

PREGLED IZMENA I DOPUNA ZAKONA O RADU
("Sl. glasnik RS", br.75/2014)

avgust, 2014. godine

<p><i>Pravni instituti po starom Zakonu o radu ("Sl. glasnik RS" br. 24/05, 61/05 i 54/09, 32/13)</i></p>	<p><i>Pravni instituti po novom Zakonu o izmenama i dopnama Zakona o radu ("Sl. glasnik RS" br. /14)</i></p>
	<p>Član 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • novim stavom definisano da se Zakon o radu primenjuje i na zaposlene kod poslodavca u oblasti saobraćaja
	<p>Član 3.</p> <ul style="list-style-type: none"> • novim stavom definisana je obaveza poslodavca da reprezentativnom sindikatu dostavi pravilnik o radu, u roku od 7 dana od dana njegovog stupanja na snagu; (Sindikati obavezno da traže pravilnike, tamo gde nisu potpisani kolektivni ugovori) • poslodavac, koji ne prihvati inicijativu reprezentativnog sindikata za pristupanje pregovorima za zaključivanje kolektivnog ugovora, ne može pravilnikom o radu da uredi prava i obaveze iz radnog odnosa (Važno za usaglašavanje sa Zakonom o radu – gde nema kol. ugovora, a sindikat je reprezentativan pokrenuti odmah inicijativu, kako poslodavci ne bi mogli usklađivati pravilnike o radu, dok ne pregovaraju sa sindikatima) • pre donošenja pravilnika o radu javnog preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće neophodno je pribaviti prethodnu saglasnost osnivača
	<p>Članovi 12. i 22. i 28.</p> <ul style="list-style-type: none"> • izvršeno usklađivanje sa Zakonom o bezbednosti i zdravlja na radu i Zakonom o PiO – reči " zaštite života i zdravlja na radu" zamenjene rečima "zdravlja na radu, a reči "zaposleni invalid" rečima "zaposlena osoba sa invaliditetom".
	<p>Član 23.</p> <ul style="list-style-type: none"> • precizirano da se u postupku za naknadu štete pred nadležnim sudom, u slučajevima diskriminacije, naknada štete zahteva od poslodavca; • teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja diskriminaciju je na tuženom, ukoliko u toku postupka tužilac učini vereovatnim da je izvršena diskriminacija u smislu Zakona o radu

<p>Član 24. stav 2 i 3. i 4. “Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, vrsta poslova, vrsta i stepen stručne spreme i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima. Pravilnik donosi direktor, odnosno preduzetnik. Obaveza donošenja pravilnika ne odnosi se na poslodavca koji ima pet imanje zaposlenih.”</p>	<p>Član 24. izmenjeni stavovi 2. , 3. i 4.</p> <ul style="list-style-type: none"> • definisano da se pravilnikom utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis posla, 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; • važno je da se pravilnikom mogu, za rad na određenim poslovima, utvrditi najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom - Poslodavci će morati usaglasiti pravilnike o organizaciji i sistematizaciji sa ova dva stava, jer će inače biti suprotni Zakonu !!! • promenjeno da obavezu donošenja pravilnika o radu nema poslodavac koji zapošljava 10 i manje zaposlenih • po Zakonu rok za usaglašavanje je 60 dana od dana stupanja na snagu Zakona
<p>Član 30. stav 3. i 4. “Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i direktor, odnosno preduzetnik. Ugovor o radu može da potpiše i zaposlenikoga ovlasti direktor, odnosno preduzetnik, u skladu sa članom 192. ovog zakona”</p>	<p>Članu 30. izmenjeni stavovi 3. i 4.</p> <ul style="list-style-type: none"> • definisano da se ugovor o radu smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac; • ugovor o radu se zaključuje u najmanje tri primerka, od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac

Član 33.

“Ugovor o radu sadrži:

1. naziv i sedište poslodavca;
2. ime i prezime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
3. vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog;
4. vrstu i opis posla koje zaposleni treba da obavlja;
5. mesto rada;
6. način zasnivanja radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
7. trajanje ugovora o radu na određeno vreme;
8. dan početka rada;
9. radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
10. novčani iznos osnovne zarade i elemente za određivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenih;
11. rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
12. pozivanje na kolektivni ugovor, odnosno pravnik o radu koji je na snazi;
13. trajanje dnevnog nedeljnog radnog vremena.

Ugovorom o radu mogu da se ugovore i prava i obaveze.

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

Član 33. izmenjen glasi:

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 (ovde se već vidi da se sa zaposlenim može zaključiti ugovor za obavljanje više poslova, koji moraju biti navedeni u ugovoru o radu, kao i da zaposleni mora da ima stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos);**
4. naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja (naziv posla i opis posla iz **Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova**);
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 (osnovi navedeni u članu 37. Zakona)**
8. dan početka rada;
9. radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
10. novčani iznos osnovne zarade **na dan zaključenja ugovora o radu (više se neće aneksirati ugovori o radu prilikom svake promene novčanog iznosa osnovne zarade);**
11. elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade i druga primanja zaposlenog;
12. rokovi za isplatu zarade i drugih primanja na koje zaposleni ima pravo;
13. **trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena**

Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz stava 1. tačka 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.

(OVDE SE POSTAVLJA PITANJE PRIMENE – POSLODAVCI PRAVILNICIMA NE UTVRĐUJU ELEMENTE ZARADA, NEGDE SE NI KOLEKTIVNIM UGOVORIMA NE ODREĐUJU PRECIZNO ELEMENTI OSNOVNE ZARADE, POSEBNO KOEFICIJENTI ZA SVE POSLOVE UTVRĐENE PRAVILNIKOM O ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI POSLOVA, RAZNIM AKTIMA SE UTVRĐUJU ELEMENTI RADNOG UČINKA, PA SE POSTAVLJA PITANJE KAKO ĆE ZAPOSLENI ZNATI ELEMENTE NJEGOVE ZARADE I RADNOG UČINKA I DA LI SE ONI PRIMENJUJU U SKLADU SA AKTOM POSLODAVCA. ISTO SE PITANJE POSTAVLJA I ZA ORGANIZACIJU RADNOG VREMENA. ELEMENTI OSNOVNE ZARADE I RADNOG UČINKA ĆE SE MORATI PRECIZNO DEFINISATI KOLEKTIVNIM UGOVORIMA!!!!)

<p>Član 35. "Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje najkasnije u roku od 15 dana od dana stupanja zaposlenog na rad.</p>	<p>Član 35. - nov "Poslodavac je dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa ovim zakonom ili njihovu fotokopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi" (Ovim članom bi trebalo da se smanjuje siva ekonomija, jer poslodavci treba da za sve zaposlene da imaju zaključene ugovore o radu u trenutku stupanja na rad. I raniji član imao isto za cilj ali se nije sprovodio u praksi, niti su poslodavci za njegovu neprimenu snosili sankcije.)</p>
<p>Član 36. stav 1. i 3. "Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad. Za vreme probnog rada poslodavac i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana."</p>	<p>Član 36. izmenjeni stavovi 1. i 3.</p> <ul style="list-style-type: none"> • stavom 1. se uvodi novina da se ugovorom o radu može ugovoriti probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova, utvrđenih ugovorom o radu; (Ugovorom o radu mora se obavezno navesti naziv i opis posla/poslova za koje se ugovara probni rad) • stavom 3. se definiše da se ugovor o radu može otkazati pre isteka vremena na koji je ugovoren probni rad, sa otkaznim rokom od najmanje 5 radnih dana, UZ obavezu poslodavca da obrazloži otkaz ugovora o radu.
<p>Član 37. "Radni odnos na određeno vreme čije je trajanje unapred određeno kada su u pitanju: sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima posla koji traje određeno vreme i sl. za vreme trajanja tih potreba, s tim što tako zasnovan radni odnos neprekidno ili sa prekidima ne može trajati i duže od 12 meseci. Pod prekidom rada iz stava 1. ovog člana ne smatra se prekid rada kraći od 30 radnih dana. Radni odnos na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme, ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos."</p>	<p>Novi član 37. glasi: "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 stav 2. ovog člana. Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ako je 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; 4. za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca, čiji opis 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. <p>Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tačka 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." ISTEKOM 24 MESECA POSLODAVAC MOŽE SA ISTIM ZAPOSLENIM DA ZASNUJE SAMO RADNI ODNOS NA NEODREĐENO VREME, OSIM PO OSNOVU TAČAKA 1.-3. STAVA 4.</p>

Član 40.

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

Novi član 40. glasi:

“Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom **ima pravo na zaradu, druga primanja 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, 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 zahtev 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”

(Ovo treba obavezno da se reguliše kolektivnim ugovorima, kako bi sindikat bio u potpunosti informisan o radnim mestima sa nepunim radnim vremenom i definisan način i metode reagovanja u slučaju da se zaposlenima sa punim radnim vremenom pokušavaju nuditi poslovi sa nepunim radnim vremenom po principu “dobrovoljnosti”).

Član 42.

“Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, odnosno kod kuće.

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

1. trajanje radnog vremena prema normativima rada;
2. vrstu posla i način organizovanja rada;
3. uslove rada i način vršenja nadzora nad radom zaposlenog;
4. visinu zarade za obavljeni rad i rokove isplate;
5. korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu za njihovu upotrebu;
6. naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
7. druga prava i obaveze.”

Član 42. novi:

“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. (pojašnjava šta se smatra radom van prostorija poslodavca)**

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

1. trajanje radnog vremena prema normativima rada;
2. način vršenja nadzora nad radom i **kvalitetom obavljanja poslova;**
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.

Određbe 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 izvršavanje 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 tou dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, **u skladu sa zakonom i opštim aktom.”**

(Prilikom zaključivanja kolektivnih ugovora regulisati ova prava kod poslodavaca kod kojih postoji potreba i mogućnost obavljanja poslova van prostorija poslodavca).

<p>Član 43. izbrisan –</p> <ul style="list-style-type: none"> • omogućavao da se rad od kuće obavlja sa članovima uže porodice 	
	<p>Član 45. – dodaje se stav 7.</p> <ul style="list-style-type: none"> • onemogućava da se ugovor o radu sa kućnim pomoćnim osobljem zaključi sa supružnikom, usvojioem ili usvojenikom, krvnim srodnikom u prvoj liniji, bez obzira na stepen srodstva i u pobočnoj liniji do drugog stepena srodstva i sa tazbinskim srodnikom do drugog stepena srodstva.
<p>Član 46 . izbrisan –</p> <ul style="list-style-type: none"> • izbrisana obaveza da se ugovor o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca sa kućnim pomoćnim osobljem registruje kod nadležnog organa lokalne samouprave. 	
<p>1. Puno radno vreme</p> <p>Član 50.</p> <p><i>“Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako ovin zakonom nije drugačije određeno.</i></p> <p><i>Opštim aktom može da se utvrdi radn vreme kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.</i></p> <p><i>Zaposleni iz stava 2. Ovog člana ostvarje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.”</i></p>	<p>Promenjen naziv odeljka i član 50. novi</p> <p>1. Pojam radnog vremena</p> <p>Član 50.</p> <p><i>Radno vreme je vremenski perid u kome je zaposleni dužan da obavlja poslove prema nalogima poslodavac, na mesu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom. (definicija radnog vremena)</i></p> <p><i>Zaposleni i poslodavac se mogu sporazumeti da jedan period od radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove obavlja od kuće.</i></p> <p>(Obavezno ugovorom o radu definisati uslove rada u skladu sa članovima koji regulišu rad od kuće, a prilikom zaključivanja kolektivnog ugovora definisati uslove pod kojima zaposleni može deo radnog vremena da poslove obavlja od kuće)</p> <p><i>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, pi čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.</i></p> <p>Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.</p> <p><i>Vreme koje zaposleni provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.</i></p> <p>Uveden novi institut pripravnosti. Obavezno kolektivnim ugovorima ugovoriti uslove uvođenja pripravnosti, način plaćanja – dok se čeka i kada se posao obavi, vodeći računa da li obavljanje posla ulazi u pun fond časova ili prekovremeni rad.</p>

<p>2.Nepuno radno vreme</p> <p>Član 51. "Nepuno radno vreme, u smislu ovog zakona, jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena."</p>	<p>Novi naziv odeljka i član 51. novi</p> <p>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."</p>
<p>Član 53. stav 2. "Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom".</p>	<p>U članu 53:</p> <ul style="list-style-type: none"> • U stavu 2. izbrisane su reči "niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom"; • Dodat novi stav 3 – "Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad" (isto pravo - najviše 4 časa dnevno, ali izraženo zbirno sa dnevnim radnim vremenom) • Novi stav 4. "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."
	<p>U članu 55. dodaju se novi stavovi 4. i 5. koji glase: "Poslodavac kod koga se rad odvija 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)"</p> <p>Pošto zakon uvodi pojam ugovorenog radnog vremena, neophodno je kolektivnim ugovorima precizno definisati radno vreme.</p>
<p>Član 56. "Poslodavac kod koga se rad odvija u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva – radnu nedelju i raspored radnog vremena da organizuje i na drugi način. Poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje sedam dana pre promene rasporeda radnog vremena."</p>	<p>Novi 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 roku kraćem od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nepredviđenih okolnosti. (Ko će da tumači šta su to nepredviđene okolnosti i potreba posla, a za prekovremeni i ne treba ranije da najavi – definisati kolektivnim ugovorom, posebno definisati nepredviđene okolnosti – koja je razlika između okolnosti za prekovremeni rad i 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. (novi termin - prosečno radno vreme)</p>

<p>Član 57. stav 2. "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 punog radnog vremena."</p>	<p>U članu 57. menja se stav 2. i dodaju novi stavovi 3. i 4.</p> <ul style="list-style-type: none"> • U stavu 2. uvodi se umesto "punog radnog vremena " termin "ugovorenog radnog vremena zaposlenog" • Novi stav 3. – "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" (Preraspodela može da traje duže samo ako je ugovorena kolektivnim ugovorom, ne može poslodavac sam da je utvrdi pravilnikom o radu!) • Novi stav 4. – "Zaposleni koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u stavu 2. i 3. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad" (Zaposleni mora da se saglasi da radi duže, a jasno definisano da mu ti časovi moraju biti plaćeni kao prekovremeni rad)
<p>Član 59. izbrisan – regulisao način određivanja dnevnog i nedeljnog odmora zaposlenih u preraspodeli radnog vremena</p>	
<p>Član 61. "zapoisleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za kije se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi prekovremenog rada preračunaju u puno radno vreme i priznaju u penzijski staž ili da mu se računaju kao časovi rada dužeg od punog radnog vremena."</p>	<p>Novi 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 dužeg od ugovorenog 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 prekovremeni rad."</p>
<p>Član 63. "Ako je rad organizovan u smenama, 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."</p>	<p>U članu 63. dodaju se dva nova stava 1. i 2. "Rad u smenama je organizacija rada kod poslodavac 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". (definicija smenskog rada) "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". (definicija zaposlenog koji radi u smeni) data prava definicija smenskog rada, ali ukinuto uvećanje zarade po osnovu smenskog rada - treba nastojati kolektivnim ugovorima ugovoriti uvećanje zarade po ovom osnovu, jer zakon daje tu mogućnost</p>
<p>Član 64. stav 1. i 3. "Zaposleni koji radi puno radno,vreme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta." " Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta."</p>	<p>U članu 64. koji definiše pravo na odmor u toku dnevnog rada promenjeno je:</p> <ul style="list-style-type: none"> • u stavu 1. da pravo na odmor od najmanje 30 minuta ima zaposleni koji radi ne puno radno vreme, već najmanje šest časova dnevno, • stav 3. koji sada glasi: "Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta."

<p>Član 66. "Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno."</p>	<p>Izmenjeni član 66. glasi 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 (preraspodela radnog vremena) ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova." (po starom zakonu 10)</p>
	<p>U članu 67.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izmenjeni stav 1. glasi: "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." • Novi stav 4. Glasi: "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." (Neophodno definisati izuzetne uslove, kako zaposleni ne bi neprekidno imali samo pravo na odmor od 24 časa)
<p>Član 68. stav 2. i 4. "Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od 30 radnih dana stiče pravo da koristi godišnji odmor posle 6 meseci neprekidnog rada. Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti u se to pravo može uskratiti."</p>	<p>Izmenjeni stavovi 2. i 4. člana 68. glase: "Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti u se to pravo može uskratiti, ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom." (Zaposleni više nema pravo na naknadu ako ne iskoristi godišnji odmor za kalendarsku godinu, već mu naknada štete pripada samo ako mu prestaje radni odnos, a nije iskoristio godišnji odmor krivicom poslodavca. Sporno - Kako će zaposleni biti zaštićen ako mu poslodavac ne omogući korišćenje godišnjeg odmora, a zakonom je ukinuta naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor!!!!)</p>
<p>Naziv podtačke 3. Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa, i član 71. koji je regulisao obavezu poslodavca da zaposlenom izda potvrdu o iskorišćenom broju dana godišnjeg odmora, u slučaju prestanka radnog odnosa, se brišu</p>	

<p>Član 72. "Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za mesec dana rada u kalendarskoj godini: 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je prvi put zasnovao radni odnos nema 6 meseci nepekidnog rada; 2) ako u kalendarskoj godini nije stekao pravo na godišnji odmor zbog prekida radnog odnoa u smislu člana 68.stav 2. ovog zakona"</p>	<p>Novi član 72. glasi: "Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. ovog zakona (srazmeran deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos." (Zaposleni po novom ima pravo samo na srazmeran deo godišnjeg odmora prilikom prestanka radnog odnosa</p> <p>– do sada u praksi su zaposleni koristili pravo na ceo godišnji odmor za kalendarsku godinu u kojoj im je prestajao radni odnos po osnovu proglašenja tehnološkog viška i po osnovu sticanja prava na penziju)</p>
<p>Član 73. "Godišnji odmor može da se koristi u dva dela. Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje tri radne nedelje u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine. Zaposleni koji je ispunio uslov za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora u smislu člana 68.stav 2. ovog zakona, a nije u celini ii delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsustnosti sa rada radi koišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada rdi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi do 30.juna naredne godine.'</p>	<p>Član 73. novi i glasi: Godišnji odmor koristi se jednokratno, ili u više delova, u skladu sa ovim zakonom. (Uvodi se mogućnost korišćenja ne samo u dva, već u više delova) Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine (bilo tri, ali ne neprekidno), 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 osutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor koristi do 30. juna naredne godine.</p>
<p>Naziv pododeljka 6 "Godišnji odmor nastavnog i vaspitnog osoblja' i član 74. koji je definisao da se godišnji odmor nastavnog i vaspitnog osoblja u vaspitno-obrazovnim ustanovama utvrđuje u skladu sa zakonom , se briše.</p>	
<p>Član 75. stav 3. "Ako poslodavac ne dostavi zaposlenom rešenje, smatra se da je zaposlenom uskratio pravo na godišnji odmor."</p>	<p>Stav 3. člana 75. menja se i glasi: "Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora." Novi stavovi 4. i 5. glase: "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."</p>

8) Naknada štete

Član 76.

"Ako krivicom poslodavac zaposleni ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, utvrđene opštim aktom i ugovorom o radu."

Novi naziv pododeljka 8): Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

Novi član 76. glasi:

"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."**

Moguća zloupotreba poslodavca da zaposlenom ne omogući korišćenje godišnjeg odmora, nema obavezu da zaposlenom naknadi štetu za neiskorišćeni godišnji odmor

Član 77.

"Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (**plaćeno odsustvo**) u ukupnom trajanju do 7 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 utvđuje 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 dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu stava 1. i 3. ovog člana smatraju s bračni drug, deca, braća, seste, roditelji, usvojilac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim..

Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od trajanja utvrđenog u smislu stava 1. i 3. ovog člana."

Sa izmenama i dopunama reči i novim stavom 5. član 77. glasi:

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (**plaćeno odsustvo**) u ukupnom trajanju **do pet radnih dana (bilo 7)** 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 utvđuje se **opštim aktom i ugovorom o radu.**

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

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

Članovima uže porodice u smislu stava 1. i 3. ovog člana smatraju s bračni drug, deca, braća, seste, roditelji, usvojilac, usvojenik i **staratelj.**

(Izbrisana su druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim !!!).

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz stava 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 stava 1. i 3. ovog člana, odnosno širi krug lica iz stava 4. ovog člana."

	<p>U članu 89. koji reguliše pitanje zaštite materинства, definisano je da zaposlena za vreme trudnoće, a po novom zakonu i dok 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.</p> <p>Novim stavom 2. definisano je da je poslodavac dužan da zaposlenoj obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.</p>
<p>Član 90. ""Zaposlena za vreme za prve 32 nedelje 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 žena za poslednjih osam nedelja trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću."</p>	<p>Izmenjen član 90. glasi: Zaposlena za vreme (izbrisano:"za prve 32 nedelje" i "za vreme poslednjih osam nedelja") trudnoće 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.</p> <p>Zaposlena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno onavesti poslodavca.</p>
<p>7. Zaštita invalida Član 101. "Zaposlenom invalidu rada poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti. Zaposlenom kod koga je, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla."</p>	<p>7. .Zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama</p> <p>Novi član 101. glasi: Zaposlenom – osobi sa invaliditetom i zaposlenom iz člana 81. stav 2. ovog zakona (zaposleni sa zdravstvenim smetnjama !!!) poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.</p>
	<p>U članu 102.</p> <ul style="list-style-type: none"> • stavom 1. definisano je pravo poslodavca da zaposlenom otkáže ugovor o radu ako odbije da prihvati posao u skladu sa svojom radnom sposobnošću; • novi stav 2. Definiše da ako poslodavac ne može da obezbedi odgovarajući posao u skladu sa radnom sposobnošću zaposlenog, zaposleni se smatra viškom (poslodavac mora da dokaže da nema odgovarajućeg posla za zaposlenog)
<p>Član 104. stav 3. "Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne sprema, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad."</p>	<p>Novi stav 3. člana 104. glasi: "Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne sprema, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost". (Ko će i kako definisati radni doprinos – čime se on meri, da li na isti način kao i radni učinak???)</p>
<p>U članu 105. stavu 3. Izvršeno je samo tehničko usaglašavanje, bez suštinskih izmena</p>	

	<p>Član 108.</p> <ul style="list-style-type: none"> • U stavu 1. tački 2. – izbrisano uvećanje po osnovu smenskog rada, a u tački 4. izbrisano uvećanje po osnovu minulog rada za sve godine provedene u radnom odnosu, a uvedeno uvećanje po osnovu minulog rada samo za rad kod poslednjeg poslodavca; • u novom stavu 2. data definicija poslodavca prethodnika: "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."; • U novm stsvu 4. definisana mgućnost da se opštim aktom ugovori uvećanje zarade i po osnovu smenskog rada <p>U skladu sa članom 8. Zakona da se opštim aktom može ugovoriti viši nivo prava, opštim aktom može se ugovoriti pravo na uvećanje zarade po osnovu minulog rada za sve godine!!!! – dok je na snazi kolektivni ugovor poslodavac mora da minuli rad isplaćuje po njemu!!!!!</p>
<p>Član 111. "Zaposleni ima pravo a minimalnu zaradu za standarni radni učinak i puno radno vreme, odnosno radno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom. Ako poslodavac i zaposleni ugovore minimalnu zaradu iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da tu zaradu isplati zaposlenom u visini utvrđenoj odlukom iz člana 113. ovog zakona za mesec u kojem se vrši isplata."</p>	<p>Novi član 111. glasi: Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standarni radni 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. (uveden pojam minimalne cene rada i pojašnjeno kako se izračunava minimalna zarada) Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade. (obavezni deo kolektivnog ugovora i ugovora o radu moraju biti razlozi zbog kojih poslodavac može da ugovori minimalnu zaradu!!!) 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. (minimalna se ugovara na šest meseci, i može se nastaviti ako i dalje postoje razlozi zbog kojih je uvedena, utvrđeni kolektivnim ugovorom, a poslodavac o tome mora da obavesti reprezentativni sindikat). Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zasposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec za koji se vrši isplata. Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu iz člana 108. ovog zakona, na naknadu troškova i drugih primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom. (precizno definisano da minimalna zarada ima karakter zarade) Osnovicu za obračun uvećane zarade iz stava 6. ovog člana je minimalna zarada zaposlenog.</p>

<p>Član 112. "Minimalna zarada 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 10 dana od dana početka pregovora, odluku o visini minimalne zarade donosi Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu:Vlada). Pri utvrđivanju minimalne zarade polazi se naročito od: troškova života, kretanja prosečne zarade u Republici Srbiji, egzistencijalnih socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice, stope nezaposlenosti, kretanja zaposlenosti na tržištu rada i opšteg nivoa ekonomske razvijenosti republike Srbije Minimalna zarada utvrđuje se po radnom času, za period od najmanje šest meseci i ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene odlukom iz stava 1. i 2. ovog člana za period koji prethodi periodu za koji se utvrđuje minimalna zarada."</p>	<p>Novi član 112. glasi: 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 proizvodaa, kretanja potrošačkih cena, kretanja produktivnosti i kretanja prosečne zarade u Republici. (NOVI KRITERIJUMI) Odluka o utvrđivanju minimalne cene rada sadrži obrazloženje koje odražava sve elemente iz stava 3. ovog člana. Ako dođe do značajne promene nekog od elmenata 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 (utvrđen novi rok utvrđivanja i važenja minimalne cene rada – do 15.9. tekuće godine, sa primenom od 1.1.naredne godine) Minimalna cena rada ne može se utvrditi u nižem iznosu od minimalne cene rada utvrđene za prethodnu godinu.</p>
	<p>U članu 113. izvršeno tehničko usaglašavanje termina "minimalne zarade" u "minimalnu cenu rada".</p>
	<p>U članovima 114. – 116. kojima je definisana naknada zarade za vreme plaćenog odsustva, državnog praznika koji je neradni dan, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa, godišnjeg odmora, bolovanja, prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog – u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca - utvrđena je nova visina naknade – "prosečna zarada u prethodnih dvanaest meseci".</p>

	<p>U članu 118. , kojim je definisana naknada troškova, promenjeno je:</p> <ul style="list-style-type: none"> • poslodavac je obavezan da zaposlenom obezbedi troškove za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju – ново - ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz; • za službeni put u inostranstvo se briše odredba da je poslodavac dužan da zaposlenom naknadi troškove za veme provedeno na službenom putu u inostranstvo, najmanje u visini utvrđenoj posebnim propisima - (Od sada će zaposleni imati pravo na troškove za službeni put u inostranstvo u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom); • kod nakande troškova za ishranu u toku rada dodata je odredba – ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način – (Obavezno kolektivnim ugovorom precizno utvrditi koji je to način, ali i u slučaju organizovanja toplog obroka, on mora biti izražen u novcu i na taj iznos plaćeni porezi i doprinosi, jer ti troškovi imaju karakter zarade) • dodat novi stav – "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. Za poslodavca je za isplatu troškova prevoza obavezujuća adresa iz ugovora o radu – data prilikom zaključenja ugovora!!!
	<p>U članu 119. koji definiše pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u penziju - smanjuje se pravo sa tri na dve prosečne zarade u Republici Srbiji.</p>
	<p>U članu 121. koji reguliše obavezu poslodavca da zaposlenom prilikom svake isplate dostavi obračun, dopunjen je novim stavovima 5-8, kojima :</p> <ul style="list-style-type: none"> • je predviđena moćnost da poslodavac zaposlenom može dostaviti obračun na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u elektronskoj formi; • obračun zarade predstavlja izvršnu ispravu (ukoliko poslodavac zaposlenom ne isplati zaradu, zaposleni može, na osnovu obračuna, da podnese zahtev za izvršenje); • zaposleni kome je isplaćena zarada na osnovu obračuna, zadržava pravo da osporava , pred nadležnim sudom, zakonitost tog obračuna; <p>Sadržaj obračuna propisuje ministar</p> <p>Ova norma znači da svi poslodavci u Srbiji moraju da imaju iste obračunske liste.</p>
<p>U članu 122. brišu se stavovi 3. i 4. "Evidencija ne može da sadrži nepopunjena i brisana mesta i naknadno upisane poatke Evidenciju overava direktor, odnosno preduzetnik ili zaposleni koga oni ovlaste".</p>	<p>Stavom 5. člana 122. koji postaje član 3.izvršeno je tehničko usaglašavanje, umesto "direktora" definisano je da evidenciju potpisuje "lice ovlašćeno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti".</p>

<p>Član 124. "Pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak (u daljem tekstu: potraživanje), u skladu sa ovim zakonom, ima zaposleni koji je bio u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka i lie koje je bilo u radnom odnosu u periodu za koji se ostvaruju prava utvrđena 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."</p>	<p>Novi član 124. glasi: ""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." (stečajni postupak mora da bude otvoren, jer stečajni sudija utvrđuje prava na potraživanje, da bi zaposleni imao pravo da podnese zahtev za isplatu Fondu solidarnosti, njegovo potraživanje mora da bude utvrđeno u stečajnom postupku).</p>
	<p>U članu 125., a u skladu sa članom 124. , usaglašavanje - reči" pokrenut" zamenjene rečima "otvoren stečajni postupak".</p>
<p>Član 126. stavovi 2. i 3. "Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor iz člana 125. stav 1. tačka 2) ovog zakona isplaćuje se u visini minimalne zarade. Otpremnina zbog odlaska u penziju iz člana 125 stav 1. tačka 3) ovog zakona isplaćuje se u visini tri prosečne zarade u privredi Republike"</p>	<p>Novi stavovi 2. i 3. člana 126. glase: Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor iz člana 125. stav 1. tačka 2) ovog zakona isplaćuje se u visini utvrđenoj odlukom stečajnog sudije, a najviše u visini minimalne zarade. (Smanjeno pravo, može da bude i manje od minimalne zarade) Otpremnina zbog odlaska u penziju iz člana 125. stav 1. tačka 3) ovog zakona isplaćuje se u visini dve ptrosečne zarade u Republici, prema poslednje objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike. (Usaglašavanje sa smanjenim pravom na otpremninu za odlazak u penziju iz člana 119. ovog Zakona).</p>
	<p>Izmenom u članu 136. zaposleni u Fondu solidarnosti dobili status zaposlenih u javnim službama, a ne kao do sada u državnim organima.</p>
	<p>U članu 139. produžava se rok za podnošenje zahteva Fondu sa 15 na 45 dana, od dana dostavljanja odluke kojom je utvrđeno potraživanje (izbrisano "pravnosnažne"), u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.</p>

<p>Član 143. "Prava zaposlenog na potraživanja utvrđena u članu 125. ovog zakona neotuđiva su, lična i materijalna."</p>	<p>Novi član 143. glasi: "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 u skladu sa zakonom."</p>
<p>Član 144. "Zaposleni gubi pravo iz člana 125. ovog zakona: 1) ako mu je potraživanje iz člana 125. ovog zakona isplaćeno najmanje u visini i za vreme određeno ovim zakonom, pre izvršenja rešenja iz člana 142. ovog zakona; 2) ako je dao neistinite podatke u vezi sa ispunjavanjem uslova za ostvarivanje prava; 3) ako nije podneo zahtev u roku iz člana 139. stav 2. i 3. ovog zakona."</p>	<p>Član 144. novi glasi: "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."</p>
<p>Član 152. kojim je bilo regulisano da se odredbe zakona o pravu zaposlenih kod promene poslodavca primenjuju i u slučaju promene vlasništva nad kapitalom privrednog društva ili drugog pravnog lica.</p>	
<p>Član 155. stav 3. "Program donosi upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor – direktor, odnosno preduzetnik."</p>	<p>Novi stav 3. člana 155. glasi: "Program u ime i za račun poslodava donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca". (Može izazvati probleme u primeni – ko je nadležan organ kod poslodavca za donošenje programa za rešavanje viška – kojim opštim aktom će to biti utvrđeno – može i kolektivnim ugovorom!!!!)</p>
<p>Član 158. "Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. tačka 9) ovog zakona, zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu. Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih 10 godina provedenih u radnom odnosu i četvrtine zarade zaposlenog za svaku narednu godinu rada u radnom odnosu preko 10 godina provedenih u radnom odnosu."</p>	<p>Novi član 158. glasi: 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 stav 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. (uveden novi osnov – otpremnina samo za godine kod poslodavca koji isplaćuje 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 174. ovog zakona, kao i 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 stavu 2. i 3. ovog člana. (Kolektivnim ugovorom ne može se utvrditi da se isplata otpremnine vrši za sve godine rada u radnom odnosu – takva odredba bi bila suprotna zakonu!!!!) Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca."</p>

<p>Član 165. "Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada: 1) ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom ili ako je učinio povredu radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu; 2) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno kršenja radne discipline, ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. i člana 181. stav 2. ovog zakona."</p>	<p>Novi član 165. glasi: 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; (podneta krivična prijava) 2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu; (obavezno kolektivnim ugovorom utvrditi "veću vrednost imovine") 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 (davanja mišljenja na upozorenje – najmanje 8 dana od dana dostavljanja upozorenja).</p>
<p>Član 167. "Udaljenje iz člana 165. ovog zakona može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 179. tačka 2) - 4) ovog zakona."</p>	<p>Izmenjeni član 167. glasi: Udaljenje iz člana 165. ovog zakona može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu meru skladu sa ovim zakonom ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 179. tačka 2 i 3 ovog zakona. (usklađeno sa novim merama – novčanom kaznom, opomenom sa najavom otkaza i privremenim udaljenjem sa rada bez naknade zarade u trajanju od 1 do 15 radnih dana). 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."</p>
<p>Član 169. koji reguliše pitanje prava a razliku naknade zarade za vreme privremenog udaljenja - tačka 2) "2) ako zaposlenom ne prestane radni odnos u smislu člana 179. Ačka 2)-4) ovog zakona</p>	<p>Nova tačka 2. stava 1. člana 169. glasi: "2) ako se ne utvrdi odgovornost zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline iz člana 179. stav 2 i 3. ovog zakona". Zaposleni nema pravo na isplatu razlike u naknadi zarade, ako mu je izrečena jedna od novih mera.</p>
<p>Član 170. izbrisan "Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. tač. 2) i 3) ovog zakona da, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne meru privremenog udaljenja sa rada bez naknade zarade, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos. Meraudaljenja sa rada iz stava 1. ovog člana može da se izrekne u trajanju od jednog do tri radna dana."</p>	
<p>Član 171. koji definiše slučajeve kada poslodavac može da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu – stav 1. tačka 5. " 5) iz člana 33. stav 1. tač. 10), 11) i 12) ovog zakona."</p>	<p>Nova tačka 5) stava 1. člana 171. glasi: " radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog, koji su sadežani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tač. 11) ovog zakona."</p>

<p>Član 172. "Uz ponudu za zaključenje aneksa ugovora poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude. Zaposleni je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kaći od osam radnih dana. Smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora ako se ne izjasni u roku iz stava 2. ovog člana. Ako zaposleni prihvati ponudu za zaključivanje aneksa ugovora, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog ugovora."</p>	<p>Novi član 172. glasi: Uz aneks ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora) poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora o radu, 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 (ponuda promenjena u pismeno obaveštenje sa istim obaveznim elementima) Ako zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, (umesto prihvati ponudu) 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. ("ako odbije zaključenje aneksa ugovora zaposlenom može prestati radni odnos ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca") Smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana."</p>
	<p>Dodat novi član 172 a. 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, a najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci. U slučaju premeštaja iz stava . ovog člana zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog. Odredba člana 172. ovog zakona ne primenjuje se i u slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog (bez pisane ponude za zaključenje) 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 mogü da se zamene prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju zaposleni i poslodavac.</p>
<p>U članu 174. koji definiše upućivanje na rad kod drugog poslodavca izbrisan je stav 5. kojim je garantovano zaposlenom koji je upućen na rad kod drugog poslodavac da mu se ugovorom o radu ne mogu utvrditi manja prava od prava koja je imao kod poslodavca koji ga je uputio na rad. (Brisanje ovog stava otvara mogućnost zloupotreba za upućivanje zaposlenih na rad kod drugog poslodavca zaključivanjem fiktivnih ugovora o zakupu, što će dovesti do drastičnog smanjivanja prava zaposlenih, po iskustvu iz prakse - ugovaranju svih najnižih prava i zarade u visini minimalca).</p>	

<p>Član 178. stav 3. "Ako zaposleni otkáže ugovor o radu zbog, od strane poslodavca učinjene povrede obaveza utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa, kao u slučaju da mu je nezakonito prestao radni odnos."</p>	<p>Novi stav 3. člana 178. glasi: "Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži okazni rok, ali ne duži od 30 dana".</p>
<p>3. Otkaz od strane poslodavca</p> <p>Član 179. "Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, i to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi; 2) ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu; 3) ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca; 4) ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom; 5) ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u smislu ovog zakona; 6) ako zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad; 7) ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 171. stav 1. tačka 1) – 4) ovog zakona; 8) ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u vazi sa članom 33. stav 1. tačka 10) ovog zakona; <p>ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla."</p>	<p>Dodaje se naziv pododeljka 1) Razlozi za otkaz</p> <p>Novi član 179. glasi: 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi; 2) ako je pravosnažno 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. <p>Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze; 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači data 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. <p>Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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 saradom, 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.

	<p>(Povrede radnih obaveza i radne discipline do sada bile definisane opštim aktima, a sada i u samom zakonu, što će "navodno" pojednostaviti postupak i izricanje mera)</p> <p>Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tačka3) 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. (Kolektivnim ugovorom ugovoriti način sprovođenja analize za utvrđivanje prisustva alkohola, jer će inače, u praksi, poslodavci slati zaposlene u ovlašćene ustanove, bez propisane procedure - kada ga šalju, koliki je dozvoljeni procenat prisustva alkohola u krvi, a da se to ne smatra otkaznim razlogom...)</p> <p>Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla; <p>ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tač. 1 – 5) ovog zakona."</p>
	<p>Dodaje se novi pododeljak</p> <p>2) Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza</p> <p>Novi član 179 a glasi:</p> <p>"Poslodavac može zaposlenom za povrefu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. stav 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 periodu od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline." <p>Zakonom su uvedene mere, ali nije definisan postupak – ko će procenjivati težinu povrede i odlučivati o primeni mere, da li će zaposleni imati pravo žalbe na rešenje, posebno o izrečenoj novčanoj kazni i kome (osim naravno sudu), da li će rešenje sadržavati pouku o pravnom leku- sva ova pitanja će morati da se definišu kolektivnim ugovorom.</p>

<p>Član 180. "Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. tač. 1) - 6) ovog zakona zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje pet radnih 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. Ako postoje olakšavajuće okolnosti ili ako priroda radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline nije dovoljan razlog za otkaz ugovora o radu, poslodavac može u upozorenju da zaposlenog obavesti da će mu otkazati ugovor o radu ako ponovo učini istu ili sličnu povredu, bez ponovnog upozorenja.</p>	<p>4) Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere Član 180. novi glasi: 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 (bilo pet radnih 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.</p>
	<p>Novi član 180 a glasi: Poslodavac može zaposlenom iz člana 179. stav 1. tačka 1) (koji ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi) ovog zakona da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 179. a ovog zakona, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje o nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku. Kolektivnim ugovorom definisati način primene ovog člana, posebno šta se smatra "primerenim rokom" i ko je nadležan da procenjuje znanje i sposobnosti zaposlenog, prati rad nakon prijema pisanog obaveštenja i ocenjuje da li je poboljšao rad i stekao potrebna znanja u "primerenom roku".</p>
<p>Član 181. "Poslodavac je dužan da upozorenje iz člana 180. ovog zakona dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član. Sindikatu je dužan da dostavi mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja."</p>	<p>Novi član 181. glasi: Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku iz člana 180. ovog zakona. (8 dana od dana dostavljanja upozorenja) Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata. Izbrisana obaveza poslodavca da dostavi upozorenje na mišljenje sindikatu, zaposleni će sam morati da traži mišljenje od sindikata čiji je član i da ga dostavi poslodavcu zajedno sa svojim izjašnjenjem u roku od 8 dana od dana dostavljanja upozorenja.</p>
<p>Član 182. stav 1. "Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 179. tačka 9) ovog zakona, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od šest meseci od dana prestanka radnog odnosa.</p>	<p>Novi stav člana 182. glasi: Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona, (ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla) poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca (skraćeni rok u kome zaposleni ne može da zaposli drugo lice sa šest na tri meseca) od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju iz člana 102. stav 2. ovog zakona. - (invalid rada kome poslodavac nije mogao da obzbedi drugi odgovarajući posao i proglasio ga viškom).</p>

<p>Član 184. "Otkaz ugovora o radu iz člana 179. tač. 1), 2), 3), 5) i 6) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom u roku od tri meseca od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od šest meseci od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza. Otkaz ugovora o radu iz člana 179. tačka 4) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti utvrđenog zakonom za krivično delo."</p>	<p>Novi član 184. glasi: "Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. ovog zakona (otkaz zbog postojanja opravdanog razloga koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje, zbog povrede radne obaveze učinjene krivicom zaposlenog i nepoštovanja radne discipline) poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza (objektivni rok zastarelosti povećan sa tri na šest meseci), odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza." (apsolutni rok zastarelosti povećan sa šest meseci na godinu dana) Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2) ovog zakona (ako je pravosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom) poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom."</p>
	<p>U članu 187. stavu 3. koji reguliše pitanje ništavosti otkaza ugovora o radu trudnici zaposlenoj na određeno vreme, izvršeno pravno-tehničko usaglašavanje člana - činjenice i okolnosti se razmatraju ne od dana prijema otkaza, već od dana prestanka radnog odnosa.</p>
<p>Član 188. "Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način, da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, i to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Članu saveta zaposlenih i predstavniku zaposlenih u upravnom i nadzornom odboru poslodavca; 2) Predsedniku sindikata kod poslodavca; 3) Imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku. <p>Ako predstavnik zaposlenih iz stav 1. ovog člana ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu. Broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu u smislu stava 1. tačka 3) ovog člana utvrđuju se klektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sa poslodavcem, zavisno od broja članova sindikata kod poslodavca. Poslodavac može uz saglasnost ministarstva da otkáže ugovor o radu predstavniku zaposlenih iz stava 1. ovog člana, ako odbije ponuđeni posao u smislu člana 171. stav1. tačka 4) ovog zakona."</p>	<p>Član 188. novi glasi: "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.</p> <p>Na prvi pogled uopštena zaštita koja štiti sve i nikoga!!!</p> <p>Sagledavajući datu formulaciju sporno je šta se podrazumeva pod „nepovoljnim položajem zaposlenog“; šta je njegov „status ili aktivnost“; šta je to „svojstvo predstavnika zaposlenih“ i šta su to „sindikalne aktivnosti“. Ko će da daje odgovor na ova pitanja i tumači ih????</p>

<p>Član 189. "zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. tačka 1) ovog zakona, ima pravo i dužnost da ostane na ardu u trajanju najmanje mesec dana, a najduže tri meseca (u daljem tekstu:otkazni rok), u zavisnosti od ukupnog staža osiguranja, i to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mesec dana, ako je navršio do 10 godina staža osiguranja; 2) dva mesecas, ako je navršio prko 10 do 0 godina staža osiguranja; 3) tri meseca, ako je navršio preko 20 godina staža osiguranja. <p>Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu. Zaposleni može, u sporazumu sa nadležnim organom iz člana 192. ovog zakona, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini uvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu. Ako je zaposleni pozvan na vojnu vežbu, odnosno dosluženje vojnog roka, ili ako je postao privremeno spreče za rad u toku vremena za koje je dužan da ostane na radu, n njegov zahtev, tok tog vremena se zaustavlja i nastavlja da teče po povratku sa vežbe, odnosno vojnog roka ili po prestanku privremene sprečenosti za rad."</p>	<p>Novi član 189. 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. Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu. Zaposleni može, u sporazumu sa nadležnim organom iz člana 192. ovog zakona, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini uvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu."</p> <p>Skraćen otkazni rok na najmanje 8, a najviše 30 dana –bio od 1-3 meseca. Kolektivnim ugovorom se mora utvrditi vreme otkaznog roka prema godinama staža osiguranja, kao i odrediti visina naknade zarade, ako zaposleni prestane sa radom pre isteka otkaznog roka.</p>
	<p>Novi član 189.a glasi: "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." (Koja svrha, ako je prepuštenu poslodavcu da oceni da li će dati ocenu ili ne???)</p>
<p>1. Nezakoniti otkaz Član 191. "Ako sud donese pravosnažnu odluku kojom je utvrđeno da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, sud će odlučiti da se zaposleni vrati na rad, ako zaposleni to zahteva. Pored vraćanja na rad, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja mu pripadaju po zakonu, opštem aktu i ugovoru o radu uplati doprinose za obavezno socijalno osiguranje. Naknada štete umanjuje se za iznos prihoda koji je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa. Ako sud utvrdi da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će na njegov zahtev obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada koje bi zaposleni ostvario da rdi, i to zavisno od vremena provedenog u radnom odnosu i godina života zaposlenog, kao i broja izdržanih članova porodice. Odluku iz stava 4. ovog člana sud može doneti i na zahtev poslodavca, asko postoje oklnosti koje opravdano ukazuju da nastavk radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe ugovorne strane, nije moguć, s tim da se naknada štete zasposlenom dosuđuje u dvostrukom iznosu od iznosa koji se utvrđuje u skladu sa stavom 4. ovog člana.</p>	<p>Novi podnaslov i član 191. glase:</p> <p>1. 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 porezi i doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio. Naknada štete iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini izgubljenje zarade koja u sebi sadrži pripadajuće poreze 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. (smanjenja osnovica za isplatu naknade štete – utvrđuje se u bruto, a isplaćuje u neto iznosu)) 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. (neto zarada).</p>

Poslodavac i zaposleni mogu podneti zahtev iz stava 4. i 5. ovog člana do okončanja glavne rasprave pred sudom."

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

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 (**osnovica je zarada zaposlenog ostvarena u mesecu koji prethodi mesecu u kome je zaposlenom prestao radni odnos**)

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 pravni 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. (**osnovica je zarada zaposlenog ostvarena u mesecu koji prethodi mesecu u kome je zaposlenom prestao radni odnos**)

Pod zaradom iz stava 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 z stava 1., 5., 6. i 7. ovog člana umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.

Ovaj član ukazuje na svrhu zakona – lakše otpuštanje i smanjenje troška za poslodavca - postavlja se pitanje da li će zaposleni uopće biti vraćani na rad kada je omogućeno da sud procenjuje postojanje pravnog osnova i mogućnost utvrđivanja da pravni osnov jeste postojao, ali da je poslodavac pogrešio u proceduri – kada ne postoji obaveza vraćanja na rad i isplata NAKNADE ŠTETE ZA POGREŠKU U PROCEDURI SAMO DO ŠEST ZARADA ZAPOSLENOG!!!!

Član koji je u suprotnosti sa Zakonom o obligacionim odnosima u delu primene instituta naknade materijalne štete. Naime, ako su određene radnje meritornom odlukom suda utvrđene kao nezakonite - rešenje o otkazu ugovora o radu, onda se mora izvršiti primena restitutio in integrum, što znači potpuna reintegracija zaposlenog u radni odnos, odnosno povraćaj u pređašnje stanje.

	<p>Ne može se jednim materijalnim pravom, pa to bio i sistemski zakon kao što je Zakon o radu, omogućiti poslodavcu uz pomoć jednog segmenta vlasti – sudske vlasti, da zaposlenom uskrati pravo na pravičnost u okviru prava na sudsku zaštitu, usled nezakonitog otkaza ugovora o radu. Ujedno, ovakvom formulacijom člana 191. u radnom sporu koji ionako dugo traje otvara se niz pravnih pitanja, a to je da li je zaposlenom prestao radni odnos sa pravnim ili bez pravnog osnova, što je sa ovakvom formulacijom člana prethodno pitanje u radnom sporu. Ujedno, pitanje je šta je to postupak za prestanak radnog odnosa, koji ne postoji u Zakonu o radu?! Međutim, ovde se otvara sledeća pravna situacija, sa nesagledivim pravnim posledicama na zaposlenog koji je doživeo otkaz ugovora o radu, jer će poslodavac najčešće sa namerom i umišljajem propustiti zaposlenom da izdaju npr. upozorenje i da će se to smatrati greškom u postupku za prestanak radnog odnosa, pa će kada se utvrdi da je postojao pravni osnov za otkaz, zaposleni ostvariti samo naknadu u iznosu do šest zarada.</p> <p>SVE OVO JE USLOŽENO ČINJENICOM DA RADNI SPOROVI TRAJU I PO PET – ŠEST GODINA!!!</p>
<p>Član 192. stav 1. "O pravima obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje: 1) u pravnom licu – direktor ili zaposleni koga on ovlasti; 2) kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica – preduzetnik ili zaposleni koga on ovlasti.</p>	<p>Novi stav člana 192. 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 (ne mora biti zaposlen kod preduzetnika)</p> <p>U praksi može stvoriti probleme za odlučivanje – kojim opštim aktima je utvrđena nadležnost za odlučivanje – organa i lica, a zatim i ovlašćenih lica!!!!</p>
<p>Član 195. "Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član akoga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom. Rok za pokretanje spora jeste 90 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava. Spor pred nadležnim sudom pravosnažno se okončava u roku od šest meseci od dana pokretanja spora."</p>	<p>Izmenom stava 2. člana 195. skraćen je rok za pokretanje spora sa 90 na 60 dana i brisan stav 3., odnosno obaveza da se spor okončava u roku od šest meseci od dana pokretanja.</p>

	<p>U članu 198. koji definiše obavljanje privremenih i povremenih poslova sa licem koje je član omladinske i studentske zadruge koje, do sada, po zakonu, nije moglo da bude starije od 30 godina, izbrisano je ograničenje godina i definisano da se to određuje "u skladu sa propisima o zadrugama" (ponovo se samo loša praksa ozakonjuje i omogućava da zadruge određuju pravila !!!)</p>
	<p>Izbrisan je član o zaključivanju ugovora o zastupanju ili posredovanju – član 200.</p>
<p>Član 201. "Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju poslodavac može da zaključi: 1) sa nezaposlenim licem, radi obavljanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci; 2) sa licem koje želi da se stručno usavrši i stekne posebna znanja i sposobnosti za rad u svojoj struci, odnosno da obavi specijalizaciju, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije. Poslodavac može licu iz stava 1. ovog člana da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Novčana naknada iz stava 2. ovog člana ne smatra se zaradom u smislu stava 2. ovog zakona. Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku."</p>	<p>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. (izbrisano sa nezaposlenim licem) 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 specijalizacije, u skladu sa posebnim propisima. (dodato u skladu sa posebnim propisima) 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 2. ovog člana ne smatra se zaradom u smislu ovog zakona. Ugovor iz stava 1. i 2. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.</p>
	<p>Član 203. koji je regulisao samozapošljavanje, odnosno mogućnost da fizičko lice može samostalno da obavlja delatnost kao preduzetnik, u skladu sa zakonom, se briše.</p>
<p>Član 210. "Poslodavac je dužan da sindikatu obezbedi tehničkoprostorne uslove i pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti. Tehničkoprostorni uslovi za obavljanje aktivnosti sindikata utvrđuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata."</p>	<p>Izmenjeni član 210. glasi: ""Poslodavac je dužan da sindikatu koji okuplja zaposlene kod poslodavca obezbedi tehničkoprostorne uslove u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao i da mu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti. Tehničkoprostorni uslovi za obavljanje aktivnosti sindikata utvrđuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata."</p> <p>Praksa će pokazati da poslodavci, u većini slučajeva, neće imati prostorne i finansijske mogućnosti za obazbeđivanje tehničkoprostrnih uslova za rad sindikata – može se tumačiti kao namera da se onemogući sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja, u sklopu promena članova o organizaciji sindikata!!!!</p>

Član 211.

"Ovlašćeni predstavnik sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata, srazmerno broju članova sindikata.

Ako kolektivni ugovor ili sporazum iz stava 1. ovog člana nije zaključen, ovlašćeni predstavnik sindikata za obavljanje sindikalne funkcije ima pravo:

- 1) na 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova;
- 2) na srazmerno manje plaćenih članova ako sindikat ima manje od 200 članova.

Kolektivnim ugovorom ili sporazumom iz stava 1. ovog člana može se utvrditi da ovlašćeni predstavnik sindkata u potpunosti bude oslobođen obavljanja poslova za koje je zaključio ugovor o radu.

Ako kolektivni ugovor ili sporazum iz stava 1. ovog člana nije zaključen, predsednik podružnice i član organa sindikata imaju prvo na 50% plaćenih časova iz stava 2. ovog člana.

Novi član 211. 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.

Ako kolektivni ugovor ili sporazum iz stava 1. ovog člana nije zaključen, **lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata kod poslodavca (glavni poverenik ili predsednik sindikata)** za obavljanje sindikalne funkcije ima pravo:

- 1) na 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova;
- 2) na srazmerno manje plaćenih članova ako sindikat ima manje od 200 članova.

(izbrisana je mogućnost za profesionalno vršenje funkcije, odnosno mogućnost da ovlašćeni predstavnik sindikata bude oslobođen obavljanja poslova za koje je zaključio ugovor o radu!!!!)

Ako kolektivni ugovor ili sporazum iz stava 1. ovog člana nije zaključen, predsednik podružnice i član organa sindikata imaju prvo na 50% plaćenih časova iz stava 2. ovog člana. – **da li se ovo tumači da se predsednik, odnosno glavni poverenik sindikata koji nije reprezentativan izjednačava sa predsednikom podružnice reprezentativnog sindikata!!!!**

Stav 2. ovog člana će postati pravilo, jer poslodavci više, po stavu 1. nemaju obavezu da kolektivnim ugovorom ili sporazumom utvrde pravo na plaćeno odsustvo!!!!

Šta je sa izabranim predstavnicima sindikata na višim nivoima sindikalnog organizovanja i delovanja, prema ovoj formulaciji oni će imati pravo na mirovanje radnog odnosa ako im poslodavac diskreciono to omogući????

Kada uzmemo u obzir probleme oko utvrđivanja reprezentativnosti kod poslodavca i način glasanja u Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti, jer je to viša instanca, ako poslodavac ne utvrdi reprezentativnost, onda su pravne posledice ovakvog rešenja u materijalnom pravu potpuno nesagledive i u praksi ćemo imati situaciju da sindikalnog organizovanja i delovanja neće biti. Sve je ovo u suprotnosti sa međunarodnim konvencijama i krši se sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja - država se administrativnim merama meša u sindikalno organizovanje!!!

	<p>Izmenom u članu 214. promijenjena je naknada zarade sindikalnom predstavniku za vreme plaćenog odsustva za obavljanje sindikalne funkcije – bilo je određeno da nije mogla biti manja od osnovne zarade, a sada je utvrđeno da se ne može utvrditi u većem iznosu od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci.</p>
	<p>U članu 229. koji utvrđuje nadležnost Odbora za utvrđivanje reprezentativnosti, dodata su novi stavovi 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 bez predloga Odbora".</p> <p>Pravni nonsens da se zakonom uređuje način rada organa. To se definiše Poslovníkom o radu. Ova izmena je dokaz da socijalnog dijaloga nema, nema ravnopravnosti socijalnih partnera, jer vlada i poslodavci mogu sami da donesu odluke na Odboru. Dokaz da Vlada na sve načine želi da preuzme u svoje ruke utvrđivanje reprezentativnosti je i odredba da ministar može da donese odluku i bez predloga Odbora!!!!</p>
	<p>U članu 246. koji definiše zaključivanje posebnih kolektivnih ugovora za javne službe i lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti ili kulture dodati su novi stavovi 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 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." Neosnovano je izbrisan stav 3. koji je uređivao zaključivanje posebnog kolektivnog ugovora za sportiste, trenere i stručnjake u sportu, uz obrazloženje da je to definisano Zakonom o sportu.</p>
<p>Član 247. "Kolektivni ugovor kod poslodavca za javna preduzeća i javne službe zaključuje osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje direktor."</p>	<p>Izmenjen član 247. glasi: "Kolektivni ugovor kod poslodavca za javna preduzeća, društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće i javne službe zaključuje osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca."</p>

	<p>U članovima 248. – (kolektivni ugovor kod poslodavca) i 250 (sporazum o isplati zarade, ako nije osnovan sindikat) - menja se ovlašćeno lice za potpisivanje – umesto "direktor, odnosno preduzetnik" u "lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca " (mora biti registrovano u Agenciji za privredne registre).</p>
	<p>Novi član 256. a definiše moгуćnost pristupanja poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca kolektivnom ugovoru i glasi: "Kolektivnom ugovoru može naknadno pristupiti poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca koje nije potpisnik kolektivnog ugovora, odnosno nije član udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora.</p> <p>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.</p> <p>O odluci iz stava 1. ovog člana poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca obaveštava potpisnike kolektivnog ugovora i organ koji vrši registraciju kolektivnog ugovora.</p> <p>Odluka o pristupanju kolektivnom ugovoru prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora ili ranije, odlukom nadležnog organa poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca." (da li će ovaj član biti u primeni, ostaje da se prati?????)</p>
<p>Član 257. "Ministar može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora.</p> <p>Odluku iz stav 1. ovog člana ministar može doneti ako postoji opravdani interes , a naročito:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) radi ostvarenja ekonomske i socijalne politike u Republici Srbiji, u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada koji predstavljaju minimum prava zaposlenih iz rada i poosnovu rada; 2) 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 neloyalnu konkurenciju, pod uslovom da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji pošljavaju najmanje 30% zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti. <p>Odluku iz stava 2. ovog člana ministar donosi na zahtev jednog od učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora čije se dejstvo proširuje, a po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta."</p>	<p>Novi član 257. glasi: "Vlada može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedne njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora.</p> <p>Odluku iz stav 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 neloyalnu konkurenciju, pod uslovo da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju više od 50% zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti.</p> <p>Odluku iz stava 2. ovog člana Vlada donosi na zahtev jednog od učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora čije se dejstvo proširuje, na obrazložen predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor, a po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta.</p> <p>Uz zahtev za proširenje dejstva kolektivnog ugovora, podnosilac je dužan da dostavi dokaz o ispunjenosti uslova iz stava 2. ovog člana.</p>

	<p>Poslodavci koje obavezuje kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje i broj njihovih zaposlenih, utvrđuje se na osnovu podataka organa koji vodi registar kolektivnih ugovora, odnosno drugog nadležnog organa, u skladu sa zakonom."</p> <p>Imajući u vidu organizovanost Unije poslodavaca Srbije - broj poslodavaca koji su organizovani u okviru Unije, a zatim i broj zaposlenih koje ti poslodavci zapošljavaju, postoji samo teoretska mogućnost da određeni poseban kolektivni ugovor dobije prošireno dejstvo, opšti sigurno ne. Da je tendencija da nema proširenog dejstva vidi se i iz stav 4. koji definiše obavezu da se uz zahtev podnesu i dokazi o ispunjenosti uslova – 50% zaposlenih u delatnosti koju obuhvata kolektivni ugovor čije se prošireno dejstvo zahteva.</p>
	<p>U članu 258. i 260. –koji regulišu pitanja nadležnosti za izuzimanje od primene proširenog dejstva kolektivnog ugovora u delu zarada i naknada zarada i stavljanja van snage proširenog dejstva – menja se organ nadležan za donošenje odluke, u skladu sa članom 257. – umesto ministra, nadležna je Vlada.</p>
<p>Član 259. "Odluku o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora ministar donosi po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta."</p>	<p>Izmenjen član 259. glasi: "Odluku o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora Vlada donosi na predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor i Socijalno-ekonomskog saveta."</p>
	<p>Članovima 268. do 272. a, u poglavlju "Nadzor" – preciznije se utvrđuju ovlašćenja inspektora rada u vršenju inspeksijskog nadzora. Po novim članovima inspektor rada je ovlašćen da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica; utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavca, odgovornih lica zaposlenih i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca; • vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno socijalno osiguranje, na osnovu podataka iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja; • pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo, • i nalaže preduzimanje preventivnih i drugih mera za koje je ovlašćen u skladu sa zakonom radi sprečavanja povrede zakona. <p>Novina je da se propisuje da je poslodavac dužan da inspektorom omogućiti vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad, kao i da mu obezbedi podatke potrebne za vršenje inspeksijskog nadzora, u skladu sa zakonom, dok je do sada bila propisana samo sankcija za ometanje inspektora u radu, a ne kao sada, konkretna obaveza.</p> <p>Između ostalog, inspektor je ovlašćen da naloži poslodavcu da u određenom roku otkloni utvrđene povrede i podzakonskog akta, a ne samo zakona, jer se zakonske obaveze i razrađuju podzakonskim aktima.</p>

	<p>Propisana je i nova nadležnost inspektora da , ako je utvrdio da je zaposleni podneo zahtev za odlaganje rešenja otkaza ugovora o radu, ali da njegovo pravo nije očigledno povređeno, je dužan da donese rešenje kojim će odbiti zahtev zaposlenog.</p> <p>Rok za podnošenja zahteva kada se zaposleni može obratiti inspekciji rada za odlaganje rešenja o otkazu ugovora o radu, a po pokretanju radnog spora, je skraćen sa 30 na 15 dana. Rok u kome inspektor mora doneti rešenje je produžen sa 15 na 30 dana od dana podnošenja zahteva, kao i rok u kome ministar mora odlučiti po žalbi.</p> <p>Utvrđena je nadležnost ministarstva rada, državne uprave i finansija da preuzimaju podatke iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja, potrebne za obavljanje poslova iz njihov nadležnosti.</p>
	<p>U članovima 273. - 276. izvršeno je usklađivanje novčanih kazni sa Zakonom o prekršajima. Najniži iznosi nisu menjani, već su samo povećani najviši iznosi. (ostaje da praksa pokaže da li će sudije za prekršaje određivati novčane kazne po najnižim iznosima, ili će stvarno primeniti kazne u zavisnosti od težine prekršaja?????)</p>

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE- članovi 110. – 119. Zakona

1. Zakonodavac je u prelaznim i završnim odredbama Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu propisao rokove usaglašavanja opštih akta poslodavaca (kolektivnih ugovora, pravilnika o radu), pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova i ugovora o radu, sa odredbama Zakona;
2. **Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova**, po članu 110. Zakona, poslodavac je **dužan da uskladi u roku od 60 dana**, računajući od dana stupanja na snagu Zakona- 29.07.2014. godine, **do 26. 09.2014. godine.**
 - Usklađivanje pravilnika neophodno je izvršiti na način da **za svaki posao sistematizovan pravilnikom mora de se utvrdi vrsta i stepen stručne spreme**, odnosno obrazovanja, **samo izuzetno, najviše dva uzastopna stepena stručne spreme**, odnosno obrazovanja. Takođe, Pravilnikom **može da se utvrdi i broj izvršilaca.** Imajući u vidu da je **obavezni deo Ugovora o radu opis posla koji zaposleni treba da obavlja**, neophodno je pravilnikom **precizno utvrditi i opis posla, ako to do sada nije bilo utvrđeno.**
3. **Ugovor o radu** – U Članu 111. definisano je da je **poslodavac može da sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos pre stupanja na snagu Zakona, zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora o radu, kojim se ne zasniva radni odnos.** Ukoliko to ne učini **ugovori o radu ostaju na snazi u delu u kome nisu suprotni Zakonu.**
 - **Važno je znati da se ugovorima o radu ne mogu menjati prava zaposlenih ugovorena ugovorima koji su bili na snazi pre stupanja Zakona na snagu. Zarada, naknade zarada i druga primanja zaposlenih za juli se ne mogu umanjivati, već se moraju obračunati i isplatiti po odredbama ugovorenim ugovorom o radu.**

- Član 8. Zakona o radu je jasan i kaže da se ugovorom o radu može ugovoriti veći nivo prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drugačije određeno. To znači da sve dok se ne izmeni ugovor o radu zaposleni zadržavaju prava koja su ugovorena.
 - Ako uzmemo u obzir sadržaj Ugovora o radu, iz člana 33. Zakona, šta je to što bi trebalo usaglasiti sa Zakonom? U direktnoj suprotnosti sa zakonom je samo odredba o isplati otpremnine za tehnološki višak za sve godine provedene u radnom odnosu!!!! Ostala ugovorena prava (minuli rad, smenski rad, plaćeno odustvo, otpremnina za odlazak u penziju, regres, topli obrok.... nisu u suprotnosti sa Zakonom) uzimajući u obzir princip iz člana 8. Zakona. Ugovori će se morati aneksirati odredbama o uslovima za isplatu minimalne zarade, ugovorenom radnom vremenu, eventualno vremenu pripravnosti, drugačije definisanoj preraspodeli radnog vremena, utvrđivanju dnevnica za službeni put u inostranstvo, novom otkaznom roku od strane zaposlenih..., ali sve to i drugi elementi najpre treba da se definišu opštim aktom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, pa tek onda treba menjati ugovore o radu !!!!!
 - Ono što je dalje nelogično, a vezano je za rok usaglašavanja ugovora je pitanje usaglašavanja kolektivnih ugovora, odnosno pravilnika o radu, koji važe još šest meseci od dana stupanja na snagu Zakona !! Ugovori o radu se zasnivaju na pravima utvrđenim ovim opštim aktima. Kako je moguće utvrditi kraći rok usaglašavanja ugovora o radu, od roka usaglašavanja opštih akata koji su osnov za ugovaranje prava zaposlenih?????
4. Po članu 117. Zakona, **odredbe kolektivnih ugovora, odnosno pravilnika o radu** koji je na snazi na dan stupanja na snagu Zakona, a koje nisu u suprotnosti sa Zakonom, ostaju na snazi **do isteka važenja kolektivnog ugovora, odnosno do zaključivanja kolektivnog ugovora**, odnosno donošenja pravilnika o radu u skladu sa Zakonom , a najduže 6 meseci od dana stupanja na snagu Zakona.

ŠTA TREBA DA RADIMO ??

- važeći kolektivni ugovori i ugovori o radu **OSTAJU NA SNAZI** i primenjuju se još 6 meseci;
- ako poslodavci pokrenu inicijativu za izmenu kolektivnih ugovora, treba prihvatiti inicijativu i pregovarati;
- ako kod poslodavca nemamo zaključen kolektivni ugovor, a imamo status reprezentativnosti, obavezno treba podneti inicijativu za zaključivanje kolektivnog ugovora, jer u tom slučaju, po članu 3. Zakona, poslodavac neće moći usaglašavati pravilnik o radu sa Zakonom, sve dok traju pregovori;
- ako nemamo status reprezentativnosti, treba voditi računa da se ugovori o radu ne menjaju dok se ne izmeni pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova i pravilnik o radu i pokušati dijalogom sa poslodavcem uticati da se ne smanjuju prava zaposlenih utvrđena ugovorima o radu koji su na snazi na dan stupanja na snagu Zakona;
- poslodavci ne mogu zaradu, nakandu zarade i druga primanja zaposlenih za juli 2014. godine, isplatiti po novom Zakonu, već samo po važećim kolektivnim ugovorima, odnosno ugovorima o radu!!!, a dalje ostvarivanje prava zavisi od eventualnih promena opštih akata - kolektivnih ugovora ili pravilnika o radu i ugovora o radu.

5. **Važno je naglasiti da je za preduzeća u restrukturiranju, članom 118. Zakona, omogućeno da drugim propisima ugovaraju i drugi period za isplatu otpremnine za tehnološki višak – može i za sve godine provedene u radnom odnosu. Ako to bude regulisano drugim propisima, neće biti suprotno Zakonu !!!**