

ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О РАДУ

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ И ДОПУЊУЈУ



Члан 2.

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

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

ОДРЕДБЕ ОВОГ ЗАКОНА ПРИМЕЊУЈУ СЕ И НА ЗАПОСЛЕНЕ КОД ПОСЛОДАВАЦА У ОБЛАСТИ САОБРАЋАЈА, АКО ПОСЕБНИМ ПРОПИСОМ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.

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

Члан 3.

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

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

- 1) ако код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удруживању у складу са овим законом;
- 2) ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора;
- 3) ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора;
- 4) ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца.

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

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.

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 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 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.

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 12.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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

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

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

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

Члан 22.

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

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

Члан 23.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 18–21. овог закона лице које тражи

запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете ОД ПОСЛОДАВЦА, у складу са законом.

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

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.

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.

ЗА РАД НА ОДРЕЂЕНИМ ПОСЛОВИМА, ИЗУЗЕТНО, МОГУ ДА СЕ УТВРДЕ НАЈВИШЕ ДВА УЗАСТОПНА СТЕПЕНА СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

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

Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има пет 10 и мање запослених.

Члан 28.

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

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 СМАТРА СЕ ЗАКЉУЧЕНИМ КАД ГА ПОТПИШУ ЗАПОСЛЕНИ И ПОСЛОДАВАЦ.

УГОВОР О РАДУ ЗАКЉУЧУЈЕ СЕ У НАЈМАЊЕ ТРИ ПРИМЕРКА ОД КОЈИХ СЕ ЈЕДАН ОБАВЕЗНО ПРЕДАЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ, А ДВА ЗАДРЖАВА 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;

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

- 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 СКРАЂЕНО);

10) НОВЧАНИ ИЗНОС ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ НА ДАН ЗАКЉУЧЕЊА УГОВОРА О РАДУ;

11) ЕЛЕМЕНТЕ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ, РАДНОГ УЧИНКА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ, УВЕЋАНЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНОГ;

12) РОКОВЕ ЗА ИСПЛАТУ ЗАРАДЕ И ДРУГИХ ПРИМАЊА НА КОЈА ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО;

13) ТРАЈАЊЕ ДНЕВНОГ И НЕДЕЉНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА.

УГОВОР О РАДУ НЕ МОРА ДА САДРЖИ ЕЛЕМЕНТЕ ИЗ СТАВА 1. ТАЧ. 11 □ 13) 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.

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.

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 УТВРЂЕНИХ УГОВОР О РАДУ.

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 МОЖЕ ДА ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ СА ОТКАЗНИМ РОКОМ КОЈИ НЕ МОЖЕ БИТИ КРАЋИ ОД ПЕТ РАДНИХ ДАНА.

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН 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.

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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 ДА СЕ ЗАКЉУЧИ 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. ОВОГ 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. ОВОГ ЧЛАНА.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА, УГОВОР О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ МОЖЕ ДА СЕ ЗАКЉУЧИ:

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;

4) ЗА РАД НА ПОСЛОВИМА КОД НОВООСНОВАНОГ ПОСЛОДАВЦА ЧИЈИ УПИС У РЕГИСТАР КОД НАДЛЕЖНОГ ОРГАНА У МОМЕНТУ ЗАКЉУЧЕЊА УГОВОРА О РАДУ НИЈЕ СТАРИЈИ ОД ЈЕДНЕ ГОДИНЕ, НА ВРЕМЕ ЧИЈЕ УКУПНО ТРАЈАЊЕ НИЈЕ ДУЖЕ ОД 36 МЕСЕЦИ;

5) СА НЕЗАПОСЛЕНИМ КОМЕ ДО ИСПУЊЕЊА ЈЕДНОГ ОД УСЛОВА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА СТАРОСНУ ПЕНЗИЈУ НЕДОСТАЈЕ ДО ПЕТ ГОДИНА, НАЈДУЖЕ ДО ИСПУЊЕЊА УСЛОВА, У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА О ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ.

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ СА ИСТИМ ЗАПОСЛЕНИМ ДА ЗАКЉУЧИ НОВИ УГОВОР О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ПО ИСТЕКУ РОКА ИЗ СТАВА 4. ТАЧ. 1 - 3) ОВОГ ЧЛАНА ПО ИСТОМ, ОДНОСНО ДРУГОМ ПРАВНОМ ОСНОВУ, У СКЛАДУ СА ОВИМ ЧЛАНОМ.

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

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 38.

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

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

Члан 40.

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

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

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

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА БЛАГОВРЕМЕНО ОБАВЕСТИ ЗАПОСЛЕНЕ О ДОСТУПНОСТИ ПОСЛОВА СА ПУНИМ И НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ, НА НАЧИН И У РОКОВИМА УТВРЂЕНИМ ОПШТИМ АКТОМ.

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

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, 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 СЕ 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 натури.

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

Вредност дела давања у натури мора се изразити у новцу.

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

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

УГОВОР ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕ МОЖЕ ДА СЕ ЗАКЉУЧИ СА 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.

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

III. УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 48.

Директор, ОДНОСНО ДРУГИ ЗАКОНСКИ ЗАСТУПНИК ПОСЛОДАВЦА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: 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.

1. Пуно радно време ПОЈАМ РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 50.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није друкчије одређено.

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

краће од 36 часова недељно.

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

РАДНО ВРЕМЕ ЈЕ ВРЕМЕНСКИ ПЕРИОД У КОМЕ ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ДУЖАН, ОДНОСНО РАСПОЛОЖИВ ДА ОБАВЉА ПОСЛОВЕ ПРЕМА НАЛОЗИМА ПОСЛОДАВЦА, НА МЕСТУ ГДЕ СЕ ПОСЛОВИ ОБАВЉАЈУ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

ЗАПОСЛЕНИ И ПОСЛОДАВАЦ МОГУ СЕ 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, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

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

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

2. Непуно радно време ПУНО И НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 51.

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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.

ЗАПОСЛЕНИ НЕ МОЖЕ ДА РАДИ ДУЖЕ ОД 12 ЧАСОВА ДНЕВНО УКЉУЧУЈУЋИ И

ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД.

ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ РАДИ НА ПОСЛОВИМА НА КОЈИМА ЈЕ УВЕДЕНО СКРАЋЕНО РАДНО ВРЕМЕ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 52. ОВОГ ЗАКОНА НЕ МОЖЕ ДА СЕ ОДРЕДИ ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД НА ТИМ ПОСЛОВИМА, АКО ЗАКОНОМ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.

Члан 55.

Радна недеља траје, ПО ПРАВИЛУ, 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.

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 ЗАПОСЛЕНЕ О РАСПОРЕДУ И ПРОМЕНИ РАСПОРЕДА РАДНОГ ВРЕМЕНА НАЈМАЊЕ ПЕТ ДАНА УНАПРЕД, ОСИМ У СЛУЧАЈУ УВОЂЕЊА ПРЕКОВРЕМЕНОГ РАДА.

ИЗУЗЕТНО ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДА ОБАВЕСТИ ЗАПОСЛЕНЕ О РАСПОРЕДУ И ПРОМЕНИ РАСПОРЕДА РАДНОГ ВРЕМЕНА У КРАЋЕМ РОКУ ОД ПЕТ ДАНА, АЛИ НЕ КРАЋЕМ ОД 48 ЧАСОВА УНАПРЕД 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. ОВОГ ЧЛАНА, ЗАПОСЛЕНИ МОЖЕ ДА РАДИ НАЈДУЖЕ 12 ЧАСОВА ДНЕВНО, ОДНОСНО 48 ЧАСОВА НЕДЕЉНО УКЉУЧУЈУЋИ И ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД.

Члан 57.

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

Прераспodelа радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног УГОВОРЕНОГ радног времена ЗАПОСЛЕНОГ.

КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРМ МОЖЕ ДА СЕ УТВРДИ ДА СЕ ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА НЕ ВЕЗУЈЕ ЗА КАЛЕНДАРСКУ ГОДИНУ, ОДНОСНО ДА МОЖЕ ТРАЈАТИ И ДУЖЕ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ, А НАЈДУЖЕ ДЕВЕТ МЕСЕЦИ.

ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ СЕ САГЛАСИО ДА У ПРЕРАСПОДЕЛИ РАДНОГ ВРЕМЕНА РАДИ У ПРОСЕКУ ДУЖЕ ОД ВРЕМЕНА УТВРЂЕНОГ У СТ. 2. И 3. ОВОГ ЧЛАНА ЧАСОВИ РАДА ДУЖИ ОД ПРОСЕЧНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА ОБРАЧУНАВАЈУ СЕ И ИСПЛАЋУЈУ КАО ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД.

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

Члан 59.

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

У случајевима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

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.

ЗАПОСЛЕНИ КОМЕ ЈЕ РАДНИ ОДНОС ПРЕСТАО ПРЕ ИСТЕКА ВРЕМЕНА ЗА КОЈЕ СЕ ВРШИ ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА ИМА ПРАВО ДА МУ СЕ ЧАСОВИ РАДА ДУЖИ ОД УГОВОРЕНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА ОСТВАРЕНИ У ПРЕРАСПОДЕЛИ РАДНОГ ВРЕМЕНА ПРЕРАЧУНАЈУ У ЊЕГОВО РАДНО ВРЕМЕ И ДА ГА ПОСЛОДАВАЦ ОДЈАВИ СА ОБАВЕЗНОГ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА ПО ИСТЕКУ ТОГ ВРЕМЕНА ИЛИ ДА МУ ТЕ ЧАСОВЕ РАДА ОБРАЧУНА И ИСПЛАТИ КАО ЧАСОВЕ ПРЕКОВРЕМЕНОГ РАДА.

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 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, само уз његову писану сагласност.

Члан 64.

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

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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

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

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

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

Члан 66.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно У ОКВИРУ 24 ЧАСА, ако овим законом није друкчије одређено.

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ РАДИ У СМИСЛУ ЧЛАНА 57. ОВОГ ЗАКОНА ИМА ПРАВО НА ОДМОР У ОКВИРУ 24 ЧАСА У НЕПРЕКИДНОМ ТРАЈАЊУ ОД НАЈМАЊЕ 11 ЧАСОВА.

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 У ТРАЈАЊУ УТВРЂЕНОМ У СТАВУ 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 СТИЧЕ ПРАВО НА КОРИШЋЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ ПОСЛЕ МЕСЕЦ ДАНА НЕПРЕКИДНОГ РАДА ОД ДАНА ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА КОД ПОСЛОДАВЦА.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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 ИЛИ ЗАМЕНИТИ НОВЧАНОМ НАКНАДОМ, ОСИМ У СЛУЧАЈУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ.

3) Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 71.

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

4) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 72.

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

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

2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног

односа у смислу члана 68. став 2. овог закона.

ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА ДВАНАЕСТИНУ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА ИЗ ЧЛАНА 69. ОВОГ ЗАКОНА (СРАЗМЕРНИ ДЕО) ЗА СВАКИ МЕСЕЦ ДАНА РАДА У КАЛЕНДАРСКОЈ ГОДИНИ У КОЈОЈ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС ИЛИ У КОЈОЈ МУ ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС.

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 ДО 30. ЈУНА НАРЕДНЕ ГОДИНЕ.

ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО ДА ГОДИШЊИ ОДМОР КОРИСТИ У ДВА ДЕЛА, ОСИМ АКО СЕ 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 30. ЈУНА НАРЕДНЕ ГОДИНЕ.

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 ускратио 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 У КОЈИМА РАДЕ 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, А НА ЗАХТЕВ ЗАПОСЛЕНОГ ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ТО РЕШЕЊЕ ДОСТАВИ И У ПИСАНОЈ ФОРМИ.

8) Накнада штете **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 ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ У ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ, СРАЗМЕРНО БРОЈУ ДАНА НЕИСКОРИШЋЕНОГ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА.

НАКНАДА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА 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 ПЕТ радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

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

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

1) пет радних дана због смрти члана уже породице;

2) два УЗАСТОПНА дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим И 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 ЗА 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 пет радних дана, ТРАЈАЊА УТВРЂЕНОГ у смислу ст. 1. и 3. овог члана, ОДНОСНО ШИРИ КРУГ ЛИЦА ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА.

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

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

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 98.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дејом 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 скраћеним НЕПУНИМ радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним 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 инвалидском 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 5. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА.

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.

ПОД РАДОМ ЈЕДНАКЕ ВРЕДНОСТИ ПОДРАЗУМЕВА СЕ РАД ЗА КОЈИ СЕ ЗАХТЕВА ИСТИ СТЕПЕН СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА, ЗНАЊА И СПОСОБНОСТИ, У КОМЕ ЈЕ ОСТВАРЕН ЈЕДНАК РАДНИ ДОПРИНОС УЗ ЈЕДНАКУ 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 ПРИМАЊА ИЗ ЧЛАНА 14, ЧЛАНА 42. СТАВ 3. ТАЧ. 4) И 5), ЧЛАНА 118. ТАЧ. 1) □ 4), ЧЛАНА 119, ЧЛАНА 120. ТАЧКА 1) И ЧЛАНА 158. ОВОГ ЗАКОНА.

Члан 108.

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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 временаведеног 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.

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 УТВРЂЕНЕ 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 ОДРЕЂУЈЕ НА ОСНОВУ ОДЛУКЕ О МИНИМАЛНОЈ ЦЕНИ РАДА КОЈА ВАЖИ ЗА МЕСЕЦ У КОЈЕМ СЕ ВРШИ ИСПЛАТА.

ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ ПРИМА МИНИМАЛНУ ЗАРАДУ, ИМА ПРАВО НА УВЕЋАЊУ ЗАРАДУ

ИЗ ЧЛАНА 108. ОВОГ ЗАКОНА, НА НАКНАДУ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА КОЈА СЕ СМАТРАЈУ ЗАРАДОМ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

ОСНОВИЦА ЗА ОБРАЧУН УВЕЋАНЕ ЗАРАДЕ ИЗ СТАВА 6. ОВОГ ЧЛАНА ЈЕ МИНИМАЛНА ЗАРАДА ЗАПОСЛЕНОГ.

Члан 112.

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

Ако Социјално - економски савет не донесе одлуку у року од 10 15 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне зараде ЦЕНЕ РАДА доноси Влада Републике Србије (у даљем тексту: Влада) У НАРЕДНОМ РОКУ ОД 15 ДАНА.

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

ПРИ УТВРЂИВАЊУ МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА ПОЛАЗИ СЕ НАРОЧИТО ОД: ЕГЗИСТЕНЦИЈАЛНИХ И СОЦИЈАЛНИХ ПОТРЕБА ЗАПОСЛЕНОГ И ЊЕГОВЕ ПОРОДИЦЕ ИЗРАЖЕНИХ КРОЗ ВРЕДНОСТ МИНИМАЛНЕ ПОТРОШАЧКЕ КОРПЕ, КРЕТАЊА СТОПЕ ЗАПОСЛЕНОСТИ НА ТРЖИШТУ РАДА, СТОПЕ РАСТА БРУТО ДОМАЋЕГ ПРОИЗВОДА, КРЕТАЊА ПОТРОШАЧКИХ ЦЕНА, КРЕТАЊА ПРОДУКТИВНОСТИ И КРЕТАЊА ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ У РЕПУБЛИЦИ.

ОДЛУКА О УТВРЂИВАЊУ МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА САДРЖИ ОБРАЗЛОЖЕЊЕ КОЈЕ ОДРАЖАВА СВЕ ЕЛЕМЕНТЕ ИЗ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА.

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

АКО ДОЂЕ ДО ЗНАЧАЈНЕ ПРОМЕНЕ НЕКОГ ОД ЕЛЕМЕНАТА ИЗ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА, СОЦИЈАЛНО ЕКОНОМСКИ САВЕТ ЈЕ ОБАВЕЗАН ДА РАЗМОТРИ ОБРАЗЛОЖЕНУ ИНИЦИЈАТИВУ ЈЕДНОГ ОД УЧЕСНИКА СОЦИЈАЛНО - ЕКОНОМСКОГ САВЕТА ЗА ОТПОЧИЊАЊЕ ПРЕГОВОРА ЗА УТВРЂИВАЊЕ НОВЕ МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА.

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 ПО РАДНОМ ЧАСУ БЕЗ ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА, ЗА КАЛЕНДАРСКУ ГОДИНУ, НАЈКАСНИЈЕ ДО 15. СЕПТЕМБРА 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 ЦЕНЕ РАДА из члана 112. овог закона објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Члан 114.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ, 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 друкчије одређено.

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 ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ 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 ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ 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.

Члан 116.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ, 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.

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.

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, АКО ПОСЛОДАВАЦ НИЈЕ ОБЕЗБЕДИО СОПСТВЕНИ ПРЕВОЗ;

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, 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 НОВЦУ.

ПРОМЕНА МЕСТА СТАНОВАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НАКОН ЗАКЉУЧЕЊА УГОВОРА О РАДУ, НЕ МОЖЕ ДА УТИЧЕ НА УВЕЋАЊЕ ТРОШКОВА ПРЕВОЗА КОЈЕ ЈЕ ПОСЛОДАВАЦ ДУЖАН ДА НАКНАДИ ЗАПОСЛЕНОМ У ТРЕНУТКУ ЗАКЉУЧЕЊА УГОВОРА О РАДУ, БЕЗ САГЛАСНОСТИ ПОСЛОДАВЦА.

6. Друга примана

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.

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 НА ОСНОВУ КОГА ЈЕ ИСПЛАЋЕНА ЗАРАДА, ОДНОСНО НАКНАДА ЗАРАДЕ У ЦЕЛОСТИ МОЖЕ СЕ ДОСТАВИТИ ЗАПОСЛЕНОМ У ЕЛЕКТРОНСКОЈ ФОРМИ.

ОБРАЧУН ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ ЗАРАДЕ КОЈЕ ЈЕ ДУЖАН ДА ИСПЛАТИ ПОСЛОДАВАЦ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ ПРЕДСТАВЉА ИЗВРШНУ ИСПРАВУ.

ЗАПОСЛЕНИ КОМЕ ЈЕ ЗАРАДА И НАКНАДА ЗАРАДЕ ИСПЛАЋЕНА У СКЛАДУ СА ОБРАЧУНОМ ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА, ЗАДРЖАВА ПРАВО ДА ПРЕД НАДЛЕЖНИМ СУДОМ ОСПОРАВА ЗАКОНИТОСТ ТОГ ОБРАЧУНА.

САДРЖАЈ ОБРАЧУНА ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА ПРОПИСУЈЕ МИНИСТАР.

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

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

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

ПРАВО НА ИСПЛАТУ ПОТРАЖИВАЊА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕМА ПРЕДУЗЕТНИК, КАО И ОСНИВАЧ, ОДНОСНО ЧЛАН ПРИВРЕДНОГ ДРУШТВА И ДРУГОГ ПРИВРЕДНОГ СУБЈЕКТА, ОСИМ АКО ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

ПРАВО НА ИСПЛАТУ ПОТРАЖИВАЊА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕМА ЗАПОСЛЕНИ АКО ЈЕ ДОНЕТО РЕШЕЊЕ О ПОТВРЂИВАЊУ УСВАЈАЊА ПЛАНА РЕОРГАНИЗАЦИЈЕ ПОСЛОДАВЦА НАД КОЈИМ ЈЕ ОТВОРЕН СТЕЧАЈ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

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 ОТВАРАЊА стечајног поступка;

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

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

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

Члан 126.

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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 УТВРЂЕНОЈ ОДЛУКОМ СТЕЧАЈНОГ СУДА, А НАЈВИШЕ У ВИСИНИ минималне зараде.

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

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

Члан 136.

Административно-стручне послове за Фонд обављају запослени у Фонду.

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

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.

Запослени губи право из члана 125. овог закона:

- 1) ако му је потраживање из члана 125. овог закона исплаћено најмање у висини и за време одређено овим законом, пре извршења решења из члана 142. овог закона;
- 2) ако је дао неистините податке у вези са испуњавањем услова за остваривање права;
- 3) ако није поднео захтев у року из члана 139. ст. 2. и 3. овог закона.

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

6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

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

Програм доноси управни одбор, 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.

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

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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 СМИСЛУ ЧЛАНА 179. СТАВ 5. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА, ЗАПОСЛЕНОМ ИСПЛАТИ ОТПРЕМНИНУ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЧЛАНОМ.

ВИСИНА ОТПРЕМНИНЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА УТВРЂУЈЕ СЕ ОПШТИМ АКТОМ ИЛИ УГОВОРОМ О РАДУ, С ТИМ ШТО НЕ МОЖЕ БИТИ НИЖА ОД ЗБИРА ТРЕЋИНЕ 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 У СЛУЧАЈУ СТАТУСНЕ ПРОМЕНЕ И ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА У СМИСЛУ ЧЛАНА 147. ОВОГ ЗАКОНА, КАО И КОД ПОВЕЗАНИХ ЛИЦА СА ПОСЛОДАВЦЕМ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

ПРОМЕНА ВЛАСНИШТВА НАД КАПИТАЛОМ НЕ СМАТРА СЕ ПРОМЕНОМ ПОСЛОДАВЦА У СМИСЛУ ОСТВАРИВАЊА ПРАВА НА ОТПРЕМНИНУ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЧЛАНОМ.

ОПШТИМ АКТОМ ИЛИ УГОВОРОМ О РАДУ НЕ МОЖЕ ДА СЕ УТВРДИ ДУЖИ ПЕРИОД ЗА ИСПЛАТУ ОТПРЕМНИНЕ ОД ПЕРИОДА УТВРЂЕНОГ У СТ. 2. И 3. ОВОГ ЧЛАНА.

ЗАПОСЛЕНИ НЕ МОЖЕ ДА ОСТВАРИ ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ ЗА ИСТИ ПЕРИОД ЗА КОЈИ МУ ЈЕ ВЕЋ ИСПЛАЋЕНА ОТПРЕМНИНА КОД ИСТОГ ИЛИ ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА.

XIV. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 165.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

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

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;

2) АКО НЕПОШТОВАЊЕМ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ИЛИ ПОВРЕДОМ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ УГРОЖАВА ИМОВИНУ ВЕЋЕ ВРЕДНОСТИ УТВРЂЕНЕ ОПШТИМ АКТОМ ИЛИ УГОВОРОМ О РАДУ;

3) АКО ЈЕ ПРИРОДА ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ, ОДНОСНО НЕПОШТОВАЊА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ИЛИ ЈЕ ПОНАШАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ ТАКВО ДА НЕ МОЖЕ ДА НАСТАВИ РАД КОД ПОСЛОДАВЦА ПРЕ ИСТЕКА РОКА ИЗ ЧЛАНА 180. СТАВ 1. 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) СТ. 2. И 3. 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 ПРАВНОСНАЖНОГ 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. СТ. 2. И 3. 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;
- 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 РАДИ ПРОМЕНЕ ЕЛЕМЕНАТА ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ, РАДНОГ УЧИНКА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ, УВЕЋАНЕ ЗАРАДЕ И ДРУГИХ ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНОГ КОЈИ СУ САДРЖАНИ У УГОВОРУ О РАДУ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 33. СТАВ 1. ТАЧКА 11) ОВОГ ЗАКОНА;

6) у другим случајевима утврђеним ЗАКОНОМ, општим актом и уговором о раду.

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

Члан 172.

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

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

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 О РАДУ (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: 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 КОЈИ НЕ МОЖЕ БИТИ КРАЋИ ОД ОСАМ РАДНИХ ДАНА И ПРАВНЕ

ПОСЛЕДИЦЕ КОЈЕ МОГУ ДА НАСТАНУ НЕПОТПИСИВАЊЕМ АНЕКСА УГОВОРА.

АКО ЗАПОСЛЕНИ ПОТПИШЕ АНЕКС 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 5. ТАЧКА 2) ОВОГ ЗАКОНА, ОСПОРАВА ЗАКОНИТОСТ АНЕКСА УГОВОРА.

СМАТРА СЕ ДА ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ОДБИО ПОНУДУ АНЕКСА УГОВОРА АКО НЕ ПОТПИШЕ АНЕКС УГОВОРА 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 УГОВОРА У СМИСЛУ ЧЛАНА 172. ОВОГ ЗАКОНА, НАЈДУЖЕ 45 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.

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

ИЗМЕНА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА О ЗАПОСЛЕНОМ И ПОДАТАКА О ПОСЛОДАВЦУ И ДРУГИХ ПОДАТАКА КОЈИМА СЕ НЕ МЕЊАЈУ УСЛОВИ РАДА МОЖЕ ДА СЕ КОНСТАТУЈЕ АНЕКСОМ УГОВОРА, 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.

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 сва 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

1) РАЗЛОЗИ ЗА ОТКАЗ

Члан 179.

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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;

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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 МИРОВАЊА РАДНОГ ОДНОСА ИЗ ЧЛАНА 79. ОВОГ ЗАКОНА, ОДНОСНО НЕПЛАЋЕНОГ ОДСУСТВА ИЗ ЧЛАНА 100. ОВОГ ЗАКОНА.

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДА ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ СВОЈОМ КРИВИЦОМ УЧЕНИ ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ, И ТО:

1) АКО НЕСАВЕСНО ИЛИ НЕМАРНО ИЗВРШАВА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ;

2) АКО ЗЛОУПОТРЕБИ ПОЛОЖАЈ ИЛИ ПРЕКОРАЧИ ОВЛАШЋЕЊА;

3) АКО НЕЦЕЛИСХОДНО И НЕОДГОВОРНО КОРИСТИ СРЕДСТВА РАДА;

4) АКО НЕ КОРИСТИ ИЛИ НЕНАМЕНСКИ КОРИСТИ ОБЕЗБЕЂЕНА СРЕДСТВА ИЛИ ОПРЕМУ ЗА ЛИЧНУ ЗАШТИТУ НА РАДУ;

5) АКО УЧИНИ ДРУГУ ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ УТВРЂЕНУ ОПШТИМ АКТОМ, ОДНОСНО УГОВОРОМ РАДУ.

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДА ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ НЕ ПОШТУЈЕ РАДНУ ДИСЦИПЛИНУ, И ТО:

1) АКО НЕОПРАВДАНО ОДБИЈЕ ДА ОБАВЉА ПОСЛОВЕ И ИЗВРШАВА НАЛОГЕ ПОСЛОДАВЦА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ;

2) АКО НЕ ДОСТАВИ ПОТВРДУ О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД У СМISЛУ ЧЛАНА 103. ОВОГ ЗАКОНА;

3) АКО ЗЛОУПОТРЕБИ ПРАВО НА ОДСУСТВО ЗБОГ ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД;

4) 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;

5) АКО ЊЕГОВО ПОНАШАЊЕ ПРЕДСТАВЉА РАДЊУ ИЗВРШЕЊА КРИВИЧНОГ ДЕЛА УЧИЊЕНОГ НА РАДУ И У ВЕЗИ СА РАДОМ, НЕЗАВИСНО ОД ТОГА ДА ЛИ ЈЕ ПРОТИВ ЗАПОСЛЕНОГ ПОКРЕНУТ КРИВИЧНИ ПОСТУПАК ЗА КРИВИЧНО ДЕЛО;

6) АКО ЈЕ ДАО НЕТАЧНЕ ПОДАТКЕ КОЈИ СУ БИЛИ ОДЛУЧУЈУЋИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА;

7) АКО ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ РАДИ НА ПОСЛОВИМА СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ, НА

КОЈИМА ЈЕ КАО ПОСЕБАН УСЛОВ ЗА РАД УТВРЂЕНА ПОСЕБНА ЗДРАВСТВЕНА СПОСОБНОСТ, ОДБИЈЕ ДА БУДЕ ПОДВРГНУТ ОЦЕНИ ЗДРАВСТВЕНЕ СПОСОБНОСТИ;

8) АКО НЕ ПОШТУЈЕ РАДНУ ДИСЦИПЛИНУ ПРОПИСАНУ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНО АКО ЈЕ ЊЕГОВО ПОНАШАЊЕ ТАКВО ДА НЕ МОЖЕ ДА НАСТАВИ РАД КОД ПОСЛОДАВЦА.

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОГ ДА УПУТИ НА ОДГОВАРАЈУЋУ АНАЛИЗУ У ОВЛАШЋЕНУ ЗДРАВСТВЕНУ УСТАНОВУ КОЈУ ОДРЕДИ ПОСЛОДАВАЦ, О СВОМ ТРОШКУ, РАДИ УТВРЂИВАЊА ОКОЛНОСТИ ИЗ СТАВА 3. ТАЧ. 3) И 4) ОВОГ ЧЛАНА ИЛИ ДА УТВРДИ ПОСТОЈАЊЕ НАВЕДЕНИХ ОКОЛНОСТИ НА ДРУГИ НАЧИН У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ. ОДБИЈАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ ДА СЕ ОДАЗОВЕ НА ПОЗИВ ПОСЛОДАВЦА ДА ИЗВРШИ АНАЛИЗУ СМАТРА СЕ НЕПОШТОВАЊЕМ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ У СМИСЛУ СТАВА 3. 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) И 5) ОВОГ ЗАКОНА.

2) МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ОДНОСНО ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

ЧЛАН 179А

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

1) ПРИВРЕМЕНО УДАЉЕЊЕ СА РАДА БЕЗ НАКНАДЕ ЗАРАДЕ, У ТРАЈАЊУ ОД ЈЕДНОГ ДО 15 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, НА ОСНОВУ РЕШЕЊА ПОСЛОДАВЦА О ИЗРЕЧЕНОЈ МЕРИ;

3) ОПОМЕНУ СА НАЈАВОМ ОТКАЗА У КОЈОЈ СЕ НАВОДИ ДА ЋЕ ПОСЛОДАВАЦ ЗАПОСЛЕНОМ ОТКАЗАТИ УГОВОР О РАДУ БЕЗ ПОНОВНОГ УПОЗОРЕЊА ИЗ ЧЛАНА 180. ОВОГ ЗАКОНА, АКО У НАРЕДНОМ РОКУ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ УЧИНИ ИСТУ ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ИЛИ НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ.

3) 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. СТ. 2. И 3. ОВОГ ЗАКОНА, ЗАПОСЛЕНОГ ПИСАНИМ ПУТЕМ УПОЗОРИ НА ПОСТОЈАЊЕ РАЗЛОГА ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ И ДА МУ ОСТАВИ РОК ОД НАЈМАЊЕ ОСАМ 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.

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 ПИСАНО ОБАВЕШТЕЊЕ У ВЕЗИ СА НЕДОСТАЦИМА У ЊЕГОВОМ РАДУ, УПУТСТВИМА И ПРИМЕРЕНИМ РОКОМ ЗА ПОБОЉШАЊЕ РАДА, А ЗАПОСЛЕНИ НАСТАВИ ДА ИЗВРШАВА ПОСЛОВЕ НА НЕЗАДОВОЉАВАЈУЋИ НАЧИН НАКОН ПРОТЕКА ОСТАВЉЕНОГ 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.

ЗАПОСЛЕНИ УЗ ИЗЈАШЊЕЊЕ МОЖЕ ДА ПРИЛОЖИ МИШЉЕЊЕ СИНДИКАТА ЧИЈИ ЈЕ ЧЛАН, У РОКУ ИЗ ЧЛАНА 180. ОВОГ ЗАКОНА.

ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА РАЗМОТРИ ПРИЛОЖЕНО МИШЉЕЊЕ СИНДИКАТА.

Члан 182.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. тачка 9) СТАВ 5. 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, ОСИМ У СЛУЧАЈУ ИЗ ЧЛАНА 102. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА.

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 СТ. 2. И 3. 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 ЗА КРИВИЧНО ДЕЛО УТВРЂЕНО ЗАКОНОМ.

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. СТ. 1 И 3. 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 ДОНОШЕЊА РЕШЕЊА О ОТКАЗУ 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 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.

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

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 КОМЕ 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 У ПОСЕБНОЈ ПОТВРДИ.

8. Незаконити отказ ПРАВНЕ ПОСЛЕДИЦЕ НЕЗАКОНИТОГ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Члан 191.

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, 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 двоструком износу од износа који се утврђује у складу са ставом 4. овог члана.

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

АКО СУД У ТОКУ ПОСТУПКА УТВРДИ ДА ЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ПРЕСТАО РАДНИ ОДНОС БЕЗ ПРАВНОГ ОСНОВА, НА ЗАХТЕВ ЗАПОСЛЕНОГ, ОДЛУЧИЋЕ ДА СЕ ЗАПОСЛЕНИ ВРАТИ НА РАД, ДА МУ СЕ ИСПЛАТИ НАКНАДА ШТЕТЕ И УПЛАТЕ ПРИПАДАЈУЋИ ДОПРИНОСИ ЗА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ ЗА ПЕРИОД У КОМЕ ЗАПОСЛЕНИ НИЈЕ РАДИО.

НАКНАДА ШТЕТЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА УТВРЂУЈЕ СЕ У ВИСИНИ ИЗГУБЉЕНЕ ЗАРАДЕ КОЈА У СЕБИ САДРЖИ ПРИПАДАЈУЋИ ПОРЕЗ И ДОПРИНОСЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, У КОЈУ НЕ УЛАЗИ НАКНАДА ЗА ИСХРАНУ У ТОКУ РАДА, РЕГРЕС ЗА КОРИШЋЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА, БОНУСИ, НАГРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ПО ОСНОВУ ДОПРИНОСА ПОСЛОВНОМ УСПЕХУ ПОСЛОДАВЦА.

НАКНАДА ШТЕТЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ИСПЛАЋУЈЕ СЕ ЗАПОСЛЕНОМ У ВИСИНИ ИЗГУБЉЕНЕ ЗАРАДЕ, КОЈА ЈЕ УМАЊЕНА ЗА ИЗНОС ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА КОЈИ СЕ ОБРАЧУНАВАЈУ ПО ОСНОВУ ЗАРАДЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

ПОРЕЗ И ДОПРИНОС ЗА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ ЗА ПЕРИОД У КОМЕ ЗАПОСЛЕНИ НИЈЕ РАДИО ОБРАЧУНАВА СЕ И ПЛАЋА НА УТВРЂЕНИ МЕСЕЧНИ ИЗНОС ИЗГУБЉЕНЕ ЗАРАДЕ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА.

АКО СУД У ТОКУ ПОСТУПКА УТВРДИ ДА ЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ПРЕСТАО РАДНИ ОДНОС БЕЗ ПРАВНОГ ОСНОВА, А ЗАПОСЛЕНИ НЕ ЗАХТЕВА ДА СЕ ВРАТИ НА РАД, СУД ЋЕ, НА ЗАХТЕВ ЗАПОСЛЕНОГ, ОБАВЕЗАТИ ПОСЛОДАВЦА ДА ЗАПОСЛЕНОМ ИСПЛАТИ НАКНАДУ ШТЕТЕ У ИЗНОСУ ОД НАЈВИШЕ 18 ЗАРАДА ЗАПОСЛЕНОГ, У ЗАВИСНОСТИ ОД ВРЕМЕНА ПРОВЕДЕНОГ У РАДНОМ ОДНОСУ КОД ПОСЛОДАВЦА, ГОДИНА ЖИВОТА ЗАПОСЛЕНОГ И БРОЈА ИЗДРЖАВАНИХ ЧЛАНОВА ПОРОДИЦЕ.

АКО СУД У ТОКУ ПОСТУПКА УТВРДИ ДА ЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ПРЕСТАО РАДНИ ОДНОС БЕЗ ПРАВНОГ ОСНОВА, АЛИ У ТОКУ ПОСТУПКА ПОСЛОДАВАЦ ДОКАЖЕ ДА ПОСТОЈЕ ОКОЛНОСТИ КОЈЕ ОПРАВДАНО УКАЗУЈУ ДА НАСТАВАК РАДНОГ ОДНОСА, УЗ УВАЖАВАЊЕ СВИХ ОКОЛНОСТИ И ИНТЕРЕСА ОБЕ СТРАНЕ У СПОРУ, НИЈЕ МОГУЋ, СУД ЋЕ ОДБИТИ ЗАХТЕВ ЗАПОСЛЕНОГ ДА СЕ ВРАТИ НА РАД И ДОСУДИЋЕ МУ НАКНАДУ ШТЕТЕ У ДВОСТРУКОМ ИЗНОСУ ОД ИЗНОСА УТВРЂЕНОГ У СКЛАДУ СА СТАВОМ 5. ОВОГ ЧЛАНА.

АКО СУД У ТОКУ ПОСТУПКА УТВРДИ ДА ЈЕ ПОСТОЈАО ОСНОВ ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА, АЛИ ДА ЈЕ ПОСЛОДАВАЦ ПОСТУПИО СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ЗАКОНА КОЈИМА ЈЕ ПРОПИСАН ПОСТУПАК ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА, СУД ЋЕ ОДБИТИ ЗАХТЕВ ЗАПОСЛЕНОГ ЗА ВРАЋАЊЕ НА РАД, А НА ИМЕ НАКНАДЕ ШТЕТЕ ДОСУДИЋЕ ЗАПОСЛЕНОМ ИЗНОС ДО ШЕСТ ЗАРАДА ЗАПОСЛЕНОГ.

ПОД ЗАРАДОМ ИЗ СТ. 5. И 7. ОВОГ ЧЛАНА СМАТРА СЕ ЗАРАДА КОЈУ ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ОСТВАРИО У МЕСЕЦУ КОЈИ ПРЕТХОДИ МЕСЕЦУ У КОМЕ МУ ЈЕ ПРЕСТАО РАДНИ ОДНОС.

НАКНАДА ИЗ СТ. 1, 5, 6. И 7. ОВОГ ЧЛАНА УМАЊУЈЕ СЕ ЗА ИЗНОС ПРИХОДА КОЈЕ ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ОСТВАРИО ПО ОСНОВУ РАДА, ПО ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА.

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 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 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.

4) Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 201.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:

1) са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци;

2) са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

УГОВОР О СТРУЧНОМ ОСПОСОБЉАВАЊУ МОЖЕ ДА СЕ ЗАКЉУЧИ, РАДИ ОБАВЉАЊА ПРИПРАВНИЧКОГ СТАЖА, ОДНОСНО ПОЛАГАЊА СТРУЧНОГ ИСПИТА, КАД ЈЕ ТО ЗАКОНОМ, ОДНОСНО ПРАВИЛНИКОМ ПРЕДВИЂЕНО КАО ПОСЕБАН УСЛОВ ЗА САМОСТАЛАН РАД У СТРУЦИ.

УГОВОР О СТРУЧНОМ УСАВРШАВАЊУ МОЖЕ ДА СЕ ЗАКЉУЧИ, РАДИ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА И СТИЦАЊА ПОСЕБНИХ ЗНАЊА И СПОСОБНОСТИ ЗА РАД У СТРУЦИ, ОДНОСНО ОБАВЉАЊА СПЕЦИЈАЛИЗАЦИЈЕ, ЗА ВРЕМЕ УТВРЂЕНО ПРОГРАМОМ УСАВРШАВАЊА, ОДНОСНО СПЕЦИЈАЛИЗАЦИЈЕ, У СКЛАДУ СА ПОСЕБНИМ ПРОПИСОМ.

ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЛИЦУ НА СТРУЧНОМ ОСПОСОБЉАВАЊУ ИЛИ УСАВРШАВАЊУ ДА ОБЕЗБЕДИ НОВЧАНУ НАКНАДУ И ДРУГА ПРАВА, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ, ОПШТИМ АКТОМ ИЛИ УГОВОРОМ О СТРУЧНОМ ОСПОСОБЉАВАЊУ И УСАВРШАВАЊУ.

НОВЧАНА НАКНАДА ИЗ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА НЕ СМАТРА СЕ ЗАРАДОМ У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА.

УГОВОР ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА ЗАКЉУЧУЈЕ СЕ У ПИСАНОМ ОБЛИКУ.

2. Самозапошљавање

Члан 203.

Физичко лице може самостално да обавља делатност као предузетник, у складу са законом.

Члан 210.

Послодавац је дужан да синдикату КОЈИ ОКУПЉА ЗАПОСЛЕНЕ КОД ПОСЛОДАВЦА обезбеди техничко - просторне услове и 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.

КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ ИЛИ СПОРАЗУМОМ ИЗМЕЂУ ПОСЛОДАВЦА И СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА, МОЖЕ СЕ УТВРДИТИ ПРАВО НА ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО ПРЕДСТАВНИКУ СИНДИКАТА, РАДИ ОБАВЉАЊА СИНДИКАЛНЕ

ФУНКЦИЈЕ, СРАЗМЕРНО БРОЈУ ЧЛАНОВА СИНДИКАТА.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, овлашћени представник синдиката **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 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 закључио уговор о раду. Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.

Члан 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 **КОЈА НЕ МОЖЕ БИТИ ВЕЋА ОД ЊЕГОВЕ ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ У ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ** у складу са општим актом и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

Члан 229.

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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 послодаваца удружењу послодаваца.

Подносилац захтева дужан је да у року од 15 дана отклони недостатке, ако уз захтев нису поднети докази из члана 227. овог закона.

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

ОДБОР МОЖЕ РАДИТИ И УСВАЈАТИ ПРЕДЛОГ АКО ЈЕ НА СЕДНИЦИ ПРИСУТНО НАЈМАЊЕ ДВЕ ТРЕЋИНЕ УКУПНОГ БРОЈА ЧЛАНОВА ОДБОРА.

ОДБОР УСВАЈА ПРЕДЛОГ ВЕЋИНОМ ГЛАСОВА ОД УКУПНОГ БРОЈА ЧЛАНОВА ОДБОРА.

АКО ОДБОР НЕ ДОСТАВИ ОДГОВАРАЈУЋИ ПРЕДЛОГ У ОДГОВАРАЈУЋЕМ РОКУ, А НАЈКАСНИЈЕ У РОКУ ОД 30 ДАНА ОД ДАНА ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА, МИНИСТАР МОЖЕ ДА ОДЛУЧИ О ЗАХТЕВУ И БЕЗ ПРЕДЛОГА ОДБОРА.

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 ТЕРИТОРИЈУ РЕПУБЛИКЕ ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА И ЈАВНЕ СЛУЖБЕ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ИЛИ

ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ МОЖЕ ДА ЗАКЉУЧИ ВЛАДА И РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ, АКО ПОСТОЈИ ОПРАВДАНИ ИНТЕРЕС И У ЦИЉУ ОБЕЗБЕЂИВАЊА ЈЕДНАКИХ УСЛОВА РАДА.

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 спортску 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 ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО 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 ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО 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 ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО 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 256А

КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ МОЖЕ НАКНАДНО ПРИСТУПИТИ ПОСЛОДАВАЦ, ОДНОСНО УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА КОЈЕ НИЈЕ ПОТПИСНИК КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА, ОДНОСНО НИЈЕ ЧЛАН УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА - УЧЕСНИКА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА.

ОДЛУКУ О ПРИСТУПАЊУ КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ ДОНОСИ НАДЛЕЖНИ ОРГАН ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНО УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, У СКЛАДУ СА КОЈОМ СЕ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ПРИМЕЊУЈЕ НА ЊЕГОВЕ ЗАПОСЛЕНЕ ОД ДАНА ОДРЕЂЕНОГ У ОДЛУЦИ.

О ОДЛУЦИ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, ПОСЛОДАВАЦ ОДНОСНО УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА ОБАВЕШТАВА ПОТПИСНИКЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА И ОРГАН КОЈИ ВРШИ РЕГИСТРАЦИЈУ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА.

ОДЛУКА О ПРИСТУПАЊУ КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ ПРЕСТАЈЕ ДА ВАЖИ ПРЕСТАНОМ ВАЖЕЊА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ИЛИ РАНИЈЕ, ОДЛУКОМ НАДЛЕЖНОГ ОРГАНА ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНО УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА.

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.

ВЛАДА 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 ВЛАДА МОЖЕ ДОНЕТИ РАДИ ОСТВАРИВАЊА ЕКОНОМСКЕ И СОЦИЈАЛНЕ ПОЛИТИКЕ У РЕПУБЛИЦИ, У ЦИЉУ ОБЕЗБЕЂИВАЊА ЈЕДНАКИХ УСЛОВА РАДА КОЈИ ПРЕДСТАВЉАЈУ МИНИМУМ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ, ОДНОСНО 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 ВИШЕ ОД 50% ЗАПОСЛЕНИХ У ОДРЕЂЕНОЈ ГРАНИ, ГРУПИ, ПОДГРУПИ ИЛИ ДЕЛАТНОСТИ.

ОДЛУКУ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА ВЛАДА ДОНОСИ НА ЗАХТЕВ ЈЕДНОГ ОД УЧЕСНИКА У ЗАКЉУЧИВАЊУ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЧИЈЕ СЕ ДЕЈСТВО ПРОШИРУЈЕ, НА ОБРАЗЛОЖЕНИ ПРЕДЛОГ МИНИСТАРСТВА НАДЛЕЖНОГ ЗА ДЕЛАТНОСТ У КОЈОЈ ЈЕ ЗАКЉУЧЕН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР, А ПО ПРИБАВЉЕНОМ МИШЉЕЊУ СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКОГ САВЕТА.

УЗ ЗАХТЕВ ЗА ПРОШИРЕЊЕ ДЕЈСТВА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА, ПОДНОСИЛАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ДОСТАВИ ДОКАЗ О ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА.

ПОСЛОДАВЦИ КОЈЕ ОБАВЕЗУЈЕ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЧИЈЕ СЕ ДЕЈСТВО ПРОШИРУЈЕ И БРОЈ ЊИХОВИХ ЗАПОСЛЕНИХ, УТВРЂУЈЕ СЕ НА ОСНОВУ ПОДАТКА ОРГАНА КОЈИ ВОДИ РЕГИСТАР КОЛЕКТИВНИХ УГОВОРА, ОДНОСНО ДРУГОГ НАДЛЕЖНОГ ОРГАНА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

Члан 258.

Министар ВЛАДА може, на захтев послодавца или удружења послодаваца, да одлучи да се колективни уговор из члана 257. овог закона у делу који се односи на зараде и накнаде зараде не примењује на поједине послодавце или удружења послодаваца.

Послодавац, односно удружење послодаваца, могу да поднесу захтев за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством, ако због финансијско-пословних резултата нису у могућности да примене колективни уговор.

Уз захтев из става 2. овог члана послодавац или удружење послодаваца дужни су да доставе доказе о разлозима за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством.

Члан 259.

Одлуку о изузимању од примене колективног уговора министар доноси ВЛАДА ДОНОСИ НА ПРЕДЛОГ МИНИСТАРСТВА НАДЛЕЖНОГ ЗА ДЕЛАТНОСТ У КОЈОЈ ЈЕ ЗАКЉУЧЕН КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

Члан 260.

Министар ВЛАДА може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства колективног уговора и одлуку о изузимању од примене колективног уговора, ако престану да постоје разлози из члана 257. став 2. и члана 258. став 2. овог закона.

Одлука из става 1. овог члана доноси се по поступку за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора, односно одлуке о изузимању од примене колективног уговора.

Одлука из чл. 257. и 259. овог закона престаје да важи престанком важења колективног уговора, односно појединих његових одредаба, чије је дејство проширено, односно изузето.

ЧЛАН 268А

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) УТВРЂУЈЕ ИДЕНТИТЕТ ЛИЦА 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.

ЧЛАН 268Б

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 СМISЛУ 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 271.

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

ИНСПЕКТОР РАДА ЋЕ ОДБИТИ ЗАХТЕВ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА АКО НАЂЕ ДА ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ НИЈЕ ОЧИГЛЕДНО ПОВРЕЂЕНО.

Запослени може поднети захтев из става 1. СТ. 1. И 2. овог члана у року од 30 15 дана од дана покретања радног спора.

Инспектор рада је дужан да донесе решење о одлагању извршења решења послодаваца о отказу уговора о раду ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА у року од 15 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 30 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

Против коначног решења из члана 271. став 1. СТ. 1. И 2. овог закона не може да се покрене управни спор.

XXIA САРАДЊА СА ЦЕНТРАЛНИМ РЕГИСТРОМ ОБАВЕЗНОГ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА

ЧЛАН 272А

МИНИСТАРСТВА НАДЛЕЖНА ЗА РАД, ДРЖАВНУ УПРАВУ И ФИНАНСИЈЕ МОГУ ДА ПРЕУЗИМАЈУ ПОДАТКЕ ИЗ ЈЕДИНСТВЕНЕ БАЗЕ ЦЕНТРАЛНОГ РЕГИСТРА ОБАВЕЗНОГ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА ПОТРЕБНЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ИЗ ЊИХОВЕ НАДЛЕЖНОСТИ.

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 фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање (члан 35);

- 4) ако није исплатио зараду, односно минималну зараду (чл. 104. и 111);

- 5) ако није исплатио зараду у новцу, осим у случају из члана 45. овог закона (члан 110);

- 6) ако није донео програм решавања вишка запослених (члан 153);

- 7) ако запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (чл. 179 - 181. 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);

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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 СМISЛУ 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);

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

4) АКО ЗАПОСЛЕНОМ НЕ ДОСТАВИ ОБРАЧУН ЗАРАДЕ У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 121);

5) АКО НИЈЕ ДОНЕО ПРОГРАМ РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ (ЧЛАН 153);

6) АКО ЗАПОСЛЕНОМ ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 179 – 181. И ЧЛ. 187. И 188);

7) АКО СПРЕЧАВА ИНСПЕКТОРА РАДА У ВРШЕЊУ ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА, ОДНОСНО НА ДРУГИ НАЧИН ОНЕМОГУЋАВА ВРШЕЊЕ ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА (ЧЛАН 268А И 268Б);

8) 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.

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);

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

- 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

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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 1.500.000ДИНАРА 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 ЗАПОСЛЕНОМ ОДРЕДИ ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 53);

4) АКО ЈЕ ИЗВРШИО ПРЕРАСПОДЕЛУ РАДНОГ ВРЕМЕНА СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 57. И 60);

5) АКО ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ РАДИ НОЋУ НЕ ОБЕЗБЕДИ ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА У ТОКУ ДАНА СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 62);

6) АКО ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ РАДИ У СМЕНАМА НЕ ОБЕЗБЕДИ ИЗМЕНУ СМЕНА СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 63);

7) АКО ЗАПОСЛЕНОМ МЛАЂЕМ ОД 18 ГОДИНА ЖИВОТА ОДРЕДИ ДА РАДИ СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 84 , 87. И 88);

8) АКО ЗАПОСЛЕНОМ ИЗМЕЂУ НАВРШЕНЕ 18. И 21. ГОДИНЕ ЖИВОТА ОДРЕДИ ДА РАДИ СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 85);

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

9) 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);

10) АКО ЗАПОСЛЕНОМ НЕ ИСПЛАТИ НАКНАДУ ЗАРАДЕ У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 114 -117);

11) АКО ЗАПОСЛЕНОМ УСКРАТИ ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 147);

12) АКО ДОНЕСЕ ОДЛУКУ О УДАЉЕЊУ ЗАПОСЛЕНОГ СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА ИЛИ АКО ЗАПОСЛЕНОГ УДАЉИ СА РАДА ДУЖЕ ОД РОКА ПРОПИСАНОГ ОВИМ ЗАКОНОМ (ЧЛ. 165 - 169);

13) АКО ЗАПОСЛЕНОМ ПОНУДИ ЗАКЉУЧИВАЊЕ АНЕКСА УГОВОРА СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 171 - 174);

14) АКО ДО ДАНА ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ЗАПОСЛЕНОМ НЕ ИЗВРШИ ИСПЛАТУ СВИХ ДОСПЕЛИХ ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГИХ ПРИМАЊА (ЧЛАН 186);

15) 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:

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

1) АКО ПОЗОВЕ НА ОДГОВОРНОСТ ПРЕДСТАВНИКА ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ ПОСТУПА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ И КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ (ЧЛАН 13);

2) АКО ЗАПОСЛЕНОМ НЕ ПРЕДА ПРИМЕРАК УГОВОРА О РАДУ У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 30. СТАВ 4);

3) АКО ПОСТУПИ СУПРОТНО ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА КОЈЕ УРЕЂУЈУ ГОДИШЊИ ОДМОР (ЧЛ. 68-75);

4) АКО ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ ЈЕ ОСТВАРИО ПРАВО НА МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА УСКРАТИ ПРАВО ДА СЕ ВРАТИ НА РАД (ЧЛАН 79);

5) АКО ЗАПОСЛЕНОМ НЕ ИСПЛАТИ НАКНАДУ 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);

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

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 НЕ ДРЖИ ПРИМЕРАК УГОВОРА ИЛИ КОПИЈЕ УГОВОРА У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 35);

2) АКО НЕ ОБЕЗБЕДИ ВРЕМЕ ЗА ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА, ДНЕВНИ И НЕДЕЉНИ ОДМОР У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛ. 64. ДО 67);

3) АКО ЗАПОСЛЕНОМ НЕ ОДОБРИ КОРИШЋЕЊЕ ПЛАЋЕНОГ ОДСУСТВА У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 77);

4) АКО НЕ ВОДИ МЕСЕЧНУ ЕВИДЕНЦИЈУ О ЗАРАДИ И НАКНАДИ ЗАРАДЕ У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 122);

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду

Пише: Влада Србије
понедељак, 14 јул 2014 16:38

5) АКО ЗАПОСЛЕНОМ УСКРАТИ ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА (ЧЛАН 158);

6) АКО ЗАПОСЛЕНОМ УСКРАТИ ПРАВО НА ОТКАЗНИ РОК, ОДНОСНО НАКНАДУ ЗАРАДЕ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ (ЧЛАН 189);

7) 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.

([Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања](#))