

Zakon oradu

Zakon je objavljen u "Sl. glasniku RS" broj [24/2005](#), [61/2005](#), [54/2009](#), [32/2013](#) i 75/2014

NAPOMENA: Prečišćeni tekst zaključno sa izmenama objavljenim u „Sl. glasniku RS“, br. 75/14, koje su u primeni od 29. jula 2014. god.

I. OSNOVNE ODREDBE 1.

Predmet

Član 1.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju se ovim zakonom i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu - samo kada je to ovim zakonom određeno.

Član 2.

Odredbe ovog zakona primenjuju se na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica (u daljem tekstu: poslodavac), kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca ako zakonom nije drukčije određeno.

Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.

Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene kod poslodavaca u oblasti saobraćaja, ako posebnim propisom nije drukčije određeno.

Odredbe ovog zakona primenjuju se na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Republike Srbije, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 3.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora.

Pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa:

- 1) ako kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti ili nije zaključen sporazum o udruživanju u skladu sa ovim zakonom;
- 2) ako nijedan učesnik kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za početak pregovora radi zaključivanja kolektivnog ugovora;
- 3) ako učesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora;
- 4) ako sindikat, u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora, ne prihvati inicijativu poslodavca.

U slučaju iz stava 2. tačka 3) ovog člana učesnici kolektivnog ugovora dužni su da nastave pregovore u dobroj veri.

U slučaju iz stava 2. tačka 3) ovog člana, poslodavac je dužan da pravilnik o radu dostavi reprezentativnom sindikatu u roku od sedam dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Poslodavac koji ne prihvati inicijativu reprezentativnog sindikata za pristupanje pregovorima za zaključenje kolektivnog ugovora, ne može pravilnikom o radu da uredi prava i obaveze iz radnog odnosa.

Pravilnik o radu donosi nadležni organ kod poslodavca, utvrđen zakonom, odnosno osnivačkim ili drugim opštim aktom poslodavca, a kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica donosi ovlašćeno lice u skladu sa zakonom.

Pravilnik o radu javnog preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave (u daljem tekstu: javno preduzeće) i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće, donosi se uz prethodnu saglasnost osnivača.

Pravilnik o radu prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora iz stava 1. ovog člana.

Član 4.

Opšti i poseban kolektivni ugovor moraju biti u saglasnosti sa zakonom.

Kolektivni ugovor kod poslodavca, pravilnik o radu i ugovor o radu moraju biti u saglasnosti sa zakonom, a kod poslodavca iz čl. 256. i 257. ovog zakona - i sa opštim i posebnim kolektivnim ugovorom.

2. Značenje pojedinih pojmova

Član 5.

Zaposleni, u smislu ovog zakona, jeste fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac, u smislu ovog zakona, jeste domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica.

Član 6.

Sindikatom, u smislu ovog zakona, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa.

Član 7.

Udruženjem poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija u koju poslodavci dobrovoljno stupaju radi predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih poslovnih interesa, u skladu sa zakonom.

3. Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu

Član 8.

Kolektivni ugovor i pravilnik o radu (u daljem tekstu: opšti akt) i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 9.

Ako opšti akt i pojedine njegove odredbe utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primenjuju se odredbe zakona.

Pojedine odredbe ugovora o radu kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom i opštim aktom, odnosno koje se zasnivaju na netačnom obaveštenju od strane poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog - ništave su.

Član 10.

Posebним kolektivnim ugovorom ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenom od prava i uslova utvrđenih opštim kolektivnim ugovorom koji obavezuje poslodavce koji su članovi udruženja poslodavaca koje zaključuje taj poseban kolektivni ugovor.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenom od prava i uslova utvrđenih opštim, odnosno posebnim kolektivnim ugovorom koji obavezuje tog poslodavca.

Član 11.

Ništavost odredaba ugovora o radu utvrđuje se pred nadležnim sudom.

Pravo da se zahteva utvrđivanje ništavosti ne zastareva.

4. Osnovna prava i obaveze 1) Prava zaposlenih

Član 12.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zdravlje na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, dostojanstvo ličnosti i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom i opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta, u skladu sa ovim zakonom.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena osoba sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa zakonom.

Član 13.

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.

Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1. ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 14.

Ugovorom o radu ili odlukom poslodavca može se utvrditi učešće zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

2) Obaveze zaposlenih

Član 15.

Zaposleni je dužan:

- 1) da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;
- 2) da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- 3) da obavesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;

4) da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

3) Obaveze poslodavca

Član 16.

Poslodavac je dužan da:

- 1) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu;
- 2) zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima;
- 3) zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima iz člana 15. tačka 2) ovog zakona i pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;
- 4) zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;
- 5) zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvrđenim zakonom, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan sindikat od predstavnika koga odrede zaposleni.

4) Obaveze poslodavca i zaposlenog

Član 17.

Poslodavac i zaposleni dužni su da se pridržavaju prava i obaveza utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

5. Zabrana diskriminacije

Član 18.

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

Član 19.

Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica - lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja iz člana 18. ovog zakona.

Član 20.

Diskriminacija iz člana 18. ovog zakona zabranjena je u odnosu na:

- 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- 4) napredovanje na poslu;
- 5) otkaz ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz člana 18. ovog zakona ništave su.

Član 21.

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Član 22.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti osoba sa invaliditetom, žena za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja - ne smatraju se diskriminacijom.

Član 23.

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba čl. 18-21. ovog zakona lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete od poslodavca, u skladu sa zakonom.

Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršena diskriminacija u smislu ovog zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja diskriminaciju je na tuženom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 24.

Radni odnos može da se zasnjuje sa licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: pravilnik).

Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, a može da se utvrdi i broj izvršilaca.

Za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu da se utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom.

Pravilnik donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Obaveza donošenja pravilnika ne odnosi se na poslodavca koji ima 10 i manje zaposlenih.

Član 25.

Radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života može da se zasnjuje uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

Lice mlađe od 18 godina života može da zasnjuje radni odnos samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

Troškove lekarskog pregleda za lica iz stava 2. ovog člana koja su na evidenciji nezaposlenih koju vodi republička organizacija nadležna za zapošljavanje - snosi ta organizacija.

Član 26.

Kandidat je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih pravilnikom.

Poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata.

Član 27.

Poslodavac je dužan da pre zaključenja ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima iz člana 15. tačka 2) ovog zakona.

Član 28.

Osoba sa invaliditetom zasniva radni odnos pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Član 29.

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnjuje radni odnos pod uslovima utvrđenim ovim zakonom i posebnim zakonom.

2. Ugovor o radu

Član 30.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.
Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac.

Ugovor o radu u ime i za račun poslodavca zaključuje nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste.

Član 31.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.

Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.

Član 32.

Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku.

Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Član 33.

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme; 8) dan početka rada;
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;
- 11) elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- 12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz stava 1. tač. 11-13) ovog člana ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.

3. Stupanje na rad

Član 34.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni drukčije dogovore.

Član 35.

Poslodavac je dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa ovim zakonom ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.

4. Probni rad

Član 36.

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Probni rad može da traje najduže šest meseci.

Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili zaposleni može da otkáže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

5. Radni odnos na određeno vreme

Član 37.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
- 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

6. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 38.

Ugovor o radu može da se zaključi za poslove sa povećanim rizikom, utvrđenim u skladu sa zakonom samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

Zaposleni može da radi na poslovima iz stava 1. ovog člana samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa, u skladu sa zakonom.

7. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 39.

Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vreme.

Član 40.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom.

Poslodavac je dužan da razmotri zahtev zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme.

Kolektivnim ugovorom uređuje se saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.

Član 41.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

8. Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 42.

Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.
Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 33. ovog zakona, sadrži i:

- 1) trajanje radnog vremena prema normativima rada;
- 2) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;
- 3) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
- 4) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
- 5) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- 6) druga prava i obaveze.

Osnovna zarada zaposlenog iz stava 1. ovog člana ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca.

Odredbe ovog zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju se i na ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, ako drukčije nije određeno opštim aktom ili ugovorom o radu.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora iz stava 1. ovog člana ne mogu se odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Član 43.

-brisan-

Član 44.

Poslodavac može da ugovori poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu.

9. Radni odnos sa kućnim pomoćnim osobljem

Član 45.

Radni odnos može da se zasnjuje za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja.

Ugovorom o radu iz stava 1. ovog člana može da se ugovori isplata dela zarade i u naturi.

Isplatom dela zarade u naturi smatra se obezbeđivanje stanovanja i ishrane, odnosno samo obezbeđivanje stanovanja ili ishrane.

Vrednost dela davanja u naturi mora se izraziti u novcu.

Najmanji procenat zarade koji se obavezno obračunava i isplaćuje u novcu utvrđuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50% od zarade zaposlenog.

Ako je zarada ugovorena delom u novcu, a delom u naturi, za vreme odsustvovanja sa rada uz naknadu zarade poslodavac je dužan da zaposlenom naknadu zarade isplaćuje u novcu.

Ugovor iz stava 1. ovog člana ne može da se zaključi sa supružnikom, usvojioцем ili usvojenikom, krvnim srođnikom u pravoј liniji bez obzira na stepen srođstva i u pobočnoј liniji do drugog stepena srođstva i sa tazbinskim srođnikom do drugog stepena srođstva.

Član 46.

-brisan-

10. Pripravnici

Član 47.

Poslodavac može da zasnjuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom.

Odredba stava 1. ovog člana odnosi se i na lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima.

Pripravički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Za vreme pripravičkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

III. UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA DIREKTORA

Član 48.

Direktor, odnosno drugi zakonski zastupnik poslodavca (u daljem tekstu: direktor) može da zasnjuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Radni odnos na određeno vreme može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja.

Međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se ugovorom.

Lice koje obavlja poslove direktora iz stava 4. ovog člana ima pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom.

Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca nadležni organ utvrđen zakonom ili opštim aktom poslodavca.

IV. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 49.

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada.

Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da poslodavcu naknadi troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

V. RADNO VREME

1. Pojam radnog vremena

Član 50.

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Zaposleni i poslodavac mogu se sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove obavlja od kuće.

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.

2. Puno i nepuno radno vreme

Član 51.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Nepuno radno vreme, u smislu ovog zakona, jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.

3. Skraćeno radno vreme

Član 52.

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili opštim aktom, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom).

Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Član 53.

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa članom 52. ovog zakona ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 54.

Dežurstvo u zdravstvenim ustanovama, kao prekovremeni rad, uređuje se posebnim zakonom.

5. Raspored radnog vremena

Član 55.

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

Član 56.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Izuzetno poslodavac može da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

U slučaju iz stava 3. ovog člana, zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.

6. Preraspodela radnog vremena

Član 57.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

Kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

Član 58.

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Član 59.

-brisan-

Član 60.

Preraspodela radnog vremena ne može se vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme, u skladu sa članom 52. ovog zakona.

Član 61.

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga poslodavac odjavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.

7. Noćni rad i rad u smenama

Član 62.

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

Član 63.

Rad u smenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost.

VI. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 64.

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.
Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena.

Vreme odmora iz st. 1-3. ovog člana uračunava se u radno vreme.

Član 65.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi poslodavac.

2. Dnevni odmor

Član 66.

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni koji radi u smislu člana 57. ovog zakona ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

3. Nedeljni odmor

Član 67.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme odmora iz člana 66. ovog zakona, ako zakonom nije drukčije određeno.

Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom.

Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahteva.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

4. Godišnji odmor

1) Sticanje prava na godišnji odmor

Član 68.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

2) Dužina godišnjeg odmora

Član 69.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Član 70.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne računavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju - ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

3) brisan je naziv pododeljka

Član 71.

-brisan-

4) Srazmerni deo godišnjeg odmora

Član 72.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. ovog zakona (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

5) Korišćenje godišnjeg odmora u delovima

Član 73.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa ovim zakonom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

6) brisan je naziv pododeljka

Član 74.

-brisan-

7) Raspored korišćenja godišnjeg odmora

Član 75.

U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

8) Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

Član 76.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.

5. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

Član 77.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Vreme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- 1) pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
- 2) dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu st. 1. i 3. ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz st. 1. i 3. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 4. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od trajanja utvrđenog u smislu st. 1. i 3. ovog člana, odnosno širi krug lica iz stava 4. ovog člana.

6. Neplaćeno odsustvo

Član 78.

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo).

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

7. Mirovanje radnog odnosa

Član 79.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada zbog:

- 1) odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;
- 2) upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetnokulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;
- 3) privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 174. ovog zakona;
- 4) izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;
- 5) izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere - vrati na rad kod poslodavca.

Prava iz st. 1. i 2. ovog člana ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

VII. ZAŠTITA ZAPOSLENIH 1. Opšta

zaštita

Član 80.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 81.

Zaposleni ne može da radi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

Član 82.

Na poslovima na kojima postoji povećana opasnost od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja može da radi samo zaposleni koji, pored posebnih uslova utvrđenih pravilnikom, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i doba života, u skladu sa zakonom.

2. Zaštita ličnih podataka

Član 83.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke koji se čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka.

Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

Lične podatke zaposlenih može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo zaposleni ovlašćen od strane direktora.

3. Zaštita omladine

Član 84.

Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može da radi na poslovima:

- 1) na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini;
- 2) koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije;
- 3) koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti.

Član 85.

Zaposleni između navršene 18. i 21. godine života može da radi na poslovima iz člana 84. tač. 1) i 2) ovog zakona samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje.

Član 86.

Troškove lekarskog pregleda iz člana 84. tačka 3) i člana 85. snosi poslodavac.

Član 87.

Puno radno vreme zaposlenog mlađeg od 18 godina života ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova nedeljno, niti dužem od osam časova dnevno.

Član 88.

Zabranjen je prekovremeni rad i preraspodela radnog vremena zaposlenog koji je mlađi od 18 godina života.

Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može da radi noću, osim:

- 1) ako obavlja poslove u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklamne delatnosti;
- 2) kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usled više sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a poslodavac nema na raspolaganju u dovoljnom broju druge punoletne zaposlene.

Poslodavac je dužan da u slučaju iz stava 2. ovog člana obezbedi nadzor nad radom zaposlenog mlađeg od 18 godina života od strane punoletnog zaposlenog.

4. Zaštita materinstva

Član 89.

Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama.

Poslodavac je dužan da zaposlenoj iz stava 1. ovog člana obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.

Član 90.

Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa.

Zaposlena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca.

Član 91.

Jedan od roditelja sa detetom do tri godine života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete koje je težak invalid može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Član 92.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti samo uz pisanu saglasnost zaposlenog.

Član 93.

Prava iz čl. 91. i 92. ovog zakona ima i usvojilac, hranitelj, odnosno staratelj deteta.

Član 93a

Poslodavac je dužan da zaposlenoj ženi, koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, obezbedi pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili na skraćenje dnevnog radnog vremena u trajanju od 90 minuta, kako bi mogla da doji svoje dete, ako dnevno radno vreme zaposlene žene iznosi šest i više časova.

Pauza ili skraćeno radno vreme iz stava 1. ovog člana računaju se u radno vreme, a naknada zaposlenoj po tom osnovu isplaćuje se u visini osnovne zarade, uvećane za minuli rad.

5. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Član 94.

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (u daljem tekstu: porodiljsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana.

Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj.

Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

Zaposlena žena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz stava 2. ovog člana.

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 3. ovog člana u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 4. ovog člana.

Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Član 94a

Zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta za treće i svako naredno novorođeno dete u ukupnom trajanju od dve godine.

Pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od dve godine ima i zaposlena žena koja u prvom porođaju rodi troje ili više dece, kao i zaposlena žena koja je rodila jedno, dvoje ili troje dece a u narednom porođaju rodi dvoje ili više dece.

Zaposlena žena iz st. 1. i 2. ovog člana, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka dve godine od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz člana 94. stav 2. ovog zakona.

Otac deteta iz st. 1. i 2. ovog člana može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo u slučajevima i pod uslovima utvrđenim u članu 94. stav 5. ovog zakona, a pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta u dužini utvrđenoj u stavu 3. ovog člana.

Član 95.

Pravo da koristi porodiljsko odsustvo u trajanju utvrđenom u članu 94. stav 3. ovog zakona ima i zaposlena žena ako se dete rodi mrtvo ili umre pre isteka porodiljskog odsustva.

6. Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe

Član 96.

Jedan od roditelja deteta kome je neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, osim za slučajeve predviđene propisima o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da, po isteku porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, odsustvuje sa rada ili da radi sa polovinom punog radnog vremena, najduže do navršenih pet godina života deteta.

Pravo u smislu stava 1. ovog člana ostvaruje se na osnovu mišljenja nadležnog organa za ocenu stepena psihofizičke ometenosti deteta, u skladu sa zakonom.

Za vreme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Za vreme rada sa polovinom punog radnog vremena, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na zaradu u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, a za drugu polovinu punog radnog vremena - naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Uslove, postupak i način ostvarivanja prava na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta bliže uređuje ministar nadležan za društvenu brigu o deci.

Član 97.

Hranitelj, odnosno staratelj deteta mlađeg od pet godina života ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada osam meseci neprekidno od dana smeštaja deteta u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu, a najduže do navršenih pet godina života deteta.

Ako je smeštaj u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu nastupio pre navršena tri meseca života deteta, hranitelj, odnosno staratelj deteta ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada do navršenih 11 meseci života deteta.

Pravo iz st. 1. i 2. ovog člana ima i lice kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje pre zasnivanja usvojenja, a po zasnivanju usvojenja - i jedan od usvojlaca.

Za vreme odsustva sa rada radi nege detata, lice koje koristi pravo iz st. 1-3. ovog člana ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Član 98.

Roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o osobi oštećenoj cerebralnom paralizom, dečjom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom u smislu stava 1. ovog člana ima pravo na odgovarajuću zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. **Član 99.**

Prava iz člana 96. ovog zakona ima i jedan od usvojlaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu, s obzirom na stepen psihofizičke ometenosti, potrebna posebna nega.

Član 100.

Jedan od roditelja, usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navršiti tri godine života.

Za vreme odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog člana prava i obaveze po osnovu rada miruju, ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

7. Zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama

Član 101.

Zaposlenom - osobi sa invaliditetom i zaposlenom iz člana 81. stav 2. ovog zakona poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Član 102.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu člana 101. ovog zakona.

Ako poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao u smislu člana 101. ovog zakona, zaposleni se smatra viškom u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona.

8. Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

Član 103.

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Lekar je dužan da izda potvrdu iz stava 1. ovog člana.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom.

Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju sporazumno propisuju ministar i ministar nadležan za zdravlje.

VIII. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA 1. Zarada

Član 104.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nisu u skladu sa stavom 2. ovog člana - ništavi su.

U slučaju povrede prava iz stava 2. ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete.

Član 105.

Zarada iz člana 104. stav 1. ovog zakona sastoji se od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim primanja iz člana 14, člana 42. stav 3. tač. 4) i 5), člana 118. tač. 1-4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. ovog zakona.

2. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 106.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Član 107.

Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Opštim aktom utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka iz st. 1. i 2. ovog člana.

Ugovorom o radu može da se utvrdi osnovna zarada u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta.

Član 108.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice;
- 2) za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;
- 3) za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;
- 4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (u daljem tekstu: minuli rad) - najmanje - 0,4% od osnovice.

Pri obračunu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 109.

Pripravnik ima pravo na zaradu najmanje u visini 80% osnovne zarade za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 110.

Zarada se isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje samo u novcu, ako zakonom nije drukčije određeno.

3. Minimalna zarada

Član 111.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu.

Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa ovim zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade.

Po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade poslodavac je dužan da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.

Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata.

Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu iz člana 108. ovog zakona, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

Osnovica za obračun uvećane zarade iz stava 6. ovog člana je minimalna zarada zaposlenog.

Član 112.

Minimalna cena rada utvrđuje se odlukom socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije (u daljem tekstu: Socijalno-ekonomski savet).

Ako Socijalno-ekonomski savet ne donese odluku u roku od 15 dana od dana početka pregovora, odluku o visini minimalne cene rada donosi Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu: Vlada) u narednom roku od 15 dana.

Pri utvrđivanju minimalne cene rada polazi se naročito od: egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice izraženih kroz vrednost minimalne potrošačke korpe, kretanja stope zaposlenosti na tržištu rada, stope rasta bruto domaćeg proizvoda, kretanja potrošačkih cena, kretanja produktivnosti i kretanja prosečne zarade u Republici.

Odluka o utvrđivanju minimalne cene rada sadrži obrazloženje koje odražava sve elemente iz stava 3. ovog člana.

Ako dođe do značajne promene nekog od elemenata iz stava 3. ovog člana, Socijalno-ekonomski savet je obavezan da razmotri obrazloženu inicijativu jednog od učesnika Socijalno-ekonomskog saveta za otpočinjanje pregovora za utvrđivanje nove minimalne cene rada.

Minimalna cena rada utvrđuje se po radnom času bez poreza i doprinosa, za kalendarsku godinu, najkasnije do 15. septembra tekuće godine, a primenjuje se od 1. januara naredne godine.

Minimalna cena rada ne može se utvrditi u nižem iznosu od minimalne cene rada utvrđene za prethodnu godinu.

Član 113.

Odluka o visini minimalne cene rada iz člana 112. ovog zakona objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srbije".

4. Naknada zarade

Član 114.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 115.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

- 1) najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;
- 2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 116.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, uputiti zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.

Pre davanja saglasnosti iz stava 2. ovog člana, ministar će zatražiti mišljenje reprezentativnog sindikata grane ili delatnosti osnovanog na nivou Republike.

Član 117.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade.

5. Naknada troškova

Član 118.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;

- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
- 4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- 5) za ishranu u toku rada, ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način;
- 6) za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Visina troškova iz stava 1. tačka 5) ovog člana mora biti izražena u novcu.

Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.

6. Druga primanja

Član 119.

Poslodavac je dužan da isplati, u skladu sa opštim aktom:

- 1) zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
- 2) zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
- 3) zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Poslodavac može deci zaposlenog starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Pod prosečnom zaradom iz stava 1. tačka 1) ovog člana smatra se prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Poslodavac može zaposlenima uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite.

Član 120.

NAPOMENA: Odredbe tač. 2. i 3. ovog člana prestale su da važe 1.01.2006. godine, a na osnovu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu "Sl. glasnik RS", broj 61/2005.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na:

- 1) jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć;
- 2) -prestala je da važi-;
- 3) -prestala je da važi-;
- 4) druga primanja.

7. Obračun zarade i naknade zarade

Član 121.

NAPOMENA: Novododati stavovi 5-8. primenjuju se od 29. avgusta 2014. god.

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

Uz obračun iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.

Obračun zarade, odnosno naknade zarade, iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi najdocije do kraja meseca za prethodni mesec.

Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.

Obračun zarade i naknade zarade koje je dužan da isplati poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom iz st. 1. i 2. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

Sadržaj obračuna iz st. 1. i 2. ovog člana propisuje ministar.

8. Evidencija zarade i naknade zarade

Član 122.

Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.

Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog.

Evidenciju potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti.

9. Zaštita zarade i naknade zarade

Član 123.

Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom poslodavac može zaposlenom da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drukčije određeno.

IX. POTRAŽIVANJA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA

Član 124.

Pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je otvoren stečajni postupak (u daljem tekstu: potraživanje), u skladu sa ovim zakonom, ima zaposleni kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak i koji ispunjava uslove za ostvarivanje prava u skladu sa ovim zakonom.

Prava iz stava 1. ovog člana ostvaruju se u skladu sa ovim zakonom, ako nisu isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

Ako su prava iz stava 1. ovog člana delimično isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, zaposlenom pripada pravo na razliku do nivoa prava utvrđenih po ovom zakonu.

Pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana nema preduzetnik, kao i osnivač, odnosno član privrednog društva i drugog privrednog subjekta, osim ako je zasnovao radni odnos u skladu sa zakonom.

Pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana nema zaposleni ako je doneto rešenje o potvrđivanju usvajanja plana reorganizacije poslodavca nad kojim je otvoren stečaj, u skladu sa zakonom.

Član 125.

Zaposleni ima pravo na isplatu:

- 1) zarade i naknade zarade za vreme odsutnosti sa rada zbog privremene sprečenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju koju je bio dužan da isplati poslodavac u skladu sa ovim zakonom, za poslednjih devet meseci pre otvaranja stečajnog postupka;
- 2) naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor krivicom poslodavca, za kalendarsku godinu u kojoj je otvoren stečajni postupak, ako je to pravo imao pre otvaranja stečajnog postupka;
- 3) otpremnine zbog odlaska u penziju u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario pre otvaranja stečajnog postupka;
- 4) naknade štete na osnovu odluke suda donete u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren stečajni postupak, zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, ako je ta odluka postala pravnosnažna pre otvaranja stečajnog postupka.

Zaposleni ima pravo i na uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje za isplate iz stava 1. tačka 1) ovog člana, u skladu sa propisima o obaveznom socijalnom osiguranju.

Član 126.

Zarada i naknada zarade iz člana 125. stav 1. tačka 1) ovog zakona isplaćuje se u visini minimalne zarade.

Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor iz člana 125. stav 1. tačka 2) ovog zakona isplaćuje se u visini utvrđenoj odlukom stečajnog suda, a najviše u visini minimalne zarade.

Otpremnina zbog odlaska u penziju iz člana 125. stav 1. tačka 3) ovog zakona isplaćuje se u visini dve prosečne zarade u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Naknada štete iz člana 125. stav 1. tačka 4) ovog zakona isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom suda.

Osnivanje Fonda solidarnosti

Član 127.

Za ostvarivanje prava iz člana 125. ovog zakona osniva se Fond solidarnosti (u daljem tekstu: Fond).

Delatnost Fonda je obezbeđivanje i isplata potraživanja u skladu sa ovim zakonom.

Fond ima svojstvo pravnog lica i posluje kao javna služba.

Sedište Fonda je u Beogradu.

Član 128.

Sredstva za osnivanje i početak rada Fonda obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije.

Fond počinje sa radom danom upisa u registar, u skladu sa zakonom. **Organi Fonda**

Član 129.

Organi Fonda su:

1) upravni odbor; 2)

nadzorni odbor;

3) direktor.

Član 130.

Upravni odbor Fonda ima šest članova, i to: dva predstavnika Vlade, dva predstavnika reprezentativnih sindikata i dva predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

Svaki član upravnog odbora Fonda ima svog zamenika koji ga zamenjuje u slučaju odsutnosti.

Članove upravnog odbora Fonda i njihove zamenike imenuje Vlada na period od četiri godine, i to:

- 1) predstavnike Vlade na predlog ministra;
- 2) predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca, na predlog reprezentativnih sindikata, odnosno reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova Socijalno-ekonomskog saveta.

Upravni odbor iz reda svojih članova bira predsednika i zamenika predsednika upravnog odbora.

Član 131.

Način rada, kao i druga pitanja od značaja za rad upravnog odbora, uređuju se statutom i opštim aktom Fonda.

Član 132.

Upravni odbor:

- 1) donosi statut i druge opšte akte Fonda, ako ovim zakonom nije drukčije određeno;
- 2) donosi finansijski plan i usvaja godišnji obračun Fonda;
- 3) imenuje direktora Fonda;
- 4) obavlja druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom Fonda.

Vlada daje saglasnost na statut Fonda, finansijski plan i godišnji obračun Fonda i odluku o imenovanju direktora Fonda.

Upravni odbor podnosi izveštaj o poslovanju Fonda Vladi najkasnije do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

Član 133.

Nadzorni odbor Fonda ima tri člana, i to: jednog predstavnika Vlade, jednog predstavnika reprezentativnih sindikata i jednog predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

Svaki član nadzornog odbora Fonda ima svog zamenika, koji ga zamenjuje u slučaju odsutnosti.

Članove nadzornog odbora Fonda i njihove zamenike imenuje Vlada na period od četiri godine, i to:

- 1) predstavnika Vlade na predlog ministra;
- 2) predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca, na predlog reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova Socijalno-ekonomskog saveta.

Nadzorni odbor iz reda svojih članova bira predsednika i zamenika predsednika nadzornog odbora.

Član 134.

Nadzorni odbor:

TRSG

TSG

TSG

TSG

TRSG

TRSG



TSG

TSG



TSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TRSG

TSG

TRSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TRSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TSG

TRSG

TSG

TSG

TRSG

TSG

Član 16

Član 16.7n8a 9720la92N

AČlan 16

PO9IOMaEa: 87Mdran Ma OeaE79b2tačO9I7n7O ia9čO7Md2čO.7n2 ia9čO7Ma iaMnO0Ei7.7n a na8. an87 č7bMana dnači7M3O92.d 9ldoa8ddEOv7n8a či7gOEi7.7nO0iaMa6

ptdt7bnOčO9IOMaEa: .O r7 Ma OeaE79b2tačO9I7n7O ia9čO7Md2čO.7n2 ia9čO7Ma iaMnO0Ei7.7n a d gias7. iOgdOMč7bMana3al2n7 gias7. OMuž oa9OEa dnači7Md 9ldoa8dčO7e7čO9al d9I7Mna9bdčan8a n7či7ME2v7n2,OgOlnO9b26

ZOMčO9IOMaEa: a gOMgO0a 87iaMOi0an2tOEan d 9.7na. a 2l2bOta,b7Ea Oi0an2ta:28a iaMa3čdnO2l2n7čdnO iaMnOEi7.7 tačO9I7nO0n7 .Oi a e2b2ia9čO7v7nO87MnagOčO iaMn2. n7M7l8a. a3E7s 97dbEvid87gaO čiO97onOn7M7l8nOiaMnOEi7.7 na .797onO. n2EOd6

k 9ldoa8d2t9baEa z6OEO0olana3tačO9I7n2.O r7 Ma iaM2na8Mrd7 m"oa9OEa Mn7EnO3OMnO9nOuž oa9OEa n7M7l8nOdgI8dod8ds22či7gOEi7.7n2iaM6S

Član .6

k oland R69baE "6i7oNAčdnO0Sta.7n8d8797i7o8dNAd0OEOi7nO0S3a čO9I7i7o2NAEi7.7n aSMOMa8797i7oN AtačO9I7nO0S6

PO9I79baEa "6MOMa8d97nOE29b6z62u6gO820la97N

AZOI7gb2En2.d0EOiO..O r7 Ma 97dbEiM2Ma 97či7ia9čOM7la iaMnO0Ei7.7n a n7 E7td87ta gal7nMai9gd 0OM2nd3OMnO9nOMa .O r7bia8ab22Mdr7OMj79b.797:23a na8Mrd7M7E7b.797:26

/ačO9I7nO.gO82979a0la92OMA d či7ia9čOM7l2iaMnO0Ei7.7n a iaM2d čiO97gdMdr7 OMEi7.7n a dbEvi7nO0 d 9b6"62z6OEO0olana oa9OE2iaMa Mdr2OMčO97onO0iaMnO0Ei7.7n a OeiaodnaEa8d97229čalsd8dgaO či7gOEi7.7n2iaM6S

5O9aMajn829baE z6čO9ab879baE 6

Član 76

Član -6 ei2j7976

Član 86

Član 1m6.7n8a 9720la92N

AČlan 1m6

/ačO9I7n2gO.7 87iaMn2OMnO9či79baOči7 29b7ga Ei7.7n a ta gO8797Eij2či7ia9čOM7la iaMnO0Ei7.7n a 2.a čiaEOMa .d 97oa9OE2iaMa Mdr2OMdOEOi7nO0iaMnO0Ei7.7n a O9bEai7n2d či7ia9čOM7l2iaMnO0 Ei7.7n a či7iaodna8d d n87OEOiaMnOEi7.7 2 Ma 0a čO9IOMaEa: OM8aE2 9a OeaE7tnO09O:28alnO0 O920dian8a čO 29b7gbdO0Ei7.7n a 2l2Ma .d b7oa9OE7iaMa Oeiaodna 229čalb2gaOoa9OE7či7gOEi7.7nO0 iaMa6S

Član 96

k oland1z6MOMa8d97nOE29b6m62"6gO820la97N

A4aM d 9.7na. a 87Oi0an2ta:28a iaMa gOMčO9IOMaEa: a či7. a gO8O897 tačO9I7n2na 29b2.čO9IOE2a. 9.7n8d8dči7. a dbEvi7nO. ia9čO7Md3 či2 o7.d 2t.7na 9.7na .O r7 Ma edM7gOnb2nd2iana 2l29a či7g2M2a. bOgO.OMi7v7nO0č7i2OMa Mana 2l2n7M7la68 /ačO9I7ng2O82iaM2d 9.7na. a 87tačO9I7ng2O82gOMčO9IOMaEa: a gOMgO0a 87iaMOi0an2tOEan d 9.7na. a d bOgd.797: a čO9aO0EaEi8a d iatl2o2b2.9.7na. a na8. an87bi7s2nd9EO0iaMnO0Ei7.7n a6S

k MOa9Majn87. 9baEd m6gO8č2O9ab879baE z6čO9I7i7o2NA9.7na. aSMOMa8d97i7o2NAG087dgl8dod8dnOsn2 iaMS6

5O9aMajn829baE "6čO9ab879baE u6

Član 26

k oland1u69baE m6i7o2NAčdnOiaMnOEi7.7 Sta.7n8d8d97i7o2.aNAna8. an87j79boa9OEa Mn7EnOS6 k

9baEdz6i7o2NAčdnO0iaMnO0Ei7.7n a3a na8. an87Sei2jd 976

Član 0N6

k oland 116i7o2NA2t.7vd MEa dta9bOčna iaMna ManaSei2jd 973a čO9I7i7o2NAN7či7g2MnOSMOMa8d97i7o2N Ad OgE2id"u oa9aS6

5OMa87979baE "6gO820la92N

A/ačO9I7n2gO8i2aM2d 9.29Idolana R6OEO0tagOna 2.a čiaEOna OM.Oi d OgE2id"u oa9a d n7či7g2MnO. bia8an8dOMna8. an87mmo9a9OEa6S

Član 0A6

k oland 1R69baE m6na gia8d9baEa ei2j7 97baoga 2MOMa8di7o2NAgO87.97MOMa87Ei7.7 OM.Oia 2tolana 116OEO0tagOna3agOtagOnO. n287Midgo287OMi7v7nO6S

5OMa8797nOE29baE u6gO820la92N

Aptdt7bnOOM9baEa m6OEO0olana3 tačO9I7n2gO82te00 OeaEI8an8a čO9al d iatl2o2b2.9.7na. a 2I2d či7ia9čOM7I2iaMnO0Ei7.7n a n7.O r7 Ma gOi29b2OM.Oi d bia8an8ddbEvi7nO. d 9baEd m6OEO0olana32.a čiaEOna n7M7I8n2OM.Oid bia8an8dOMna8. an87"u oa9a n7či7g2MnO6S

5O9aMajn829baE u6čO9ab879baE 6

Član 0 6

k oland1ž69baE "6.7n8a 9720la92N

A/ačO9I7n29b2o7 čiaEO na gOi2js7n8700Mjn8702 OM.Oia d gal7nMai9gO800M2nč2O9I7 .797: Mana n7či7g2MnO0iaMa OMMana ta9n2Ean8a iaMnO0OMnO9a gOMčO9IOMaE:a6S

k 9baEd u6na gia8d9baEa MOMa8d97i7o2NA2I2ta.7n2b2nOEoanO. nagnaMO.3O92. d 9Idoa8dči79banga iaMnO0OMnO9a d 9galMd9a OE2.tagOnO.6S

Član 006

Iat2EčOMOM7I8ga zX2tnaMolana Rm62olan Rm6ei2jd 976

Član 016

Član R"6.7n8a 9720la92N

AČlan R"6

/ačO9I7n .a čiaEOna MEana79b2nd00Mjn8700M.Oia2 2tolana 1-6OEO0tagOna T9iat.7in2 M7OXta 9Eag2 .797: Mana iaMa d gal7nMai9gO800M2n2d gO8O 7ta9nOEaO iaMn2OMnO92I2d gO8O.8d či79ba87iaMn2 OMnO96S

Član 0.6

Član Rz6.7n8a 9720la92N

AČlan Rz6

ŽOM2jn82OM.OigOi29b29787MnOgiabnO2I2d MEa 2I2E2j7M7IOEa3d 9galMd9a OE2.tagOnO.6

VgOtačO9l7ng2Oi29b200Mjn82OM.Oi2 d M7lOE2a.3čiE2M7OgOi29b2d bia8an8dOMna8. an87ME7iaMn7n7M7l87 n7či7g2MnOd bOgdgal7nMai9g700M2n73a O9abbag na8ga9n287MOzL68dna nai7Mn700M2n76

/ačO9l7n .a čiaEOMa 00Mjn82OM.Oi2 gOi29b2d MEa M7al3O92. agO979a čO9lOMaE:7. 9čOiatd.7 Ma 00Mjn82OM.Oi2 gOi29b2d E2j7M7lOEa6

/ačO9l7n2gO8n2287d :7l2n l2M7l2.2onO29gOi29b2000Mjn82OM.Oi2 d gal7nMai9gO800M2n2te000M9dbnO ab2 iaMa iaM2gOi2js7n8a čOiOM2l89gO00M9d9bEa3OM9d9bEa 9a iaMa iaM2n707M7b7ba 2čO97en7n707M7b7ba H2.a čiaEOMa ba8OM.Oi 29gOi29bMOzL68dna2 nai7Mn700M2n76S

Član 076

lat2EčOMOM7l8ga 1X2tnaMolana Ru62olan Ru6ei2jd 976

Član 086

k olandR 69baE z6.7n8a 9720la92N

Aptdt7bnO3agO97 00Mjn82OM.Oi2 gOi29b2na ta,b7E tačO9l7nO03i7j7n87O gOi2js7n8d00M2jn8700M.Oia čO9lOMaEa: .O r7 MO9baE2b22n7čO9l7MnOči7 gOi2js7n8a 00Mjn8700M.Oia6S2

PO9l79baEa u6MOMa8d979b6 6 216gO820la97N

Ak 9ldoa8dgOi2js7n8a gOl7gb2EnO000Mjn8700M.Oia2 gOMčO9lOMaEa: 2l2d Oi0an2ta:2OnO.M7ldčO9lOMaEa:a3 čO9lOMaEa: .O r7 Ma MOn797i7j7n87O00Mjn87.2 OM.Oidd gO.7 naEOMt2ačO9l7n72Oi0an2ta:2On7M7lOE7 d gO82a. iaM72Ma 29bO29bagn7na O0al9nO8bael23na8. an87m Mana či7 Mana OMi7v7nO0ta gOi2js7n87 00Mjn8700M.Oia3o2.72 979. abia Ma 87i7j7n87dido7nOtačO9l7n2a.6

47j7n87OgOi2js7n8d00M2jn8700M.Oia čO9lOMaEa: .O r7 MO9baE2b2tačO9l7nO.d 7l7gbiOn9gOUOi.23a8 na ta,b7EtačO9l7nO0čO9lOMaEa: 87Mdran Ma bOi7j7n87MO9baE22d č29anO8UOi.26S

Član 096

lat2EčOMOM7l8ga žX2tnaMolana R162olan R16.7n8a8d9720la97N

AžXlagnaMa jb7b7ta n729gOi2js7n200M2jn82OM.Oi Član R16

k 9ldoa8dči79banga iaMnO00MnO9a3čO9lOMaEa: 87Mdran Ma tačO9l7nO.gO82n28729gOi29b2000Mjn82OM.Oi2 d :7l2n22l2M7l2.2onO3 29čalb2nOEoand nagnaMdd.79bO gOi2js7n8a 00Mjn8700M.Oia32 d E292n2čiO97on7 taiaM7d či7b,OMn2m,.797:239iat.7inO eiO8dMana n729gOi2js7nO00M2jn8700M.Oia6 lagnaMa 2t9baEa m6OEO0olana 2.a gaiagb7inagnaM7jb7b76S

Član 026

k olandRR69baE m6i7oNA97Ma. Sta.7n8d8797i7o8dNAč7bS6 k 9baEdz6baoga

"XčO9l7i7o2NAMEaSMOMa8797i7oNAdta9bOčnaS6 k 9baEdu6čO9l7i7o2NAd9EO87n2gStač7ba 97ei2j73a i7o2MOgia8a 9baEa

ta.7n8d8d97i7o2.aNA29baia7l8S6 PO9l79baEa u6MOMa8797nOE29baE 6 gO820la92N

APO9lOMaEa: .O r7 Ma OMOei2tačO9l7nO.OM9d9bEO2t9b6m62z6OEO0olana ta 9iOMn2ggO827 n29dnaE7M7n2d 9baEd u6OEO0olana 2ta Mid0a l2:a gOa8 r2E7d ta87Mn2ogO. čOiOM2onO. MO.as2n9bEd9a tačO9l7n23.d bia8an8ddbEvi7nO. i7j7n87. čO9lOMaEa:a6S

k MOa9Majn87. 9baEd 6 gO82čO9ab879baE 16i7o2NAč7biaMn2,Mana3S ta.7n8d8d97 i7o2.aNAbia8an8a dbEvi7nO0S3a na gia8d9baEa MOMa8d97tač7ba 2i7o2NAOMnO9nOj2i2gid0l2:a 2t9baEa u6OEO0olanaS6

Član 1N6

k olandž-6i7oNAr7naSei2j7973a čO9I7i7o2NAbidMnOs7SMOMa8d97i7o2NA2tačO9I7na gOa8MO82M7b7S6

5OMa87979baE "6gO820la92N

APO9IOMaEa: 87Mdran Ma tačO9I7nO82t 9baEa m6OE00olana Oe7te7M2OeaEl8an87Mid02,OM00Eaia8ds2, čO9IOEa3a agObagE2,čO9IOEa n7. a3Ma 87dčdb2na člas7nOOM9d9bEO6S

Član 1A6

k oland -L6 i7oNAr7naS 2i7o2NAčIE7 z" n7M7I87S ei2jd 973a čO9I7i7o2NAbidMnOs7S MOMa8d97 i7o2NA2 tačO9I7na gOa8 MO82M7b7S6

JbaE "6.7n8a 9720la92N

A/ačO9I7na ta Ei7.7 bidMnOs7 2.a čiaEO na člas7nOOM9d9bEO9a iaMa d bOgdMana iaM2OeaEl8an8a tMiaE9bE7n2č,i70I7Ma d E7t29a bidMnOsO. 3OMi7v7n2,OM9bain72taeianO0I7gaia d 9galMd9a tagOnO.3O o7.d 87Mdrna Ma ela00Ei7.7nOOeaE79b2čO9IOMaE:a6S

Član 1 6

k oland-ž69b6m62"6i7oNA9gias7n2.Sta.7n8d8797i7o8dNAn7čdn2.S6

Član 106

lat2EOM7I8ga R62tnaMolana mLm62olan mLm6.7n8a8d9720la97N

AR6/ajb2ba O9Oae9a 2nEal2M2b7bO.2tačO9I7nO09a tMiaE9bE7n2.9.7bn8a. a

Član mLm6

A/ačO9I7nO.HO9Oe92a 2nEal2M2b7bO.2tačO9I7nO.2tolana žm69baE "6OE00tagOna čO9IOMaEa: 87Mdran Ma Oe7te7M2OeaEl8an87čO9IOEa či7. a iaMnO89čO9OenO9b23d 9galMd9a tagOnO.6S

Član 116

k olandmL"6MOMa87979baE "6gO820la92N

AVgOčO9IOMaEa: n7 .O r7 tačO9I7nO.Ma Oe7te7M2OM00Eaia8ds2čO9aOd 9.29Idolana mLmO6EO0tagOna3 tačO9I7n9279. abia E2jgO. d 9.29Idolana mR-69baE 6 baoga mXOE00tagOna6S

Član 1.6

k olandmLu69baE z6.7n8a 9720la92N

APOMiaMO. 87Mnag7Ei7MnO9b2čOMaitd.7E a 97iaMta gO8297ta,b7Ea 29b92b7č7n9bidon79či7.7 3OMnO9nO OeiatOEan8a3tnan8a 29čO9OenO9b3d2gO.7 87O9bEai7n 87MnagiaMn2MOči2nO9dt 87MnagdOM00EOinO9b6S

Član 176

k oland mL 69baE z6i7o2NAnagnaMa biOjgOEa tačO9I7nO0d E7t29a iaMO. 2tolana mmžb6ao6mXHuX2Mid02, či2. an8a 2tolana mm-62olana m"L6baoga mXOE00tagOnaSta.7n8d8d97i7o2.aNAči2. an8a 2tolana mu3 olana u"69baE z6bao6uX2 X3olana mmžb6ao6mHuX3olana mm-3olana m"L6baoga mX2olana m ž6OE00 tagOnaS6

Član 186

k olandmLž69baE m6baoga "Xi7o2NA2iaMd 9.7na. aSei2jd 976 k

baog2uXčO9I7i7o2NAOMnO9dSMOMa8d97i7o2NAGOMčO9IOMaE:a Td Mal87. b7g9bdN.2ndI2iaMXHna8. an87S6

50Ma8797nOE29baE "6gO820la92N

APi2Oeiaodnd.2ndiO0iaMa iaodna 972Ei7.7 čiOE7M7nOd iaMnO. OMnO9gdOMčO9IOMaE:a či7b,OMn2ga 2t olana muR6OE00tagOna3gaO2gOMčOE7tan2,l2:a 9a čO9IOMaE:7. d 9galMd9a tagOnO.6S

509aMajn829baE "6čO9ab879baE z6

la gia8dMOa9Majn8709baEa z6gO8č2O9ab879baE u6baoga 97ta.7n8d87tač7bO. 2MOMa8di7o2NAgaOjbO87 dE7san87taiaM7čOO9nOEdiaMa d 9.7na. a6S6

509aMajn829baE u6čO9ab879baE 6

Član 196

Član mmm6.7n8a 9720la92N

AČlan mmm6

/ačO9I7n .a čiaEOna .2n2. alndtaiaMdta 9banMaiMn2do2nag 2Ei7.7 čiOE7M7nOna iaMd6

G2n2.alna taiaMa OMi7vd8797 na O9nOEd.2n2. aln7 :7n7 iaMa dbEvi7n7 d 9galMd9a OE2. tagOnO.3 Ei7.7n a čiOE7M7nO0na iaMd2čO7ta 2MOči2nOa9gO8297člasa8d2ttaiaM76

Kčjb2. agbO.3OMnO9nOd0OEOiO.OiaMddbEvid8d97iatlOt2ta MOOnj7n87OMldg7OdeOv7n8d.2n2. aln7 taiaM76

PO29b7gdiOga OMj79b.797:2 OMMOnOj7n8a OMLdg7OdeOv7n8d.2n2. aln7taiaM7čO9IOMaEa: 87Mdran Ma OeaE79b2i7či7n7bab2En292nM2gabOiatlOt2.a ta na9baEag29čalb7.2n2. aln7taiaM76

PO9IOMaEa: 87Mdran Ma .2n2. alndtaiaMd29čalb2tačO9I7nO.d E292n2gOa8 97OMi7vd87na O9nOEdOMldg7O .2n2. alnO8:7n2iaMa gOa8Ear2ta .797: d gO87.97Eij229čalba6

/ačO9I7n2gO82či2. a .2n2. alnd taiaMd32.a čiaEO na dE7sand taiaMd2tolana mLž6OE00tagOna3na nagnaMdbiOjgOEa 2Mid0a či2. an8a gOa8979. abia8dtaiaMO. d 9galMd9a tagOnO.6

K9nOE2:a ta OeiaodndE7san7taiaM72t9baEa 16OEO0olana 87.2n2. alna taiaMa tačO9I7nO06S

Član 126

k olandmm"69baE m6i7oNAtaiaMaSta.7n8d8797i7o2.aNA:7na iaMaS6

k 9baEd "6eiO8NAmLSta.7n8d8797eiO87.NAm S3i7oNAtaiaM7Sta.7n8d8797i7o2.aNA:7n7 iaMaS3a na gia8d9baEa MOMa8d97i7o2NAd nai7MnO. iOgdOMm ManaS6

JbaE z6.7n8a 9720la92N

APi2dbEvi2Ean8d.2n2. aln7:7n7iaMa čOlat297naiOo2bOOMN70t29b7n:28aln2,290:28aln2,čObi7ea tačO9I7nO0 2n870OE7čOiOM2:72tiar7n2,giOt Ei7MnO9.b2n2. aln7 čObiOjaog7 gOič73gi7ban8a 9bOč7tačO9I7nO9bna2 bir2jbdiaMa39bOč7ia9ba eidbOMO.as70 čIO2tEOMa3gi7ban8a čObiOjaog2, :7na3gi7ban8a čIOMdgb2EnO9b22 kretanja prosečne zarade u Republici."

Posle stava 3. dodaju se novi st. 4. i 5. koji glase:

„Odluka o utvrđivanju minimalne cene rada sadrži obrazloženje koje odražava sve elemente iz stava 3. ovog člana.

Ako dođe do značajne promene nekog od elemenata iz stava 3. ovog člana, Socijalno-ekonomski savet je obavezan da razmotri obrazloženu inicijativu jednog od učesnika Socijalno-ekonomskog saveta za otpočinjanje pregovora za utvrđivanje nove minimalne cene rada.”

Dosadašnji stav 4. koji postaje stav 6. menja se i glasi:

„Minimalna cena rada utvrđuje se po radnom času bez poreza i doprinosa, za kalendarsku godinu, najkasnije do 15. septembra tekuće godine, a primenjuje se od 1. januara naredne godine.”

Posle stava 6. dodaje se stav 7. koji glasi:

„Minimalna cena rada ne može se utvrditi u nižem iznosu od minimalne cene rada utvrđene za prethodnu godinu.”

Član 50.

U članu 113. reč: „zarade” zamenjuje se rečima: „cene rada”.

Član 51.

U čl. 114-116. reči: „prethodna tri meseca” zamenjuju se rečima: „prethodnih 12 meseci”.

Član 52.

U članu 118. na kraju tačke 1) dodaju se zapeta i reči: „ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz”.

U tački 3) posle reči: „inostranstvu” zapeta i reči do kraja tačke brišu se.

U tački 5) posle reči „rada” dodaju se zapeta i reči: „ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način”.

Dodaju se st. 2. i 3. koji glase:

„Visina troškova iz stava 1. tačka 5) ovog člana mora biti izražena u novcu.

Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.”

Član 53.

U članu 119. stav 1. tačka 1) reč: „tri” zamenjuje se rečju: „dve”.

Član 54.

U članu 121. posle stava 4. dodaju se st. 5-8. koji glase:

„Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.

Obračun zarade i naknade zarade koje je dužan da isplati poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom iz st. 1. i 2. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

Sadržaj obračuna iz st. 1. i 2. ovog člana propisuje ministar”.

Član 55.

U članu 122. st. 3. i 4. brišu se.

Dosadašnji stav 5. koji postaje stav 3. menja se i glasi:

„Evidenciju potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti.”

Član 56.

U članu 124. stav 1. reč: „pokrenut” zamenjuje se rečju: „otvoren”, a reči: „koji je bio u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka i lice koje je bilo u radnom odnosu u periodu za koji se ostvaruju prava utvrđena ovim zakonom” zamenjuju se rečima: „kome

su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak i koji ispunjava uslove za ostvarivanje prava u skladu sa ovim zakonom”.

Posle stava 3. dodaju se st. 4. i 5. koji glase:

„Pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana nema preduzetnik, kao i osnivač, odnosno član privrednog društva i drugog privrednog subjekta, osim ako je zasnovao radni odnos u skladu sa zakonom.

Pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana nema zaposleni ako je doneto rešenje o potvrđivanju usvajanja plana reorganizacije poslodavca nad kojim je otvoren stečaj, u skladu sa zakonom.”

Član 57.

U članu 125. stav 1. tač. 1-4) reč: „pokretanja” zamenjuje se rečju: „otvaranja”, a reč: „pokrenut” zamenjuje se rečju: „otvoren”.

Član 58.

U članu 126. stav 2. posle reči: „visini” dodaju se reči: „utvrđenoj odlukom stečajnog suda, a najviše u visini”.

U stavu 3. reč: „tri” zamenjuje se rečju: „dve”, a reči: „privredi Republike.” zamenjuju se rečima: „Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.”

Član 59.

U članu 136. reči: „državnim organima” zamenjuju se rečima: „javnim službama”.

Član 60.

U članu 139. stav 2. broj: „15” zamenjuje se brojem: „45”, a reč: „pravnosnažne” briše se.

Član 61.

Član 143. menja se i glasi:

„Član 143.

Zahtev za ostvarivanje prava pred Fondom može podneti samo lice kome navedeno pravo pripada, lično ili preko punomoćnika.

Ako u toku postupka ostvarivanja prava pred Fondom nastupi smrt stranke, pravo na nastavak postupka ima naslednik stranke u skladu sa zakonom.”

Član 62.

Član 144. menja se i glasi:

„Član 144.

Ako je potraživanje iz člana 125. ovog zakona isplaćeno u potpunosti ili delimično u skladu sa propisima kojima je uređen stečajni postupak pre izvršenja rešenja iz člana 142. ovog zakona, Fond će po službenoj dužnosti poništiti rešenje i doneti odluku o zahtevu u skladu sa novim činjeničnim stanjem.

Na postupak pred Fondom koji nije posebno uređen ovim zakonom, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona kojim se uređuje upravni postupak.”

Član 63.

Član 152. briše se.

Član 64.

U članu 155. stav 3. menja se i glasi:

„Program u ime i za račun poslodavca donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.”

Član 65.

Član 158. menja se i glasi:

„Član 158.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona, zaposlenom isplati otpremninu u skladu sa ovim članom.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca u smislu člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Promena vlasništva nad kapitalom ne smatra se promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu u skladu sa ovim članom.

Opštim aktom ili ugovorom o radu ne može da se utvrdi duži period za isplatu otpremnine od perioda utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana.

Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.”

Član 66.

Član 165. menja se i glasi:

„Član 165.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

- 1) ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;
- 2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;
- 3) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. ovog zakona.”

Član 67.

U članu 167. posle reči: „radu” dodaju se reči: „ili izrekne drugu meru u skladu sa ovim zakonom”, a reči: „tač. 2)-4)” zamenjuju se rečima: „st. 2. i 3.”.

Dodaje se stav 2. koji glasi:

„Ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.”

Član 68.

U članu 169. tačka 2) menja se i glasi:

„2) ako se ne utvrdi odgovornost zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona.”

Član 69.

Član 170. briše se.

Član 70.

U članu 171. stav 1. tačka 5) menja se i glasi:

„5) radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11) ovog zakona;”

U tački 6) posle reči: „utvrđenim” dodaje se reč: „zakonom,”.

Član 71.

Član 172. menja se i glasi:

„Član 172.

Uz aneks ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora) poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponudeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Ako zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 2) ovog zakona, osporava zakonitost aneksa ugovora.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana.”

Član 72.

Posle člana 172. dodaje se član 172a koji glasi:

„Član 172a

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 172. ovog zakona, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

U slučaju premeštaja iz stava 1. ovog člana zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.

Odredbe člana 172. ovog zakona ne primenjuju se i u slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog.

Izmena ličnih podataka o zaposlenom i podataka o poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatuje aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa u smislu člana 172. ovog zakona.

Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.”

Član 73.

U članu 174. stav 5. briše se.

Dosadašnji stav 6. postaje stav 5.

Član 74.

U članu 178. stav 2. posle reči: „odnosa” dodaju se reči: „(otkazni rok)”.

Stav 3. menja se i glasi:

„Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok ali ne duži od 30 dana.”

Član 75.

Iznad člana 179. dodaje se naziv pododeljka 1) koji glasi: „1) Razlozi za otkaz”, a član 179. menja se i glasi:

„Član 179.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 79. ovog zakona, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. ovog zakona.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu; 5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- 2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. ovog zakona;
- 3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- 4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- 5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
- 6) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- 7) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- 8) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu

sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

- 1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
- 2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tač. 1-5) ovog zakona.”

Član 76.

Posle člana 179. dodaju se naziv pododjeljka 2) i član 179a koji glase:

„2) Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

Član 179a

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
- 2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
- 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. ovog zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.”

Član 77.

Iznad člana 180. dodaje se naziv pododjeljka 3) koji glasi: „3) Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere”, a član 180. menja se i glasi:

„Član 180.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.”

Član 78.

Posle člana 180. dodaje se član 180a koji glasi:

„Član 180a

Poslodavac može zaposlenom iz člana 179. stav 1. tačka 1) ovog zakona da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 179a ovog zakona, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.”

Član 79.

Član 181. menja se i glasi:

„Član 181.

Zaposleni uz objašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku iz člana 180. ovog zakona. Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.”

Član 80.

U članu 182. stav 1. reči: „tačka 9)” zamenjuju se rečima: „stav 5. tačka 1)”, reči: „šest meseci” zamenjuju se rečima: „tri meseca”, a na kraju stava dodaju se zapeta i reči: „osim u slučaju iz člana 102. stav 2. ovog zakona”.

Član 81.

Član 184. menja se i glasi:

„Član 184.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.”

Član 82.

U članu 187. stav 3. reči: „otkaza ugovora o radu” zamenjuju se rečima: „donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu”, a reči: „prijema otkaza” zamenjuju se rečima: „prestanak radnog odnosa”.

Član 83.

Član 188. menja se i glasi:

„Član 188.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na poslodavcu.”

Član 84.

U članu 189. stav 1. menja se i glasi:

„Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1) ovog zakona, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana.”

Stav 4. briše se.

Član 85.

Posle člana 189. dodaje se član 189a koji glasi:

„Član 189a

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio.

Na zahtev zaposlenog poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.”

Član 86.

Naziv odeljka 8. iznad člana 191. i član 191. menjaju se i glase:

„8. Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa

Član 191.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev zaposlenog, odlučiće da se zaposleni vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini izgubljene zarade koja u sebi sadrži pripadajući porez i doprinose u skladu sa zakonom, u koju ne ulazi naknada za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora, bonusi, nagrade i druga primanja po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana isplaćuje se zaposlenom u visini izgubljene zarade, koja je umanjena za iznos poreza i doprinosa koji se obračunavaju po osnovu zarade u skladu sa zakonom.

Porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio obračunava se i plaća na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade iz stava 2. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će, na zahtev zaposlenog, obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada zaposlenog, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života zaposlenog i broja izdržavanih članova porodice.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali u toku postupka poslodavac dokaže da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe strane u sporu, nije moguć, sud će odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu naknadu štete u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog u skladu sa stavom 5. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće zaposlenom iznos do šest zarada zaposlenog.

Pod zaradom iz st. 5. i 7. ovog člana smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kome mu je prestao radni odnos.

Naknada iz st. 1, 5, 6. i 7. ovog člana umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.”

Član 87.

U članu 192. stav 1. menja se i glasi:

„O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje:

- 1) u pravnom licu - nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste;
- 2) kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica - preduzetnik ili lice koje on ovlasti.”

Član 88.

U članu 195. stav 2. broj: „90” zamenjuje se brojem: „60”.

Stav 3. briše se.

Član 89.

U članu 198. reči: „i koje nije starije od 30 godina” zamenjuju se rečima: „u skladu sa propisima o zadrugama”.

Član 90.

Naziv pododeljka 3) iznad člana 200. i član 200. brišu se.

Član 91.

Član 201. menja se i glasi:

„Ugovor o stručnom osposobljavanju može da se zaključi, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

Ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim propisom.

Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Novčana naknada iz stava 3. ovog člana ne smatra se zaradom u smislu ovog zakona. Ugovor iz st. 1. i 2. ovog člana

zaključuje se u pisanom obliku.”

Član 92.

Naziv odeljka 2. iznad člana 203. i član 203. brišu se.

Član 93.

U članu 210. stav 1. posle reči: „sindikatu” dodaju se reči: „koji okuplja zaposlene kod poslodavca”, a posle reči: „uslove” reč: „i” zamenjuje se rečima: „u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao i da mu omogućiti”.

Član 94.

U članu 211. stav 1. menja se i glasi:

„Kolektivnim ugovorom ili sporazumom između poslodavca i sindikata kod poslodavca, može se utvrditi pravo na plaćeno odsustvo predstavniku sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije, srazmerno broju članova sindikata.”

U stavu 2. reči: „ovlašćeni predstavnik sindikata” zamenjuju se rečima: „lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata kod poslodavca”.

Stav 3. briše se.

Član 95.

U članu 214. stav 1. reči: „najmanje u visini osnovne zarade” zamenjuju se rečima: „koja ne može biti veća od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci”.

Član 96.

U članu 229. dodaju se st. 5-7. koji glase:

„Odbor može raditi i usvajati predlog ako je na sednici prisutno najmanje dve trećine ukupnog broja članova Odbora.

Odbor usvaja predlog većinom glasova od ukupnog broja članova Odbora.

Ako Odbor ne dostavi odgovarajući predlog u odgovarajućem roku, a najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva, ministar može da odluči o zahtevu i bez predloga Odbora.”

Član 97.

U članu 246. dodaju se novi st. 2. i 3. koji glase:

„Poseban kolektivni ugovor za teritoriju Republike za javna preduzeća i javne službe čiji je osnivač autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave može da zaključi Vlada i reprezentativni sindikat, ako postoji opravdani interes i u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada.

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće zaključuju osnivač javnog preduzeća, odnosno organ koji on ovlasti i reprezentativni sindikat.”

Dosadašnji stav 2. postaje stav 4.

Dosadašnji stav 3. briše se.

Član 98.

U članu 247. posle reči: „preduzeća” dodaju se zapeta i reči: „društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće”, a reč: „direktor” zamenjuje se rečima: „lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca”.

Član 99.

U čl. 248. i 250. reči: „direktor, odnosno preduzetnik” zamenjuju se rečima: „lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca”.

Član 100.

Posle člana 256. dodaje se član 256a koji glasi:

„Član 256a

Kolektivnom ugovoru može naknadno pristupiti poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca koje nije potpisnik kolektivnog ugovora, odnosno nije član udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

Odluku o pristupanju kolektivnom ugovoru donosi nadležni organ poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca iz stava 1. ovog člana, u skladu sa kojom se kolektivni ugovor primenjuje na njegove zaposlene od dana određenog u odluci.

O odluci iz stava 1. ovog člana, poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca obaveštava potpisnike kolektivnog ugovora i organ koji vrši registraciju kolektivnog ugovora.

Odluka o pristupanju kolektivnom ugovoru prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora ili ranije, odlukom nadležnog organa poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca.”

Član 101.

Član 257. menja se i glasi:

„Član 257.

Vlada može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

Odluku iz stava 1. ovog člana Vlada može doneti radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Republici, u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada koji predstavljaju minimum prava zaposlenih, odnosno da bi se ublažile razlike u zaradama u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti koje bitno utiču na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih što ima za posledicu nelojalnu konkurenciju, pod uslovom da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju više od 50% zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti.

Odluku iz stava 2. ovog člana Vlada donosi na zahtev jednog od učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora čije se dejstvo proširuje, na obrazloženi predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor, a po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta.

Uz zahtev za proširenje dejstva kolektivnog ugovora, podnosilac je dužan da dostavi dokaz o ispunjenosti uslova iz stava 2. ovog člana.

Poslodavci koje obavezuje kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje i broj njihovih zaposlenih, utvrđuje se na osnovu podatka organa koji vodi registar kolektivnih ugovora, odnosno drugog nadležnog organa u skladu sa zakonom."

Član 102.

U čl. 258. i 260. reč: „ministar” zamenjuje se rečju: „Vlada”.

Član 103.

U članu 259. reči: „ministar donosi” zamenjuju se rečima: „Vlada donosi na predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor i”.

Član 104.

Posle člana 268. dodaju se čl. 268a i 268b koji glase:

„Član 268a

U postupku inspekcijuskog nadzora inspektor je ovlašćen da:

- 1) vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica;
- 2) utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavca, odgovornih lica, zaposlenih i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca;
- 3) vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno socijalno osiguranje, na osnovu podataka iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja;
- 4) pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo;
- 5) nalaže preduzimanje preventivnih i drugih mera za koje je ovlašćen u skladu sa zakonom radi sprečavanja povreda zakona.

Član 268b

Poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca i zaposleni dužni su da inspektoru omoguće vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbede podatke potrebne za vršenje inspekcijuskog nadzora, u skladu sa zakonom."

Član 105.

U članu 269. stav 1. posle reči: „zakona” dodaju se zapeta i reči: „podzakonskog akta”.

Posle stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da sa zaposlenim koji je zasnovao radni odnos u smislu člana 32. stav 2. ovog zakona, zaključi ugovor o radu u pisanom obliku."

Dosadašnji stav 2. postaje stav 3.

Član 106.

U članu 271. stav 1. reč: „poveo” zamenjuje se rečju: „pokrenuo”.

Dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Inspektor rada će odbiti zahtev iz stava 1. ovog člana ako nađe da pravo zaposlenog nije očigledno povređeno."

U dosadašnjem stavu 2. koji postaje stav 3. reči: „stava 1.“ zamenjuju se rečima: „st. 1. i 2.“, a broj: „30“ zamenjuje se brojem: „15“.
U dosadašnjem stavu 3. koji postaje stav 4. reči: „o odlaganju izvršenja rešenja poslodavaca o otkazu ugovora o radu“ zamenjuju se rečima: „iz st. 1. i 2. ovog člana“, a broj: „15“ zamenjuje se brojem: „30“.

Član 107.

U članu 272. stav 3. broj: „15“ zamenjuje se brojem: „30“. U stavu 4. reči:

„stav 1.“ zamenjuju se rečima: „st. 1. i 2.“ **Član 108.**

Iznad člana 273. dodaju se Glava XXIIa i član 272a koji glase:

„XXIIa Saradnja sa Centralnim registrom obaveznog socijalnog osiguranja

Član 272a

Ministarstva nadležna za rad, državnu upravu i finansije mogu da preuzimaju podatke iz Jedinственe baze Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja potrebne za obavljanje poslova iz njihove nadležnosti.“

Član 109.

Čl. 273-276. menjaju se i glase:

„Član 273.

Novčanom kaznom od 800.000 do 2.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako sa licem koje radi nije zaključio ugovor o radu ili drugi ugovor u smislu ovog zakona (čl. 30-33. i čl. 197-202);
- 2) ako nije isplatio zaradu, odnosno minimalnu zaradu (čl. 104. i 111);
- 3) ako nije isplatio zaradu u novcu, osim u slučaju iz člana 45. ovog zakona (član 110);
- 4) ako zaposlenom ne dostavi obračun zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (član 121);
- 5) ako nije doneo program rešavanja viška zaposlenih (član 153);
- 6) ako zaposlenom otkaže ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (čl. 179-181. i čl. 187. i 188);
- 7) ako sprečava inspektora rada u vršenju inspeksijskog nadzora, odnosno na drugi način onemogućava vršenje inspeksijskog nadzora (član 268a i 268b);
- 8) ako ne postupi po rešenju inspektora rada u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 269. i 271).

Novčanom kaznom od 300.000 do 500.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 50.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

Član 274.

Novčanom kaznom od 600.000 do 1.500.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako prekrši zabranu diskriminacije u smislu ovog zakona (čl. 18-21);
- 2) ako zasnjuje radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života suprotno odredbama ovog zakona (član 25);
- 3) ako zaposlenom odredi prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona (član 53);

- 4) ako je izvršio preraspodelu radnog vremena suprotno odredbama ovog zakona (čl. 57. i 60);
- 5) ako zaposlenom koji radi noću ne obezbedi obavljanje poslova u toku dana suprotno odredbama ovog zakona (član 62);
- 6) ako zaposlenom koji radi u smenama ne obezbedi izmenu smena suprotno odredbama ovog zakona (član 63);
- 7) ako zaposlenom mlađem od 18 godina života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (čl. 84, 87. i 88);
- 8) ako zaposlenom između navršene 18. i 21. godine života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (član 85);
- 9) ako ne obezbedi zaštitu materinstva, kao i prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 89-100);
- 10) ako zaposlenom ne isplati naknadu zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 114-117);
- 11) ako zaposlenom uskrati prava iz radnog odnosa suprotno odredbama ovog zakona (član 147);
- 12) ako donese odluku o udaljenju zaposlenog suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposlenog udalji sa rada duže od roka propisanog ovim zakonom (čl. 165-169);
- 13) ako zaposlenom ponudi zaključivanje aneksa ugovora suprotno odredbama ovog zakona (čl. 171-174);
- 14) ako do dana prestanka radnog odnosa zaposlenom ne izvrši isplatu svih dospelih zarada, naknada zarada i drugih primanja (član 186);
- 15) ako odluči o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog, a ne donese rešenje ili ga ne dostavi zaposlenom u skladu sa odredbama ovog zakona (član 193).

Novčanom kaznom od 200.000 do 400.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 30.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

Član 275.

Novčanom kaznom od 400.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako pozove na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (član 13);
- 2) ako zaposlenom ne preda primerak ugovora o radu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 30. stav 4);
- 3) ako postupi suprotno odredbama ovog zakona koje uređuju godišnji odmor (čl. 68-75);
- 4) ako zaposlenom koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa uskrati pravo da se vrati na rad (član 79);
- 5) ako zaposlenom ne isplati naknadu troškova, odnosno drugo primanje u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 118-120).

Novčanom kaznom od 100.000 do 300.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 20.000 do 40.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu.

Član 276.

Novčanom kaznom od 100.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, a preduzetnik sa kaznom od 50.000 dinara:

- 1) ako ne drži primerak ugovora ili kopije ugovora u skladu sa odredbama ovog zakona (član 35);
- 2) ako ne obezbedi vreme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 64. do 67);
- 3) ako zaposlenom ne odobri korišćenje plaćenog odsustva u skladu sa odredbama ovog zakona (član 77);

- 4) ako ne vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (član 122);
- 5) ako zaposlenom uskrati pravo na otpremninu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 158);
- 6) ako zaposlenom uskrati pravo na otkazni rok, odnosno naknadu zarade u skladu sa ovim zakonom (član 189);
- 7) ako zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu (član 204).

Novčanom kaznom od 10.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana, kazniće se odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.”

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 110.

Poslodavac je dužan da pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova usaglasi sa odredbama ovog zakona u roku do 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 111.

Poslodavac može sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu ovog zakona da zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora, u skladu sa odredbama člana 8. ovog zakona, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ugovorom iz stava 1. ovog člana ne zasniva se radni odnos.

Ako poslodavac sa zaposlenima iz stava 1. ovog člana ne zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora u smislu tog stava, ugovori o radu zaključeni do dana stupanja na snagu ovog zakona ostaju na snazi u delu u kome nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Član 112.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Pravilnik o načinu i postupku registrovanja ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova kućnog pomoćnog osoblja („Službeni glasnik RS”, broj 1/02).

Član 113.

Ministar će doneti akt iz člana 54. ovog zakona u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 114.

Postupci za ostvarivanje prava pred Fondom solidarnosti započeti do dana stupanja na snagu ovog zakona okončaće se po propisima koji važe do početka primene ovog zakona.

Član 115.

Ugovori o zastupanju ili posredovanju koji su zaključeni do dana stupanja na snagu ovog zakona primenjuju se do isteka roka na koji su zaključeni.

Član 116.

Član 204. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13) i Pravilnik o radnoj knjižici („Službeni glasnik RS”, broj 17/97) prestaju da važe 1. januara 2016. godine.

Radne knjižice izdate zaključno sa 31. decembrom 2015. godine nastavljaju da se koriste kao javne isprave, a podaci upisani u te knjižice mogu da služe kao dokaz za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i drugih prava u skladu sa zakonom.

Član 117.

Odredbe kolektivnog ugovora, odnosno pravilnika o radu koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, ostaju na snazi do isteka važenja kolektivnog ugovora, odnosno do zaključivanja kolektivnog ugovora, odnosno donošenja pravilnika o radu u skladu sa ovim zakonom, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ministarstvo je dužno da obaveštenje o prestanku važenja posebnih kolektivnih ugovora iz stava 1. ovog člana objavi u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

Član 118.

Period za koji se utvrđuje otpremnina iz člana 65. ovog zakona, za zaposlene u preduzećima u restrukturiranju kojima je taj status utvrđen do dana stupanja na snagu ovog zakona, može se utvrditi i drugim propisom.

Član 119.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, osim odredaba člana 54. koje se primenjuju po isteku 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

