСЛЕНОМ УСКРАТИ ПРАВО НА ОТКАЗНИ РОК, ОДНОСНО НАКНАДУ ЗАРАДЕ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ (ЧЛАН 189);

8) АКО ЗАПОСЛЕНОМ НЕ ВРАТИ УРЕДНО ПОПУЊЕНУ РАДНУ КЊИЖИЦУ (ЧЛАН 204).

НОВЧАНОМ КАЗНОМ ОД 10.000 ДИНАРА ЗА ПРЕКРШАЈ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, КАЗНИЋЕ СЕ ОДГОВОРНО ЛИЦЕ У ПРАВНОМ ЛИЦУ, ОДНОСНО ЗАСТУПНИК ПРАВНОГ ЛИЦА.

Одредбе Нацрта закона

које не улазе у преглед одредаба Закона о раду које се мењају и допуњују

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 140.

Поступци за остваривање права пред Фондом солидарности започети до дана ступања на снагу овог закона окончаће се по прописима који важе до почетка примене овог закона.

Члан 141.

Члан 204. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13) и Правилник о радној књижици („Службени гласник РС”, број 17/97) престају да важе са 1. јануаром 2016. године.

Радне књижице издате до 1. јануара 2016. године у складу са прописима који су били на снази до тог датума, настављају да се користе као јавне исправе, а подаци уписани у ове књижице могу да служе као доказ за остваривање права из радног односа и других права у складу са законом.

Члан 142.

Поступци уписа у Регистар синдиката и удружења послодаваца и утврђивања репрезентативности синдиката и удружења започети до дана ступања на снагу овог закона окончаће се по одредбама овог закона.

Члан 143.

Синдикати и удружења послодаваца који су уписани у Регистар до дана ступања на снагу овог закона, настављају са радом као синдикати и удружења послодаваца од дана почетка примене овог закона, с тим што су дужни да у року од 12 месеци од дана почетка примене овог закона ускладе свој статут и друге опште акте са одредбама овог закона.

Синдикати и удружења послодаваца су дужни у року из става 1. овог члана да министарству поднесу захтев за упис усклађивања података у Регистар у складу са одредбама овог закона.

Синдикати и удружења послодаваца који не поступе у складу са ставом 2. овог члана, решењем министра бришу се из Регистра и губе статус правног лица.

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

Члан 144.

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 истека важења колективног уговора, односно до закључивања колективног уговора у складу са овим законом.

Члан 145.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.