Редакцијски пречишћен текст

ЗАКОН

о раду

"Службени гласник РС" бр. 24 од 15. марта 2005, 61 од 18. јула 2005, 54 од 17. јула 2009, 32 од 8. априла 2013, 75 од 21. јула 2014, 13 од 24. фебруара 2017 - УС, 113 од 17. децембра 2017, 95 од 8. децембра 2018 - Аутентично тумачење

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

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

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

Члан 2.

Одредбе овог закона примењују се на запослене који раде на територији Републике Србије, код домаћег или страног правног, односно физичког лица (у даљем тексту: послодавац), 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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

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 **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 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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 4.

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

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

2. Значење појединих појмова

Члан 5.

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

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

Члан 6.

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

Члан 7.

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

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

Члан 8.

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

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

Члан 9.

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

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

Члан 10.

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

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

Члан 11.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

4. Основна права и обавезе

1) Права запослених

Члан 12.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и **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 **запослена особа са инвалидитетом*** имају право на посебну заштиту**, у складу са законом***.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 13.

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

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

Члан 14.

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

2) Обавезе запослених

Члан 15.

Запослени је дужан:

1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;

2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;

3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

3) Обавезе послодавца

Члан 16.

Послодавац је дужан да:

1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;

2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;

3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) овог закона и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;

4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени.

4) Обавезе послодавца и запосленог

Члан 17.

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

5. Забрана дискриминације

Члан 18.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 19.

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

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

Члан 20.

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

1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;

2) услове рада и сва права из радног односа;

3) образовање, оспособљавање и усавршавање;

4) напредовање на послу;

5) отказ уговора о раду.

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

Члан 21.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

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

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

Члан 22.

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

Одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити **особа са инвалидитетом***, жена за време породиљског 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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 23.

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

Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршена дискриминација у смислу овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 24.

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

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, 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 **10*** и мање запослених.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 25.

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

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

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

Члан 26.

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

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

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

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

Члан 27.

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

Члан 28.

Особа са инвалидитетом заснива* радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 29.

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

2. Уговор о раду

Члан 30.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 31.

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

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

Члан 32.

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

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

Члан 33.*

Уговор о раду садржи:*

1) назив и седиште послодавца;*

2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;*

3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;*

4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;*

5) место рада;*

6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);*

7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;*

8) дан почетка рада;*

9) радно време (пуно, непуно или скраћено);*

10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;*

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

3. Ступање на рад

Члан 34.

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

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

Члан 35.*

Послодавац је дужан да 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.*

Послодавац је дужан да на основу уговора о раду или другог уговора о обављању послова закљученог у складу са овим законом поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад.**

*Службени гласник РС, број 75/2014

**Службени гласник РС, број 113/2017

4. Пробни рад

Члан 36.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

5. Радни однос на одређено време

Члан 37.*

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 привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;*

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;*

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;*

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

**Службени гласник РС, број 95/2018 (види Аутентично тумачење)

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 38.

Уговор о раду може да се закључи за послове **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***.

*Службени гласник РС, број 75/2014

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 39.

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

Члан 40.*

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

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом 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 уговором уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 41.

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

8. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 42.*

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

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.*

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

1) трајање радног времена према нормативима рада;*

2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;*

3) средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;*

4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;*

5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;*

6) друга права и обавезе.*

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.*

Одредбе овог закона о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана, ако друкчије није одређено општим актом или уговором о раду.*

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 43.

Брисан је (види члан 16. Закона - 75/2014-3)

Члан 44.

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

9. Радни однос са кућним помоћним особљем

Члан 45.

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

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

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

Вредност дела давања у натури мора се изразити у новцу.

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

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

Уговор из става 1. овог члана не може да се закључи са супружником, усвојиоцем или усвојеником, 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 46.

Брисан је (види члан 18. Закона - 75/2014-3)

10. Приправници

Члан 47.

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

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

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

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

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 * и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца надлежни орган утврђен законом или општим актом послодавца.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

IV. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

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

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

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

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам радног времена*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 50.*

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

2. Пуно и непуно радно време*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 51.*

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

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

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

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

*Службени гласник РС, број 75/2014

3. Скраћено радно време

Члан 52.

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

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

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

4. Прековремени рад

Члан 53.

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно**.***

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 54.

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

5. Распоред радног времена

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).*

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.**

*Службени гласник РС, број 75/2014

**Службени гласник РС, број 113/2017

Члан 56.*

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

6. Прерасподела радног времена

Члан 57.

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

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

Колективним уговором 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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 58.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 59.

Брисан је (види члан 26. Закона - 75/2014-3)

Члан 60.

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

Члан 61.*

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 62.

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

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

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

*Службени гласник РС, број 61/2005

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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

VI. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 64.

Запослени који ради **најмање шест часова дневно*** има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

Запослени који ради дуже од * 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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 65.

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

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

2. Дневни одмор

Члан 66.

Запослени има право на одмор * 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

3. Недељни одмор

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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

4. Годишњи одмор

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 68.

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

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 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.***

*Службени гласник РС, број 75/2014

2) Дужина годишњег одмора

Члан 69.

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

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

Члан 70.

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

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

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

Брисан је назив пододељка 3) (види члан 33. Закона - 75/2014-3)

Члан 71.

Брисан је (види члан 33. Закона - 75/2014-3)

4) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 72.*

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

5) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 73.*

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом.*

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Брисан је назив пододељка 6) (види члан 36. Закона - 75/2014-3)

Члан 74.

Брисан је (види члан 36. Закона - 75/2014-3)

7) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 75.

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

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

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

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

8) Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 76.*

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.*

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

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 **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 **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 **трајања утврђеног**** у смислу ст. 1. и 3. овог члана**, односно шири круг лица из става 4. овог члана****.

*Службени гласник РС, број 61/2005

**Службени гласник РС, број 75/2014

6. Неплаћено одсуство

Члан 78.

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

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

7. Мировање радног односа

Члан 79.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. овог закона;

4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

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

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

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

VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 80.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

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

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

Члан 81.

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

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

Члан 82.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

2. Заштита личних података

Члан 83.

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

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

у вези са радом.

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

3. Заштита омладине

Члан 84.

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

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

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

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

Члан 85.

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

Члан 86.

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

Члан 87.

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

Члан 88.

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

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

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

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

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

4. Заштита материнства

Члан 89.

Запослена * за време трудноће **и запослена која дoји 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 90.

Запослена * за време * трудноће **и запослена која дoји дете*** не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са

законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 91.

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

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

Члан 92.

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

Члан 93.

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

Члан 93а*

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

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

*Службени гласник РС, број 32/2013

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 94.

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

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

Брисан је ранији став 5. (види члан 3. Закона – 61/2005-69)

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

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

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

*Службени гласник РС, број 61/2005

Члан 94а*

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

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

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

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

*Службени гласник РС, број 61/2005

Члан 95.

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

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

Члан 96.

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

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

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

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

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

Члан 97.

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

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

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

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

Члан 98.

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

Запослени који ради са **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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 99.

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

Члан 100.

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

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

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

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 101.*

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

*Службени гласник РС, број 75/2014

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 103.

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

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

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

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

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

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

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 104.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, 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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

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 **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***.

*Службени гласник РС, број 75/2014

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 106.

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

Члан 107.

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

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

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

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

Члан 108.

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

1) за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;

2) за рад ноћу **, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице;

3) за прековремени рад – најмање 26% од основице;

4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу **код послодавца (у даљем тексту: минули рад) – најмање** – 0,4%*** од основице.

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

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

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду**, као што је увећање зараде по основу рада у сменама.****

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

*Службени гласник РС, број 61/2005

**Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 109.

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

Члан 110.

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

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

3. Минимална зарада

Члан 111.*

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и 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 увећану 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 112.

Минимална **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 **15*** дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне **цене рада*** доноси Влада Републике Србије (у даљем тексту: Влада) **у наредном року од 15 дана***.

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.*

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 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 113.

Одлука о висини минималне **цене рада*** из члана 112. овог закона објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије”.

*Службени гласник РС, број 75/2014

4. Накнада зараде

Члан 114.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у **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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

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 **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 **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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 116.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у **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.*

*Службени гласник РС, број 54/2009

**Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 117.

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

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

5. Накнада трошкова

Члан 118.

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

1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају**, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз***;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству * ;

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

5) за исхрану у току рада**, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин***;

6) за регрес за коришћење годишњег одмора.

Висина трошкова из става 1. тачка 5) овог члана мора бити изражена у 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

6. Друга примања

Члан 119.

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

1) запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини **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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 120.

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

1) јубиларну награду и солидарну помоћ;

2) престала је да важи (види члан 12. Закона - 61/2005-69);

3) престала је да важи (види члан 12. Закона - 61/2005-69);

4) друга примања.

7. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 121.

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

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

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

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

Обрачун из става 1. овог члана 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

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.

Брисани су ранији ст. 3. и 4. (види члан 55. Закона - 75/2014-3)

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

9. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 123.

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

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

IX. ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 124.

Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је **отворен*** стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са овим законом, има запослени **коме су потраживања утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак и који испуњава услове за остваривање права у складу са овим законом.***

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

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

Право на исплату потраживања из става 1. овог члана нема предузетник, 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

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 **отварања*** стечајног поступка;

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

3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је **отворен*** стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре **отварања*** стечајног поступка;

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

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 126.

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

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

*Службени гласник РС, број 75/2014

Оснивање Фонда солидарности

Члан 127.

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

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

Фонд има својство правног лица и послује као јавна служба.

Седиште Фонда је у Београду.

Члан 128.

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

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

Органи Фонда

Члан 129.

Органи Фонда су:

1) управни одбор;

2) надзорни одбор;

3) директор.

Члан 130.

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

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

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

1) представнике Владе на предлог министра;

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

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

Члан 131.

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

Члан 132.

Управни одбор:

1) доноси статут и друге опште акте Фонда, ако овим законом није друкчије одређено;

2) доноси финансијски план и усваја годишњи обрачун Фонда;

3) именује директора Фонда;

4) обавља друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

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

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

Члан 133.

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

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

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

1) представника Владе на предлог министра;

2) представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

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

Члан 134.

Надзорни одбор:

1) врши надзор над финансијским пословањем Фонда;

2) врши увид у спровођење закона и других прописа у вези са финансијским пословањем Фонда;

3) врши увид у спровођење одлука управног одбора;

4) обавља и друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

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

Члан 135.

Директор Фонда:

1) организује рад и пословање у Фонду и одговара за законитост рада у Фонду;

2) представља и заступа Фонд;

3) извршава одлуке управног одбора Фонда;

4) доноси акт о организацији и систематизацији послова у Фонду, уз сагласност Владе;

5) руководи радом запослених у Фонду;

6) врши и друге послове у складу са овим законом и статутом Фонда.

Члан 136.

Административно-стручне послове за Фонд обављају запослени у Фонду.

На запослене из става 1. овог члана примењују се прописи о радним односима у **јавним службама***.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Финансирање Фонда

Члан 137.

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

Средства Фонда користе се у складу са овим законом.

Члан 138.

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

Поступак за остваривање права запослених

Члан 139.

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

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

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 140.

Захтев се подноси на посебном обрасцу.

Уз захтев запослени доставља:

1) уговор о раду, односно други акт о заснивању радног односа, а лице коме је престао радни однос – акт којим је престао радни однос;

2) акт којим је утврђено право на потраживање из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак;

3) доказе о постојању потраживања из члана 125. став 1. тач. 2) – 4) овог закона.

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

Члан 141.

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

Члан 142.

Управни одбор Фонда одлучује о захтеву решењем.

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

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

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

Члан 143.*

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 144.*

Ако је потраживање из члана 125. овог закона исплаћено у потпуности или делимично у складу са прописима којима је уређен стечајни поступак пре извршења решења из члана 142. овог закона, Фонд ће по службеној дужности поништити решење и донети одлуку о захтеву у складу са новим чињеничним стањем.*

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

*Службени гласник РС, број 75/2014

Повраћај неоправдано добијених средстава

Члан 145.

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

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

Надзор над законитошћу рада

Члан 146.

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

X. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 147. *

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

*Службени гласник РС, број 95/2018 (види Аутентично тумачење)

Члан 148.

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

Члан 149.

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

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

Члан 150.

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

1) истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;

2) код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

Члан 151.

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

1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;

2) разлозима за промену послодавца;

3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

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

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

Члан 152.

Брисан је (види члан 63. Закона - 75/2014-3)

XI. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 153.

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

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

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

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

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

Члан 154.

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

Члан 155.

Програм нарочито садржи:

1) разлоге престанка потребе за радом запослених;

2) укупан број запослених код послодавца;

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 у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 156.

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

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

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

Члан 157.

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

Члан 158.*

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 159.

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

Члан 160.

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

XII. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 161.

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

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

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

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

Члан 162.

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

радног односа.

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

XIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 163.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 164.

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

XIV. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 165.*

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:*

1) ако је против њега 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 166.

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

Члан 167.

Удаљење из члана 165. овог закона може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду **или изрекне другу меру у складу са овим законом*** ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. **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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 168.

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

зараде.

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

Члан 169.

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

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

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. ст. 2. и 3. овог закона.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 170.

Брисан је (види члан 69. Закона - 75/2014-3)

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) 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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 172.*

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

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 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

2. Премештај у друго место рада

Члан 173.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

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

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

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

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 174.

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.

Брисан је ранији став 5. (види члан 73. Закона - 75/2014-3)

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

XVI. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 175.

Радни однос престаје:

1) истеком рока за који је заснован;

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

3) споразумом између запосленог и послодавца;

4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;

5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;

6) смрћу запосленог;

7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 176.

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

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

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

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

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

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 177.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 178.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

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

*Службени гласник РС, број 75/2014

4. Отказ од стране послодавца

*1) Разлози за отказ**

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 179.*

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

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;*

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;*

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока 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 учини 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 о 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 смислу 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) престала је да важи (види Одлуку УС - 13/2017-64)

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. 1–5) овог закона.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

2) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 179а*

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

3) Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 180.*

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.*

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 185. овог закона.**

*Службени гласник РС, број 75/2014

**Службени гласник РС, број 113/2017

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 не побољша рад у остављеном року.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 181.*

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 182.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. **став 5. тачка 1)*** овог закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од **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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 183.

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

1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2) коришћење породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3) одслужење или дослужење војног рока;

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

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

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

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 184.*

Отказ уговора о раду из члана 179. 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

2) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 185.

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

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

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

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. овог закона.

3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 186.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

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

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 187.

За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

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* 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* 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.***

*Службени гласник РС, број 32/2013

**Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 188.*

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.*

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

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. 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.

Брисан је ранији став 3. (види члан 8. Закона - 61/2005-69)

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.

Брисан је ранији став 4. (види члан 84. Закона - 75/2014-3)

*Службени гласник РС, број 75/2014

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 190.

Брисан је (види члан 9. Закона – 61/2005-69)

8. Правне последице незаконитог престанка радног односа*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 191.*

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

XVII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 192.

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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 193.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. овог закона.

Одредбе члана 185. ст. 2 – 4. овог закона односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

Заштита појединачних права

Члан 194.

Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

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 **60*** дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Брисан је ранији став 3. (види члан 88. Закона - 75/2014-3)

*Службени гласник РС, број 75/2014

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 196.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XVIII. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

1) Привремени и повремени послови

Члан 197.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

1) незапосленим лицем;

2) запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена;

3) корисником старосне пензије.

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

Члан 198.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге **у складу са прописима о задругама***.

*Службени гласник РС, број 75/2014

2) Уговор о делу

Члан 199.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор из става 2. овог члана мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

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

Брисан је назив пододељка 3) (види члан 90. Закона - 75/2014-3)

Члан 200.

Брисан је (види члан 90. Закона - 75/2014-3)

4) Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 201.

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

5) Допунски рад

Члан 202.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

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

Брисан је назив одељка 2. (види члан 92. Закона - 75/2014-3)

Члан 203.

Брисан је (види члан 92. Закона - 75/2014-3)

3. Радна књижица

Члан 204.

Престао је да важи (види члан 116. Закона - 75/2014-3)

XIX. ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА

1. Савет запослених

Члан 205.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом и општим актом.

2. Синдикат запослених

Члан 206.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Члан 207.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

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

Члан 208.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 209.

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Члан 210.

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

Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 211.

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, **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.

Брисан је ранији став 3. (види члан 94. Закона - 75/2014-3)

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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 212.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 213.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Члан 214.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211 – 213. овог закона има право на накнаду зараде **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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

3. Оснивање синдиката и удружења послодаваца

Члан 215.

Синдикат, у смислу члана 6. овог закона, може да се оснује у складу са општим актом синдиката.

Члан 216.

Удружење послодаваца могу да оснују послодавци који запошљавају најмање 5% запослених у односу на укупан број запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

Члан 217.

Синдикат и удружење послодаваца уписују се у регистар у складу са законом и другим прописом.

Начин уписа у регистар синдиката и удружења послодаваца прописује министар.

4. Репрезентативност синдиката

Члан 218.

Синдикат се сматра репрезентативним:

1) ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;

2) ако је независан од државних органа и послодаваца;

3) ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;

4) ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са чл. 219. и 220. овог закона;

5) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом.

Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.

Члан 219.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се и синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца.

Члан 220.

Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност, сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

5. Репрезентативност удружења послодаваца

Члан 221.

Удружење послодаваца сматра се репрезентативним:

1) ако је уписано у регистар у складу са законом;

2) ако има потребан број запослених код послодаваца – чланова удружења послодаваца, у складу са чланом 222. овог закона.

Члан 222.

Репрезентативним удружењем послодаваца, у смислу овог закона, сматра се удружење послодаваца у које је учлањено 10% послодавца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице, под условом да ти послодавци запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

6. Утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца

1) Орган надлежан за утврђивање репрезентативности

Члан 223.

Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката, у складу са овим законом.

Синдикат може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца (у даљем тексту: Одбор):

1) ако му није утврђена репрезентативност у смислу става 1. овог члана у року од 15 дана од дана подношења захтева;

2) ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу са овим законом.

Члан 224.

Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности, и репрезентативност удружења послодаваца – утврђује министар, на предлог Одбора, у складу са овим законом.

Члан 225.

Одбор чине по три представника Владе, синдиката и удружења послодаваца, који се именују на четири године.

Представнике Владе именује Влада на предлог министра, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују синдикати и удружења послодаваца – чланови Социјално-економског савета.

Административно-стручне послове за Одбор обавља министарство.

2) Захтев за утврђивање репрезентативности

Члан 226.

Захтев за утврђивање репрезентативности (у даљем тексту: захтев) у смислу члана 223. став 1. овог закона синдикат подноси послодавцу.

Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из члана 218. став 1. тач. 4) и 5) и члана 219. овог закона.

Члан 227.

Захтев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 223. став 2. и члана 224. овог закона синдикат, односно удружење послодаваца, подноси Одбору.

Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из члана 218. став 1. тач. 4) и 5) и чл. 219–222. овог закона, а за синдикат код послодавца и доказ о испуњености услова из члана 223. став 2. овог закона.

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

Укупан број запослених и послодаваца на територији одређене територијалне јединице, у грани, групи, подгрупи или делатности утврђује се на основу података органа надлежног за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

Укупан број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца.

Послодавац је дужан да изда потврду о броју запослених на захтев синдиката.

3) Поступак по захтеву

Члан 228.

У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца.

О захтеву из члана 226. овог закона послодавац одлучује решењем на основу поднетих доказа о испуњењу услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Члан 229.

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

Подносилац захтева дужан је да на захтев Одбора достави и приступнице синдикату, односно споразуме и друге доказе о приступању 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 230.

Министар на предлог Одбора доноси закључак о одбацивању захтева:

1) ако је синдикат код послодавца поднео захтев пре подношења захтева за утврђивање репрезентативности послодавцу, односно пре истека рока из члана 223. став 2. тачка 1) овог закона;

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

Члан 231.

Министар доноси решење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, на предлог Одбора, ако су испуњени услови утврђени овим законом.

Решење из става 1. овог члана доноси се у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања недостатака у смислу члана 229. став 3. овог закона.

Министар доноси решење о одбијању захтева, на предлог Одбора, ако синдикат, односно удружење послодаваца, не испуњава услове репрезентативности утврђене овим законом.

Против решења из ст. 1. и 3. овог члана може се покренути управни спор.

Члан 232.

Министар може да захтева од Одбора преиспитивање предлога о утврђивању репрезентативности, у року од осам дана од дана достављања предлога, ако оцени да нису утврђене све чињенице битне за утврђивање репрезентативности.

Одбор је дужан да се изјасни о захтеву из става 1. овог члана и достави коначан предлог министру у року од три дана од дана достављања захтева за преиспитивање предлога Одбора.

Министар је дужан да поступи по предлогу из става 2. овог члана и донесе решење у смислу члана 231. овог закона.

4) Преиспитивање утврђене репрезентативности

Члан 233.

Синдикат, послодавци и удружење послодаваца могу поднети захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности по истеку рока од три године од дана доношења решења из члана 228. став 2, члана 231. став 1. и члана 232. став 3. овог закона.

Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, утврђене решењем послодавца, може се покренути на иницијативу послодавца, односно на захтев другог синдиката код тог послодавца.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца утврђене решењем министра може поднети послодавац код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује или други синдикат код тог послодавца.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката из члана 220. овог закона може да поднесе синдикат основан за територијалну јединицу, односно грану, групу, подгрупу или делатност за коју је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев за преиспитивање репрезентативности удружења послодаваца из члана 222. овог закона може да поднесе удружење послодаваца основано за грану, групу, подгрупу или делатност, односно територијалну јединицу за коју је основано удружење послодаваца чија се репрезентативност преиспитује.

Члан 234.

Захтев из члана 233. став 2. овог закона подноси се послодавцу код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев и иницијатива из члана 233. став 2. садрже назив синдиката, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 1. овог члана, односно покретања иницијативе из става 2. овог члана, о томе обавести синдикат чија се репрезентативност преиспитује и затражи да достави доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат је дужан да у року од осам дана од дана пријема обавештења из става 3. овог члана достави послодавцу доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Члан 235.

Захтев из члана 233. ст. 3–5. овог закона подноси се Одбору и садржи назив синдиката, односно удружења послодаваца, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

Одбор је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 1. овог члана о томе обавести синдикат, односно удружење послодаваца, чија се репрезентативност преиспитује и затражи да доставе доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат, односно удружење послодаваца, дужни су да, у року од 15 дана од дана пријема обавештења из става 2. овог члана, доставе Одбору доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Члан 236.

Поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, води се у складу са одредбама чл. 228–232. овог закона.

Члан 237.

Решење о репрезентативности и решење о губитку репрезентативности синдиката за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, односно за територијалну јединицу, као и решење о утврђивању репрезентативности и решење о губитку репрезентативности удружења послодаваца, објављују се у „Службеном гласнику Републике Србије”.

7. Правна и пословна способност синдиката и удружења послодаваца

Члан 238.

Синдикат и удружење послодаваца стичу својство правног лица даном уписа у регистар, у складу са законом и другим прописом.

Члан 239.

Синдикат, односно удружење послодаваца, коме је утврђена репрезентативност у складу са овим законом, има:

1) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу;

2) право на учешће у решавању колективних радних спорова;

3) право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу;

4) друга права, у складу са законом.

XX. КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

1. Предмет и облик колективног уговора

Члан 240.

Колективним уговором, у складу са законом и другим прописом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Колективни уговор закључује се у писаном облику.

2. Врсте колективних уговора

Члан 241.

Колективни уговор може да се закључи као општи, посебан, и код послодавца.

Члан 242.

Општи колективни уговор и посебан колективни уговор за одређену грану, групу, подгрупу или делатност закључују се за територију Републике Србије.

Члан 243.

Посебан колективни уговор закључује се за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе.

3. Учесници у закључивању колективног уговора

Члан 244.

Општи колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територију Републике Србије.

Члан 245.

Посебан колективни уговор за грану, групу, подгрупу или делатност закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за грану, групу, подгрупу или делатност.

Посебан колективни уговор за територију јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територијалну јединицу за коју се закључује колективни уговор.

Члан 246.

Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат.

Посебан колективни уговор за 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.

Брисан је ранији став 3. (види члан 97. Закона - 75/2014-3)

*Службени гласник РС, број 75/2014

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 **лице овлашћено за заступање послодавца***.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 248.

Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. У име послодавца колективни уговор потписује **лице овлашћено за заступање послодавца***.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 249.

Ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодаваца, не испуњава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати односно удружења послодаваца могу закључити споразум о удруживању, ради испуњења услова репрезентативности утврђених овим законом и учествовања у закључивању колективног уговора.

Члан 250.

Ако код послодавца није основан синдикат, зарада, накнада зараде и друга примања запослених могу да се уреде споразумом.

Споразум се сматра закљученим када га потпишу **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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

4. Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 251.

Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодаваца, односно синдикати или удружења послодаваца који су закључили споразум о удруживању из члана 249. овог закона, образује се одбор за преговоре.

Чланове одбора из става 1. овог члана одређују синдикати, односно удружења послодаваца, сразмерно броју чланова.

Члан 252.

У поступку преговарања ради закључивања колективног уговора код послодавца репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

Члан 253.

Представници синдиката и послодаваца, односно удружења послодаваца, који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и закључују колективни уговор морају да имају овлашћење својих органа.

Члан 254.

Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања.

За делатности од општег интереса, спорови у закључивању, измени и допуни и примени колективних уговора решавају се у складу са законом.

Члан 255.

Састав, начин рада и дејство одлуке арбитраже споразумно утврђују учесници у закључивању колективног уговора.

Рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

5. Примена колективних уговора

Члан 256.

Општи и посебан колективни уговор непосредно се примењују и обавезују све послодавце који су у време закључивања колективног уговора чланови удружења послодаваца – учесника колективног уговора.

Колективни уговор из става 1. овог члана обавезује и послодавце који су накнадно постали чланови удружења послодаваца – учесника колективног уговора, од дана приступања удружењу послодаваца.

Колективни уговор обавезује послодавце из ст. 1. и 2. овог члана шест месеци након иступања из удружења послодаваца – учесника 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 престанком важења колективног уговора или раније, одлуком надлежног органа послодавца, односно удружења послодаваца.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 257.*

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 података органа који води регистар колективних уговора, односно другог надлежног органа у складу са законом.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 258.

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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 259.

Одлуку о изузимању од примене колективног уговора **Влада доноси на предлог министарства надлежног за делатност у којој је закључен колективни уговор и*** по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 260.

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.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 261.

Одлука из чл. 257, 259. и 260. овог закона објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије".

Члан 262.

Колективни уговор код послодавца обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката – потписника колективног уговора.

6. Важење и отказ колективног уговора

Члан 263.

Колективни уговор се закључује на период до три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Члан 264.

Важење колективног уговора пре истека рока из члана 263. овог закона, може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен тим уговором.

У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

7. Решавање спорова

Члан 265.

Спорна питања у примени колективних уговора може да решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Састав и начин рада арбитраже уређује се колективним уговором.

Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором.

8. Регистрација колективних уговора

Члан 266.

Општи и посебан колективни уговор, као и њихове измене, односно допуне, региструју се код министарства.

Садржину и поступак регистрације колективних уговора прописује министар.

9. Објављивање колективног уговора

Члан 267.

Општи и посебан колективни уговор објављују се у „Службеном гласнику Републике Србије".

Начин објављивања других колективних уговора утврђује се тим колективним уговорима.

XXI. НАДЗОР

Члан 268.

Надзор над применом овог закона, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада.

Члан 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 269.

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона**, подзаконског акта***, општег акта и уговора о раду.

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

Послодавац је дужан да, најкасније у року од 15 дана од дана истека рока за отклањање утврђене повреде, обавести инспекцију рада о извршењу решења.

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 270.

Инспектор рада поднеће захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно директор или предузетник, повредом закона или других прописа којима се уређују радни односи **и подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање,*** извршио прекршај.

*Службени гласник РС, број 113/2017

Члан 271.

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

Инспектор рада ће одбити захтев из става 1. овог члана ако нађе да право запосленог није очигледно повређено.*

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

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

*Службени гласник РС, број 75/2014

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, односно лице које он овласти дужно је да** у року од **30*** дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

Против коначног решења из члана 271. **ст. 1. и 2.*** овог закона не може да се покрене управни спор.

*Службени гласник РС, број 75/2014

**Службени гласник РС, број 113/2017

XXIA САРАДЊА СА ЦЕНТРАЛНИМ РЕГИСТРОМ ОБАВЕЗНОГ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА*

*Службени гласник РС, број 75/2014

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

XXII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 273.*

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

1) ако са лицем које ради није закључио уговор о раду или други уговор у смислу овог закона (чл. 30–33. и чл. 197–202);*

2) ако није исплатио зараду, односно минималну зараду (чл. 104. и 111); *

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

4) ако 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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 274.*

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

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

2) ако заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота супротно одредбама овог закона (члан 25);*

3) ако 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);*

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

Члан 275.*

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

1) ако позове на одговорност представника запослених који поступа у складу са законом и колективним уговором (члан 13);*

2) ако 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)*;**

6) ако запосленом ускрати право на отпремнину у складу са одредбама овог закона (члан 158).**

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.*

*Службени гласник РС, број 75/2014

**Службени гласник РС, број 113/2017

Члан 276.*

Новчаном казном од 150.000 до 300.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, а предузетник са казном од 50.000 до 150.000 динара:**

1) ако не држи примерак уговора или копије уговора у складу са одредбама овог закона* (члан 35. став 1);***

1а) ако не води дневну евиденцију о прековременом раду запослених у складу са одредбама овог закона (члан 55. став 6);**

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);*

5) брисана је (види члан 7. Закона - 113/2017-273)

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 до 20.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.**

*Службени гласник РС, број 75/2014

**Службени гласник РС, број 113/2017

Члан 276а*

Пропуштање прописаног рока за подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање (члан 35. став 2), представља прекршај за који се изриче новчана казна прописана чланом 31. Закона о Централном регистру обавезног социјалног осигурања („Службени гласник РС”, бр. 30/10, 44/14 – др. закон и 116/14).*

*Службени гласник РС, број 113/2017

XXIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 277.

До доношења подзаконских аката из чл. 46. став 2, 96. став 5, 103. став 6, 204. став 6, 217. став 2. и 266. став 2. овог закона, остају на снази:

1) Правилник о начину и поступку регистровања уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља („Службени гласник РС”, број 1/02);

2) Правилник о условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета („Службени гласник РС”, број 1/02);

3) Правилник о начину издавања и садржају потврде о наступању привремене спречености за рад запосленог у смислу прописа о здравственом осигурању („Службени гласник РС”, број 1/02);

4) Правилник о радној књижици („Службени гласник РС”, број 17/97);

5) Правилник о упису синдикалних организација у регистар („Службени гласник РС”, бр. 6/97, 33/97, 49/00, 18/01 и 64/04);

6) Правилник о регистрацији колективних уговора („Службени гласник РС”, број 22/97).

Члан 278.

Послодавац је дужан да са запосленима који су засновали радни однос до дана ступања на снагу овог закона, а немају закључен уговор о раду, закључи уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, који садржи елементе из члана 33. став 1. овог закона, осим из тач. 4) – 8).

Уговором из става 1. овог члана не заснива се радни однос.

Члан 279.

Послодавци који су до дана ступања на снагу овог закона донели одлуку о прерасподели радног времена за 2005. годину, радно време запослених организоваће према тој одлуци.

Члан 280.

Запослени који на дан ступања на снагу овог закона није у целини искористио годишњи одмор за 2004. годину, годишњи одмор за ту годину користи по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона, ако је то за запосленог повољније.

Члан 281.

Поступак за отказ уговора о раду који је започет, а није окончан до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Члан 282.

Поступак за утврђивање вишка запослених који је започет, а није окончан до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Запослени коме је коначном одлуком надлежног органа, по основу престанка потребе за његовим радом, утврђено право на основу прописа који су важили до дана ступања на снагу овог закона – наставља да користи то право према тим прописима.

Члан 283.

Запослени коме је до дана ступања на снагу овог закона утврђено право на новчану накнаду у смислу члана 107. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 70/01 и 73/01) – наставља да остварује право на новчану накнаду у складу са тим законом.

Члан 284.

Одредбе колективног уговора који је на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које нису у супротности са овим законом, остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом.

Одредбе општег и посебних колективних уговора закључених пре 21. децембра 2001. године, а које су на снази на дан ступања на снагу овог закона и које нису у супротности са овим законом остају на снази до закључивања колективних уговора у складу са овим законом, а најдуже шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 285.

Избор органа Фонда, у складу са одредбама чл. 129–136. овог закона, извршиће се у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Запослени којима се, у смислу члана 139. став 2. овог закона, утврди право на потраживање у периоду од дана ступања на снагу овог закона до дана избора органа Фонда – захтев подносе у року од 15 дана од дана избора органа Фонда.

Члан 286.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 70/01 и 73/01).

Члан 287.

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

ОДРЕДБЕ КОЈЕ НИСУ УНЕТЕ У „ПРЕЧИШЋЕН ТЕКСТ“ ЗАКОНА

Закон о изменама и допунама Закона о раду: Службени гласник РС, број 61/2005-69

Члан 11.

Запослена жена која је започела коришћење породиљског одсуства у складу са чланом 94. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/05) до дана ступања на снагу овог закона – наставља

да користи право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у складу са одредбама тог члана.

Право из става 1. овог члана припада и оцу детета.

Члан 12.

Одредбе члана 118. тач. 5) и 6) Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/05) престају да се примењују даном ступања на снагу овог закона, а примењиваће се од 1. јануара 2006. године.

Одредбе члана 120. тач. 2) и 3) Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/05) престају да важе 1. јануара 2006. године.

Члан 13.

Овај закон ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а одредба члана 4. овог закона примењиваће се од 1. јануара 2006. године.

Закон о изменама и допунама Закона о раду: Службени гласник РС, број 75/2014-3

Члан 110.

Послодавац је дужан да правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова усагласи са одредбама овог закона у року до 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 111.

Послодавац може са запосленима који су засновали радни однос до дана ступања на снагу овог закона да закључи уговор о раду или анекс уговора, у складу са одредбама члана 8. овог закона, у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Уговором из става 1. овог члана не заснива се радни однос.

Ако послодавац са запосленима из става 1. овог члана не закључи уговор о раду или анекс уговора у смислу тог става, уговори о раду закључени до дана ступања на снагу овог закона остају на снази у делу у коме нису у супротности са овим законом.

Члан 112.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Правилник о начину и поступку регистровања уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља („Службени гласник РС”, број 1/02).

Члан 113.

Министар ће донети акт из члана 54. овог закона у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 114.

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

Члан 115.

Уговори о заступању или посредовању који су закључени до дана ступања на снагу овог закона примењују се до истека рока на који су закључени.

Члан 116.

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

Радне књижице издате закључно са 31. децембром 2015. године настављају да се користе као јавне исправе, а подаци уписани у те књижице могу да служе као доказ за остваривање права из радног односа и других права у складу са законом.

Члан 117.

Одредбе колективног уговора, односно правилника о раду који је на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које нису у супротности са овим законом, остају на снази до истека важења колективног уговора, односно до закључивања колективног уговора, односно доношења правилника о раду у складу са овим законом, а најдуже шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Министарство је дужно да обавештење о престанку важења посебних колективних уговора из става 1. овог члана објави у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Члан 118.

Период за који се утврђује отпремнина из члана 65. овог закона, за запослене у предузећима у реструктурирању којима је тај статус утврђен до дана ступања на снагу овог закона, може се утврдити и другим прописом.

Члан 119.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, осим одредаба члана 54. које се примењују по истеку 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.