

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група СРПСКИ ПОКРЕТ ДВЕРИ – ПАТРИОТСКИ БЛОК
15. септембар 2022. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

ПРИМЉЕНО: 15.09.2022

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

Орг. јед.	Број	Прилог	Вредност
01	011-18	20	22

На основу члана 107. став 1. Устава Републике Србије, члана 40. став 1. тачка 1. Закона о Народној скупштини и члана 150. став 1. Пословника Народне скупштине подносимо **Предлог Закона о изменама и допунама Закона о раду** („Службени гласник РС“ бр. 24 од 15. марта 2005, 61 од 18. јула 2005, 54 од 17. јула 2009, 32 од 8. априла 2013, 75 од 21. јула 2014, 13 од 24. фебруара 2017 - УС, 113 од 17. децембра 2017, 95 од 8. децембра 2018 - Аутентично тумачење) с предлогом да се узме у претрес.

Народни посланици:

Проф. др Тамара Миленковић Керковић

Мр Иван Костић

Бошко Обрадовић

Милован Јаковљевић

Радмила Васић

Борко Пушкић

ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

Члан 1.

У Закону о раду („Службени гласник РС“ бр. 24 од 15. марта 2005, 61 од 18. јула 2005, 54 од 17. јула 2009, 32 од 8. априла 2013, 75 од 21. јула 2014, 13 од 24. фебруара 2017 - УС, 113 од 17. децембра 2017, 95 од 8. децембра 2018 - Аутентично тумачење) у члану 67. став 2. бришу се речи „по правилу“.

У члану 67. став 3. брише се.

У члану 67. став 3. гласи „Изузетно од става 2. овог члана недеља може бити радни дан за јавне службе и установе које обављају послове и делатности којима се обезбеђује остваривање права грађана и задовољавање њихових потреба, безбедности и другог законом одређеног интереса у одређеним областима (полиција, комунална милиција, ватрогасна служба, установе здравствене и социјалне заштите, образовања, културе, физичке културе, ученичког и студентског стандарда, друштвене бриге о деци, здравствене заштите животиња) као и комуналне службе и јавна предузећа чији је рад неопходан за континуирано задовољавање потреба и пружања услуга грађанима, као и и трговине на велико и мало предвиђене законом који уређује трговину.“

У члану 67. став 5. брише се.

Члан 67. став 5 гласи: „У случајевима у којима запослени ради у недељу, на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току радне недеље и за рад у недељу да му исплати увећану зараду у висини утврђеној општим актом или уговором о раду најмање 110% од основице.“

Члан 2.

У члану 89. додаје се став 3: „Запосленој за време трудноће и запосленој која доји дете послодавац не може да откаже уговор о раду ни да врши измене уговора о раду“.

Члан 3.

У члану 91. став 1. брише се.

У члану 91. додаје се став 1: „Један од родитеља са дететом до три године живота има право на скраћено радно време од 6 сати до треће године живота детета уз обавезу државе да послодавцу субвенционише скраћено радно време запосленог родитеља из посебног програма за бригу о породици и повећање наталитета.“

У члану 91. досадашњи став 1. мења се и гласи : „Један од родитеља са дететом до седам година живота може да ради у поподневној смени, прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.“

У члану 91. досадашњи став 2. мења се и гласи: „Самохрани родитељ који има дете до дванаест година живота или дете које има тежак хендикеп може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.“

Члан 4

Члан 92. мења се и гласи: „Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од седам година живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.“

Члан 5.

Члан 96. ст. 1. мења се и гласи: „Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених дванаест година живота детета.“

Члан 6.

У члану 108. став 1 додаје се тачка 1) која гласи: „1) За рад у недељу – најмање 110% од основице;“

У члану 108. став 1. тачка 1) постаје тачка 2) и гласи: „2) за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;“

У члану 108. став 1. тачка 2) постаје тачка 3) и гласи: „3) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице;“

У члану 108. став 1. тачка 3) постаје тачка 4) и гласи: „4) за прековремени рад – најмање 26% од основице;“

У члану 108. став 1. тачка 4) постаје тачка 5) и гласи: „5) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) најмање 0,4% од основице.“

Члан 7.

Члан 197. брише се.

Члан 8.

Овај Закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 60. Устава Републике Србије који у своја два става прописује следеће: „Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи“, као и „Женама, омладини, инвалидима омогућује се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.“, као и у члану 66. чија три става прописују да „породица, мајка, самохрани родитељ и дете у Републици Србији уживају посебну заштиту у складу са законом. Мајци се пружа посебна подршка и заштита пре и после порођаја. Посебна заштита пружа се деци о којој се родитељи не старају и деци која су ометена у психичком или физичком развоју“.

II РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Закон о раду одређује као нерадни дан, по правилу, недељу, али оставља могућност послодавцу да као нерадни дан одреди и неки други дан у недељи, и то право по правилу

користе приватни послодавци, тако да у приватном сектору, а најчешће у трговини и индустријској производњи недеља представља најчешће радни дан за све или за део запослених. Не само недељу, већ приватни послодавци а пре свега трговци у радне дане сматрају и државне празнике, попут Дана државности, Бадњег дана и Ускрса, чиме се показује непоштовање према држави и религиозним осећањима запослених. Од увођења недеље као нерадног дана 7. марта 321. године, недеља као нерадни дан постала је цивилизацијски стандард. Велики број земаља уводи након пандемије и четвородневну радну недељу како би подigli продуктивност, задовољство и квалитет рада запослених. Поред земаља у региону које су потпуно или у области трговине увеле недељу као нерадни дан, попут Северне Македоније, Црне Горе и Словеније, а покушавале да је уведу Хрватска и Босна и Херцеговина, недељом не раде ни радници великог броја европских земаља, попут Белгије, Кипра, Чешке, Француске, Немачке, Мађарске, Исланда, Луксембурга, Холандије, Шпаније, Пољске, Велике Британије, као и Турске и Грчке са различитим моделима и изузетцима у зависности од туристичких подручја појединих земаља. У већини ових земаља, у законом предвиђеним изузетцима за рад недељом, послодавци исплаћују дуплиране дневнице, па чак и дневнице увећане два пута, уз право на слободан дан у току радне недеље.

Нерадна недеља је део основног права на недељни одмор који традиција, култура и вера наших грађана вековима сматрају даном када се човек посвећује Богу, себи, породици и пријатељима. И етимолошки недеља је дан када се не ради – не дела се. Недељом се породица окупља, негују се породичне вредности, а нерадна недеља питање је здравља и равнотеже породичног, приватног и пословног живота запослених. У делатности трговине у Србији ради око 200.000 људи, од тога је 80% жена које су мајке или будуће мајке које раде за минималну зараду и које недељу не могу да проведу са својим породицама. Иако трговина не захтева да се ради без прекида, ове жене, често и самохране мајке са минималним платама не могу недељом да остављају децу у вртићима, па им је због рада недељом не само веома тешко да негују и васпитавају децу, већ и да заснују породицу. Такође и производни процеси у највећем делу индустрије не захтевају континуитет, као и да недеља буде радна. Радна недеља искључиво је мотивисана у већини индустрија и у трговини потребама профита а не континуитета трговинских или производних процеса. У земљи са огромним демографским проблемима, са становништвом у коме 100.000 људи годишње више умре него што се роди, и још 100.000 младих и највитаљнијих људи оде у емиграцију, рад недељом јесте огроман проблем. Како је мањак радне снаге већ изражен не само у трговини већ и у производњи, увођење обавезне нерадне недеље подигло би продуктивност запослених. Не само да не би дошло до отпуштања, већ би долазило до ангажовања нових запослених, поготову у трговини јер би притисак на велике трговинске ланце, веома брзо, чим потрошачи стекну навике да до недеље заврше куповину, постао већи осталих дана у недељи.

Разлози увођења обавезне нерадне недеље мотивисани су равнотежом између приватног и пословног живота, традицијом, културом и религиозним осећањима највећег дела грађана Србије, потребама да породице недељом буду на окупу, што је јако тешко уколико се не укине дискреција послодавца да о томе одлучује. Вртићи недељом не раде, зараде у трговини и производњи су најчешће минималне па тако запослени који раде недељом веома тешко могу да заснују породицу. Увођење нерадне недеље задире и у питање здравља појединца и породице, могућности запослених за одлазак у природу, физичку активност и дружење са пријатељима. И мањак радне снаге који постаје све израженији због огромне емиграције и малих плата, био би решен овим предлогом јер увођење нерадне недеље не само да не би довело до отпуштања запослених, већ обрнуто до ангажовања нових запослених због већег притиска на остале дане у недељи. Промет

и профит неће бити мањи, већ ће се он распоредити у друге дане, поготово у трговини, због већег „притиска“ на остале дане у недељи. Увођење нерадне недеље неће довести ни до смањења зарада јер број радних сати остаје исти, а за изузетни рад недељом и празником они који тада буду радили биће награђени накнадом најмање за 110% већом у односу на основицу, с тим што та накнада може бити и већа. То ће утицати како на продуктивност тако и на задовољство потрошача у привредној грани, посебно у трговини.

И економски и радно-правни и морални и демографски и разлози очувања породице и вођења адекватне породичне политике, али и религиозни и културолошки разлози говоре у прилог увођења недеље као нерадног дана.

Предлог измена и допуна Закона о раду уводи додатне и више стандарде радно-правне заштите материнства и родитељства и предвиђа измену норми које регулишу положај и заштиту материнства и родитељства, посебну заштиту запослених које су труднице, породиље или доје децу, пре свега увођењем императивног прописа о забрани давања отказа или измена уговора о раду трудницама и породиљама. Заштита родитеља деце до три године живота се унапређује и предвиђа да један од родитеља детета до три године живота има право на скраћено радно време од 6 сати, уз обавезу државе да из посебног програма за бригу о породици и за повећање наталитета накнади трошкове скраћеног радног времена запосленог до треће године детета. Предвиђа се и виши степен заштите једног од родитеља са дететом до седам година (закон предвиђа до треће године живота детета) па се могућност да ради у поподневној смени, прековремено или ноћу омогућава само уз његову писану сагласност. Унапређује се и радноправна заштита самохраних родитеља деце до 12 година и деце која имају тежак хендикеп, па се за прековремени или рад ноћу тражи писана сагласност запосленог. Унапређена је и заштита жена за време трудноће и родитеља са дететом млађим од седам година, као и родитеља детета са тежим степеном психофизичке ометености тако што се за прераспodelу радног времена за послодавца уводи обавезна писана сагласност запосленог. Подигнута је и граница заштите једног од родитеља детета коме је потребна посебна нега, па је након породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета једном од родитеља омогућено да одсуствује са рада или да ради са пола радног времена до дванаесте године детета.

Предлог измена и допуна Закона о раду предвиђа и укидање института повремених и привремених послова (ПП послови) који је као рад ван радног односа непрецизно формулисан позитивним законом, што доводи до двоструких тумачења и злоупотреба, како у приватном а још више у јавном сектору. Нејасно је у пракси да ли се ограничење од 120 радних дана односи на трајање једног или свих појединачних уговора о обављању привремених и повремених послова, па су бројни послодавци свака четири месеца закључивали ове уговоре са истим радником. Овим злоупотребама допринео је став Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања по коме се рок од 120 дана односи на један конкретан посао, а да се након истека уговора са истим лицем може закључити нови уговор али за други привремени посао. Радници на привременим и повременим пословима постали су предмет неограничене експлоатације од стране послодавца, а у јавном сектору најчешће су предмет политичких притисака. Често се, чак, и на систематизована радна места примају лица на привремене и повремене послове, чиме се симулира радни однос, али без права из радног односа. Због тога, обзиром да је ангажовање радника на привременим и повременим пословима повољније за послодавце, често радници по овим уговорима раде на истим пословима и више година, али без права, сигурности и заштите, па имају мању зараду, немају право на одмор, немају право на одсуство, као ни право на боловање. Режим рада на повременим и привременим пословима није радни однос, али се у погледу обавеза и одговорности

радника радни однос симулира, при чему се рад ових радника законито експлоатише до крајњих граница. Овај институт који је створио Закон о раду сада је проширен и на Закон о задругама, који такође омогућава злоупотребу рада задругара, као и Законом о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима. Обзиром на привремени и сезонски карактер послова на које се односи члан 197. Закона о раду, а који регулише привремене и повремене послове, а који није прецизно дефинисан позитивним Законом о раду, обзиром на бројне злоупотребе у пракси, и у јавном и у приватном сектору, обзиром на експлоатацију радника са врло ниским корпусом гарантованих права, и како постоје друге и за раднике повољније законске могућности за повремено и привремено (сезонско) ангажовање предлаже се брисање члана 197. и укидање института повремених и привремених послова, уз напомену да је злоупотреба овог института надмашила оправданост његовог постојања. У прилог чињеницама да је увођење, примена а још више злоупотреба овог института створила облике велике радне експлоатације, говори и корпус права које радници на повременим и привременим пословима немају – они немају право на ограничено дневно радно време, немају право на ограничено недељно радно време, немају право на паузу у току дневног рада, немају право на зараду, већ примају накнаду за рад, немају право на дневни одмор, немају право на недељни одмор, немају право на увећану зараду, немају право на минималну зараду, немају право на плаћени прековремени рад, немају право на плаћени превоз до посла, немају право на плаћену исхрану у току рада, немају право на плаћено одсуство, немају право на плаћени годишњи одмор, немају право на отказни поступак и отказни рок, немају право на организовање синдиката, немају право на чланство у синдикату, немају право на колективно преговарање, на њих се не односе колективни уговори о раду, и немају право на штрајк. Са друге стране корпус права које радници на ПП пословима имају је веома узак – имају право на достојанство на раду (заштиту од дискриминације и злостављања на раду), имају право на безбедност и заштиту на раду, имају право на боловање (које је веома тешко оствариво у пракси), имају право на пензијско осигурање и право на здравствено осигурање, имају право на накнаду за време породилског одсуства (такође, тешко оствариво у пракси). Ни Право ЕУ не познаје овај *sui generis* облик рада, па се због његове масовне злоупотребе и експлоатације коју ствара мора укинути, а улогу ових послова и њиховог сезонског карактера препустити другим сродним законима. У супротном, он има тенденцију да у положај прекарних радника доведе и запослене у делатностима у којима је радни однос био правило, а са ширењем и даљом злоупотребом овог института, радни однос ће лако постати изузетак. Стога, због штетних последица које је институт привремених и повремених послова ван радног односа створио у пракси, овај предлог предвиђа његово укидање. Рад ван радног односа је експлоататорски и не постоји ни у земаљама ЕУ, ни у другим земљама са одређеним нивоом заштите права радника, па стога овај Предлог захтева његово укидање.

III ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Нема нових правних института који се уводе, осим нових правних решења у сфери недеље као нерадног дана, обавезних и за приватни сектор, накнаде за рад недељом у случајевима када је рад недељом неопходан због јавног интереса, потом посебних права запослених, пре свега запослене труднице, породиље, мајке, родитеља и самохраних родитеља, посебно родитеља деце којима је потребна нега због тежег хендикепа, као и укидања института привремених и повремених послова.

IV АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА

Усвајање нерадне недеље донеће бољу продуктивност, на задовољство потрошача а омогућиће стотинама хиљада запослених, пре свега женама и мајкама, родитељима и самохраним родитељима да се тада посвете својим породицама, али ће великом броју младих људи олакшати одлуку о заснивању породице и останак у земљи. Недеља као нерадни дан омогућиће, посебно женама, већи баланс између приватног, породичног и пословног живота, верницима ће омогућити недељни одлазак у Цркву, а самохраним родитељима да се дуже и квалитетније посвете својој деци, која су најчешће недељом без посебних обавеза. Послодавци ће имати одморног и мотивисаног запосленог, а тиме и квалитетнији рад, било у домену услуга или производње. Посебна заштита материнства, родитељства и старатељства омогућава се нормама забране отказа и измене уговора о раду, забране ноћног и прековременог рада без сагласности запосленог родитеља, као и посебним правима на одсуство и права на рад са половином радног времена родитељима деце са хендикепом до дванаесте године детета. Укидање института рада ван радног односа у виду привремених повремених послова, спречиће даљу експлоатацију ових радника, који раде без признања основних права као и злоупотребе овог института како у приватном тако и у јавном сектору. Истовремено, укидање овог института омогућиће унапређење облика радних односа на одређено и неодређено време, за које све више постоји претња да буду замењени облицима рада ван радног односа који су атрактивнији за послодавце и доносе им неупоредиво већи профит.

V ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ОВОГ ЗАКОНА

За доношење овог закона није потребно обезбедити додатна финансијска средства.

VI ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ/БРИШУ

3. Недељни одмор

Члан 67.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 66. овог закона, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, ~~по правилу~~, користи недељом.

~~Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.~~

„ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА НЕДЕЉА МОЖЕ БИТИ РАДНИ ДАН ЗА ЈАВНЕ СЛУЖБЕ И УСТАНОВЕ КОЈЕ ОБАВЉАЈУ ПОСЛОВЕ И ДЕЛАТНОСТИ КОЈИМА СЕ ОБЕЗБЕЂУЈЕ ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА ГРАЂАНА И ЗАДОВОЉАВАЊЕ ЊИХОВИХ ПОТРЕБА, БЕЗБЕДНОСТИ И ДРУГОГ ЗАКОНОМ ОДРЕЂЕНОГ ИНТЕРЕСА У ОДРЕЂЕНИМ ОБЛАСТИМА (ПОЛИЦИЈА, КОМУНАЛНА МИЛИЦИЈА, ВАТРОГАСНА СЛУЖБА, УСТАНОВЕ ЗДРАВСТВЕНЕ И СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ, ОБРАЗОВАЊА, КУЛТУРЕ, ФИЗИЧКЕ КУЛТУРЕ, УЧЕНИЧКОГ И СТУДЕНТСКОГ СТАНДАРДА, ДРУШТВЕНЕ БРИГЕ О ДЕЦИ, ЗДРАВСТВЕНЕ ЗАШТИТЕ ЖИВОТИЊА) КАО И КОМУНАЛНЕ СЛУЖБЕ И ЈАВНА

ПРЕДУЗЕЋА ЧИЈИ ЈЕ РАД НЕОПХОДАН ЗА КОНТИНУИРАНО ЗАДОВОЉАВАЊЕ ПОТРЕБА И ПРУЖАЊА УСЛУГА ГРАЂАНИМА, КАО И И ТРГОВИНЕ НА ВЕЛИКО И МАЛО ПРЕДВИЂЕНЕ ЗАКОНОМ КОЈИ УРЕЂУЈЕ ТРГОВИНУ .

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

~~Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.~~

„У СЛУЧАЈЕВИМА У КОЈИМА ЗАПОСЛЕНИ РАДИ У НЕДЕЉУ, НА ДАН СВОГ НЕДЕЉНОГ ОДМОРА, ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА МУ ОБЕЗБЕДИ ОДМОР У ТРАЈАЊУ ОД НАЈМАЊЕ 24 ЧАСА НЕПРЕКИДНО У ТОКУ РАДНЕ НЕДЕЉЕ И ЗА РАД У НЕДЕЉУ ДА МУ ИСПЛАТИ УВЕЋАНУ ЗАРАДУ У ВИСИНИ УТВРЂЕНОЈ ОПШТИМ АКТОМ ИЛИ УГОВОРОМ О РАДУ НАЈМАЊЕ 110% ОД ОСНОВИЦЕ.“

4. Заштита материнства

Члан 89

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

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

ЗАПОСЛЕНОЈ ЗА ВРЕМЕ ТРУДНОЋЕ И ЗАПОСЛЕНОЈ КОЈА ДОЈИ ДЕТЕ ПОСЛОДАВАЦ НЕ МОЖЕ ДА ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ НИ ДА ВРШИ ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ.

Члан 90

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

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

Члан 91

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

ЈЕДАН ОД РОДИТЕЉА СА ДЕТЕТОМ ДО ТРИ ГОДИНЕ ЖИВОТА ИМА ПРАВО НА СКРАЂЕНО РАДНО ВРЕМЕ ОД 6 САТИ ДО ТРЕЋЕ ГОДИНЕ ЖИВОТА ДЕТЕТА УЗ ОБАВЕЗУ ДРЖАВЕ ДА ПОСЛОДАВЦУ СУБВЕНЦИОНИШЕ СКРАЂЕНО РАДНО ВРЕМЕ ЗАПОСЛЕНОГ РОДИТЕЉА ИЗ ПОСЕБНОГ ПРОГРАМА ЗА БРИГУ О ПОРОДИЦИ И ПОВЕЋАЊЕ НАТАЛИТЕТА.

ЈЕДАН ОД РОДИТЕЉА СА ДЕТЕТОМ ДО СЕДАМ ГОДИНА ЖИВОТА МОЖЕ ДА РАДИ У ПОПОДНЕВНОЈ СМЕНИ, ПРЕКОВРЕМЕНО, ОДНОСНО НОЋУ, САМО УЗ СВОЈУ ПИСАНУ САГЛАСНОСТ.

~~Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.~~
САМОХРАНИ РОДИТЕЉ КОЈИ ИМА ДЕТЕ ДО ДВАНАЕСТ ГОДИНА ЖИВОТА ИЛИ ДЕТЕ КОЈЕ ЈЕ ТЕЖАК ИНВАЛИД МОЖЕ ДА РАДИ ПРЕКОВРЕМЕННО, ОДНОСНО НОЋУ, САМО УЗ СВОЈУ ПИСАНУ САГЛАСНОСТ.“

Члан 92

~~Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.~~
ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДА ИЗВРШИ ПРЕРАСПОДЕЛУ РАДНОГ ВРЕМЕНА ЗАПОСЛЕНОЈ ЖЕНИ ЗА ВРЕМЕ ТРУДНОЋЕ И ЗАПОСЛЕНОМ РОДИТЕЉУ СА ДЕТЕТОМ МЛАЂИМ ОД СЕДАМ ГОДИНА ЖИВОТА ИЛИ ДЕТЕТОМ СА ТЕЖИМ СТЕПЕНОМ ПСИХОФИЗИЧКЕ ОМЕТЕНОСТИ – САМО УЗ ПИСАНУ САГЛАСНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ.

Члан 93

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

Члан 93а

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

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

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 94

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

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

Породилшко одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

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

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

Члан 94а

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године. Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

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

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

Члан 95

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

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

Члан 96

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

ЈЕДАН ОД РОДИТЕЉА ДЕТЕТА КОМЕ ЈЕ НЕОПХОДНА ПОСЕБНА НЕГА ЗБОГ ТЕШКОГ СТЕПЕНА ПСИХОФИЗИЧКЕ ОМЕТЕНОСТИ, ОСИМ ЗА СЛУЧАЈЕВЕ ПРЕДВИЂЕНЕ ПРОПИСИМА О ЗДРАВСТВЕНОМ ОСИГУРАЊУ, ИМА ПРАВО ДА, ПО ИСТЕКУ ПОРОДИЛСКОГ ОДСУСТВА И ОДСУСТВА СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА, ОДСУСТВУЈЕ СА РАДА ИЛИ ДА РАДИ СА ПОЛОВИНОМ ПУНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА, НАЈДУЖЕ ДО НАВРШЕНИХ СЕДАМ ГОДИНА ЖИВОТА ДЕТЕТА

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

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

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има радног времена - накнаду зараде у складу са законом.

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

Члан 108

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

1) ЗА РАД У НЕДЕЉУ - НАЈМАЊЕ 110% ОД ОСНОВИЦЕ

2) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основнице;

3) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основнице;

4) за прековремени рад - најмање 26% од основнице;

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

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

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

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

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

1) Привремени и повремени послови

Члан 197

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

1) незапосленим лицем;

2) запосленим који ради непуну радно време — до пуног радног времена;

3) корисником старосне пензије.

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

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа

Народни посланици: проф. др Тамара Миленковић Керковић, мр Иван Костић, Бошко Обрадовић, Милован Јаковљевић, Радмила Васић и Борко Пушкић

2. Назив прописа

Предлог Закона о изменама и допунама Закона о раду
The Law Proposal on Amending the Labour Law

3. Усклађеност прописа с одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум), односно с одредбама Прелазног споразума о трговини и трговинским питањима између Европске заједнице, са једне стране, и Републике Србије, са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Прелазни споразум):

а) Одредба Споразума и Прелазног споразума која се односе на нормативну саржину прописа,

Члан 49, члан 50 и члан 51 Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране

- б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума и Прелазног споразума,
- в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума,
- г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума,
- д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

- а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,

Предлог је усклађен са Главом IV Уговора о функционисању Европске уније о Слободном кретању људи, услуга и капитала, и то са чланом 45, чланом 46. и чланом 48 Уговора о функционисању ЕУ

Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union - Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union - Protocols - Annexes - Declarations annexed to the Final Act of the Intergovernmental Conference which adopted the Treaty of Lisbon, signed on 13 December 2007 - Tables of equivalences
Official Journal C 326, 26/10/2012 P. 0001 - 0390

- б) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,

Предлог Закона о изменама и допунама Закона о раду је у складу и са секундарним извором права ЕУ Директивом 2000/78/ЕЦ од 27 новембра 2000 која установљава оквир за једнако поступање у запошљавању и делатностима, посебно члана 5, члана 6., члана 7., члана 8. и члана 9. ове Директиве.

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation

Предлог Закона о изменама и допунама Закона о раду је у складу Директивом Европског парламента и Савета о транспарентним и предвидљивим условима рада у ЕУ из 2019.год. посебно члана 4., члана 8., члана 9., члана 10., члана 11., члана 12. ове Директиве.
Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union

- в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,
- г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,
- д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније.

5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом случају, није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа. Табелу усклађености није потребно попуњавати и уколико се домаћим прописом не врши пренос одредби секундарног извора права Европске уније већ се искључиво врши примена или спровођење неког захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе директиве).

6. Да ли су претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик?
Не

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик Европске уније?
Не

8. Учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености
Не

Потпис руководиоца органа органа државне управе, односно другог овлашћеног предлагача прописа, датум и печат.

Београд, 15. 09. 2022.

Народни посланици:

Проф. др Тамара Миленковић Керковић



Мр Иван Костић

Бошко Обрадовић

Милован Јаковљевић

Радмила Васић

Борко Пушкић

