

ЗАКОН

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

Члан 1.

У Закону о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), у члану 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„Одредбе овог закона примењују се и на запослене код послодаваца у области саобраћаја, ако посебним прописом није друкчије одређено.”

Досадашњи став 3. постаје став 4.

Члан 2.

У члану 3. став 3. реч: „вољи” замењује се речју: „вери”.

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

„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.”

Досадашњи став 4. који постаје став 6. мења се и гласи:

„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.”

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

„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.”

Досадашњи став 5. постаје став 8.

Члан 3.

У члану 12. став 1. речи: „заштиту живота и здравља на раду” замењују се речима: „здравље на раду”, после речи „интегритета” додају се запета и речи: „достојанство личности”, а после речи: „општим актом” додају се запета и речи: „односно уговором о раду”.

У ставу 4. речи: „запослени инвалид” замењују се речима: „запослена особа са инвалидитетом”, а на крају става додају се запета и речи: „у складу са законом”.

Члан 4.

У члану 22. став 2. речи: „инвалидних лица” замењују се речима: „особа са инвалидитетом”.

Члан 5.

У члану 23. после речи: „штете” додају се речи: „од послодавца”.

Додаје се став 2. који гласи:

„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.”

Члан 6.

У члану 24. ст. 2. и 3. мењају се и гласе:

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

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.”

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

„Правилник доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.”

У досадашњем ставу 4. који постаје став 5. реч: „пет” замењује се бројем: „10”.

Члан 7.

У члану 28. речи: „Инвалидна лица заснивају” замењују се речима: „Особа са инвалидитетом заснива”.

Члан 8.

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

„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.”

После става 4. додаје се став 5. који гласи:

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

Члан 9.

Члан 33. мења се и гласи:

„Члан 33.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;

- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11–13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

Члан 10.

Члан 35. мења се и гласи:

„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.”

Члан 11.

У члану 36. став 1. мења се и гласи:

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

Став 3. мења се и гласи:

„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.”

Члан 12.

Члан 37. мења се и гласи:

„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.”

Члан 13.

У члану 38. став 1. речи: „за које су прописани посебни услови рада” замењују се речима: „са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом”.

У ставу 2. на крају става додају се запета и речи: „у складу са законом”.

Члан 14.

Члан 40. мења се и гласи:

„Члан 40.

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

Послодавац је дужан да запосленом 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 непуну радно време.

Колективним уговором уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.”

Члан 15.

Члан 42. мења се и гласи:

„Члан 42.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 16.

Члан 43. брише се.

Члан 17.

У члану 45. после става 6. додаје се став 7. који гласи:

„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.”

Члан 18.

Члан 46. брише се.

Члан 19.

У члану 48. став 1. после речи: „директор” додају се запета и речи: „односно други законски заступник послодавца (у даљем тексту: директор)”.

У ставу 5. речи: „која има карактер зараде” бришу се.

Став 6. мења се и гласи:

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

Члан 20.

Назив одељка 1. изнад члана 50. и члан 50. мењају се и гласе:

„1. Појам радног времена

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.”

Члан 21.

Назив одељка 2. изнад члана 51. и члан 51. мењају се и гласе:

„2. Пуно и непуно радно време

Члан 51.

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

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

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

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

Члан 22.

У члану 53. став 2. запета се замењује тачком, а речи до краја става бришу се.

После става 2. додају се ст. 3. и 4. који гласе:

„Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 52. овог закона не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.”

Члан 23.

У члану 55. став 1. после речи: „траје” додају се запета и речи: „по правилу,”.

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

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

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

Члан 24.

Члан 56. мења се и гласи:

„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.”

Члан 25.

У члану 57. став 2. реч: „пуног” замењује се речју: „уговореног”, а после речи: „времена” додаје се реч: „запосленог”.

После става 2. додају се нови ст. 3. и 4. који гласе:

„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.”

Досадашњи став 3. постаје став 5.

Члан 26.

Члан 59. брише се.

Члан 27.

Члан 61. мења се и гласи:

„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.”

Члан 28.

У члану 63. додају се нови ст. 1. и 2. који гласе:

„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.”

У досадашњем ставу 1. који постаје став 3. после речи: „сменама” додају се речи: „које укључују ноћни рад”.

Досадашњи став 2. постаје став 4.

Члан 29.

У члану 64. став 1. речи: „пуно радно време” замењују се речима: „најмање шест часова дневно”.

У ставу 3. речи: „пуног радног времена, а најмање” бришу се.

Члан 30.

У члану 66. речи: „између два узастопна радна дана” бришу се, а после речи: „непрекидно” додају се речи: „у оквиру 24 часа”.

Додаје се став 2. који гласи:

„Запослени који ради у смислу члана 57. овог закона има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.”

Члан 31.

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

Додаје се нови став 4. који гласи:

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

Досадашњи став 4. постаје став 5.

Члан 32.

У члану 68. став 2. мења се и гласи:

„Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.”

У ставу 4. на крају става додају се речи: „или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са овим законом.”

Члан 33.

Назив пододелка 3) изнад члана 71. и члан 71. бришу се.

Члан 34.

Члан 72. мења се и гласи:

„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.”

Члан 35.

Члан 73. мења се и гласи:

„Члан 73.

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

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

одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.”

Члан 36.

Назив пододељка 6) изнад члана 74. и члан 74. бришу се.

Члан 37.

У члану 75. став 3. мења се и гласи:

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

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

„У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове 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.”

Члан 38.

Назив пододељка 8) изнад члана 76. и члан 76. мењају се и гласе:

„8) Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

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.”

Члан 39.

У члану 77. став 1. реч: „седам” замењује се речју: „пет”.

У ставу 3. тачка 2) после речи: „два” додаје се реч: „узастопна”.

У ставу 4. после речи: „усвојеник” запета се брише, а речи до краја става замењују се речима: „и старатељ”.

После става 4. додаје се нови став 5. који гласи:

„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.”

У досадашњем ставу 5. који постаје став 6. речи: „пет радних дана,” замењују се речима: „трајања утврђеног”, а на крају става додају се запета и речи: „односно шири круг лица из става 4. овог члана”.

Члан 40.

У члану 89. реч: „жена” брише се, а после речи: „трудноће” додају се речи: „и запослена која доји дете”.

Додаје се став 2. који гласи:

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

Члан 41.

У члану 90. реч: „жена” и речи: „прве 32 недеље” бришу се, а после речи: „трудноће” додају се речи: „и запослена која доји дете”.

Став 2. мења се и гласи:

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

Члан 42.

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

Члан 43.

Назив одељка 7. изнад члана 101. и члан 101. мењају се и гласе:

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

Члан 101.

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

Члан 44.

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

„Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. овог закона, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) овог закона.”

Члан 45.

У члану 104. став 3. мења се и гласи:

„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.”

Члан 46.

У члану 105. став 3. речи: „накнада трошкова запосленог у вези са радом из члана 118. тач. 1)–4) и других примања из члана 119. и члана 120. тачка 1) овог закона” замењују се речима: „примања из члана 14, члана 42. став 3. тач.

4) и 5), члана 118. тач. 1 – 4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. овог закона”.

Члан 47.

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

У тачки 4) после речи: „односу” додају се речи: „код послодавца (у даљем тексту: минули рад) – најмање”.

Додаје се нови став 2. који гласи:

„При обрачуна минувлог 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.”

Досадашњи став 2. постаје став 3.

На крају досадашњег става 3. који постаје став 4. тачка се замењује запетом и додају речи: "као што је увећање зараде по основу рада у сменама.”.

Досадашњи став 4. постаје став 5.

Члан 48.

Члан 111. мења се и гласи:

„Члан 111.

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

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада 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.”

Члан 49.

У члану 112. став 1. реч: „зарада” замењује се речима: „цена рада”.

У ставу 2. број: „10” замењује се бројем: „15”, реч: „зараде” замењује се речима: „цене рада”, а на крају става додају се речи: „у наредном року од 15 дана”.

Став 3. мења се и гласи:

„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.”

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

„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.”

Досадашњи став 4. који постаје став 6. мења се и гласи:

„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.”

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

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

Члан 50.

У члану 113. реч: „зараде” замењује се речима: „цене рада”.

Члан 51.

У чл. 114–116. речи: „претходна три месеца” замењују се речима: „претходних 12 месеци”.

Члан 52.

У члану 118. на крају тачке 1) додају се запета и речи: „ако послодавац није обезбедио сопствени превоз”.

У тачки 3) после речи: „иностранству” запета и речи до краја тачке бришу се.

У тачки 5) после речи „рада” додају се запета и речи: „ако послодавац ово право није обезбедио на други начин”.

Додају се ст. 2. и 3. који гласе:

„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.”

Члан 53.

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

Члан 54.

У члану 121. после става 4. додају се ст. 5–8. који гласе:

„Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целисти 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”.

Члан 55.

У члану 122. ст. 3. и 4. бришу се.

Досадашњи став 5. који постаје став 3. мења се и гласи:

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

Члан 56.

У члану 124. став 1. реч: „покренут” замењује се речју: „отворен”, а речи: „који је био у радном односу на дан покретања стечајног поступка и лице које је било у радном односу у периоду за који се остварују права утврђена овим законом” замењују се речима: „коме су потраживања утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак и који испуњава услове за остваривање права у складу са овим законом”.

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

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

Право на исплату потраживања из става 1. овог члана нема запослени ако је донето решење о потврђивању усвајања плана реорганизације послодавца над којим је отворен стечај, у складу са законом.”

Члан 57.

У члану 125. став 1. тач. 1–4) реч: „покретања” замењује се речју: „отварања”, а реч: „покренут” замењује се речју: „отворен”.

Члан 58.

У члану 126. став 2. после речи: „висини” додају се речи: „утврђеној одлуком стечајног суда, а највише у висини”.

У ставу 3. реч: „три” замењује се речју: „две”, а речи: „привреди Републике.” замењују се речима: „Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.”

Члан 59.

У члану 136. речи: „државним органима” замењују се речима: „јавним службама”.

Члан 60.

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

Члан 61.

Члан 143. мења се и гласи:

„Члан 143.

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

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

Члан 62.

Члан 144. мења се и гласи:

„Члан 144.

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

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

Члан 63.

Члан 152. брише се.

Члан 64.

У члану 155. став 3. мења се и гласи:

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

Члан 65.

Члан 158. мења се и гласи:

„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.”

Члан 66.

Члан 165. мења се и гласи:

„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.”

Члан 67.

У члану 167. после речи: „раду” додају се речи: „или изрекне другу меру у складу са овим законом”, а речи: „тач. 2) – 4)” замењују се речима: „ст. 2. и 3.”.

Додаје се став 2. који гласи:

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

Члан 68.

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

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

Члан 69.

Члан 170. брише се.

Члан 70.

У члану 171. став 1. тачка 5) мења се и гласи:

„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;”

У тачки 6) после речи: „утврђеним” додаје се реч: „законом,”.

Члан 71.

Члан 172. мења се и гласи:

„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.”

Члан 72.

После члана 172 додаје се члан 172а који гласи:

„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.”

Члан 73.

У члану 174. став 5. брише се.

Досадашњи став 6. постаје став 5.

Члан 74.

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

Став 3. мења се и гласи:

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

Члан 75.

Изнад члана 179. додаје се назив пододељка 1) који гласи: „1) Разлози за отказ”, а члан 179. мења се и гласи:

„Члан 179.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока 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) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

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

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

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

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1 – 5) овог закона.”

Члан 76.

После члана 179. додају се назив пододељка 2) и члан 179а који гласе:

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

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.”

Члан 77.

Изнад члана 180. додаје се назив пододељка 3) који гласи: „3) Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере”, а члан 180. мења се и гласи:

„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.”

Члан 78.

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

„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.”

Члан 79.

Члан 181. мења се и гласи:

„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.”

Члан 80.

У члану 182. став 1. речи: „тачка 9)” замењују се речима: „став 5. тачка 1)”, речи: „шест месеци” замењују се речима: „три месеца”, а на крају става додају се запета и речи: „осим у случају из члана 102. став 2. овог закона”.

Члан 81.

Члан 184. мења се и гласи:

„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.”

Члан 82.

У члану 187. став 3. речи: „отказа уговора о раду” замењују се речима: „доношења решења о отказу уговора о раду”, а речи: „пријема отказа” замењују се речима: „престанка радног односа”.

Члан 83.

Члан 188. мења се и гласи:

„Члан 188.

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

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.”

Члан 84.

У члану 189. став 1. мења се и гласи:

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

Став 4. брише се.

Члан 85.

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

„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.”

Члан 86.

Назив одељка 8. изнад члана 191. и члан 191. мењају се и гласе:

„8. Правне последице незаконитог престанка радног односа

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.”

Члан 87.

У члану 192. став 1. мења се и гласи:

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

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

Члан 88.

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

Став 3. брише се.

Члан 89.

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

Члан 90.

Назив пододељка 3) изнад члана 200. и члан 200. бришу се.

Члан 91.

Члан 201. мења се и гласи:

„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.”

Члан 92.

Назив одељка 2. изнад члана 203. и члан 203. бришу се.

Члан 93.

У члану 210. став 1. после речи: „синдикату” додају се речи: „који окупља запослене код послодавца”, а после речи: „услове” реч: „и” замењује се речима: „у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући”.

Члан 94.

У члану 211. став 1. мења се и гласи:

„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.”

У ставу 2. речи: „овлашћени представник синдиката” замењују се речима: „лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца”.

Став 3. брише се.

Члан 95.

У члану 214. став 1. речи: „најмање у висини основне зараде” замењују се речима: „која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци”.

Члан 96.

У члану 229. додају се ст. 5–7. који гласе:

„Одбор може радити и усвајати предлог ако је на седници присутно најмање две трећине укупног броја чланова Одбора.

Одбор усваја предлог већином гласова од укупног броја чланова Одбора.

Ако Одбор не достави одговарајући предлог у одговарајућем року, а најкасније у року од 30 дана од дана подношења захтева, министар може да одлучи о захтеву и без предлога Одбора.”

Члан 97.

У члану 246. додају се нови ст. 2. и 3. који гласе:

„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.”

Досадашњи став 2. постаје став 4.

Досадашњи став 3. брише се.

Члан 98.

У члану 247. после речи: „предузећа” додају се запета и речи: „друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће”, а реч: „директор” замењује се речима: „лице овлашћено за заступање послодавца”.

Члан 99.

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

Члан 100.

После члана 256. додаје се члан 256а који гласи:

„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.”

Члан 101.

Члан 257. мења се и гласи:

„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 податка органа који води регистар колективних уговора, односно другог надлежног органа у складу са законом.”

Члан 102.

У чл. 258. и 260. реч: „министар” замењује се речју: „Влада”.

Члан 103.

У члану 259. речи: „министар доноси” замењују се речима: „Влада доноси на предлог министарства надлежног за делатност у којој је закључен колективни уговор и”.

Члан 104.

После члана 268. додају се чл. 268а и 268б који гласе:

„Члан 268а

У поступку инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да:

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

Члан 268б

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

Члан 105.

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

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

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

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 106.

У члану 271. став 1. реч: „повео” замењује се речју: „покренуо”.

Додаје се нови став 2. који гласи:

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

У досадашњем ставу 2. који постаје став 3. речи: „става 1.” замењују се речима: „ст. 1. и 2.”, а број: „30” замењује се бројем: „15”.

У досадашњем ставу 3. који постаје став 4. речи: „о одлагању извршења решења послодаваца о отказу уговора о раду” замењују се речима: „из ст. 1. и 2. овог члана”, а број: „15” замењује се бројем: „30”.

Члан 107.

У члану 272. став 3. број: „15” замењује се бројем: „30”.

У ставу 4. речи: „став 1.” замењују се речима: „ст. 1. и 2.”

Члан 108.

Изнад члана 273. додају се Глава XXIа и члан 272а који гласе:

„XXIа Сарадња са Централним регистром обавезног социјалног осигурања

Члан 272а

Министарства надлежна за рад, државну управу и финансије могу да преузимају податке из Јединствене базе Централног регистра обавезног социјалног осигурања потребне за обављање послова из њихове надлежности.”

Члан 109.

Чл. 273-276. мењају се и гласе:

„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.

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 прераспodelу 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.

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).

Новчаном казном од 100.000 до 300.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 20.000 до 40.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Члан 276.

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

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

2) ако не обезбеди време за одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са одредбама овог закона (чл. 64. до 67);

3) ако запосленом не одобри коришћење плаћеног одсуства у складу са одредбама овог закона (члан 77);

4) ако не води месечну евиденцију о заради и накнади зараде у складу са одредбама овог закона (члан 122);

5) ако запосленом ускрати право на отпремнину у складу са одредбама овог закона (члан 158);

6) ако запосленом ускрати право на отказни рок, односно накнаду зараде у складу са овим законом (члан 189);

7) ако запосленом не врати уредно попуњену радну књижицу (члан 204).

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

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

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 регистравања 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.