

ZAKON

O POJEDNOSTAVLJENOM RADNOM ANGAŽOVANJU NA SEZONSKIM POSLOVIMA U ODREĐENIM DELATNOSTIMA

UVODNE ODREDBE

Predmet uređivanja

Član 1.

Ovim zakonom se, zbog posebnih karakteristika i uslova sezonskog rada u određenim delatnostima, uređuje pojednostavljen način radnog angažovanja lica i plaćanja poreza i doprinosa za rad na poslovima koji su sezonskog karaktera u pojedinim delatnostima određenim u skladu sa ovim zakonom u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva (u daljem tekstu: sezonski poslovi), u skladu sa propisom kojim se propisuje klasifikacija delatnosti.

Poslodavac

Član 2.

Poslodavcem u smislu ovog zakona smatra se preduzetnik ili pravno lice koje obavlja delatnost u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, u okviru koje mogu da se obavljaju sezonski poslovi u skladu sa ovim zakonom, izuzev delatnosti iz sledećih grana: 01.7 lov, traperstvo i odgovarajuće uslužne delatnosti, 02.4 uslužne delatnosti u vezi sa šumarstvom, 03.1 ribolov i 03.2 akvakultura, u skladu sa propisom koji uređuje klasifikaciju delatnosti.

Poslodavcem u smislu ovog zakona smatra se i fizičko lice – nosilac ili član porodičnog poljoprivrednog gazdinstva koji se bavi poljoprivrednom proizvodnjom, u skladu sa zakonom (u daljem tekstu: poslodavac – poljoprivrednik).

Sezonski radnik

Član 3.

Sezonski radnik je fizičko lice kojeg poslodavac angažuje za obavljanje sezonskih poslova uz novčanu naknadu za rad (u daljem tekstu: naknada za rad).

Odredbe ovog zakona ne primenjuju se na lica koja kod poslodavca – poljoprivrednika rade bez naknade za rad.

Lice mlađe od 18 godina života može da se radno angažuje u skladu sa ovim zakonom, pod uslovima propisanim zakonom kojim se uređuje zasnivanje radnog odnosa sa licem mlađim od 18 godina života.

Na stranog državljanina koji se, za vreme boravka na teritoriji Republike Srbije, radno angažuje na poslovima i pod uslovima propisanim ovim zakonom, ne primenjuju se posebni uslovi za zapošljavanje stranca utvrđeni zakonom kojim se uređuje rad stranaca.

Angažovanje na obavljanju sezonskih poslova

Član 4.

Za potrebe radnog angažovanja na sezonskim poslovima u smislu ovog zakona smatraju se poslovi koji se u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva obavljaju samo u određeno vreme tokom godine (sadnja, setva, berba, žetva, zaštita bilja, priprema zemljišta, orezivanje, čišćenje, ljušćenje, sortiranje, šišanje/striža, ispaša i sl).

Angažovanje na osnovu ovog zakona je rad van radnog odnosa.

Na pitanja radnog angažovanja na sezonskim poslovima koja nisu posebno uređena ovim zakonom primenjuju se odredbe zakona kojim se uređuje rad – u delu kojim se uređuju privremeni i povremeni poslovi.

USLOVI RADA SEZONSKIH RADNIKA

Pravo na upoznavanje sa uslovima rada

Član 5.

Poslodavac je dužan da sezonskog radnika pre stupanja na rad upozna sa poslovima koje će obavljati, mestom rada, očekivanom trajanju radnog angažovanja, uslovima za bezbednost i zdravlje na radu, dnevnom i nedeljnom radnom vremenu, odmorima u toku rada, dnevnom i nedeljnom odmoru, visinom naknade za rad bez pripadajućeg poreza i doprinosa i rokovima za njenu isplatu (u daljem tekstu: uslovi rada).

Uslovi za bezbednost i zdravlje na radu odnose se na upoznavanje sezonskog radnika sa svim rizicima i promenama rizika koji bi mogli uticati na bezbednost i zdravlje na radu, a posebno o:

- 1) rizicima povezanim sa procesom rada koji mogu da prouzrokuju povredu na radu, oštećenje zdravlja ili oboljenje sezonskog radnika i načinom i merama za njihovo sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje na najmanju moguću meru;
- 2) merama pružanja prve pomoći i o licima koja ih sprovode.

Stupanjem sezonskog radnika na rad smatra se da je prihvatio uslove rada iz stava 1. ovog člana i da je time zaključen usmeni ugovor o obavljanju sezonskih poslova.

Poslodavac je dužan da sezonskom radniku na njegov zahtev izda potvrdu koja sadrži podatke o poslodavcu (naziv, sedište i PIB poslodavca, broj gazdinstva, odnosno ime i prezime, JMBG i podaci o prebivalištu) i sezonskom radniku (ime, prezime i JMBG sezonskog radnika/broj pasoša za strane državljane, državljanstvo sezonskog radnika/zemlja rezidenstva, podaci o prebivalištu/boravištu) i uslovima rada iz stava 1. ovog člana, kao i o svakoj promeni tih uslova, najkasnije u roku od dva meseca od početka rada.

Bližu sadržinu i izgled potvrde iz stava 4. ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove rada.

Prekid radnog angažovanja

Član 6.

Poslodavac ima pravo da prekine radno angažovanje sezonskog radnika kad za njegovim radom istekne potreba ili ako sezonski radnik poslove ne obavlja na zadovoljavajući način.

Ako prekine radno angažovanje sezonskog radnika poslodavac je dužan da tom radniku isplati do tada neisplaćen iznos ugovorenih dnevnih neto naknada.

Sezonski radnik koji radi osam časova dnevno ili duže ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Radno vreme sezonskog radnika ne sme biti duže od 12 časova dnevno.

Pravo na naknadu za rad

Član 7.

Sezonski radnik ima pravo na naknadu za rad za svaki čas rada, koja ne može biti niža od naknade utvrđene u skladu sa ovim zakonom.

Naknada za rad obračunava se po radnom času, bez pripadajućih doprinosa i poreza, najmanje u iznosu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa zakonom, koja važi na dan isplate.

Naknada za rad isplaćuje se na kraju radnog dana ili u drugim ugovorenim rokovima.

Prava na bezbednost i zdravlje na radu

Član 8.

Poslodavac je dužan da sezonskom radniku obezbedi bezbednost i zdravlje na radu za vreme angažovanja na sezonskim poslovima, shodno propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu.

Izuzetno od stava 1. ovog člana poslodavac – poljoprivrednik nije dužan da sačini akt o proceni rizika, ali je dužan da primenjuje opšte priznate mere kojima se obezbeđuje bezbednost i zdravlje sezonskog radnika.

Druga prava

Član 9.

Sezonski radnik i poslodavac mogu da dogovore i druga prava po osnovu rada u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Za vreme obavljanja poslova u skladu sa ovim zakonom, sezonski radnik se ne briše sa evidencije nezaposlenih, niti se obustavlja isplata novčane naknade za vreme privremene nezaposlenosti u skladu sa propisima o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti.

Naknada za rad ostvarena u skladu sa ovim zakonom nije od uticaja za ostvarivanje i korišćenje prava na novčanu socijalnu pomoć koja se ostvaruje u skladu sa propisima o socijalnoj zaštiti.

Prava iz osiguranja

Član 10.

Sezonski radnik ima pravo iz zdravstvenog osiguranja samo za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, kao i prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, u skladu sa zakonom.

Evidenciona prijava i odjava sezonskih radnika

Član 11.

Evidenciona prijava i odjava sezonskih radnika podnosi se elektronskim putem Poreskoj upravi.

Period u kojem se sezonski radnik prijavljuje ili odjavljuje je kalendarski mesec.

Poslodavac je dužan da angažovanje sezonskog radnika prijavi najkasnije prvog dana angažovanja u kalendarskom mesecu do 10 časova pre podne, odnosno u periodu između 13 i 15 časova za radnike koji rade u poslepodnevnoj smeni.

Poslodavac je dužan da sezonske radnike u poslepodnevnoj smeni prijavi pre njihovog stupanja na rad.

Nije moguće iste radnike prijaviti u prepodnevnom i poslepodnevnom terminu za evidencionu prijavu.

Ako prestane radno angažovanje sezonskog radnika tokom kalendarskog meseca, poslodavac je dužan da sezonskog radnika odjavi najkasnije do 10 časova pre podne narednog dana od dana prestanka angažovanja.

Ako je poslodavac odjavio sezonskog radnika posle 10 časova pre podne, smatra se da je sezonski radnik odjavljen za prepodnevni i poslepodnevni rad počevši od narednog dana u odnosu na dan odjave.

Ako se tokom kalendarskog meseca javi potreba za angažovanjem sezonskog radnika koji je tokom tog kalendarskog meseca već bio prijavljen i odjavljen, poslodavac je dužan da ga ponovo prijavi prvog dana angažovanja najkasnije do 10 časova pre podne, odnosno od 13 do 15 časova za rad u poslepodnevnoj smeni.

Ako sezonski radnik koji je prijavljen u kalendarskom mesecu nastavlja sa radom i u narednom kalendarskom mesecu, poslodavac je dužan da podnese prijavu za naredni kalendarski mesec prvog dana narednog kalendarskog meseca najkasnije do 10 časova pre podne, odnosno od 13 do 15 časova za radnike koji rade u poslepodnevnoj smeni.

Ako poslodavac ne odjavi sezonskog radnika u kalendarskom mesecu u kojem je prijavljen, odnosno do 10 časova pre podne, pre prvog dana narednog kalendarskog meseca, smatra se da je sezonski radnik bio angažovan do poslednjeg dana u kalendarskom mesecu u kojem je prijavljeno njegovo angažovanje.

Poreska uprava je dužna da, na osnovu podataka iz evidencione prijave i odjave, Centralnom registru za obavezno socijalno osiguranje podnese jedinstvenu prijavu na obavezno socijalno osiguranje.

Ako prekid radnog angažovanja iz člana 6. ovog zakona nastupi posle 10 časova pre podne, poslodavac je dužan da sezonskom radniku isplati i dnevnu neto naknadu za taj dan.

Način registracije poslodavaca za prijavljivanje sezonskih radnika

Član 12.

Poslodavci kojima je u skladu sa poreskim propisima dodeljen poreski identifikacioni broj (PIB) nemaju obavezu posebne registracije za prijavljivanje sezonskih radnika.

Poslodavci koji u skladu sa poreskim propisima nisu obavezni da imaju PIB dužni su da se kod Poreske uprave registruju za prijavljivanje sezonskih radnika.

Registraciona prijava podnosi se elektronskim putem i sadrži sledeće podatke:

- 1) jedinstveni matični broj građana, ime i prezime, adresu iz lične karte i opštinu adrese poslodavca;
- 2) jedinstveni matični broj građana, ime i prezime, adresu iz lične karte podnosioca prijave sezonskih radnika (ako prijavu ne podnosi sam poslodavac);
- 3) telefon poslodavca i telefon podnosioca prijave;
- 4) adresu elektronske pošte.

Poreska uprava je dužna da sa podacima o poslodavcima iz stava 3. ovog člana postupa u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti i poreskim propisima.

PODACI, KORIŠĆENJE I NJIHOVA RAZMENA

Član 13.

Republička organizacija nadležna za poslove zapošljavanja po službenoj dužnosti vodi elektronsku evidenciju sezonskih radnika (u daljem tekstu: evidencija o sezonskim radnicima).

Evidenciju o sezonskim radnicima republička organizacija nadležna za poslove zapošljavanja vodi na osnovu razmene podataka sa Poreskom upravom o licima koja su prijavljena za obavljanje sezonskih poslova.

U evidenciju o sezonskim radnicima mogu se, na sopstveni zahtev, upisati i lica koja su zainteresovana za obavljanje sezonskih poslova.

Evidencija o sezonskim radnicima sadrži:

- 1) ime i prezime;
- 2) jedinstveni matični broj građana;
- 3) podatke o obučenosti i iskustvu na sezonskim poslovima.

Podaci iz evidencije o sezonskim radnicima mogu se koristiti samo u svrhu radnog angažovanja na sezonskim poslovima, a obrada podataka iz evidencije o sezonskim radnicima vrši se na način propisan zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti.

Član 14.

Republička organizacija nadležna za poslove zapošljavanja dužna je da evidenciju o sezonskim radnicima dnevno elektronski ažurira i, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti, učini je dostupnom korisnicima podataka.

Ograničenje trajanja angažovanja sezonskog radnika

Član 15.

Poslodavac iz člana 2. ovog zakona može da angažuje sezonske radnike najviše 180 dana u toku kalendarske godine, računajući kalendarske dane od prve prijave sezonskih radnika putem Portala Poreske uprave do poslednje odjave sezonskih radnika sa tog portala, pri čemu se dani u kojima nije bilo angažovanja sezonskih radnika ne broje.

Poslodavac iz člana 2. ovog zakona može da angažuje istog sezonskog radnika najviše 120 radnih dana u kalendarskoj godini.

Poslodavac iz člana 2. stav 1. ovog zakona koji angažuje lice na sezonskim poslovima u smislu ovog zakona može da radno angažuje isto lice po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, s tim da ukupan broj radnih dana po oba osnova ne može da iznosi više od 120 radnih dana u kalendarskoj godini.

Plaćanje poreza i doprinosa

Član 16.

Po osnovu naknade za rad koju ostvari sezonski radnik poslodavac je dužan da plati porez na dohodak građana (u daljem tekstu: porez) i doprinose za obavezno socijalno osiguranje (u daljem tekstu: doprinosi), na način propisan ovim zakonom.

Doprinosom u smislu ovog zakona smatraju se doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje i doprinos za zdravstveno osiguranje za slučaj povrede na radu

i profesionalne bolesti saglasno zakonu kojim se uređuju doprinosi za obavezno socijalno osiguranje.

Obveznik poreza i doprinosa je sezonski radnik.

Obavezu plaćanja poreza i doprinosa ima poslodavac u skladu sa odredbama ovog zakona.

Stopa poreza i doprinosa

Član 17.

Porez se obračunava i plaća po stopi od 10%.

Doprinosi se obračunavaju i plaćaju po stopi po kojoj se u skladu sa zakonom kojim se uređuju doprinosi za obavezno socijalno osiguranje obračunavaju i plaćaju ti doprinosi, i to:

- 1) za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje – 26%,
- 2) za zdravstveno osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti – 2%.

Član 18.

Osnovicu za obračun poreza i doprinosa čini iznos u visini tridesetog dela iznosa najniže mesečne osnovice doprinosa.

Član 19.

Porez i doprinose poslodavac plaća na osnovicu iz člana 18. ovog zakona, koji predstavljaju dnevni iznos poreza i doprinosa koji se plaćaju za svaki radni dan sezonskog radnika, nezavisno od visine dnevne naknade za rad i radnog vremena sezonskog radnika.

Prijava za porez i doprinose

Član 20.

Poslodavac je dužan da, počev od prvog dana angažovanja sezonskih radnika, u svakom kalendarskom mesecu elektronskim putem Poreskoj upravi dostavlja podatke potrebne za izradu evidencione prijave iz člana 11. stav 1. ovog zakona.

Na osnovu podataka iz stava 1. ovog člana sistem Poreske uprave poslednjeg dana kalendarskog meseca automatski sačinjava i elektronskim putem podnosi pojedinačnu poresku prijavu o obračunatim porezima i doprinosima.

Bliži postupak i način podnošenja podataka iz stava 1. ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove finansija.

Način utvrđivanja i dospelost poreza i doprinosa za sezonskog radnika

Član 21.

Porez i doprinose za sezonskog radnika poslodavac plaća u roku od 15 dana od dana prijema podataka iz naloga za plaćanje koje dostavlja Poreska uprava.

NADZOR NAD PRIMENOM ZAKONA

Član 22.

Nadzor nad primenom ovog zakon vrši Poreska uprava, poljoprivredna inspekcija i inspekcija rada u okviru utvrđenog delokruga i nadležnosti.

Inspekcija rada vrši nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na ostvarivanje i zaštitu prava po osnovu rada i bezbednosti i zdravlja na radu sezonskih radnika.

Pri vršenju inspekcijskog nadzora u skladu sa stavom 2. ovog člana, poslodavac je dužan da pruži dokaz inspekciji rada da je sezonskom radniku obezbedio prava utvrđena u skladu sa ovim zakonom.

Organi i organizacije koje sprovode ovaj zakon dužne su da sarađuju i razmenjuju podatke koje vode u skladu sa ovim zakonom.

KAZNE NE ODREDBE

Član 23.

Novčanom kaznom od 100.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako angažuje sezonskog radnika suprotno odredbama ovog zakona (član 3. stav 3);
- 2) ako angažuje sezonskog radnika na poslovima suprotno odredbama ovog zakona (član 4);
- 3) ako sezonskog radnika ne upozna sa uslovima rada, odnosno ako ne izda potvrdu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 5);
- 4) ako sezonskom radniku odredi radno vreme duže od 12 časova dnevno, odnosno ne obezbedi dnevni odmor u skladu sa ovim zakonom (član 6);
- 5) ako sezonskom radniku ne isplati naknadu za rad (član 7);
- 6) ako sezonskom radniku ne obezbedi prava u skladu sa ovim zakonom (čl. 8, 9. i 10);
- 7) ako poslodavac sezonskog radnika ne prijavi i ne dostavi podatke Poreskoj upravi u skladu sa ovim zakonom (čl. 11. i 20);
- 8) ako angažuje sezonske radnike suprotno odredbama ovog zakona (član 15);
- 9) ako ne uplati poreze i doprinose u skladu sa ovim zakonom (član 16).

Novčanom kaznom od 10.000 do 300.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 5.000 do 50.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice u pravnom licu.

Novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se poslodavac – fizičko lice.

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 24.

Ministar nadležan za poslove rada doneće podzakonski akt iz člana 5. stav 5. ovog zakona, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ministar nadležan za poslove finansija doneće podzakonski akt iz člana 20. stav 3. ovog zakona, u roku od 120 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 25.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se po isteku šest meseci od dana stupanja na snagu.

O B R A Z L O Ž E N J E

I. USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u članu 97. tačka 8. Ustava Republike Srbije, kojim se utvrđuje da Republika Srbija, između ostalog, uređuje sistem u oblasti radnih odnosa.

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Uvođenje zakonskog okvira za uspostavljanje sistema pojednostavljenog zapošljavanja sezonskih radnika, predviđeno je kao jedna od mera Akcionog plana Vlade za sprovođenje Nacionalnog programa za suzbijanje sive ekonomije.

Siva ekonomija i neformalno zapošljavanje predstavljaju jedan od vodećih izazova sa kojima se Republika Srbija suočava. Neregistrovane aktivnosti u značajnoj meri nanose štetu svim zainteresovanim akterima - poslodavcima, zaposlenima, kao i samoj državi. Sa jedne strane, neprijavljeni radnici su uskraćeni za osnovna prava, između ostalog, prava iz penzijskog i zdravstvenog osiguranja, dok sa druge strane država ne uspeva da naplati poreze i doprinose. Takođe, kompanije koje posluju legalno imaju znatno veće troškove poslovanja (posebno radne snage) u odnosu na svoje konkurente iz sive zone. Stoga sve zainteresovane strane moraju imati zajednički cilj i zadatak da se bore protiv sive ekonomije.

Poseban problem predstavlja neformalno zapošljavanje u sektoru poljoprivrede, usled sezonske prirode poslova u ovoj oblasti. Zbog komplikovane procedure prijave i odjave radnika, većina sezonskih radnika u poljoprivredi još je u sivoj zoni. Bolji položaj radnika treba da obezbedi zakon o pojednostavljenom zapošljavanju sezonskih radnika koji predviđa uvođenje pojednostavljenog načina prijavljivanja sezonskih radnika u poljoprivredi putem elektronske platforme.

U avgustu 2017. godine potpisan je Memorandum o saradnji između Nemačke razvojne saradnje (GIZ), Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, Ministarstva finansija i Nacionalne alijanse za lokalni ekonomski razvoj (NALED) sa ciljem da se kroz realizaciju projekta „Povećanje prilika za zapošljavanje sezonskih radnika” pomogne u stvaranju zakonskog okvira za uspostavljanje sistema pojednostavljenog zapošljavanja sezonskih radnika i pruži podrška njegovoj implementaciji u Republici Srbiji. Ovaj projekat koji zajednički sprovode NALED i GIZ, kroz Otvoreni regionalni fond za Jugoistočnu Evropu - Modernizacija opštinskih usluga. Projekat se finansira od strane Nemačkog saveznog ministarstva za ekonomsku saradnju i razvoj (BMZ).

III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINAČNIH REŠENJA

Članom 1. Predloga zakona je pojednostavljen način radnog angažovanja lica i pojednostavljena procedura prijave i uplate poreza i doprinosa za lica angažovana na sezonskim poslovima, zbog posebnih karakteristika i uslova sezonskog rada u poljoprivredi.

Član 2. Predloga zakona, propisuje da osim pravnog lica i preduzetnika, poslodavac može biti i fizičko lice - nosilac ili član porodičnog poljoprivrednog gazdinstva koji se bavi poljoprivrednom proizvodnjom. Time se prvi put otvara mogućnost da fizička lica koja se bave poljoprivrednom proizvodnjom (poljoprivrednici) mogu da u svojstvu poslodavca angažuju sezonske radnike.

Članom 3. Predloga zakona sezonski radnik je najšire definisan – jer se pod ovim pojmom podrazumeva svako fizičko lice kojeg poslodavac angažuje za obavljanje sezonskih poslova uz novčanu naknadu za rad. Sezonskim radnikom ne

smatra se član porodičnog poljoprivrednog gazdinstva, rođak, komšija i prijatelj koji kod poljoprivrednika radi bez naknade za rad. Lice mlađe od 18 godina može da se radno angažuje pod uslovima propisanim Zakonom o radu za zasnivanje radnog odnosa – da je zdravstveno sposoban za rad na tim poslovima, da ima pismenu saglasnost roditelja i da takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje. Takođe, ovim članom omogućava se da domaći poslodavci radno angažuju na sezonskim poslovima i strane državljane bez obaveze pribavljanja dozvole za rad u skladu sa Zakonom o uslovima za zapošljavanje stranaca. Strani državljanin je potrebno da za rad na sezonskim poslovima ima odobren boravak od strane Ministarstva unutrašnjih poslova, a u skladu sa Zakonom o strancima.

Članom 4. Predloga zakona definisani su poslovi na kojima može da se angažuje sezonski radnik u Sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, a koji su sezonskog karaktera, kao što je: sadnja, setva, berba, žetva i sl.

Čl. 5-8. Predloga zakona uređuju se prava po osnovu sezonskog rada. Poslodavac je obavezan da, pre početka rada, upozna sezonskog radnika sa poslovima koje će obavljati, mestom rada, očekivanom trajanju radnog angažovanja, uslovima za bezbednost i zdravlje na radu, dnevnom i nedeljnom radnom vremenu, odmorima u toku rada i dnevnim i nedeljnim odmorom i visinom naknade za rad. Posebna obaveza poslodavca je da sezonskog radnika upozna sa svim rizicima koji bi mogli da utiču na bezbednost i zdravlje na radu, kao i da mu obezbedi uslove za bezbedan i zdrav rad. Stupanjem na rad smatra se da je zaključen usmeni ugovor o obavljanju sezonskih poslova, a potvrdu o ugovorenim uslovima rada poslodavac je dužan da izda na zahtev sezonskog radnika. U slučaju prekida radnog angažovanja (kada istekne potreba za radom sezonskog radnika ili ako sezonski radnik ne obavlja poslove na zadovoljavajući način), poslodavac je dužan da sezonskom radniku isplati dugovani iznos na ime naknade za rad. Radno vreme sezonskog radnika ne sme biti duže od 12 časova dnevno, a sezonski radnik koji radi osam časova dnevno ili duže ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta. Novčana naknada za rad sezonskom radniku obračunava se i isplaćuje sezonskom radniku po radnom času, najmanje u iznosu minimalne cene rada koja važi na dan isplate. Naknada za rad isplaćuje se po pravilu, na kraju radnog dana, ako sezonski radnik i poslodavac nisu ugovorili drugi rok za isplatu.

Čl. 9. i 10. Predloga zakona propisuje se da za vreme obavljanja sezonskih poslova sezonski radnik se ne briše sa evidencije nezaposlenih, niti mu se obustavlja isplata novčane naknade za vreme privremene nezaposlenosti koju je ostvario Nacionalne službe za zapošljavanje. Pored toga, naknada za rad koju sezonski radnik ostvari nije od uticaja za ostvarivanje i korišćenje prava na novčanu socijalnu pomoć u skladu sa propisima o socijalnoj zaštiti. Sezonski radnik ostvaruje pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje, a zdravstveno osiguranje samo za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti.

Članom 11. Predloga zakona propisuje se da poslodavac vrši prijavu sezonskih radnika putem elektronskog portala u sistemu Poreske uprave najkasnije do 10 časova pre podne za taj radni dan, odnosno u periodu između 13 i 15 časova za rad u poslepodnevnoj smeni. Odjava radnika se radi najkasnije do 10 časova pre podne narednog dana, a ukoliko se radnik odjavi nakon 10 časova, smatra se da je bio radno angažovan u toku tog radnog dana i odjava se primenjuje tek od narednog dana. Ukoliko poslodavac ne odjavi sezonskog radnika u toku kalendarskog meseca, smatra se da je isti sezonski radnik bio radno angažovan do poslednjeg dana u istom mesecu. Ukoliko je potrebno da radnik nastavi sa radnim angažovanjem kod poslodavca u narednom mesecu, poslodavac je dužan da ponovi prijavu preko portala Poreske uprave prvog dana radnog angažovanja u narednom mesecu.

Članom 12. Predloga zakona propisuje se da poslodavci koji već imaju poreski identifikacioni broj (PIB) nemaju obavezu dodatnog registrovanja na portalu Poreske uprave radi prijave sezonskih radnika, a poslodavci koji u skladu sa poreskim propisima nisu obavezni da imaju PIB, dužni su da se kod Poreske uprave

registruju za prijavljivanje sezonskih radnika, kako bi mogli da prijavljuju radnike preko portala Poreske uprave.

Čl. 13. i 14. Predloga zakona propisuje se da podaci koji se unose preko portala Poreske uprave razmenjuju sa republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje.

Članom 15. Predloga zakona propisuje se da poslodavac može da angažuje sezonske radnike u skladu sa ovim zakonom najviše 180 dana u toku kalendarske godine. Dani kada radnik ne radi (nije prijavljen preko sistema Poreske uprave) se ne računaju u ove dane. Poslodavac istog sezonskog radnika ne može da angažuje duže od 120 dana, pri čemu se ovo ograničenje kombinuje sa radnim danima angažovanja radnika po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, za poslodavca koji ima status pravnog lica.

Čl. 16-21. Predloga zakona propisuje se da je poslodavac dužan da plati porez na dohodak građana i doprinose za obavezno socijalno osiguranje – penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i zdravstveno osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti. Porezi za angažovanje sezonskih radnika se plaćaju po stopi od 10%. Doprinosi se plaćaju po stopi u skladu s poreskim propisima. Osnovicu za obračun poreza i doprinosa čini trideseti deo najniže mesečne osnovice doprinosa. Porezi i doprinosi se plaćaju u fiksnom iznosu, nezavisno od visine dnevne naknade za rad. Poreska prijava se generiše na osnovu podataka prikupljenih preko portala Poreske uprave, na kraju svakog meseca. Poslodavac ima obavezu plaćanja poreza na prihode od sezonskog rada u roku od 15 dana od dana prijema podataka za nalog za plaćanje.

Član 22. Predloga zakona propisuje da nadzor nad primenom zakona vrše Poreska uprava, poljoprivredna inspekcija i inspekcija rada, u okviru svojih nadležnosti.

Članom 23. Predloga zakona predviđene su kaznene odredbe.

Član 24. Predloga zakona propisuje da ministar nadležan za poslove rada donosi podzakonski akt iz člana 5. stav 5. ovog zakona, u roku od 60 od dana stupanja na snagu ovog zakona, a ministar nadležan za poslove finansija donosi podzakonski akt iz člana 20. stav 3. ovog zakona, u roku od 120 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Članom 25. Predloga zakona propisano je da ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a da će se primenjivati po isteku šest meseci od dana stupanja na snagu iz razloga što je za sprovođenje ovog zakona potrebna nabavka i testiranje softvera koji će biti korišćen za elektronsku prijavu preko portala Poreske uprave.

IV. PROCENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA

Za sprovođenje ovog zakona nisu potrebna finansijska sredstva iz budžeta Republike Srbije. Za nabavku softvera koji će biti korišćen za elektronsku prijavu preko portala Poreske uprave, kao i za dodatne obuke za korišćenje portala na centralnom i lokalnom nivou, finansijska sredstva obezbeđena su preko projekta „Povećanje prilika za zapošljavanje sezonskih radnika” koji sprovode NALED i GIZ, a koji se finansira od strane Nemačkog saveznog ministarstva za ekonomsku saradnju i razvoj (BMZ). Obuke će naročito biti organizovane za zaposlene u servisnim centrima na lokalnom nivou koji će pružati podršku poslodavcima za prijavu radnika preko elektronskog portala.

V. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

U skladu sa članom 167. Poslovnika Narodne skupštine („Službeni glasnik RS”, broj 20/12-prečišćen tekst), predlaže se donošenje ovog zakona po hitnom postupku iz razloga što je potrebno pripremiti uslove za njegovu primenu za

prolećnu/letnju sezonu sledeće godine i doneti podzakonske akte za njegovo blagovremeno sprovođenje.

VI. ANALIZA EFEKATA ZAKONA¹

1. KOJI PROBLEM SE REŠAVA ZAKONOM

Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, u Srbiji je u 2016. godini ukupno bilo 2,7 miliona zaposlenih lica², od kojih je 22% bilo u neformalnom angažmanu³. Od tog broja gotovo polovina zaposlenih dolazi iz sektora poljoprivrede (Tabela 1). Jedan od ključnih razloga neformalnog rada u poljoprivredi jeste sezonski karakter poslova koji su karakteristični za poljoprivredu, kao i komplikovana procedura prijave i odjave sezonskih radnika.

Tabela 1: Neformalna zaposlenost u poljoprivredi

Ukupan broj zaposlenih/angažovanih	2.719.400
Ukupan broj neformalno angažovanih	599.200
Ukupan broj neformalno angažovanih u sektoru poljoprivrede	287.000
Udeo poljoprivrede u neformalnom radu	48%

Tome u prilog govori činjenica da je procenjeni obuhvat sive ekonomije samo među registrovanim privrednim subjektima u poljoprivredi čak 20,8%⁴. Poljoprivreda ima najveći procenat privrednih subjekata sa neformalno angažovanim (18,5%), dok je procenat PDV obveznika koji plaćanja obavljaju gotovinski znatno niži od proseka (8,2%). Veliko učešće privrednih subjekata u poljoprivredi koji posluju u sivoj zoni, što su uglavnom preduzeća sa malim brojem zaposlenih, onemogućava preduzeća da dobiju finansijsku podršku bilo od države bilo putem podizanja kredita za tekuće poslovanje i/ili unapređenje proizvodnje. Posledica toga je gubitak mogućnosti za dalji razvoj i podizanje životnog standarda, budući da ih takvo poslovanje vezuje za sitne posede i mali obim proizvodnje. U poljoprivredi je takođe najveći procenat privrednih subjekata koji angažuje radnike bez ugovora, ili sa ugovorom ali bez prijavljivanja na celokupnu zaradu (16,3% i 14% respektivno). Poljoprivreda, takođe, ima najveći procenat privrednih subjekata koji istovremeno ima oba oblika neformalno angažovanih (11,7%).

Predlogom zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima usmerava se na rešavanje problema neformalno angažovanih sezonskih radnika u poljoprivredi. Problem sa angažovanjem sezonske radne snage u poljoprivredi naročito je izražen u letnjim mesecima kada su potrebni radnici za poljske radove i berbu voća i povrća. Pored pronalaženja radnika, poslodavci se suočavaju sa velikim brojem birokratskih procedura koji prate prijavu i odjavu radnika koji se angažuju na svega nekoliko dana najčešće po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima.

¹ Analiza efekata je rađena na osnovu analize zakona NALED-a.

² Anketa o radnoj snazi, 2016.

³ Neformalna zaposlenost obuhvata zaposlene u neregistrovanoj firmi, zaposlene u registrovanoj firmi, ali bez formalnog ugovora o radu i bez socijalnog i penzionog osiguranja, kao i neplaćene pomažuce članove domaćinstva.

⁴ Siva ekonomija u Srbiji 2017: Procena obima, karakteristike učesnika i determinante, NALED.

U sektoru poljoprivrede je prema Popisu poljoprivrede iz 2012. godine bilo 1.442.628 zaposlenih lica, međutim popis ne daje precizan broj sezonski angažovanih radnika, već ih izražava kroz kategoriju *godišnjih radnih jedinica*⁵. Korišćenjem proporcije postavljene na osnovu dostupnih podataka, procenjuje se da se broj sezonski angažovanih radnika⁶ i radne snage pod ugovorom⁷ kreće od 65.691 do 76.863.

Sezonski radnici u poljoprivredi mogu biti angažovani ili na nekom od poljoprivrednih gazdinstava ili od strane preduzeća čija je primarna delatnost poljoprivreda. U Srbiji je u 2012. godini bilo 631.552 poljoprivrednih gazdinstava, od kojih su gotovo sva porodična poljoprivredna gazdinstva (99%), 3.158 ima formu gazdinstva pravnih lica i preduzetnika⁸, dok je 346.155 gazdinstava upisano u Registar poljoprivrednih gazdinstava⁹. Kada je reč o broju privrednih društava i preduzetnika koji se bave poljoprivredom u bazi Agencije za privredne registre registrovano je i aktivno ukupno 7.298 preduzeća sa pretežnom poljoprivrednom delatnošću.

Tabela 2: Struktura potencijalnih poslodavaca u poljoprivredi

Broj poljoprivrednih gazdinstava	631.552
Broj registrovanih poljoprivrednih gazdinstava	346.155
Broj preduzeća koja obavljaju delatnost poljoprivrede	7.298

Za svoj rad, poljoprivrednici su u 2016. godini u proseku mesečno zarađivali 54.238 dinara, odnosno 312 dinara po satu¹⁰. Međutim, sezonski angažovani radnici u poljoprivredi često novac dobijaju po završetku radnog dana na ruke, i taj iznos varira od 1000 do 3000 dinara, zavisno od vrste poljoprivredne delatnosti i dela Srbije u kojem rade. Stoga je za potrebe ovog rada korišćena pretpostavka da su sezonski prijavljeni na minimalnu zaradu koja je u 2016. godini iznosila 21.054, odnosno zarađivali su 121 dinar po satu (968 dinara dnevno).

Trenutno, sezonski radnici se formalno mogu angažovati putem Ugovora o privremenim i povremenim poslovima, što je regulisano čl. 197. i 198. Zakona o radu¹¹. Prema podacima Poreske uprave, u 2017. godini je svega 3.585 sezonskih radnika u poljoprivredi bilo angažovano po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima, odnosno 95% sezonskih radnika je angažovano u sivoj zoni, što nam ukazuje da se ovaj institut predviđen Zakonom o radu ne koristi u punom kapacitetu.

⁵ Godišnja radna jedinica je jedinica mere koja predstavlja količinu ljudskog rada utrošenog za obavljanje poljoprivredne delatnosti na gazdinstvu. Ova jedinica predstavlja ekvivalent rada jednog lica, tj. puno radno vreme u jednoj godini: osam sati dnevno, 225 radnih dana.

⁶ Sezonski angažovana lica su lica koja nisu članovi gazdinstva niti su stalno zaposlena na gazdinstvu, koja su povremeno (sezonski) angažovana na gazdinstvu, uz novčanu ili bilo koju drugu vrstu nadoknade ili besplatno (npr. moba, rad učenika i studenata na školskim gazdinstvima, rad zatvorenika i svaki drugi neplaćeni rad).

⁷ Rad na osnovu ugovora u oblasti poljoprivrede podrazumeva se rad u poljoprivredi uz korišćenje radne snage sa gazdinstva i mašina i opreme koji pripadaju gazdinstvu uz nadoknadu, npr. pružanje usluga sopstvenim mašinama (kombajniranje, oranje i sl.).

⁸ Poljoprivreda u Republici Srbiji - Popis poljoprivrede 2012, Republički zavod za statistiku.

⁹ Statistički podaci Uprave za trezor.

¹⁰ Anketa o radnoj snazi, 2016.

¹¹ Zakon o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - US i 113/17)

2. KOJI CILJEVI TREBA DA SE POSTIGNU DONOŠENJEM ZAKONA

Predlogom zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima će zakonski urediti sistem pojednostavljenog zapošljavanja koji će poslodavce osloboditi nepotrebne i obimne administracije vezane za postupak prijave i odjave sezonskih radnika, a sezoncima će se omogućiti da ostvare prava po osnovu rada. Benefit države usled uvođenja novog sistema bi bio smanjenje neformalne nezaposlenosti i sive ekonomije i time povećanje naplate poreza i doprinosa. Dodatno, na ovaj način se obezbeđuju poslovi i prava po osnovu rada za teško upošljive i trajno nezaposlene kategorije, čime se smanjuju socijalne tenzije.

3. DA LI SU RAZMATRANE DRUGE MOGUĆNOSTI ZA REŠAVANJE PROBLEMA

U procesu analiziranja najboljih načina za rešavanje problema neformalnog angažovanja sezonskih radnika u poljoprivredi, analizirane su sledeće opcije:

1. Zadržati trenutni način prijave sezonskih radnika putem ugovora o privremenim i povremenim poslovima (*status quo*);
2. Primena postojećeg zakonskog okvira (angažovanje radnika po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima, na osnovu Zakonu o radu) uz uvođenje elektronske prijave;
3. Uvesti pojednostavljeni elektronski način prijave sezonskih radnika uz izmenu zakonskog okvira, u cilju pojednostavljenja administrativnih procedura i smanjenje troškova poreskog opterećenja (predloženo rešenje kroz Predlog zakona).

1) Važeći pravni okvir angažovanja sezonskih radnika

Trenutno, formalno angažovanje sezonskih radnika najčešće se odvija putem Ugovora o privremenim i povremenim poslovima u skladu sa Zakonom o radu. Ovakav rad predstavlja rad van radnog odnosa, a položaj lica koja obavljaju poslove po navedenom ugovoru je specifičan, s obzirom na to da nemaju svojstvo zaposlenih lica.

Kako bi završio proceduru prijave radnika, poslodavac mora da izdvoji određeno vreme. Koraci koje u tom procesu poslodavac, odnosno knjigovođa kojeg poslodavac angažuje treba da prođe jesu prijava radnika u Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja - CROSO, obračun naknade za rad za svaki mesec angažovanja radnika, plaćanje poreza i doprinosa, generisanje i dostavljanje M4 obrasca PIO fondu i, nakon isteka ugovora, odjava radnika iz CROSO sistema. Neki od ovih koraka su jednokratni, dok se neki ponavljaju svakog meseca (što je prikazano u Tabeli 3). Procena je da je za jednog sezonskog radnika potrebno izdvojiti, u proseku, pet sati kako bi se svi koraci sprovedi do kraja. Korak koji oduzima najviše vremena jeste generisanje i predaja M4 obrasca za utvrđivanje staža osiguranja, osnovice osiguranja i visine uplaćenih doprinosa. Iako se obrazac generiše automatski iz računovodstvenih programa, ono što predstavlja problem

jeste predaja M4 obrasca PIO fondu i kasnije usaglašavanje podataka na osnovu komentara PIO fonda.

Tabela 3: Prikaz potrebnih koraka za prijavu i odjavu radnika angažovanih sa Ugovorom o privremenim i povremenim poslovima

Korak	Učestalost ponavljanja koraka	Potrebno vreme u minutima	Broj obavljanja koraka u jednoj godini po angažovanom
Prijavljivanje na CROSO	Jednokratna	15	1
Obračun naknade za rad	Ponavljajuća	20	4
Plaćanje poreza i doprinosa	Ponavljajuća	5	4
Generisanje i predaja M4 obrasca	Jednokratna	240	1
Odjava radnika	Jednokratna	15	1

Prava sezonskih radnika na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima

Kada poslodavac neposredno angažuje lica po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ima obavezu da ga prijavi na penzijsko i zdravstveno osiguranje i da za sve vreme angažovanja uplaćuje doprinose i porez na dohodak.

Kada poslodavac angažuje lice koje je član omladinske i studentske zadruge, prijavu lica na obavezno socijalno osiguranje podnosi zadruga i uplaćuje doprinose po tom osnovu. Obaveze poslodavca u vezi sa porezom i doprinosima koje uplaćuju po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima razlikuju se u zavisnosti od statusa lica kojeg angažuje. Kada je reč o učenicima starijim od 15 godina i studentima mlađim od 26 godina (dakle, oni koji se ne smatraju nezaposlenima) koji su angažovani preko zadruge, poslodavac je u obavezi da uplati zdravstveno osiguranje samo za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti. Ova lica, nemaju pravo na penzijsko osiguranje, a pravo na invalidsko osiguranje imaju samo za slučaj invalidnosti i telesnih oštećenja prouzrokovanih povredom na radu i profesionalnom bolešću.

Korisnici starosne penzije koji ponovo stupe u radni odnos ne plaćaju doprinos za nezaposlenost (jer ne postoji mogućnost da ponovo steknu status nezaposlenog lica), dok pravo na zdravstveno osiguranje mogu da ostvare ili kao penzioneri ili po osnovu rada. Ukoliko penzioner nastavi da koristi zdravstveno osiguranje po osnovu penzije, poslodavac nije u obavezi da mu obračunava i plaća doprinos za zdravstveno osiguranje, što je najčešće slučaj u praksi.

Na ovaj način, poslodavac koji isplaćuje minimalnu cenu rada sezonskom radniku, u proseku mora da plati 10.197 dinara po zaposlenom za period od mesec dana na račun poreza i doprinosa.

Troškovi poslodavaca na osnovu angažovanja sezonskih radnika putem ugovora o privremenim i povremenim poslovima

Posmatrajući gore navedene podatke ukupni mesečni troškovi poslodavca za angažovanje jednog sezonskog radnika bili bi 11.650 dinara. Ovaj trošak obuhvata kako troškove poreza i doprinosa u iznosu od 10.197 dinara koje poslodavac mora da plati, tako i trošak vremena, koje iznosi gotovo pet sati po radniku, koje poslodavac mora izdvojiti kako bi završio sve birokratske procedure u vezi sa angažovanjem sezonskog radnika.

2) Primena postojećeg zakonskog okvira uz uvođenje elektronske prijave

Procedura u trenutnom zakonskom okviru, odnosno angažovanje putem ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ne može pratiti dinamiku sezonskih poslova u poljoprivredi koji podrazumevaju promene na dnevnoj bazi (usled vremenskih uslova, raspoloživosti radne snage i slično). Takođe, fizička lica koja rade u sektoru poljoprivrede nemaju mogućnost angažovanja radnika po osnovu Zakona o radu. Uvođenje elektronskog softvera uz zadržavanje instituta ugovora o privremenim i povremenim poslovima i dalje bi podrazumevalo obavezu prijave i odjave radnika po modelu značajno komplikovanijem u odnosu na predloženi u zakonu, kao i potpisivanja ugovora (u skladu sa važećim zakonskim propisima) te ne bi bilo moguće, ili bi bilo izuzetno (vremenski) zahtevno, vršiti promene na dnevnoj bazi. Takođe, postojeći zakonski modeli nisu dovoljno fleksibilni, i u praksi poslodavac ima obavezu plaćanja poreza i doprinosa i za one dane kada sezonski radnik efektivno nije radio, usled, na primer, vremenskih nepogoda.

3) Pojednostavljeni sistem angažovanja sezonskih radnika, uz uvođenje novog sistema elektronske prijave/odjave

Postupak prijave sezonskog radnika prema sistemu pojednostavljenog zapošljavanja

Sa ciljem ubrzanja i pojednostavljenja načina prijave sezonskih radnika, Predlog zakona predviđa uvođenje elektronskog portala za koji bi bila nadležna Poreska uprava.

Kada je reč o prijavi sezonskih radnika, podnosilac prijave bio bi, kao i do sada poslodavac ili lice koje za podnošenje prijave ovlasti poslodavac. Prvi dan angažovanja sezonskih radnika u kalendarskom mesecu računao bi se kao trenutak nastanka obaveze. Prijava i odjava radnika vršila bi se elektronskim putem svakog dana u periodu do deset časova ujutru za prepodnevnu smenu, i od 13 do 15 časova za popodnevnu smenu. kroz novu elektronsku platformu koja bi se nalazila i za koju bi nadležna bila Poreska uprava.

S obzirom na to da se kroz sistem unosi mali broj podataka, njihov unos tekao bi relativno brzo. Poslodavac bi za unos svakog sezonskog radnika utrošio u proseku tri minuta ako pretpostavimo da svakog sezonskog radnika pri jednom unosu unosi rad od deset dana. Ovaj postupak bi se ponavljao svakog meseca za

koji se radnik angažuje.¹² Na kraju svakog meseca, za svakog sezonskog radnika, sistem će sam generisati PPP PD obrazac i automatski ga proslediti PU te poslodavac neće utrošiti nikakvo dodatno vreme za ove aktivnosti. Odjava svakog radnika vršiće se automatski ukoliko ne postoje nikakve izmene u broju radnih dana prijavljenih radnika koje je poslodavac već uneo na e-portal. Ukoliko, iz nekih razloga, na primer usled kiše, prijavljeni radnici ne mogu da obavljaju aktivnost tog dana, poslodavac može kroz sistem odjaviti sezonce za taj dan za koji mu se neće obračunavati obaveza plaćanja paušalnog iznosa. Kako bi se sprečile eventualne zloupotrebe, odjava radnika koji su prijavljeni za rad u popodnevnoj smeni neće biti moguće.

Tabela 4: Prikaz potrebnih koraka za prijavu i odjavu radnika putem e-portala

Korak	Učestalost ponavljanja koraka	Potrebno vreme u minutima	Broj obavljanja koraka u jednoj godini po sezonskom radniku
Unos podataka u sistem	Jednokratni	3	8
Generisanje i predaja PPP PD obrasca	Ponavljajući	0	4
Plaćanje paušala	Ponavljajući	5	4

S obzirom na to da je broj dana angažovanja jednog sezonskog radnika ograničen i da iznosi 180 dana, za svakog poslodavca sistem broji dane angažovanja sezonskih radnika počev od prvog dana angažovanja u kalendarskoj godini. Po prekoračenju maksimalnog broja dana, sistem odbija prijave sezonskih radnika tog poslodavca i obaveštava ga o razlogu odbijanja prijave. O pokušaju prekoračenja maksimalnog broja dana sistem obaveštava Poresku upravu i/ili inspekciju rada.

Na dan prijave/odjave, ukoliko je prilikom prijavljivanja naveden njegov broj mobilnog telefona, sezonski radnik dobija sms poruku kao informaciju o prijavi/odjavi. Izveštaj o prijavi/odjavi dobija i Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja (CROSO) i Nacionalna služba za zapošljavanje, zajedno sa dodatnim podacima od interesa, a u skladu sa propisima kojima se reguliše zaštita podataka o ličnosti. Dodatno, podatke o prijavi sezonskog radnika dobijaju i Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje i Republički fond za zdravstveno osiguranje posredstvom postojećeg sistema objedinjene naplate.

Prava sezonskih radnika po osnovu Predloga zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima

S obzirom na to da je Predlogom zakona predviđeno plaćanje poreza i doprinosa za PIO, to znači da tokom trajanja angažovanja sezonskim radnicima teče staž osiguranja, odnosno da ostvaruju pravo na penzijsko osiguranje u tom periodu. Ukoliko pravo na zdravstveno osiguranje ostvaruju po drugom osnovu (kao nezaposlena lica, studenti, penzioneri), sezonski radnici zadržavaju to pravo. U

¹² Pretpostavka je da će poslodavci angažovati sezonske radnike četiri meseca godišnje, svakog meseca po 20 dana tako da pri jednom unosu prijavljuje deset dana. Dakle, ukupno za četiri meseca jednog radnika će poslodavac prijaviti osam puta kroz sistem.

suprotnom, ostvarivali bi pravo za slučaj povrede na radu, što je, zbog prirode sezonskih poslova važno za radnike.

Što se tiče obaveza poslodavaca, po osnovu obračuna i plaćanja poreza i doprinosa, postupak je sledeći: poslednjeg dana kalendarskog meseca, nakon deset časova ujutru, elektronski sistem generiše poresku prijavu PPP PD sa obračunom obaveza na osnovu broja dana angažovanja svakog radnika tokom tog kalendarskog meseca, paušalnog oporezivog prihoda i propisanih stopa. Generisanu PPP PD sistem podnosi Poreskoj upravi posredstvom portala e-porezi. Po prijemu i proveri podnete PPP PD, poslodavac dobija obaveštenje o identifikacionom broju PPP PD, ukupnoj obavezi za plaćanje i broju odobrenja za plaćanje. Obaveštenje se dostavlja poslodavcu elektronskim putem, a rok za plaćanje obaveze je 15 dana od dana dostave obaveštenja.

Troškovi poslodavaca na osnovu angažovanja radnika putem e-portala Poreske uprave

Uvođenjem elektronskog načina prijavljivanja radnika trošak poslodavca za poreze i doprinose iznosiće oko 300 dinara po danu angažovanja jednog radnika. Uzimajući u obzir pretpostavku da sezonski radnik radi 20 dana mesečno, u proseku će za jednog sezonskog radnika poslodavac izdvojiti 6.000 dinara mesečno po osnovu poreza i doprinosa. Takođe, procedura prijave i odjave sezonskog radnika je znatno jednostavnija, te će za jednog radnika biti potrebno da se izdvoji oko deset minuta vremena. Ukupno mesečni trošak poslodavca bi iznosio 6.060 dinara što su gotovo za 50% niži troškovi u odnosu na troškova angažovanja putem ugovora o privremenim i povremenim poslovima.

4. ZAŠTO JE DONOŠENJE ZAKONA NAJBOLJE REŠENJE DATOG PROBLEMA

Imajući u vidu navedeno, veliki problem u poljoprivredi, a posebno među sezonskim radnicima jeste angažovanje sezonskih radnika u neformalnoj zoni.

Trenutni zakonski okvir, odnosno angažovanje putem ugovora o privremenim i povremenim poslovima na osnovu Zakona o radu, ne može pratiti dinamiku sezonskih poslova u poljoprivredi koji podrazumevaju promene na dnevnoj bazi (usled vremenskih uslova, raspoloživosti radne snage i slično). Takođe, potrebno je uvesti novi model angažovanja koji bi fizičkim licima koja se bave poljoprivredom omogućio relativno jednostavnu prijavu i odjavu sezonskih radnika, prateći specifičnost ove vrste posla. Donošenjem ovog zakona značajno će se smanjiti vreme potrebno za prijavu/odjavu sezonskog radnika, odnosno biće uveden fleksibilan način angažovanja radnika, primenom elektronske platforme i bez odlaska na šalter. Takođe, Predlogom zakona predviđa se umanjenje stope poreza, u odnosu na postojeće modele radnog angažovanja, što se dovesti do smanjenja troškova po sezonskom radniku po osnovu poreza i doprinosa što će motivisati poslodavce da prijave svoje sezonske radnike.

5. NA KOGA ĆE I KAKO UTICATI REŠENJA PREDLOŽENA U ZAKONU

Zakonska rešenja će pozitivno uticati na poslodavce u sektoru poljoprivrede kako fizička tako i pravna lica, sezonske radnike u poljoprivredi kao i na budžet Republike Srbije.

Prema analizi efekata, očekuje se da će procenjeni troškovi za poslodavce po novom pojednostavljenom sistemu zapošljavanja biti smanjeni za oko trećinu, po radniku, na godišnjem nivou.

Odredbe ovog zakona neće se odnositi na određene oblasti poljoprivrede (01.7 lov, traperstvo i odgovarajuće uslužne delatnosti, 02.4 uslužne delatnosti u vezi sa šumarstvom, 03.1. ribolov i 03.2 akvakultura). Namera ovog zakona je da veliki broj sezonskih radnika koji rade u sektoru primarne poljoprivredne proizvodnje, gde veliki broj sezonskih radnika radi u sivoj zoni, budu angažovani na formalni način. Ostali sektori su izuzeti s obzirom na to da nisu direktno sezonskog karaktera, odnosno da nije prepoznata potreba angažovanja velikog broja sezonskih radnika na ovoj vrsti poslova.

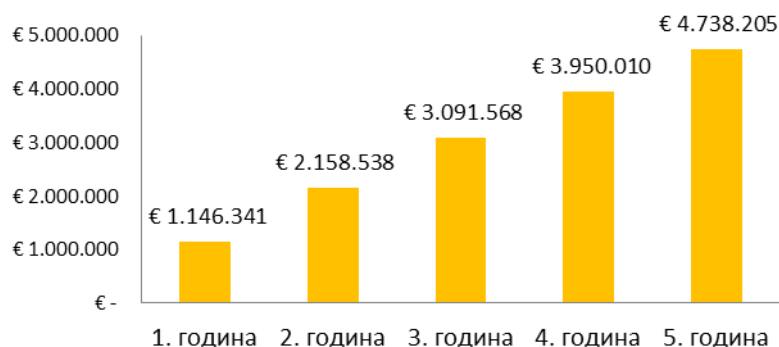
Usled pojednostavljene procedure i nižih troškova prijave radnika, procena je da će u periodu od pet godina, preko 30,000 sezonaca iz neformalnog rada preći na formalni način prijave radnika, što je gotovo 50% trenutno neformalno angažovanih sezonskih radnika.

S obzirom na to da će nadležni inspektori imati pristup podacima sa elektronskog portala o prijavljenim i odjavljenim sezonskim radnicima, biće im olakšan rad na terenu. Zavisno od okolnosti konkretnog slučaja, što je faktičko pitanje, inspektor će uzimanjem izjava i izvođenjem potrebnih dokaza zaključiti da li je u pitanju rad sezonskog radnika koji će za svoj rad primiti naknadu ili je u pitanju porodična, prijateljska ili susedska pomoć u radu, koja se u skladu sa članom 34. stav 2. Zakona o inspekcijskom nadzoru („Službeni glasnik RS”, broj 36/15) ne smatra obavljanjem delatnosti ili vršenjem aktivnosti neregistrovanog subjekta. Takođe, prema analizi efekata implementacija ovog zakona će pozitivno uticati na budžet Republike Srbije po osnovu prikupljenih poreza i doprinosa. Procenjeno je da će ukupni petogodišnji prihodi budžeta Republike Srbije porasti za oko 15 miliona evra.

6. DA LI POZITIVNI EFEKTI ZAKONA OPRAVDAVAJU TROŠKOVE NJEGOVE PRIMENE

Adekvatnom primenom ovog zakona, očekuje se značajno povećanje prihoda budžeta Republike Srbije, koji prevazilaze troškove primene Predloga zakona, naročiti imajući u vidu da su sredstva za izradu softvera za elektronsku prijavu i obuke obezbeđeni preko projekta koji finansira *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH*, kroz Otvoreni regionalni fond za Jugoistočnu Evropu - Modernizacija opštinskih usluga (u daljem tekstu: GIZ).

Графион 1: Додатни приходи по основу пореза и доприноса



Oslanjajući se na pretpostavke iznete u delu Metodološkog okvira (dostavljene u prilogu), ova analiza procenjuje da će ukupni petogodišnji prihodi budžeta porasti za 15.084.664,89 evra. Trend kretanja dodatnih prihoda

budžeta tokom godina prikazan je na Grafikonu 1.

Takođe, Predlog zakona će omogućiti poslodavcima da značajno smanje troškove angažovanja sezonskih radnika. Trošak poslodavca za angažovanje jednog sezonskog radnika putem ugovora o privremenim i povremenim poslovima iznosi 11.650 dinara mesečno, dok bi mesečni trošak usled uvođenja e-portala bio 6.060 dinara.

Usled manjih troškova po radniku prilikom zapošljavanja preko e-portala, očekivano je da će se vremenom značajno promeniti struktura formalno angažovanih sezonaca tako što će se povećavati udeo sezonaca koji se prijavljuju preko e-portala, a time će se posledično i smanjivati prosečan trošak poslodavca po angažovanom sezoncu. Svedeno na sadašnju vrednost, prosečan mesečni trošak poslodavca po angažovanom radniku bi u slučaju implementacije reforme iznosio 225.59€ što je za trećinu niže od troška koji poslodavci sada imaju ukoliko formalno angažuju sezonskog radnika. Kretanje sadašnje vrednosti prosečnog troška poslodavca po angažovanom radniku po godinama predstavljeno je u Tabeli 5.

Tabela 5: Neto sadašnja vrednost prosečnog troška poslodavca po angažovanom radniku u evrima

	Prosečni mesečni trošak po angažovanom radniku u €					Prosek
	1. godina	2. godina	3. godina	4. godina	5. godina	
Trenutno stanje	341.51	328.44	315.87	303.78	292.15	316.35
Predlog reforme	383.26	208.97	190.60	177.69	167.42	225.59

Smanjenje troškova i vremena potrebnog za formalno angažovanje sezonskih radnika će motivisati poslodavce da prijave svoje sezonske radnike. Uzimajući u obzir pretpostavke koje su već izložene u analizi, procenjeno je da bi, implementacijom e-platforme, u periodu od pet godina, preko 30.000 sezonaca iz neformalnog rada prešlo na formalni način prijave radnika što je gotovo 50% trenutno neformalno angažovanih sezonskih radnika. Naravno, uvođenje reforme načina prijave sezonskih radnika, mora biti ispraćeno i jačanjem inspeksijskih kontrola u periodima kada je sezonski rad zastupljen, makar u prvim godinama implementacije sistema.

7. KOJI SU TROŠKOVI KOJE ĆE PRIMENA ZAKONA IZAZVATI GRAĐANIMA I PRIVREDI, POSEBNO MALIM I SREDNJIM PREDUZEĆIMA

Primena ovog zakona neće izazvati troškove građanima kao ni dodatne troškove privredi.

8. DA LI ZAKON STIMULIŠE POJAVU NOVIH PRIVREDNIH SUBJEKATA NA TRŽIŠTU I TRŽIŠNU KONKURENCIJU

Predlog zakona će stimulisati pojavu individualnih poljoprivrednika kao poslodavaca koji do sada nisu bili prepoznati kao takvi na tržištu rada.

9. DA LI SU ZAINTERESOVANE STRANE IMALE PRILIKU DA IZNESU SVOJE STAVOVE O ZAKONU

U Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, 2016. godine formirana je Radna grupa koja je radila na izradi Radne verzije Nacrta zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima.

Do sredine prvog kvartala 2017. godine bila je pripremljena radna verzija zakona, zasnovana na hrvatskom modelu (štampani vaučeri za porez i doprinose i obrazac ugovora o radu).

U međuvremenu je organizovana poseta Mađarskoj u saradnji sa NALED – om gde je predstavljen mađarski sistem pojednostavljenog zapošljavanja, koji se odnosi i na poljoprivredu, a koji je zasnovan na elektronskom prijavljivanju sezonskih radnika mađarskoj poreskoj upravi (i automatizovanom obračunu poreza i doprinosa) po tom osnovu. Mađarski model predstavljen je na Radnoj grupi od strane NALED-a.

Tokom izrade predloga funkcionisanja novog sistema, kao i izrade analize konsultovane su sve zainteresovane strane – predstavnici Poreske uprave, RFZO-a, CROSO-a, kao i potencijalni poslodavci i sezonski radnici. U oktobru i novembru 2017. godine, u okviru projekta koji finansira GIZ, u saradnji sa NALED-om organizovano je 16 info dana širom Srbije (u Kruševcu, Šapcu, Užicu, Zrenjaninu, Ivanjici, Bujanovcu, Leskovcu, Knjaževcu, Smederevu, Valjevu, Topoli, Bačkoj Palanci, Subotici, Petrovcu na Mlavi i Beogradu) na kojima je sezonskim radnicima i potencijalnim poslodavcima predstavljen novi sistem i na kojima se diskutovalo o ideji reforme načina prijavljivanja sezonskih radnika. Ukupno je na info danima prisustvovalo 130 sezonskih radnika i 146 potencijalnih poslodavaca.

Šira javnost imala je priliku da se upozna i izjasni o Nacrtu zakona u toku sprovođenja javne rasprave u periodu od 5. do 25. aprila 2018. godine. U okviru javne rasprave organizovana su tri okrugla stola:

1. U Nišu – 16. aprila 2018. godine, u terminu od 11:00 do 14:00 časova, u hotelu Tami, Durmitorska prilaz 1;
2. U Novom Sadu - 18. aprila 2018. godine, u terminu od 11:00 do 14:00 časova u Plavoj sali Skupštine grada Novog Sada, Žarka Zrenjanina 2;
3. U Beogradu – 23. april 2018. godine, u terminu od 11:00 do 14:00 časova u Klubu poslanika, ulica Tolstojeva 2.

Na organizovanim okruglim stolovima, pored predstavnika Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, prisustvovali su predstavnici:

Ministarstva zdravlja, Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja, Republičkog fonda za PIO, Privredne komore Srbije, Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje, UGS „Nezavisnost”, Saveza samostalnih sindikata grada Novi Sad, JP za Skloništa, Opštine Sremska Mitrovica, Nacionalne službe za zapošljavanje, NALED-a, GIZ-a, PSS Novi Sad, Grada Niša, Gradske uprave grada Beograda– Sekretarijat za privredu, Gradske uprave grada Novi Sad, Južnobačkog upravnog okruga, predstavnici poslodavaca NECTAR, Agro-Promet Bečej, Organsko poljoprivredno gazdinstvo, PG Đukić, PG Salonski, PG Radivoj Ćulum, Monicom DOO, Portal Radnik, Udruženje TERRA’S i drugi.

U javnoj raspravi putem dostavljanja primedbi, predloga i sugestija uzeli su učešće predstavnici UGS Nezavisnost, Inspektorata za rad - Niš, poslodavci iz Niša i Novog Sada, Nacionalne službe za zapošljavanje, Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje i Ministarstva zdravlja. Razmotreni su svi pristigli predlozi i sagledana je mogućnosti njihovog integrisanja u tekst navedenog zakona, s ciljem unapređenja zakonskih rešenja.

Predstavnici poslodavaca, sindikata i Inspektorata za rad iz Niša dali su primedbe na usmeni ugovor i sugestije i predloge koji su se pre svega odnosili na preciziranje pojedinih zakonskih rešenja kao i da se propiše tipski obrazac za izdavanje potvrde, da se izuzmu individualni poljoprivredni proizvođači od obaveze donošenja akta o proceni rizika, ograničenje radnog vremena i organizovanje rada u dve smene.

Takođe, poslodavci iz Novog Sada su istakli primedbe u vezi sa ograničenjem za angažovanje sezonskih radnika od 180 dana u toku kalendarske godine za poslodavce i u vezi sa prijavom i odjavom radnika prilikom svakog angažovanja. Nacionalna služba za zapošljavanje je istakla primedbe u vezi sa registrom sezonskih radnika koji treba da vodi, jer NSZ vodi samo evidenciju o licima koja aktivno traže zaposlenje a pojam sezonskog radnika obuhvata mnogo širu kategoriju lica. Predstavnici UGS Nezavisnost su imali primedbe u vezi sa usmenim ugovorom i angažovanjem stranih državljana bez izdavanja radnih dozvola.

Predlozi i sugestije sa javne rasprave koji su bili usmereni na poboljšanje teksta Nacrta zakona i unapređenje položaja i prava sezonskih radnika, ugrađeni su u tekst Predloga zakona.

10. KOJE ĆE MERE TOKOM PRIMENE ZAKONA BITI PREDUZETE DA BI SE OSTVARILI CILJEVI DONOŠENJA

U cilju primene ovog zakona, pristupiće se izradi nove platforme / softvera koji će služiti za prijavu sezonskih radnika u sektoru poljoprivrede. Ova platforma će biti direktno vezana na postojeće IT sisteme Poreske uprave. Dodatno platforma će biti vezana na sistem CROSO, čime će biti omogućena direktna veza sa sistemima PIO i RFZO.

Predviđeno je da evidenciju sezonskih radnika, kao i podatke o njihovim kompetencijama vodi Nacionalna služba za zapošljavanje, i da posreduje u

pronalasku posla/angažmana zainteresovanim licima, u skladu sa svojim nadležnostima.

Imajući u vidu da će razvoj softvera za prijavu sezonskih radnika biti izrađen iz sredstava projekta koji sprovodi NALED, uz podršku Nemačke razvojne saradnje (GIZ), sve zainteresovane strane su još u fazi izrade zakona, kroz radnu grupu i projektni implementacioni tim upoznate sa predviđenim povezivanjem sistema prijave sezonskih radnika na već postojeće platforme, odnosno uključene u planiranje budućeg povezivanja sistema i njihovu funkcionalnost.

U periodu finalizacije Nacrta zakona, radna grupa i projektni implementacioni tim (grupa sačinjena od delegiranih predstavnika institucija koje će biti direktno uključene u primenu zakona, uz predstavnike NALED i GIZ) rade na definisanju poslovnih procesa koji treba da omoguće dobro funkcionisanje platforme.

U periodu od šest meseci nakon usvajanja zakona, odabrani dobavljač za izradu softvera će izraditi platforme za prijavu sezonskih radnika i omogućiti njeno povezivanje sa postojećim sistemima. Softver koji će na ovaj način biti izrađen projektno, ostaće u vlasništvu Poreske uprave.

Planirano je da prateća dokumentacija uz softver, uputstva za korisnike, kao i serija obuka za poslodavce, servisne centre u JLS, i ostale korisnike, uključujući i državne službenike direktno nadležne za primenu ovog zakona, budu organizovane kroz projekat koji sprovodi NALED uz podršku GIZ-a.

Ovim zakonom predviđa se usvajanje dva podzakonska akta, koji treba da omoguće primenu zakona. Podzakonske akte donose Ministarstvo finansija i Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

Na nivou JLS planirano je osnivanje servisnih centara za pružanje direktne podrške primeni sistema novog modela angažovanja sezonskih radnika na lokalnu. Uspostavljanje servisnih centara neće podrazumevati angažman dodatnih zaposlenih, već proširenje opisa posla koje zaposleni imaju, a koji se već bave pitanjima poljoprivrede odnosno lokalnog ekonomskog razvoja, u smislu pružanja podrške zainteresovanim poslodavcima za primenu novog sistema (softvera) za prijavu radnika.

Planirano je osnivanje *call* centra u okviru NALED-a koji će takođe pružati podršku, pre svega servisnim centrima sa lokalnog nivoa. Rad ovog centra biće organizovan u okviru projekta, uključujući angažovanje dve osobe za rad u centru, za vreme trajanja projekta.

Nadzor nad primenom ovog zakona vršiće inspekcije u okviru svojih nadležnosti i koristeći trenutne kadrovske i ostale kapacitete. Dodatno, organi nadležni za sprovođenje navedenog zakona imaće na raspolaganju novi softver za prijavu radnika radi provere da li su radnici zatečeni na sezonskim poslovima prijavljeni.

**IZJAVA O USKLAĐENOSTI PREDLOGA ZAKONA O
POJEDNOSTAVLJENOM RADNOM ANGAŽOVANJU NA
SEZONSKIM POSLOVIMA U ODREĐENIM DELATNOSTIMA SA
PROPISIMA EVROPSKE UNIJE**

1. Ovlašćeni predlagač propisa - Vlada

Obrađivač - Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja

2. Naziv propisa

Predlog zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima

Draft Law on streamlined employment for seasonal labor in specific economic activities

3. Usklađenost propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum):

/

- a) Odredba Sporazuma koja se odnosi na normativnu sadržinu propisa,
- b) Prelazni rok za usklađivanje zakonodavstva prema odredbama Sporazuma,
- v) Ocena ispunjenosti obaveze koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,
- g) Razlozi za delimično ispunjavanje, odnosno neispunjavanje obaveza koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,
- d) Veza sa Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.

/

4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije:

a) Navođenje odredbi primarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,

Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice (član. 117) i Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika (tačka 9)

Article 117 of the Treaty establishing the European Economic Community and point 9 of the Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers

Stepen usklađenosti: potpuno usklađen

b) Navođenje sekundarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,

Direktiva Saveta 91/533 o obavezi poslodavca da obavesti radnike o uslovima koji se primenjuju na ugovor o radu ili radni odnos

Council Directive 91/533/EEC on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship

Stepen usklađenosti: potpuno usklađen

Predlog zakona je usklađen sa čl. 2, 3. i 5. Direktive. Ostale odredbe Direktive nisu predmet regulisanja Predloga zakona već opštih propisa o radu i propisa o bezbednosti i zdravlju na radu.

Predlog zakona je usklađen sa pojedinim odredbama člana 2. Direktive dok su ostale odredbe transponovane kroz odredbe Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- US i 113/17) koje se odnose na radno vreme (član 56. stav 4. i član 57. stav 5) i koje se odnose na odmore (čl. 66. i 67).

Odredbe Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu („Službeni glasnik RS”, br. 101/05, 91/15 i 113/17 - dr. zakon) koje se odnose na procenjivanje rizika na radnom mestu i u radnoj okolini i sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu (član 13. stav 3. i član 15. stav 1. tačka 2) i koje se odnose na obezbeđivanje pružanja prve pomoći (član 15. stav 1. tačka 9).

Odredba člana 2. Predloga zakona je delimično usklađena sa Direktivom Saveta 89/391/EEZ od 12. juna 1989. godine o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja u domenu bezbednosti i zaštite zdravlja radnika na radnom mestu (čl. 8. i 10).

Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (OJ L 183, 29.6.1989, p. 1).

v) Navođenje ostalih izvora prava Evropske unije i usklađenost sa njima,

g) Razlozi za delimičnu usklađenost, odnosno neusklađenost,

d) Rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti propisa sa propisima Evropske unije.

/

5. Ukoliko ne postoje odgovarajuće nadležnosti Evropske unije u materiji koju reguliše propis, i/ili ne postoje odgovarajući sekundarni izvori prava Evropske unije sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost, potrebno je obrazložiti tu činjenicu. U ovom slučaju, nije potrebno popunjavati Tabelu usklađenosti propisa. Tabelu usklađenosti nije potrebno popunjavati i ukoliko se domaćim propisom ne vrši prenos odredbi sekundarnog izvora prava Evropske unije već se isključivo vrši primena ili sprovođenje nekog zahteva koji proizilazi iz odredbe sekundarnog izvora prava (npr. Predlogom odluke o izradi strateške procene uticaja biće sprovedena obaveza iz člana 4. Direktive 2001/42/EZ, ali se ne vrši i prenos te odredbe direktive).

6. Da li su prethodno navedeni izvori prava Evropske unije prevedeni na srpski jezik?

Ne

7. Da li je propis preveden na neki službeni jezik Evropske unije?

Preveden je na engleski jezik

8. Saradnja sa Evropskom unijom i učešće konsultanata u izradi propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti.

Predlog zakona dostavljen je Evropskoj komisiji radi informisanja.

1. Naziv propisa Evropske unije: Direktiva Saveta 89/391/EEZ od 12. juna 1989 o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu (Službeni list L 183, 29/06/1989, strana 0001-0008) Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (OJ L 183, 29.6.1989, p.1)		2. „CELEX” oznaka EU propisa 31989L0391				
3. Organ državne uprave, odnosno drugi ovlašćeni predlagač propisa: Vlada Obrađivač - Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja		4. Datum izrade tabele: 10.05.2018.				
5. Naziv (nacarta, predloga) propisa čije odredbe su predmet analize usklađenosti sa propisom Evropske unije: Predlog zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima Draft Law on streamlined employment for seasonal labor in specific economic activities		6. Brojčane oznake (šifre) planiranih propisa iz baze NPAA: /				
7. Usklađenost odredaba propisa sa odredbama propisa EU:						
a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
Odredba propisa EU	Sadržina odredbe	Odredbe propisa R. Srbije	Sadržina odredbe	Usklađenost (Potpuno usklađeno –PU, delimično usklađeno –DU, neusklađeno –NU, neprenosivo–NP)	Razlozi za delimičnu usklađenost, neusklađenost ili neprenosivost	Napomena o usklađenosti

8.1	<p>1. The employer shall: — take the necessary measures for first aid, fire-fighting and evacuation of workers, adapted to the nature of the activities and the size of the undertaking and/ or establishment and taking into account other persons present, — arrange any necessary contacts with external services, particularly as regards first aid, emergency medical care, rescue work and firefighting.</p> <p>2. Pursuant to paragraph 1, the employer shall, <i>inter alia</i>, for first aid, fire-fighting and the evacuation of workers, designate the workers required to implement such measures. The number of such workers, their training and the equipment available to them shall be adequate, taking account of the size and/ or specific hazards of the undertaking and/ or establishment.</p>	<p>član 5. stav 2. tačka 2.</p>	<p>Uslovi za bezbednost i zdravlje na radu odnose se na upoznavanje sezonskog radnika sa svim rizicima i promenama rizika koji bi mogli uticati na bezbednost i zdravlje na radu, a posebno o: 2) merama pružanja prve pomoći i o licima koja ih sprovode.</p>	Delimično usklađeno		
8.2						

10.1.	<p>1. The employer shall take appropriate measures so that workers and/ or their representatives in the undertaking and/ or establishment receive, in accordance with national laws and/ or practices which may take account, <i>inter alia</i>, of the size of the undertaking and/ or establishment, all the necessary information concerning:</p> <p>(a) the safety and health risks and protective and preventive measures and activities in respect of both the undertaking and/ or establishment in general and each type of workstation and/ or job;</p>	<p>član 5. stav 2. tačka 1.</p>	<p>Uslovi za bezbednost i zdravlje na radu odnose se na upoznavanje sezonskog radnika sa svim rizicima i promenama rizika koji bi mogli uticati na bezbednost i zdravlje na radu, a posebno o:</p> <p>1) rizicima povezanim sa procesom rada koji mogu da prouzrokuju povredu na radu, oštećenje zdravlja ili oboljenje sezonskog radnika i načinom i merama za njihovo sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje na najmanju moguću meru;</p>	<p>Delimično usklađeno</p>		
-------	---	-------------------------------------	---	----------------------------	--	--

<p>1. Naziv propisa Evropske unije :</p> <p>Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship</p> <p><i>Official Journal L 288 , 18/10/1991 P. 0032 - 0035</i></p>	<p>2. „CELEX” oznaka EU propisa</p> <p>31991L0533</p>
<p>3. Organ državne uprave, odnosno drugi ovlašćeni predlagač propisa: Vlada</p>	<p>4. Datum izrade tabele:</p>
<p>Obrađivač - Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja</p>	<p>09.05.2018.</p>
<p>5. Naziv (nacrt, predloga) propisa čije odredbe su predmet analize usklađenosti sa propisom Evropske unije:</p> <p>Predlog zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima</p> <p>Draft Law on streamlined employment for seasonal labor in specific economic activities</p>	<p>6. Brojčane oznake (šifre) planiranih propisa iz baze NPAA:</p> <p>/</p>
<p>7. Usklađenost odredbi propisa sa odredbama propisa EU:</p>	

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
Odredba propisa EU	Sadržina odredbe	Odredbe propisa R. Srbije	Sadržina odredbe	Usklađenost ¹³	Razlozi za delimičnu usklađenost, neusklađenost ili neprenosivost	Napomena o usklađenosti
2.	<p>1. An employer shall be obliged to notify an employee to whom this Directive applies, hereinafter referred to as 'the employee', of the essential aspects of the contract or employment relationship.</p> <p>2. The information referred to in paragraph 1 shall cover at least the following:</p> <p>(a) the identities of the parties;</p> <p>(b) the place of work; where there is no fixed or main place of work, the principle that the employee is employed at various places and the registered place of business or, where appropriate, the domicile of the employer;</p> <p>(c) (i) the title, grade, nature or category of the work for which the employee is employed; or (ii) a brief specification or description of the work;</p> <p>(d) the date of commencement of the contract or employment relationship;</p> <p>(e) in the case of a temporary contract or employment relationship, the expected duration thereof;</p> <p>(f) the amount of paid leave to which the employee is entitled or, where this cannot be indicated when the information is given, the procedures for</p>	Čl. 5. st. 1. i 2.	<p>Poslodavac je dužan da sezonskog radnika pre stupanja na rad upozna sa poslovima koje će obavljati, mestom rada, očekivanom trajanju radnog angažovanja, uslovima za bezbednost i zdravlje na radu, dnevnom i nedeljnom radnom vremenu, odmorima u toku rada i dnevnom odmorom, visinom naknade za rad bez pripadajućeg poreza i doprinosa i rokovima za njenu isplatu (u daljem tekstu: uslovi rada).</p> <p>Uslovi za bezbednost i zdravlje na radu odnose se na upoznavanje sezonskog radnika sa svim rizicima i promenama rizika koji bi mogli uticati na bezbednost i zdravlje na radu, a posebno o:</p> <p>1) rizicima povezanim sa procesom rada koji mogu da prouzrokuju povredu na radu, oštećenje zdravlja ili oboljenje sezonskog radnika i načinom i merama za njihovo sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje na najmanju moguću meru;</p> <p>2) merama pružanja prve pomoći i o licima koja ih sprovode.</p>	PU		

¹³ Potpuno usklađeno - PU, delimično usklađeno - DU, neusklađeno - NU, neprenosivo – NP

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	<p>allocating and determining such leave;</p> <p>(g) the length of the periods of notice to be observed by the employer and the employee should their contract or employment relationship be terminated or, where this cannot be indicated when the information is given, the method for determining such periods of notice;</p> <p>(h) the initial basic amount, the other component elements and the frequency of payment of the remuneration to which the employee is entitled;</p> <p>(i) the length of the employee's normal working day or week;</p> <p>(j) where appropriate;</p> <p>(i) the collective agreements governing the employee's conditions of work;</p> <p>or</p> <p>(ii) in the case of collective agreements concluded outside the business by special joint bodies or institutions, the name of the competent body or joint institution within which the agreements were concluded.</p> <p>3. The information referred to in paragraph 2 (f), (g), (h) and (i) may, where appropriate, be given in the form of a reference to the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements governing those particular points.</p>					
3.	<p>1. The information referred to in Article 2 (2) may be given to the employee, not later than two months after the commencement of employment, in the form of:</p> <p>(a) a written contract of employment; and/or</p> <p>(b) a letter of engagement; and/or</p> <p>(c) one or more other written documents, where one of these documents contains at least all the information referred to in Article 2 (2) (a), (b), (c), (d), (h) and (i).</p>	<p>Čl. 5. st 3. i 4.</p>	<p>Stupanjem sezonskog radnika na rad smatra se da je prihvatio uslove rada iz stava 1. ovog člana i da je time zaključen usmeni ugovor o obavljanju sezonskih poslova.</p> <p>Poslodavac je dužan da sezonskom radniku na njegov zahtev izda potvrdu koja sadrži podatke o poslodavcu (naziv, sedište i PIB poslodavca, broj gazdinstva, odnosno ime i prezime, JMBG i podaci o prebivalištu) i sezonskom radniku (ime, prezime i JMBG sezonskog radnika / broj pasoša za strane</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	<p>2. Where none of the documents referred to in paragraph 1 is handed over to the employee within the prescribed period, the employer shall be obliged to give the employee, not later than two months after the commencement of employment, a written declaration signed by the employer and containing at least the information referred to in Article 2 (2). Where the document(s) referred to in paragraph 1 contain only part of the information required, the written declaration provided for in the first subparagraph of this paragraph shall cover the remaining information.</p> <p>3. Where the contract or employment relationship comes to an end before expiry of a period of two months as from the date of the start of work, the information provided for in Article 2 and in this Article must be made available to the employee by the end of this period at the latest.</p>		<p>državljanke, državljanstvo sezonskog radnika/zemlja rezidenstva, podaci o prebivalištu/boravištu) i uslovima rada iz stava 1. ovog člana, kao i o svakoj promeni tih uslova, najkasnije u roku od dva meseca od početka rada.</p>			
5.	<p>1. Any change in the details referred to in Articles 2 (2) and 4 (1) must be the subject of a written document to be given by the employer to the employee at the earliest opportunity and not later than one month after the date of entry into effect of the change in question.</p> <p>2. The written document referred to in paragraph 1 shall not be compulsory in the event of a change in the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements cited in the documents referred to in Article 3, supplemented, where appropriate, pursuant to Article 4 (1).</p>	<p>Član 5. st. 4.</p>	<p>Poslodavac je dužan da sezonskom radniku na njegov zahtev izda potvrdu koja sadrži podatke o poslodavcu (naziv, sedište i PIB poslodavca, broj gazdinstva, odnosno ime i prezime, JMBG i podaci o prebivalištu) i sezonskom radniku (ime, prezime i JMBG sezonskog radnika / broj pasoša za strane državljanke, državljanstvo sezonskog radnika/zemlja rezidenstva, podaci o prebivalištu/boravištu) i uslovima rada iz stava 1. ovog člana, kao i o svakoj promeni tih uslova, najkasnije u roku od dva meseca od početka rada.</p>	PU		
						<p>Napomena – ostale odredbe Direktive nisu</p>

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
						predmet regulisanja Predloga zakona, več opštih propisa o radu i propisa o bezbednosti i zdravlju na radu.