**УДРУЖЕЊЕ НОВИНАРА СРБИЈЕ**

**Истраживање**

**Невидљиви хендикеп и законска регулатива**

**(анализа садашње регулативе и могућност унапређење положаја особа са хендикепом доношењем нових и изменом постојећих закона)**

**Аутор: Слађана Грнчарски**

„Инвалидност је свако ограничење или недостатак способности за обављање активности на начин или у опсегу који се сматра нормалним за човека.
А хендикепом се сматра ситуација у којој особа са инвалидитетом не може да испуни нормалну животну улогу.

На основу ових дефиниција треба схватити да хендикеп није карактеристика особе са инвалидитетом, вец́ однос који она има са околином. Уколико особа не може да чита штампани материјал пошто је слепа за њу кажемо да има инвалидитет. Али, ако је уз то спречена да похађа школу или да аплицира за посао, онда то називамо хендикепом. Особа са инвалидитетом може бити у стању да чита користец́и уџбенике писане Брајевим писмом или неку врсту технологије, уз помоц́ које би превазишла овај хендикеп, али за то мора да је подрже све установе у којима не може да функционише неометано. То је могуц́е ако се обезбеде штампани материјали на Брајевом писму или технолошки уређаји за читање.”

Јована Дулић, [Разлика између инвалидитета и хендикепа](https://hendikepmagazin.rs/razlika-izmedu-invaliditeta-i-hendikepa/), Хендикеп магазин

САДРЖАЈ:

1. УВОД……………………………………………………………………………………………………………………………………4

2. ЗАКОНИ КОЈИ ДЕФИНИШУ ОБЛАСТ ОСОБА СА ХЕНДИПЕОМ……………………………………....7

3. ПРОЦЕДУРА ДОНОШЕЊА ЗАКОНА……………………………………………………………………………….19

4. СТРАТЕГИЈЕ И ОСОБЕ СА ХЕНДИКЕПОМ……………………………………………………………………….24

5. ПРАВИЛНИЦИ И ОСОБЕ СА ХЕНДИКЕПОМ…………………………………………………………………..27

6. ПРОГРАМИ И ОСОБЕ СА ХЕНДИКЕПОМ……………………………………………………………………….33

7. МЕЂУНАРОДНИ СПОРАЗУМИ И КОНВЕНЦИЈЕ НА ЧИЈУ ПРИМЕНУ СЕ ОБАВЕЗАЛА РЕПУБЛИКА СРБИЈА…………………………………………………………………………………………………………..35

8. УТИЦАЈ ЗАШТИТНИКА ГРАЂАНА НА ПОБОЉШАЊЕ ПОЛОЖАЈА ОСОБА СА ХЕНДИКЕПОМ……………………………………………………………………………………………………………………36

9. УТИЦАЈ ИНСТИТУЦИЈЕ ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ НА ПОБОЉШАЊЕ ПОЛОЖАЈА ОСОБА СА ХЕНДИКЕПОМ………………………………………………………38

10. ОБРАЗОВАЊЕ ОСОБА СА ХЕНДИКЕПОМ…………………………………………………………………….40

11. ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ХЕНДИКЕПОМ………………………………………………………………..42

11.1 Процена радне способности…………………………………………………………………………………….42

11.2. Извештај Националне службе за запошљавање о програмима за подстицање запошљавања особа са хендикепом……………………………………………………………………………….43

11.3 Хендикеп и колективни уговори………………………………………………………………………………46

11.4 Колективни уговори у којима је препознат хендикеп (анализа)…………………………….49

12. ДИЈАБЕТЕС – ТИХИ УБИЦА…………………………………………………………………………………………..58

13. ПРЕСАЂИВАЊЕ ОРГАНА……………………………………………………………………………………………...60

14. РЕТКЕ БОЛЕСТИ……………………………………………………………………………………………………………61

15. ОСОБЕ СА МЕНТАЛНИМ ОБОЉЕЊИМА И ИНТЕЛЕКТУАЛНИМ ПОТЕШКОЋАМА……..65

16. ЗАКЉУЧАК……………………………………………………………………………………………………………………66

17. ЛИТЕРАТУРА………………………………………………………………………………………………………………..68

ПРИЛОЗИ…………………………………………………………………………………………………………………………..73

1. Алтернативни Закон о раду………………………………………………………………………………………….73

2. Нацрт Закон о изменама и допунама Закона о пресађивању људских органа, Донорство је херојство……………………………………………………………………………………………………307

3. Закон о изменама Закона о пресађивању људских органа, СРС………………………………313

4. Предлог Закона о допунама Закона о социјалној заштити, о матријлној подршци за негу детета са сметњама у развоју, потписница Мариника Тепић, ССП………………………318

5. Предлог Закона о изменама и допунама Закона о социјланој заштити, Снежане Пауновић и Дуње Симоновић Братић (СПС)………………………………………………………………….327

6. Предлог Закона о допунама Закона о социјалној заштити, о материјалној подршци за негу детета са сметњама у развоју, који је поднела група народних посланика, потписиница Мариника Тепић, ССП………………………………………………………………………………351

7. Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду и Закона о финансијској помоћи породицама са децом, Заштитник грађана Саша Јанковић…………………………….363

8. Предлог Закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом, Татјана Мацура………………………………………………………………………………………………384

9. Предлог Закона о измени Закона о пресађивању људских органа, народни посланик Ђорђе Вукадиновић………………………………………………………………………………………………………..402

10. Предлог закона о допунама Закона о социјалној заштити, народна посланица мр Гордана Чабради…………………………………………………………………………………………………………….407

11. Закон о допуни Закона о социјалној заштити, Радоица Милојичић ……………………….415

12. Закон о допуни Закона о социјалном становању, народна посланица Злата Ђерић………………………………………………………………………………………………………………………………419

13. Протокол о поступању у школи са ученицима оболелим од дијабетеса……………….420

**УВОД**

“У Републици Србији тренутно је на снази више од 110 закона, конвенција, уредби, правилника, стратегија и акционих планова, који или директно уређују области осигурања и заштите права особа са инвалидитетом, или спроводе одређене мере или афирмативне акције у складу са важећим прописима. Ово, са једне стране, показује изразиту жељу законодавца, али и извршне власти, да што шире нормира ову област, али са друге стране, такође доводи до једне правне неусаглашености, преклапања и пренормирања, које у пракси доводи до отежане примене и ствара нејасноће код тумачења права, наводи се у [извештају](http://www.parlament.gov.rs/upload/documents/dokumenta/Izvestaj%20o%20post-zakonodavnom%20nadzoru-Zakon%20o%20sprecavanju%20diskriminacije%20osoba%20sa%20invaliditetom%20CIR.pdf) Вестминстерске фондације за демократију (ВФД) и Одбора за људска и мањинска права и родну равноправност Народне скупштине Републике Србије.

Чак и у оваквој ситуацији законодавне пренормираности велики број особа са хендикепом, поготово невидљивим, није препознат у законодавном оквиру.

Особа са дијабетесом, оболели од малигних болести, улцерозним колитисом, бубрежни болесници на дијализи, особе које чекају трансплантацију органа готово да упопште нису препознате у домаћем законодавству. Осим права на медцинску негу, нека помагала, сензоре за мерење шећера у крви и рехабилитацију о трошку РФЗО-а ове особе нису препознате у систему школовања, радних односа и свакодневном животу.

Република Србија је потипсница [Конвенције о правима особа са инвалидитетом](https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_UN_Medjunarodna%20konvencija%20o%20pravima%20osoba%20sa%20invaliditetom.pdf) у чијем члану 1 пише да особе са инвалидитетом обухватају особе које имају дугорочна физичка, ментална, интелектуална или сензорна оштећења која у садејству са различитим баријерама могу отежати пуно и ефективно учешће ових особа у друштву на основу једнакости са другима.

Такође, Србија се овом конвенцијом обавезала да “особама са инвалидитетом омогући да самостално живе и у потпуности учествују у свим аспектима живота” и у том циљу ће предузети одговарајуће мере да особама са инвалидитетом, на основу једнакости са другима, осигура приступ изграђеном окружењу, превозу, информацијама и комуникацијама, укључујући информационе и комуникационе технологије, као и другим услугама и објектима намењеним јавности, како у урбаним тако и у руралним срединама.

Баш из разлога што препреке и даље постоје и ове особе нису равноправне са осталима, сматрамо да је термин хендикеп бољи у односу на инвалидитет, јер скреће пажњу на недостатке које држава треба да отклони да би им омогућила равноправност.

У овом истраживању бавићемо се законодавним оквиром који се одоноси на особе са хендикепом, начином доношења закона, законским предлозима и иницијативама организација особа са хендикепом за унапређење њиховог положаја.

Иначе у Конвенцији о правима особа са инвалидитетом је наведено да су то особе које имају “дугорочне проблеме”, што у неким случајевим значи и да ти проблеми могу бити превазиђени.

У нашем законодавству и пракси инвалидитет се подразумева као “трајно стање” и најчешће особе са инвалидитетом су у прасивном статус - непрепознате и углавном корисници различитих врста помоћи. Особе са различитим врстама хендикепа увођењем инклузивног образовања су укључене у основношколско образовање, нешто мање у средњошколско, а потом тек мали број њих завшава факултете и заснива радни однос.

У овој групи је и велики број особа са менталним обољењима и интелектуалним тешкоћама којима је одузета пословна способност и који законом немају право на рад, пресоналног асистента, а становање уз подршку је на нивоу статистичке грешке.

Питање лишавања пословне способности решено је кроз више закона. Породични закон одређује ко може бити лишен пословне способности, прописује стављање под старатељство и обавезе старатеља. За поступак примењује се Закон о ванпарничном поступку, а Закон о социјалној заштити дефинише улогу центара за социјални рад као органа старатељства.

Последњих година више пута формиране су радне групе, покретан је поступак измене Породичног закона и усклађивања са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом.

Међутим, измене закона су заустављане без образложења.

Такође, велики проблем је медициско поимање инвалидитета и комисијска процена. У Србији је на снази [Правиник о утврђивању телесних оштећења](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/ministarstva/pravilnik/2003/105/6/reg) са списком болести и стања. Само болести које су наведене у правилнику и проценат оштећења сматра се основом да би особа добила статус особе са инвалидитетом. По важећем законодавству тек изменом овог правилника или додавањем нових болести, може се кренути у даље процедуре измене Правилника о ближим стандардима за пружање услуга социјалне заштите којим би се признала права као особама са инвалидитетом.

Правилник је послењи пут мењан у лето 2023. године када је степен телесног оштећења за глува лица са тешким обостраним оштећењем слуха и поремећајем говора са досадашњих 70 одсто повећан је на 80 одсто до 90 одсто, што им омогућава да остваре неке од повластица које им до сада нису биле доступне, као што су: ослобођење од плаћања накнаде за путарину, плаћања пореза за употребу једног моторног возила и сл.

Додата је и глава „10а Остале болести и поремећаји”, којом су утврђени проценти телесног оштећења за: урођене аномалије, генетичке поремећаје и ретке болести, као и за запаљенске реуматске болести и малигне болести – иноперабилне и/или са удаљеним метастазама и/или у терминалној фази.

Увођење процента телесног оштећења за болести и поремећаје из нове главе 10а у распону од 30 до 100 одсто, у зависности од степена функционалне онеспособљености, омогућава лицима која имају те поремећаје/болести остварење ширег спектра повластица за особе са инвалидитетом, наведено је на сајту Министарства за рад, социјална и борачка питања.

Особама са ретким болестима још увек те повластице нису доступне, јер ништа није урађено на измени Правилника о ближим стандардима за пружање услуга социјалне заштите, чиме би цео процес признавања инвалидитета особама са ретком болестима био окончан.

Неки чланови Закона о пресађивању органа оспорени су пред Уставим судом 2021. године. Иако је дат рок од шест месеци Министарству здравља да усагласи текст, за то је било потребно две године. Удружење Донорство је херојство је ангажаовало стручњаке који су написали предлог новог Закона, али он још увек није доспео до скупштинске процедуре.

И у овим садашњим законима, правилницима и слично особе са инвалидитетом тешко се сналазе, па Гордана Матковић, некадашња министарка за социјална питања, професорка на Факултету за економију, финансије и администрацију (ФЕФА) и програмска директорка Центра за социјалну политику (ЦСП) каже да би требало да се уложи напор од стране администрације и удружења да би им се олакшало сналажење у садашњој законској процедури. А да ли постоји неусаглашеност, то би требало да буде предмет посебног истраживања.

**ЗАКОНИ КОЈИ ДЕФИНИШУ ОБЛАСТ ОСОБА СА ХЕНДИПЕОМ**

**Устав**

[Устав Републике Србије](https://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html) забрањује непосредну или посредну дискриминацију, као и дискриминацију по било ком основу, па и по основу психичког или физичког инвалидитета.

**Закони**

[Закон о забрани дискриминације](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zabrani_diskriminacije.html) - Дискриминација постоји ако се поступа противно начелу поштовања једнаких права и слобода особа са инвалидитетом у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота. Прописано је и да су послодавци дужни да предузму одговарајуће мере ако је то потребно, у циљу обезбеђивања приступа, прилагођеног радног места, учешћа, стручног усавршавања и напредовања у послу запослених који се налазе у неравноправном положају а нарочито особа са инвалидитетом, ***осим ако би ове мере представљале несразмеран терет за послодавца***. Не сматра се да је терет несразмеран ако је умањен примереним мерама јавних политика у области рада и запошљавања.

Овим законом уређује се општи основ забране дискриминације по основу инвалидности, посебни случајеви дискриминације особа са инвалидитетом, поступак заштите особа изложених дискриминацији и мере које се предузимају ради подстицања равноправности и социјалне укључености особа са инвалидитетом.

[Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_potvrdjivanju_konvencije_o_pravima_osoba_sa_invaliditetom.html) – прихвата се Конвенција Уједињених нација о правима особа са инвалидитетом којом се признају урођено достојанство и вредност као и једнака и неотуђива права свих чланова људске породице као темељ слободе, правде и мира у свету. Циљ ове конвенције је да се унапреди, заштити и осигура пуно и једнако уживање свих људских права и основних слобода свим особама са инвалидитетом и унапреди поштовање њиховог урођеног достојанства.

[Закон о потврђивању ревидиране европске социјалне повеље](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2009_06/t06_0210.htm) - у намери да се обезбеди ефективно остваривање права особа са инвалидитетом, без обзира на узраст или природу инвалидитета, на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице, стране уговорнице посебно се обавезују:

1. да предузму неопходне мере како би обезбедиле особама са инвалидитетом потребно усмерење, образовање и професионалну обуку, у оквиру редовних механизама када год је то могуће, или, када то није могуће, помоћу специјализованих тела, јавних или приватних;

2. да унапреде њихов приступ запошљавању путем свих мера којима се послодавци подстичу да запосле и да задрже у радном односу особе са инвалидитетом у редовној радној средини и да прилагоде радне услове потребама особа са инвалидитетом или, када тако нешто није могуће због тежине инвалидитета, организовањем или стварањем посебне врсте запошљавања прилагођене тежини инвалидности. ***У одређеним ситуацијама такве мере могу обухватити посебан распоред и службе подршке***

3. да унапреде њихову пуну социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице посебно таквим мерама, укључујући и техничку помоћ, које имају за циљ да превазиђу баријере у споразумевању и покретљивости и да омогуће приступ транспорту, стамбеном смештају, културним активностима и разоноди.

[Закон о социјалној заштити](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_socijalnoj_zastiti.html) прописује која су права и услуге из области социјалне заштите, на који начин се финансирају и ко може бити корисник тих права и услуга. Такође, овај Закон забрањује дискриминацију корисника социјалне заштите и по основу инвалидитета или другог личног својства.

[Породични закон](https://www.paragraf.rs/propisi/porodicni_zakon.html) прописује институт лишења пословне способности и продужење родитељског права којима је велики број грађанских права постао недоступан особама са хендикепом. Закон прописује стављање под старатељство и обавезе старатеља. Иако је предвиђена измена наведених законских одредби, оне из непознатих разлога нису укинуте.

[Закон о правима корисника услуга привременог смештаја у социјалној заштити](https://www.propisi.net/zakon-o-pravima-korisnika-usluga-privremenog-smestaja-u-socijalnoj-zastiti/) - овим законом унапређује се положај корисника услуга привременог смештаја, кроз процес очувања квалитета живота и потенцијала корисника, развоја и припреме корисника за живот у заједници, без дискриминације, под равноправним условима уз активно, ефективно и информисано учешће корисника услуга социјалне заштите, као и особа од поверења које им пружају подршку у доношењу одлука, у складу са приступом заснованим на људским правима.

Остваривање права корисника услуга привременог смештаја у социјалној заштити подразумева континуирано оспособљавање корисника за самосталан живот и пуно и равноправно учешће у друштву и остваривање социјалне инклузије и кроз процес деинституционализације и усмерено је на оснаживање корисника у циљу очувања и развоја потенцијала, као и дугорочно напуштање привременог смештаја и укљученост у локалну заједницу уз коришћење услуга у заједници.

[Закон о социјалној карти](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-socijalnoj-karti.html) - овим законом се уређује успостављање и вођење јединственог регистра Социјална карта, односно садржина, начин приступања, обрада и чување података у оквиру Социјалне карте, као и друга питања од значаја за њено успостављање и вођење.

У Социјалној карти воде се и обрађују подаци о појединцу и са њим повезаним лицима, у складу са законом којим се уређује заштита података о личности, који су неопходни за утврђивање социјално-економског статуса, односно за остваривање права и услуга из социјалне заштите у складу са законом, као и подаци о оствареним правима и услугама из социјалне заштите које лице користи или је користило, подаци о правима и услугама које су у поступку остваривања и подаци о одбаченим и одбијеним захтевима (неостварена права).

Изузетно, у Социјалној карти могу се обрађивати и подаци о лицима из социјално угрожених и рањивих група (деца и млади, особе старије од 65 година, особе са инвалидитетом, лица са менталним сметњама, самохрани родитељи, незапослена лица и друге категорије социјално угрожених чији су месечни приходи испод одговарајућег нивоа и друго) којима право утврђује влада, у случајевима пружања помоћи према условима које дефинише за сваки појединачни случај.

[Закон о планирању и изградњи](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_planiranju_i_izgradnji.html) - зграде јавне и пословне намене, као и други објекти за јавну употребу (улице, тргови, паркови и сл.) морају се пројектовати, градити и одржавати тако да свим корисницима, а нарочито особама са инвалидитетом омогућавају несметан приступ, кретање и боравак. Стамбене и стамбено-пословне зграде са десет и више станова морају се пројектовати и градити тако да се свим корисницима, а нарочито особама са инвалидитетом, деци и старим особама омогућава несметан приступ, кретање, боравак и рад.

У случају извођења радова на уклањању препрека за особе са инвалидитетом, деци и старим особама, не доставља се оверена сагласност сувласника, односно власника посебних делова зграде, већ се као доказ доставља одлука стамбене заједнице у складу са прописом којим се уређује становање и одржавање зграда (закон је измењен, раније је било више од половине власника, прим. аутора).

Новчаном казном од 300.000 динара казниће се за прекршај привредно друштво или друго правно лице које је инвеститор објекта ако не обезбеди приступ објекту особама са инвалидитетом у складу са стандардима приступачности.

[Закон о становању и одржавању зграда](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_stanovanju_i_odrzavanju_zgrada.html) - начелно се омогућава социјално становање, али је [укинута квота од 10 одсто која је постојала у претходном закону](http://www.parlament.gov.rs/upload/documents/dokumenta/Izvestaj%20o%20post-zakonodavnom%20nadzoru-Zakon%20o%20sprecavanju%20diskriminacije%20osoba%20sa%20invaliditetom.pdf). Законом су предвиђене мере подршке за особе са инвалидитетом, али нису јасно дефинисане. Иако [Закон предвиђа одређене мере подршке за особе са инвалидитетом, није јасно дефинисана обавеза приступачности објеката колективног становања за особе са инвалидитетом](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2025_01/SG_006_2025_001.htm).

[Закон о социјалном становању](https://pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/reg/viewAct/f29711fa-a99f-4413-9824-0670c775b3e5) – регулише прикупљање средстава за подстицање прибављања различитих видова станова за социјално становање особа са инвалидитетом, као и личних и породичних војних инвалида и цивилних инвалида рата, као и за изградњу станова за становање уз подршку за особе са инвалидитетом.

[Законом о финансијској подршци породици са децом](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-finansijskoj-podrsci-porodici-sa-decom.html) регулише накнаде за децу са сметњама у развоју и инвалидитетом (увећан дечији додатак, накнада трошкова боравка у предшколској установи)

[Закон о здравственој заштити](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zdravstvenoj_zastiti.html) прописује обезбеђивање одговарајуће здравствене заштите грађанима, која је физички, комуникацијски, географски и економски доступна, односно културолошки прихватљива, а посебно особама са инвалидитетом, као и забрану дискриминације у пружању здравствене заштите особама са инвалидитетом.

[Закон о здравственом осигурању](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zdravstvenom_osiguranju.html) - лица која не испуњавају услове за стицање својства осигураника из члана 11. овог закона и која не испуњавају услове да буду осигурани као чланови породице осигураника сматрају се осигураницима у смислу овог закона и то: особе са инвалидитетом чији је инвалидитет утврђен у складу са законом; корисници породичне инвалиднине, односно месечног новчаног примања по прописима о заштити бораца, војних инвалида и цивилних инвалида рата;

Изабрани лекар, односно други стручно-медицински орган, без обзира на време трајања привремене спречености за рад осигураника, дужан је да осигураника без одлагања упути на инвалидску комисију ако оцени да здравствено стање осигураника указује на губитак радне способности, односно да се не очекује побољшање здравственог стања осигураника које би му омогућило враћање радне способности.

У случају дужег трајања спречености за рад проузроковане болешћу или повредом, а најкасније по истеку сваких шест месеци непрекидне спречености за рад, односно ако је осигураник у последњих 18 месеци био спречен за рад 12 месеци са прекидима, изабрани лекар, односно други стручно-медицински орган, дужан је да осигураника са потребном медицинском документацијом упути на инвалидску комисију ради утврђивања губитка радне способности.

Осигураник је дужан да, најкасније у року од 15 дана од дана упућивања на инвалидску комисију, поднесе захтев за покретање поступка ради утврђивања губитка радне способности пред надлежном организацијом за пензијско и инвалидско осигурање и да о томе писманим путем обавести Републички фонд у року од три радна дана од дана подношења захтева.

Здравствена заштита у пуном износу из средстава обавезног здравственог осигурања без плаћања партиципације обезбеђује се:

1) ратним војним инвалидима, мирнодопским војним инвалидима и цивилним инвалидима рата;

2) слепим лицима и трајно непокретним лицима, као и лицима која остварују новчану накнаду за помоћ и негу другог лица, у складу са законом.

[Законом о правима пацијената](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_pravima_pacijenata.html) се обезбеђује једнак приступ здравственој служби, без дискриминације у односу на врсту обољења или неку другу различитост.

[Закон о заштити лица са менталним сметњама](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-zastiti-lica-sa-mentalnim-smetnjama.html) се прописују права и ограничавање права лица са менталним сметњама, лечење, смештање у установе и поступак према особама са инвалидитетом које су учиниоци кривичних дела.

[Закон о јавном здрављу](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_javnom_zdravlju.html)- Јавно здравље у области физичког, менталног и социјалног здравља становништва обухвата, између осталог, спровођење и анализу посебних истраживања о здрављу и факторима који утичу на здравље становништва и осетљивих друштвених група (жене, деца, стари, особе са инвалидитетом, сиромашни и друге осетљиве друштвене групе),

[Закон о основама система образовања и васпитања](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_osnovama_sistema_obrazovanja_i_vaspitanja.html) дефинише право на образовање лица са сметњама у развоју и инвалидитетом, афирмативне мере за упис у средње школе, дефинише делатност школа за ученике и одрасле са сметњама у развоју и инвалидитетом и ресурсних центара као установа за пружање стручне подршке деци, ученицима и одраслима са сметњама у развоју и инвалидитетом. Такође, дефинише улогу педагошког асистента, личног пратиоца деце са инвалидитетом и дефектолога васпитача. Прописује са да се из буџета локалних самоуправа финансира превоз, смештај и исхрана деце и ученика са сметњама у развоју и инвалидитетом и њихових пратилаца, без обзира на удаљеност места становања од школе. Законом се одређују смернице за пружање индивидуализоване додатне подршке за ученике са сметњама у развоју и инвалидитетом и забрањује дискриминација на основу здравственог стања, сметњи у развоју и инвалидитета.

[Закон о предшколском образовању и васпитању](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-predskolskom-vaspitanju-i-obrazovanju.html) дефинише право на предшколско образовање и васпитање и забрањује дискриминацију по основу тешкоћа и сметњи у развоју, инвалидитета и по другим основама. Законом се прописује подршка деци из осетљивих друштвених група. Такође, позива се на Закон о финансијској подршци породица са децом и прописује да се ***деца са сметњама у развоју и инвалидитетом ослобађају плаћања обданишта.***

[Закон о средњем образовању и васпитању](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_srednjem_obrazovanju_i_vaspitanju.html) дефинише рад школа за ученике са сметњама у развоју, критеријуме за упис и регулише питања наставе на даљину и праксе за ове ученике.

[Закон о високом образовању](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_visokom_obrazovanju.html) прописује да оснивач (Република) финансира опрему и услове за студирање особа са инвалидитетом. Такође, да студенти са инвалидитетом са 36 ЕСПБ имају право да наредну годину упишу на буџету. Закон дозвољава студије или поједине делове студија на знаковном језику. Студенти са инвалидитетом задржавају статус студента до истека рока који се одређује у троструком броју школских година потребних за реализацију студијског програма.

[Закон о образовању одраслих](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-obrazovanju-odraslih-republike-srbije.html) наводи да особама са инвалидитетом које похађају програме образовања одраслих се обезбеђује приступачност програма и неопходна индивидуализована разумна прилагођавања.

[Закон о уџбеницима](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-udzbenicima.html) садржи одредбе о прилагођавању уџбеника за децу са сметњама у развоју и инвалидитетом, као и одредбе о могућности да ова деца добију бесплатне уџбенике ***у складу са расположивим средствима буџета Републике Србије***.

[Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaposljavanju_i_osiguranju_za_slucaj_nezaposlenosti.html) регулише област инвалидског осигурања.

[Закон о раду](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html) прописује да особа са инвалидитетом заснива радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено. Забрањује се дискриминација лица која траже запослење по основу инвалидитета и прописује да запослена особа са инвалидитетом има право на посебну заштиту, у складу са законом.Такође, да је ***запосленом-особи са инвалидитетом послодавац дужан да обезбеди обављање послова према радној способности. Ако послодавац то не може да учини, запослени се сматра технолошким вишком***. Законом се прописује И да самохрани родитељ који има дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

[Закон о безбедности и здрављу на раду](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_bezbednosti_i_zdravlju_na_radu.html) –

Овим законом уређују се унапређивање и спровођење мера безбедности и здравља на раду лица која учествују у радним процесима, као и лица која се затекну у радној средини, ради спречавања повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом, општа начела превенције, права посебних група запослених, обавезе послодавца, права и обавезе запослених, информисање, консултовање, сарадња и обука запослених и представника запослених за безбедност и здравље на раду, Регистар повреда на раду, стручни испити, издавање лиценци, надзор и казнене одредбе.

Послодавац је дужан да обезбеди да запослена за време трудноће, породиља и запослена која доји дете, запослени млађи од 18 година живота, особа са инвалидитетом и запослени код кога је утврђена професионална болест, и поред обуке за безбедан и здрав рад, буду у писаној форми обавештени о резултатима процене ризика и о мерама којима се ризици отклањају у циљу повећања безбедности и здравља на раду.

Ако то не учини казниће се послодавац новчаном казном од 1.000.000 до 1.500.000 динара.

Послодавац је дужан да запослене осигура за случај повреда на раду и професионалних болести, ради обезбеђивања накнаде штете. Финансијска средства за осигурање из става 1. овог члана падају на терет послодавца.

[Закон о запосленима у јавним службама](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2017/113/19/reg/20201229) –

Ако је више кандидата испунило мерила прописана за избор са једнаким најбољим резултатом, предност за запошљавање има кандидат који припада групи лица која се налазе у неједнаком положају, као што су жртве насиља у породици и партнерским односима, особе са инвалидитетом, припадници ромске националне мањине, а законом којим се уређује рад јавне службе, односно колективним уговором могу се одредити и друге групе лица које се налазе у неједнаком положају.

Трудници, једном од родитеља са дететом до три године живота, самохраном родитељу детета до седме година живота или детета са инвалидитетом и умерено до тешко ометеном у развоју, може се одредити приправност само уз његову писану сагласност. За

[Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_profesionalnoj_rehabilitaciji_i_zaposljavanju_osoba_sa_invaliditetom.html) се стварају услови за равноправно укључивање особа са инвалидитетом на тржиште рада, регулише област процене радних способности, професионална рехабилитација, обавеза запошљавања особа са инвалидитетом, услови за оснивање и обављање делатности предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом и других посебних облика запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом.

[Закон о социјалном предузетништву](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-socijalnom-preduzetnistvu.html) - Средства за подстицање развоја социјалног предузетништва и за подршку радној интеграцији припадника друштвено осетљивих група, обезбеђују се из:

1) средстава буџета Републике Србије намењених за финансирање социјалног предузетништва, социјалне заштите, средства за спровођење мера активне политике запошљавања, професионалне рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом које реализује организација надлежна за послове запошљавања.

Припадницима друштвено осетљивих група у смислу овог закона, сматрају се лица која се налазе у систему социјалне заштите, теже запошљива незапослена лица у складу са прописима из области запошљавања и остала теже запошљива лица из посебно осетљивих категорија, као и припадници других осетљивих друштвених група одређених законом.

[Закон о пензијском и инвалидском осигурању](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_penzijskom_i_invalidskom_osiguranju.html) прописује да се стаж осигурања са увећаним трајањем рачуна осигураницима који су на раду, по основу кога су били обавезно осигурани, провели радећи као осигураници с телесним оштећењем од најмање 70 одсто, војни инвалиди од прве до шесте групе, цивилни инвалиди рата од прве до шесте групе, слепа лица, лица оболела од ***дистрофије или сродних мишићних и неуромишићних обољења, од параплегије и церебралне и дечије парализе и од мултиплекс склерозе***.

[Царински закон](https://www.paragraf.rs/propisi/carinski-zakon.html) – особе са инвалидитетом, односно организације особа са инвалидитетом ослобођене су плаћања увозних дажбина на предмете намењене за образовање, запошљавање или побољшање друштвеног положаја особа са инвалидитетом, путничке

аутомобиле и друга моторна возила конструисана првенствено за превоз лица посебно израђена или прилагођена за употребу од стране особа са инвалидитетом, као и на резервне делове, компоненте или додатке који су посебно направљени за те производе. Плаћања увозних дажбина ослобођени су привредни субјекти за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом - на опрему и резервне делове који се не производе у земљи, а користе се за професионално оспособљавање и радно ангажовање особа са инвалидитетом.

[Закон о кретању уз помоћ пса водича](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_kretanju_uz_pomoc_psa_vodica.html) - уређује се право особа са инвалидитетом на кретање уз помоћ пса водича у јавном превозу, објектима и површинама у јавној употреби и у радном простору.

[Закон о железници](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zeleznici.html) - железнички превозници и управљачи станица дужни су да особама са инвалидитетом и особама смањене покретљивости осигурају да станица, платформе, косе електромоторне рампе за инвалиде, возна средства и друге просторије буду приступачне. Запослени су дужни да пруже информације о приступачности, као и да уложе разумне напоре да особама са инвалидитетом или особама са смањеном покретљивошћу омогуће приступ превозу железницом.

Новчаном казном од 300.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај привредно друштво или друго правно лице ако не обезбеди приступачност железничког система, не пружа помоћ на железничкој станици или не обезбеди услове за пружање помоћи особама са инвалидитетом и особама смањене покретљивости

[Закон о интероперабилности железничког система](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2023/62/8/reg) прописује да подсистеми инфраструктуре и возних средстава морају да буду приступачни особама са инвалидитетом и особама са смањеном покретљивошћу у циљу обезбеђења њиховог приступа под истим условима као и осталим лицима, спречавањем постављања или уклањањем препрека, као и применом одговарајућих мера. Ово укључује пројектовање, изградњу, обнову, унапређење, одржавање и експлоатацију предметних делова подсистема који су јавно доступни. Подсистем регулисања и управљања саобраћајем и подсистем телематских апликација за превоз путника морају да предвиде неопходну функционалност потребну за олакшавање приступа особама са инвалидитетом и особама са смањеном покретљивошћу под истим условима као и осталим лицима, спречавањем постављања и уклањањем, као и применом одговарајућих мера. Такође, дефинисани су и посебни захтеви за поједине подсистеме где је прописано да исти морају бити приступачни особама са инвалидитетом.

[Закон о повластицама у унутрашњем путничком саобраћају инвалидних лица](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_povlasticama_u_unutrasnjem_putnickom_saobracaju_invalidnih_lica.html) - Слепа лица и лица оболела од ***дистрофије и сродних мишићних и неуромишићних болести, плегија, церебралне и дечје парализе и мултиплекс склерозе***, са пребивалиштем у Републици Србији, као и њихови пратиоци, имају право, под условима утврђеним овим законом, на повластице, у унутрашњем путничком саобраћају, уколико то право не могу остварити по прописима из области борачке и инвалидске заштите.

[Закон о уговорима о превозу у железничком саобраћају](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_ugovorima_o_prevozu_u_zeleznickom_saobracaju.html) предвиђена је обавеза превозника да пре путовања пружи путницима информације о приступачности, условима приступа и постојању простора у возу намењених особама са инвалидитетом и особама са смањеном покретљивошћу

[Закон о безбедности саобраћаја на путевима](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_bezbednosti_saobracaja_na_putevima.html) уређује издавање налепница за возила за особе са инвалидитетом, а прописује и да оспособљавање кандидата за возача који је особа са инвалидитетом се може обављати на возилу произведеном или преправљеном у складу са његовим потребама.

[Закон о јавном информисању и медијима](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_javnom_informisanju_i_medijima.html) - Република Србија, аутономна покрајина, односно јединица локалне самоуправе, предузимају мере којима се омогућава да се несметано примају информације намењене јавности, у примереном облику и применом одговарајуће технологије и обезбеђује део средстава или других услова за рад медија који објављују информације на знаковном језику или Брајевом писму или на други начин омогућавају тим лицима да несметано остварују права у јавном информисању.

Република Србија предузима мере да информативни, образовни, културни и забавни садржаји буду приступачни особама са инвалидитетом.

[Закон о електронским медијима](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_elektronskim_medijima.html) - пружалац медијске услуге је дужан да, ***у складу са својим финансијским и техничким могућностима,*** свој програм и садржај учини доступним особама оштећеног слуха, односно вида и да константно ради на укључивању српског знаковног језика, отвореног и затвореног титла и звучног описа. Пружалац медијских услуга овим лицима мора да осигура пружање хитних информација од значаја за живот и здравље. Једном годишње, а најкасније до 1. септембра, пружаоци услуга морају да известе Регулатора о предузетим мерама.

[Закон о јавним медијским сервисима](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_javnim_medijskim_servisima.html) - од обавезе плаћања таксе ослобађа се физичко лице, власник мерила електричне енергије ако је особа са инвалидитетом са 100 одсто телесног

оштећења или особа са инвалидитетом са мање од 100 одсто телесног оштећења, ако јој је, у складу са одредбама посебних прописа, признато право на додатак за туђу негу и помоћ.

[Закон о употреби знаковног језика](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-upotrebi-znakovnog-jezika-republike-srbije.html) - уређује се употреба знаковног језика, односно право на учење знаковног језика и право на употребу услуге тумача за знаковни језик, начин употребе услуге тумача за знаковни језик, мере за подстицање примене и унапређење употребе знаковног језика кроз информисање и образовање на знаковном језику.

[Кривични законик](https://www.paragraf.rs/propisi/krivicni-zakonik-2019.html) - Ко због инвалидитета другоме ускрати или ограничи права човека и грађанина утврђена Уставом, законима или другим прописима или општим актима или потврђеним међународним уговорима или му на основу ове разлике даје повластице или погодности, казниће се затвором до три године. Ако дело учини службено лице у вршењу службе, казниће се затвором од три месеца до пет година.

[Закон о парничном поступку](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_parnicnom_postupku.html) и [Законик о кривичном поступку](https://www.paragraf.rs/propisi/zakonik_o_krivicnom_postupku.html) предвиђају правила за саслушање странке, окривљеног, оштећеног и сведока који је особа са оштећеним слухом или особа која отежано говори.

Када је реч о особи оштећеног слуха, питања ће му се поставити писмено, а уколико има отежан говор на питања ће писмено одговарати. Ако се саслушање не може извршити на овакав начин, позваће се као тумач лице које се са сведоком може споразумети.

[Закоником о кривичном поступку предвиђена је посебна заштита особа са инвалидитетом прописивањем обавезног присуства браниоца приликом првог саслушања окривљеног који због хендикепа није у могућности да се успешно брани.](https://www.prvi.os.sud.rs/tekst/163/osobe-sa-invaliditetom.php)

Особе које се саслушавају као сведоци а имају оштећени слух потписују текст заклетве, док особе оштећеног слуха које не знају да читају и пишу заклињу се уз помоћ тумача.

Када је реч о особама са оштећеним видом председник већа чита текст заклетве коју затим понавља сведок.

[Закон о ванпарничном поступку](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_vanparnicnom_postupku.html) –у поступку лишење пословне способности суд испитује да ли су се стекли законски услови за лишење пословне способности пунолетног лица, одлучује о мери лишења пословне способности, одређује време за које ће се проверити да ли постоје разлози за даље трајање изречене мере и одлучује о враћању пословне способности када престану разлози за лишење пословне способности.

[Закон о електронским комуникацијама](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_elektronskim_komunikacijama.html) - пружалац комуникационих услуга дужан је да особама са инвалидитетом омогући приступ јединственом броју за хитне службе 112, као и другим бројевима за приступ хитним службама у Републици Србији.

Регулатор, на захтев тела надлежног за електронске медије, одређује оператора електронске комуникационе мреже за дистрибуцију медијских садржаја, који је дужан да преноси одређени медијски садржај, у складу са законом који уређује област електронских медија, и под условима који су у складу са начелима сразмерности, јавности и недискриминације.

Обавеза преноса медијских садржаја нарочито се односи на услуге које омогућавају одговарајући приступ крајњим корисницима са инвалидитетом.

[Закон о јавним набавкама](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-javnim-nabavkama.html) - За све предмете набавки који су намењени употреби од стране физичких лица, техничке спецификације се, осим у објективно оправданим случајевима, израђују на начин да се узимају у обзир критеријуми приступачности за лица са инвалидитетом или да решење буде прилагођено за све кориснике. За привредне субијекте чији је основни циљ професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом предвиђено је резервисано право учешћа у поступку јавне набавке.

[Закон о култури](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_kulturi.html) - општи интерес у култури обухвата подстицање културног и уметничког стваралаштва особа са инвалидитетом и доступности свих културних садржаја особама са инвалидитетом.

[Закон о музејској делатности](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-muzejskoj-delatnosti.html) - музеј је дужан да музејске предмете учини доступне особама са инвалидитетом, када је то могуће, и у облицима који су им приступачни.

[Закон о бесплатној правној помоћи](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-besplatnoj-pravnoj-pomoci.html) - бесплатна правна помоћ може да се пружи држављанину Републике Србије, лицу без држављанства, страном држављанину са сталним настањењем у Републици Србији и другом лицу које има право на бесплатну правну помоћ према другом закону или потврђеном међународном уговору ако је особа са инвалидитетом.

[Закон о задужбинама и фондацијама](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaduzbinama_i_fondacijama.html) - Остваривањем општекорисног циља, у смислу овог закона, сматрају се активности усмерене на промовисање и заштиту људских, грађанских и мањинских права, промовисање демократских вредности, европских интеграција и међународног разумевања, одрживи развој, регионални развој, равноправност полова, унапређење социјалне и здравствене заштите, промовисање и унапређење културе и јавног информисања, промовисање и популаризацију науке, образовања, уметности и аматерског спорта, унапређивање положаја особа са инвалидитетом, бригу о деци и младима, помоћ старима, заштиту животне средине, борбу против корупције, заштиту потрошача, заштиту животиња, хуманитарне и друге активности којима задужбине и фондације остварују општекорисне циљеве односно интересе.

[Закон о играма на срећу](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_igrama_na_srecu.html) - део средстава који је приход буџета Републике Србије у износу од 40 одсто користи се за финансирање Црвеног крста Србије, организација особа са инвалидитетом и других удружења чији је циљ унапређење социјално-економског и друштвеног положаја особа са инвалидитетом и других лица у стању социјалне потребе, установа социјалне заштите, спорта и омладине, јединица локалне самоуправе и лечења ретких болести.

Наменска примања буџета из става 2. овог члана, распоређују се, у износу од по 19 одсто, за финансирање:

Црвеног крста Србије; 2) организација особа са инвалидитетом и других удружења чији је циљ унапређење социјално-економског и друштвеног положаја особа са инвалидитетом; 3) установа социјалне заштите и других удружења чији је циљ унапређење социјално-

1. економског и друштвеног положаја лица у стању социјалне потребе; 4) спорта и омладине; 5) јединица локалне самоуправе.

Наменска примања буџета из става 2. овог члана, распоређују се, у износу ***од 5 одсто, за*** ***финансирање лечења ретких болести***.

[Закон о електронској управи](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-elektronskoj-upravi-republika-srbija.html) - услуга електронске управе пружа се на начин који обезбеђује приступ и коришћење особама са инвалидитетом без техничких, аудио-визуелних, семантичких и језичких ограничења.

Орган је дужан да изради софтверско решење које омогућава коришћење услуга електронске управе, у складу са прописима којима се уређују електронски документ, електронска идентификација и услуге од поверења у електронском пословању и законом којим се уређује заштита података о личности.

Орган је дужан да при дизајнирању, изради, одржавању и ажурирању софтверског решења поштује стандарде приступачности, како би услуге електронске управе биле доступне свима, а нарочито особама са инвалидитетом. Орган је дужан да омогући да садржај веб презентације буде доступан и на мобилним уређајима и приступачан свакоме, а нарочито особама са инвалидитетом.

[Закон о волонтирању](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_volontiranju.html) - ако су корисници волонтирања деца, особе са инвалидитетом, стара лица, лица којима је неопходна помоћ и нега другог лица, болесне особе или особе које су потпуно или делимично лишене пословне способности организатор волонтирања дужан је да поступа са посебном пажњом приликом избора и обуке волонтера.

***Волонтирање не може да обавља лице које је у потпуности или делимично лишено пословне способности.***

[Закон о удружењима](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_udruzenjima.html) - Средства за подстицање програма или недостајућег дела средстава за финансирање програма које реализују удружења, а који су од јавног интереса обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Под програмом од јавног интереса нарочито се сматрају програми у области: социјалне заштите, борачко-инвалидске заштите, заштите лица са инвалидитетом, друштвене бриге о деци, заштите интерно расељених лица са Косова и Метохије и избеглица, подстицање наталитета, помоћи старима, здравствене заштите, заштите и промовисања људских и мањинских права, образовања, науке, културе, информисања, заштите животне средине, одрживог развоја, заштите животиња, заштите потрошача, борбе против корупције, као и хуманитарни програми и други програми у којима удружење искључиво и непосредно следи јавне потребе.

[Закон о избору народних посланика](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_izboru_narodnih_poslanika.html) –

Када овлашћени предлагачи предлажу чланове и заменике чланова у органе за спровођење избора, треба да воде рачуна о уравнотеженој заступљености полова и потреби да укључе особе са инвалидитетом у спровођење изборног поступка.

Бирач који није у могућности да гласа на бирачком месту услед тешке болести, старости или инвалидитета може да гласа ван бирачког места, а на подручју које обухвата бирачко место, ако о томе обавести локалну изборну комисију најраније 72 часа пре дана гласања а најкасније до 11.00 часова на дан гласања, односно бирачки одбор на дан гласања, најкасније до 11.00 часова.

Бирач који услед неписмености, слабовидости, инвалидитета или неког другог разлога није у стању да сам попуни гласачки листић има право да гласа на бирачком месту уз помоћ помагача којег сам одреди да уместо њега онако како му наложи попуни гласачки листић.

Право да гласа уз помоћ помагача којег сам одреди има и бирач који гласа ван бирачког места, а који услед неписмености, слабовидости, инвалидитета или неког другог разлога није у стању да сам попуни гласачки листић.

**ПРОЦЕДУРА ДОНОШЕЊА ЗАКОНА**

На сајту Народне скупштине Републике Србије објашњено је у потпуности која је [процедура](http://www.parlament.gov.rs/akti/put-zakona.1052.html) доношења закона.

Закон може предложити сваки народни посланик, Влада, скупштина Аутономне покрајне, најмање 30.000 бирача и Заштитиник грађана (као и Народна банка из области своје делатности).

Народна иницијатива фактички још увек није заживела у нашем законодавству и једини доступни пример инцијативе на основу пописа грађана је усвајање “Тијаниног закона” из 2019. године за измену Кривичног законика.

Такође, нема података да је Заштитник грађана последњих година иницирао доношење неког закона.

И [Скупштина АПВ](https://www.skupstinavojvodine.gov.rs/Strana.aspx?s=upucenaakta&j=SRL) ретко користи могућност предлагања закона. Од 2020. до 2024. године имала је један законски предлог и ниједан предлог амандмана. За период од 2016. до 2020. године нема података. Од 2012. до 2016. упућена су три законска предлога и три амандмана.

За разлику од последњих 17 година, Скупштина Војводине је од 2000. до 2008. године предложила 38 закона и 33 амандмана.

Најчешћи предлагачи закона су Влада Републике Србије и народни посланици.

У последњих пет година донета су само три закона директо везана са особе са хендикепом-Закон о социјалном предузетништву, Закон о правима корисника услуга привременог смештаја у социјајалној заштити и Закон о социјалној карти.

У [скупштинској процедури](http://www.parlament.gov.rs/%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8/%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B8-%D1%83-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%B4%D1%83%D1%80%D0%B8/%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B8-%D1%83-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%B4%D1%83%D1%80%D0%B8.46.html) су следећи предлози Закона, који су у вези са особама са хендикепом:

1. Предлог закона о изменама закона о пресађивању људских органа који је предложила посланица Ружица Николић, СРС
2. Предлог Закона о допунама Закона о социјалној заштити, о материјалној подршци за негу детета са сметњама у развоју, који је поднела група народних посланика, потписиница Мариника Тепић, ССП
3. Предлог Закона о изменама и допунама Закона о социјланој заштити, такође о праву на материјалну подршку родитељу-неговатељу за негу детета са сметњама у развоју, на предлог Снежане Пауновић и Дуње Симоновић Братић, СПС
4. Предлог Закона о допунама Закона о социјалној заштити, о матријлној подршци за негу детета са сметњама у развоју, потписница Мариника Тепић, ССП
5. Други Предлог Закона о допунама Закона о социјалној заштити, о материјалној подршци за негу детета са сметњама у развоју, који је поднела група народних посланика, потписиница Мариника Тепић, ССП
6. Заштитник грађана Саша Јанковић је такође упућивао предлог закона о изменама и допунама Закона о раду и Закона о финансијској помоћи породицама са децом
7. Посланик Радојица Милојичић је поднео предлог Закон о допуни закона о социјалној заштити којим би се за ученике из социјално-материјлно угрожених породица и ученицима са инвалидитетом обезбедила бесплатна ужина у школама, карта за јавни превоз, уџбеници и друга наставна средства
8. Предлог Закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом, којим се отклања недостатак који је постојао у ранијем закону да накнаду зараде за време одсуства ради посебне неге детета се не може остварити за дете за које је остварено право на додатак за помоћ и негу другог лица. Предлог је поднела народна посланица Татјана Мацура
9. Предлог Закона о измени закона о пресађивању људских органа, који је поднео народни посланик Ђорђе Вукадиновић
10. Предлог закона о допунама Закона о социјалној заштити, такође родитељ-неговатељ, који је поднела народна посланица мр Гордана Чабради
11. Закон о допуни Закона о социјалном становању, којим би се инвеститорима понудило умањење плаћања доприноса за уређење грађевинског земљишта уколико би се локалној самоуправи уступило 35 м2 и више за станове за социјално становање. Предлог је упутила народна посланица Злата Ђерић.

У наставку се налазе информације о процедури доношења Закона, које су доступне на сајту [Народне скупштине](http://www.parlament.gov.rs/akti/put-zakona.1071.html).

**Шта је нацрт закона?**

Нацрт закона је радни облик закона који се припрема у Влади, са образложењем. Нацрт закона се најчешће припрема у ресорном министарству, тако што се образује радна група коју чине правници и други запослени којима у раду помажу научници, стручњаци и сви други који могу да утичу да текст нацрта закона буде што бољи.
О нацрту закона често се организује јавна расправа на којој сви заинтересовани субјекти могу да дају примедбе на нацрт.
Јавна расправа је обавезна када је реч о припреми закона којим се битно мења уређење неког питања или уређује питање које посебно занима јавност.
Влада прихвата нацрт закона тако

što utvrđuje predlog zakona koji podnosi Narodnoj skupštini.

**Како изгледа предлог закона?**

Предлог закона се састоји из два дела – текста предлога и образложења.
Закон се предлаже у облику у коме се доноси, у складу са Пословником Народне скупштине (у даљем тексту: Пословник) и Јединственим методолошким правилима за израду прописа.

**Које елементе образложење предлога закона обавезно садржи?**

Образложење предлога закона обавезно садржи: уставни, односно правни основ за доношење закона; разлоге за доношење закона; објашњење основних правних института и појединачних решења; процену финансијских средстава потребних за спровођење закона, која обухвата и изворе тих средстава; општи интерес због кога се предлаже повратно дејство, ако предлог закона садржи одредбе са повратним дејством; разлоге за доношење по хитном постуку, ако се за доношење закона предлаже хитан поступак; разлоге због којих се предлаже да закон ступи на снагу у року краћем од осам дана од дана објављивања у ,,Службеном гласнику Републике Србије”; преглед одредаба важећег прописа које се мењају, односно допуњују.
Уз предлог закона предлагач доставља изјаву да је предлог закона усклађен са прописима Европске уније или да не постоји обавеза усклађивања или да закон није могуће ускладити с прописима Европске уније, као и табелу о усклађености предлога закона са прописима Европске уније.

**Коме се подноси предлог закона?**

Предлог закона овлашћени предлагач подноси Народној скупштини у писаном или електронском облику. Предлог закона који је поднет Народној скупштини председник Народне скупштине, одмах по пријему, доставља народним посланицима, надлежним одборима и Влади, ако она није предлагач.

**Шта ако предлог закона није у складу са Пословником?**

Ако предлог закона није припремљен у складу са Пословником (на пример, нема образложење), председник Народне скупштине затражиће од предлагача да га усклади са одредбама Пословника, при чему ће прецизно навести у чему је неусклађеност.
Ако предлагач закона не поступи у складу са захтевом председника Народне скупштине, предлог закона сматра се повученим.

**Који одбори Народне скупштине разматрају предлог закона?**

Одбор за уставна питања и законодавство разматра сваки предлог закона са становишта његове усклађености са Уставом Републике Србије и правним системом.
Одбор за европске интеграције разматра предлог закона са становишта његове усклађености са прописима Европске уније и Савета Европе.
Други одбори разматрају предлог закона у складу са својим делокругом који је утврђен Пословником.

**Шта је јавно слушање?**

Јавно слушање је институт чија је сврха да чланови одбора и други народни посланици добију потребне информације, стручна мишљења и коментаре заинтересованих субјеката о предлогу закона који је у скупштинској процедури, о спровођењу донетих закона, као и о питањима из делокруга рада одбора.

**Шта је амандман?**

Амандман је предлог за измену и допуну предлога закона. Амандман може да поднесе овлашћени предлагач, као и надлежни одбор Народне скупштине. Амандман мора да садржи елементе који су утврђени Пословником. Правила писања амандмана утврђена су Јединственим методолошким правилима за израду прописа.

**Зашто се подноси амандман?**

Амандман се подноси када се предлаже измена или допуна предложених решења, било да се ради о материјалној измени или допуни, о потреби да се изврши правно-техничка редакција предложених одредаба или њихово међусобно усклађивање.

**Шта је начелни претрес предлога закона?**

Начелним претресом почиње поступак разматрања и усвајања предлога закона у Народној скупштини. Народни посланици у начелном претресу расправљају о предложеном закону са становишта потребе и разлога за доношење закона и начела на основу којих су конципирана предложена решења. Пре разматрања на седници Народне скупштине, начелни претрес о предлогу закона води се и на седници надлежног одбора. Ако надлежни одбор и Влада, ако није предлагач закона, предложе Народној скупштини да прихвати предлог закона у начелу, дужни су да наведу да ли предлог закона прихватају у целини или са изменама, које предлажу у форми амандмана.
Народна скупштина може, на предлог народног посланика, одлучити да се обави заједнички начелни претрес о више предлога закона који су на дневном реду исте седнице, а међусобно су условљени или су предложена решења међусобно повезана.

**Шта је претрес закона у појединостима?**

По завршетку начелног претреса о свим предлозима који су на дневном реду, Народна скупштина прелази на претрес у појединостима тих предлога закона. Претрес у појединостима означава расправу која се обавља о сваком члану предлога закона на који је поднет амандман и о амандманима којима се предлаже уношење нових одредаба. На исти начин води се претрес предлога закона у појединостима на седници надлежног одбора.
Од завршеног начелног претреса, до отварања претреса предлога закона у појединостима, мора да прође најмање 24 часа. У том периоду само надлежни одбор може да поднесе амандман на предлог закона.

**Како Народна скупштина доноси одлуке?**

Народна скупштина доноси одлуке већином гласова народних посланика на седници на којој је присутна већина народних посланика.
Већином гласова свих народних посланика (126 народних посланика) Народна скупштина одлучује о законима којима се уређују поједине области државног и друштвеног живота као што су: референдум и народна иницијатива; уживање индивидуалних и колективних права припадника националних мањина; план развоја и просторни план; јавно задуживање; територија аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе; закључивање и потврђивање међународних уговора, као и друга питања одређена Уставом Републике Србије.

**Шта је проглашење закона?**

Закон који усвоји Народна скупштина доставља се председнику Републике који доноси указ о проглашењу закона у року од 15 дана од дана изгласавања закона. Ако је закон донет по хитном поступку, овај рок износи седам дана.

**Да ли се изгласани закон објављује?**

Закон који је Народна скупштина изгласала објављује се пре ступања на снагу. На тај начин пружа се прилика свим заинтересованим лицима да се упознају са текстом закона.
Закон се објављује у ,,Службеном гласнику Републике Србије”  и на интернет страници Народне **скупштине.**

**Када закон ступа на снагу?**

Закон ступа на снагу најраније осмог дана од дана објављивања у ,,Службеном гласнику Републике Србије”.

Закон може да ступи на снагу раније само ако за то постоје нарочито оправдани разлози који морају бити утврђени приликом његовог доношења (нпр. виша сила, интереси одбране и безбедности итд.).
Закон може да садржи одредбу којом је предвиђено да поједини чланови, или цео закон ступа на снагу протеком одређеног времена или од тачно одређеног датума.

**СТРАТЕГИЈЕ И ОСОБЕ СА ХЕНДИКЕПОМ**

[Стратегија деинституционализације и развоја услуга социјалне заштите у заједници за период 2022-2026 године.](https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/sektor-za-socijalnu-zastitu/strategija-deinstitucionalizacije-i-razvoja-usluga-socijalne-zastite-u-zajednici-za-period-2022-2026godine)

Иако је Република Србија опредељења за процес деинституционализације, у пракси су постигнути резултати у корисничкој групи деца и млади, а када је реч о особама са интелектуалним и менталним тешкоћама нису постигнути значајни резултати. Њихов број у установама за смештај годинама је практично непромењен, излазак из установа је ретка појава, поједине услуге у заједници које подржавају останак у природном окружењу недовољно су развијене.

[Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године](https://www.nsz.gov.rs/live/dokumenti/strategija_zapo_ljavanja_u_rs_za_period_2021._do_2026._godine.cid74576)

***Средства која се издвајају за финансирање мера намењених незапосленим особама са инвалидитетом и предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом могла су бити значајно већа, посебно када се сагледају у односу на прилив средстава у Буџетски фонд за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом (по основу обавезе запошљавања особа са инвалидитетом уколико се послодавци определе да обавезу реализују уплатом средстава у Буџетски фонд).***

И поред чињенице да је основно образовање обавезно, обухват деце и даље није потпун. Да би образовни систем био доступан, праведан и отворен, успостављање нових и унапређивање постојећих механизама подршке са нарочитим акцентом на специфичности различитих осетљивих група (ученици из породица ниског социо-економског статуса, деца са сметњама у развоју и инвалидитетом, ромска популација и међу њима нарочито девојчице итд.) од приоритетног је значаја. Посебна пажња биће посвећена подизању осетљивости и компетентности запослених у школама за препознавање ученика из осетљивих група. У том правцу министарство надлежно за послове образовања ће у наредном периоду радити и на превенцији раног напуштања школовања.

[Стратегија јавног здравља у Републици Србији 2018–2026. године](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2018/61/1/reg)

***Највећем оптерећењу болестима доприносе хроничне незаразне болести и удружени фактори ризика. Болести срца, крвних судова и малигни тумори чинили су преко две трећине свих узрока смрти током 2016. године у Србији.*** Више од половине свих смртних исхода (51,7 одсто) је последица болести система крвотока, а скоро свако пето умрло лице (21,3 одсто) била је жртва малигног тумора. Од последица повреда и тровања умрло је 2,8 одсто становника Републике Србије, од компликација шећерне болести 3,1 одсто и од опструктивних болести плућа 2,6 одсто. Упоређивањем стандардизованих стопа смртности за водеће узроке смрти, у Републици Србији у односу на европску земљу са најнижом стопом и просек стопе у Европској унији, за старост 0-64 година, на 100.000 становника, у 2014. години – приметно је да су вредности највише у Републици Србији: исхемична болест срца (стопа од 25,6 у Републици Србији, наспрам 6,6 у Израелу и 15,8 – просек у ЕУ), цереброваскуларна болест (стопа од 17,3 у Републици Србији, наспрам 2,1 у Луксембургу и 7,2 – просек у ЕУ) и малигне неоплазме (стопа од 101,6 у Републици Србији, наспрам 44,2 у Финској и 66,7 – просек у ЕУ). Слично, стандардизована стопа смртности за водеће хроничне незаразне болести код становништва доби 30–69 година, на 100.000 становника, у 2012. години била је највиша у Републици Србији (498,8), преко два пута већа него

у земљи са најнижом вредношћу овог показатеља – Израелу (189,9), а већа него просечне вредности за Европски регион Светске здравствене организације (405,0) и ЕУ (289,2).

[Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2021/103/1)

Јачање напора на промовисању и осигуравању инклузивног школског и предшколског образовања у редовним одељењима за ромску децу, посебно девојчице и девојчице са инвалидитетом, прилагођавање школске инфраструктуре и места за спорт и слободно време за девојчице са инвалидитетом и усвајање и примену Националног оквира за праћење инклузивног образовања и индикатора квалитета образовања има посебно место у овој стратегији.

Неједнакости су евидентне и у погледу образовања деце са сметњама у развоју и инвалидитетом. Од укупног броја особа са инвалидитетом у Републици Србији, 12,2 одсто није похађало основно образовање, што чини 41,9 одсто укупног становништва Републике Србије које никада није ишло у основну школу. Свака осма особа са инвалидитетом старости 15 и више година никада није ишла у основну школу, док међу општом популацијом овај проценат износи 2,7 одсто. Међутим, најмлађој старосној категорији лица која никада нису похађала основну школу (15–18 година) припада 1,6 одсто особа са инвалидитетом, 13–15 одсто деце из једне генерације не заврши основну школу, а 25,3 одсто младих у узрасту 18–24 година нема завршену средњу школу. Постоје значајне родне разлике: међу мушкарцима са инвалидитетом без стручне спреме је 18,6 одсто, док је жена 81,4 одсто од укупног броја особа са инвалидитетом које нису похађале основну школу. У периоду 2014–2019 године међу децом која завршавају основну школу за децу са сметњама у развоју бележи се тренд опадања броја девојчица у односу на дечаке. У инклузивном образовању у основним школама знатно је више дечака него девојчица (према индивидуалном образовном плану наставу похађа трећина девојчица, а скоро две трећине су дечаци).

Законом је неопходно регулисати и посебне мере (обезбеђивање приступачности објеката, тумачи за знаковни језик, приступачни формати за слепе и слабовиде особе и др.) за отклањање препрека са којима се сусрећу особе са инвалидитетом у приступу правди и установити једнаке могућности за приступ правди и за особе са инвалидитетом.

У посебно тешком положају су жене са инвалидитетом, које чине 58 одсто у укупном броју особа са инвалидитетом, а нарочито су угрожене жене са интелектуалним и психосоцијалним инвалидитетом које су смештене у резиденцијалне установе и којима је онемогућен самосталан приступ правди, јер су лишене пословне способности. Жене са инвалидитетом су једна од најугроженијих група становништва када је реч о стопи и ризику од сиромаштва. Жене са инвалидитетом су веома угрожене због дискриминације и препрека у остваривању својих права. Дискриминација је посебно изражена у здравственој заштити, образовању, запошљавању, у приступу социјалној заштити и др. Многе, посебно старије жене са инвалидитетом воде изолован

живот – не могу да изађу из својих домова или су и у њима скучене због разних препрека. Жене са инвалидитетом се суочавају са проблемом приступачности и доступности услуга због непостојања капацитета и/или прилагођености. Недостатак одговарајућих услуга и служби подршке и адекватног образовања резултује ниским економским статусом и зависности од породице или онога ко пружа негу.

[Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030. године](https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/11/1-SROVRS-2030_MASTER_0402_V1.pdf)

У Србији је још увек приметно да су одређене социјалне групе у високом образовању подзаступљене, а извештаји о социјалној димензији у примени Болоњског процеса у Србији показују смањено учешће младих људи из најсиромашнијих породица, из породица са најнижим степеном образовања, из породица ромске националности и особа са инвалидитетом.

Да би образовни систем био доступан, праведан и отворен, од приоритетног значаја је успостављање нових и унапређивање постојећих механизама подршке са нарочитим акцентом на специфичности различитих осетљивих група (ученици из породица ниског социо-економског статуса, деца са сметњама у развоју и инвалидитетом, ромска популација и међу њима нарочито девојчице). То ће подразумевати: обезбеђивање педагошких асистената где год је то потребно; увођење обавезности идентификовања ученика под ризиком од осипања и пружање подршке идентификованим ученицима, као и обучавање наставника за спровођење тих активности; успостављање процедура сарадње између ШУ и школа зарад праћења ученика чије породице учествују у интерним сезонским миграцијама и успостављање процедура за обезбеђивање школовања током привременог боравка ученика у другој средини; развијање нових критеријума доделе стипендија који пондеришу социо-економски статус већим коефицијентом у односу на критеријум постигнућа; унапређивање инклузивног предшколског васпитања и образовања.

[Стратешки приоритети развоја културе у Републици Србији од 2021. до 2025. године](https://kultura.gov.rs/tekst/sr/6129/strateski-prioriteti-razvoja-kulture.php)

Имајући у виду да пуна инклузија особа са инвалидитетом у културном животу Србије још увек није постигнута, радиће се на унапређењу стања у овој области путем уклањања постојећих баријера, повећања приступачности програма у култури и повећању партиципације.

[Национална архитектонска стратегија за период од 2023. до 2035. године](https://www.mgsi.gov.rs/cir/dokumenti/nacionalna-arhitektonska-strategija)

Примена одредби Правилника о техничким стандардима планирања, пројектовања и изградње објеката, којима се осигурава несметано кретање и приступ особама са инвалидитетом, деци и старим особама своди се често на остварење могућности кретања лица са инвалидитетом (постављање рампе и лифтова), док су остали захтеви често занемарени (на пример кретање и боравак слабовидих, системи визуелне и аудио комуникације, позиционирање квака, кретање лица са инвалидитетом у свим просторима, а не само комуникацијама, кретања старих и деце, и др. Одређене постојеће техничке прописе неопходно је иновирати у складу са стандардима који су

донети за одређену област, као што је то случај са Правилником о техничким стандардима планирања, пројектовања и изградње објеката, којима се осигурава несметано кретање и приступ особама са инвалидитетом, деци и старим особама, који због одређених мањкавости има ограничену примену, а такође није усклађен са важећим стандардом за ову област.

**ПРАВИЛНИЦИ И ОСОБЕ СА ХЕНДИКЕПОМ**

[Правилником о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-nacinu-pracenja-izvrsavanja-obaveze-zaposljavanja-osoba-invaliditetom.html) се уређује начин праћења извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом, утврђене Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и начин доказивања извршења те обавезе.

[Правилником о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-blizem-nacinu-troskovima-kriterijumima-procenu-radne-sposobnosti-invaliditet.html) уређују се ближи начин, трошкови и критеријуми за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом.

[Правилником о утврђивању професионалних болест](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-utvrdjivanju-profesionalnih-bolesti.html)и се утврђују професионалне болести, радна места, односно послови на којима се те болести појављују и услови под којима се сматрају професионалним болестима.

[Правилником о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда ПИО](https://www.pio.rs/sites/default/files/Interna%20akta/2021/Pravilnik%20o%20obrazovanju%20i%20nacinu%20rada%20organa-2021.pdf) се уређује образовање и начин рада органа вештачења који утврђује медицинске чињенице од значаја за остваривање права применом прописа из пензијског и инвалидског осигурања и других прописа, као и узрока и датума њиховог настанка, контрола и рад органа контроле налаза, мишљења и оцене, обим и садржај медицинске документације потребне за вештачење, утврђују случајеви и поступак вештачења промена у стању инвалидности, телесног оштећења, потребе за помоћи и негом другог лица по службеној дужности, прописује садржај образаца предлога за утврђивање инвалидности, налаза, мишљења и оцене органа вештачења и других образаца који се користе приликом вештачења и уређују друга питања у вези са вештачењем.

[Правилник о ближим условима и стандардима за пружање услуге социјалне заштите](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-blizim-uslovima-standardima-pruzanje-usluga-socijalne-zastite.html) регулише начин функционисања услуга домског смештаја, малих домских заједница, прихватилишта, предах смештаја, дневних боравака, дневних услуга у заједници (дневни боравак, свратиште и помоћи у кући), услугу личног пратиоца детета, становање уз подршку, персоналну асистенцију.

[Правилником о техничким стандардима планирања, пројектовања и изградње објеката, којима се осигурава несметано кретање и приступ особама са инвалидитетом, деци и старим особама](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik_o_tehnickim_standardima_planiranja_projektovanja_i_izgradnje_objekata_kojima_se_osigurava_nesmetano_kretanje_i_pristup_osobama_sa_invaliditetom_deci_i_starim_osobama.html) су утврђени стандарди који осигуравају несметан приступ и кретање особа са инвалидитетом, деце и старих особа. Одредбом члана 1. утврђено је да се приступачност, у смислу овог Правилника, односи на зграде јавне и пословне намене, објекте за јавну употребу (улице, тргове, паркове и сл.), као и на стамбене и стамбено пословне зграде са десет и више станова.

Приступачност се, такође, односи на планирање нових објеката и простора, пројектовање и изградњу и доградњу нових објеката, као и на реконструкцију и адаптацију постојећих објеката, увек када је то могуће у техничком смислу. [Питање приступачности објеката колективног становања са десет и више стамбених јединица потребно је дефинисати и уредити на другачији начин, не као питање одлуке већине станара, већ као елементарно и неупитно људско право](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2020/44/1/reg) (Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом)

[Правилник о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава обавезног здравственог осигурања](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-medicinsko-tehnickim-pomagalima-koja-se-obezbedjuju-iz-sredstava-obaveznog-zdravstvenog-osiguranja-2020.html)

Наведеним прописима утврђене су мере које обезбеђују права особама са инвалидитетом на све облике здравствене заштите, адекватно дијагностиковање, лечење и рехабилитацију уз обезбеђивање ортопедских помагала, медицинских инструмената и остале опреме.

[Правилником о начину утврђивања статуса кандидата и студента са инвалидитетом](https://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/glasnik-zakoni/234GlasnikUni.pdf) се уређује поступак утврђивања статуса кандидата са инвалидитетом према Програму афирмативне мере уписа кандидата са инвалидитетом у прву школску годину основних и интегрисаних студија на Универзитету у Београду и факултетима у његовом саставу, као и статуса студента са инвалидитетом.

[Правилник о ресурсном центру](https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/08/Pravilnik-o-resursnom-centru.pdf)

Ресурсни центар је јавна установа образовања и васпитања која, у складу са законом, пружа стручну подршку деци, ученицима и одраслима којима је због сметњи у развоју и инвалидитета, специфичних тешкоћа у учењу, социјалне ускраћености, ризика од раног напуштања школовања и других разлога потребна додатна подршка за инклузивно образовање и васпитање у другим установама образовања и васпитања и породици, као и подршку запосленима у другим установама образовања и васпитања и родитељима, односно другим законским заступницима деце и ученика којима се пружа додатна подршка.

[Правилник о додатној образовној здравственој и социјалној подршци детету, ученику и одраслом](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-dodatnoj-obrazovnoj-zdravstvenoj-socijalnoj-podrsci.html) регулише мере додатне подршке за децу са инвалидитетом као што су ангажовање васпитача, наставника или стручног сарадника, који је запослен у школи за образовање ученика са сметњама у развоју и инвалидитетом као подршку школи у систему редовног образовања и васпитања и обезбеђивање помагала (кохлеарни имплант, слушни апарат, инвалидска колица, брајева машина и сл.)

[Правилник о педагошком асистенту и андрагошком асистенту](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/ministarstva/pravilnik/2019/87/14/reg)

Педагошки асистент за децу и ученике са сметњама у развоју и инвалидитетом пружа помоћ и додатну подршку групи деце и ученика у установи, у складу са њиховим развојним, образовним и социјалним потребама и помоћ наставницима, васпитачима и стручним

сарадницима у наставним и ваннаставним активностима у циљу унапређивања њиховог рада са децом и ученицима којима је потребна додатна образовна подршка и сарађује са родитељима.

Педагошки асистент за децу и ученике са сметњама у развоју и инвалидитетом пружа помоћ и додатну подршку групи деце и ученика у образовно-васпитном процесу у установи и посебно код превазилажења физичких, комуникацијских и социјалних баријера, у складу са индивидуалним образовним планом. Додатна подршка и помоћ се односе између осталог на:

1) пружање помоћи у изради задатака, односно подршке у учењу и мотивисању на учење и учешће у ваннаставним активностима, као и подршку у комуникацији у установи;

2) пружање помоћи у овладавању асистивном технологијом и њеном коришћењу;

3) пружању помоћи и подршке код укључивања у васпитну групу, односно одељење, нарочито у периоду транзиције;

4) помоћ у развијању позитивног става деце и ученика у односу на децу и ученике којима је потребна додатна подршка;

5) помоћ ради осигуравања безбедности деце и ученика током боравка у установи, трајања наставе у природи или екскурзије.

Педагошки асистент за децу и ученике са сметњама у развоју и инвалидитетом пружа помоћ и подршку васпитачу, наставнику и стручном сараднику, и то:

1) подршку у припреми за реализацију васпитно-образовног/образовно-васпитног процеса уважавајући искуства и претходна знања деце и ученика;

2) помоћ у организацији посебних активности на нивоу васпитне групе, одељења, установе и општине (обележавање значајних датума, посете музејима, позориштима, организација излета, наставе у природи, екскурзија, итд.);

3) помоћ у процесу укључивања деце и ученика којима је потребна додатна подршка у васпитну групу или одељење;

4) помаже, односно сарађује у конципирању и реализацији активности за препознавање стереотипа и других облика дискриминације и њиховој превенцији и превазилажењу.

Педагошки асистент за децу и ученике са сметњама у развоју и инвалидитетом, у сарадњи са наставницима, васпитачима и стручним сарадницима, пружа помоћ и подршку, односно сарађује са родитељима, и то нарочито:

1) пружа подршку родитељима у периодима транзиције;

2) даје подршку и саветује родитеља о примени различитих вештина којима се подржава развој детета;

3) информише родитеље о правима у систему образовања и васпитања и доступним мерама подршке.

[Правилником о ближим условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада или рада са половином пуног радног времена ради посебне неге детета](https://www.pio.rs/sites/default/files/old/images/dokumenta/Zakoni/2018/Pravilnik%20-%20odsustvo%20sa%20rada%20radi%20posebne%20nege%20deteta%20-%20Sl.gl.rs%2056-18.pdf) се утврђују ближи услови, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада или рад са половином пуног радног времена ради посебне неге детета и права на остале накнаде по основу посебне неге детета, као и састав, надлежност и начин рада комисије која даје мишљење о степену сметњи у психофизичком развоју и инвалидитету детета и нивоу функционалности деце са сметњама у развоју и инвалидитетом и друга питања од значаја за остваривање права.

Родитељ, односно усвојитељ, хранитељ или старатељ детета млађег од пет година, коме је неопходна посебна нега због сметњи у развоју и инвалидитета, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином од пуног радног времена ради посебне неге детета, у складу са законом којим се уређује рад.

[Правилник о критеријумима и стандардима пружања додатне подршке у образовању деце, ученика и одраслих са сметњама у развоју и инвалидитетом у васпитној групи, односно другој школи и породици](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2018_09/t09_0126.htm)

Додатна подршка, у смислу овог правилника, су активности које доприносе остваривању циљева и исхода образовања и васпитања кроз укључивање, развој и учење деце, ученика и одраслих са сметњама у развоју и инвалидитетом.

Додатном подршком сматра се и: подршка родитељу, другом законском заступнику, односно лицу које непосредно брине о детету, као и запосленом у установи, као и установи, у складу са овим Правилником.

[Уредба о ближим условима за израду и одржавање веб-презентације органа](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2018_12/t12_0468.htm)

Државни орган и организација, орган и организација покрајинске аутономије, орган и организација јединица локалне самоуправе, установа, јавно предузеће, посебни орган преко кога се остварује регулаторна функција и правна и физичка лица којима су поверена јавна овлашћења дужни су да веб презентацију израде са функционалностима које омогућавају коришћење асистивних технологија од стране особа са инвалидитетом, а нарочито да омогући:

1) навигацију кроз целу презентацију употребом <Таб> тастера, која је визуелно уочљива;

2) навигацију путем падајућих листа до којих није могуће доћи употребом тастатуре;

3) да документа за преузимање и прослеђивање (доwнлоад и уплоад) буду понуђена у више читљивих формата (.пдф,.доц,.доцx,.одт) и табеларно (.xлсx,.одс);

4) одговарајући текст као алтернативу нетекстуалном садржају веб странице (слика, фотографија и сл.);

5) пропорционално повећавање слова (величина слова мора бити релативно дефинисана), као и делова веб презентације (водећи рачуна о скалабилности) сразмерно величини екрана, односно да омогући минимално увећање текста од 18 тачака (18 поинт теxт);

6) прилагођене линкове стандарду еПриступачности који јасно осликавају целине/секције садржаја презентације, како би их читач екрана (за слепе и слабовиде) на правилан начин "прочитао";

7) да титл и/или транскрипти понуђени за преузимање буду доступни као посебни текстуални документи за све медије у нетекстуалном формату, односно да постоји опис видео садржаја;

8) приступачност самих докумената (обрасци, форме и сл.);

9) промене високог контраста између боје позадине (из светле у црну) веб презентације и боје слова;

10) приступачност елемената форме (нпр. текстуалног поља, поља за потврду и сл.) на страни, које се могу испунити само путем тастатуре, што се посебно односи на електронске услуге;

11) посебну страну на којој су побројани елементи који обезбеђују приступачност веб презентације са контактом за питања у вези приступачности презентације и објављених докумената;

12) да графички и аудио елементи буду једноставни за контролу, са објављеним поступком контроле;

13) садржај прилагођен за коришћење алата као што су ТТС-теxт-то-спеецх или сцреен реадер;

14) коришћење ЦАПТЦХА систем-потврдни код (прилагођен слепим и слабовидим особама), како би говор био разумљив.

За проверу валидности кода у контексту еПриступачности, орган је дужан да користи W3Ц Уницорн валидатор који обједињује ХТМЛ и ЦСС валидацију, при чему валидатором треба проверити целокупан садржај веб презентације.

[Правилник о критеријумима, начину и другим питањима од значаја за спровођење мера активне политике запошљавања](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/drugidrzavniorganiorganizacije/pravilnik/2015/102/1/reg) регулише мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом, реализацију програма обука за особе са инвалидитетом, као и програма доквалификације и преквалификације, као и мере и подстицаје за запошљавање особа са инвалидитетом. Правилник регулише и рефундацију трошкова послодавцу за прилагођавања радног места.

[Правилником о ближим условима, критеријумима и стандардима за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације](https://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/3/3449_pravilnik_prof._reh_osi.pdf) се уређују ближи услови, критеријуми и стандарди за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом.

[Уредба о условима и критеријумима усклађености хоризонталне државне помоћи](https://arhiva.kkdp.gov.rs/doc/propisi/uredba-o-horizontalnoj-drzavnoj-pomoci.pdf)

Оправдани трошкови за доделу државне помоћи за надокнаду додатних трошкова запошљавања особа са инвалидитетом су трошкови: 1) прилагођавања просторија, 2) запошљавања особља за подршку особама са инвалидитетом за сате које проведу у пружању такве подршке и трошкови обука тог особља, 3) прилагођавања и набавке опреме, набавке и тестирања софтверских програма које користе особе са инвалидитетом, укључујући додатне прилагођене или помоћне технолошке објекте за особе са инвалидитетом, 4) превоза особа са инвалидитетом, 5) накнада зарада особа са инвалидитетом које је на рехабилитацији, 6) изградње, инсталације и модернизације производних линија учесника на тржишту, трошкови превоза и административни трошкови, настали као последица запошљавања особа са инвалидитетом ако тај учесник на тржишту спроводи заштићено запошљавање. Заштићено запошљавање из става 1. тачка 6) ове уредбе је запошљавање код учесника на тржишту у коме најмање 30 одсто запослених лица чине особе са инвалидитетом. Дозвољени интензитет државне помоћи за надокнаду додатних трошкова запошљавања особа са инвалидитетом је до 100 одсто оправданих трошкова из става 1. овог члана а највише десет милиона евра, по учеснику на тржишту годишње.

[Правилник о ближим условима и начину коришћења објеката у јавној употреби у области здравствене заштите од стране особе која се креће уз помоћ пса водича](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2015_10/t10_0201.htm)

[Одлука о процени приступачности бирачких места у Републици Србији](https://www.rik.parlament.gov.rs/extfile/sr/339/Odluka%20o%20pristupacnosti%20bm.pdf)

[Одлука о отварању Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/odluka/2012/83/3)

Буџетски фонд отвара се у сврху подстицања запошљавања и професионалне рехабилитације незапослених особа са инвалидитетом, субвенција зарада особа са инвалидитетом запослених у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, побољшања услова рада, унапређења производних програма, увођења стандарда, побољшања квалитета производа и пружених услуга, прилагођавања радних места и у друге сврхе, у складу са законом.

[Правилник о заштити људских права у области пружања медијских услуга](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-zastiti-ljudskih-prava-u-oblasti-pruzanja-medijskih-usluga.html) - Ако у програму учествује лице које је тешко оболело, има сметње у менталном развоју, изражену телесну ману или инвалидитет, није дозвољено односити се према њему са сажаљењем или са намером да се код јавности изазове осећање сажаљења, због тога што оно има наведена својства.

Пружалац медијске услуге не сме објавити програмски садржај који садржи информације којима се подстиче, на отворен или прикривен начин дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због, између осталог, генетских особености, здравственог стања, инвалидитета, изгледа и других стварних, односно претпостављених личних својстава.

[Правилником о доступности програмских садржаја особама оштећеног слуха односно вида](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-dostupnosti-programskih-sadrzaja-osobama-ostecenog-sluha-odnosno-vida.html) се ближе уређују обавезе пружалаца медијских услуга телевизије да своје програмске садржаје учине доступним особама оштећеног слуха односно вида, начин коришћења српског знаковног језика, отвореног и затвореног титла и звучног описа и начина извештавања, како би се обезбедило њихово несметано остваривање права на јавно информисање.

**ПРОГРАМИ И ОСОБЕ СА ХЕНДИКЕПОМ**

[Национална студија за процену дигиталне приступачности у Републици Србији](https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/sr/%D0%BE%D0%B1%D1%98%D0%B0%D0%B2%D1%99%D0%B5%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B5/)

Како би се осигурало да све особе, укључујући и оне са инвалидитетом, буду укључене у процес дигиталне трансформације и да нико не буде изостављен, ИКТ производи и услуге треба да се развијају применом принципа универзалног дизајна и приступачности као кључних покретача дигиталне инклузије.

Са пандемијом вируса ЦОВИД-19, дигитална приступачност је, више него икада раније, постала критично питање за осетљиве друштвене групе и пресудан фактор за здравље, сигурност и добробит особа са инвалидитетом и старијих особа. Отуда се охрабрује Влада Републике Србије да предузима мере и развија и примењује ИКТ политике приступачности и политике дигиталне инклузије које спречавају масовно искључивање и дискриминацију осетљивог становништва, укључујући особе са инвалидитетом и старија лица, у будућим ванредним ситуацијама.

[Програм о заштити менталног здравља у Републици Србији за период 2019-2026. године](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/drugiakt/2019/84/1)

Особе с менталним поремећајима имају значајно вишу учесталост инвалидитета и морталитета; оболели од великог депресивног поремећаја или схизофреније имају 40–60 одсто повећани ризик од превремене смрти у односу на општу популацију и то због непрепознатих и занемарених соматских проблема (онколошки, кардиоваскуларни, метаболички и др. поремећаји) и суицида. Суицид је други најчешћи узрок смрти међу младима широм света (Ментал Хеалтх Ацтион План 2011–2030). Ментални поремећаји често настају код лица са соматским поремећајима и обрнуто (тако нпр. постоје докази да депресивни поремећај представља предиспозицију за инфаркт миокарда и дијабетес, а у исто време оба ова поремећаја повећавају вероватноћу за настанак депресије). Због тога је важно организовати обједињене службе за заштиту. Многи фактори ризика за оболевања су заједнички менталним и соматским поремећајима – нпр. сиромаштво, злоупотреба алкохола и стрес.

Ментални поремећаји представљају велики јавно-здравствени проблем, како у свету, тако и у нашој земљи због јављања првих симптома болести у све ранијем животном добу и хроничног тока, због чега је нарушен квалитет живота оболелих, њихових породица и целокупног друштва; велики трошкови – директно (услед скупог болничког лечења) и индиректно (због велике стопе незапослености и степена инвалидитета, те смањене радне способности); израженог морбититета

и морталитета од соматских болести (нарочито кардиоваскуларних обољења, респираторних болести и болести узрокованих инфективним агенсима).

***Иако је учињен заокрет у разумевању менталног инвалидитета, неопходна је промена парадигме међу професионалцима и у јавности, те прелазак са традиционалног приступа инвалидности (утемељен на медицини) на приступ утемељен на људским правима (на инвалидност се гледа из перспективе људских права и инклузије). Основни елементи старе парадигме (нпр. неизлечивост менталних поремећаја, биомедицински појам болести, коче процес деинституционализације), тако да је неопходно на основу података и искустава указивати на******предности психосоцијалног приступа, постепено, кроз све активности и програме у току реформе.***

[Програм афирмативне мере уписа лица са инвалидитетом](https://www.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2024/06/program-invaliditet24.pdf) регулише упис студената који су корисници колица или лица која се отежано крећу, са делимичним или потпуним оштећењем вида (слепи и слабовиди), са делимичним или потпуним оштећењем слуха (глуви и наглуви), који имају потешкоће у учењу (дислексија, дисграфија, дискалкулија), који имају тешкоће у говору, са хроничним обољењима (хемофилија, епилепсија, дијабетес тип 1, малигна обољења) и са психолошким или менталним тешкоћама.

[Смернице за прилагођавање пријемног испита особама са инвалидитетом](https://www.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2024/06/prilagodjavanje-prijemnog24.pdf) регулишу прилагођавање простора и услова полагања, прилагођавање тестова и другог писаног материјала и прилагођавање других типова задатака.

[Смернице за израду веб-презентација](https://www.obrazovni.rs/uploads/Smernice%20za%20izradu%20web%20prezentacija%20organa%20drzavne%20uprave.pdf) - еПриступачност значи доступност информационо-комуникационих технологија и сервиса особама са различитим врстама инвалидитета или специјалних потреба, и представља основни предуслов инклузије. Она се тиче начина на које технологије и сервиси могу бити употребљени у корист превазилажења препрека, компензације или рестаурирања појединих функција или омогућавања, специјално старијим особама и особама са инвалидитетом да се остваре у потпуности.

[Смернице за усмено превођење у медијима](https://www.atszj.org.rs/files/Smernice%20za%20usmeno%20prevodjenje%20u%20medijima.pdf)

У овом документу усмено превођење у медијима се односи на превођење са српског језика на српски знаковни језик (СЗЈ), које се у Србији углавном виђа у информативним емисијама као и у емисијама које се баве особама са инвалидитетом, као и превођење са српког језика на СЗЈ који се може чути када тумачи преводе изјаве, интервјуе или гостовања глувих особа у медијима.

[Приручник за рад бирачких одбора](https://www.rik.parlament.gov.rs/extfile/sr/355138/Prirucnik%20za%20rad%20birackih%20odbora%202023%20-%20za%20sajt.pdf) у оквиру кога се налази упутство за комуникацију и начин пружања подршке бирачима који су особе са инвалидитетом

**МЕЂУНАРОДНИ СПОРАЗУМИ И КОНВЕНЦИЈЕ НА ЧИЈУ ПРИМЕНУ СЕ ОБАВЕЗАЛА РЕПУБЛИКА СРБИЈА**

[Закон о потврђивању Опционог протокола уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_potvrdjivanju_konvencije_o_pravima_osoba_sa_invaliditetom.html)

[Закон о потврђивању Уговора из Маракеша о олакшавању приступа објављеним делима за особе које су слепе, слабовиде или на други начин онемогућене да користе штампане материјале](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2020_01/t01_0340.htm)

Уговорне стране предвидеће у свом националном закону о ауторском праву изузетке или ограничења на право умножавања, право стављања у промет и право чињења дела доступним јавности онако како је дефинисано у WИПО Уговору о ауторском праву (WЦТ), како би обезбедиле да корисницима буду доступни примерци дела у прилагођеном формату. Ограничења или изузеци предвиђени у националном закону требало би да омогуће измене које су неопходне да би се дело учинило приступачним у алтернативном формату.

[Закон о потврђивању Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-ratifikaciji-evropske-konvencije-ljudska-prava-osnovne-slobode.html),

[Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2009_06/t06_0210.htm)

У намери да се обезбеди ефективно остваривање права особа са инвалидитетом, без обзира на узраст или природу инвалидитета, на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице, стране уговорнице посебно се обавезују:

1. да предузму неопходне мере како би обезбедиле особама са инвалидитетом потребно усмерење, образовање и професионалну обуку, у оквиру редовних механизама када год је то могуће, или, када то није могуће, помоћу специјализованих тела, јавних или приватних;

2. да унапреде њихов приступ запошљавању путем свих мера којима се послодавци подстичу да запосле и да задрже у радном односу особе са инвалидитетом у редовној радној средини и да прилагоде радне услове потребама особа са инвалидитетом или, када тако нешто није могуће због тежине инвалидитета, организовањем или стварањем посебне врсте запошљавања прилагођене тежини инвалидности. У одређеним ситуацијама такве мере могу обухватити посебан распоред и службе подршке;

3. да унапреде њихову пуну социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице посебно таквим мерама, укључујући и техничку помоћ, које имају за циљ да превазиђу баријере у споразумевању и покретљивости и да омогуће приступ транспорту, стамбеном смештају, културним активностима и разоноди.

**Конвенције Међународне организације рада**

[Конвенција бр. 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом](http://www.iio.org.rs/files/Mor_texts/MOR%20159%20Konvencija%20o%20profesionalnoj%20rehabilitaciji%20i%20zaposljavanju%20invalida%2C1983.pdf) (из 1983. године ратификована 1987.године),

[Конвенција бр. 111 која се односи на дискриминацију у вези са запослењем и занимањем](https://nezavisnost.org/wp-content/uploads/2017/01/MOR-111-Konvencija-koja-se-odnosi-na-diskriminaciju-zaposljavanje-zanimanje-1958.pdf) (из 1958. године, ратификована 1961. године) и

[Конвенција бр. 142 о професионалном усмеравању и обуци у развоју људских ресурса](https://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/C14220Konvencija20o20razvoju20ljudskih20resursa2C201975.pdf) (из 1975. године, ратификована 1982. године);

[УН Агенда одрживог развоја 203022](https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/Agenda-UN-2030.pdf)

Циљ бр. 4 односи се на обезбеђивање инклузивног и квалитетног образовања за све, као и на једнак приступ свим нивоима образовања и професионалне обуке, укључујући особе са инвалидитетом. Циљ бр. 5 се односи на постизање родне равноправности и оснаживања свих жена и девојака, укључујући и жене и девојке са инвалидитетом, и циљ бр. 10 који промовише смањење неједнакости унутар и између земаља јачањем и промовисањем социјалне, економске и политичке инклузије свих, укључујући и особе са инвалидитетом.

**УТИЦАЈ ЗАШТИТНИКА ГРАЂАНА НА ПОБОЉШАЊЕ ПОЛОЖАЈА ОСОБА СА ХЕНДИКЕПОМ**

Заштитник грађана је независан, самосталан државни орган задужен да штити и унапређује поштовање слободе и права. Заштитник посебну пажњу посвећује заштити права припадника националних мањина, деце, особа са инвалидитетом, лица лишених слободе и равноправности полова. Имунитет, који му закон обезбеђује, омогућава му независност и самосталност у раду.

Заштитник грађана контролише, проверавајући наводе притужбе или поступајући по сопственој иницијативи, да ли органи државне управе, републички јавни правобранилац, органи и организације које врше јавна овлашћења према грађанима и поступају у складу са законима и другим прописима Републике Србије или начелима рада добре управе.

Упутство за подношење притужби налази се на [сајту](https://www.ombudsman.rs/index.php/prituzba), а притужба са може поднети тек ако је покушано да се право заштити у правном поступку.

Заштитник грађана има право подношења закона, али нема података да је последњих година иницирана нека законска инцијатива.

У [извештају о раду за 2023. годину](https://www.ombudsman.rs/index.php/izvestaji/godisnji-izvestaji) наведено је да је у области права особа са инвалидитетом разамтрено 153 предмета, од којих 150 притужби грађана, а три по сопственој инцијативи. Окончан је рад на 100 предмета.

Међутим у истом извештају се наводи да су 52 притужбе одбачене (30 због неискоришћених правних средстава, 9 због ненадлежности, 8 због неуредности притужби, 3 због неовлашћеног подосиоца и по једна због неблаговремебости и анонимности притужбе). Неоснованих притужби је било 19, пет притужиоца је одустало, а два предмета су обустављена услед смрти притужиоца. Само 11 предмета је окончано препорукама из скраћеног поступка, 8 притужиоца је информисано и посаветовано, а 3 су окончана препорукама из контролног поступка.

Највише притужби се односи на право на инвалидску пензију, затим на дискриминацију по основу инвалидитета и право на једнаку доступност услуга.

Заштитник грађана тражио је од Министарства финансија да јасно дефинише који орган је надлежан за издавање потврде/уверења законским заступницима вишеструко ометене деце која су у

отвореној заштити, односно о којима родитељи непосредно брину, како би остварили право на ослобађање од плаћања пореза на употребу моторног возила.

У извештају се наводи да особе са инвалидитетом се и даље суочавају са недовољном приступачношћу објеката јавне намене, различитим физичким, информативно – комуникационим и другим препрекама, незавршеним процесом деинституционализације, још увек недовољном развијеношћу система услуга и сервиса подршке и праксом потпуног лишења пословне способности. Услед ограниченог приступа образовању, тржишту рада и услугама, особе са инвалидитетом се и даље налазе под израженим ризиком од сиромаштва и социјалне искључености. Изменама и допунама Закона о планирању и изградњи проширен је круг лица која ће новчано бити кажњена за прекршај ако се не обезбеди приступ објекту особама са инвалидитетом у складу са стандардима приступачности, а прописан је и виши износ новчане казне.

Наводи се у извештају и да супротно одредбама Конвенције о правима особа са инвалидитетом Уједињених нација, Закључних запажања Комитета за права особа са инвалидитетом и препорукама из редовних годишњих извештаја Заштитника грађана, потпуно лишење пословне способности и даље је законита пракса у Републици Србији. Такође, упркос препорукама Комитета, још увек нису усвојене измене и допуне Породичног закона којима би требало, између осталог, да буде укинуто потпуно лишење пословне способности и уведен институт одлучивања уз подршку.

У Мишљењу на Нацрт закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом, Заштитник грађана је поново указао на то да би овај документ требало допунити одредбама којима се у листу права на финансијску подршку породици са децом која гарантује овај закон уводе два нова права на основу услова који би такође били прописани овим законом: право на накнаду незапосленом родитељу који негује дете којем је неопходна стална нега и помоћ и право на накнаду зараде једном од родитеља који је стекао право да ради са скраћеним радним временом ради неге детета старијег од пет година коме је неопходна стална нега и помоћ. У циљу подршке родитељству особа са инвалидитетом и њиховој деци, а посебно женама са инвалидитетом, Заштитник грађана је у наведеном Мишљењу, такође, предложио да се пропише право на накнаду боравка у предшколској установи за децу родитеља са инвалидитетом.

На основу притужби грађана по којима је поступао, Заштитник грађана констатује да је још увек присутан проблем у вези са остваривањем права на инвалидску пензију. Наиме, неретко долази до колизије Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и Закона о пензијском и инвалидском осигурању када се примењују на исту чињеничну ситуацију односно на радну способност грађанина. Дешава се да у поступку процене радне способности која се врши пред Националном службом за запошљавање орган вештачења утврди да грађанин има 3. степен тешкоћа и препрека у раду на основу којег има статус особе са инвалидитетом која се не може запослити нити одржати запослење ни под општим, ни под посебним условима, а да орган вештачења Фонда ПИО, приликом вештачења у поступку по

захтеву тог грађанина за остваривање права на инвалидску пензију утврди да он нема потпуни губитак радне способности. Тиме се ствара компромитујућа правна ситуација да два органа, на основу истог чињеничног стања, доносе супротна утврђења и одлуке и потребно је да ресорно Министарство предузме одговарајуће активности како би ова колизија била отклоњена.

**УТИЦАЈ ИНСТИТУЦИЈЕ ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ НА ПОБОЉШАЊЕ ПОЛОЖАЈА ОСОБА СА ХЕНДИКЕПОМ**

Поверенику за заштиту равноправноти могу се подносити притужбе на основу дискриминације, у које спадају и притужбе по основу дискриминације због инвалидности.

На сајту Повереника се налази [упутство и обрасци](https://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/) за подношење притужби.

Такође, Повереник може подносити различите препоруке за измену прописа, што често и ради.

[Поверенику су у 2023. годни](https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/) поднете 93 придужбе због дискриминације по основу инвалидитета.

Највећи број притужби поднет је због неприступачности различитих објеката као и због недостатка потребних услуга у заједници, што онемогућава укључивање у процес образовања и запошљавања, али и друге сегменте живота особа са инвалидитетом.

По препоруци Повереника измењен је Закон о планирању и изградњи у делу где сагласност за отклањање препрека за особе са инвалидитетом доноси Стамбена заједница (уместо оверене сагласност власника или сувласника).

Повереник је након обраћања Спортског савеза глувих Србије, подржао иницијативу за измене Закона о спорту у правцу остваривања равноправности глувих спортиста и њиховог изједначавања са осталим спортистима, па је Министарству спорта указано на потребу решавања проблема учествовања на такмичењима глувих спортиста који, у већини случајева, немају други инвалидитет, због чега не испуњавају услове да учествују на такмичењима која су намењена особама са телесним инвалидитетом.

Ево и неких од иницијатива које је повереник упутио:

- Израдити системски дугорочни план на националном нивоу за отклањање архитектонских баријера и унапређење приступачности на свим објектима у јавној употреби и јавним површинама (Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре и друга министарства у оквиру својих надлежности);

- интензивирати рад на примени универзалног дизајна у свим областима са циљем омогућавања приступа услугама - јавном превозу, информацијама, комуникацијама медијским

садржајима, бирачким местима и изборном материјалу, службама за хитне интервенције, СОС линијама и сл. (Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарство здравља, Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре, Министарство унутрашњих послова, Републичка изборна комисија, градске изборне комисије, јединице локалне самоуправе и територијалне аутономије);

- обезбедити потребне услуге за особе са инвалидитетом у континуитету, уз наставак процеса деинституционализације и већи број услуга у заједници. Обезбедити услуге личног пратиоца у континуитету за сву децу којој је утврђена потреба за овом услугом (Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, јединице локалне самоуправе и територијалне аутономије);

- променити медицински приступ у сагледавању капацитета особа са инвалидитетом, унапредити прописе који уређују питање лишења пословне способности и старатељства над пунолетним особама уз омогућавање самосталног одлучивања и промоцију способности особа са инвалидитетом, у складу са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом (Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, РФЗО, Министарство за бригу о породици и демографију, Министарство правде);

- извршити анализу мера професионалне рехабилитације и активне политике запошљавања особа са инвалидитетом и наставити са применом делотворних мера у циљу постизања бољих ефеката на запошљавање. Повећати запошљавање особа са инвалидитетом посебно у јавном сектору, реалним запошљавањем уместо ослобађањем од ове обавезе уплатом средстава у буџет (НСЗ, органи јавне власти).

У извештају се наводи да се Поверенику обратила мајка због дискриминације њеног малолетног детета на основу инвалидитета и здравственог стања, након чега је покренут парнични поступак за заштиту од дискриминације против Општине и Центра за социјални рад јер су тужени малолетном детету ускратили право на услугу личног пратиоца у складу са законом, која му је због здравственог стања и инвалидитета била неопходна, и на тај начин отежали остваривање права на образовање и пуно укључивање у образовни систем. Повереник је уложио жалбу и указао да је парница покренута у јавном интересу и успех у овој парници, поред значаја за конкретан случај, ствара правну праксу којом се шаље порука свим јединицама локалних самоуправа и центрима за социјални рад да је у питању услуга на коју дете не сме да чека.

Када је у питању положај особа са инвалидитетом, у публикацији [***Србија: заробљено друштво***](https://www.helsinki.org.rs/serbian/doc/izvestaj%202022.pdf)је наведено да је стопа запослености код особа са инвалидитетом изузетно мала, само 9 одсто, приступ образовању није задовољавајући, у случају деце са сметњама у развоју недостаје већи број оспособљених наставника, а помак није учињен ни у погледу деинституционализације одраслих особа са инвалидитетом. Указује се и на потребу развоја различитих услуга социјале заштите које је требало да се постепено развијају у локалним заједницама и за пример наводи мапирање 145 општина које је показало да је 91 општина определила мање од 454 динара по глави становника годишње за ове услуге, од тога њих осам уопште није успоставило услуге социјалне заштите.

Доношењем Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, стопа незапослености особа са инвалидитетом са скоро 20 одсто пала на око 10 одсто. Наведено је и да је најмање урађено за особе са интелектуалним тешкоћама, односно оне са процењеним трећим степеном радне способности, имајући у виду да наведени закон не обрађује ово питање у довољној мери. Низак ниво економске активности особа са инвалидитетом открива да тржиште рада још није успело да их интегрише.

Утврђено је да Република Србија нема податак о броју запослених особа са инвалидитетом код директних и индиректних буџетских корисника којима се плате обезбеђују из буџета Републике, као и да изостанак контроле ствара ризик да одређени број послодаваца остане неконтролисан и не изврши своју обавезу запошљавања особа са инвалидитетом на законом прописан начин.

И извештају се наводи и да 64,3 одсто сигурних кућа нема обезбеђен приступ за жене са инвалидитетом, а ниједна нема техничка средства за комуникацију са особама са сензорним инвалидитетом (оштећење слуха и вида).

Такође у извештају се наводи да групе које су највише изложене дискриминацији у области рада и запошљавања су жене (68 одсто), Роми (67 одсто), особе са инвалидитетом (62 одсто) и сиромашне особе (57 одсто).

**ОБРАЗОВАЊЕ ОСОБА СА ХЕНДИКЕПОМ**

У Србији је према [извештају Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања](https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/sektor-za-zastitu-osoba-sa-invaliditetom-0) у 2023. години основне школе за ученике са сметњама у развоју похађало 3.198 ученика. У редовним основним школама 16.614 ученика се образовало по индивидуалним образовним плановима.

Три пута мање ученика, 1160 је наставило средње школовање у школама за ученике са сметњама у развоју, а 2324 је похађало средње школе по индивидуалним образовним плановима.

Не постоје подаци колико особа са хендикепом студира, односно је тренутно на факултетима.

Током основног и средњег школовања, деца са инвалидитетом имају право на личног пратиоца. Подаци показују да је ова услуга мапирана први пут 2016. године и за девет година је постала један од најразвијенијих услуга у заједници. Прошле године у Београду је 840 деце користило услугу личног пратиоца детета, а према подацима [Републичког завода за социјалну заштиту](https://www.zavodsz.gov.rs/media/2927/izvestaj-lplu-2023-final-272.pdf) на крају 2023. године било је ангажовано 3288 личних пратилаца.

Према подацима Министарства за рад, борачка и социјална питања, у 2023. години услуга је постојала у 108 локалних самоуправа. То значи да у трећини општона ова услуга није постојала. То је још један од проблема неусклађености услуга на територији Србије.

Такође, један од проблема са којима се сусрећу родитељи деце са инвалидитетом су листе чекања на добијање услуге личног пратиоца. По извештају Државне ревизорске институције у 2019. години на услугу личног пратиоца детета са инвалидитетом чекало се у просеку од 128 до 1231 дан.

Законом су у оквиру система школовања предвиђени и педагошки асистенти за децу са инвалидитетом, али подаци о овој услузи не постоје.

Последњих година у већим градовима се оснивају Ресурсни центри, односно нека врста замене за педагошког асистента. Чине их дефектолози, психолози и стручњаци из специјалних школа који по препоруци Интерресорне комисије долазе у школе и помажу наставницима око сагледавања потреба деце са инвалидитетом. Они препоручују којем детету је потребно одређено асистивно средство за одређени циклус образовања. Што у овом случају дискриминише децу из мањих средина.

При Београдском универзитету постоји Канцеларија за студенте са инвалидитетом која је основана 2008. године. Према њиховим [наводима](https://www.bg.ac.rs/studenti-sa-invaliditetom/) до сада је организовала различите видове подршке за више од 3000 студената са неким обликом инвалидитета. Студентима са хендикепом омогућене су афирмативне мере при упису на факултете, а имају право на персоналног асистента.

Међутим, подаци показују да су у Србији прошле године 484 особе користиле услугу персоналне асистенције. Колико од њих су студенти, не постоји податак.

Ову услугу могу да остваре особе које примају увећан додатак за туђу негу и помоћ, као и да буде запослена или друштвено активна, као и да има способност самосталног одлучивања.

Повереница за заштиту равноправности Бранкица Јанковић 2022. године упутила је Министарству за рад, борачка и социјална питања иницијативу да се размотре измене и допуне Правилника о ближим условима и стандардима за пружање услуга социјалне заштите у погледу остваривања права на услугу персоналне асистенције.

Иницијатива је упућена “у циљу разматрања измене члана 99. Правилника о ближим условима и стандардима за пружање услуга социјалне заштите и проширења обухвата корисника ове услуге, на начин да услугом персоналне асистенције не буду само обухваћени корисници права на увећани додатак за помоћ и негу другог лица”.

Правилник још увек није измењен.

Услуга персоналне асистенције се финансира са локалног нивоа, па се дешава да дође до проблема када особа из једног града оде на студирање у други (нпр. Нови Сад има одредбу да право на персоналну асистенцију има особа са инвалидитетом која има пребивалиште бар годину дана на територији Новог Сада).

**ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ХЕНДИКЕПОМ**

**Процена радне способности**

Незапослене особе са хендикепом и особе које су у рандом односу, а код којих је дошло до промене у здравственом стању које утиче на радну спсобност морају да ураде [процену радне способности](https://www.nsz.gov.rs/nsz/procena-radne-sposobnosti-i-mogucnosti-zaposlenja-ili-odrzanja-zaposlenja/4179).

Захтев се подноси, према месту пребивалишта надлежној филијали Националне службе за запошљавање (НСЗ).

Трошкове процене радне способности у случају незапослене особе сноси НСЗ, а за запосленог, подносилац захтева или послодавац.

Комисија ПИО фонда даје оцену радне способности, предлог послова које лице може да обавља, предлог мера и активности професионалне рехабилитације, односно примерене области рада или оспособљавања у које лице може да буде укључено или примену потребних техничких и технолошких помагала или службе подршке

Решење о процењеној радној способности и могућности запослења или одржања запослења доноси НСЗ.

0 степен значи да не постоје или су занемарљиве тешкоће или препреке и не утичу на радну спсобност, односно нема статус особе са инвалидитетом.

1. степен – тешкоће и препреке су мале и утичу на радну способност, а особа се запошљава под општим условима

2. степен – тешкоће и препреке умерене или знатне у односу на занимање и послове које особа може да обавља и особа се запошљава под посебним условима

3. степен – тешкоће и препреке су вишеструке и лице се не може запослити или одржати запослење ни под општим нити послебним условима.

У случају да се ради о особи са хендикепом која је запослена, послодавац је Законом о раду обавезан да ообезбеди адекватно радно место. У случају да такво место не постоји, особа се проглашава технолошким вишком и радни однос му престаје уз исплату отпремнине.

Особе које по процени комисије имају 2. степен запошљавају се у складу са Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

Послодавци који имају од 20 до 49 запсолених дужни су да запосле једну особу са инвалидитетом, а који имају више од 50 запослених 2 особе са инвалидитетом. На сваких наредних 50 запослених у обавези је да запосли по једну особу са инвалидитетом.

У случају неиспуњавања ових обавеза послодавци уплаћују пенале у Буџетски фонд.

Послодавац који запосли особу са инвалидитетом има право на рефундацију трошкова прилагођавања радног места, као И на субвенцију зараде у трајању од 12 месеци ако особу запосли на неодређено време.

Особе са инвалидитетом могу се радон ангажовати и у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, радним центрима и социјалним предузећима.

[**Извештај Националне службе за запошљавање**](https://nsz.gov.rs/filemanager/Files/Dokumenta/Izve%C5%A1taj%20i%20program%20rada%20NSZ/Izvestaj_o_radu_I_-_XII_2023._godine.pdf) **о програмима за подстицање запошљавања особа са хендикепом**

На сајту НСЗ у тренутку писања истраживања био је доступан извештај о раду за 2023. годину у коме се могу наћи подаци о мерама и запошљавању особа са хендикепом.

У извештају НСЗ је наведено да је донето 4.226 решења о процени радне способности и могућности запослења или одржања запослења. Донета решења по степенима процене радне способности су: 0. степен 151 (3,57 одсто), 1. степен 3.450 (81,64 одсто), 2. степен 192 (4,54 одсто) и 3. степен 433 (10,25 одсто).

Према одлуци комисија 192 особе се запошљавају под посебним условима, док више од 80 одсто особа које су прошле комисију имају тешкоће и препреке које утичу на радну способност, али је процењено да могу да се запошљавају под општим условима, као особе које немају хендикеп.

Према подацима, у 2023. години на евиденцију Националне службе за запошљавање било је 17.054 особе са инвалидитетом (7.237 су жене, односно 42,4 одсто).

У програме за активно тражење посла било је укључено 1488 особа са инвалидитетом.

Тренинг самоефикасности похађало је 106 лица из категорије особа са инвалидитетом.

У клуб за тражење посла укључено је 249 полазника из категорије особа са инвалидитетом

Током 2023. године одржано је 65 сајмова запошљавања у организацији филијала НСЗ и учествовало је 1.760 компанија. На сајмовима је учествовало 53.830 лица са евиденције НСЗ, од којих су 4.204 особе са инвалидитетом.

Радионице за превладавање стреса услед губитка посла похађало је 924 лица из категорије теже запошљивих, од којих је 28 особа са инвалидитетом.

Више од 10.000 лица било је укључено у едукативни програм из области предузетништва, Пут до успешног предузетника, а 206 полазника биле су особе са инвалидитетом.

Мером Стручна пракса било је обухваћено 1733 лица, од којих 8 незапослених са инвалидитетом.

Када је о старосној структури реч, у меру је укључено 7 младих особа са инвалидитетом до 30 година старости (87,50 одсто). Од укупног броја укључених, 3 особе са инвалидитетом су жене (37,50 одсто), док 5 лица посао тражи дуже од 12 месеци (62,50 одсто).

Програм Приправништво за младе са високим образовањем обухватио је 631 лице, од којих је 5 особа са инвалидитетом.

Када је о старосној структури реч, у меру су укључене 2 младе особе са инвалидитетом до 30 година старости (40 одсто). Од укупног броја укључених особа 4 су жене (80 одсто), 4 припадају категорији лица која траже посао дуже од 12 месеци (80 одсто).

Приправништво за незапослене са средњим образовањем прошло је 281 особа, од којих је 3 особе са инвалидитетом.

Када је о старосној структури реч, у меру су укључене 2 младе особе са инвалидитетом до 30 година старости (66,67 одсто) Од укупног броја укључених, 3 су жене (100 одсто), а једна особаприпада категорији лица која траже посао дуже од 12 месеци (33,33 одсто)

У програм Стицање практичних знања било је укључено 628 лица, од којих је 8 особа са инвалидитетом.

Када је о старосној структури реч, у извештајном периоду укључено је 8 лица (100 одсто) старости преко 50 година. Од укупног броја укључених лица 4 су жене (50 одсто), 4 лица припада категорији лица која траже посао дуже од 12 месеци (50 одсто).

Планирано је да програм Обуке за тржиште рада похађа 500 особа са инвалидитетом. Међути, у 2023. години потписан је уговор за 42 обуке, које је похађало 256 особа са инвалидитетом.

Када је о старосној структури реч, у меру је укључено 25 младих особа са инвалидитетом до 30 година старости (11,68 одсто). Од укупног броја укључених, 172 особе са инвалидитетом су жене (64,91 одсто), док 123 лица посао тражи дуже од 12 месеци (57,48 одсто)

Иако је предвиђено да обуке на захтев послодавца за незапослене особе са инвалидитетом похађа 30 особа са инвалидитетом, похађало их је само 10.

У субвенције за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих требало је да буде укључено 4000 особа, од којих 300 са инвалидитетом. Субвенције су реализоване за 372 особе са инвалидитетом, од којих су 53 биле млађе од 30 година, а 190 жене.

Током 2023. године 95 особа са инвалидитетом добило је субвенције за самозапошљавање, од којих 9 који су млађи од 30 година. Иначе НСЗ је у истом период финансирала самозапошљавање за 2905 лица.

За 544 особе са инвалидитетом без радног искуства одобрена су средства за субвенционисање зарада. Од тога, 85 су млађи од 30 година, а 283 жене.

***У програм јавних радова било је укључено 819 особа са инвалидитетом, од којих су 145 младе особе.***

***За 35 особа са инвалидитетом одобрена су средства за прилагођавање радног места***. Мање од половине, 15 особа су биле млађе од 30 година.

***За 60 особа су финансирани радни асистенти***. Од тог броја, 18 су биле особе млађе од 30 година.

У првој половини 2023. године за 127 послодаваца, који су запослили 131 особу је одобрена олакшица за запошљавање особа са инвалидитетом.

У пословним центрима информативно саветодавне услуге користило је 377 особа са инвалидитетом.

Програмом рада за 2023. годину планирано је да се 7.215 незапослених особа са инвалидитетом укључи у мере активне политике запошљавања.

У извештајном периоду у мере активне политике запошљавања укључено је укупно 8.505 особа са инвалидитетом.

Филијалама НСЗ послодавци су поднели 1.132 захтева за запошљавање или радно ангажовање 2.122 незапослене особе са инвалидитетом. По поднетим пријавама, послодавцима су упућене 8.502 незапослене особе са инвалидитетом, од којих је запослено/радно ангажовано 1.133 особе.

За програме и мере за подстицање запошљавања особа са инвалидитетом из буџета Републике Србије исплаћено је 494.430.090,62 динара. За подстицање запошљавања исплаћено 448.044.925,11 динара, а за рефундацију трошкова прилагођавања радног места и рефундацију трошкова обезбеђивања стручне подршке 46.385.165,51 динара.

Из извештаја НСЗ може се закључити да постоје различити програми за незапослене особе са хендикепом. Међутим, забрињавајуће је да је највећи број њих укључен у програме јавних радова (819), као и да је за само 35 особа одобрено прилагођавање радног места, као и да су за само 60 особа финансирани радни асистенти.

Највећи број особа са хендикепом био је укључен у едукативне програме, али из извештаја се не може закључити колико је њих потом успело да се запосли.

Индикативно је и да је на пример мером Стручна пракса било обухваћено само 4,6 промила особа са хендикепом, Приправништвом за младе особе са хендикепом са средњим образовањем 1 одсто, а Приправништвом за младе са високим образовањем мање од 1 одсто особа са хендикепом.

Такође, велика је диспропорција у износима који су утрошени за финансирање мера запошљавања особа са хендикепом. Више од пет милијарди динара прикупљено је 2020. године у Буџетском фонду по основу пенала за незапошљавање особа са инвалидитетом, објавила је [Државне ревизорска институција](https://www.dri.rs/storage/upload/documents/revision/2022/2021-3-SV%20Profesionalna%20rehabilitacija%20i%20podsticaji%20zapo%C5%A1ljavnja%20osoba%20sa%20invaliditetom.pdf). У [истраживању Форума младих са инвалидитетом](https://fmi.rs/wp-content/uploads/2023/12/Analiza-politika-i-preporuke-za-unapredenje-polozaja-osoba-sa-invaliditetom-na-trzistu-rada.pdf) за исту годину, наводи се да се „само 20 одсто средстава Фонда користи за предвиђене намене.”  Такође, и да Фондом не управља министарство надлежно за послове запошљавања, већ Министарство финансија, што није у складу са законским одредбама.

**Хендикеп и колективни уговори**

Област радних односа дефинисана је законима, али колективним уговорима се може утицати на побољшање услова рада.

С обзиром да су се сваким наредним законом о раду ограничавала права радника, колективни уговори су начин да се бар нека права обезбеде.

Проблем у Србији је што колективни уговори постоје углавном за државне и јавне службе, тако да велики број запослених није покривен овом врстом заштите. Још већи проблем су све чешће лабави облици запошљавања: уговори о делу, ауторски и о привремено-повременим пословима, где заполсени на овај начин немају ни основна права загарантована уговором о раду.

Анализом колективних уговора који су јавно објављени, особе са хендикепом су у њима заступљене на раличите начине.

Најчешће су препознате малигне болести и у великом броју колективних уговора за први месец боловања, које финасира послодавац накнада је 100 одсто за малигне болести (65 одсто је по закону).

Такође, у појединим колективним уговорима запослени има право на 100 одсто просечне зараде за први месец у случају донирања ткива.

Проблем је што боловања дужа од месец дана финансира РФЗО и тада је износ 65 одсто за све болести осим професионалних болести и одсуствовања због повреде на раду.

Колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика одредба Закона о раду о 65 одсто плате у случају боловања, али само за оболеле од малигних болести, је унапређена одредбом да у случају дуготрајнијег боловања 65 одсто се исплаћује из обавезног осигурања, а преосталих 35 одсто из средстава послодавца.

У неким колективним уговорима постоји одредба која запослене особе са инвалидитетом штити од отказа.

Запослени у органима општине Инђија су успели да се изборе да у колективном уговору постоји одредба да запосленом не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом, ако му је утврђена категорија инвалидности, односно преостала радна способност. Радни однос не може престати за време одсуства због посебне неге детета или ако запослени има дете теже ометено у развоју.

Запосленима у устновама културе не може бити отказана уговор о раду без њихове сагласности ако имају дете са тешким степеном психофизичке ометености, као и запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан. Такође, запослени се не може преместити на друго радон место без салгасности, ако је особа са инвалидитетом, самохрани родитељ детета са инвалидитетом или се стара о члану уже породице ометеном у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан.

У појединим колективним уговорима у случају утврђивања програма решавања вишка запослених особе са инвалидитетом, хронични и тешки болесници и оболели од професионалних болести добијају додатне поене при рангирању.

Запосленима који болују од тежих болести или у случају тежих повреда имају права на рефундацију средстава за набавку медицинско-техничких помагала, апарата за рехабилитацију и лекова за запосленог или члана његове уже породице. У појединим колективним уговорима финансира се здравствена рехабилитација запосленог.

Запослени у органима града Сомбора колективним уговором имају право на накнаду трошкова лабораторијских анализа, скенера, магнетне резонанце и друге дијагностике (ради спречавања малигних и кардиоваскуларних обољења), уз извештај лекара специјалисте о хитности или неопходности примене.

Запослени са инвалидитетом, тешки и хронични болесници неким колективним уговорима имају право на додатне дане годишњег одмора, као и право на исплату солидарне помоћи.

Запослени који се старају о члановима уже породице који су особе са инвалидитетом или тешко покретни неким колективним уговором имају право на додатне дане годишњег одмора.

У неким колективним уговорима таксативно су навдено болести које се сматрају тешким или хроничним. Међу такве болести спадају малигна обољења, ретке болести, ТБЦ, поремећаји психичког развоја деце са сметњама у развоју, хередитарна и дегенеративна обољења нервно мишићног система, тешки облици кардиоваскуларне, уролошке и гастроентеролошке природе, као тешки облици других обољења која захтевају хируршке захвате, трансплантацију органа и ткива или доводе до губитка органа, тежа неуропсихијатријска обољења са хоспиталним лечењем у здравственој установи осим у случајевима болести зависности, коштано зглобне болести које захтевају хируршке захвате, церебро - васкуларне болести, ХИВ инфекција или заразне болести, хемофилија, шећерна болест, епилепсија, мултипле склероза, лица у терминалној фази хроничне бубрежне инсуфицијенције, цистична фиброза, системска аутоимуна болест, леукемија, реуматска грозница, Хочкин, Алцхајмерова болест, душевна обољења и тежи оперативни захвати кичме, кукова и виталних унутрашњих органа (срце, мозак, плућа и јетра).

У појединим колективним уговорима право на месечну стипендију имају деца запослених током редовног школовања, ако је смрт запосленог наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења. Уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи.

У појединим колективним уговорима се наводи да послодавац месечно уз исплату плате запосленима део новца обезбеђује за превенцију ране инвалидности и рекреативни одмор за запослене.

Синдикат Слога је са Центром за достајанствен рад и Улоф Палме Центром сачинила [Алтернативни Закон о раду](https://sloga.org.rs/alternativni-zakon-o-radu/) који су урадили експерти за радно право.

У овом закну у случају спречености или повреде ван рада запослени има право на накнаду 75 одсто зараде (сада је 65 одсто).

Забрањено је вршити дискриминацију у запошљавању због инвалидитета према особи са инвалидитетом која тражи запослење и према пратиоцу особе са инвалидитетом која тражи запослење, у складу са законом.

Послодавац може само уз претходну сагласност радничког савета донети одлуку о: отказу раднику код којег је услед повреде или болести дошло до смањења радне способности и раднику који је особа са инвалидитетом.

Послодавац не може отказати уговор о раду раднику уколико је инвалидитет наступио на раду или у вези са радом.

Инспекторат за рад може издати налог послодавцу да раднику обезбеди радно место према радној способности или изда налог да прилагоди радно место уколико је инвалидност настала на раду или у вези са радом.

У случају непоступања предвиђене су казне.

Радник има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у трајању до пет радних дана за негу или пружање подршке члану уже породице или члану заједничког домаћинства због озбиљног здравственог разлога. Радник има право и на плаћено одсуство са рада у укупном трајању од најмање седам радних дана у току календарске године у случају болести.

Родитељ или старатељ, односноособа која се стара о лицу оштећеном церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелом од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена. Радник који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду,сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се привремена спреченост за рад услед болести, повреде на раду или у вези са радом, или професионалног обољења.

Садашњим Законом о раду запослени због неге детета које има тешки степен психофизичке ометености има право на скраћено радно време, односно половину радног времена до навршене пете године живота детета, уз пуну зараду. Такође запослени који ради на пословима са повећаним ризиком има право на скраћено радон време, највише 10 часова недељно, без смањења зараде.

Већина удружења особа са хендикепом сматра да би овакве форме скраћивања радног времена, али без умањења зараде била примерена њиховим болестима или стањима, па би у том правцу требало мењати садашњи Закон о раду.

У Закону о раду и Закону о безбедности и здрављу на раду постоје одреднице о раду на даљину. Неким особама са хендикепом са којима смо разговарали рад од куће би био прихватљива опција, поготово због одласка и доласка до посла. Међутим, искуства су им да мали број послодаваца допушта рад од куће.

**Колективни уговори у којима је препознат хендикеп (анализа)**

[Посебан колективни уговор за државне органе](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-drzavne-organe.html) који се примењује од 1. јануара 2024. године и важи наредне три године у члану 33 прописује да запослени који не ради 30 дана због болести има право на 100 одсто основне плате у случају малигног обољења.

Слична одредба за малигне болести постоји и у [Посебном колективном уговору за запослене у јединицама локалне самоуправе](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/drugeorganizacije/kolektivniugovor/2019/38/2/reg). Једина разлика је што у њиховом колективном уговору пише “100 одсто просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад”. Овај колективни уговор такође важи три године од 1. јануара 2024.

[У Посебном колективном уговору за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајна и јединица локалне самоуправе](https://www.komorazus.org.rs/pdf/zakoni/Poseban%20kolektivni%20ugovor%20za%20zdravstvene%20ustanove%20%C4%8Diji%20je%20osniva%C4%8D%20Republika%20Srbija%2C%20autonomna%20pokrajina%20i%20jedinica%20lokalne%20samouprave647039642.pdf), на 100 одсто просечне плате за први месец боловања имају право запослени који су спречени за рад због малигних обољења, али и добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви. Овај колективни уговор је из 2020. године, али је 2024. године потписан споразум о продужење његовог важења за још три године.

И у [Посебном колективном уговору за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајна и јединице локалне самоуправе](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-zaposlene-u-ustanovama-predskolskog-vaspitanja.html) такође постоји одредница о накнади од 100 одсто просечне плате у првом месецу боловања за запослене оболеле од малигних болести.

Запослени у предшколским установама имају право на солидарну помоћ у у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, набавку медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, здравствене рехабилитације запосленог, настанка теже инвалидности запосленог, набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

Такође, особе са инвалидитетом имају право на три додатна дана годишњег одмора.

Одредба о 100 одсто накнаде за време првог месеца боловања постоји и у [Посебном колективном уговору за установе културе чији је основач Република Србија, Аутономна покрајина и јединице локалне самоуправе](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-ustanove-kulture-ciji-je-osnivac-republika-srbija.html).

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим радом је престала потреба, без његове сагласности ако његово дете има тешки степен психофизичке ометености, као и запосленом који се стара о члану уже породице ометеном у развоју, или који има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или слабо покретан.

У овом колективном уговору постоји одредба да се запослени не може преместити на друго радно место, без своје сагласности, ако је особа са инвалидитетом, самохрани родитељ детета са инвалидитетом или се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или слабо покретан.

Додатних четири дана годишњег одомора имају запослени са инвалидитетом и они који имају дете са сметњама у психофизичком развоју.

Солидарна помоћ се додељује у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, за који је потребан опоравак у трајању од најмање 30 дана без прекида.

Солидарна помоћ се додељује и за набавку ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, здравствену рехабилитацију запосленог, настанка теже инвалидности и набавку лекова за запосленог или члана његове уже породице.

Деца запосленог који је преминуо током обављања послова имају право на месечну стипендију.

У овом колективном уговору има одредница да приликом утврђивања програма решавања вишка запослених, особе са инвалидитетом друге категорије добијају 5 додатних бодова за рангирање, а хронични и тешки болесници и оболели од професионалних болести 3 бода.

У [Посебном колективном уговору за социјалну заштиту у Републици Србији](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-socijalnu-zastitu-u-republici-srbiji.html) запослени имају право на надокнаду 100 одсто плате за први месец боловања у случају малигних обољења и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви.

Запослени који обављају послове на радном месту са повећаним ризиком, запослени са инвалидитетом или телесним оштећењем, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима у складу са актом о процени ризика постоји могућност професионалног обољења, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, у складу са налазом службе медицине рада.

Такође, послодавац је дужан да запосленом са инвалидитетом обезбеди услове за рад на пословима и у радној околини према радној способности, у складу са законом.

Самохраном родитељу детета које је инвалидно лице или особа умерено до тешко ометено у развоју може се одредити приправност, рад по позиву и прековремени рад само уз његову писану сагласност.

Особа са инвалидитетом и запослени који је оболео од професионалне болести има право на пет додатних дана годишњег одмора.

Запослени који болује од хроничне болести која захтева непрекидно лечење дуже од 20 дана годишње, такође има право на пет додатних радних дана годишњег одмора.

Запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан има право на седам додатних радних дана годишњег одмора.

У овом колективном уговору такође постоји одредба да послодавац “може” да исплати солидарну помоћ запосленом у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице, за набавку ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, здравствену рехабилитације запосленог, настанка инвалидности запосленог код послодавца, као и за набавку лекова за запосленог или члана уже породице.

[Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-zaposlene-u-osnovnim-srednjim-skolama-domovima-ucenika.html) донет ове године, знатно је прогресивнији када су у питању права оболелих у односу на друге посебне колективне уговоре. Осим одредбе да у првом месецу боловања запослени у овој делатности имају право на накнаду 100 одсто просечне плате у случају малигних болести, у случају дуготрајнијег боловања 65 одсто се исплаћује из обавезног осигурања, а преосталих 35 одсто из средстава послодавца за запослене оболеле од малигних обољења.

Запослени чије дете има тешки инвалидитет не може престати радни однос без његове сагласности.

У случају престанка потребе за радом запосленог, један од критеријума је и здравствено стање запосленог. Инвалиди друге категорије и запослени који болују од тешке болести имају додатна три бода, а оболели од професионалне болести 2 бода при прављењу бодовне листе.

Запослена особа са инвалидитетом и запослени који је родитељ, усвојитељ, старатељ или хранитељу детета које има потешкоће у развоју имају право на три додотна дана годишњег одмора.

Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну помоћ у случају настанка тежег инвалидитета, дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, за набавку медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, здравствену рехабилитацију запосленог, као и за набавку лекова за запосленог или члана уже породице.

У [Колективном уговору за Јавно предузеће „Пошта Србије“](https://www.posta.rs/DocumentViewer.aspx?IdDokument=403&Dokument=kolektivni-ugovor-cir.pdf) такође има одредба о 100 одсто просечне зараде за боловање до 30 дана у случају малигних обољења. Такође, запослени у Пошти Србије имају право на солидарну помоћ у висини једне зараде у случају дуже или теже болести, у висини једна зараде и право на здравствену рехабилитацију у случају да су особе са инвалидитетом, ако су на радном месту претрпели стрес или повреду на раду као последицу разбојништа или пљачке, као и они који поседују медицинску документацију не старију од 6

месеци и предлог надлежног лекара, који указује на потребу рехабилитације ради превенције анемије, лакших нервних и коштано-зглобних обољења.

У овом колективном уговору је наведено шта се сматра тешком болешћу:

1) малигна обољења;

2) ретке болести;

3) ТБЦ;

4) поремећаји психичког развоја деце са сметњама у развоју;

5) хередитарна и дегенеративна обољења нервно мишићног система;

6) тешки облици кардиоваскуларне, уролошке и гастроентеролошке природе, као тешки облици других обољења која захтевају хируршке захвате, трансплантацију органа и ткива или доводе до губитка органа;

7) тежа неуропсихијатријска обољења са хоспиталним лечењем у здравственој установи осим у случајевима болести зависности;

8) коштано-зглобне болести које захтевају хируршке захвате;

9) церебро - васкуларне болести;

10) донација органа

Овај колективни уговор се примењује од јануара 2025. године.

Такође, у [Колективном уговору Дома здравља Ђорђе Лазић из Сомбора](https://nov.dzso.rs/wp-content/docs/uploads/pravilnici_i_odluke/Kolektivni_ugovor_2024.pdf), који је на снази од априла 2024. године, запосленима је гарантовано 100 просечне плате за први месец у случају малигних обољења и добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви. Запослени у овом дому здравља имају право и на додатне дане годишњег одмора у случају инвалидитета, професионалих болести и хроничне болести од већег социјално-медицинског значаја која захтева непрекидно лечење (пет радих дана). Хроничне болести од већег социјално - економског значаја које захтевају непрекидно лечење су: ХИВ инфекција или заразне болести, малигне болести, хемофилија, шећерна болест, епилепсија, мултипле склероза, терминална фаза хроничне бубрежне инсуфицијенције, цистична фиброза, системска аутоимуна болест и реуматска грозница. Такође, запослени који се брине о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан има право на додатних седам радних дана одмора. По овом колективном уговору предвиђена је и солидарна помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице,

набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице; здравствене рехабилитације запосленог; настанка теже инвалидности запосленог и набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

[Запослени у Општинској управи Жабаљ такође својим колективним уговором](https://www.zabalj.rs/2024-sluzbeni-listovi-opstine-zabalj/) из фебруара прошле године имају право на 100 одсто просечне плате у случају малигног обољења, као и пет додатних дана годишњег одмора за запослене који се брину о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан. Запослени имају право и на солидарну помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице, или обављања специјалистичких лекарских прегледа у оквиру лечења дуже и теже болести запосленог који се не финансирају из обавезног здравственог осигурања или за које би запослени на основу заказаног термина прегледа чекао дуже од годину дана. Солидарну помоћ могу добити и за набавку ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, здравствену рехабилитацију запосленог, настанка теже инвалидности запосленог и набавку лекова за запосленог или члана уже породице.

Право на солидарну помоћ, односно месечну стипендију током редовног школовања имају деца запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења – до висине просечне зараде без пореза и доприноса, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи.

Под тежим болестима у овом колективном уговору се сматрају: малигна обољења, леукемија, мултиплекс склероза, Хочкин, Алцхајмерова болест, душевна обољења и тежи оперативни захвати кичме, кукова и виталних унутрашњих органа (срце, мозак, плућа и јетра).

[Колективни уговор за запослене у органима града Сомбора, Служби за буџетску инспекцију града Сомбора и Правобранилаштву града Сомбора](https://www.sombor.rs/dokumenti-organa-grada/kolektivni-ugovor-za-zaposlene/)

Запослени у првом месецу боловања имају право на 100 одсто просечне зараде у случају малигних болести, као и пет додатних дана годишњег одмора у случају инвалидитета.

Запослени на основу овог колективног уговора имају право на солидарну помоћ за случај дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, за набавку ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, за здравствену рехабилитацију запосленог, као и за настанак теже инвалидности запосленог и набавку лекова за запосленог или члана уже породице.

У оквиру солидарне помоћи наведено је да имају право на месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка.

Запослени имају право и на накнаду трошкова лабораторијске анализе, скенера, магнетне резонанце и друге дијагностике (спречавања малигних и кардиоваскуларних обољења), уз извештај лекара специјалисте о хитности или неопходности примене.

Такође у колективном уговору је наведено шта се сматра тежим болестима - малигна обољења, леукемија, мултиплекс склероза, Хочкин, Алцхајмерова болест, душевна обољења и тежи оперативни захвати кичме, кукова и виталних унутрашњих органа (срце, мозак, плућа и јетра).

Такође, послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом од најмање 0,30 одсто на масу средстава плаћених на име плате за превенције радне инвалидности и рекреативни одмор запослених у складу са колективним уговором код послодавца и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене.

У [Колективном уговору за запослене у органима општине Инђија](https://www.indjija.rs/Page.aspx?id=580) наводи се да запосленом ***не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом ако му је утврђена категорија инвалидности, односно преостала радна способност. Такође радни однос не може престати за време одсуства због посебне неге детета или ако има дете теже ометено у развоју.***

У овом колективном уговору такође се налази одредница од 100 одсто просечне плате за први месец боловања у случају малигног обољења.

Запослени у општини Инђија имају паво и на солидарну помоћ у случају дуже или теже болести-канцер, леукемија, мултипла склероза, Хочкин, Алцхајмерова болест, деменција, дијабетес, душевна обољења, парализа, мождани удар, инфаркт), операције виталних органа (срце, мозак, плућа, јетра, панкреас, бубрези, очи, уши) запосленог или брачног друга, односно ванбрачног друга, детета, усвојеника, родитеља, усвојиоца и старатеља запосленог, као и у случају теже повреде запосленог, у висини од три месечне зараде без пореза и доприноса.

Запослени имају право на солидарну помоћ за рехабилитацију у стационарним здравственим установама у висини стварних трошкова, а највише до висине једне просечне зараде без пореза и доприноса. У случају настанка теже инвалидности запосленог, односно телесног оштећења солидарна помоћ износи три просечне зараде без пореза и доприноса.

***У току једне године запослени има право на солидарну помоћ у случају да је због болести или повреде на раду одсутан са посла најмање тридесет дана непрекидно.***

У случајевима када је оболео или оперисан рођени брат или сестра запосленог, брат и сестра по оцу или мајци, запослени има право на накнаду две просечне зараде.

Солидарна помоћ се исплаћује и за трошкове дијагностике тежих болести, за запосленог, или брачног/ванбрачног друга, детета рођеног брата или сестре, брата и сестре по мајци или оцу, усвојиоца, усвојеника и старатеља (лекарски преглед, преглед на магнетној резонанци, скенеру и сл.) у висини стварних трошкова, а највише у висини неопорезивог износа.

За запосленог и горе наведене сроднике исплаћује се солидарна помоћ и за набавку медицинско-техничких помагала и лекова за теже оболеле.

Дете запосленог чија је смрт наступила током трајања радног односа има право на стипендију током редовног школовања (20 одсто просечне месечне зараде за основну, 40 одсто за средњу школу и 60 одсто за високо образовање), односно ако је живот изгубио услед повреде на раду или професионалног обољења (100 одсто просечне зараде).

Уколико је смрт наступила услед повреде на раду или професионалног обољења, дете запосленог има право на накнаду трошкова боравка у предшколској установи.

Запослени има право и на додатне дане годишњег одмора ако се стара о ужем члану породице који је ометен у развоју има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан, запосленој особи са инвалидитетом (пет радних дана), теже болесном члану уже породице (седам радних дана), као и одвођење детета са посебним потребама на опоравак или рехабилитацију (седам радних дана).

И у овом колективном уговору постоји одредница да послодавац може да обезбеди најмање 0.30 одсто средстава исплећених за плате за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

У [Колективном уговору Јавног предузећа „Службени гласник”](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/drugeorganizacije/kolektivniugovor/2022/12/1)  такође постоји одредба о солидарној помоћи, а на њу имају право запослени или чланови њихових породица у случају малигног обољења, ретких болести, ТБЦ, хередитарних и дегенеративних обољења нервно-мишићног система, тешких облика кардиоваскуларних и других обољења која захтевају хируршке захвате, трансплантацију органа и ткива, тежих неуропсихијатријских обољења са хоспиталним лечењем у здравственој установи као и они који имају дијагнозе уролошке или гастроентеролошке природе, а захтевају хируршке захвате, трансплантација органа и ткива. У овом уговору ***под дететом се сматра и особа без обзира на године старости ако је лишена пословне способности.*** Овај колективни уговор се примењује од јануара 2025. године.

[Колективни уговори за ЈП „Београдску тврђаву”, Јавно водопривредно предузеће „Београдводе” и Дирекцију за грађевинско земљиште и изградњу Београда](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/sad2024/BG_156_2024.htm) су објављени истовремено у децембру 2024. године у службеном гласнику Града Београда. Сва три јавна предузећа имају исту одредбу - 100 одсто боловања за први месец у случају давања крви, ткива и другог дела тела. Запослени у овим предузећима имају право и на седам дана плаћеног одсуства у случају донирања органа и теже болести ужег члана породице.

Такође у сва три колективна уговора постоји одредница да у циљу превенције инвалидности послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима уплати средства у износу 0,55 одсто од укупно исплаћених средстава за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

У колективном уговору Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу Београда постоји и одредница да запослена особа са инвалидитетом има право на посебну заштиту у складу са Законом, али није прецизирано шта то конкретно значи.

Међутим, у овом колективном уговору неке погодности су дефинисане тако да послодавац може да их обезбеди али и не мора.

Тако послодавац може да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је преминуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

У сва три колективна уговора постоје одреднице за исплату солидарне помоћи особама са инвалидитетом, али се права донекле разликују.

Запослени у предузећу “Београдводе” имају право на солидарну помоћ у случају теже болести и набавке лекова (према приложеним рачунима) запосленог или чланова уже породице и здравствену рехабилитацију услед теже болести или наступања теже инвалидности.

Исте погодности важе и за запослене у “Београдској тврђави” али они осим тога могу добити солидарну помоћ и за набавку медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, на основу уредне документације, у висини до две месечне зараде које је запослени остварио у претходном месецу, пре месеца у коме је наступио основ за исплату солидарне помоћи.

И солидарна помоћ је у колективном уговору за запослене у Дирекцији за грађевинско земљиште и изградњу Београда много прецизније дефинисана.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ у случају дуже или теже болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана уже породице, на основу медицинске документације, до износа трошкова према приложеним рачунима, као и у случају теже болести запосленог или чланова уже породице запосленог која захтева оперативне захвате или лечење по мишљењу или препоруци лекара, на основу медицинске документације, до износа трошкова према приложеним рачунима. Такође запослени могу добити солидарну помоћ за набавку лекова и медицинско - техничких помагала (протетичка средства, ортозе, инвалидска колица, очне протезе, слушна помагала) за запосленог и члана уже породице запосленог у висини цене лекова и помагала, односно разлике у цени лекова и помагала према приложеном рачуну и износа који се обезбеђује на терет социјалног осигурања, као и у случају наступања теже инвалидности.

У овом колективном уговору је дефинисано и шта се подразумева под тежим болестима - малигна обољења и болести тумора, мождани удар, сида, леукемија, парализа, дистрофија, плегија, мултиплекс склероза, епилепсија, ТБЦ, тешка оштећења јетре, менингитис са последицама, тешка психичка и душевна обољења, шећерна болест – инсулин зависна, хемофилије и аплазије коштане

сржи, хроничне бубрежне инсуфицијенције на дијализи и после трансплатације органа и ткива, тешке урођене и стечене срчане мане, инфаркт срца, тешки облици астме, цистичне фиброзе, тешка инсуфинцијенција вентилације плућа, лупус, апоплексија, тешка обољења ока, разне врсте прелома, као и друге тешке и ретке болести које се као такве доказују документацијом надлежне специјализоване здравствене установе у којој мора бити наведено да се ради о тешкој или реткој болести.

За разлику од неведених колективних уговора које се односе на државне и јавне службе, у [Посебном колективном уговору за грађевинарство и индустрију грађевинског материјала Србије](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-gradjevinarstvo-i-industriju-gradjevinskog-materijala-srbije.html) доста су сужена права оболелих и особа са хендикепом.

Овим колективним уговором забрањена је дискриминација особа са инвалидитетом.

Самохрани родитељ који има дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, ноћну смену само уз писану сагласност

Послодавац је дужан да запосленој особи са инвалидитетом или професионално оболелом запосленом обезбеди послове (радно место) које одговарају његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању ако такви послови (радно место) постоје код послодавца, односно да поступи на други одговарајући начин у складу са законом. У складу са Законом о раду, ако такви послови не постоје, послодавац може да раскине уговора о раду.

Општим актом, односно уговором о раду, може се регулисати и право на солидарну помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице (супружник и деца запосленог), здравствене рехабилитације.

[Колективни уговор за Железнице Србије АД](https://www.zeleznicesrbije.com/%D0%B6%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B7%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B5-%D1%81%D1%80%D0%B1%D0%B8%D1%98%D0%B5-%D0%B0%D0%B4/%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8-%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B8/?utm_source=chatgpt.com) - ради заштите радног и материјалног положаја особа са инвалидитетом и запосленог код кога је утврђено, од стране надлежног органа, да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, планом образовања кадрова утврђује се потреба за њиховим упућивањем на преквалификацију или доквалификацију, у складу са потребама послодавца.

Осим одредби о додатним данима годишњег одмора и права на солидарну помоћ, нема других одредби везаних за болест и хендикеп.

[Колективни уговор ЈП Гас Рума](https://www.sindikatenergetike.rs/kolektivni-ugovori/?utm_source=chatgpt.com)- Један од родитеља због неге детета које има тежак степен психофизичке ометености може одсуствовати са посла или радити се непуним радним временом до дететове 5 године живота, уз пун износ зараде.

Родитељ или старатељ који се стара о особи која има целебралну или дечију парализу, плегију, мишићну дистрофију или неку другу тешку болест може на свој захтев да ради са скраћеним

радним временом, не краћим од половине радног врмена, а зарада ће му бити обрачуната у складу са временом проведеним на послу.

Запосленом који је особа са инвалидитетом послодавац је дужан да обезбеди посао према преосталој радној способности. Ако таквих послова нема, сматра се технолошким вишком.

У [Посебном колективном уговору за полицијске службенике](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-policijske-sluzbenike.html%2C%20https%3A/novaekonomija.rs/vesti-iz-zemlje/poseban-kolektivni-ugovor-za-policajce-produzen-do-2025-godine), осим одредби за додатне дане годишњег одмора и права на солидарну помоћ због привремене спречености за рад због болести или повреде ван рада, припада 85 одсто основне плате, увећане за минули рад. У случају теже болести ван рада која животно угрожава

zaposlenog, pripada mu 100 odsto osnovne plate uvećane za minuli rad.

**ДИЈАБЕТЕС – ТИХИ УБИЦА**

[Према процени Института за јавно здравље Србије](https://www.batut.org.rs/download/publikacije/Incidencija%20i%20mortalitet%20od%20dijabetesa%20u%20Srbiji%202021.pdf), у Републици Србији без Косова и Метохије од дијабетеса болује приближно 770.000 особа или 12 одсто одраслог становништва.

Од тог броја 95 одсто болује од дијабетеса типа 2, а пет одсто од дијабетеса типа 1. Готово половина облолелих је старија од 65 година.

Процењује се да 43 одсто оболелих од дијабетеса типа 2 нема постављену дијагнозу и не зна за своју болест. Код старијих особа које болују од дијабетеса типа 2 болест се открива релативно касно, када већ постоје бројне кардиоваскуларне компликације.

Од ове болести годишње умре 3000 особа, а Србија припада земљама са високим стопама умирања од ове болести. Уочено је да се број смртних случајева од шећерне болести повећава (49,2 умрла на 100.000 становника у 2020. години).

Према подацима [Регистра за дијабетес Градског завода за јавно здравље,](https://www.zdravlje.org.rs/index.php/aktuelne-vesti/1149-svetski-dan-borbe-protiv-secerne-bolesti-14-novembar-2022) у Београду је 2021. године регистровано укупно 80.492 особа са дијабетесом. Новооболелих је исте године било 1.971 (975 мушкараца и 996 жена).

За оболеле од дијабетеса битно је да се ниво шећера у крви држи под контролом. Раније су за то коришене тзв. “трачице” а последњих година користе се пумпе и сензори који прате ниво шећера 24 сата и тиме олакшавају контролисање нивоа шећера.

[Два су критеријума за добијање инсулинских пумпи](https://www.nainzulinu.com/pravo/kako-do-insulinske-pumpe-i-senzora-u-srbiji/) за одрасле о трошку РФЗО-а је да је ХбА1ц (тромоесечни шећер) већи или једнак 8,5 одсто и незадовољавајућа гликорегулација у период од 12 месеци.

Други критеријум је да ХбА1ц већи или једнак 7,5 одсто уз постојање нефропатије или да су у питању жене које желе да постану трудне, а ХбА1ц им износи 7 или више одсто.

За децу, односно млађе од 18 година критеријуми су: Хба1ц већи или једнак 7,5 одсто, тешко контролисана шећерна болест (бриттле диабетес) или понављајуће кетоацидозе.

У Србији право на сензоре имају сва деца до 18. године, невезано за то да ли имају инсулинску пумпу или не. Код одраслих, право на сензоре за сада имају само особе које имају и инсулинску пумпу.

По речима Бојане Марковић из Удружења за борбу против дијабетеса Плави круг, мали круг људи, од око 1500 има право на бесплатне сензоре и пумпе, а оболелих је више од 35.000.

За набавку сензора и пумпу годишње је неопходно издвојити око 350.000 динара.

За сада постоје најаве, али не и конктерни кораци да би старосна граница за набавку сензора и пумпи могла да буде подигнута на 26 година, са садашњих 18.

Такође, у Србији још увек се користе ињекције инсулина, које се морају чувати под посебним условима.

У суседној Хрватској, на листи лекова који се добијају о трошку државе налази се спреј глукагона, који је монго једноставнији за коришћење (прскањем у нос).

У Србији тај лек није на “позитивној листи” РФЗО-а.

Удружења працијената која се боре против дијабетеса такође захтевају да се омогући коришћење иновативних терапија које су одобрене у Србији.

Једини помак последњих година је право на избор пумпи и сензора-о трошку РФЗО-а. Могу се набавити пумпе четири произвођача и сензори три произвођача.

Министарство здравља, Републичка стручна комисија за превенцију и контролу шећерне болести, у сарадњи са Министарством просвете и Министарством туризма и омладине усвојили су [Протокол о поступању у школи са ученицима оболелим од дијабетеса](https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2023/06/Protokol-16-05-20231.pdf).

Протокол се односи на поступање са ученицима оболелим од дијабетеса у установама основног и средњег образовања и васпитања. Овај Протокол треба да омогући ученику који болује од дијабетеса, поред контроле болести и узимања терапије и активно учешће у образовно - васпитном раду, како у школи, тако и у осталим облицима образовно - васпитног рада ван школе, адекватан одговор на прве знаке здравствених поремећаја у школској средини и превенцију озбиљнијих последица болести препознавањем пратећих стања и брзим деловањем запослених у образовној установи.

Идеја је била да се протокол установи и у предшколским установама. Међутим, иако је у обдаништима запослено медицинско особље, из непознатих разлога овакав протокол још увек није усвојен (надлежност Министарство просвете).

**ПРЕСАЂИВАЊЕ ОРГАНА**

Скупштина Србије је 2018. године усвојила Закон о пресађивању органа који је омогућио да сваки грађанин аутоматски буде потенцијални донор, осим ако се за живота експлицитно није изјаснио против или се томе успротвила његова породица.

На инцијативу Српске радикалне странке Уставни суд је 2021. године донео одлуку да [“претпостављена сагласност” није у складу са Уставом.](https://pravno-informacioni-sistem.rs/viewdoc?uuid=d5d38c3e-4bf5-4faf-0227-dd1e7926eb9b&external=true)

Дат је рок од шест месеци Министарству здравља да измени Закон, али измене је Влада усвојила тек 2023. године.

Текст је упућен Скупштини на усвајање по хитном поступку, али још увек Закон није усвојен. Да би био усвојен, потребно је поново да прође комплетну процедуру.

По речима Иване Јовић из удружења Донорство је херојство, за сада није формирана ни радна група.

Ово удружење је ангажовало правне експерте, проф. др Јелену Симић, Правни факултет Универзитета Унион у Београду, др Марту Сјеничић, председницу Удружења правника за медицинско и здравствено право Србије – СУПРАМ и Владицу Илића, менаџера Правног тима Београдског центра за људска права.

Они су урадили предлог новог Закона који омогућава ширем кругу људи да буду донори, а не само најужој породици и дефинисали укрштене трансплантације (нацрт је у Прилозима).

По Иваниним речима потребно је за укрштене трансплантације урадити нови Правилник.

Пошто Закон о пресађивању тренутно не постоји, правни вакум се превазилази тако што се проверава регистар особа које су одбиле да буду донори, а ако особа није на списку, тражи се пристанак породице.

Ивана Јовић наводи и да је она једна од особа која је захваљујући донацијама грађана обавила трансплантацију у Белорусији. На састанку са министром здравља ово удружење је разговарало и о могућности да држава преузме на себе плаћање трошкова трансплантација у иностранству. Министар је требало да иницира потписивање споразума који би то омогућио.

[Пацијентима из Црне Горе](https://www.slobodnaevropa.org/a/minsk-transplantacija-crna-gora-bjelorusija/33061395.html) од прошле године све трошкове трансплантације бубрега у Белорусији покрива Фонд за здравствено осигурање те земље. Петоро црногорских држављања годишње ће моћи да уради трансплантацију бубрега у Белорусији о трошку државе.

И [пацијенти из Републике Српске](https://www.zdravstvo-srpske.org/novosti/fond-finansira-transplantacije-bubrega-osiguranika-u-bjelorusiji.html) могу да обављају трансплантацију бубрега у Белорусији, уз подршку Фонда здравственог осигурања Републике Српске за одрасле пацијенте, те Фонда солидарности за лечење и дијагностику обољења, стања и повреда деце у иностранству за пацијенте у дечијем узрасту.

За особе које су на дијализи препоручљиво је флексибилно радно време, јер више сати недељно проводе у медицинским установама. Тренутно запослени на дијализи углавном су ослобођени прековременог рада и рада ноћу. А углавном им се препоручује да поднесу захтев за инвалидску пензију.

Иначе у Србији око 2000 људи је на листи за трансплантацију органа. Око половине чека рожњачу, 600 бубрег, 80 јетру, 50 срце. Прошле године урађено је само 17 трансплантација, дупло мање него 2023. године.

Прошле године, у Србији је урађено свега 17 трансплантација бубрега. Исте године, обављено је 12 транслантација бубрега у Белорусији пацијентима из Србије, које није финансирала држава.

Удружење Донорство је херојство подсећа на битност промоције добровољног давања органа, као и транспаретнтност у информацијама о броју пацијената који су на листама чекања.

**РЕТКЕ БОЛЕСТИ**

Национална организација за ретке болести (НОРБС) заједно са организацијом Ахондроплазија Србија, активно је учествовала у процесу допуне Правилника о телесним оштећењима, чиме је уведено поглавље Xа које се односи на реуматске, ретке и малигне болести.

Почетком 2022. године покренули су иницијативу за измене Правилника о ближим стандардима за пружање услуга социјалне заштите, након чега је формирана радна група са циљем израде нацрта новог правилника у јуну исте године. Упркос формирању, радна група никада није одржала састанак.

Следећи пут поменута је измена овог правилника у фебруару 2024. године, током конференције поводом обележавања Дана ретких болести, када је др Марина Видојевић, помоћница министра за рад, запошљавање, социјална и борачка питања, изјавила да се разматра његова измена како би се особама са ретким болестима омогућио лакши приступ услугама социјалне заштите. Након тога, НОРБС нема информације о даљим активностима по том питању.

 [НОРБС види као проблеме и предлаже решења која треба да се спроведу изменама Правилника:](https://zdravlje.gov.rs/view_file.php?file_id=1815&cache=sr)

1) Минимални сет услуга социјалне заштите на локалном нивоу за оболеле од ретких болести.
Програм за ретке болести (2020-2022) обавезао је Министарство за рад да дефинише минимални сет услуга социјалне заштите на локалном нивоу, али то још увек није спроведено.

2) Велики број особа са ретким болестима испада из система социјалне помоћи јер њихова стања и дијагнозе нису препознате. Сматрамо да је неопходно увести ретке болести и последице ретких болести у законе и правилнике, како би оболели били укључени у систем социјалне заштите и спречен неједнак третман.

3) Право на личног пратиоца детета
У пракси, деца са ретким болестима често не остварују право на личног пратиоца, иако према мишљењу интерресорне комисије то право постоји.
Проблем: велики број јединица локалне самоуправе још увек не пружа ову услугу.

Предлог решења:
Увођење ретких болести као приоритета за доделу личног пратиоца.

Омогућавање континуитета услуге током целог школовања, а не само до краја средње школе. Продужење финансирања личних пратилаца током зимског и летњег распуста за децу са ретким болестима. Разматрање измена члана 87 Правилника, како би у ситуацијама када нема доступних пратилаца, родитељ могао да преузме ту улогу и да за то прима одговарајућу надокнаду (прим аутора – [Правилник о ближим условима и стандардима за пружање услуге социјалне заштите](https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2021-02/PRAVIL~1_4.PDF) дефинише да лични пратилац не може бити члан породичног домаћинства у коме живи корисник, сродник у правој линији, као ни брат и сестра, односно брат и сестра по оцу или мајци корисника).

4) Право на персоналног асистента
Ова услуга функционише у неколико градова, али многи градови у Србији је још увек не пружају, иако је персонална асистенција основни предуслов за самостални живот особа са инвалидитетом.
Главни проблем: Особе са ретким болестима често имају потешкоћа у остваривању овог права, јер се суочавају са административним баријерама и нејасним процедурама.

У Програму за ретке болести у Републици Србији за период 2020-2022. који је донела Влада наведени су проблем са којима се суочавају оболели од ретких болести и њихове породице, као и препоруке на који начин би ови проблеми требало да буду решени:

1. симптоматска терапија, физикална терапија или бањска рехабилитација неретко се не може прописати оболелом од ретке болести, јер за њихове дијагнозе не постоје одговарајуће шифре у листи и шифарницима РФЗО или у центрима за рехабилитацију не постоји одговарајуће обучено особље које препознаје потребе оболелих од ретких болести
2. лекови ван индикационог подручја који су код једног броја ретких болести једина (и често, због механизма болести, веома ефикасна) терапија, нису препознати у Закону о лековима и медицинским средствима, па самим тим ни у правилницима РФЗО

витамини и суплементи који за здраву популацију представљају само додатке исхрани, код неких ретких болести представљају једини лек, али нису доступни

1. овим лицима о трошку обавезног здравственог осигурања, јер се не сматрају лековима
2. списак медицинско-техничких помагала која обезбеђује РФЗО мења се у складу са средствима РФЗО, што значи да је простор за ванредну набавку хитно потребног помагала које се не налази на списку сужен, те постоји велика неизвесност у погледу набавке поменутих помагала;

код лица оболелих од једне групе ретких болести, једини вид терапије је пресађивање органа. Највећи проблем у овом контексту је пресађивање плућа. Како се

1. пресађивање плућа у Републици Србији не изводи, једина шанса за ова лица је упућивање на лечење у иностранство, односно на пресађивање плућа. Управо због тога неопходно је развијање програма пресађивања плућа у нашој земљи. Од 2012. до 2016. године, о трошку РФЗО упућено је на пресађивање плућа шест пацијента у АКХ клинику у Бечу. Како је поменута клиника чланица Евротранспланта (Европске организације за размену органа), те функционише по систему реципроцитета, од 2016. године Република Србија није могла да шаље више тамо своје пацијенте, јер није била у могућности да уступи ниједан орган Евротранспланту. Проблем у овом тренутку се огледа у томе што Република Србија нема где да шаље ове пацијенте, а за развијање програма пресађивања плућа је потребно време које оболели који су кандидати за трансплантацију немају. Из наведеног проистиче да је потребно у што краћем року развијати програм за пресађивање плућа у нашој земљи, што је условљено имплементацијом Закона о пресађивању људских органа
2. у овом тренутку у Републици Србији није евидентиран тачан број оболелих од ретких болести. Подаци са којим располаже Институт за јавно здравље Србије односе се на издвојене ретке болести класификоване по дијагнозама и припадајућим групама обољења према Међународној класификацији болести МКБ-10. Једини подаци који су прикупљени у Републици Србији, а који се односе на лица оболела од ретких болести у здравственом систему Републике Србије, јесу подаци прикупљени 2017. године о 181 реткој болести које су најзаступљеније у болничком морталитету здравствених установа у Републици Србији.

систем социјалне заштите у Републици Србији не препознаје и не уважава специфичности потреба лица оболелих од ретких болести и њихових породица. Ове специфичности додатно отежавају њихове животе који су већ оптерећени здравственим, економским и друштвеним бременом. Чињеница је да се више од 75 одсто ретких болести јавља у детињству, што за последицу има да су ове особе и њихове породице практично доживотно оптерећене проблемима и да им је неопходна трајна планска и системска подршка. Нажалост, систем социјалне заштите настоји да лица оболела од ретких болести уклопи у неку од постојећих категорија корисника, уместо да учини супротно и прилагоди систем корисницима. Због наведеног,

приликом процене телесног оштећења, примењује се пропис којим се уређује телесно оштећење а који потпуно занемарује изузетно специфичне облике телесних или функционалних оштећења које лица са ретким болестима могу да имају (невидљиви инвалидитет, сензорна оштећења, генетске кожне болести и друго). Међутим, изузетак и као пример добре праксе чини пропис којим се уређују ближи услови, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада или рад са половином пуног радног времена ради посебне неге детета из 2018. године, који на савремен начин, кроз тзв. „функционални модел”, обухвата све облике сметњи у

1. развоју и инвалидитет. Прелазак на овај „функционални модел”, као вид процене инвалидитета и сметњи у развоју у комплетном систему социјалне заштите је од кључне важности за боље разумевање специфичности ретких болести у контексту социјалне заштите, па самим тим и планирање и развој осталих специјализованих услуга.
2. неопходно је дефинисати критеријуме по којима се доноси одлука о томе да ли се одређени лек за ретку болест ставља на листу лекова РФЗО или се обезбеђује средствима из буџета Републике Србије која се трансферишу РФЗО-у. Поред тога, неопходно је успоставити систем планирања неопходних буџетских издатака за лекове за ретке болести који су у складу са реалним процењеним потребама, које доставља надлежна Комисија при РФЗО-у.
3. Прописи који се односе на процену степена телесног оштећења морају бити измењени тако да се приликом процене користи тзв. функционални модел процене инвалидитета, који не укључује само телесна већ и сензорна оштећења, а који је у складу са ИЦФ - Интернатионал Цлассифицатион оф Фунцтионинг, Дисабилитy анд Хеалтх (међународна класификација функционалности, инвалидитета и здравља). Прописи који се односе на рад и запошљавање морају бити измењени тако да омогуће, али и активно подстичу, право на флексибилно радно ангажовање (рад са скраћеним радним временом, рад од куће) за родитеље и старатеље који се брину о оболелим лицима. У истим прописима, потребно је обезбедити право на посебно плаћено одсуство за потребе терапије и одржавања постојећег здравственог стања за запослена лица оболела од ретких болести. Поред тога, неопходно је увести појам забране генетичке дискриминације у области рада и запошљавања, а такође и забрану рада на пословима са повећаним ризицима по здравље за запослена лица оболела од ретких болести.
4. потребно је извршити измене у прописима о раду и право на плаћено одсуство са посла родитеља или старатеља ради неге детета оболелог од ретке болести и омогућити без ограничења узраста детета, уместо до дететове пете године, како је по важећим пропису. У закону којим се уређује финансијска подршка породици са децом и закону којим се уређује социјална заштита, неопходно је извршити одговарајуће измене које омогућавају посебан статус и финансијску накнаду родитељима односно старатељима у случајевима када негују дете коме је изузетно нарушено здравствено стање, те родитељ или старатељ не може реално да буде радно ангажован. У закону којим се уређује социјална заштита, неопходно је увести обавезни минимум услуга социјалне заштите који локална самоуправа мора да обезбеди.

**ОСОБЕ СА МЕНТАЛНИМ ОБОЉЕЊИМА И ИНТЕЛЕКТУАЛНИМ ПОТЕШКОЋАМА**

Србија је још 2009. године ратификовала Конвенцију УН о правима особа са инвалидитетом, по којој је недопустиво да се особама одузима пословна способност на основу дијагнозе.

Међутим, институт одузимања пословне способности још увек постоји у Породичном закону, а процене су да је око 13.000 особа “под старатељством”. Они не могу да склопе брак, буду родитељи или хранитељи, предузимају радње у судским поступцима, буду уписани у бирачки списак, одлуче о медицинском третману и прекиду трудноће, закључе уговор, буду даваоци органа, признају очинство и волонтирају.

Углавном ради се о особама које имају ментална обољења и интелектуалне тешкоће.

Питање лишавања пословне способности решено је кроз више закона. Породични закон одређује ко може бити лишен пословне способности, прописује стављање под старатељство и обавезе старатеља. За сам поступак примењује се Закон о ванпарничном поступку, а Закон о социјалној заштити дефинише улогу центара за социјални рад као органа старатељства.

Последњих година више пута формиране су радне групе, покретан је поступак измене Породичног закона и усклађивања са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом.

Међутим, измене закона су заустављане без образложења.

Снежана Лазаревић из Иницијативе за права особа са менталним инвалидитетом (МДРИ-С) каже да је идеја била да се прекине са праксом и потпуног и делимичног лишавања пословне способности, тако што ће се установити ограничења у одређеним областима и на одређено време. Идеја је да се наведе у којим областима се ограничава пословна способност и на које време.

Институтом одузимања пословне способности особе са менталним обољењима и интелектуалним тешкоћама су у потпуности искључене из сфере рада - њима је забрањено и да волонтирају.

Укидањем или делимичним одузимањем пословне способности, њима би било омогућено да се запошљавају.

Такође, особе са менталним обољењима и интелектуалним тешкоћама немају право на персоналног асистента, због одреднице са право на персоналног асистента имају особе са инвалидитетом које су запослене или друштвено активне и имају способност самосталног одлучивања.

Већина особа са менталним обољењима и интелектуалним тешкоћама у неком тренутку живота заврши у институцијама. У [Стратегији деинституционализације до 2026. године](https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/sektor-za-socijalnu-zastitu/strategija-deinstitucionalizacije-i-razvoja-usluga-socijalne-zastite-u-zajednici-za-period-2022-2026godine) наводи се да “када је реч о особама са интелектуалним и менталним тешкоћама нису постигнути значајни резултати”. Њихов број у установама за смештај годинама је практично непромењен, излазак из установа је ретка појава, поједине услуге у заједници које подржавају останак у природном окружењу недовољно су развијене.

Пре више од деценије започет је прјекат “Отворени загрљај” - подршка деинституционализацији и социјалној инклузији особа са менталним инвалидитетом најављиван као велики пројекат сарадње Европске Уније и Србије.

Више од 150 особа са менталним проблемима изашло је из установа социјалне заштите након вишегодишњег боравка, више од 200 њих је припремљено за излазак, док је више од 900 особа користило услуге покренуте ван институција.

Међутин, после истека пројекта, Република Србија, односно локалне самоуправе нису наставиле финансирање ове услуге и већина особа је враћена у иституције.

Становање уз подршку, услугу која је намењена овим особама тренутно користи тек неколико десетина особа са менталним обољењима и интелектуалним потешкоћама.

**ЗАКЉУЧАК**

Болести срца, крвних судова и малигни тумори чинили су више од две трећине свих узрока смрти током 2016. године у Србији, наводи се у Стратегији јавног здравља РС 2018-2026. године. Додаје се и да је сваки пети смртни исход био последица малигног тумора, а од компликација шећерне болести преминуло је 3,1 одсто особа. Стопа смртности од цереброваскуларних болести је драстично већа него у ЕУ (17,3 у Србији наспрам 7,2 у ЕУ), као и код малигне неоплазме (стопа од 101,6 у Републици Србији, наспрам 66,7 у ЕУ).

Стандардизована стопа смртности за водеће хроничне незаразне болести код становништва доби 30–69 година, на 100.000 становника, у 2012. години била је највиша у Републици Србији (498,8), преко два пута већа него у земљи са најнижом вредношћу овог показатеља – Израелу (189,9), а већа него просечне вредности за ЕУ (289,2) и податке Светске здравствене организације (405).

И сами ови подаци показују да проблем није само здравствени систем, него је много шири.

Особе које болују од хроничних болести у систему социјалне заштите препознати су тек у траговима или као корисници помоћи, најчешће инвалидске пензије.

[Према подацима](https://www.pio.rs/sites/default/files/Statistike/Bilten/2024/Statisticki_mesecni_bilten_XII_2024.pdf) из децембра прошле године 227.944 особа прима инвалидску пензију, а најчешћи узроци за ову врсту пензије су болести система крвотока и тумори.

Само код особа код којих је инвалидност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу пензија се обрачунава према стажу од 40 година, што узрокује да је износ инвалидских пензија нижи од [просечне пензије](https://www.pio.rs/sites/default/files/Statistike/Bilten/2024/Statisticki_mesecni_bilten_XII_2024.pdf).

Такође, особе које су отишле у инвалидску пензију немају право да им се када наврше 65 година, обрачунава редовна пензија.

Особе које болују од хроничних болести или имају хронична стања у систему рада готово да нису препознати. Осим у појединим колективним уговорима за запослене у државним и јавним службама, они немају никакве олакшице у односу на остале запослене.

Најчешћа замерка је недостатак флексибилних облика рада, скраћено радно време и могућност рада од куће. И бубрежни болесници који више сати недељно проводе на дијализи, немају право на скраћено радно време.

Препорука организација које заступају оболеле од хроничних болести је измена Закона о раду и враћање одредбе о раду са пола радног времена, где би држава субвенционисала половину зараде.

Такође, овим особама би требало омогућити додатне дане годишњег одмора. Синдикати су сачинили предлоге новог Закона о раду, тако да би промене требало инцирати заједно са њима.

Особама оболелим од дијабетеса требало би омогућити набавку сензора и пумпи о трошку РФЗО-а, као и доступност глукагона у спреју. Такође, требало би проширити листу особа које имају право на бесплатне сензоре и пумпе и усвојити Протокол о поступању у предшколским установама са децом оболелом од дијабетеса.

За особе оболеле од ретких болести потребно је изменити Правилник о ближим стандардима за пружање услуга социјалне заштите, како би им се омогућило да постану корисници услуга социјалне заштите.

За особе које чекају трансплантацију хитно донети Закон о пресађивању органа. Да би Србија постала чланица Еуротранспланта, односно да би пацијенти лакше и брже дошли до органа, требало би да има минимум 10 донора на милион становника, а Србија има 3. Што значи да би морао да се повећа број донора органа. У међувремену требало би размотрити обављање трансплантација у иностранству о трошку РФЗО-а.

Све оболеле од хроничних болести требало би третирати као и оболеле од професионалних болести и омогућити им пун износ зараде током боловања.

[У Румунији на пример](https://nismosame.com/rad-i-rak/konferencija-nismo-same-onkoloski-pacijenti-moraju-imati-pravo-na-rad/), особе оболеле од малигних болести након што заврше са терапијом имају могућност да се врате на радно место, а могу радити два или више сати, зависно од здравственог стања. Њима се исплаћује 100 одсто зараде наредних годину дана, а у неким случајевима и 18 месеци.

Такође, требало би омогућити да услуге социјалне заштите буду равномерно распоређене, што сада није случај, поготово за услуге које се финансирају са локалног нивоа. Личне пратиоце треба омогућити за свако дете са хендикепом, а неопходно је повећати број персоналних асистената.

Требало би повећати средства која се издвајају за запошљавање особа са хендикепом. Буџетски фонд у који се уплаћују пенали због незапошљавање особа са инвалидитетом треба наменски трошити за побољшање положаја ових особа.

У процесу измене законске регулативе потребно је веће ангажовање Министарства за рад, борачка и социјална питања, односно других министарстава, односно Владе Репубиле Србије. Чињеница је да они не користе своје право иницирања доношења нових или измену постојећих закона из домена социјалне заштите. Већи ангажман требало би да има и институција Заштитника грађана, која по закону има право предлагања закона.

Чињеница је и да већину закона из домена социјалне заштите инцирају посланици опозиције, чиме се у садашњим околностима смањује могућност усвајања закона. И у случају када нам је једна од предлагачица закона рекла да је постојала “политичка воља” за усвајање закона, влада је пала, па закон није стигао да се нађе у расправи. Тако да и честе промене Владе, као и промене особа које су на челу министарстава не доприносе могућностима да се направе системске промене у овој области.

Такође, потребно је успоствити механизам контоле рада локалних самоуправа, односно контролу сповођења услуга из домена социјалне заштите.

Основни проблем који би требало решити је трансоформација система социјалне заштите и медицинске, односно комисијске процене инвалидитета.

Имамо пример суседне Хрватске где транформација система социјалне заштите иде ка [социјалном менторству](https://husr.hr/web/wp-content/uploads/2022/09/SM-vodi%C4%8D-FINAL_lektorirano-PRIHVA%C4%86ENE-IZMJENE-ispravljeno.pdf). Циљ социјаног менторства су позитивне промене у социјалном статусу појединаца, при чему се различитим активностима ради на оснаживању особа са хендикепом. Фокус је на способностима и потенцијалу особе са хендикепом, како би напредовали до запослења, обука, даљег образовања или других облика активације како би се интегрисали у заједницу у којој живе.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. [Пост-законодавни надзор над Законом о спречавању дискриминације особа са](http://www.parlament.gov.rs/upload/documents/dokumenta/Izvestaj%20o%20post-zakonodavnom%20nadzoru-Zakon%20o%20sprecavanju%20diskriminacije%20osoba%20sa%20invaliditetom%20CIR.pdf)

[инвалидитетом](http://www.parlament.gov.rs/upload/documents/dokumenta/Izvestaj%20o%20post-zakonodavnom%20nadzoru-Zakon%20o%20sprecavanju%20diskriminacije%20osoba%20sa%20invaliditetom%20CIR.pdf), Одбор за људска и мањинска права и равноправност полова Народне

скупштине Републике Србије и Вестминстерска фондација за демократију

1. [Конвенције о правима особа са инвалидитетом](https://minljmpdd.gov.rs/sektori/ljudska-prava/medjunarodni-ugovori/konvencija-o-pravima-osoba-sa-invaliditetom-crpd/), Генерална скупштина УН
2. [Правиник о утврђивању телесних оштећења](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/ministarstva/pravilnik/2003/105/6/reg)
3. [Устав Републике Србије](https://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html)
4. [Закон о забрани дискриминације](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zabrani_diskriminacije.html)
5. [Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_potvrdjivanju_konvencije_o_pravima_osoba_sa_invaliditetom.html)
6. [Закон о потврђивању ревидиране европске социјалне повеље](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2009_06/t06_0210.htm)
7. [Закон о социјалној заштити](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_socijalnoj_zastiti.html)
8. [Породични закон](https://www.paragraf.rs/propisi/porodicni_zakon.html)
9. [Закон о правима корисника услуга привременог смештаја у социјалној заштити](https://www.propisi.net/zakon-o-pravima-korisnika-usluga-privremenog-smestaja-u-socijalnoj-zastiti/)
10. [Закон о социјалној карти](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-socijalnoj-karti.html)
11. [Закон о планирању и изградњи](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_planiranju_i_izgradnji.html)
12. [Закон о становању и одржавању зграда](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_stanovanju_i_odrzavanju_zgrada.html)
13. Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици србији за период 2025.2030. година
14. [Закон о социјалном становању](https://pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/reg/viewAct/f29711fa-a99f-4413-9824-0670c775b3e5)
15. [Законом о финансијској подршци породици са децом](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-finansijskoj-podrsci-porodici-sa-decom.html)
16. [Закон о здравственој заштити](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zdravstvenoj_zastiti.html)
17. [Закон о здравственом осигурању](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zdravstvenom_osiguranju.html)
18. [Законом о правима пацијената](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_pravima_pacijenata.html)
19. [Законом о правима пацијената](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_pravima_pacijenata.html)
20. [Закон о заштити лица са менталним сметњама](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-zastiti-lica-sa-mentalnim-smetnjama.html)
21. [Закон о јавном здрављу](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_javnom_zdravlju.html)
22. [Закон о основама система образовања и васпитања](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_osnovama_sistema_obrazovanja_i_vaspitanja.html)
23. [Закон о предшколском образовању и васпитању](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-predskolskom-vaspitanju-i-obrazovanju.html)
24. [Закон о средњем образовању и васпитању](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_srednjem_obrazovanju_i_vaspitanju.html)
25. [Закон о високом образовању](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_visokom_obrazovanju.html)
26. [Закон о образовању одраслих](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-obrazovanju-odraslih-republike-srbije.html)
27. [Закон о уџбеницима](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-udzbenicima.html)
28. [Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaposljavanju_i_osiguranju_za_slucaj_nezaposlenosti.html)
29. [Закон о раду](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html)
30. [Закон о безбедности и здрављу на раду](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_bezbednosti_i_zdravlju_na_radu.html)
31. [Закон о запосленима у јавним службама](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2017/113/19/reg/20201229)
32. [Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_profesionalnoj_rehabilitaciji_i_zaposljavanju_osoba_sa_invaliditetom.html)
33. [Закон о социјалном предузетништву](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-socijalnom-preduzetnistvu.html)
34. [Закон о пензијском и инвалидском осигурању](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_penzijskom_i_invalidskom_osiguranju.html)
35. [Царински закон](https://www.paragraf.rs/propisi/carinski-zakon.html)
36. [Закон о кретању уз помоћ пса водича](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_kretanju_uz_pomoc_psa_vodica.html)
37. [Закон о железници](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zeleznici.html)
38. [Закон о интероперабилности железничког система](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2023/62/8/reg)
39. [Закон о повластицама у унутрашњем путничком саобраћају инвалидних лица](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_povlasticama_u_unutrasnjem_putnickom_saobracaju_invalidnih_lica.html)
40. [Закон о уговорима о превозу у железничком саобраћају](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_ugovorima_o_prevozu_u_zeleznickom_saobracaju.html)
41. [Закон о безбедности саобраћаја на путевима](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_bezbednosti_saobracaja_na_putevima.html)
42. [Закон о јавном информисању и медијима](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_javnom_informisanju_i_medijima.html)
43. [Закон о електронским медијима](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_elektronskim_medijima.html)
44. [Закон о јавним медијским сервисима](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_javnim_medijskim_servisima.html)
45. [Закон о употреби знаковног језика](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-upotrebi-znakovnog-jezika-republike-srbije.html)
46. [Кривични законик](https://www.paragraf.rs/propisi/krivicni-zakonik-2019.html)
47. [Закон о парничном поступку](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_parnicnom_postupku.html)
48. [Законик о кривичном поступку](https://www.paragraf.rs/propisi/zakonik_o_krivicnom_postupku.html)
49. **Саслушање особа са инвалидитетом,** [Први основни суд у Београду](https://www.prvi.os.sud.rs/)
50. [Закон о ванпарничном поступку](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_vanparnicnom_postupku.html)
51. [Закон о електронским комуникацијама](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_elektronskim_komunikacijama.html)
52. [Закон о јавним набавкама](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-javnim-nabavkama.html)
53. [Закон о култури](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_kulturi.html)
54. [Закон о музејској делатности](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-muzejskoj-delatnosti.html)
55. [Закон о бесплатној правној помоћи](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-besplatnoj-pravnoj-pomoci.html)
56. [Закон о задужбинама и фондацијама](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaduzbinama_i_fondacijama.html)
57. [Закон о играма на срећу](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_igrama_na_srecu.html)
58. [Закон о електронској управи](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-elektronskoj-upravi-republika-srbija.html)
59. [Закон о волонтирању](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_volontiranju.html)
60. [Закон о удружењима](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_udruzenjima.html)
61. [Пут закона](http://www.parlament.gov.rs/%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8/%D0%BF%D1%83%D1%82-%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B0.302.html), Народна скупштина Републике Србије
62. [Стратегија деинституционализације и развоја услуга социјалне заштите у заједници за период 2022-2026 године.](https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/sektor-za-socijalnu-zastitu/strategija-deinstitucionalizacije-i-razvoja-usluga-socijalne-zastite-u-zajednici-za-period-2022-2026godine)
63. [Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године](https://www.nsz.gov.rs/live/dokumenti/strategija_zapo_ljavanja_u_rs_za_period_2021._do_2026._godine.cid74576)
64. [Стратегија јавног здравља у Републици Србији 2018–2026. године](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2018/61/1/reg)
65. [Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2021/103/1)
66. [Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030. године](https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/11/1-SROVRS-2030_MASTER_0402_V1.pdf)
67. [Стратешки приоритети развоја културе у Републици Србији од 2021. до 2025. године](https://kultura.gov.rs/tekst/sr/6129/strateski-prioriteti-razvoja-kulture.php)
68. [Национална архитектонска стратегија за период од 2023. до 2035. године](https://www.mgsi.gov.rs/cir/dokumenti/nacionalna-arhitektonska-strategija)
69. [Правилник о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-nacinu-pracenja-izvrsavanja-obaveze-zaposljavanja-osoba-invaliditetom.html)
70. [Правилник о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-blizem-nacinu-troskovima-kriterijumima-procenu-radne-sposobnosti-invaliditet.html)
71. [Правилник о утврђивању професионалних болест](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-utvrdjivanju-profesionalnih-bolesti.html)и
72. [Правилник о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда ПИО](https://www.pio.rs/sites/default/files/Interna%20akta/2021/Pravilnik%20o%20obrazovanju%20i%20nacinu%20rada%20organa-2021.pdf)
73. [Правилник о ближим условима и стандардима за пружање услуге социјалне заштите](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-blizim-uslovima-standardima-pruzanje-usluga-socijalne-zastite.html)
74. [Правилник о техничким стандардима планирања, пројектовања и изградње објеката, којима се осигурава несметано кретање и приступ особама са инвалидитетом, деци и старим особама](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik_o_tehnickim_standardima_planiranja_projektovanja_i_izgradnje_objekata_kojima_se_osigurava_nesmetano_kretanje_i_pristup_osobama_sa_invaliditetom_deci_i_starim_osobama.html)
75. [Правилник о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава обавезног здравственог осигурања](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-medicinsko-tehnickim-pomagalima-koja-se-obezbedjuju-iz-sredstava-obaveznog-zdravstvenog-osiguranja-2020.html)
76. [Правилником о начину утврђивања статуса кандидата и студента са инвалидитетом](https://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/glasnik-zakoni/234GlasnikUni.pdf)
77. [Правилник о ресурсном центру](https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/08/Pravilnik-o-resursnom-centru.pdf)
78. [Правилник о додатној образовној здравственој и социјалној подршци детету, ученику и одраслом](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-dodatnoj-obrazovnoj-zdravstvenoj-socijalnoj-podrsci.html)
79. [Правилник о педагошком асистенту и андрагошком асистенту](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/ministarstva/pravilnik/2019/87/14/reg)
80. [Правилником о ближим условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада или рада са половином пуног радног времена ради посебне неге детета](https://www.pio.rs/sites/default/files/old/images/dokumenta/Zakoni/2018/Pravilnik%20-%20odsustvo%20sa%20rada%20radi%20posebne%20nege%20deteta%20-%20Sl.gl.rs%2056-18.pdf)
81. [Правилник о критеријумима и стандардима пружања додатне подршке у образовању деце, ученика и одраслих са сметњама у развоју и инвалидитетом у васпитној групи, односно другој школи и породици](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2018_09/t09_0126.htm)
82. [Уредба о ближим условима за израду и одржавање веб-презентације органа](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2018_12/t12_0468.htm)
83. [Правилник о критеријумима, начину и другим питањима од значаја за спровођење мера активне политике запошљавања](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/drugidrzavniorganiorganizacije/pravilnik/2015/102/1/reg)
84. [Правилником о ближим условима, критеријумима и стандардима за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације](https://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/3/3449_pravilnik_prof._reh_osi.pdf)
85. [Уредба о условима и критеријумима усклађености хоризонталне државне помоћи](https://arhiva.kkdp.gov.rs/doc/propisi/uredba-o-horizontalnoj-drzavnoj-pomoci.pdf)
86. [Правилник о ближим условима и начину коришћења објеката у јавној употреби у области здравствене заштите од стране особе која се креће уз помоћ пса водича](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2015_10/t10_0201.htm)
87. [Одлука о процени приступачности бирачких места у Републици Србији](https://www.rik.parlament.gov.rs/extfile/sr/339/Odluka%20o%20pristupacnosti%20bm.pdf)
88. [Одлука о отварању Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/odluka/2012/83/3)
89. [Правилник о заштити људских права у области пружања медијских услуга](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-zastiti-ljudskih-prava-u-oblasti-pruzanja-medijskih-usluga.html)
90. [Правилником о доступности програмских садржаја особама оштећеног слуха односно вида](https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-dostupnosti-programskih-sadrzaja-osobama-ostecenog-sluha-odnosno-vida.html)
91. [Национална студија за процену дигиталне приступачности у Републици Србији](https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/sr/%D0%BE%D0%B1%D1%98%D0%B0%D0%B2%D1%99%D0%B5%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B5/)
92. [Програм о заштити менталног здравља у Републици Србији за период 2019-2026. године](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/drugiakt/2019/84/1)
93. [Програм афирмативне мере уписа лица са инвалидитетом](https://www.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2024/06/program-invaliditet24.pdf)
94. [Смернице за прилагођавање пријемног испита особама са инвалидитетом](https://www.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2024/06/prilagodjavanje-prijemnog24.pdf)
95. [Смернице за израду веб-презентација](https://www.obrazovni.rs/uploads/Smernice%20za%20izradu%20web%20prezentacija%20organa%20drzavne%20uprave.pdf)
96. [Смернице за усмено превођење у медијима](https://www.atszj.org.rs/files/Smernice%20za%20usmeno%20prevodjenje%20u%20medijima.pdf)
97. [Приручник за рад бирачких одбора](https://www.rik.parlament.gov.rs/extfile/sr/355138/Prirucnik%20za%20rad%20birackih%20odbora%202023%20-%20za%20sajt.pdf)
98. [Закон о потврђивању Опционог протокола уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_potvrdjivanju_konvencije_o_pravima_osoba_sa_invaliditetom.html)
99. [Закон о потврђивању Уговора из Маракеша о олакшавању приступа објављеним делима за особе које су слепе, слабовиде или на други начин онемогућене да користе штампане материјале](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2020_01/t01_0340.htm)
100. [Закон о потврђивању Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-ratifikaciji-evropske-konvencije-ljudska-prava-osnovne-slobode.html)
101. [Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2009_06/t06_0210.htm)
102. [Конвенција МОР-а бр. 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом](http://www.iio.org.rs/files/Mor_texts/MOR%20159%20Konvencija%20o%20profesionalnoj%20rehabilitaciji%20i%20zaposljavanju%20invalida%2C1983.pdf)
103. [Конвенција бр. 111 која се односи на дискриминацију у вези са запослењем и занимањем](https://nezavisnost.org/wp-content/uploads/2017/01/MOR-111-Konvencija-koja-se-odnosi-na-diskriminaciju-zaposljavanje-zanimanje-1958.pdf)
104. [Конвенција бр. 142 о професионалном усмеравању и обуци у развоју људских ресурса](https://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/C14220Konvencija20o20razvoju20ljudskih20resursa2C201975.pdf)
105. [УН Агенда одрживог развоја 203022](https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/Agenda-UN-2030.pdf)
106. Редован годишњи извештај Заштитника грађана за 2023. годину
107. Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2023. годину
108. Србија, заробљено друштво, Хелисиншки одбор за људска права
109. [Годишњи извештај за 2023. годину о реализацији Акционог плана за спровођење Стратегије унапређења положаја ОСИ у РС до 2024. године за период 2023-2024. године](https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/sektor-za-zastitu-osoba-sa-invaliditetom-0), Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања
110. Извештај о услугама социјалне заштите на локалном нивоу које пружају лиценцирани пружаоци услуга у 2023. години, Републички завод за социјалну заштиту
111. [Различитост и инклузија](https://www.bg.ac.rs/studenti-sa-invaliditetom/), Универзитет у Београду
112. [Процена радне способности и могућност запослења или одржавања запослења](https://www.nsz.gov.rs/nsz/procena-radne-sposobnosti-i-mogucnosti-zaposlenja-ili-odrzanja-zaposlenja/4179), Национална служба за запошљавање
113. [Извештај о раду Националне службе за запошљавање за 2023. годину](https://nsz.gov.rs/filemanager/Files/Dokumenta/Izve%C5%A1taj%20i%20program%20rada%20NSZ/Izvestaj_o_radu_I_-_XII_2023._godine.pdf)
114. [Извештај о сврсисходности пословања: Професионална рехабилитација и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом](https://www.dri.rs/storage/upload/documents/revision/2022/2021-3-SV%20Profesionalna%20rehabilitacija%20i%20podsticaji%20zapo%C5%A1ljavnja%20osoba%20sa%20invaliditetom.pdf), Државна ревизорска институција
115. Анализа политика и препоруке за унапређење положаја особа са инвалидитетом на тржишту рада. Београд: Форум младих са инвалидитетом
116. [Алтернативни Закон о раду](https://sloga.org.rs/alternativni-zakon-o-radu/), Синдикат Слога, Центар за достајанствен рад и Улоф Палме Центар
117. [Посебан колективни уговор за државне органе](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-drzavne-organe.html)
118. [Посебан колективни уговор за запослене у јединицама локалне самоуправе](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/drugeorganizacije/kolektivniugovor/2019/38/2/reg)
119. [Посебан колективни уговор за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајна и јединица локалне самоуправе](https://www.komorazus.org.rs/pdf/zakoni/Poseban%20kolektivni%20ugovor%20za%20zdravstvene%20ustanove%20%C4%8Diji%20je%20osniva%C4%8D%20Republika%20Srbija%2C%20autonomna%20pokrajina%20i%20jedinica%20lokalne%20samouprave647039642.pdf)
120. [Посебан колективни уговор за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајна и јединице локалне самоуправе](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-zaposlene-u-ustanovama-predskolskog-vaspitanja.html)
121. [Посебан колективни уговор за установе културе чији је основач Република Србија, Аутономна покрајина и јединице локалне самоуправе](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-ustanove-kulture-ciji-je-osnivac-republika-srbija.html)
122. [Посебан колективни уговор за социјалну заштиту у Републици Србији](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-socijalnu-zastitu-u-republici-srbiji.html)
123. [Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-zaposlene-u-osnovnim-srednjim-skolama-domovima-ucenika.html)
124. [Колективни уговор за Јавно предузеће „Пошта Србије“](https://www.posta.rs/DocumentViewer.aspx?IdDokument=403&Dokument=kolektivni-ugovor-cir.pdf)
125. [Колективни уговор Дома здравља Ђорђе Лазић из Сомбора](https://nov.dzso.rs/wp-content/docs/uploads/pravilnici_i_odluke/Kolektivni_ugovor_2024.pdf)
126. [Колективни уговор за општинску управу Жабаљ](https://www.zabalj.rs/2024-sluzbeni-listovi-opstine-zabalj/), Службени лист бр.3, 9.2.2024. године
127. [Колективни уговор за запослене у органима града Сомбора, Служби за буџетску инспекцију града Сомбора и Правобранилаштву града Сомбора](https://www.sombor.rs/dokumenti-organa-grada/kolektivni-ugovor-za-zaposlene/)
128. [Колективни уговор за запослене у органима општине Инђија](https://www.indjija.rs/Page.aspx?id=580)
129. [Колективни уговор Јавног предузећа „Службени гласник”](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/drugeorganizacije/kolektivniugovor/2022/12/1)
130. [Колективни уговори за ЈП „Београдску тврђаву”, Јавно водопривредно предузеће „Београдводе” и Дирекцију за грађевинско земљиште и изградњу Београда](http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/sad2024/BG_156_2024.htm)
131. [Посебан колективни уговор за грађевинарство и индустрију грађевинског материјала Србије](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-gradjevinarstvo-i-industriju-gradjevinskog-materijala-srbije.html)
132. [Колективни уговор за Железнице Србије АД](https://www.zeleznicesrbije.com/%D0%B6%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B7%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B5-%D1%81%D1%80%D0%B1%D0%B8%D1%98%D0%B5-%D0%B0%D0%B4/%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8-%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B8/?utm_source=chatgpt.com)
133. [Колективни уговор ЈП Гас Рума](https://www.sindikatenergetike.rs/kolektivni-ugovori/?utm_source=chatgpt.com)
134. [Посебан колективни уговор за полицијске службенике](https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-policijske-sluzbenike.html%2C%20https%3A/novaekonomija.rs/vesti-iz-zemlje/poseban-kolektivni-ugovor-za-policajce-produzen-do-2025-godine)
135. [Инциденција и морталитет од дијабетеса у Србији](https://www.batut.org.rs/download/publikacije/Incidencija%20i%20mortalitet%20od%20dijabetesa%20u%20Srbiji%202021.pdf), Институт за јавно здравље “Др Милан Јовановић Батут”
136. [Светски дан борбе против шећерне болести](https://www.zdravlje.org.rs/index.php/aktuelne-vesti/1149-svetski-dan-borbe-protiv-secerne-bolesti-14-novembar-2022), Градски завод за јавно здравље Београд
137. [Како до инсулинске пумпе у Србији,](https://www.nainzulinu.com/pravo/kako-do-insulinske-pumpe-i-senzora-u-srbiji/) Наинзулину.цом
138. [Протокол о поступању у школи са ученицима оболелим од дијабетеса](https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2023/06/Protokol-16-05-20231.pdf)
139. [Закон о пресађивању људских органа](https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2018/57/2/reg), [одлука Уставног суда](https://pravno-informacioni-sistem.rs/viewdoc?uuid=d5d38c3e-4bf5-4faf-0227-dd1e7926eb9b&external=true)
140. [Црна Гора ће плаћати трансплантацију бубрега својим грађанима у Бјелорусији](https://www.slobodnaevropa.org/a/minsk-transplantacija-crna-gora-bjelorusija/33061395.html), Радио Слободна Европа
141. [Фонд финансира трансплантације бубрега осигураника у Бјелорусији](https://www.zdravstvo-srpske.org/novosti/fond-finansira-transplantacije-bubrega-osiguranika-u-bjelorusiji.html), Фонд здравственог осигурања Републике Српске
142. [Програм за ретке болести у Републици Србији за период 2020-2022. године](https://zdravlje.gov.rs/view_file.php?file_id=1815&cache=sr)
143. [Статистички месечни билтен](https://www.pio.rs/sites/default/files/Statistike/Bilten/2024/Statisticki_mesecni_bilten_XII_2024.pdf), Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање
144. [Конференција НИСМО САМЕ: Онколошки пацијенти морају имати право на рад](https://nismosame.com/rad-i-rak/konferencija-nismo-same-onkoloski-pacijenti-moraju-imati-pravo-na-rad/), нисмосаме.цом
145. [Социјално менторство](https://husr.hr/web/wp-content/uploads/2022/09/SM-vodi%C4%8D-FINAL_lektorirano-PRIHVA%C4%86ENE-IZMJENE-ispravljeno.pdf), Водич за стручњаке Хрватског завода за социјални рад

**ПРИЛОЗИ**

**Alternativni Zakon o radu**

РЕЧ УНАПРЕД

Текст модела Закона о раду који се налази пред вама производ је рада тима Центра за достојанствен рад, уз велику стручну, логистичку и другу подршку Улоф Палме центра. Рад на његовој изради почео је крајем 2019. године и настављен је све време током 2020. године.

Текст је производ стручних мишљења и идеја чланова тима, обликованих у једну целину. Написан је тако да одговара правном систему у којем би се примењивао, и хипотетички може бити усвојен сутра у целини, без посебних измена и уз минималне измене повезаних закона.

Основна идеја којом смо се водили приликом стварања овог „алтернативног“ Закона о раду била је да Србија може имати савремен закон којим је регулисан рад, истовремено усаглашен са међународним инструментима и хармонизован са правним тековинама Европске уније, и написан тако да гарантује право на достојанствен рад сваком раднику.

Концепт и садржину овог модела закона определило је више фактора.

Желели смо да спречимо даљу фрагментацију радног права и неоправдано свођење Закона о раду на скуп елементарних одредби које су разорене вештачки створеним посебним режимима уређења рада. Кодификација радног права коју смо урадили није потпуна али омогућава да се на једном месту нађе убедљива већина одредби које су важне за раднике.

Желели смо да покажемо да хармонизација са међународним инструментима, правним стандардима и нарочито са правом Европске уније, не води умањењу радних права. Аргумент који је претходних година често коришћен приликом измена радног законодавства, да се тако нешто тражи од Србије како би се домаће право ускладило са правним тековинама Европске уније или неким другим стандардима, у највећем броју случајева није био тачан и служио је само као изговор да се радна права неосновано и без адекватне аргументације, умање далеко испод некадашњих стандарда.

Ставили смо радника у централно место Закона о раду, не само терминолошки него и кроз квалитативно другачије уређење концепта рада. Радни однос је (поново) основни начин радног ангажовања неког лица, а радна права нису резервисана само за запослене, већ су њихови титулари сви они који су радно ангажовани. Минимум заштите је на тај начин проширен, а уговори који су традиционално служили искључиво злоупотребама и радној експлоатацији, замењени су флексибилним условима рада у радном односу.

Овај модел закона намењен је свима. Наша жеља је да се он употреби у будућим преговорима и раду радне групе за израду новог Закона о раду, чији почетак рада је најављен за крај 2020. године. У том смислу је његова употребна вредност пре свега у обезбеђивању аргумената синдикатима који ће бити представници радника у тој радној групи. Ово међутим не значи да није усмерен и на послодавце, државу, и све друге актере на тржишту рада. Наше мишљење је да ће свако ко се бави радним правом моћи да пронађе решења која ће сматрати занимљивим, инспиративним, или провокативним. Модел Закона о раду који је пред вама писан је у складу са најбољим искуствима и на бази знања које поседују његови аутори. Није писан да задовољи посебно, или у највећој мери, само једног актера на тржишту рада. Основни концепт спречавања даље деволуције радних права је јасно присутан у целом тексту; појединачна решења ће међутим засигурно наићи на алтернативна мишљења и критичку анализу једног или више социјалних партнера.

Структура текста је таква да након сваке нормативне целине (члана, групе чланова, поглавља) постоји образложење из којег се види мотивација, резоновање за избор конкретних нормативних решења, као и усклађеност са међународним инструментима и стандардима. Цео текст је написан имајући у виду основне међународне инструменте, све конвенције и препоруке Међународне организације рада (укључујући и оне које Србија није потписала), као и право Европске уније.

Супротно Јединственим методолошким правилима за израду прописа, ставови су нумерисани у сваком од чланова који има више од једног става. Ово је учињено искључиво због прегледности текста, будући да постоје чланови који су значајног обима и у којима би се иначе било тешко сналазити. Структура текста, појединачних чланова, одељака, глава и делова, одређена је тако да би се уочила и груписала сродна

питања. Такав приступ је понекад утицао на сложеност текста и његову прегледност али се ови технички недостаци свакако могу отклонити приликом његове даље употребе и не утичу на укупан квалитет нормирања и употребљене аргументације.

У складу са претходно описаним намерама Центра за достојанствен рад, да пружи ефикасно оруђе које ће моћи даље да се употребљава и обликује, текст који је пред вама је у потпуности отворен за даље преузимање, измене, допуне, надоградњу, у целини или у било којем његовом делу. Могу се преузети и даље развијати, или у неизмењеном облику користити, сва решења која су у моделу закона садржана, без икаквих ограничења и уз једини услов да се приликом навођења текста поштује морално ауторско право и наведу оригинални аутори: Центар за достојанствен рад и Улоф Палме центар

Надамо се да ћемо успети у намери да дамо свој допринос унапређењу радног права у Србији и да отворимо аргументовану дебату о наредним корацима у изменама и допунама радног законодавства које нам предстоје. У Београду, 30.6.2020. године Тим аутора Центра за достојанствен рад у Београду 6

**ПРВИ ДЕО**

**И. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**

**1.Предмет и домашај**

Члан 1

(1) Овим законом уређују се радни односи у Републици Србији.

(2) Одредбе овог закона примењују се на све раднике који раде на територији Републике Србије, код домаћег или страног послодавца, укључујући и раднике који су упућени на рад у Републику Србију, као и на раднике које је послодавац упутио на рад у иностранство.

(3) Одредбе овог закона примењују се и на раднике у државним органима, органима територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

(4) Одредбе овог закона примењују се и на самозапослене раднике, уколико није другачије предвиђено.

Образложење: Ова материја регулисана је члановима 1. и 2. важећег ЗоР. Овде је извршен покушај њеног бољег презентовања и скраћивања важећих одредби о домашају закона, које су прекомпликоване и у којима се одређена решења понављају. Суштина је да се ЗоР примењује на све раднике (појам који обухвата све оне који улажу рад, без обзира на правну природу регулисања њиховог положаја) без обзира на држављанство, као и без обзира на држављанство послодавца. Примењује се и на раднике који су упућени на рад у иностранство.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ: У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**2. Родна неутралност употребљених израза**

Члан 2

Изрази који се користе у овом Закону, а имају родно значење, користе се неутрално и односе се једнако на мушки и женски род.

Усклађеност са правним тековинама Европске уније

Одредбе овог закона усклађене су са следећим директивама Европских заједница, односно Европске уније:

1) Директивом Савета број 91/383/ЕЕЗ од 25. јуна 1991. године о допунама мера којима се подстиче унапређење безбедности и здравља на раду радника у радном односу на одређено време или привременом радном ангажовању;

2) Директивом Савета број 91/533/ЕЕЗ од 14. октобра 1991. године о обавези послодавца да обавести раднике о условима који се примењују на уговор или радни однос;

3) Директивом Савета број 92/85/ЕЕЗ од 19. октобра 1992. године о увођењу мера којима се подстиче унапређење безбедности и здравља на раду трудних радница, радница које су недавно родиле или које доје (десета појединачна директива у смислу члана 16. става 1. Директиве 89/391/ЕЕЗ);

4) Директивом Савета број 94/33/ЕЗ од 22. јуна 1994. године о заштити младих људи на раду;

5) Директивом број 96/71/ЕЗ Европског парламента и Савета од 16. децембра 1996. године о упућивању радника у оквиру пружања услуга;

6) Директивом Савета број 97/81/ЕЗ од 15. децембра 1997. године о Оквирном споразуму о раду са непуним радним временом који су закључили Унион оф Индустриал анд Емплоyерс' Цонфедератионс оф Еуропе (УНИЦЕ), Еуропеан Центре оф Емплоyерс анд Ентерприсес провидинг Публиц Сервицес анд Сервицес оф генерал интерест (ЦЕЕП) и Еуропеан Траде Унион Цонфедератион (ЕТУЦ);

7) Директивом Савета број 98/59/ЕЗ од 20. јула 1998. године о усклађивању законодавстава држава чланица које се односи на колективна отпуштања;

8) Директивом Савета број 1999/70/ЕЗ од 28. јуна 1999. године о Оквирном споразуму о раду на одређено време који су склопили Емплоyерс' Цонфедератионс оф Еуропе (УНИЦЕ), Еуропеан Центре оф Емплоyерс анд Ентерприсес провидинг Публиц Сервицес анд Сервицес оф генерал интерест (ЦЕЕП) и Еуропеан Траде Унион Цонфедератион (ЕТУЦ);

9) Директивом Савета 2000/78/ЕЗ о успостављању општег оквира за једнако поступање приликом запошљавања и обављања занимања;

10) Директивом Савета број 2001/23/ЕЗ од 12. марта 2001. године о усклађивању законодавстава држава чланица у односу на заштиту права запослених код преноса предузећа, погона или делова предузећа или погона;

11) Директивом Европског парламента и Савета број 2002/14/ЕЗ од 11. марта 2002. о успостављању општег оквира за обавештавање и саветовање са радницима у Европској заједници;

12) Директивом Европског парламента и Савета број 2003/88/ЕЗ од 4. новембра 2003. године о одређеним аспектима организације радног времена;

13) Директивом 2006/54/ЕЗ од 5. јула 2006. године о примени начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у области запошљавања и обављања занимања (са изменама);

14) Директивом број 2008/94/ЕЕЗ Европског парламента и Савета од 22. октобра 2008. године о заштити запослених у случају инсолвентности њиховог послодавца;

15) Директивом Европског парламента и Савета број 2008/104/ЕЗ од 19. новембра 2008. године о привременом раду преко агенција;

16) Директивом број 2014/67/ЕУ Европског парламента и Савета од 15. маја 2014. године о примени Директиве број 96/71/ЕЗ о упућивању радника у оквиру пружања услуга и измени Уредбе (ЕУ) бр. 1024/2012 о административној сарадњи путем Информационог система унутрашњег тржишта („Уредба ИМИ“);

17) Директивом (ЕУ) број 2019/1152 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о транспарентним и предвидљивим условима рада у Европској унији.

18) Директивом (ЕУ) број 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља којом се ставља ван снаге Директива Савета број 2010/18/ЕУ.

Образложење:

Директивама ЕУ се у највећем броју случајева прописује обавеза држава чланица да пренесу њихове одредбе у домаћи правни поредак путем закона и подзаконских прописа који треба да садрже упућивање на њих. У том смислу, овим чланом се наводе све директиве ЕУ чије одредбе су пренете у домаће законодавство путем Закона о раду, и то оне које су ступиле на снагу закључно са крајем 2019. године.

С друге стране, нису обухваћене следеће директиве, чије ће одредбе бити пренете посебним прописима, а које се односе на услове рада у друмском, поморском и железничком саобраћају и сектору рибарства:

- Директива Савета број 1999/63/ЕЗ од 21. јуна 1999. године о Споразуму о организацији радног времена помораца који су закључили Удружење бродовласника Европске заједнице (ЕЦСА) и Федерација синдиката радника у саобраћају (ФСТ);

- Директива број 1999/95/ЕЗ Европског парламента и Савета од 13. децембра 1999. године о примени одредаба које се односе на радно време помораца на бродовима који пристају у луке Заједнице;

- Директива Савета број 2000/79/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о Европском споразуму о организацији радног времена мобилног особља у цивилном ваздухопловству, који су закључили Удружење европских ваздухопловних превозника (АЕА), Европска федерација радника у саобраћају (ЕТФ), Европско удружење особља пилотских кабина (ЕЦА), Удружење европских регионалних ваздухопловних превозника (ЕРА) и Међународно удружење ваздухопловних превозника (ИАЦА) (текст који се примењује на ЕЕП);

 - Директива број 2002/15/ЕЗ Европског парламента и Савета од 11. марта 2002. године о организацији радног времена лица која обављају мобилне активности друмског превоза;

- Директива Савета број 2005/47/ЕЗ од 18. јула 2005. године о Споразуму између Заједнице европских железница (ЦЕР) и Европске федерације радника у саобраћају (ЕТФ) о одређеним аспектима услова рада мобилних радника ангажованих у интероперабилним прекограничним услугама у сектору железнице;

- Директива Савета број 2009/13/ЕЗ од 16. фебруара 2009. године о примени Споразума који су закључили Удружење бродовласника Европске заједнице (ЕЦСА) и Европска федерација радника у саобраћају (ЕТФ) о Конвенцији о раду помораца из 2006. године и измени Директиве број 1999/63/ЕЗ; 9

- Директива Савета број 2014/112/ЕУ од 19. децембра 2014. године о примени Европског споразума о утврђивању одређених видова организације радног времена у пловидби унутрашњим воденим путевима, закљученог између Европског савеза за пловидбу унутрашњим водама (ЕБУ), Европске организације скипера (ЕСО) и Европске федерације радника у саобраћају (ЕТФ);

- Директива (ЕУ) број 2015/1794 Европског парламента и Савета од 6. октобра 2015. године о измени директива број 2008/94/ЕЗ, 2009/38/ЕЗ и 2002/14/ЕЗ Европског парламента и Савета, као и директива Савета број 98/59/ЕЗ и 2001/23/ЕЗ у погледу помораца (текст који се примењује на ЕЕП);

- Директива Савета (ЕУ) број 2017/159 од 19. децембра 2016. године о примени Споразума о примени Конвенције Међународне организације рада о раду у сектору рибарства из 2007. године закљученог 21. маја 2012. године између Опште конфедерације пољопривредних задруга у Европској унији (Цогеца), Европске федерације радника у саобраћају (ЕТФ) и Асоцијације националних организација риболовних предузећа у Европској унији (Еуропêцхе);

- Директива Савета (ЕУ) број 2018/131 од 23. јануара 2018. године о примени Споразума који су закључили Удружење бродовласника Европске заједнице (ЕЦСА) и Европска федерација радника у саобраћају (ЕТФ) о измени Директиве број 2009/13/ЕЗ у складу са изменама из 2014. године Конвенције о раду помораца из 2006. године које је Међународна конференција рада одобрила 11. јуна 2014. године (текст који се примењује на ЕЕП).

У текст нису пренете одредбе Директиве број 2010/41/ЕУ Европског парламента и Савета од 7. јула 2010. године о спровођењу начела једнаког поступања према мушкарцима и женама који су самозапослени и стављању ван снаге Директиве Савета број 86/613/ЕЕЗ, будући да се модел закона не бави самозапошљавањем.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**4. Значење израза**

Члан 4

 Поједини изрази употребљени у овом закону имају следеће значење:

1) Радни однос је добровољни правни однос који се заснива између радника и послодавца закључењем уговора о раду, и који подразумева да радник одређени временски период ради у име и за рачун послодавца, као и по налозима и упутствима и под контролом послодавца, уз постојање узајамних права и обавеза;

2) Послодавац је правно или физичко лице које запошљава радника и за које радник обавља рад у оквиру радног односа;

3) Радник је физичко лице које се обавезује да, за зараду, лично обавља рад у име, за рачун, под надзором и по налозима и упутствима послодавца;

 3а) Самозапослени радник је предузетник или индивидуални пољопривредник регистрован у складу са законом, као и друго радно ангажовано лице које за послодавца самостално обавља рад из домена делатности послодавца, не налази се у односу субординације према послодавцу нити мора да поштује његове опште акте, не ужива код послодавца радна права предвиђена овим и другим законом, и нема са послодавцем закључен уговор о раду и не испуњава услове да се сматра радником који је закључио уговор о раду са послодавцем;

4) Однос подређености је однос у којем радник добровољно пристаје да ради по налозима и упутствима и под надзором послодавца, који има и овлашћење да уређује права, обавезе и одговорности из радног односа, као и овлашћење да против радника изриче дисциплинске казне за скривљене повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине;

5) Радно место је скуп узајамно организационо и функционално повезаних послова, које радник обавља у процесу рада и које је предвиђено Правилником о организацији и систематизацији радних места код послодавца, или уговором о раду код послодавца који нема обавезу доношења Правилника о организацији и систематизацији радних места;

6) Радно ангажовање је сваки облик рада без обзира на његов правни основ или непостојање правног основа;

7) Синдикат је основна јединица удруживања радника и других лица старих 15 и више година, у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских социјалних, културних и других индивидуалних и колективних права и интереса, у складу са овим законом;

8) Удружење послодаваца је основна јединица удруживања послодаваца, у складу са овим законом;

9) Колективни уговор је аутономни извор радног права којим се регулишу права, обавезе и одговорности радника и послодавца, као и међусобни односи учесника колективног преговарања;

10) Синдикални споразум је аутономни извор радног права који заклјучују послодавац и синдикат који није репрезентативан код послодавца, којим се уређују поједина права, обавезе и одговорности радника и послодавца, у складу са законом;

11) Споразум послодавца и радника је аутономни извор радног права који закључују послодавац и представници најмање половине радника код послодавца, којим се уређују поједина права, обавезе и одговорности радника и послодавца, ако нема услова за закључење колективног уговора, односно синдикалног споразума, у складу са законом;

12) Општи акт послодавца је сваки општи правни акт који послодавац донесе, а који садржи одредбе о правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца, у складу са законом;

13) Правилник о раду је општи акт послодавца који садржи одредбе о правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца, ако нема услова за закључење колективног уговора, синдикалног споразума, или споразума послодавца и радника, у складу са законом;

14) Општи акт код послодавца је колективни уговор код послодавца, правилник о раду, синдикални споразум и споразум послодавца и радника;

15) Образац рада је облик организације радног времена и његове расподеле према одређеном обрасцу који утврђује послодавац;

16) Референтни сати и данису периоди у одређеним данима током којих послодавац може ангажовати радника да обавља рад;

17) Агенција за привремено запошљавање је правно лице или предузетник који заснива радни однос са радником са циљем његовог привременог уступања послодавцу кориснику за обављање одређених послова под његовим надзором и руковођењем, а које има дозволу за обављање ових активности, у складу са законом;

18) Уступљени радник је радник кога агенција привремено уступа кориснику;

19) Корисник је правно лице или предузетник за кога и под чијим надзором уступљени радник привремено ради;

20) Привремено уступање послодавцу кориснику јесте уступање радника на уговорени период ради обављања уговорених послова на одређено време, под надзором и руковођењем послодавца корисника;

21) Период уступања представља временски период током којег је радник уступљен послодавцу кориснику, у складу са законом;

22) Основни услови рада су услови утврђени законом, општим актом код послодавца, или уговором о раду, који се примењује код послодавца корисника, а којим се уређују права и обавезе послодавца и радника.

23) Упоредни радник је радник који има уговор о раду или са којим би послодавац корисник закључио уговор о раду за рад на истом радном месту за које агенција привремено уступа радника послодавцу кориснику, за исту или сличну врста посла с обзиром на ниво образовања, посебна знања и способности, сложеност, одговорност и посебне услове рада;

24) Упућени радник је радник који је у радном односу код послодавца који га упућује на рад у иностранство у ограниченом временском периоду након чега се враћа на рад код послодавца;

25) Упућивање на привремени рад у иностранство подразумева упућивање на рад у иностранство и упућивање на стручно оспособљавање и усавршавање за потребе послодавца;

26) Уговор о пословној сарадњи је сваки уговор закључен између послодавца или његове пословне јединице у иностранству са страним лицем у циљу обављања инвестиционих или других радова или пружања услуга;

27) Пословна јединица послодавца у иностранству је представништво или огранак које је послодавац основао у иностранству, односно правно лице са седиштем у иностранству у којем послодавац има значајно учешће у основном капиталу или врши контролни утицај на пословање (у даљем тексту: контрола), у складу са законом којим се уређују привредна друштва;

28) Међукомпанијско кретање је упућивање радника од стране послодавца код страног послодавца који има значајно учешће у основном капиталу или врши контролу послодавца или у страно правно лице које је заједно са послодавцем под контролом трећег страног правног лица;

29) Радница која се недавно породила је радница која се породила у претходних 12 месеци;

30) Непосредна дискриминација је свако поступање узроковано неким од личних својстава којим се лице које тражи запослење, као и радник, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији;

31) Посредна дискриминација постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, као и радника, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења;

32) Узнемиравање је свако нежељено понашање узроковано неким од личних својстава које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника, а које изазива страх или ствара застрашујуће, непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење;

33) Сексуално узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање сексуалне природе које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење;

34) Промена послодавца је статусна или друга промена послодавца у складу са законом.

Образложење: Важећи ЗоР у члану 5. дефинише само појмове запосленог и послодавца, синдиката и удружења послодаваца. То није довољно и у пракси је довело до различитих тумачења и схватања. Чак су и појмови који су дефинисани ЗоР, касније недоследно примењени (то је случај са појмом „запосленог“). Недостатак других дефиниција условио је да се поједини појмови разумеју вишеструко, што је нужно доводило до терминолошке збрке. Важећи ЗоР неоправдано одустаје од појма радника и не садржи дефиницију радног односа. Ово је делимична последица увођења „међукатегорије“ рада, такозваног рада ван радног односа који се и даље сматра радом у радноправном (а не у облигационоправном) режиму. Ова категорија, умногоме јединствена за српско радно право, у овом тексту не постоји и користи се термин „радник“. Дефинише се „однос подређености“ између радника и послодавца, као један од основних елемената радног односа. Ово је нарочито битно приликом остваривања надлежности инспектора рада да утврде да ли фактички положај неког лица на раду одговара правном основу његовог ангажовања. Поново се уводи појам „радно место“. У делу појмова који се користе у односу на колективна права, употребљене су далеко једноставније и директније дефиниције синдиката и удружења послодаваца, које се касније развијају кроз одговарајуће законске одредбе. Дефинисано је и шта су то општи акти послодавца и направљена је јасна разлика између њих и колективних уговора, тако да је избегнута сада постојећа терминолошка недоумица.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Дефиниција радника преузета је из пресуде Европског суда правде из 1985. године у случају Деборах ЛаwриеБлум в Ланд Баден-Wüрттемберг, на коју се директиве приликом дефинисања појма радника углавном позивају, а која садржи три кључна елемента: накнаду, недостатак утицаја на одређење рада, обављање рада под контролом другог лица: Тхе терм 'wоркер' цоверс анy персон перформинг фор ремунератион wорк тхе натуре оф wхицх ис нот детерминед бy химселф фор анд ундер тхе цонтрол оф анотхер, регардлесс оф тхе легал натуре оф тхе емплоyмент релатионсхип (хттпс://еур-леx.еуропа.еу/легалцонтент/ЕН/ТXТ/ПДФ/?ури=ЦЕЛЕX:61985ЦЈ0066&qид=1580317810545&фром=ЕН). Нацрт директиве 2019/1152 садржао је веома сличну дефиницију (која је накнадно избачена и није постала део коначног текста): ‘wоркер’ меанс а натурал персон wхо фор а цертаин период оф тиме перформс сервицес фор анд ундер тхе дирецтион оф анотхер персон ин ретурн фор ремунератион.

**ИИ. ОСНОВНА ПРАВА РАДНИКА**

**Универзална индивидуална права**

Члан 5

(1) Свако лице, независно од врсте правног основа радног ангажовања, има следећа минимална индивидуална права:

- право на достојанствен рад, у складу са потврђеним међународним инструментима и овим законом;

- право на безбедан рад и заштиту здравља на раду, у складу са овим и посебним законом;

- заштиту од дискриминације, у складу са овим и посебним законом; - заштиту од насиља и узнемиравања на раду, у складу са овим законом;

- право на посебну заштиту у случају узбуњивања, у складу са посебним законом;

 - право да буде писаним путем обавештен о својим правима и обавезама који произлазе из радног односа, у складу са овим законом;

- право на ограничено радно време, у складу са овим законом;

- право на правичну зараду или другу врсту накнаде, у складу са овим и другим законом;

- право на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са овим законом;

- право на одсуство са рада због привремене спречености за рад, у складу са овим законом;

- право на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање;

- право да буде благовремено обавештен и консултован о питањима која су за њега релевантна, у складу са овим законом.

(2) Права из става 1. овог члана имају и лица која су ангажована за рад без правног основа.

**Универзална колективна права**

Члан 6

Свако лице, независно од врсте правног основа радног ангажовања, има следећа минимална колективна права:

1) оснивање синдиката, учлањивање у синдикат и синдикално деловање;

2) колективно преговарање и закључивање колективних уговора;

3) обавештавање, саветовање и саодлучивање;

4) учествовање у скуповима радника;

5) чланство у органима послодавца;

6) штрајк.

**Самозапослени радници**

Члан 6а

1. Самозапослени радник сходно остварује права из члана 5. овог закона уколико испуњава услове из члана 4. став 1. тачке 3а). овог закона и припада категорији:

1) предузетника који не запошљавају друге раднике;

2) лица која раде посредством дигиталних платформи или других корисничких програма, користећи информационокомуникационе технологије;

3) самосталних радника у култури;

4) индивидуалних пољопривредника који не запошљавају друге раднике;

5) помажућих чланова домаћинства;

6) других лица која самостално остварују приходе посредством рада, у складу са чланом 4. став 1. тачка 3а) овог закона.

(2) Самозапослени радници имају право на удруживање и чланство у синдикатима, у складу са овим законом, на исти начин као радници.

(3) Самозапослени радници организовани у синдикатима или у струковним удружењима основаним у складу са законом, имају право да буду укључени у измене прописа којима је регулисан њихов радноправни и социјалноправни статус, као и да иницирају предлоге тих прописа код надлежног овлашћеног предлагача.

 (4) Самозапослени радници имају право на обавезно социјално осигурање, у складу са законом.

(5) Неће се сматрати самозапосленим радником лице које се формално налази у неком од статуса предвиђеним ставом 1. овог члана али не испуњава услове из члана 3. став 1. тачка 3а) овог закона.

(6) Радник из става (5) овог члана сматра се запосленим лицем које је са послодавцем закључило уговор о раду.

(7) Право да у судском поступку утврди статус и врсту радног односа из става (6) овог члана радник може остварити у току трајања односа из става (5) овог члана, као и годину дана по престанку тог односа.

Образложење:

Члан 6. који је општег карактера а којим се покушава отклонити недоумица да ли су одређена права резервисана за поједине категорије радника. Основна индивидуална и колективна права припадају свим радницима без обзира на правни основ ангажовања и примењују се универзално на све раднике који потпадају под домен примене Закона о раду. Ово је истовремено и брана за умањивање основних права посебним режимима рада – у сваком случају ће постојати овај члан који не може бити дерогиран посебним режимом, јер се унапред односи на све режиме који ће евентуално убудуће бити креирани. Чланом 6а. регулисана су основна права самозапослених радника, у циљу омогућавања да поједини самозапослени уживају поједина радна права у складу са својим специфичним положајем.

**Усклађивање са правним тековинама ЕУ: Није потребно вршити усклађивање.**

**ИИИ. ИЗВОРИ РАДНОГ ПРАВА**

1. **Законско уређивање радног односа**

Члан 7

(1) Заснивање и престанак радног односа, као и права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се овим законом, у складу с ратификованим међународним конвенцијама.

(2) Уколико се потврђени међународни извор радног права не може применити непосредно већ је потребно донети посебан закон ради његове примене, одредбе међународног извора радног права биће пренете у овај закон.

Образложење:

До сада ово питање није било регулисано Законом о раду. Одредбе служе да се јасно утврди хијерархијски однос Закона о раду са другим законима који регулишу исту материју, као и да се спречи даља фрагментација Закона о раду у циљу умањења његовог значаја. Такође, норма садржи и опште решење да се међународни инструменти морају потврдити посебним законима, што је у складу са Уставом Републике Србије и досадашњом праксом. Неће међутим бити могуће доносити друге посебне законе који ће вештачки стварати нове посебне режиме радног односа и рада, као што је то до сада био случај (сезонски радници, дуално образовање).

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

1. **Међусобни однос закона, колективног уговора, општих аката послодавца и уговора о раду**

Члан 8

(1) Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и општим актима код послодавца и уговором о раду.

(2) Општи и посебан колективни уговор морају бити у сагласности са законом.

(3) Колективни уговор код послодавца, синдикални споразум, односно споразум послодавца и радника, општи акти послодавца и уговор о раду морају бити у сагласности са законом и општим и посебним колективним уговором, у складу са законом.

(4) Колективни уговор, синдикални споразум, споразум послодавца и радника, општи акт послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се раднику дају мања права или утврђују неповолјнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

(5) Колективним уговором, синдикалним споразумом, споразумом послодавца и радника, општим актом послодавца и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

(6) Ако колективни уговор, синдикални споразум, споразум послодавца и радника или општи акт послодавца утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона.

(7) Уколико закон, колективни уговор, синдикални споразум, споразум послодавца и радника, општи акт послодавца, односно уговор о раду различито уређују одређена права, обавезе или услове рада, на радника се увек имају применити оне одредбе које су за њега најповољније.

(8) Уколико се на радника могу применити два акта исте правне снаге, примениће се онај који је по њега повољнији.

(9) Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, колективним уговором, синдикалним споразумом, споразумом послодавца и радника или општим актом послодавца – ништаве су.

(10) Посебним колективним уговором који се примењује код послодавца не могу се утврдити мања права или неповољнији услови рада од права и услова утврђених општим колективним уговором који се примењује код тог послодавца.

(11) Општим актом код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који се примењује код тог послодавца.

(12) Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом. Инспектор рада може суспендовати примену спорних одредаба до коначне одлуке суда.

(13) Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

Образложење: Одредбе из члана 8. садржане су у члановима 4. и 8. – 11. важећег ЗоР. У односу на важеће одредбе, прецизиран је термин општи акт, у складу са чланом 2. и прецизирана је примена најповољније одредбе по радника.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

1. **Правилник о раду**

Члан 9

(1) Правилник о раду доноси послодавац уколико нема услова за закључење колективног уговора код послодавца, синдикалног споразума, односно споразума послодавца и радника.

(2) Правилником о раду уређују се права, обавезе и одговорности радника и послодавца, осим питања за која је законом предвиђено да се могу уредити искључиво колективним уговором код послодавца, синдикалним споразумом, односно споразумом послодавца и радника.

(3) Правилник о раду доноси надлежни орган код послодавца, утврђен законом, односно оснивачким или другим општим актом послодавца, а код послодавца који нема својство правног лица доноси овлашћено лице у складу са законом.

(4) Правилник о раду јавног предузећа и друштва капитала чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: јавно предузеће) и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, доноси се уз претходну сагласност оснивача.

(5) Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора код послодавца, синдикалног споразума или споразума послодавца и радника, а синдикални споразум, односно споразум послодавца и радника престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора.

Образложење:

Одредбе из члана 9. садржане су у члану 3. важећег ЗоР. Упрошћено је формулисање када послодавац може да донесе овај општи акт, док су правила преговарања предмет регулисања посебне главе закона.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

1. **Правилник о организацији и систематизацији радних места**

Члан 10

(1) Правилник о организацији и систематизацији радних места је општи акт послодавца који садржи назив и опис радних места, врсту, ниво и подручје квалификација потребних за обављање послова на радном месту, број извршилаца на сваком радном месту и друге посебне услове за обављање послова радног места

(2) Правилник о организацији и систематизацији радних места доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

(3) Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има 10 и мање радника.

(4) Правилником о организацији и систематизацији радних места може за рад на одређеним пословима да се утврди само један ниво квалификација.

Образложење:

Одредбе из члана 10. садржане су у члану 24. важећег ЗоР. У односу на тај текст, нису извршене значајније измене осим што је део материје регулисан чланом 2. део чланом 9. а део чланом 10.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

 У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

1. **Дужност поштовања прописа у вези са радним односом**

Члан 11

(1) Послодавац и радник дужни су да се придржавају одредби овог и других закона, међународних уговора на снази који су закључени и ратификовани у складу са Уставом Републике Србије, као и других прописа, општих аката и уговора о раду.

(2) Пре ступања радника на рад, послодавац је у обавези да омогући раднику да се упозна са прописима којима се уређују радни односи.

(3) Послодавац је дужан да колективне уговоре који се односе на послодавца, као и опште акте послодавца којима се уређује било које питање у вези са правима, обавезама и одговорностима

радника и послодавца држи истакнуте на огласној табли послодавца или на други начин учини доступним сваком раднику код послодавца у сваком тренутку, све време њиховог важења.

(4) Радник има право да акте наведене у претходном ставу или делове тих аката умножи или фотографише, односно начини дупликат на други начин који му одговара, а послодавац га не сме ометати у остваривању тог права.

Образложење:

Додат је део који се односи на обавезу упознавања радника са свим актима који су релевантни за његов радноправни положај код послодавца, као и могућност да радник неометано дође у посед истих. На овај начин се покушава искоренити лоша пракса када послодавци не желе да дају увид у опште акте својим радницима, па чак и уговоре о раду које су радници потписали са послодавцем, или их ограничавају када је реч о копирању, фотографисању или било каквом умножавању тих аката.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Извршено је усклађивање са Директивом о транспарентним и предвидљивим условима рада, тј. с њеним чланом 4, ставом 2. тачком н) и ставом 3.

**ДРУГИ ДЕО**

**ИВ. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

1. **Поступак заснивања радног односа**

**Оглашавање слободних радних места**

Члан 12

(1) Послодавац попуњава слободна радна места закључењем уговора о раду са лицем које одабере. Слободно радно место је радно место за које је број извршилаца мањи од оног предвиђеног Правилником о организацији и систематизацији радних места.

(2) Послодавац је дужан да слободна радна места огласи јавним конкурсом.

(3) Оглас за запошљавање мора садржати бар следеће податке:

- назив радног места и опис послова за чије се обављање ангажује радник;

- ниво, врсту и подручје квалификација;

- број извршилаца који се траже; - врсту радног односа;

- посебне услове за заснивање радног односа;

- место рада;

 - период на који ће бити закључен уговор о раду;

- радно време.

(4) Послодавац не сме постављати дискриминаторне услове, као ни услове који нису у складу са природом послова за које се траже извршиоци.

**Поступак избора кандидата за запослење**

Члан 13

(1) Након истека времена оглашавања слободних радних места, послодавац спроводи поступак избора, у складу са општим актом којим је регулисано ово питање.

(2) Кандидат за запослење је дужан да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на радном месту за које заснива радни однос, утврђених правилником о организацији и систематизацији радних места.

(3) Послодавац не може од кандидата да захтева податке о брачном статусу, породичним дужностима и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова на радном месту за које заснива радни однос.

(4) Послодавац не може од кандидата да захтева вршење теста трудноће или достављање потврде о том тесту, осим ако се ради о радним местима на којем, према извршеној процени ризика, не смеју да раде труднице, жене које су се недавно породиле или жене које доје.

(5) Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата. Свака таква изјава дата у тренутку или пре закључења уговора о раду, ништава је и не производи дејства.

Образложење: Материја у овом одељку није део важећег Закона о раду, осим одредби члана 13. које су садржане у члану 26. Закона о раду. Закон о раду не садржи друге одредбе о поступку заснивања радног односа. Оне су међутим неопходне како би се отклониле недоумице које су се појављивале у пракси, као и разјаснила поједина законска решења.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ и другим међународним инструментима:

У овим одредбама извршено је усклађивање са Директивом Савета број 2000/78/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о успостављању општег оквира за једнако поступање приликом запошљавања и на раду, као и са Конвенцијом бр. 183 о заштити материнства Међународне организације рада и Ревидираном европском социјалном повељом.

1. **Услови за заснивање радног односа**

**Општи и посебни услови за заснивање радног односа**

Члан 14

(1) Општи услов за заснивање радног односа је навршених 15 година живота.

(2) Посебни услови за заснивање радног односа утврђују се законом и/или општим актом послодавца.

(3) Правилник о организацији и систематизацији радних места мора да садржи најмање назив и опис радних места, врсту, ниво и подручје квалификација, број извршилаца на одређеном радном месту и посебне услове за рад на тим пословима.

**Радни однос са дететом**

Члан 15

(1) Забрањено је заснивање радног односа с дететом млађим од 15 година, и са дететом старијим од 15 а млађим од 18 година које је на обавезном школовању.

(2) Радни однос са дететом са навршених 15 година живота може да се заснује уз писану сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово физичко и психичко здравље, морални и друштвени развој и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

(3) Лице из става 2. може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово физичко и психичко здравље.

(4) Послодавац је дужан да организује периодичне провере способности детета за обављање послова за које заснива радни однос из става 3. овог члана, и то најкасније у периоду од шест месеци од претходног таквог поступка.

(5) Трошкове лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање – сноси та организација.

(6) Трошкове лекарског прегледа за лица из става 4. овог члана сноси послодавац.

**Радни однос са особама са инвалидитетом**

Члан 16

(1) Особа са инвалидитетом заснива радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

(2) Забрањено је вршити дискриминацију у запошљавању због инвалидитета према особи са инвалидитетом која тражи запослење и према пратиоцу особе са инвалидитетом која тражи запослење, у складу са законом.

Радни однос са странцем

Члан 17

(1) Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним овим законом и посебним законом.

(2) Послодавац је дужан да обавести раднике, када год је то могуће, на њиховом језику или на језику који разумеју, о природи понуђеног посла и условима запослења.

Образложење: Материја у овом одељку садржана је у члановима 24. – 25. и 27. – 29. важећег Закона о раду.

Услови за заснивање радног односа подељени су као и до сада на општи, посебне и специјалне услове, који важе за малолетне раднике, особе са инвалидитетом и странце. У односу на актуелно решење, промењен је редослед чланова ради логичнијег и прегледнијег регулисања појединих питања. У делу који се односи на обавезу доношења Правилника о организацији и систематизацији послова, промењена је одредба да Правилник не мора да садржи број извршилаца. Будући да је број извршилаца кључно одредити како не би долазило до злоупотреба краткорочног ангажовања лица на пословима на којима постоји перманентна потреба за извршиоцима, чини се да је неопходно ограничити послодавца овом обавезом. У делу који се односи на лекарски преглед детета како би се утврдила способност за обављање послова на којима ће радити, новина је дужност послодавца да о свом трошку организује периодичне лекарске прегледе, како би се спречиле ситуације које се дешавају у пракси – да се не констатује на време да иницијални преглед није извршен темељно или није могао да предвиди све околности рада детета, услед чега долази до погоршања његовог здравственог стања.

Термин „врста, ниво и подручје квалификација“ усклађена је са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије (Службени гласник РС, бр. 27/2018). Термин „дете“ усклађен је са конвенцијом Међународне организације рада 182 и Конвенцијом о правима детета, у којима се под дететом подразумевају особе млађе од 18 година.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Извршено је усклађивање са Директивом (ЕУ) 2019/1152 Европског парламента и Савета од 20.6.2019. о транспарентним и предвидивим условима рада у Европској унији.

**3. Уговор о раду**

**Закључење уговора о раду**

Члан 18

(1) Радни однос заснива се уговором о раду.

(2) Уговор о раду закључују радник и послодавац.

(3) Послодавац који је расписао јавни конкурс за попуну одређеног радног места не може да понуди кандидату за посао другу врсту уговора о раду, у односу на ону која је наведена у конкурсу.

(4) Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу радник и послодавац. Садржину уговора о раду споразумно уређују радник и послодавац, у складу са законом.

(5) Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје раднику, а два задржава послодавац.

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

**Трајање уговора о раду**

Члан 19

(1) Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

(2) Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

**Време закључења и форма уговора о раду**

Члан 20

(1) Уговор о раду закључује се пре ступања радника на рад, у писаном облику.

(2) Ако послодавац са радником не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

**Обавезни елементи уговора о раду**

Члан 21

(1) Уговор о раду садржи:

1) назив и седиште послодавца;

2) лично име радника, место пребивалишта, односно боравишта радника;

3) врсту, ниво и подручје квалификација радника, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;

4) назив радног места и опис њиме обухваћених послова које радник треба да обавља;

5) место рада;

6) врсту радног односа;

7) трајање уговора о раду на одређено време и објективни разлог за заснивање радног односа на одређено време;

8) дан почетка рада;

9) радно време (пуно, непуно или скраћено);

10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;

11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања радника;

12) рокове за исплату зараде и других примања на која радник има право;

13) трајање дневног и недељног радног времена;

14) дужину трајања годишњег одмора и плаћеног одсуства;

15) дужину отказног рока, у случају када уговор о раду отказује радник;

16) информацију који колективни уговори се односе на услове рада радника;

17) информацију о обради података о личности радника, у складу са овим и посебним законом.

(2) У случају да текст уговора о раду не садржи све наведене елементе или они нису на одговарајући начин представљени тако да није јасно колики обим права припада раднику, уговор о раду се има допунити у складу са овим законом и општим актом код послодавца.

(3) Допуна уговора о раду из става 2. овог члана врши се анексом уговора о раду, у складу са овим законом.

(4) На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта код послодавца.

**Обавеза чувања уговора о раду на месту рада**

Члан 22

(1) Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где радник обавља посао.

(2) Послодавац је дужан да на основу уговора о раду закљученог у складу са овим законом поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања радника на рад.

Образложење: Материја у овом одељку садржана је у члановима 30. – 33. и 35. важећег Закона о раду. У односу на законско решење, додата је одредба да радник и послодавац споразумно уређују садржину уговора о раду. Иако се тако нешто подразумева, важно је нагласити ову чињеницу јер је у пракси општеприсутно да се уговори о раду нуде потенцијалним радницима као уговори по приступу, где они нису у могућности да измене нити један предвиђени услов рада. Овим решењем се подсећа да су обе стране власне да преговарају о садржини уговора о раду и договарају услове рада споразумно, док год остају у границама закона. Чланом 16. је ограничен простор за злоупотребе које су до сада забележене у пракси (нуђење других, по правилу лошијих, услова рада и других послова у односу на оригинално оглашене). У члану 19. додат је нови став како би се отклониле недоумице да ли уговор о раду који не садржи све податке које би требало, производи правно дејство.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Текст Закона о раду углавном је усаглашен са Директивом Савета 91/533/ЕЕЦ од 14.10.1991. о обавези послодавца да информише раднике о условима који се примењују на уговор о раду или радни однос. Део који се односи на рад ван радног односа усаглашен је самим пребацивањем уговора о раду ван радног односа у облик уговора о раду, чиме се члан 19. односи на све раднике и послодавце који закључују било који облик уговора о раду без обзира на врсту и дужину трајања радног ангажовања.

**4. Обавештење о условима рада и другим релевантним околностима**

Члан 23

(1) Послодавац је дужан да радника писаним путем обавести о пословима које ће обављати, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима о организацији рада и пословања код послодавца.

(2) Обавештење из става 1. овог члана нарочито мора да садржи следеће информације:

1) податке о уговорним странама и, у случају радника запослених преко агенције за привремени рад, назив и седиште корисника, чим оно буде познато;

2) место рада или, уколико нема фиксног или главног места рада, начело да је радник запослен на различитим местима или да је слободан да одреди своје место рада;

3) назив и опис радног места;

4) датум почетка радног односа;

5) врсту радног односа ;

6) трајање уговора о раду на одређено време или датум његовог истека и објективни разлог за заснивање радног односа на одређено време;

7) дужину трајања и услове пробног рада, ако је предвиђен;

8) програм увођења у посао, односно распоређивања, ако је предвиђен;

9) право радника на стручно оспособљавање и усавршавање које организује послодавац;

10) уколико је образац рада потпуно или углавном предвидљив, дужину стандардног радног дана или недеље радника и одредбе о прековременом раду и накнади за прековремени рад и, тамо где је то применљиво, одредбе о промени радних смена;

11) уколико је образац рада променљив, податке о: начелу да је образац рада променљив, броју гарантованих плаћених сати и заради и другим примањима за рад обављен ван гарантованих сати; референтним сатима и данима у оквиру којих радник може бити позван да ради; најкраћем периоду обавештавања на који радник има право пре почетка радног задатка и року у којем послодавац може отказати овај задатак ;

12) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;

13) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања радника;

14) рокове за исплату зараде и других примања на која радник има право, као и начин њихове исплате;

15) трајање дневног и недељног радног времена;

16) дужину трајања годишњег одмора и плаћеног одсуства или, уколико трајање одмора и одсуства није могуће утврдити у тренутку давања обавештења, поступак за одобравање и утврђивање одмора и одсуства;

17) поступак за отказ уговора о раду коју треба да поштују послодавац и радник, укључујући и дужину отказног рока или, уколико дужину овог рока није могуће утврдити у тренутку давања обавештења, начин његовог утврђивања;

18) податке о колективним уговорима који се односе на услове рада радника;

19) износ доприноса за обавезно социјално осигурање и податке о називу институција за обавезно социјално осигурање које примају ове доприносе на име радног односа између радника и послодавца.

(3) Обавештење мора да садржи упућивање на пропис или општи акт код послодавца који садржи одредбе који регулишу свако појединачно право радника наведено у обавештењу.

(4) Обавештење из става 1. овог члана треба да буде достављено на папиру или електронским путем, под условом да је доступно раднику, да може бити сачувано и одштампано и да послодавац сачува доказ о слању или пријему, у електронском облику.

(5) Информације из става 1. тачка 1) – 8) и тачка 10) – 13) треба да буду достављене раднику појединачно у облику једног или више докумената у периоду који почиње првог радног дана и траје најкасније закључно са седмим даном од почетка рада, док информације из осталих тачака става 1. треба да буду достављене раднику појединачно у облику једног документа у року од једног месеца од првог радног дана.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Извршено је усклађивање са Директивом (ЕУ) 2019/1152 Европског парламента и Савета од 20.6.2019. о транспарентним и предвидивим условима рада у Европској унији.

**5. Ступање на рад**

Члан 24

(1) Радник остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

(2) Ако радник не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и радник друкчије договоре.

(3) Измена дана ступања на рад могућа је закључењем анекса уговора о раду, у складу са законом. Образложење: Материја у овом одељку садржана је у члану 34. Закона о раду и није измењена у односу на постојећи законски текст, осим што је додата одредба у последњем ставу којом се разрешава потенцијално спорно питање да ли је дан ступања на рад промењен у односу на првобитно утврђени текст уговора о раду.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**6. Распоређивање радника**

Члан 25

(1) Послодавац је дужан да радника одмах по ступању на рад распореди на радно место за које је закључио уговор о раду, упозна са радном средином и процесом рада.

(2) Уколико послодавац не распореди радника у складу са ставом 1. овог члана, радник неће одговарати за штету коју начини обичном или крајњом непажњом, а која настане као последица неупућености у све околности од значаја за обављање послова на којима је ангажован.

(3) Распоређивање радника у смислу става 1. овог члана потребно је извршити у случајевима премештања радника на друго радно место или у друго место рада.

Образложење: У питању је нова одредба коју важећи Закон о раду не садржи, а којом се установљава обавеза послодавца да новог радника детаљно упозна са процесом рада и олакша му укључивање у исти. Уколико не испуни ову обавезу, радник неће одговарати за штету коју начини због тога што му нису биле познате све околности од значаја за обављање послова на којима је ангажован.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**В. ВРСТЕ УГОВОРА О РАДУ**

**1. Уговор о раду на неодређено време**

Члан 26

1. Уговор о раду закључује се, по правилу, на неодређено време, осим у случајевима предвиђеним законом.

(2) Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време. Образложење: Ова материја је делимично регулисана чланом 31. важећег

1. ЗоР. Овде је додатно извршен покушај јасног прецизирања режима рада на неодређено време као основног режима (став 1.).

Усклађивање са правним тековинама ЕУ: У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**2. Уговор о раду на одређено време**

Члан 27

(1) Уговор о раду може само изузетно да се закључи на одређено време у случајевима привремене и објективне потребе другачије од уобичајене пословне активности послодавца, значајног и привременог повећања обима посла које се није могло предвидети, или потребе замене привремено одсутног радника.

(2) Послодавац је у обавези да донесе акт у којем ће навести и образложити разлоге из става 1. овог члана. Поред разлога, акт треба да садржи називе радног места, број извршилаца и трајање радног односа на одређено време.

(3) Послодавац са истим радником сме закључити највише два узастопна уговора о раду на одређено време. Укупно трајање свих уговора о раду закључених на одређено време са истим послодавцем не сме бити дуже од 12 месеци.

(4) Послодавац не може ангажовати на истом радном месту радника по уговору о раду на одређено време, након истека рока од 12 месеци из става 3. овог члана.

(5) Након истека уговора из става 3. овог члана, са радником се може закључити уговор о раду на неодређено време.

(6) Изузетно уговор о раду на одређено време може да се закључи у трајању дужем од 12 месеци:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног радника, до његовог повратка;

2) са странцем, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

3) са директором, најдуже до истека мандата.

(7) Послодавац може са истим радником да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 2) и 3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са законом.

(8) Послодавац је дужан да обезбеди раднику који је код њега запослен на основу уговора о раду на одређено време, исте услове рада као и раднику који код њега ради на основу уговора о раду на неодређено време, као и да му омогући усавршавање и стручно оспособљавање под истим условима као и радницима који раде на основу уговора о раду на неодређено време.

(9) Послодавац је дужан да благовремено обавести раднике који су код њега запослени на одређено време о упражњеним радним местима за које се занива радни однос на неодређено време.

(10) Радник који код послодавца ради најмање шест месеци по основу уговора о раду на одређено време и коме је истекао период пробног рада, ако је он био уговорен, има право да поднесе захтев послодавцу којим тражи закључивање уговора о раду на неодређено време на који је послодавац дужан да одговори у писаном облику у року од месец дана од дана пријема захтева.

(11) Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона, или ако радник настави да ради код послодавца најмање пет радних дана након истека времена за који је уговор о раду закључен, сматраће се да је уговор закључен на неодређено време.

(12) Уговор о раду закључен на неодређено време не може се изменити тако да се његово трајање ограничи на одређено време.

(13) Није дозвољено закључити уговор о раду на одређено време за исто или слично радно место са радником којем је код послодавца престао радни однос на неодређено време.

(14) У случају кршења забране из става 12. овог члана, сматраће се да је закључен уговор о раду на неодређено време.

(15) У односу на све наведене обавезе послодавца, неће се правити разлика између облика уговора о раду на одређено време који су уређени овим и другим законом.

(16) Уговор са задругаром, у смислу закона којим се уређују задруге, закључује се као уговор на одређено време, у складу са овим законом.

Образложење: Ова материја је делимично регулисана чланом 37. важећег ЗоР. Измене које су извршене су значајне. Најпре, задржана је идентична дефиниција потребе за радом на одређено време, будући да она одговара природи ангажовања на одређено време. Трајање уговора о раду на одређено време смањено је са 24 на 12 месеци, јер је бесмислено говорити о привременој потреби за нечијим ангажовањем која траје дуже од годину дана. Такође, изузеци су сведени на два случаја која су реално потребна и извесна код послодавца. Може се прихватити и решење према којем своје место у закону задржава и изузетак који се тиче ангажовања на одређено време старијих лица, као што је сада регулисано чланом 37. ставом 4. тачком 5) важећег Закона о раду. Убачене су дефиниције упоредног радника и забрана дискриминације радника на одређено време, као и обавеза информисања радника на одређено време о могућностима преласка на рад на неодређено време. Уведена је забрана преласка из режима рада на неодређено у рад на одређено време, што је данас чест облик незаконитог понашања послодавца. Општи режим рада на одређено време који је регулисан овим чланом усаглашен је са правним тековинама Европске уније али и са природом овог облика ангажовања, и јасно одражава привременост потребе за додатном радном снагом за чијим ће ангажовањем или престати потреба, или ће она постати трајна. Такође, уведена је и новина (став 9.) која би олакшала положај радника у пракси, у ситуацији када покрене радни спор поводом незаконитог уређивања радног односа на одређено време у околностима када за тако нешто не постоји законски разлог.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Извршено је усклађивање у односу на Директиву Савета 1999/70/ЕЗ од 28. јуна 1999. године о Оквирном споразуму о раду на одређено време који су закључили ЕТУЦ, УНИЦЕ и ЦЕЕП и Директиву (ЕУ) број 2019/1152 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о транспарентним и предвидљивим условима рада у Европској унији

**Пробни рад**

Члан 28

(1) Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

(2) Пробни рад може да траје најдуже три месеца.

(3) У случају уговора о раду на одређено време трајање пробног рада одређује се сразмерно трајању уговора о раду, и то до месец дана пробног рада за уговоре о раду на одређено време у трајању од три до шест месеци.

(4) Уколико је закључен уговор о раду на одређено време у трајању до три месеца, не може се уговорити пробни рад.

(5) Пре истека периода за који је уговорен пробни рад, послодавац или радник може да откаже уговор о раду без претходног упозорења, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

(6) Раднику који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

(7) Послодавац је дужан да прати и вреднује рад радника у току пробног рада и да му по истеку пробног рада, или у случају отказа уговора пре истека пробног рада из става 5. овог члана, достави резултате вредновања.

Образложење: Ова материја је регулисана чланом 36. важећег ЗоР, који је накнадно унапређен.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**Приправнички рад**

Члан 29

(1) Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником о организацији и систематизацији послова.

(2) Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

(3) Начин оспособљавања приправника за самосталан рад мора бити прописан општим актом послодавца или одређен уговором о раду.

(4) Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

(5) Након што заврши приправнички стаж приправник полаже стручни испит ако је то прописано законом или другим прописом, уговорено колективним уговором или уређено правилником о раду.

(6) Приправнику који не положи стручни испит послодавац може отказати уговор о раду.

(7) За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом послодавца и уговором о раду.

(8) Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за радно место за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са колективним уговором, општим актом послодавца и уговором о раду.

Образложење: Ова материја је регулисана члановима 47. и 109. важећег ЗоР, који су пренети уз измене у терминологији.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**Стручно оспособљавање и усавршавање**

 Члан 30

(1) Уговор о раду ради стручног оспособљавања може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

(2) Уговор о раду ради стручног усавршавања може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом.

(3) За време трајања уговора из ставова 1. и 2. овог члана, радник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом послодавца и уговором о раду.

(4) Радник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са колективним уговором, општим актом послодавца и уговором о раду.

Образложење: Ова материја је регулисана чланом 201. важећег ЗоР, чији ставови 1. и 2. су пренети у овај текст. Остали ставови нису пренети будући да нису компатибилни са режимом радног односа. Додати су ставови 3. и 4. како би се положај радника изједначио са положајем приправника.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Извршено је усклађивање са Директивом Савета 1999/70/ЕЗ о Оквирном споразуму о раду на одређено време који су склопили ЕТУЦ, УНИЦЕ и ЦЕЕП.

**Радне праксе**

Члан 31

(1) Уговор о раду ради обављања радне праксе може да се закључи ради стицања практичних или професионалних вештина у циљу унапређивања запошљивости лица, на радним местима која су систематизована код послодавца. Радна пракса представља рад који није везан за стицање одређеног степена образовања, нити је услов за полагање стручног испита, специјализацију, или за друго формално остваривање врсте и нивоа квалификација.

(2) Уговор о раду ради обављања радне праксе се може закључити на период до шест месеци, без могућности продужења.

(3) Послодавац је дужан да пре отпочињања радне праксе обавести радника на радној пракси да ли постоји могућност заснивања радног односа са њим уколико задовољи унапред дефинисане критеријуме и услове које постави послодавац.

(4) Уговор о раду ради обављања радне праксе осим елемената из члана 21. овог закона, садржи:

1) податке о радном искуству и називу радног места лица које је задужено за вођење радне праксе (ментор);

2) критеријуме за утврђивање оцене успешног исхода образовања и начин праћења остварених резултата током трајања радне праксе.

(5) Програм обављања радне праксе, са навођењем практичних или професионалних вештина које ће бити резултат обављања радне праксе и дужностима ментора обавезан је додатак уз уговор о раду ради обављања радне праксе.

(6) Послодавац који има до пет радника, може да организује радну праксу за једно лице, послодавац који има од 6 до 10 радника може да организује радну праксу за највише два лица а послодавац који има више од 10 радника може да организује радну праксу за број лица који није већи од 20% укупног броја радника.

(7) Уговор о раду ради обављања радне праксе може обављати радник који није имао претходно радно искуство на пословима за које се ангажује у оквиру обављања радне праксе.

(8) Послодавац је дужан да раднику на радној пракси обезбеди ментора. Ментор је лице које поседује радно искуство за занимање за које се лице на радној пракси обучава, у трајању од најмање три године. Ментор своје дужности реализује у складу са програмом обављања радне праксе.

(9) Зарада радника на радној пракси не може бити нижа од 80% основне зараде за обављање послова на радном месту за које се радник обучава, а за које је закључен уговор о раду.

(10) Послодавац је у обавези да у року од 30 дана од дана завршене радне праксе раднику из става 1. достави потврду о обављеној радној пракси у којој се наводи период обављања радне праксе и практичне или професионалне вештине које је радник на радној пракси стекао.

(11) Послодавац може донети посебан правилник о радним праксама, којим ће се детаљније регулисати положај радника на радним праксама.

Образложење: Ова материја није регулисана важећим ЗоР, док се у пракси указала потреба да се регулише положај лица која нису могла да се подведу под приправнички радни однос, као ни под стручно оспособљавање и усавршавање. Приправнички статус подразумева да лице које је стекло одређени степен, односно врсту образовања (стручне спреме), по први пут заснива радни однос код послодавца за обављање послова који се односе на његово/њено занимање. Приправнички радни однос подразумева менторски рад и стицање, односно усавршавање стручних знања и вештина, али је суштински његов примарни циљ стицање стажа који је потребан за полагање стручног испита или за касније самостално обављање одређених послова (без полагања стручног испита). Приправник је запослено лице које има исти квалитет и обим права као и други радници (уз могући изузетак висине основне зараде). Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању се може закључити када постоји ситуација у којој нема приправничког радног односа (прецизније, уопште не постоји радни однос), а лице мора да проведе одређено време на пословима како би обавило приправнички стаж или испунило услове за полагање стручног испита (оспособљавање лица), или када је потребно да стекне посебна знања и способности, односно обави специјализацију (усавршавање лица). Све ове ситуације морају бити у складу са посебним законима или другим прописима који предвиђају период стручног оспособљавања или усавршавања као обавезу. Приправнички радни однос уређен је на релативно ригидан начин, који онемогућава лицу које није стекло формално образовање, или јесте стекло одређени степен и врсту формалног образовања, али се не усавршава у тој врсти послова (Закон о раду употребљава израз „занимање“), да учествује у радним праксама ради оспособљавања за специфична радна знања и вештине (или специфичне послове). Када је реч о стручном оспособљавању и усавршавању, Закон о раду дефинише термине „оспособљавања“ и „усавршавања“ на начин који ограничава примену овог уговора у радним праксама, наводећи само полагање стручног испита, приправнички стаж или специјализацију у складу са посебним прописом. Нема дакле места за радну праксу у смислу стицања знања и вештина које нису нужно усмерене ка продубљивању и специјализацији формално стеченог образовања, односно које не воде формалном усавршавању степена обучености лица на пракси. Напротив, закон јасно одређује да се овај уговор може закључити само када је законом, односно посебним прописом одређен неки од претходно наведених услова за даљи самосталан рад у струци. Поред наведених ситуација, послодавац има могућност (а понекад и обавезу) да константно усавршава знања и практичне вештине радника, кроз стручно оспособљавање и усавршавање. Овај институт радног права нема међутим много додира са радним праксама, јер су лица која се усавршавају у квалитативно другачијем положају код послодавца – реч је о образовању, или усавршавању радника који не стичу своја прва радна искуства, већ се они или уско специјализују за обављање неких специфичних послова (након што су испунили све предуслове у смислу општег предзнања и испуњења формалних услова – на пример, специјализација медицинског особља, мастер студије у одређеној области), или се специјализују за обављање истих послова које су до тада обављали на другачији начин (на новој технологији, у новој подели послова, или измењеном процесу рада).

Одлука о образовању (оспособљавању, усавршавању) је на послодавцу и зависи од потреба процеса рада, увођења новог начина и организације рада, или једноставно од процене послодавца да су квалитети одређеног радника такви да је целисходно улагати у његову дугорочну специјализацију. Волонтирање, онако како је уређено Законом о волонтирању, нема никакве формалне додирне тачке са радном праксом и коришћење статуса волонтера под изговором радне праксе, односно стицања практичних радних искустава, може се јавити само као начин злоупотребе уговора о волонтирању. Члан 2. став 1. Закона о волонтирању: „Волонтирање, у смислу овог закона, јесте организовано добровољно пружање услуге или обављање активности од општег интереса, за опште добро или за добро другог лица, без исплате новчане накнаде или потраживања друге имовинске користи, осим ако овим законом није друкчије одређено.“ Волонтирање је дакле активност коју обавља неко лице које жели да учини нешто добро за своју заједницу, да подржи неку акцију или иницијативу, да помогне својим бесплатним радом општем добру, независно од послова које обавља (у радном односу или ван њега). Волонтирање није, нити може бити, део професионалне и радне каријере, стицања радног искуства или радне праксе. Отуда је цео смисао нормирања радних пракси у Закону о раду, а не у било којем другом закону. Појам радне праксе дакле измиче свим наведеним моделима радног ангажовања. Тренутно не постоји правни основ (уговор о раду или уговор о радном ангажовању) којим би се уредио положај лица које жели да стекне или усаврши стручна знања и вештине учествовањем у процесу рада код послодавца у ограниченом временском периоду, а да при томе лице које обавља радну праксу није

стекло одређено формално образовање (или јесте, али радна пракса није повезана са том чињеницом). Имајући у виду низ специфичних занимања која се јављају развојем друштва и динамиком тржишта рада, технике и технологије, електронских комуникација, маркетинга и друштвених мрежа, као и у многим другим областима, постоји потреба на тржишту рада за радним профилима које (ригидни) систем формалног образовања не може на време да препозна – па су самим тим постојећи модели уговорног односа тих лица са послодавцем недовољни, или сасвим неупотребљиви. Све наведено довело је до потребе нормирања радних пракси на наведени начин, као врсте радног односа на одређено време.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Извршено је усклађивање са Директивом Савета 1999/70/ЕЗ о Оквирном споразуму о раду на одређено време који су склопили ЕТУЦ, УНИЦЕ и ЦЕЕП.

**3. Радни однос са непуним радним временом**

Члан 32

(1) Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

(2) Радно време радника који је запослен код више послодаваца не може бити дуже од 40 сати недељно.

(3) Радник који ради са непуним радним временом има исти квалитет и обим права као радник са пуним радним временом. Поједина права из радног односа може уживати сразмерно времену проведеном на раду, уколико за то постоје оправдани разлози.

(4) Послодавац је дужан да раднику који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и раднику са пуним радним временом који ради на истом или сличном радном месту и има слична знања и вештине.

(5) Ако код послодавца нема радника из става 4. овог члана, послодавац је дужан раднику, који је код њега запослен на основу уговора о раду са непуним радним временом, осигурати услове рада уређене општим актом код послодавца, а који су утврђени или релевантни за радника који је закључио уговор о раду са пуним радним временом, који ради на истом или сличном радном месту.

(6) Послодавац је дужан да благовремено обавести раднике о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним колективним уговором и општим актом послодавца.

(7) Послодавац је дужан да радницима који имају закључене уговоре о раду са непуним радним временом омогући стручно усавршавање и оспособљавање под истим условима као и радницима који имају закључене уговоре о раду са пуним радним временом.

(8) Послодавац је дужан да размотри захтев радника са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време или за продужење радног времена, као и радника са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

(9) Радник има право да одбије захтев послодавца за прелазак с пуног на непуно радно време и обратно. Одбијање захтева за прелазак са рада с пуним на рад с непуним радним временом и обратно не може представљати оправдани разлог за отказ уговора о раду.

(10) Колективним уговором или синдикалним споразумом уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

(11) Радник који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Образложење: Ова материја је регулисана члановима 39-41. важећег ЗоР, који су пренети уз измене које се тичу формулисања остваривања права и пуном и сразмерном обиму, као и одбијања послодавчевог захтева за прелазак на алтернативни облик радног времена.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Извршено је усклађивање са Директивом Савета 97/81/ЕЗ од 15. децембра 1997. године о Оквирном споразуму о раду са непуним радним временом који су закључили УНИЦЕ, ЦЕЕП и ЕТУЦ.

**4. Рад ван просторија послодавца**

Члан 33

(1) Општим актом код послодавца или уговором о раду може се утврдити, односно уговорити рад ван просторија послодавца.

(2) Рад ван просторија послодавца обухвата рад код куће и рад на даљину.

(3) Рад од куће подразумева да радник који је у радном односу код послодавца обавља посао у свом дому или на другом месту на којем изабере да ради а које није радни простор послодавца и за то остварује зараду и реализује производе или услуге на начин одређен од стране послодавца. Опрему, материјал или друга прозводна средства, као и друга средства за рад, може обезбедити послодавац или сам радник на начин да не постоји његова економска независност, односно да су испуњени услови постојања радног односа из члана 4. став 1. тачке 1) – 3) овог закона.

(4) Рад на даљину подразумева да радник ради из простора који није одредио послодавац, а који је погодан за рад на његовом радном месту, односно да радник редовно обавља уз употребу информационокомуникационих технологија ван просторија послодавца онај рад који би могао да под истим условима обавља и у просторијама послодавца.

(5) Радник може обављати рад и тако што ће део радног времена радити у просторијама послодавца, а преостали део радног времена код куће или на даљину, у складу са законом.

(6) Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 21. овог закона, садржи и следеће информације:

1) трајање радног времена;

2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања рада од стране радника;

3) средства за рад за обављање рада које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;

4) коришћење и употребу средстава за рад радника и накнаду трошкова за њихову употребу;

5) обуку за употребу средстава за рад од стране радника коју је послодавац дужан да обезбеди раднику;

6) начин заштите података које радник користи и обрађује приликом обављања рада;

 7) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања.

(7) Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 21. овог закона, може да садржи и следеће информације:

1) образац рада, референтне дане и сате;

2) начин техничке и друге стручне подршке коју радник може да оствари код послодавца;

3) начин утврђивања и плаћања трошкова одржавања и сервисирања опреме за рад;

4) када радник мора бити присутан у просторијама послодавца;

5) начин преласка радника на рад у просторијама послодавца;

6) уређење других права и обавеза послодавца и радника.

(8) Радник и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена, или цело радно време, радник послове обавља од куће.

(9) Радник може радити један део радног времена или цело радно време на терену.

(10) Време које радник из става 9. овог члана проведе у путу између места становања и места где се налази прва странка и места где се налази последња странка коју је одредио послодавац, рачуна се као радно време.

(11) Основна зарада радника из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде радника који ради на истом или сличном радном месту у просторијама послодавца.

(12) Надзор послодавца из става 6. тачка 2) овог члана не може бити такав да угрожава приватност радника и да се спроводи без његовог знања.

(13) Одредбе овог закона о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана. Радник који ради ван просторија послодавца није дужан да обавља послове или врши комуникацију са послодавцем ван радног времена.

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

(15) Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље радника и других лица и не угрожавају животну средину.

(16) Радник је дужан да омогући послодавцу, као и представницима запослених и овлашћених органа, приступ месту рада на основу уговора из става 1. овог члана у циљу утврђивања испуњености прописа у области безбедности и здравља на раду.

(17) У случају да радник претрпи штету у току рада ван просторија послодавца примењују се правила о одговорности послодавца за штету из овог закона, нарочито водећи рачуна о узрочно-последичној вези између околности настанка штете и захтева послова које је радник обављао.

Образложење: Ова материја је регулисана члановима 42. – 44. важећег ЗоР, који су пренети у потпуности. Додатне одредбе тичу са дефиниција рада на даљину и рада од куће (ставови 3. и 4.), мешовити режим комбинованог рада у просторијама и ван просторија послодавца (став 5.), појашњења и ограничења система надзора над радом радника (став 8.) и одговорности послодавца за насталу штету у току рада (став 12.). На овај начин се покушало изаћи у сусрет послодавцима који су тражили разграничење два модела рада ван просторија послодавца, као и да се реше два питања (надзора и накнаде штете) око којих постоје спорна мишљења у пракси.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Усклађено са Споразумом о раду на даљину закљученим 2002. године између европских социјалних партнера (Фрамеwорк Агреемент он Телеwорк имплементед бy тхе мемберс оф УНИЦЕ/УЕАПМЕ, ЦЕЕП анд ЕТУЦ, 2002) и Конвенцијом 177 Међународне организације рада о раду од куће.

 **5. Уговор о плаћеном раду у домаћинству послодавца**

Члан 34

(1) Радни однос може да се заснује за обављање послова кућног помоћног особља.

(2) Уговором о раду из става 1. овог члана може да се уговори исплата дела зараде и у натури.

(3) Исплатом дела зараде у натури сматра се обезбеђивање становања и исхране, односно само обезбеђивање становања или исхране.

(4) Вредност дела давања у натури мора се изразити у новцу.

(5) Најмањи проценат зараде који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% од зараде радника.

(6) Ако је зарада уговорена делом у новцу, а делом у натури, за време одсуства радника са рада уз накнаду зараде послодавац је дужан да раднику накнаду зараде исплаћује у новцу.

(7) Уговор из става 1. овог члана не може да се закључи са супружником, ванбрачним партнером, усвојиоцем или усвојеником, крвним сродником у правој линији без обзира на степен сродства и у побочној линији до другог степена сродства и са тазбинским сродником до другог степена сродства.

**6. Допунски рад**

Члан 35

(1) Радник који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до осам сати недељно односно 180 сати годишње.

(2) За закључење уговора из става 1. овог члана није потребна сагласност матичног послодавца, осим у случајевима предвиђеним клаузулом забране конкуренције која је уговорена у складу са овим законом, другим прописом и општим актом послодавца.

Образложење: Ова материја је регулисана чланом 202. важећег Закона о раду. У текст је пренет став 1. овог члана, док су остали изостављени, будући да су непотребни јер је допунски рад предвиђен као врста радног односа. Додат је став 2. који потврђује досадашње тумачење о томе да није потребна сагласност матичног послодавца за заснивање допунског радног односа, осим уколико је она предвиђена клаузулом забране конкуренције која се налази у уговору о раду који су закључили радник и матични послодавац. Уведено је ограничење допунског рада које је усклађено са решењем о максималном броју радних часова прековременог рада из члана 67. овог текста.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Текст није потребно ускладити са правним тековинама ЕУ.

**ДРУГИ ДЕО**

**IV ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

1. **Поступак заснивања радног односа**

**Оглашавање слободних радних места**Član 36

(1) Агенција за привремено запошљавање (даље: агенција) која заснива радни однос са радником ради његовог уступања, закључује уговор о раду на одређено време.

(2) Радник може бити уступљен кориснику у случају да постоји потреба за закључењем уговора о раду на одређено време, у складу са чланом 27. ставом 1. овог закона.

**Обавезе агенције**

Члан 37

(1) Агенција врши уступање радника са којим је закључила уговор о раду, искључиво на основу и у складу са уговором о уступању који је закључила са корисником.

(2) Агенција је дужна да кориснику достави уговор о раду уступљеног радника, најкасније на дан уступања радника, а корисник је дужан да копију уговора о раду радника чува у просторијама или месту где радник обавља рад, у складу са овим законом.

 (3) Уколико агенција кориснику уступи радника са којим није закључила уговор о раду сматраће се да је између агенције и радника закључен уговор о раду на одређено време од 12 месеци.

(4) Уколико не постоји уговор о уступању радника између агенције и корисника, сматраће се да је радник уступљен на период од 12 месеци, под условима који важе за упоредног радника.

**Забрана ангажовања уступљеног радника**

Члан 38

(1) Корисник не може ангажовати радника по основу уговора о уступању:

1) ради замене радника код корисника код кога је у току штрајк организован у складу са законом;

2) на радним местима на којима су били запослени радници којима је корисник отказао уговор о раду по основу вишка радника у складу са законом, у периоду од шест месеци након отказивања уговора о раду, осим у случајевима за које је утврђено изузимање од овог ограничења у складу са законом;

3) на радним местима са повећаним ризиком на којима је код корисника уведено скраћено радно време у складу са прописима о раду и прописима о безбедности и здрављу на раду или стаж са увећаним трајањем у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању;

4) на новоотвореним радним местима;

5) ради уступања радника другој агенцији;

6) на радним местима на општем нивоу државе.

(2) Корисник не може посредством агенције ангажовати дете.

***АЛТЕРНАТИВА 1 ЗА ТАЧКУ 6):***

***6) на радним местима у државним органима, органима аутономних покрајина, органима локалних самоуправа и јавним службама.***

***АЛТЕРНАТИВА 2 ЗА ТАЧКУ 6):***

***6) на радним местима код буџетских корисника, у складу са законом.***

(3) Број радника уступљених преко агенције не може бити већи од 10% укупног броја радника запослених код корисника.

**Уговор о уступању радника**

Члан 39

(1) Уговор о уступању радника између агенције и корисника о уступању радника закључује се у писаној форми.

(2) Уговор из става 1. овог члана обавезно садржи податке о:

1) потребном броју радника које ће агенција уступити кориснику,

2) временском периоду на које се радници уступају,

3) месту рада уступљених радника,

4) називу и опису радних места, за која ће радници бити уступљени као и захтеве у погледу нивоа, врсте и подручја квалификација и посебних услова које уступљени радници треба да испуњавају,

5) висини новчане накнаде коју ће корисник исплатити агенцији за сваког уступљеног радника, по радном сату или у месечном износу,

6) висини новчане накнаде коју ће корисник исплатити агенцији на име накнаде зараде уступљеном раднику за време одсуства са рада по сваком од основа одсуствовања на које радник има право, у складу са прописима којима се код корисника уређују радни односи;

7) висини новчане накнаде коју ће једна уговорна страна исплатити другој у случају превременог раскида уговора о уступању;

8) начину и року у коме корисник мора агенцији доставити обрачун за исплату зарада уступљеним радницима, као и о прописима који се примењују код обрачуна зарада код корисника;

9) роковима у којима ће корисник вршити пренос средстава за исплату зарада и других примања на која уступљени радник има право;

10) радном времену, односно трајању дневног и недељног радног времена;

11) трајању дневног, недељног и годишњег одмора;

12) особи која је овлашћена за заступање корисника према уступљеним радницима.

**Уговор о уступању радника у случају упућивања у другу државу**

Члан 40

(1) Уговор о уступању радника који агенција закључује са корисником који обавља делатност на територији држава чланица Европске уније и Европског економског простора, поред обавезних елемената из члана 4. овог закона, садржи и:

1) податке о прописима државе чланице Европске уније и Европског економског простора у коју је уступљени радник упућен, а који се примењују на радни однос уступљеног радника;

2) податке о прописима Републике Србије који се примењују на радни однос уступљеног радника који је упућен у другу државу чланицу Европске уније и Европског економског простора;

3) право уступљеног радника на трошкове повратка у земљу.

(2) У случају упућивања уступљеног радника у државу чланицу Европске уније агенција мора да гарантује услове рада који су у тој држави одређени законом или другим прописом, или колективним уговорима или арбитражним одлукама проглашеним универзално примењивим ако се односе на грађевинске послове који подразумевају изградњу, поправљање, одржавање, преправљање или рушење зграда, и то у погледу:

 1) максималног радног времена и минималног времена одмора;

 2) минималног плаћеног годишњег одмора;

3) минималне зараде;

4) увећања зараде за прековремени рад;

5) услова безбедности и здравља на раду;

6) заштитних мера у односу на услове запослења трудница или жена које су недавно родиле, деце и младих;

7) једнаког поступања према мушкарцима и женама и осталих питања која се односе на забрану дискриминације.

**Уговор о раду за привремено обављање послова**

Члан 41

Уговор о раду који се закључује на одређено време које је једнако времену на које се радник уступа кориснику обавезно садржи следеће податке:

1) назив и седиште послодавца (агенције);

2) лично име радника, место његовог пребивалишта, односно боравишта;

3) очекивано трајање уговора;

4) назив и седиште корисника;

5) место рада;

6) послови које ће уступљени радник обављати;

7) датум почетка и (очекивани) датум завршетка рада;

8) висина зараде, увећања зараде, друга примања, рокови за исплату зараде;

9) радно време, односно трајање дневног и недељног радног времена;

10) трајање дневног, недељног и годишњег одмора;

11) висина и/или начин утврђивања висине новчане накнаде коју ће агенција исплатити раднику коме је, без његове кривице, отказан уговор о раду пре истека рока на који је закључен.

**Регулисање преузимања радника од стране корисника**

Члан 42

(1) Одредбе уговора о раду или уговора о уступању којима се забрањује заснивање радног односа између корисника и радника након његовог привременог уступања од стране агенције, ништаве су.

(2) Уговором о уступању између агенције и корисника могу се утврдити накнада или начин утврђивања накнаде коју ће корисник исплатити агенцији у случају да послодавац корисник жели да закључи уговор о раду са радником упућеним од стране агенције, пре истека периода уступања, односно пре истека уговора о раду између агенције и радника.

(3) Корисник не може закључити уговор о раду са лицем које је код њега обављало послове као уступљени радник, а које је на свој захтев раскинуло уговор о раду са агенцијом пре истека рока на који је уговор закључен у року од 60 дана од дана престанка радног односа лица са агенцијом, осим ако то није уређено анексом уговора о раду или предвиђено уговором о уступању закљученим између агенције и корисника.

(4) Корисник је дужан да у случају наступања околности из става 3. овог члана, исплати агенцији уговорени износ накнаде штете за раскид уговора између агенције и радника.

**Принцип једнаког третмана**

Члан 43

(1) Уступљени радник за време привременог обављања послова код корисника има право на једнаке услове рада као и упоредни радник код корисника, у складу са овим законом.

(2) Једнаки услови рада из става 1. овог члана односе се на:

1) трајање и распоред радног времена;

2) прековремени рад;

3) ноћни рад;

4) одмор у току рада, дневни, недељни одмор и годишњи одмор;

5) одсуство уз накнаду зараде у складу са законом, колективним уговором, односно правилником о раду који се примењује код корисника;

6) елементе за обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова у складу са овим законом;

7) безбедност и здравље на раду;

8) заштиту трудница, породиља и дојиља;

9) заштиту омладине;

10) забрану дискриминације по свим основима, у складу са законом.

11) једнак третман мушкараца и жена

(3) Једнаке услове рада из става 2. овог члана уступљеном раднику обезбеђује непосредно корисник, а обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова из става 2. тачка 6) овог члана обезбеђује агенција.

(4) Општи акти код корисника, морају се примењивати на привремено уступљене раднике на једнак начин као што се примењују на остале раднике код корисника, у складу са законом.

**Трајање привременог уступања**

Члан 44

(1) На време и услове уступања радника за рад код корисника примењују се правила утврђена овим законом која се односе на уговор о раду на одређено време.

(2) Корисник коме је уступљен радник не може, по истеку периода уступања у складу са ставом 1. овог члана, са истим радником закључити уговор о раду на одређено време, нити може истог радника ангажовати уговором о уступању закљученим са другом агенцијом.

(3) Корисник не може ангажовати другог уступљеног радника на радном месту за које је био ангажован уступљени радник или радник са уговором о раду на одређено време.

(4) Агенција може радника са којим има закључен уговор о раду по коме му је истекао период ангажовања код једног корисника утврђен у складу са ставом 1. овог члана, уступити другом кориснику.

**Исплата зараде**

Члан 45

(1) Агенција врши обрачун и исплату зараде, накнаде и других примања уступљеном раднику, на основу уговора о раду и евиденција добијених од корисника.

(2) Агенција је дужна да уступљеном раднику исплати уговорену зараду за обављени рад и у случају када корисник не достави агенцији податке за обрачун зараде, а на основу података добијених од радника у писаној форми.

(3) Агенција је дужна да уступљеном раднику исплати уговорену зараду за обављени рад и у случају **када корисник не уплати агенцији средства за исплату зараде уступљеном раднику.**

**Остале дужности агенције**

Члан 46

Агенција је дужна да:

1) омогући све услове за достојанствен рад уступљеног радника, заштиту од дискриминације и насиља и узнемиравања на раду;

2) омогући уступљеном раднику слободно и несметано уживање индивидуалних и колективних права из радног односа, на начин утврђен овим и другим законом;

3) омогући уступљеном раднику приступ стручном образовању или стицању професионалних вештина, пре његовог упућивања или у периоду између упућивања кориснику, са циљем повећања његових могућности за трајно запошљавање.

**Накнада за извршену услугу привременог уступања**

Члан 47

Агенција не сме од радника кога уступа наплатити накнаду за његово уступање кориснику, нити накнаду у случају да уступљени радник заснује радни однос код корисника.

 **Обавезе корисника**

Члан 48

(1) Уступљени радник обавља рад код корисника под његових надзором и руководством и у смислу организације и вођења процеса рада корисник врши улогу послодавца у смислу закона којим се регулишу радни односи.

(2) Корисник се у односу на уступљеног радника сматра послодавцем нарочито у смислу обавеза примене овог закона и других закона и прописа којима су уређени безбедност и здравље на раду, заштита радника од дискриминације и насиља и узнемиравања на раду и заштита посебно осетљивих група радника.

(3) Корисник је дужан да, при склапању уговора о уступању, агенцију потпуно и истинито, у писаној форми, обавести о условима рада упоредних радника код корисника, односно који раде на радним местима на којима ће рад обављати уступљени радник.

 (4) Корисник има обавезу да о свом трошку, када је то потребно, организује периодични здравствени преглед уступљених радника који раде на пословима за чије обављање је потребна посебна здравствена способност.

(5) У случају повреде на раду уступљеног радника сматраће се да је у питању повреда на раду радника код корисника, из чега проистиче да ће корисник преузети све законске обавезе према раднику, утврђене за такве околности.

(6) Корисник има обавезу да:

1) обавештава на огласној табли, другом свим радницима доступном месту, или на други одговарајући начин, привремено уступљене раднике о слободним радним местима са уговором о раду на неодређено време, тако да им се пружи једнака могућност као и осталим радницима да закључе уговор о раду са корисником на неодређено време;

2) обезбеђује погодности које имају радници код корисника као што су коришћење објеката за исхрану и објеката намењених за децу радника код корисника, као и превоз на рад и са рада, под условима које имају радници код корисника;

3) омогућава радницима који су привремено упућени једнак приступ образовању и стручном усавршавању као и за раднике код корисника;

4) пружа репрезентативним синдикатима обавештења о броју и разлозима ангажовања уступљених радника једном у шест месеци или на њихов захтев;

5) води евиденцију привремено упућених радника, која садржи идентификационе податке радника, идентификационе податке агенције за привремено запошљавање која је упутила радника, датум почетка и престанка привременог упућивања, као и друге евиденције предвиђене законом;

6) обавештава лице за безбедност и здравље на раду о уступљеним радницима и о пословима које ће обављати.

**Организовање рада**

Члан 49

Корисник током привременог уступања даје раднику радне задатке, организује, руководи и надзире рад радника, даје му за ту сврху инструкције, обезбеђује услове рада и безбедност и здравље на раду на начин и у обиму и квалитету како то чини за раднике који имају закључен уговор о раду са корисником.

**Престанак уговора о уступању пре истека рока на који је закључен**

Члан 50

(1) Агенција и корисник могу уговорити услове под којима ће уговор о привременом уступању престати да важи пре истека рока на који је закључен.

(2) Уговором из става 1. овог члана се одређују права и обавезе агенције и корисника у случају превременог престанка уговора, као и накнада коју је страна која раскида уговор дужна да исплати.

(3) У случају превременог престанка уговора о уступању радника, агенција не може отказати уговор о раду који је закључила са уступљеним радником пре истека рока на који је закључен.

(4) Уступљени радник коме је уговор о раду на одређено време отказан због престанка важења уговора о уступању пре рока на који је закључен, има право на накнаду за период до истека уговора о раду на одређено време.

(5) Уговорена накнада за случај превременог престанка важења уговора о раду из става 4. овог члана се уговара и не може бити нижа од основне зараде коју би радник остварио да је уговор о раду трајао до истека рока на који је закључен.

(6) У случају престанка важења уговора о уступању радника због престанка рада агенције или одузимања дозволе за рад агенцији, корисник може да преузме уступљене раднике на одређено или неодређено време у складу са законом.

**Други основи престанка уговора о раду између уступљеног радника и агенције**

Члан 51 (1) Агенција може уступљеном раднику отказати уговор о раду пре истека рока на који је закључен ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност радника или његово понашање, у складу са одредбама овог закона, а на основу писаног обавештења корисника агенцији.

(2) У случају из става 1. овог члана, уколико су отказни разлози везани за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза, корисник може, уз писано обавештење, агенцији доставити и препоруку да се уместо отказа уговора о раду изрекне нека од дисциплинских мера предвиђених овим законом.

(3) У случају да агенција изгуби дозволу за рад, уговори о раду са уступљеним радником престају да важе даном губитка дозволе.

(4) Уколико корисник не жели да преузме уступљене раднике којима је престао уговор о раду са агенцијом у складу са ставом 3. овог члана, агенција мора накнадити штету радницима у периоду и у висини утврђеној у складу са чланом 50. ставовима 4. и 5. овог закона.

**Обавеза уступања другог радника кориснику**

Члан 52

Агенција је дужна да кориснику уступи другог радника за обављање истих послова у року од 15 дана од дана престанка радног односа уступљеног радника, осим уколико другачије није утврђено уговором о уступању радника, у случају престанка радног односа уступљеног радника због:

1) стицања права на старосну пензију;

2) споразумног престанка уговора о раду;

3) отказа уговора о раду од стране радника;

4) смрти радника;

5) губитка радне способности;

6) губитка здравствене способности за обављање послова радног места на којима је ангажован код послодавца корисника;

7) забране обављања одређених послова;

8) одсуства са рада дужег од шест месеци због издржавања казне затвора;

9) одсуства са рада због изрицања мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању дужем од шест месеци;

10) отказа од стране послодавца из разлога који се односе на радну способност или понашање радника.

**Остваривање колективних права уступљеног радника**

Члан 53

(1) Уступљени радници остварују своја колективна права код агенције као послодавца, у складу са законом.

(2) Уступљени радници имају право на синдикално организовање и деловање у агенцији и код послодавца корисника, у складу са законом.

(3) Уступљени радници могу бирати и бити бирани у раднички савет у агенцији и код корисника, у складу са законом.

(4) Уступљени радници могу учествовати у штрајку организованом у агенцији и код послодавца корисника, у складу са овим законом.

(5) Уступљени радници рачунају се у укупан број радника који је од значаја за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца, за потреба оснивања радничког савета, као и за доношење одлуке о штрајку.

(6) Корисник је дужан да у складу са чланом 48. став 6. тачка 4) овог закона обавештава синдикат о броју радника које је ангажовао преко агенције, као и о разлозима и планираном трајању њиховог ангажовања, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом.

(7) Репрезентативни синдикат организован код корисника може, приликом вођења колективних преговора ради закључења колективног уговора код послодавца, информисати уступљене раднике о току преговора и њиховом исходу.

**Слобода удруживања агенција**

Члан 54

(1) Агенције могу основати удружења ради остваривања и заштите својих интереса у оквиру функционисања тржишта рада.

(2) Агенције организоване у смислу става 1. овог члана делују путем социјалног дијалога, а нарочито учешћем у раду бипартитних и трипартитних тела на одговарајућим нивоима, као и остваривањем других права у складу са законом.

(3) На удружења основана у смислу ставова 1. и 2. овог члана сходно се примењују одредбе о удружењима послодаваца утврђене законом којим се уређују радни односи.

(4) Удружења агенција која имају својство репрезентативности остварују права у смислу става 2. овог члана.

(5) Агенције се могу удруживати у струковна удружења ради организовања и деловања у оквиру коморског система.

**Статус и делатност агенција за привремено запошљавање**

Члан 55

(1) Министарство надлежно за послове рада (у даљем тексту: министарство), на захтев привредног друштва или предузетника регистрованог у регистру привредних субјеката у складу са законом, издаје дозволу за рад агенције (у даљем тексту: дозвола), под следећим условима:

1) да законски заступник привредног друштва или предузетник, односно запослени који је овлашћен да закључује уговоре из чланова 39. и 41. овог закона испуњава услове у погледу стручне оспособљености;

2) да привредно друштво или предузетник испуњава просторне и техничке услове за рад;

3) да привредно друштво поседује основни капитал у минималном износу од 10.000.000 динара, а да предузетник приложи потврду о издатој банкарској гаранцији у минималном износу од 10.000.000 динара.

(2) Привредно друштво и предузетник дужни су да, у року од осам дана од дана пријема дозволе, поднесу пријаву за упис делатности (78.20 Делатност агенција за привремено запошљавање) или осталог уступања људских ресурса (78.30 Остало уступање људских ресурса) и пословног имена у ком ће као предмет пословања бити наведено „Агенција за привремено запошљавање”, у складу са законом којим се уређује регистрација привредних субјеката.

(3) Привредно друштво и предузетник не могу да обављају делатност из става 2. овог члана пре уписа те делатности у складу са законом, нити могу да имају уписану делатност из става 2. овог члана без претходно издате дозволе.

(4) Физичко лице, које је правноснажном пресудом осуђено за кривично дело из групе кривичних дела против права по основу рада, за кривична дела примања и давања мита, за кривична дела проневере, за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање шест месеци не може основати агенцију, бити члан и законски заступник агенције.

(5) Агенција којој је одузета дозвола, не може обављати делатност из става 2. овог члана у року од три године од дана одузимања дозволе.

(6) Агенцији за коју је актом надлежног инспекцијског органа у поступку надзора утврђено да без дозволе обавља послове уступања не може се издати дозвола у року од три године од дана доношења акта надлежног инспекцијског органа.

(7) Надзор у поступку утврђивања испуњености услова за рад Агенција врши инспекција рада.

(8) Министар прописује просторне и техничке услове за рад Агенције, услове стручне оспособљености лица, програм, садржину, начин полагања стручног испита за рад агенција за привремено запошљавање и висину накнаде за рад чланова Комисије.

(9) Дозвола се издаје на период од пет година.

(10) Дозвола се може продужити на начин и под условима под којима се издаје, с тим да се захтев за продужење дозволе мора поднети најкасније 30 дана пре истека рока важења дозволе.

(11) За издавање и продужење дозволе, као и за промену седишта агенције, плаћа се републичка административна такса у складу са законом којим се прописују републичке административне таксе.

(12) Министарство води евиденцију која садржи:

1) податке о агенцијама (назив, седиште, матични број и ПИБ);

2) број и датум доношења решења о издавању, продужењу, одузимању и престанку важења дозволе, као и датум почетка важења и престанка важења дозволе;

3) друге податке од значаја за вођење евиденције о агенцијама.

(13) Агенција којој је издата дозвола дужна је да писмено обавести Министарство о променама које су од утицаја за обављање послова уступања радника у року од осам дана од дана настанка промене.

(14) Дозвола се одузима Агенцији:

1) ако престане да испуњава услове из става 1. овог члана;

2) ако наступи случај из става 4. овог члана;

3) ако је у року од годину дана утврђена прекршајна одговорност агенције, по више основа или у износу који прелази дупли износ максимално прописане казне, а инспекција рада оцени да агенција тиме очигледно нарушава права уступљених радника, односно континуирано крши одредбе овог закона.

(15) Министарство доноси решење о одузимању дозволе, по предлогу надлежног органа, односно организације или по службеној дужности, ако су испуњени услови из става 16. овог члана или други услови у складу са законом.

(16) Агенција којој је Дозвола одузета не може обављати послове уступања радника, односно не може да закључи нове уговоре о раду ради уступања радника кориснику.

(17) Агенцији којој је дозвола одузета из разлога предвиђених у ставу 16. тач. 2) и 3) овог члана, може се поново издати протеком рока од три године од дана одузимања претходне дозволе.

(18) Дозвола престаје да важи:

1) истеком рока важења дозволе;

2) на основу захтева агенције за престанак важења дозволе;

3) брисањем привредног друштва, односно предузетника који обавља послове уступања радника из регистра надлежног органа.

(19) Захтев за престанак важења дозволе, агенција може да поднесе ако пружи доказ да је уступљеним радницима исплатила зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова.

(20) На поступак издавања, одузимања и престанка важења дозволе и вођења евиденција примењују се одредбе закона којим се уређује управни поступак.

(21) Ближе услове и начин издавања, одузимања и престанка важења дозволе прописује министар надлежан за послове рада (у даљем тексту: министар).

(22) Министарство може привремено обуставити обављање делатности агенције, уколико агенција не испуњава прописане техничке и просторне услове за обављање делатности, а до испуњења прописаних услова.

**Однос са законом о запошљавању особа са инвалидитетом**

Члан 56

(1) При процени испуњености дужности запошљавања особа са инвалидитетом утврђених посебним прописом, у број радника у агенцији неће се урачунавати уступљени радници.

(2) Уступљени радници ће се рачунати као радници код корисника, при утврђивању укупног броја радника ради испуњења обавеза из става 1. овог члана.

Образложење: У односу на важећи Закон о агенцијском запошљавању, извршене су значајне измене у тексту. Преузета су она решења која су довољно квалитетна и омогућавају функционалну примену закона и ефикасну заштиту права радника. У члану 38. уведена су ограничења у складу са тумачењем члана 4. Директиве 2008/104 која су подложна изменама у складу са дијалогом социјалних партнера (осим става 1. тачке 1) које је Директивом одређено као императивно).

Усклађивање са правним тековинама ЕУ и другим међународним инструментима:

Извршено је усклађивање са Директивом Европског парламента и Савета број 2008/104/ЕЗ од 19. новембра 2008. године о привременом раду преко агенција и Конвенцијом 181 МОР о приватним агенцијама за запошљавање.

ТРЕЋИ ДЕО

**VII ИНДИВИДУАЛНА ПРАВА РАДНИКА**

Право на заштиту од дискриминације

**Забрана дискриминације**

Члан 57

(1) Забрањени су непосредна и посредна дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање лица која траже запослење, као и радника, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидитет, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне дужности, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима, или неко друго лично својство.

(2) Радник има право на заштиту од сваког дискриминаторног поступка послодавца и другог радника, у складу са посебним законом.

**Заштита радника у својству представника радника и чланова синдиката**

Члан 58

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

(2) Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника радника за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник радника поступа у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

(3) Представник радника у смислу става 2. овог члана је:

1) овлашћени синдикални представник;

2) синдикални представник;

3) члан и заменик члана радничког савета;

4) представник радника у органима послодавца;

5) представник радника за безбедност и здравље на раду.

(4) Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај члана штрајкачког одбора за време трајања штрајка и годину дана по престанку штрајка, ако члан штрајкачког одбора поступа у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

(5) Стављање у неповољан положај из ставова 2. и 4. овог члана подразумева нарочито:

1) распоређивање на друга, мање плаћена радна места;

2) распоређивање у други организациони део код послодавца, ако би то онемогућило или отежало обављање функције представника радника, односно члана штрајкачког одбора;

3) упућивање на рад код другог послодавца, без сагласности представника радника, односно члана штрајкачког одбора;

4) проглашење вишком радника;

5) друге промене радноправног положаја представника радника, односно члана штрајкачког одбора, које онемогућавају, односно отежавају или би могле да онемогуће, односно отежају обављање функције представника радника.

(6) Заштиту у смислу ставова 2. и 5. овог члана ужива сваки овлашћени синдикални представник, а број синдикалних представника који уживају заштиту утврђује се колективним уговором или синдикалним споразумом.

(7) Ако колективним уговором, односно синдикалним споразумом није утврђен број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу ставова 2. и 5. овог члана, заштиту ужива сваки синдикални представник.

(8) Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај радника, односно представника радника, односно члана штрајкачког одбора није последица статуса или активности из става 1. – 4. овог члана је на послодавцу.

Образложење: У односу на постојеће решење у Закону о раду које је садржано у члановима 18-23. пренете су, уз нужне терминолошке измене, одредбе о општој забрани дискриминације и дефиниције појединих облика дискриминисања. Све остале одредбе, које су стварале недоумице и паралелизам система заштите права радника, изостављене су. Ово је јако значајно због чињенице да судије морају да схвате да се примена Закона о забрани дискриминације од њих очекује у свакој прилици када је реч о дискриминацији коју врши послодавац, што у досадашној пракси није био случај (примењивао се само Закон о раду, односно постојала је селективна примена Закона о забрани дискриминације а да се није знало који закон има предност у примени, као ни какав је однос два закона – да ли је један искључује други). Додат је члан који се односи на забрану дискриминације представника радника и чланова синдиката, у складу са забележеном негативном праксом послодаваца.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Усклађивање са Директивом Савета број 2000/78/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о успостављању општег оквира за једнако поступање приликом запошљавања и на раду, као и Директивом број 2006/54/ЕЗ Европског парламента и Савета од 5. јула 2006. године о спровођењу начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и рада (са изменама) извршене су у смислу усклађивања дефиниција облика дискриминисања.

Остало усклађивање је извршено у Закону о забрани дискриминације. 53 2. Право на заштиту од насиља и узнемиравања на раду

**Забрана насиља и узнемиравања и злоупотребе права на заштиту од насиља и узнемиравања на раду**

Члан 59

Забрањен је било који вид насиља, узнемиравања и сексуалног узнемиравања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: насиље и узнемиравање), као и злоупотреба права на заштиту од насиља и узнемиравања.

**Појам насиља и узнемиравања**

 Члан 60

(1) Насиље и узнемиравање чине неприхватљива понашања и праксе, или претња од истих, без обзира да ли су једнократна или се понављају, која за циљ имају, резултирају или ће вероватно резултирати физичком, психолошком, сексуалном или економском штетом, и која укључују и родно засновано насиље и узнемиравање.

(2) Родно насиље и узнемиравање означава насиље и узнемиравање одређених лица због њиховог пола или рода, или која диспропорционално погађају лица одређеног пола или рода и подразумева сексуално узнемиравање.

(3) Насиље на раду је свако понашање физичке, психичке или сексуалне природе које има за циљ или стварно представља повреду достојанства радника, а које узрокује страх или непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

(4) Насиље и узнемиравање може бити једнократно или поновљено поступање у односу између радника, или у односу између радника и послодавца, или у односу између радника и трећих лица с којима он долази у контакт приликом обављања својих послова.

(5) Насиље и узнемиравање јесте и подстицање или навођење других на понашања из ставова 1. – 3. овог члана.

(6) Извршиоцем насиља и узнемиравања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, радник или група радника код послодавца који врше насиље и узнемиравање.

(7) Извршиоцем насиља и узнемиравања сматра се и послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, радник или група радника код послодавца који врше насиље и узнемиравање, ако је насиље и узнемиравање извршено над радником или радницима који нису запослени код истог послодавца али су временски, просторно или организационо повезани са вршењем процеса рада код тог послодавца као и ученицима и студентима који су код послодавца на пракси, те особама које за време издржавања казне затвора или васпитне мере обављају одређене послове.

(8) Насиље и узнемиравање може се извршити:

1) на радном месту, укључујући све јавне и приватне просторе код послодавца;

2) на местима на којима радник користи одмор у току дневног рада, друге паузе, као и у просторима који су повезани са процесом рада (места на којима се радник исплаћује, санитарни чворови, гардеробе, и слично);

3) током теренског рада и других форми рада ван просторија послодавца, путовања везаних за посао, обука, догађаја или друштвених активности у организацији послодавца;

4) путем комуникација везаних за посао, укључујући све облике које омогућавају информационе и комуникационе технологије које користе послодавац и радници код послодавца, односно друга лица која учествују у процесу рада у складу са ставовима 6. и 7. овог члана;

5) у смештају који обезбеђује послодавац;

6) при путовању на место рада и са места рада.

**Радње насиља и узнемиравања**

Члан 61 Радњама насиља и узнемиравања нарочито се сматрају:

1) понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, као што су:

(1) неоправдано и намерно онемогућавање радника да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање радника у говору,

(2) игнорисање присуства радника, односно околности када се радник намерно и неоправдано изолује од других радника тако што се избегава и прекида комуникација са њим,

(3) обраћање уз вику, претњу и вређање,

(4) узнемиравање радника путем телефонских позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који радник обавља,

(5) друга истоврсна понашања;

2) понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су:

(1) неоправдана физичка изолација радника из радне околине,

(2) неоправдано одузимање раднику средстава потребних за обављање послова;

(3) неоправдано пропуштање упућивања позива на заједничке састанке,

(4) забрана комуницирања са радником,

(5) друга истоврсна понашања;

3) понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа радника, као што су:

(1) вербално нападање, исмејавање, непримерен и понижавајући хумор, оговарање, измишљање прича, ширење неистина о раднику уопште и у вези са његовим приватним животом,

(2) злонамерно коментарисање личних карактеристика радника,

(3) имитирање гласа, гестова и начина кретања радника,

(4) понижавање радника погрдним и деградирајућим речима и радњама,

(5) друга истоврсна понашања;

4) понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног угледа радника, као што су:

(1) неоправдане сталне критике и омаловажавања резултата рада радника,

(2) пропуштање давања радних задатака раднику које није оправдано потребама процеса рада,

(3) неоправдано онемогућавање радника да извршава радне задатке,

(4) учестале и неоправдане промене радног места радника,

(5) давање понижавајућих радних задатака којих су испод нивоа знања и квалификација,

(6) давање непримерено тешких задатака или оних који су изнад нивоа знања и квалификација;

(7) одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака,

(8) честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада,

(9) неоправдано прекомерно надзирање рада, укључујући неоправдану, неосновану или прекомерну употребу камера, уређаја за снимање, софтверских програма и других техничких средстава којима се омогућава контрола радника,

(10) намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су у вези с послом,

(11) манипулисање са садржином радних циљева и извештаја о оцени рада радника,

(12) давање радних задатака који нису у вези са пословима за које је радник радно ангажован на злонамеран начин, односно злоупотребом овлашћења,

(13) неоправдано и намерно искључивање радника из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања радника,

(14) друга истоврсна понашања;

5) понашања која могу да доведу до нарушавања здравља радника, као што су:

(1) неоправдане сталне претње (нпр. раскидом радног односа, односно отказом уговора о раду или другог уговора) и притисци којима се радник држи у сталном страху,

(2) претња да ће се против радника применити физичко насиље,

(3) физичко узнемиравање,

(4) намерно изазивање конфликата и стреса,

(5) друга истоврсна понашања;

6) понашања која би се могла сматрати родно заснованим насиљем и узнемиравањем, као што су:

(1) понижавајући и непримерени коментари и поступци сексуалне природе,

(2) покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта,

(3) навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену,

(4) друга истоврсна понашања.

**Обавезе послодавца**

Члан 62

(1) Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава појава насиља и узнемиравања и радницима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени насиљу и узнемиравању од стране послодавца, одговорног лица или радника код послодавца, и других лица која учествују у процесу рада код послодавца.

(2) Послодавац је дужан да у циљу препознавања, превенције и спречавања насиља и узнемиравања спроводи мере обавештавања и образовања руководећих и других радника о узроцима, појавним облицима и последицама насиља и узнемиравања.

 (3) Послодавац је дужан да радника, пре ступања на рад, писаним путем обавести о забрани вршења насиља и узнемиравања и правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца у вези са забраном насиља и узнемиравања, у складу са овим законом.

(4) Обавештење из става 2. овог члана треба нарочито да садржи следеће податке:

1) да је законом забрањено и санкционисано вршење насиља и узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања;

2) шта се сматра насиљем и узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања (појмови);

3) да се заштита од насиља и узнемиравања остварује код послодавца и пред надлежним судом;

4) да радник који сматра или сумња да је изложен насиљу и узнемиравању, пре обраћања суду, може да се обрати послодавцу и покрене поступак заштите достојанства радника, у складу са овим законом;

5) да ће послодавац учинити доступним податке о лицима која се могу укључити у поступак заштите од насиља и узнемиравања, и на који начин;

6) да се не сматра насиљем и узнемиравањем, нити може покретати поступак за заштиту од насиља и узнемиравања у случају дискриминаторског понашања по било ком основу дискриминације, које је забрањено и санкционисано посебним законом и др.;

7) да се не сматрају насиљем и узнемиравањем ни: радна дисциплина која је у функцији боље организације посла; предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду и повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако немају за циљ да повреде или намерно увреде радника.

(5) Послодавац је дужан да спречи сваки акт насиља и узнемиравања, као и да се сам уздржи од предузимања овог акта.

(6) Послодавац је дужан да спроведе поступак заштите достојанства радника, у складу са овим законом.

(7) Послодавац је дужан да радника заштити од насиља и узнемиравања, у складу са овим законом.

(8) Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или радник вршећи насиље и узнемиравање проузрокује другом раднику код истог послодавца, као и раднику који је запослен код другог послодавца али је обављао своје радне дужности у процесу рада заједно са радником који је извршио насиље и узнемиравање.

(9) Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или радник има право да од тог лица или радника захтева накнаду износа исплаћене штете.

**3. Право на ограничено радно време**

**Појам радног времена и приправност за рад**

Члан 63

(1) Радно време је временски период у коме је радник дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца на месту где се послови обављају, у складу са законом.

(2) Приправност за рад је облик рада у ком се радник налази ван места на ком се обављају његови послови, али је дужан да се одазове на позив послодавца да обавља послове, ако се за тим укаже потреба.

(3) Приправност за рад уређује се колективним уговором, синдикалним споразумом, споразумом послодавца и радника и уговором о раду.

(4) Време приправности уређује се колективним уговором, синдикалним споразумом или споразумом послодавца и радника, с тим што радник не може бити приправан дуже од 48 сати у току календарског месеца.

(5) Висина накнаде за време приправности радника за рад уређује се колективним уговором, синдикалним споразумом или споразумом послодавца и радника, с тим што накнада по радном сату проведеном у приправности не може бити нижа од 20% основне зараде радника који је приправан.

(6) Време које радник у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

**Пуно, непуно и скраћено радно време**

Члан 64

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

(2) Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно.

(3) Радник који ради са пуним радним временом из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом из става 1. овог члана.

(4) Непуно радно време, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

(5) Раднику који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље радника – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност радника (послови са повећаним ризиком).

(6) Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

(7) Радник који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

**Распоред радног времена**

Члан 65

(1) Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

(2) Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

(3) Радни дан траје осам часова, у складу са законом.

(4) Нерадни дан у току радне недеље је по правилу недеља.

(5) Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева – радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин који не угрожава права радника на одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор, у складу са законом.

(6) Послодавац је дужан да води евиденцију о радном времену у складу са чланом 366. овог закона.

(7) Послодавац је дужан да раднику на његов захтев изда потврду (извод) из евиденције радног времена из става 6. овог члана, као и да издаје недељне потврде раднику о извршеном прековременом раду.

(8) Послодавац је дужан да обавести раднике о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред.

(9) Изузетно послодавац може да обавести раднике о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

(10) Обавештавање радника о распореду и промени распореда радног времена врши се у форми писаног решења, које се доставлја раднику на кога се односи.

(11) У случају да послодавац не поштује обавезе о распореду радног времена и промени распореда радног времена, радник може одбити да ради.

**Клизно радно време**

Члан 66

(1) Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити у одређеном временском распону.

(2) Временски распон из става 1. овог члана може трајати најдуже три сата на почетку и на завршетку радног времена.

(3) Послодавац доноси писану одлуку о увођењу клизног радног времена.

**Прековремени рад**

Члан 67

(1) На захтев послодавца, радник је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

(2) Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, 15 часова у току једног месеца, односно 150 часова годишње.

(3) Радник не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

(4) Раднику који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 64. овог закона не може да се одреди прековремени рад на тим пословима.

(5) Захтев послодавца да радник ради прековремено мора бити сачињен у виду писаног решења, које се доставлја раднику најкасније 48 сати пре времена одређеног за почетак прековременог рада, а изузетно 24 сата пре времена одређеног за почетак прековременог рада ако за то постоје нарочито оправдани разлози.

(6) Изузетно, решење из става 5. овог члана може бити издато раднику у усменој форми, у ком случају је послодавац дужан да раднику достави писано решење о прековременом раду у року од 48 сати од почетка прековременог рада.

(7) Послодавац је дужан да води евиденцију о прековременом раду у складу са чланом 366. овог закона.

(8) Дежурство у здравственим установама, као прековремени рад, уређује се посебним законом.

**Рад ноћу и рад у сменама**

Члан 68

(1) Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

(2) Радник који у току радног времена проведе на раду ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље, сматра се радником који ради ноћу.

(3) Радно време радника који редовно ради ноћу не може бити дуже од осам часова у току периода од 24 часа.

(4) Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду радника који рад обављају ноћу.

(5) Радник који ради ноћу на радним местима са повећаним ризиком не може радити дуже од осам часова у току било ког периода од 24 часа током којег ради ноћу.

(6) Послодавац је у обавези да раднику који ради ноћу омогући, пре почетка рада ноћу и у току обављања рада ноћу, здравствене прегледе у складу с прописом из става 11. овог члана.

(7) Изузетно од става 11. овог члана, радник који ради ноћу на пословима са посебним условима рада у складу са прописима о заштите безбедности и здравља на раду, здравствени преглед обавља у складу са наведеним прописима.

(8) Трошкове здравственог прегледа из става 6. овог члана сноси послодавац.

(9) Уколико се здравственим прегледом из става 6. овог члана утврди да радник који ради ноћу због тога има здравствене проблеме, послодавац је дужан да обезбеди обављање истих послова дању.

(10) Уколико послодавац раднику из става 9. овог члана не може да обезбеди обављање истих послова дању, дужан је да му обезбеди обављање сличних одговарајућих послова у току дана.

(11) Министар доноси правилник о садржају, начину и роковима здравствених прегледа радника који раде ноћу.

(12) Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се радници на истим радним местима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

(13) Радник који ради у сменама је радник који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току једног месеца, на основу распореда радног времена, посао обавља у различитим сменама.

(14) Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да радник не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу у току једног месеца.

**Прерасподела радног времена**

Члан 69

(1) Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена радницима који раде са пуним радним временом када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

(2) Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време радника који ради са пуним радним временом у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена радника.

(3) Колективним уговором или синдикалним споразумом може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

(4) Раднику који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставовима 2. и 3. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

(5) У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 48 часова недељно.

(6) Изузетно од става 5. овог члана, колективним уговором или синдикалним споразумом се може предвидети да радно време у прерасподели радног времена траје до 56 часова недељно под условом да радник достави послодавцу писану изјаву о добровољном пристанку на такав рад, осим на пословима са повећаним ризиком.

(7) За време трајања прерасподеле радног времена радник прима зараду као да ради са пуним радним временом.

(8) Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

(9) Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 13. овог закона.

(10) Радник коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

(11) Послодавац доноси писану одлуку о прерасподели радног времена и сачињава писани план прерасподеле радног времена у складу са роковима прописаним у члану 65. ставови 11. и 12. овог закона.

(12) Послодавац који намерава да уведе прерасподелу радног времена дужан је да 15 дана раније обавести синдикат о тој намери и да од синдиката затражи мишљење о предложеном плану прерасподеле радног времена.

(13) Синдикат је дужан да се о плану прерасподеле из става 11. овог члана изјасни писаним путем у року од пет радних дана од дана пријема плана прерасподеле.

(14) О увођењу прерасподеле радног времена послодавац је дужан да обавести раднике и да им достави решење о промени распореда радног времена, у складу са чланом 65. овог закона.

**Минимална предвидљивост рада**

Члан 70

(1) Уколико су радно време и његов распоред у потпуности или делимично непредвидљиви, послодавац од радника може захтевати да ради уколико му захтев достави најмање 48 часова пре времена када радник треба да започне обављање задатка и уколико се рад обавља у оквиру референтних сати и дана, у складу са чланом 12. овог закона.

(2) Уколико нису испуњени услови из става 1. овог члана, радник има право да одбије захтев послодавца, без последица на права из уговора о раду.

(3) Уколико послодавац откаже захтев из става 1. овог члана 24 часа или краће пре времена када радник треба да започне обављање задатка, послодавац има обавезу да раднику исплати зараду и друга примања која му припадају по основу радног задатка.

Образложење: Ова материја је тренутно регулисана члановима 50. до 63. Закона о раду. У односу на важећу регулативу, извршено је неколико измена. Остављена је могућност да се приправност уреди колективним уговором, што представља стимулацију послодавцу за колективно преговарање, у оквирима постављеним законом. Као 62 нерадни дан у току радне недеље је одређена недеља, и то се не може променити одлуком послодавца. У складу са одредбама о увећаној заради, послодавац може тражити од радника да раде недељом али мора платити вишеструко увећану дневницу. Одредба о евиденцији порековременог рада је појачана решењем о издавању дневних потврда о прековременом раду. Такође, решење о одређивању распореда радног времена је појачано одредбом да радник може да одбије рад ако послодавац прекрши ове одредбе, без последица по радноправни статус, као и да инспектор рада може да укине решења која су незаконита – видети одредбе о надлежностима инспектора рада. У односу на ноћни рад, убачена је одредба о бесплатним лекарским прегледима радника, у складу са Конвенцијом 171 МОР о ноћном раду и Директивом 2003/88/ЕЗ, као и одредба о премештању на исте послове у дневним сменама, у складу са истом Директивом.

 Усклађивање са правним тековинама ЕУ и другим међународним инструментима:

Одредбе су усаглашене са Директивом Савета број 97/81/ЕЗ од 15. децембра 1997. године о Оквирном споразуму о раду са непуним радним временом који су закључили УНИЦЕ, ЦЕЕП и ЕТУЦ и Директивом Европског парламента и Савета број 2003/88/ЕЗ од 4. новембра 2003. године о одређеним аспектима организације радног времена. Решење из члана 12. става 8. усклађено је са пресудом Европског суда правде у предмету Ц‑518/15: „Члан 2 Директиве бр. 2003/88 треба тумачити на начин да дежурство које радник проводи код куће уз дужност да одговори на позиве послодавца у року од осам минута, уколико то у великој мери ограничава могућност обављања других активности, мора бити сматрано ’радним временом’“ („Артицле 2 оф Дирецтиве 2003/88 муст бе интерпретед ас меанинг тхат станд-бy тиме wхицх а wоркер спендс ат хоме wитх тхе дутy то респонд то цаллс фром хис емплоyер wитхин 8 минутес, верy сигнифицантлy рестрицтинг тхе оппортунитиес фор отхер ацтивитиес, муст бе регардед ас ‘wоркинг тиме’.“). Решење из члана 14. ставови 6-10. усаглашено је са пресудом Европског суда правде у предмету Ц‑55/18, према којој је послодавац у обавези да уведе систем који омогућава мерење времена који је сваки радник провео у раду: Чланове 3., 5. и 6. Директиве Европског парламента и Савета број 2003/88/ЕЗ од 4. новембра 2003. године о одређеним аспектима организације радног времена, у вези са чланом 31. став 2. Повеље о основним правима Европске уније и члан 4. став 1, члан 11. став 3. и члан 16. став 3. Директиве Савета број 89/391/ЕЕЗ од 21. јуна 1989. године о увођењу мера којима се подстиче побољшање безбедности и здравља запослених на раду треба тумачити на начин да искључују примену прописа државе чланице који, у складу са његовим тумачењем у националној судској пракси, не прописује обавезу послодаваца да успоставе систем за мерење времена током којег је сваки запослени радио“ (Артицлес 3, 5 анд 6 оф Дирецтиве 2003/88/ЕЦ оф тхе Еуропеан Парлиамент анд оф тхе Цоунцил оф 4 Новембер 2003 цонцернинг цертаин аспецтс оф тхе органисатион оф wоркинг тиме, реад ин тхе лигхт оф Артицле 31(2) оф тхе Цхартер оф Фундаментал Ригхтс оф тхе Еуропеан Унион, анд Артицле 4(1), Артицле 11(3) анд Артицле 16(3) оф Цоунцил Дирецтиве 89/391/ЕЕЦ оф 12 Јуне 1989 он тхе интродуцтион оф меасурес то енцоураге импровементс ин тхе сафетy анд хеалтх оф wоркерс ат wорк, муст бе интерпретед ас прецлудинг а лаw оф а Мембер Стате тхат, аццординг то тхе интерпретатион гивен то ит ин натионал цасе-лаw, доес нот реqуире емплоyерс то сет уп а сyстем енаблинг тхе дуратион оф тиме wоркед еацх даy бy еацх wоркер то бе меасуред.“). Поред тога, одредбе су усаглашене са Конвенцијом 171 МОР о ноћном раду, Конвенцијом 175 МОР о раду са непуним радним временом и Конвенцијом 177 о раду од куће.

**4. Право на одмор**

**Врсте одмора**

Члан 71

Радник има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор.

**Одмор у току дневног рада**

Члан 72

(1) Радник који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

(2) Радник који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

(3) Радник који ради 10 и више часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

(4) Радник који ради с непуним радним временом код два или више послодаваца, чије укупно дневно радно време траје најмање шест сати, право на одмор остварује код сваког послодавца, сразмерно временуо проведеном на раду код сваког од њих.

(5) Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

(6) Време одмора из ставова 1. – 4. овог члана урачунава се у радно време.

(7) Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

(8) Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

 (9) Послодавац је дужан да о одлуци из става 8. овог члана обавести раднике најмање пет дана пре измене распореда коришћења одмора у току дневног рада.

**Дневни одмор**

Члан 73

(1) Радник има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако овим законом није друкчије одређено.

(2) Радник који ради у режиму прерасподеле радног времена има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 11 часова непрекидно.

**Недељни одмор**

Члан 74

(1) Радник има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 73. овог закона, ако законом није друкчије одређено.

(2) Недељни одмор се по правилу користи недељом.

(3) Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева. Радник не може да ради више од 12 недеља из става 2. овог члана у току једне календарске године, уколико посебним законом није другачије одређено.

(4) Изузетно од става 1. овог члана, радник 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.

(5) Ако је неопходно да радник ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди додатни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље, тако да укупан одмор износи најмање 48 часова непрекидно.

**Право на пун и сразмеран годишњи одмор**

Члан 75

(1) Радник има право на годишњи одмор у складу са овим законом.

(2) Радник стиче право на коришћење сразмерног дела годишњег одмора после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

(3) Радник стиче право на пун годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

(4) Радник има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада до стицања права на пун годишњи одмор.

(5) Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

(6) Радник не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са овим законом.

**Дужина и начин коришћења годишњег одмора**

Члан 76

(1) У свакој календарској години радник има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом код послодавца и уговором о раду.

(2) Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од четири радне недеље, односно 20 радних дана, увећава за по најмање један радни дан по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, нивоа и врсте квалификација и стручне спреме радника и других критеријума утврђених општим актом код послодавца односно уговором о раду.

 (3) При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

(4) Празници који су нерадни дани у складу са законом и одсуство са рада уз накнаду зараде, укључујући и одсуство са рада услед привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

(5) Ако је радник за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

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

(7) Ако радник користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

(8) Ако раднику престаје радни однос код послодавца, а није искористио годишњи одмор у целини или делимично, радник има право да изабере да ли ће пре престанка радног односа користити годишњи одмор, односно део годишњег одмора код послодавца или ће право на неискоришћени годишњи одмор, односно део годишњег одмора пренети код новог послодавца или ће, уместо коришћења годишњег одмора, прихватити новчану накнаду у висини утврђеној овим законом.

(9) Послодавац је дужан да раднику приликом престанка радног односа изда потврду о неискоришћеном броју дана годишњег одмора.

(10) Радник може да користи годишњи одмор и код новог послодавца, уколико између престанка радног односа код претходног послодавца и почетка радног односа код новог послодавца није протекло више од 30 дана.

(11) Радник који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у једној или више календарских година због одсуства са рада ради коришћења породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи у периоду од шест месеци након истека одсуства.

(12) Радник који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у једној или више календарских година због одсуства са рада услед привремене спречености за рад, има право да тај одмор искористи у периоду од 18 месеци од истека права на коришћење годишњег одмора за сваку календарску годину.

Време коришћења годишњег одмора и решење о коришћењу годишњег одмора

Члан 77

(1) У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходно саветовање са радницима, узимајући у обзир потребе радника и њихових породица.

(2) Послодавац одржава консултације о предложеном плану и распореду коришћења годишњег одмора са радничким саветом, у складу са овим законом.

(3) Решење о коришћењу годишњег одмора раднику се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

(4) Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев радника, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

(5) Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора. Радник може у том случају од послодавца захтевати накнаду претрпљене штете.

(6) У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи раднике и организационе делове у којима раде.

(7) Послодавац је дужан да решење из става 3. овог члана истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено радницима.

(8) Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити раднику у електронској форми, а на захтев радника послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

**Новчана накнада за неискоришћени годишњи одмор**

Члан 78

Послодавац је дужан да раднику који није искористио годишњи одмор у целини или делимично до истека рока из члана 76. став 7. овог закона, као и раднику из члана 76. став 8. овог закона коме је престао радни однос а који се одлучи за исплату новчане накнаде уместо коришћења годишњег одмора или преноса годишњег одмора код новог послодавца, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, према основици коју представља просечна зарада остварена у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

**5. Право на одсуство**

Члан 79

Радник има право на одсуство са рада уз накнаду зараде у случајевима предвиђеним овим законом, као и право на одсуство са рада без накнаде зараде.

**Плаћено одсуство**

Члан 80

(1) Радник има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у трајању до пет радних дана за негу или пружање подршке члану уже породице или члану заједничког домаћинства због озбиљног здравственог разлога. Радник има право и на одсуство са рада у укупном трајању од најмање седам радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, због хитних породичних разлога у случају болести или несреће због којих је преко потребно тренутно присуство радника, и у другим случајевима утврђеним општим актом код послодавца и уговором о раду.

(2) Време трајања плаћеног одсуства из става 1. овог члана утврђује се општим актом код послодавца и уговором о раду.

(3) Поред права на одсуство из става 1. овог члана радник има право на плаћено одсуство и у следећим ситуацијама:

1) пет радних дана због смрти члана уже породице, за сваки смртни случај;

2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

(4) Радник има право на плаћено одсуство у сврхе образовања односно стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са овим законом, општим актом код послодавца и уговором о раду, а нарочито због:

1) обуке на свим нивоима;

2) општег друштвеног и грађанског образовања;

3) синдикалног образовања.

(5) Члановима уже породице у смислу ставова 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг и ванбрачни партнер, родитељи, браћа, сестре, усвојилац, усвојеник, старатељ и сви остали сродници у правој линији.

(6) Члановима заједничког домаћинства радника, у смислу става 1. овог члана, сматрају се лица са којима радник остварује заједницу живота, која подразумева заједнички живот и заједничко остваривање (зарађивање) и трошење прихода.

(7) Послодавац може да одобри раднику одсуство из ставова 1. и 3. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 4. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са радником, у трајању утврђеном решењем послодавца.

(8) Радник може да користи право на плаћено одсуство од тренутка наступања околности из ставова 1. и 3. овог члана и дужан је да о тој чињеници у најкраћем року обавести послодавца, у складу са општим актом код послодавца.

(9) Решење о коришћењу плаћеног одсуства у случају наступања околности из ставова 1. и 3. овог члана је деклараторног карактера и доноси се у сврхе вођења евиденције о искоришћеним данима плаћеног одсуства.

(10) У случају да наступи околност из ставова 1. и 3. овог члана а радник је претходно искористио све дане плаћеног одсуства на које има право у календарској години, може да користи право на неплаћено одсуство у трајању до пет радних дана, на начин и под условима предвиђеним ставом 8. овог члана.

(11) Општим актом код послодавца и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од трајања утврђеног, у смислу ставова 1. и 3. овог члана, односно шири круг лица из става 5. овог члана.

(12) При утврђивању дужине плаћеног одсуства радна недеља рачуна се као пет радних дана.

**Неплаћено одсуство**

Члан 81

(1) Послодавац може раднику да одобри одсуство без накнаде зараде (у даљем тексту: неплаћено одсуство).

(2) За време неплаћеног одсуства раднику мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом код послодавца и уговором о раду није друкчије одређено.

**Мировање радног односа**

Члан 82

(1) Раднику мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом код послодавца, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке, стручне или просветно-културне сарадње;

3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 315. овог закона;

4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци;

6) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове у трајању до шест месеци, а не може му се обезбедити обављање других послова.

(2) Радник коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

(3) Права из ставова 1. и 2. овог члана има и брачни друг или ванбрачни партнер радника који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

Образложење: Материја је регулисана члановима 64. – 79. важећег ЗоР. У односу на постојећа решења, извршене су одређене измене. - У делу који регулише право на одмор у току дневног рада, убачена је одредба да послодавац мора упознати раднике са распоредом коришћења овог одмора најмање пет дана раније, како би се избегле 69 ситуације да послодавац фактички укида одмор у току дневног рада тако што радницима не саопштава када могу да га користе (постоје примери из судске праксе поводом овог проблема).

- У делу који регулише право на недељни одмор, одредба која регулише изузетак када радник не искористи право на недељни одмор је прецизирана, тако да буде јасно да у наредној радној недељи има право на два одмора од по 24 часа непрекидно.

- У делу који регулише право на плаћени годишњи одмор, извршено је више темељних измена. Враћена су претходна правила о начину стицања права на годишњи одмор, стицању права на пун годишњи одмор и начину коришћења сразмерног годишњег одмора. Укинута је накнада за неискоришћени годишњи одмор а враћено такозвано „преношење“ годишњег одмора са претходног послодавца на актуелног;

Директива 2003/88/ЕЗ то дозвољава, као и Конвенција 132 МОР (која заправо даје предност преношењу годишњег одмора над плаћањем накнаде штете). Радник који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсуства са рада ради коришћења породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи у периоду од шест месеци након истека одсуства, уместо до сада до 30. јуна наредне године, јер је то решење доводило до неправичних ситуација (родитељ је могао или није могао да користи годишњи одмор у зависности од дана почетка коришћења породиљског одсуства).

- У делу који регулише право на плаћено одсуство, измењено је трајање плаћеног одсуства и регулисане су ситуације када се у току једне године стекне више разлога за коришћење плаћеног одсуства. Измењена је дискриминаторна одредба о томе ко чини породицу и када се може користити одсуство услед рођења детета. Такође, прецизирано је да – упркос појединим мишљењима унутар струке – право на плаћено одсуство наступа по сили закона, дакле аутоматски, уз обавезу радника да што пре приложи доказе о наступању околности за плаћено одсуство. Решење послодавца је деклараторне природе, и то је једини начин како се плаћено одсуство може користити и како је замишљено (замислите да радник чека да сахрани члана породице, или да оде на порођај детета, док добије решење о коришћењу одсуства).

- У делу који регулише право на мировање радног односа уз право брачног друга на мировање унето је и идентично право ванбрачног партнера, у складу са уставном одредбом о једнакости брачне и ванбрачне заједнице (члан 62. став 5. Устава Републике Србије).

- Додато је, аналогно ситуацији издржавања казне затвора или мере безбедности, да радни однос мирује у случају забране обављања одређених послова до шест месеци, уколико се радник не може преместити на друге послове, односно друго радно место.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ и другим међународним инструментима:

Извршено је усклађивање са Директивом Европског парламента и Савета број 2003/88/ЕЗ од 4. новембра 2003. године о одређеним аспектима организације радног времена. Решење из члана 76. став 12. усклађено је са пресудом Европског суда правде у предмету Ц-214/10, који је пресудио да је ограничење од 15 месеци од истека права на годишњи одмор у складу са Директивом. Решење из члана 77. став 1. усклађено је са Директивом број 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља којом се ставља ван снаге Директива Савета број 2010/18/ЕУ. Одредбе су у складу са Конвенцијом 14 МОР о недељном одмору у индустрији, Конвенцијом 106 МОР о недељном одмору у трговини и бироима, Конвенцијом 132 МОР о плаћеном годишњем одмору и Конвенцијом 140 МОР о плаћеном одсуству за сврхе образовања.

**6. Право на одсуство са рада због привремене спречености за рад**

Члан 83

(1) Привремена спреченост за рад наступа када радник услед погоршаног здравственог стања, у случају неге болесног или повређеног члана породице, добровољног давања органа или пратње болесног осигураника, није способан да обавља радне задатке и учествује у процесу рада.

(2) Радник је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

(3) У случају теже болести, уместо радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

(4) Ако радник живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

(5) Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

(6) Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуство са рада у смислу ставова 1. и 2. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности радника, у складу са законом.

(7) Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар и министар надлежан за послове здравља.

Образложење: Ова материја уређена је чланом 103. Закона о раду. Осим усклађивања терминологије и додавања става 1. којим је појашњено шта се подразумева под привременом спреченошћу за рад, нису извршене друге измене постојећег законског решења.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**7. Право на зараду, накнаду зараде и друга примања**

**Зарада и структура зараде**

 Члан 84

(1) Зарада је накнада која се исплаћује раднику за уложени рад и стављање радних способности на располагање послодавцу.

(2) Радник има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

(3) Радницима се гарантују једнака зарада и друга примања за исти рад или рад једнаке вредности који остварују код послодавца.

(4) Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, уз једнаку одговорност.

(5) Одлука послодавца или споразум са радником који нису у складу са ставом 3. овог члана – ништави су.

(6) У случају повреде права из става 3. овог члана радник има право на накнаду штете.

(7) Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом код послодавца и уговором о раду, најмање једном месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

(8) Зарада се исплаћује само у новцу и само преко банковног рачуна радника, ако законом није друкчије одређено.

(9) Послодавац не може утицати на начин како радник располаже исплаћеном зарадом нити може ограничавати слободу радника да располаже зарадом.

(10) Под зарадом у смислу овог закона се сматра нето зарада, која се мора увећати за припадајуће порезе и доприносе за социјално осигурање, у складу са законом.

(11) Зарада се састоји од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Основна зарада и зарада за радни учинак

Члан 85

(1) Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених општим актом послодавца, потребних за рад на радном месту за које је радник закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

(2) Радни учинак радника одређује се у зависности од обима и квалитета извршеног посла и односа радника према радним обавезама, а на основу стандарда, норматива рада и других мерила за утврђивање радног учинка.

(3) Стандарди, нормативи рада и друга мерила за утврђивање радног учинка утврђују се општим актом. Стандарди и/или нормативи рада у одређеном времену одређују се на основу техничких, технолошких и организационих услова рада и утрошка средстава.

(4) Радни учинак радника не може утицати на умањење његове основне зараде.

(5) Послодавац не може да исплати зараду по основу радног учинка уколико претходно није донео општи акт којим се регулишу стандарди и мерила радног учинка.

(6) Општим актом код послодавца утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из става 1. овог члана.

(7) Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта код послодавца, а у складу са чланом 84. ставом 3. овог закона.

**Једнака зарада жена и мушкараца**

Члан 86

(1) Послодавац је дужан исплатити једнаку зараду радници и раднику за једнак рад и рад једнаке вредности.

(2) У смислу става 1. овога члана, два лица различитог пола обављају једнак рад и рад једнаке вредности ако:

1) обављају исти посао у истим или сличним условима или би могли једно друго заменити у односу на посао који обављају;

2) је рад који једно од њих обавља сличне природе раду који обавља друго, а разлике између обављеног посла и услова под којима их обавља свако од њих немају значаја у односу на природу посла у целини или се појављују тако ретко да не утичу на природу посла у целини;

3) је рад који једно од њих обавља једнаке вредности као рад који обавља друго, узимајући у обзир критеријуме као што су стручна спрема, вештине, одговорност, услови у којима се рад обавља као и да ли је рад физичке природе. (3) Под зарадом се, у смислу става 1. овога члана, подразумева основна, минимална или гарантована зарада и сва додатна давања било које врсте која послодавац непосредно или посредно, у новцу или натури, на основу закона, општег акта код послодавца, уговора о раду, или другог прописа или правног акта, исплаћује радници или раднику за обављени рад.

(4) Одредбе општег акта код послодавца, уговора о раду, другог прописа или правног акта које су противне ставу 1. овог члана, ништаве су.

**Увећана зарада**

Члан 87

(1) Радник има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом код послодавца и уговором о раду, и то:

1) за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 300% од основице;

2) за рад недељом – најмање 300% од основице;

3) за рад ноћу – најмање 26% од основице;

4) за рад у сменама – најмање 26% од основице;

5) за прековремени рад – најмање 26% од основице;

6) по основу времена проведеног на раду – најмање 0,4% од основице за сваку пуну годину рада (минули рад);

7) по основу доприноса радника пословном успеху послодавца, у складу са општим актом код послодавца и одлуком послодавца;

8) за теренски рад – најмање 26% од основице.

(2) 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. (3) Општим актом код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима радник има право на увећану зараду.

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

**Минимална зарада**

Члан 88

(1) Минимална зарада у смислу овог закона је најнижи месечни износ нето зараде која се раднику исплаћује за рад са пуним радним временом.

(2) Право на минималну зараду имају сви радници који раде у Републици Србији, независно од места седишта послодавца.

(3) Радник који прима минималну зараду, има право на увећану зараду, на накнаду трошкова и друга примања у складу са законом.

(4) Основица за обрачун увећане зараде из става 3. овог члана је минимална зарада радника.

(5) Минимална зарада радника који ради са непуним радним временом утврђује се и исплаћује сразмерно уговореном радном времену.

(6) Висину минималне зараде за сваку календарску годину одлуком утврђује Влада Републике Србије до 31. јануара за текућу годину, на основу података достављених од Републичког завода за статистику из Анкете о потрошњи домаћинства за претходну годину. Износ минималне зараде утврђује се у висини потрошње домаћинстава петог децила из Анкете о потрошњи домаћинства за претходну годину.

(7) Износ минималне зараде може бити утврђен у износу већем од наведеног у претходном ставу, на предлог Социјално економског савета.

(8) Минимална зарада не може се утврдити у нижем износу од минималне зараде утврђене за претходну годину.

(9) Одлука о висини минималне зараде објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије“.

**Гарантована зарада**

Члан 89

(1) У случају немогућности послодавца да исплати уговорену зараду услед отежаног пословања, финансијских потешкоћа или других сличних разлога, радник има право на гарантовану зараду.

(2) Исплату гарантоване зараде уместо уговорене зараде послодавац уводи образложеном одлуком.

(3) Исплата гарантоване зараде може трајати најдуже шест месеци.

(4) Радник који прима гарантовану зараду, има право на увећану зараду, на накнаду трошкова и друга примања у складу са законом.

(5) Основица за обрачун увећане зараде из става 4. овог члана је гарантована зарада радника.

(6) Након истека шест месеци, послодавац је дужан да раднику исплати разлику између уговорене зараде и гарантоване зараде која му је исплаћена у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду.

(7) Гарантована зарада не може бити нижа од минималне зараде одређене за месец у којем се исплаћује, у складу са овим законом.

**Накнада зараде**

Члан 90

(1) Радник има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду, за време одсуства са рада на дан празника који је

нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

(2) Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуства радника са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив радник одазвао, ако законом није друкчије одређено.

(3) Радник има право на накнаду зараде за време одсуства са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) најмање у висини 75% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

(4) Радник има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице радника, најдуже 45 радних дана у календарској години.

(5) Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити радника на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

(6) Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката сектора или области основаног на нивоу Републике.

(7) Радник има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља радника и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

(8) Општим актом код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима радник има право на накнаду зараде.

Обрачун и евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 91

(1) Послодавац је дужан да раднику приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

(2) Послодавац је дужан да раднику достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

(3) Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да раднику достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

(4) Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да раднику достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

(5) Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити раднику у електронској форми.

(6) Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

(7) Радник коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из ставова 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

(8) Садржај обрачуна из ставова 1. и 2. овог члана прописује министар.

(9) Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде у складу са чланом 367. овог закона.

**Заштита зараде и накнаде зараде**

Члан 92

(1) Послодавац може новчано потраживање према раднику наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак радника.

(2) Ништав је пристанак радника на обуставу зараде због накнаде штете коју је радник проузроковао послодавцу или трећем лицу, уколико послодавац не спроведе поступак утврђивања штете и одговорности за штету у складу са овим законом и пропусти да обавести радника о налазима до којих је у поступку дошао.

(3) На основу правноснажне одлуке суда или уз пристанак радника, послодавац може раднику да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде.

(4) У случају из става 3. овог члана радник не може примати зараду или накнаду зараде која је нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

**Накнада трошкова и друга примања**

Члан 93

(1) Радник има право на накнаду трошкова у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду, и то:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз. Ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, а у месту где радник ради не постоји организован јавни превоз, радник има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају у најближем упоредном месту у коме је организован јавни превоз, а на основу потврде јавног превозника;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству;

4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није раднику обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

5) за исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин, у минималном износу од 7% просечне бруто зараде у Републици;

6) за регрес за коришћење годишњег одмора, у износу једне просечне бруто зараде у Републици Србији.

(2) Висина трошкова из става 1. тачка 5) овог члана мора бити изражена у новцу.

(3) Накнада трошкова из става 1. тачка 6) овог члана исплаћује се пре почетка коришћења првог дела годишњег одмора у текућој календарској години, у складу са овим законом.

(4) Послодавац је дужан да раднику исплати, у складу са општим актом код послодавца:

1) отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне бруто зараде радника исплаћене у три месеца који претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне бруто зараде у Републици Србији, ако је то повољније за радника;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти радника;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

(5) Под просечном зарадом из става 1. тачке 5) и 6) и става 4. тачка 1) овог члана сматра се просечна бруто зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

(6) Члановима уже породице, у смислу става 5. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и ванбрачни партнер, родитељи, браћа, сестре, усвојилац, усвојеник, старатељ, хранитељ, и сви сродници у правој линији.

(7) Послодавац може раднику уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетног додатног социјалног осигурања.

(8) Општим актом код послодавца, односно уговором о раду може да се утврди право на јубиларну награду, солидарну помоћ, као и на друга примања.

(9) Накнада трошкова и друга примања из става 1. и 4. овог члана немају карактер зараде.

Образложење: Материја је обухваћена члановима 104. – 123. важећег Закона о раду. У односу на овај текст, извршене су следеће измене: - прецизирано је да се принцип „једнака примања за једнаку вредност уложеног рада“ односи на сва примања радника; - прецизирана је структура зараде и шта се сматра зарадом – ради поједностављења структуре и логичнијег регулисања, под зарадом у смислу Закона о раду се сматрају само класични елементи зараде; ово међутим нажалост не утиче на пореску дефиницију зараде; - убачено је да се зарада исплаћује само преко банковног рачуна радника, дакле делегализована је исплата „на руке“; - дефинисана је радна норма и одређено да радни учинак не може утицати на умањење основне зараде радника, што је до сада био случај код неких послодаваца (незаконито „дестимулисање“ радника); - измењен је основ увећања зараде за ноћни рад (избачен израз „ако није вреднован у основној заради“ који је водио неплаћању ноћног рада) и уведени су нови основи – рад недељом, рад у сменама, допринос пословном успеху послодавца; - уведено је разликовање гарантоване и минималне зараде; - накнада зараде је везана за гарантовану зараду као корективни фактор доње границе; - побољшана је заштита зараде и накнаде зараде; - накнада трошкова и друга примања су груписане у један члан и одузет им је карактер зараде. Промена начина утврђивања минималне зараде, као и њеног износа, последица је тренутно неодрживог стања када је реч о најнижим примањима радника, која нису довољна да задовоље ни најосновније потребе 78 самог радника, а још мање његове породице. Минимална зарада је изражена као месечна будући да је регулисање минималне цене радног сата уобичајено у земљама са великим учешћем радника са непуним радним временом што код нас није случај (око 10% ради краће од пуног радног времена). Будући да се зарада исплаћује у једнаком месечном износу (за пуно радно време, независно од броја радних сати) мислимо да и овде то треба учинити. Минималну зараду смо поставили на републичком нивоу за све секторе делатности полазећи од принципа да сваки радник има једнако право на заштиту зараде чиме отклањамо неједнакости у зарадама између различитих сектора, а тиме и родну дискриминацију (највеће учешће радника са ниским зарадама је у сектору трговине 48%, мушкарци 43%, жене 52%) . У одређивању износа минималне зараде водили смо се принципом да зарада треба да омогући раднику и његовој породици задовољавање потреба због чега је износ везан за потрошњу домаћинства петог децила које се налази на средини скале за потрошњу. Такво домаћинство има 2,1 потрошачку јединицу (нпр. два одрасла и једно дете). Најниже зараде (и највећу потребу за заштитом) имају радници на нискоквалификованим пословима који имају и најнижи ниво образовања. Подаци из анкете о приходима и условима живота (СИЛЦ) потврђују значајно веће учешће радника са нижим образовањем у стопи ризика од сиромаштва запослених (30% у 2018, СИЛЦ) у односу на средње ( или високо образовање) као и подаци из истраживања о структури зарада (радници са ниским зарадама међу ниже образованима 47.11%, средње 27.02%, више 10.84% и високо 4.34%). У законском тексту се међутим разликују минимална зарада и гарантована зарада. Док је минимална зарада заправо најнижа цена рада, најмањи износ који неки радник може да оствари по основу свог рада, гарантована зарада је заштитна мера код послодавца који није у стању да исплати уговорену зараду – гарантована зарада у том смислу мења оно што је у важећем ЗоР минимална зарада. Ова мера ограничена је на шест месеци, без могућности продужења – у шест месеци послодавац ће или отићи у стечај, или ће изаћи из финансијских проблема у којима се налази. Одлука о увођењу гарантоване зараде мора бити образложена, а гарантована зарада не може бити нижа од минималне зараде. Такође, нормирана је и добра судска пракса некадашњег Врховног суда Србије, који је заузео став да послодавац мора да исплати разлику између уговорене и исплаћене (гарантоване) зараде по укидању одлуке о исплати гарантоване зараде или њеном истеку након шест месеци. На овај начин се радници покушавају заштитити од послодаваца који константно исплаћују минималне зараде (према садашњем законском решењу) иако за то не постоје економски, односно финансијски разлози – према новом решењу биће у томе временски ограничени а могу трпети и друге последице ако фингирају разлоге за увођење гарантоване зараде (видети део о надлежностима инспекције рада). Решење из члана 30. став 3. тачка 1) усклађено је са неким упоредним решењима: у Немачкој је првих месец и по 100%, после 70% на рачун осигурања, у Француској 90%, у Шведској 80%.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ и другим међународним инструментима:

Одредбе су усклађене са Директивом Савета број 2000/78/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о успостављању општег оквира за једнако поступање приликом запошљавања и на раду и Директивом број 2006/54/ЕЗ Европског парламента и Савета од 5. јула 2006. године о спровођењу начела једнаких

могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и рада (са изменама). Одредбе су усклађене са Конвенцијом 95 МОР о заштити зараде (плате), Конвенцијом 100 МОР о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности, Конвенцијом 131 МОР о утврђивању минималне зараде (плате) и Конвенцијом 132 МОР о плаћеном годишњем одмору.

**8. Право на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање**

Члан 94

(1) Послодавац је дужан да раднику омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

(2) Радник је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад у складу са способностима и потребама рада.

(3) Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

(4) У случају да радник прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање за чије је трошкове средства обезбедио послодавац, дужан је да послодавцу накнади те трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

(5) Време које радник проведе на образовању, стручном оспособљавању и усавршавању на захтев послодавца сматра се радним временом.

Образложење: Материја је садржана у члану 49. важећег ЗоР и у односу на тај текст нису извршене измене.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ: У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**9. Право на обавештавање и саветовање**

Члан 95

(1) Послодавац који има више од 20 радника дужан је да благовремено и потпуно обавештава раднике о важним питањима за процес рада и положај радника, као и да се саветује са радницима у вези са тим питањима, у складу са општим актом код послодавца.

(2) Обавештавање и саветовање из става 1. овог члана обухвата:

1) обавештавање и саветовање о садашњем и будућем развоју делатности и економском положају послодавца и организационих јединица послодавца;

2) обавештавање и саветовање у вези са стањем, структуром и могућим развојем у области запошљавања у предузећу или организационој јединици послодавца, као и о могућим мерама које су разматране, нарочито када је угрожено очување радних места;

3) обавештавање и саветовање у вези са одлукама које могу да доведу до значајних измена у организацији рада или у уговорним односима.

(3) Време, начин и садржина обавештавања мора омогућавати представницима радника да спроведу одговарајућа истраживања и да се припреме за саветовање.

(4) Саветовање се одвија: 1) благовремено, на одговарајући начин и са одговарајућим садржајем;

2) са представницима радника и послодавца одговарајућег нивоа, у зависности од питања о којима се расправља;

3) на основу информација које доставља или обезбеђује послодавац у поступку обавештавања и мишљења које представници радника имају право да формулишу и изразе;

4) на начин који представницима радника омогућава да се састану с послодавцем и да добију образложени одговор поводом израженог мишљења;

5) у циљу постизања споразума у вези са одлукама у надлежности послодавца из става 2. тачке 3) овог члана.

(5) Обавештавање и саветовање из овог члана врши се у складу са законом којим су уређене поверљиве информације и закона којим је уређена пословна тајна. Одредбе о чувању тајности појединих информација односе се и на стручњаке који помажу представницима радника.

Образложење: Ова материја тренутно није уређена ЗоР. Члан представља прилагођени текст Директиве 2002/14/ЕЗ и успоставља право радника на обавештавање и саветовање. Директива уводи ово право код послодаваца који имају више од 50 радника, или организациону јединицу са најмање 20 радника (у једној држави чланици). Предлог спушта овај цензус на 20 радника без обзира на то како су организовани. Начин реализације овог права може се ближе уредити општим актом код послодавца – што подразумева колективни уговор, правилник о раду, синдикални споразум и споразум послодавца и радника.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Предложено решење усклађено је са Директивом Европског парламента и Савета број 2002/14/ЕЗ од 11. марта 2002. о успостављању општег оквира за обавештавање и саветовање са радницима у Европској заједници. Решење из члана 94. став 5. је стандард Ревидиране европске социјалне повеље, члан 10. став 1. тачка 5ц) коју Србија није ратификовала. Упркос томе – и можда баш зато – треба је предвидети. Сличан је и захтев Директиве Савета број 94/33/ЕЗ од 22. јуна 1994. године о заштити младих људи према којем се време које се користи за оспособљавање радника млађег од 18 година живота рачуна као радно време. Слично томе, и МОР конвенција бр. 140 о плаћеном одсуству за сврхе образовања (Paid Educational Leave Convention, коју је Србија ратификовала) садржи стандард према којем одсуство са рада ради учествовања у обуци треба да буде урачунато у период обавезног социјалног осигурања.

ČETVRTI DEO

**VIII СИНДИКАТИ И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА**

1. **Заједничке одредбе**

**Право на удруживање**

Члан 96

(1) Радници имају право, по свом слободном избору, да оснују синдикат, а радници и друга лица која имају најмање 15 година живота имају право да се у њега учлане, уз услове који могу бити прописани само општим актом тог синдиката, без одобрења.

(2) Послодавци имају право, по свом слободном избору, да оснују удружење послодаваца и да се у њега учлане, уз услове који могу бити прописани само општим актом тог удружења послодаваца, без одобрења, уз упис у регистар.

**Добровољност удруживања**

Члан 97

(1) Радник и друго лице које има најмање 15 година живота слободно одлучује о свом учлањивању у синдикат и иступању из синдиката.

(2) Послодавац слободно одлучује о свом учлањивању у удружење послодаваца и иступању из удружења послодаваца.

**Забрана угрожавања и ускраћивања права на удруживање и деловање**

Члан 98

(1) Нико не може бити стављен у неповољнији положај због чланства у синдикату, односно удружењу послодаваца или због учествовања или неучествовања у активностима синдиката, односно удружења послодаваца.

(2) Послодавци и њихова удружења не смеју контролисати оснивање и деловање синдиката нити, ради остваривања такве контроле, финансирати или на други начин подржавати синдикате.

(3) Послодавац је дужан да се уздржи од сваке радње или мере којом се угрожава или ускраћује слобода синдикалног удруживања и деловања.

(4) Није дозвољено да послодавац:

1) предузима радње, односно прописује или примењује мере којима се непосредно или посредно омета или спречава синдикално удруживање или деловање;

2) предузима радње, односно прописује или примењује мере којима се радници који су чланови синдиката, непосредно или посредно, стављају у неповољнији положај у односу на раднике који нису чланови синдиката, односно радници који нису чланови синдиката стављају у повољнији положај у односу на раднике који су чланови синдиката;

3) отворено или прикривено, непосредно или посредно прети радницима због синдикалног удруживања или деловања;

4) примењује отворену или прикривену, непосредну или посредну принуду према радницима због синдикалног удруживања или деловања;

5) позива раднике или препоручује радницима да се учлане у одређени синдикат или да се ишчлане из одређеног синдиката;

6) предузима друге мере и радње које су противне слободи синдикалног удруживања и деловања. (5) Одлуком извршне власти не може се забранити деловање синдиката или удружења послодаваца нити се може распустити синдикат или удружење послодаваца.

(6) Синдикат, односно удружење послодаваца може захтевати од суда да забрани радње, мере и активности које су противне слободи удруживања и деловања.

(7) Синдикат, може захтевати накнаду штете коју је претрпео због радњи, мера или активности из ставова 2 – 5. овог члана.

**Савези**

Члан 99

(1) Синдикати, односно удружења послодаваца могу се удруживати у савезе и друге асоцијације у земљи и иностранству (у даљем тексту: савези).

(2) Савези уживају сва права и слободе зајемчене синдикатима, односно удружењима послодаваца.

(3) Синдикат који делује у оквиру организационе целине из става 1. овог члана приликом удруживања може задржати свој статут.

**Статут**

Члан 100

(1) Синдикати и удружења послодаваца доносе статут.

(2) Статут из става 1. овог члана садржи нарочито:

1) циљ оснивања;

2) назив;

3) седиште;

4) назнаку нивоа за који је синдикат, односно удружење послодаваца основано;

5) симбол;

6) органе;

7) начин избора и опозива, односно разрешења органа;

8) надлежност органа;

9) услове и поступак учлањивања и престанка чланства;

10) начин доношења и измена статута и других унутрашњих општих аката;

11) престанак постојања синдиката, односно удружења послодаваца;

12) друге податке од значаја за синдикат, односно удружење послодаваца.

**Оснивање других правних лица**

Члан 101

Синдикат и удружење послодаваца могу, ради остваривања циљева и задатака предвиђених својим статутом, основати друга правна лица у складу са посебним прописима.

**Имовина**

Члан 102

(1) Синдикат и удружење послодаваца могу стицати имовину у складу са законом.

(2) Имовина из става 1. овог члана, која је неопходна за одржавање састанака и спровођење образовних активности синдиката, односно удружења послодаваца, не може бити предмет принудног извршења.

(3) Ако се синдикат, односно удружење послодаваца подели или се значајан део чланства издвоји у нови синдикат, односно удружење послодаваца, имовина из става 1. овог члана дели се међу синдикатима, односно удружењима послодаваца сразмерно броју чланова, ако статутом синдиката, односно удружења послодаваца, уговором или другим споразумом није другачије одређено.

(4) Синдикат, односно удружење послодаваца води пословне књиге, сачињава финансијске извештаје и подлеже вршењу ревизије финансијских извештаја, у складу са прописима о рачуноводству и ревизији.

(5) Годишњи обрачуни и извештаји о активности синдиката, односно удружења послодаваца подносе се члановима синдиката, односно удружења послодаваца на начин утврђен статутом синдиката, односно удружења послодававаца.

(6) За своје обавезе синдикат, односно удружење послодаваца одговара целокупном својом имовином, осим имовине из става 2. овог члана.

(7) Чланови органа синдиката и удружења послодаваца могу лично одговарати за обавезе синдиката, односно удружења послодаваца ако поступају са имовином синдиката, односно удружења послодаваца као да је у питању њихова имовина или злоупотребе синдикат, односно удружење послодаваца као форму за незаконите или преварне сврхе.

(8) Имовина синдиката и удружења послодаваца може да се користи једино за остваривање циљева утврђених статутом синдиката, односно удружења послодаваца.

(9) Имовина синдиката, односно удружења послодаваца не може се делити њиховим члановима, оснивачима, члановима органа, директорима, лицима која раде у синдикату, односно удружењу послодаваца или са њима повезаним лицима. Повезаним лицима сматрају се лица која су као таква утврђена у погледу забране расподеле добити удружења, у смислу закона који уређује положај удружења.

(10) Одредбе става 9. овог члана не односе се на давање пригодних примерених награда и накнада оправданих трошкова насталих остваривањем циљева предвиђених статутом синдиката, односно удружења послодаваца (путни трошкови, дневнице, трошкови преноћишта и сл.), уговорене теретне обавезе и исплату зарада радника.

(11) Ако синдикат или удружење послодаваца престане да постоји, са имовином из става 1. овог члана поступа се на начин прописан статутом синдиката, односно удружења послодаваца, у складу са законом.

(12) Ако синдикат или удружење послодаваца престане да постоји, имовина из става 1. овог члана не може се поделити члановима синдиката, односно удружења послодаваца.

(13) За случај престанка синдиката, односно удружења послодаваца, као прималац његове имовине статутом се може одредити само домаће недобитно правно лице које је основано ради остваривања истих или сличних циљева.

**Регистрација**

Члан 103

(1) Синдикат и удружење послодаваца уписују се у регистар синдиката и удружења послодаваца (у даљем тексту: регистар).

(2) Регистар се води у министарству надлежном за послове рада.

(3) Регистар се води као јавна и електронска база података.

(4) Упис синдиката и удружења послодаваца у регистар уређује се овим законом и посебним прописом који доноси министар надлежан за област рада (у даљем тексту: посебан пропис).

**Стицање својства правног лица**

Члан 104

(1) Синдикат, односно удружење послодаваца стиче својство правног лица даном уписа у регистар из члана 103. овог закона, у складу са законом и посебним прописом.

(2) Ако синдикат или удружење послодаваца које се уписује у регистар представља организациони део другог синдиката, односно удружења послодаваца које је већ регистровано, синдикат, односно удружење послодаваца које се уписује у регистар стиче својство правног лица уписом у регистар само ако је тако предвиђено статутом синдиката, односно удружења послодаваца чији је организациони део.

Решење о упису у регистар

Члан 105

(1) Министарство је дужно да донесе решење о упису синдиката, односно удружења послодаваца у регистар ако су испуњени услови прописани овим законом и посебним прописом или решење којим се захтев за упис у регистар одбија, ако утврди да нису испуњени услови прописани овим законом и посебним прописом.

(2) Решење из става 1. овог члана мора бити образложено, а доноси се у року од 30 дана од дана подношења уредног захтева за упис у регистар.

**Подаци који се уписују у регистар**

Члан 106

(1) У регистар се уписују подаци који се односе на:

1) број и датум решења о упису;

2) редни (регистарски) број;

3) назив синдиката, односно удружења послодаваца;

4) ниво оснивања синдиката, односно удружења послодаваца;

5) седиште и адресу синдиката, односно удружења послодаваца;

6) име и презиме једног или више лица овлашћених за заступање синдиката, односно удружења послодаваца;

7) припадност синдикату, односно удружењу послодаваца основаном за територију јединице локалне самоуправе или више јединица локалне самоуправе или за територију једне или више градских општина, односно за територију аутономне покрајине, односно за један или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања, односно за територију Републике;

8) број и датум решења о утврђивању репрезентативности и губитку репрезентативности;

9) промене података из тачака 1) – 8) овог става.

(2) Ко се сматра лицем овлашћеним за заступање из става 1. тачка 6) овог члана утврђује се на основу статута синдиката, односно удружења послодаваца.

**Престанак постојања**

Члан 107

(1) Синдикат, односно удружење послодаваца престаје да постоји:

1) ако се број чланова смањи испод законом предвиђеног броја оснивача, а број чланова се не повећа до законом предвиђеног броја у року од 30 дана;

2) ако тако одлучи надлежни орган синдиката, односно удружења послодаваца;

3) ако се утврди да синдикат, односно удружење послодаваца нису организовани у складу са статутом дуже од две године непрекидно;

4) ако се утврди да је протекло двоструко више времена од времена утврђеног статутом синдиката, односно удружења послодаваца за одржавање седнице скупштине, а она није одржана;

5) ако је синдикату, односно удружењу послодаваца забрањен рад у складу са законом;

6) закључењем стечајног поступка.

(2) Ако се догоди неки од основа из става 1. овог члана, министарство је дужно да донесе решење о брисању синдиката, односно удружења послодаваца из регистра.

(3) Решење из става 2. овог члана министарство доноси по службеној дужности или на захтев овлашћеног лица, уз који се подносе одговарајући докази да је наступио неки од основа за брисање из става 1. овог члана.

**2. Синдикат**

**Оснивање синдиката**

Члан 108

(1) Синдикат, у смислу члана 96. став 1. овог закона, оснива се у складу са овим законом и статутом синдиката, без одобрења, уз упис у регистар.

(2) Синдикат могу основати најмање три физичка лица која имају статус радника у смислу овог закона.

(3) Синдикат се може основати:

1) код послодавца или код више послодаваца који су повезана лица у складу са законом;

2) за територију јединице локалне самоуправе или више јединица локалне самоуправе или за територију једне или више градских општина;

3) за територију аутономне покрајине;

4) за један или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања;

5) за територију Републике Србије.

**Чланство у синдикату**

Члан 109

(1) Радник, односно друго лице која има најмање 15 година учлањује се у синдикат потписивањем приступнице, у писаном или електронском облику, у складу са статутом синдиката.

(2) Члан синдиката из става 1. овог члана ишчлањује се из синдиката у складу са статутом синдиката.

(3) Послодавац је дужан да раднику који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката, осим ако је статутом синдиката другачије предвиђено.

(4) Члан синдиката има права и дужности на основу чланства у синдикату прописана овим законом и статутом синдиката.

(5) Члан синдиката може тражити судску заштиту у случају повреде својих права утврђених законом, статутом или другим актима синдиката.

**Право синдиката на обавештавање**

Члан 110

(1) Синдикат има право да га послодавац благовремено и потпуно обавештава о питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника, односно чланова синдиката, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом.

(2) Синдикат има право да га послодавац обавештава нарочито о:

1) укупном броју радника који раде код послодавца, без обзира на правни основ по ком раде;

2) структури радника који раде код послодавца (пол, старост, правни основ по ком раде);

3) политици и плановима запошљавања код послодавца;

4) плановима и мерама у вези са решавањем вишка радника;

5) плановима и мерама у вези са статусним променама и другим случајевима промене послодавца;

6) материјално-финансијском стању послодавца (планови пословања, извештаји о пословању);

7) трошковима пословања послодавца и учешћу трошкова зарада у укупним трошковима;

8) стању, предузетим мерама и плановима у вези са безбедношћу и здрављем на раду;

9) стању, предузетим мерама и плановима у вези са спречавањем насиља и узнемиравања;

10) стању, предузетим мерама и плановима у вези са заштитом података о личности радника;

11) другим питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника.

(3) Обавештавање, у смислу ставова 1. и 2. овог члана, подразумева нарочито:

1) омогућавање представницима синдиката код послодавца у складу са законом: приступ општим и појединачним актима послодавца и њихово умножавање; приступ евиденцијама у области рада које се воде у складу са овим законом и њихово умножавање; приступ свим радним местима код послодавца; приступ другим актима, подацима и обавештењима неопходним за обавлјање активности синдиката и њихово умножавање;

2) достављање синдикату обавештења о питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника, у смислу става 1. и 2. овог члана, у писаном, односно електронском облику;

3) одржавање састанака представника синдиката са представницима послодавца;

4) друге одговарајуће начине обавештавања.

(4) Ако колективним уговором или синдикалним споразумом није другачије одређено, послодавац је дужан да представницима синдиката омогући приступ актима, евиденцијама, базама података, документима, обавештењима и другим изворима информација, у смислу става 3. тачка 1) овог члана, на сваки захтев синдиката, у најкраћем могућем року, али не дужем од два радна дана.

(5) Ако колективним уговором или синдикалним споразумом није другачије одређено, послодавац је дужан да доставља синдикату обавештења о питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника, у смислу става 3. тачка 2) овог члана, у писаном, односно електронском облику, свака три месеца у току календарске године.

**Техничко-просторни услови за рад синдиката**

Члан 111

(1) Послодавац је дужан да синдикату који има чланове код послодавца обезбеди техничко-просторне услове за обављање активности синдиката, како у оквиру радног времена тако и ван њега, према својим техничкопросторним и финансијским могућностима, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом.

(2) Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката подразумевају нарочито:

1) простор за огласну таблу синдиката;

2) одвојену просторију у оквиру пословних просторија послодавца, опремљену уобичајеном канцеларијском опремом, која је под контролом синдиката и намењена искључиво за обављање активности синдиката;

3) савремена средства за комуникацију и прикупљање, чување, умножавање и обраду података (телефон, рачунар, штампач, фотокопир апарат и др.) и приступ интернету;

4) право на употребу других пословних просторија послодавца погодних за одржавање синдикалних састанака, скупова и других активности синдиката (сала за састанке, конференцијска сала и др.);

5) друге техничко-просторне услове за обављање активности синдиката.

**Право синдиката на представљање свог деловања**

Члан 112

(1) Синдикат који нема чланове код послодавца има право на приступ пословним просторијама послодавца ради представљања синдикалног удруживања и деловања.

(2) Послодавац је дужан да представницима синдиката из става 1. овог члана омогући приступ својим пословним просторијама на писани захтев синдиката, у року од 30 дана од дана подношења захтева.

(3) Представници синдиката из става 1. овог члана дужни су да поштују правила понашања и политику безбедности код послодавца, који су утврђени општим актом послодавца.

**Представник синдиката код послодавца**

Члан 113

(1) Синдикат одређује представника синдиката код послодавца у складу са статутом синдиката.

(2) Представник синдиката код послодавца може бити радник који ради код послодавца или друго лице које одреди синдикат, у складу са статутом синдиката.

(3) Овлашћени синдикални представник и синдикални представник су представници синдиката код послодавца који раде код послодавца, а повереник синдиката је представник синдиката код послодавца који не ради код послодавца.

(4) Ако синдикат има чланове код послодавца, а нема овлашћеног синдикалног представника, одређује повереника синдиката, у складу са статутом синдиката.

(5) Синдикат је дужан да послодавцу достави писану одлуку о одређивању представника синдиката код послодавца, са назначењем његовог статуса (овлашћени синдикални представник, повереник синдиката или синдикални представник), у року од 15 дана од доношења одлуке. Истовремено, синдикат послодавцу доставља и акт о упису синдиката у регистар.

(6) Синдикат може код истог послодавца имати једног или више овлашћених синдикалних представника, односно повереника синдиката, али не више од једног овлашћеног синдикалног представника, односно повереника синдиката на најмање 50 чланова синдиката, у складу са статутом синдиката.

(7) Осим овлашћеног синдикалног представника, односно повереника синдиката, синдикат може код истог послодавца имати једног или више синдикалних представника, у складу са статутом синдиката.

**Право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције**

Члан 114

(1) Представник синдиката код послодавца који ради код послодавца има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом.

(2) Сваки овлашћени синдикални представник има право на:

1) најмање 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 100 чланова и по два часа месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) сразмерно мање плаћених часова рада месечно ако синдикат има мање од 100 чланова.

(3) Колективним уговором или синдикалним споразумом може се одредити већи број плаћених часова рада у односу на број плаћених часова рада из става 2. овог члана.

(4) Синдикални представник има право на број плаћених часова рада утврђен колективним уговором или синдикалним споразумом, али не мање од 50% плаћених часова рада утврђених у складу са ставовима 2. и 3. овог члана.

(5) Колективним уговором или синдикалним споразумом може се одредити број синдикалних представника који имају право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције.

(6) Ако колективним уговором или синдикалним споразумом није утврђен број синдикалних представника који имају право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у смислу става 5. овог члана, сви синдикални представници имају право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције у складу са ставом 4. овог члана.

(7) Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

(8) Синдикални представник који је одређен да заступа радника у радном спору пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

(9) Плаћено одсуство из ставова 7. и 8. овог члана не урачунава се у право на плаћено одсуство које представник синдиката код послодавца који ради код послодавца има на основу ставова 1 – 6. овог члана.

(10) Представник синдиката код послодавца који ради код послодавца, који одсуствује са рада у складу са ставовима 1 – 10. овог члана, има право на накнаду зараде у висини своје просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду.

(11) Накнаду зараде из става 10. овог члана плаћа послодавац.

**Права повереника синдиката**

Члан 115

(1) Послодавац је дужан да поверенику синдиката из члана 113. став 3. и 4. овог закона обезбеди услове за неометано остваривање активности синдиката и обављање синдикалне функције, у складу са овим законом и колективним уговором или синдикалним споразумом.

(2) Повереник синдиката има право на приступ пословним просторијама послодавца ради остваривања активности синдиката и обављања синдикалне функције, у складу са законом и општим актом послодавца.

(3) Повереник синдиката има и друга права и обавезе утврђене овим законом, који се признају представнику синдиката код послодавца, осим права и обавеза које представник синдиката код послодавца има из рада или у вези са радом код послодавца, као и права из члана 172. овог закона (преузимање надлежности радничког савета).

**3. Удружење послодаваца**

Члан 116

(1) Удружење послодаваца могу да оснују послодавци који запошлјавају најмање 5% радника у односу на укупан број радника у једном или више сектора, области, грана, делатности, група делатности, односно занимања, односно на територији одређене територијалне јединице.

(2) Број радника из става 1. овог члана утврђује се на основу података органа надлежног за послове статистике, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

(3) Удружење послодаваца се може основати:

 1) за територију јединице локалне самоуправе или више јединица локалне самоуправе или за територију једне или више градских општина;

2) за територију аутономне покрајине;

3) за један или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања;

4) за територију Републике Србије.

**4. Репрезентативност синдиката и удружења послодаваца**

**Репрезентативност синдиката**

Члан 117

(1) Синдикат се сматра репрезентативним:

1) ако је уписан у регистар у складу са овим законом и посебним прописом;

2) ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са овим законом;

3) ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног удруживања и деловања;

4) ако је независан од државних органа и послодавца.

(2) Приликом утврђивања броја чланова за потребе утврђивања репрезентативности, предност има последња потписана приступница синдикату.

(3) Синдикат је репрезентативан код послодавца ако је у њега учлањено најмање 15% радника од укупног броја радника код послодавца.

(4) Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, односно једне или више градских општина, односно за један или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања, сматра се синдикат у који је учлањено најмање 10% радника од укупног броја радника у тој територијалној јединици, односно сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању.

**Репрезентативност удружења послодаваца**

***Члан 118***

***Опција 1:***

***(1) Удружење послодаваца сматра се репрезентативним:***

***1) ако је уписано у регистар у складу са овим законом и посебним прописом;***

***2) ако има потребан број чланова удружења послодаваца и радника које они запошљавају у складу са овим законом.***

***(2) Репрезентативним удружењем послодаваца, у смислу овог закона, сматра се удружење послодаваца у које је учлањено најмање 10% послодавца од укупног броја послодаваца у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању, односно на територији одређене територијалне јединице, под условом да ти послодавци запошлјавају најмање 10% од укупног броја радника у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању, односно на територији одређене територијалне јединице.***

***Опција 2:***

***(1) Удружење послодаваца сматра се репрезентативним:***

***1) ако је уписано у регистар у складу са законом и посебним прописом;***

***2) ако има потребан број чланова удружења послодаваца или број радника које они запошљавају у складу са овим законом.***

***(2) Репрезентативним удружењем послодаваца, у смислу овог закона, сматра се удружење послодаваца у које је учлањено најмање 10% послодавца од укупног броја послодаваца у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању, односно на територији одређене територијалне јединице, или ако послодавци учлањени у удружење послодаваца запошлјавају најмање 10% од укупног броја радника у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању, односно на територији одређене територијалне јединице.***

**Утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца**

Члан 119

 (1) Репрезентативност синдиката код послодавца, у смислу члана 117. став 3. овог закона, утврђује послодавац на захтев синдиката чија се репрезентативност утврђује, на основу извештаја комисије, у складу са овим законом.

(2) Комисију из става 1. овог члана чине представници послодавца, представници синдиката чија се репрезентативност утврђује и представници синдиката који има чланове код послодавца, ако је тај синдикат заинтересован за учествовање у поступку утврђивања репрезентативности (у даљем тексту: комисија), у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом.

(3) Синдикат из става 1. овог члана може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности Социјалноекономском савету:

1) ако му није утврђена репрезентативност у року од 15 дана од дана подношења захтева;

2) ако сматра да му репрезентативност није утврђена у складу са овим законом.

**Захтев за утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца**

Члан 120

(1) Захтев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 119. став 1. овог закона синдикат подноси послодавцу.

(2) Уз захтев из става 1. овог члана подноси се доказ о испуњености услова репрезентативности, и то:

1) решење о упису у регистар синдиката;

2) јавнобележнички потврђена (солемнизована) исправа о броју чланова синдиката; и

3) изјава лица овлашћеног за заступање синдиката о броју чланова синдиката.

(3) Послодавац доставља комисији потврду о укупном броју радника код послодавца.

(4) О захтеву из става 1. овог члана послодавац одлучује решењем у року од 15 дана од дана подношења захтева.

**Утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца**

Члан 121

Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе, једне или више градских општина, односно у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању, синдиката чија се репрезентативност утврђује код послодавца у смислу члана 117. став 3. овог закона, као и репрезентативност удружења послодаваца – утврђује Социјално–економски савет у складу са овим законом.

**Захтев за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца**

Члан 122

(1) Захтев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 121. овог закона синдикат, односно удружење послодаваца подноси Социјално–економском савету, у складу са овим законом.

(2) Уз захтев из става 1. овог члана подноси се доказ о испуњености услова репрезентативности из чланова 117. и 118. овог закона. Уз захтев се доставлја и изјава лица овлашћеног за заступање синдиката, односно удружења послодаваца о броју чланова синдиката, односно удружења послодаваца, односно о броју радника које запошљавају послодавци – чланови удружења послодаваца.

(3) Укупан број радника и послодаваца на територији одређене територијалне јединице, односно у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању утврђује се на основу података органа надлежног за послове статистике, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

(4) Социјално–економски савет утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са ставом 1. и 2. овог члана.

(5) Ако уз захтев нису поднети докази из става 2. овог члана, Социјално–економски савет ће позвати подносиоца да у року од 15 дана отклони недостатке.

(6) Захтев се сматра уредним и благовременим ако подносилац захтева отклони недостатке у року утврђеном ставом 5. овог члана.

**Одлучивање Социјално-економског савета**

Члан 123

(1) Социјално–економски савет доноси заклјучак о одбацивању захтева:

1) ако је синдикат чија се репрезентативност утврђује код послодавца поднео захтев Социјално-економском савету пре подношења захтева за утврђивање репрезентативности послодавцу, односно пре истека рока из члана 119. став 3. тачка 1) овог закона;

2) ако подносилац захтева не отклони недостатке у року утврђеном у члану 122. став 5. овог закона.

(2) Социјално–економски савет доноси решење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца ако су испуњени услови утврђени овим законом.

(3) Социјално–економски савет доноси решење о одбијању захтева за утврђивање репрезентативности ако синдикат, односно удружење послодаваца не испуњава услове репрезентативности утврђене овим законом.

(4) Решење из ставова 2. и 3. овог члана доноси се у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно од дана истека рока за отклањања недостатака.

(5) Против решења из ставова 2. и 3. овог члана може се покренути управни спор.

(6) Решење из става 2. овог члана Социјално–економски савет доставља органу надлежном за вођење регистра синдиката и удружења послодаваца ради уписа у регистар, у року од осам дана од дана доношења.

**Преиспитивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца**

Члан 124

(1) Преиспитивање репрезентативности синдиката утврђене решењем послодавца може се покренути на иницијативу послодавца, односно на захтев другог синдиката који има чланове код тог послодавца, по истеку три године од дана доношења решења о утврђивању репрезентативности.

(2) Захтев из става 1. овог члана подноси се послодавцу код кога је утврђена репрезентативност синдиката која се преиспитује.

(3) Иницијатива, односно захтев из става 1. овог члана садржи назив синдиката, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитавање репрезентативности и наводе о доказима који на то указују.

(4) Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана покретања иницијативе, односно пријема захтева из става 1. овог члана о томе обавести синдикат чија се репрезентативност преиспитује и затражи да достави доказе о испуњености услова репрезентативности у складу са овим законом.

(5) Синдикат је дужан да у року од осам дана од дана пријема обавештења из става 4. овог члана достави послодавцу доказе о испуњености услова репрезентативности.

(6) На поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката утврђене решењем послодавца сходно се примењују одредбе овог закона о утврђивању репрезентативности синдиката код послодавца. 96

(7) Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката утврђене код послодавца одлуком Социјалноекономског савета може да поднесе послодавац, односно други синдикат код послодавца по истеку три године од дана доношења решења о утврђивању репрезентативности, у складу са овим законом.

(8) Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката утврђене у складу са чланом 122. овог закона може да поднесе синдикат основан за територијалну јединицу или за сектор, област, грану или групу делатности, односно занимање за које је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

(9) Захтев за преиспитивање репрезентативности удружења послодаваца утврђене у складу са чланом 122. овог закона може да поднесе удружење послодаваца основано за територијалну јединицу или за сектор, област, грану или групу делатности, односно занимање за које је основано удружење послодаваца чија се репрезентативност преиспитује.

(10) Захтев из ставова 7-9. овог члана подноси се Социјално-економском савету и садржи назив синдиката, односно удружења послодаваца, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

(11) Социјално-економски савет је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 7-9. овог члана о томе обавести синдикат, односно удружење послодаваца, чија се репрезентативност преиспитује и затражи да доставе доказе о испуњености услова репрезентативности у складу са овим законом.

(12) Синдикат, односно удружење послодаваца дужни су да у року од 15 дана од дана пријема обавештења из става 11. овог члана доставе Социјално-економском савету доказе о испуњености услова репрезентативности.

(13) На поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца утврђене одлуком Социјално-економског савета сходно се примењују одредбе овог закона о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца.

**Објављивање решења о утврђивању и губитку репрезентативности и достављање регистру**

Члан 125

(1) Решење о утврђивању репрезентативности и решење о губитку репрезентативности синдиката за одређени сектор, област, грану или групу делатности, односно занимање, односно за територијалну јединицу, као и решење о утврђивању репрезентативности и решење о губитку репрезентативности удружења послодаваца, објавлјује се у „Службеном гласнику Републике Србије“.

(2) Решење из става 1. овог члана доставља се министарству ради уписа у регистар.

**Права репрезентативног синдиката и удружења послодаваца**

Члан 126

(1) Синдикат, односно удружење послодаваца коме је утврђена репрезентативност у складу са овим законом има право на:

1) колективно преговарање и заклјучивање колективног уговора на одговарајућем нивоу;

2) учешће у решавању колективних радних спорова;

3) учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу;

4) друга права, у складу са законом.

Образложење: У Закону о раду питања у вези са саветом запослених, синдикатом, удружењем послодаваца и њиховом репрезентативношћу уређена су у глави XИX „Организација запослених и послодаваца“ (од 205. до 239. члана). Осим подрегулисаности ове материје, што штети, пре свега, радницима и синдикатима, запажа се и неусклађеност појединих позитивноправних решења са најважнијим међународноправним изворима и праксом, у првом реду са Конвенцијом МОР-а број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (у даљем тексту: Конвенцијом МОР-а бр. 87), Конвенцијом МОР-а бр.98 о правима радника на организовање и на колективне преговоре (у даљем тексту: Конвенцијом МОР-а бр.98), Конвенцијом МОРа бр.135 о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу (у даљем тексту: Конвенцијом МОР-а бр. 135), Препоруком бр. 143 о радничким представницима и Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима, као и са праксом Комитета за слободу удруживања МОР-а. У наставку текста образложена су нова решења која се предлажу, као и решења која се битно разликују од правила предвиђених у постојећем законодавству. У делу „Заједничке одредбе“ уређено је право на удруживање, добровољност удруживања и деловања, забрана угрожавања и ускраћивања права на удруживање и деловање, савези, општи акт, оснивање других правних лица, имовина, најважнија питања у вези са регистрацијом, стицање својства правног лица и престанак постојања. Забрањено је угрожавање и ускраћивање права на удруживање и деловање, како радника тако и послодаваца, а наведене су и конкретне мере и радње које послодавац не сме предузимати у смислу наведене забране. Право оснивања синдиката и учлањивања у синдикат је у последњих 20 година често и на различите начине угрожавано и ускраћивано од стране послодаваца, а систем није пронашао одговарајући начин да се избори са том појавом. Пракса Инспекције рада и судска пракса је сиромашна и своди се само на ноторна кршења овог права, док бројни прикривени начини угрожавања и ускраћивања остају непрепознати и некажњени. Због тога је важно да се у закону прецизније одреди понашање послодавца које је недозвољено, што ће, верујемо, допринети сузбијању ове појаве. У ЗоР-у се само начелно гарантује слобода синдикалног организовања и деловања. Предвиђена је обавеза синдиката и удружења послодаваца да имају статут и прописани су његови обавезни елементи (садржина). Статут је својеврсна лична карта синдиката, односно удружења послодаваца, због чега је важно да садржи одређене елементе. ЗоР не уређује ово питање. Предвиђена је могућност да синдикати, односно удружења послодаваца оснивају друга правна лица, а ради остваривања циљева и задатака због којих су основани. ЗоР не уређује ово питање. Уређена су најважнија питања у вези са имовином синдиката и удружења послодаваца, а нарочита пажња посвећена је ситуацијама које у пракси изазивају највеће проблеме. Већина решења уређена је у складу са Законом о удружењима. ЗоР не уређује ова питања. Регулисана су најважнија питања у вези са регистрацијом синдиката и удружења послодаваца. Предвиђена је обавезна регистрација синдиката и удружења послодаваца, али то не значи и аутоматско стицање статуса правног лица, како је важећим законским решењем предвиђено. Да ли ће синдикат, односно удружење послодаваца стећи статус правног лица зависи од тога шта је предвиђено општим актом вишег нивоа организовања коме припадају. Према решењу из ЗоР-а, сваки синдикат/удружење послодаваца се региструје 98 и сваки стиче статус правног лица, а са тим и сва права и обавезе које такав статус носи. На овај начин се јавна власт непримерено уплиће у унутрашње организовање синдиката/удружења послодаваца, а то је довело и до уситњавања синдиката, као и до пропангадне приче да у Србији постоји преко 20.000 синдиката, што суштински не одговара истини. Одређен је рок од 30 дана у коме министарство мора донети решење о упису у Регистар синдиката и удружења послодаваца. У ЗоР-у није одређен рок у коме министарство мора донети решење о упису или одбијању уписа синдиката у регистар, па процес регистрације траје дуго, најчешће неколико месеци (у неким случајевима и дуже), што производи различите проблеме у раду новооснованих синдиката, угрожава синдикално организовање и отежава или онемогућава синдикални рад. Наведено је у којим случајевима синдикат/удружење послодаваца престаје да постоји, а утврђена је и обавеза да се у тим случајевима ови субјекти бришу из регистра. У важећем законодавству ово питање је само делимично и прилично конфузно решено, па се дешавало да неки синдикат постоји „на папиру“, тј. у регистру иако га у стварности нема већ годинама. Због тога постоји потреба да се ова материја уреди. У делу „Синдикат“ уређено је оснивање синдиката, чланство у синдикату, право синдиката на обавештавање, просторно-технички услови за рад синдиката, право синдиката на представљање, представник синдиката код послодавца, право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције и права повереника синдиката. Право да оснују синдикат имају радници, без обзира на правни основ по ком раде, а право да буду чланови синдиката имају радници, али и сва друга лица стара 15 и више година (ученици, студенти, волонтери, незапослени, пензионери и др.). Ово решење је у складу са међународним изворима који су део нашег правног система, а пре свега са Конвенцијом МОР-а бр. 87, Конвенцијом МОР-а бр.98 и Конвенцијом МОР-а бр. 135, као и Препоруком бр. 143 о радничким представницима. У постојећем ЗоР-у не прави се разлика између оснивача и чланова синдиката, али и једни и други могу бити само запослени, тј. лица у радном односу, док радно ангажована лица не могу бити чланови синдиката, а то право немају ни ученици, студенти, волонтери, незапослени, пензионери и тд. Решење из ЗоР-а је у супротности са наведеним конвенцијама МОР-а. Синдикат могу основати најмање три физичка лица која имају статус радника. Дакле, оснивачи синдиката могу бити само радници, а не и друга лица која могу бити чланови синдиката, јер синдикат је, пре свега, облик организовања радника. Синдикат могу основати најмање три радника, што је, технички, сасвим довољно за оснивање, а истовремено обезбеђује дискрецију приликом оснивања, која је веома важна у фази кад је синдикат најосетљивији. По ЗоР-у, оснивачи, као и чланови синдиката могу бити само запослени, тј. лица у радном односу, при чему се не захтева да они буду пословно способни, а није прописан ни минимум у погледу броја оснивача. Предвиђен је шири круг нивоа синдикалног организовања у односу на решење из ЗоР-а. Осим код послодавца, синдикат се може основати и код више послодаваца који су повезана лица. Појам „повезана лица“ тумачи се у смислу Закона о привредним друштвима, али и других закона, зависно од врсте правног лица. Овде се најпре мисли на предузећа која су засебна правна лица, али која су међусобно повезана власништвом или капиталом (холдинг, група и сл.). У неким од тих предузећа постоји синдикат, у другим не постоји, у неким је потписан колективни уговор, у другим није, а услови рада се често веома разликују, иако се најчешће баве истом или сродном делатношћу. Идеја је да се у таквим ситуацијама створе законски предуслови за оснивање јединственог синдиката, који би уједињен могао да делује много ефикасније него што је то данас случај. У том смислу, предвиђена је и могућност закључивања колективног уговора за повезана лица. По ЗоР-у, синдикат код послодавца оснива се само за једно правно лице и није предвиђена могућност оснивања синдиката за повезана правна лица. Међутим, у пракси су у последњих неколико година настале тзв. јединствене синдикалне организације које ЗоР не познаје, а које се оснивају најчешће за повезана правна лица. То је најбољи доказ да је постојање овакве синдикалне форме неопходно. Проширена је могућност оснивања синдиката и у територијалном смислу, па се синдикат може основати не само за јединицу локалне самоуправе, већ и за више јединица локалне самоуправе, као и за једну или више градских општина. Предвиђено је да се синдикат може основати за један или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања, што је, заправо, усклађивање са Уредбом о класификацији делатности (Службени гласник РС, бр. 54/2010). Осим писаног, приступница може имати и електронски облик, што представља прилагођавање могућностима које пружају

савремене технологије. У ЗоР-у оваква могућност не постоји. Обавеза послодавца да одбија износ чланарине од радника и уплаћује је на рачун синдиката постоји само ако општим актом синдиката није другачије прописано, будући да се очекује да ће синдикати почети да примењују другачији начин наплате чланарине којим се више штити идентитет чланова синдиката (нпр. путем трајног налога). У ЗоР-у оваква могућност не постоји. Право синдиката да буде обавештен од стране послодавца о питањима од значаја за радноправни и социјалноекономски положај радника, односно чланова синдиката детаљно је уређено. Најпре је предвиђено да обавештавање мора бити благовремено и потпуно, потом су конкретизована питања о којима синдикат нарочито мора бити обавештен, а затим је прецизирано шта се тачно подразумева под обавештавањем. Осим тога, наведени су и конкретни рокови у вези са обавештавањем. Право на обавештавање гарантује се свим синдикатима, без обзира на репрезентативност. Без благовременог и потпуног обавештавања синдиката о питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника синдикат не може ваљано да обавља своју функцију. У ЗоР-у се право синдиката на обавештавање спомиње на уопштен начин у две одредбе, које су у пракси ретко разрађиване, а још ређе примењиване. Конкретизовани су техничко-просторни услови за рад које је послодавац нарочито дужан да обезбеди синдикату, наравно, у складу са техничко-просторним и финансијским могућностима послодавца. ЗоР предвиђа овакву обавезу послодавца, али само на уопштен начин. Због тога је релативно честа појава у пракси да синдикати који окупљају чланове код послодавца немају одговарајуће услове за рад, па синдикалне послове обављају код куће, где чувају и синдикалну документацију. Гарантује се и разрађује право синдиката који немају чланове код послодавца да приступе у пословни простор послодавца ради представљања синдикалног удруживања и деловања. Синдикатима је веома тешко да уђу код послодавца код ког не постоји синдикат и представе радницима своје циљеве и активности. Послодавци чине све како би спречили оснивање синдиката, па синдикати морају да се довијају на различите начине и користе прикривене методе како би допрли до радника. Оваква пракса није прихватљива, јер синдикати нису и не треба да буду тајне организације. Свест послодаваца би требало да се подигне на виши ниво, како би прихватили синдикате као социјалне партнере, а не као непријатеље. У том правцу иде наведено решење. У ЗоР-у ово питање није уређено. Представник синдиката код послодавца је општи појам за лице које представља синдикат који има чланове код послодавца, без обзира да ли је основан за ниво послодавца или за неки други ниво. То може бити лице које ради код послодавца, али и оно које не ради код послодавца, под условом да га је синдикат одредио за свог представника. Представник синдиката код послодавца је заједнички назив за овлашћеног синдикалног представника, повереника синдиката и синдикалног представника. Овлашћени синдикални представник и синдикални представник морају радити код послодавца, док повереник синдиката не ради код послодавца. „Главни“ представници синдиката код послодавца су овлашћени синдикални представник, који ради код послодавца или повереник синдиката, који не ради код послодавца. Испред једног синдиката код истог послодавца не могу постојати истовремено овлашћени синдикални представник и повереник синдиката, већ или један или други, што зависи од одлуке синдиката. Сваком овлашћеном синдикалном представнику и поверенику синдиката гарантују се одређена права која су неопходна за обављање синдикалне функције, али синдикат не може имати више од једног овлашћеног синдикалног представника, односно повереника синдиката на најмање 50 чланова синдиката. Осим овлашћеног синдикалног представника, односно повереника синдиката, синдикат може код истог послодавца имати једног или више синдикалних представника. Синдикални представник је „помоћни“ представник синдиката код послодавца, који ради код послодавца, а може постојати уз овлашћеног синдикалног представника или уз повереника синдиката. Синдикат може код истог послодавца имати једног или више синдикалних представника, којима су гарантована одређена права која су неопходна за обављање синдикалне функције, с тим што се колективним уговором или синдикалним споразумом може ограничити број синдикалних представника који уживају та права. Циљ наведених решења је да се уреди синдикално представљање код послодавца, али и да се подржи флексибилност у организовању синдиката. Па тако, синдикат који има чланове код одређеног послодавца може бити основан за ниво послодавца, али може бити основан и за неки други ниво, а да код одређеног послодавца само има чланове. Без обзира за који ниво је основан, синдикат може имати свог представника код послодавца, који може бити из реда радника послодавца, али може бити и лице које не ради код тог послодавца. Синдикат одлучује које ће решење у сваком конкретном случају одабрати. Представници синдиката се у ЗоР-у спомињу у неколико одредаба које уређују права синдикалних представника, и то под различитим називима. Говори се о представнику синдиката, лицу овлашћеном за заступање и представљање репрезентативног синдиката, члану органа синдиката, председнику подружнице, синдикалном представнику овлашћеном за колективно преговарање и тд., при чему ниједан од ових појмова није јасно одређен, па је примена закона неуједначена и збуњујућа. Будући да повереник синдиката не ради код послодавца, њему се гарантују права која му обезбеђују услове за неометано остваривање активности синдиката и обављање синдикалне функције. Ту се мисли, пре свега, на право приступа у пословни простор послодавца, али и на сва друга права и обавезе који се признају представнику синдиката код послодавца, осим права и обавеза које представник синдиката код послодавца има из рада или у вези са радом код послодавца, као и она која се тичу преузимања надлежности радничког савета у законом прописаним случајевима. У ЗоР-у ово питање није уређено. Решења из ЗоР-а нису у складу са међународним радноправним стандардима, којима се гарантује да синдикални представници који нису запослени у предузећу, али чији синдикат у њему има чланове имају право приступа том предузећу, а држави потписници се налаже да националним прописима уреди на који ће начин синдикални представници користити ово своје право. На општији начин, али слично предвиђају и други међународноправни извори (нпр. Конвенција МОР-а бр. 87). Право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције признаје се, природно, само представнику синдиката код послодавца који ради код послодавца, дакле овлашћеном синдикалном представнику и синдикалном представнику, и то без обзира на репрезентативност синдиката. Овлашћеном синдикалном представнику гарантује се одређени број плаћених часова рада месечно сразмерно броју чланова синдиката, док се синдикалном представнику гарантује најмање 50% плаћених часова рада у односу на број плаћених часова рада који је гарантован овлашћеном синдикалном представнику. Право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције гарантује се сваком овлашћеном синдикалном представнику, али то није случај са синдикалним представницима. Колективним уговором или синдикалним споразумом може се одредити број синдикалних представника који имају право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, а само ако колективним уговором/синдикалним споразумом то није одређено, право на плаћено одсуство имају сви синдикални представници код одређеног послодавца. Циљ оваквог решења је да се обезбеди законска заштита права на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, али да се истовремено послодавац мотивише да закључи колективни уговор или синдикални споразум. У ЗоР-у се право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције гарантује само лицу овлашћеном за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца, док се председнику подружнице и члану органа синдиката гарантује 50% плаћених часова рада у односу на тај број. Остављена је могућност да се, мимо наведених случајева, колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката утврди право на плаћено одсуство представника синдиката. Из овог решења не може се јасно закључити којим

синдикалним представницима се гарантује право на плаћено одсуство, како због коришћења збуњујућих и у пракси неутемељених назива за синдикалне представнике, тако и због тога што се својство репрезентативности не користи доследно као критеријум за признавање овог права

У делу „Удружење послодаваца“ наведени су услови за оснивање удружења послодаваца, као и нивои за које се удружења могу основати. Удружење послодаваца може се основати за све нивое за које се може основати синдикат, осим, логично, за ниво послодавца. У делу „Репрезентативност синдиката и удружења послодаваца“ предвиђени су услови за стицање репрезентативности, уређени су утврђивање и преиспитивање репрезентативности, а наведена су и права репрезентативног синдиката и удружења послодаваца. Услови за стицање репрезентативности синдиката нису мењани у односу на постојеће законске услове, док су у погледу услова за стицање репрезентативности удружења послодаваца предвиђена два могућа решења.

У опцији бр. 1, да би било репрезентативно, удружење послодаваца мора кумулативно испунити два услова – минималан проценат послодаваца који су чланови удружења (10%) и минималан проценат радника које запошљавају ти послодавци (10%).

У опцији бр. 2 услови за репрезентативност удружења послодаваца постављени су алтернативно – или одређени проценат послодаваца који су чланови удружења (10%) или одређени проценат радника које запошљавају ти послодавци (10%). Наведена решења предвиђају блаже услове за стицање репрезентативности удружења послодаваца. У обе опције захтева се нижи проценат радника које запошљавају послодавци - чланови удружења у односу на важеће законско решење, а у опцији бр.2 стицање репрезентативности је још више олакшано, јер су услови постављени алтернативно, а не кумулативно, како је предвиђено у опцији бр. 1, као и у важећем законском решењу. Услови које ЗоР поставлја за оснивање, а нарочито за репрезентативност удружења послодаваца у Републици Србији су тешко оствариви. Атмосфера у друшту, па тако и у сфери пословања је таква да се пословни интереси послодаваца, уклјучујући и интересе који се тичу синдиката и радника, остварују утицајем на политику, тј на политичке лидере и странке или на друге сличне начине, па им удруживање и социјални дијалог нису потребни. Ово се нарочито односи на велике и моћне, домаће и стране послодавце, који користе финансијску и политичку моћ у креирању радноправног законодавства и праксе. У таквој ситуацији, синдикати или немају са ким да воде социјални дијалог или су приморани да преговарају са фактички нерепрезентативним удружењем послодаваца, па су и резултати таквих преговора или слаби или не постоје. Значајна новина у овом делу је да репрезентативност синдиката на свим нивоима, осим на нивоу послодавца (изузетак су два случаја), као и репрезентативност удружења послодаваца утврђује Социјално-економски савет. До оваквог решења дошло се због вишегодишње нефункционалности важећег законског решења према ком репрезентативност утврђује министар на предлог Одбора за утврђивање репрезентативности, али и због потребе да се оживи Социјално-економски савет, који од оснивања до данас није успео да оправда сврху свог постојања. Проширивање надлежности Социјално-економског савета праћено је изменама правила о његовом саставу, као и правила по којима одлучује, о чему ће више речи бити у даљем тексту. Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац, осим у два случаја. Новина је да послодавац утврђује репрезентативност синдиката на основу извештаја комисије у чијем саставу су представници послодавца, синдиката чија репрезентативност се утврђује и другог заинтересованог синдиката. Ова врста комисије, која годинама уназад постоји у пракси, обезбеђује објективност у процесу утврђивања репрезентативности, због чега јесте део предложеног решења. Новина је и то да број чланова синдиката утврђује јавни бележник, који о томе издаје одговарајућу исправу. Оваквим решењем штити се идентитет чланова синдиката (под условом да се синдикална чланарина не наплаћује посредством послодавца), а иде му у прилог и мишлјење Одбора за слободу удруживања МОР-а по коме није неопходно приказати списак синдикалних чланова како би се одредио број чланова, већ се број чланова може одредити према синдикалној чланарини или на неки други начин. У случају прихватања овог решења морао би се изменити и допунити Закон о јавном бележништву.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**IX КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ**

1. **Основне одредбе**

**Предмет и облик колективног уговора**

Члан 127

(1) Колективним уговором, у складу са законом и другим прописима, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи потписника колективног уговора и друга питања од значаја за раднике и послодавце.

(2) Колективни уговор заклјучује се у писаном облику.

**Врсте колективних уговора**

Члан 128

(1) Колективни уговор може да се заклјучи као општи, посебан, код послодавца или код више послодаваца који су повезана лица у складу са законом.

(2) Општи колективни уговор закључује се за територију Републике Србије.

(3) Посебан колективни уговор за један или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања заклјучују се за територију Републике Србије.

(4) Посебан колективни уговор заклјучује се за територију аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе или више јединица локалне самоуправе или за територију једне или више градских општина.

(5) Колективни уговор код послодавца закључује се за одређеног послодавца.

(6) Колективни уговор код више послодаваца који су повезана лица у складу са законом закључује се за те послодавце.

**Учесници у колективном преговарању и закључивању колективног уговора**

Члан 129

(1) Колективни уговор код послодавца заклјучују послодавац и синдикат репрезентативан код послодавца.

(2) Колективни уговор код више послодаваца, који су повезана лица у складу са законом, закључују послодавци – повезана лица и синдикат репрезентативан код тих послодаваца.

(3) Општи колективни уговор заклјучују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територију Републике Србије.

(4) Посебан колективни уговор за сектор, област, грану или групу делатности, односно занимање заклјучују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за сектор, област, грану или групу делатности, односно занимање.

(5) Посебан колективни уговор за територију аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе или више јединица локалне самоуправе или за територију једне или више градских општина заклјучују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територијалну јединицу за коју се заклјучује колективни уговор.

(6) Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе заклјучују оснивач, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат.

(7) Посебан колективни уговор за територију Републике за јавна предузећа и јавне службе чији је оснивач аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе може да заклјучи Влада и репрезентативни синдикат, ако постоји оправдани интерес и у цилју обезбеђивања једнаких услова рада.

(8) Посебан колективни уговор за јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће заклјучују оснивач јавног предузећа, односно орган који он овласти и репрезентативни синдикат.

(9) Посебан колективни уговор за лица која самостално обавлјају делатност у области уметности или културе (самостални уметници) заклјучују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат.

(10) Колективни уговор код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе заклјучују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује лице овлашћено за заступање послодавца.

(11) Ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодаваца не испуњава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати односно удружења послодаваца могу заклјучити споразум о удруживању, ради испуњења услова репрезентативности утврђених овим законом и учествовања у колективном преговарању и заклјучивању колективног уговора.

(12) Ако у колективном преговарању и закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодаваца, односно синдикати или удружења послодаваца који су закључили споразум о удруживању из става 11. овог члана, образује се одбор за преговоре.

(13) Чланове одбора за преговоре из става 12. овог члана одређују синдикати, односно удружења послодаваца, сразмерно броју својих чланова.

(14) У поступку преговарања ради закључивања колективног уговора код послодавца репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% радника код послодавца, ради изражавања интереса радника који су учлањени у тај синдикат.

**2. Поступак преговарања и закључење колективног уговора**

**Начела преговарања**

Члан 130

(1) Учесници у колективном преговарању и закључивању колективног уговора дужни су да преговарају у доброј вери.

(2) Повреду обавезе из става 1. овог члана нарочито чини:

1) страна која је отказала заказан преговарачки састанак више од два пута, без обзира на разлог отказивања;

2) страна због чије је неспремености преговарачки састанак одложен два или више пута;

3) страна која очигледно избегава договор о времену одржавања наредног преговарачког састанка;

4) страна која предлаже да се наредни преговарачки састанак одржи у року који значајно одступа од договорене динамике преговарања или који је неоправдано дуг с обзиром на циљ преговарања и околности случаја;

5) страна која није обезбедила за преговарачки састанак, односно није доставила другој страни податке, обавештења, документе и други материјал од значаја за преговарање, које је на основу ранијег договора била дужна да обезбеди, односно достави;

6) страна која два или више пута није поштовала договор о начину и роковима достављања материјала за преговоре;

7) страна која је два или више пута мењала своје представнике у преговарању, а то је утицало на продужење преговора;

8) страна која на други начин повређује начело добре вере.

(3) Страна која је водила преговоре без намере да закључи колективни уговор одговара за штету насталу вођењем преговора коју је претрпела друга страна.

(4) Одговара за штету и страна која је водила преговоре у намери да закључи колективни уговор, па одустане од те намере без основаног разлога и тиме другој страни проузрокује штету.

**Иницијатива за почетак преговарања**

Члан 131

(1) Иницијативу за почетак преговарања за закључивање колективног уговора (у даљем тексту: иницијатива) могу поднети синдикат или послодавац, односно удружење послодаваца.

(2) Иницијатива се подноси у писаном облику.

(3) Подносилац иницијативе из става 1. овог члана уз иницијативу подноси и предлог колективног уговора.

**Одговор на иницијативу**

Члан 132

(1) Послодавац, односно удружење послодаваца дужан је да одговори на иницијативу синдиката у року од 15 дана од дана подношења иницијативе, у писаном облику.

(2) Синдикат је дужан да одговори на иницијативу послодавца, односно удружења послодаваца у року од 15 дана од дана подношења иницијативе, у писаном облику.

(3) Послодавац који не одговори уопште или не прихвати иницијативу синдиката у року из става 1. овог члана, не може правилником о раду да уреди права и обавезе из радног односа.

(4) Ако у случају из става 3. овог члана код послодавца постоји правилник о раду, правилник о раду престаје важи првог дана по протеку рока из става 1. овог члана.

(5) Ако синдикат не одговори на иницијативу послодавца у року из става 2. овог члана, послодавац може правилником о раду да уреди права, обавезе и одговорности из радног односа.

**Први преговарачки састанак и програм колективног преговарања**

Члан 133

(1) Први преговарачки састанак на основу иницијативе из члана 131. овог закона одржава се у року од 30 дана од дана њеног подношења.

(2) Представници синдиката и послодавца, односно удружења послодаваца, који учествују у колективном преговарању и заклјучују колективни уговор (у даљем тексту: представници преговарача) морају да имају овлашћење својих органа.

(3) На првом преговарачком састанку из става 1. овог члана представници преговарача закључују програм колективног преговарања.

(4) Програм колективног преговарања садржи:

1) податке о преговарачима – репрезентативном синдикату, односно синдикатима који су закључили споразум о удруживању, односно образовали одбор за преговоре и послодавцу, односно репрезентативном удружењу послодаваца, односно удружењима послодаваца који су закључили споразум о удруживању, односно образовали одбор за преговоре у смислу члана 129. ставови 11. и 12. овог закона;

2) податке о представницима преговарача – састав преговарачких тимова;

3) податке о контакт особама из сваког преговарачког тима;

4) договор о полазној основи за преговоре (предлог колективног уговора, ранији колективни уговор, правилник о раду);

5) договор о начину преговарања (непосредно, путем средстава информационо-комуникационе технологије или на други начин);

6) договор о месту одржавања преговарачких састанака, ако се преговори одвијају непосредно;

7) договор о динамици преговарања;

8) договор о начину и роковима достављања материјала за преговоре;

9) договор о начину вођења и чувања записника, као и о усвајању извода из записника;

10) друге елементе од значаја за колективно преговарање.

(5) Током преговарања за заклјучивање колективног уговора води се записник, чији извод потписују представници преговарача у складу са програмом колективног преговарања.

 **Закључивање колективног уговора**

Члан 134

Колективни уговор сматра се закљученим кад га потпишу представници преговарача из члана 133. став 2. овог закона.

1. **Решавање спорова у вези са колективним преговарањем**

Члан 135

Ако се у току преговора не постигне сагласност за заклјучивање колективног уговора, односно за измену и допуну колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора, учесници у колективном преговарању дужни су да покрену поступак мирења у складу са члановима 343 – 346д. овог закона.

1. **Трајање, продужење, измене и допуне и престанак важења колективног уговора**

Члан 136

(1) Колективни уговор се заклјучује на период одређен тим уговором, али не дуже од три године.

(2) По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи.

(3) Потписници колективног уговора могу се споразумети о продужењу важења колективног уговора најкасније до истека рока важења колективног уговора.

(4) Важење колективног уговора може се продужити у смислу става 3. овог члана на период до три године.

(5) Важење колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана може престати споразумом свих потписника или отказом, на начин утврђен тим уговором.

(6) Отказ из става 5. овог члана подноси се у писаном облику и обавезно садржи образложење.

(7) У случају отказа, колективни уговор се примењује онолико времена колико је одређено тим уговором, али не дуже од шест месеци од дана подношења отказа, с тим што ће колективни уговор престати да важи и пре истека тог рока, ако у међувремену буде закључен нови колективни уговор.

(8) У случају отказа, учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа, у складу са одредбама овог закона које се односе на колективно преговарање и закључење колективног уговора.

(9) Ако су колективни уговор закључили синдикати, односно удружења послодаваца на основу споразума о удруживању из члана 129. став 11. овог закона или одбор за преговоре из члана 129. став

12. овог закона, колективни уговор се не може отказати, изменити, односно допунити без сагласности свих синдиката, односно удружења послодаваца који су закључили споразум о удруживању, односно који су чланови одбора за преговоре.

**Решавање спорова у вези са применом колективног уговора**

Члан 137

(1) Спорна питања у вези са тумачењем појединих одредаба колективног уговора решава комисија за тумачење колективног уговора, која се образује колективним уговором (у даљем тексту: комисија).

(2) Састав и начин рада комисије уређује се колективним уговором.

(3) Одлука комисије о спорном питању обавезује учеснике.

(4) Ако колективним уговором није образована комисија из става 1. овог члана, потписници колективног уговора дужни су да покрену поступак мирења у складу са члановима 343 – 346д. овог закона.

(5) Потписници колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором.

**Регистрација и објављивање колективног уговора**

Члан 138

(1) Општи и посебан колективни уговор, као и њихове измене, односно допуне, региструју се код министарства надлежног за послове рада.

(2) Регистар колективних уговора из става 1. овог члана води са као јавна и електронска база података.

(3) Садржину и поступак регистрације колективних уговора прописује министар посебним прописом.

(4) Општи и посебан колективни уговор објавлјују се у „Службеном гласнику Републике Србије“.

(5) Начин објавлјивања других колективних уговора утврђује се овим законом и тим колективним уговорима.

**Примена колективног уговора**

Члан 139

(1) Колективни уговор код послодавца примењује се на све раднике код тог послодавца, без обзира да ли су чланови синдиката – потписника колективног уговора.

(2) Колективни уговор код више послодаваца који су повезана лица у смислу закона примењује се на све раднике код тих послодаваца, осим ако је тим уговором за поједине одредбе уговора другачије одређено.

(3) Општи и посебан колективни уговор непосредно се примењују и обавезују све послодавце који су у време заклјучивања колективног уговора чланови удружења послодаваца – потписника колективног уговора.

(4) Колективни уговор из става 3. овог члана обавезује и послодавце који су по закључењу колективног уговора постали чланови удружења послодаваца – потписника колективног уговора, од дана приступања удружењу послодаваца.

(5) Колективни уговор обавезује послодавце из става 3. и 4. овог члана шест месеци након иступања из удружења послодаваца – потписника колективног уговора.

**Накнадно приступање колективном уговору**

Члан 140

(1) Колективном уговору може накнадно приступити послодавац, односно удружење послодаваца које није потписник колективног уговора, односно није члан удружења послодаваца – потписника колективног уговора.

(2) Одлуку о приступању колективном уговору доноси надлежни орган послодавца, односно удружења послодаваца из става 1. овог члана, у складу са којом се колективни уговор примењује на његове раднике од дана одређеног у одлуци.

(3) О одлуци из става 1. овог члана, послодавац, односно удружење послодаваца обавештава потписнике колективног уговора и орган који врши регистрацију колективног уговора.

(4) Одлука о приступању колективном уговору престаје да важи престанком важења колективног уговора или раније, одлуком надлежног органа послодавца, односно удружења послодаваца.

**Проширено дејство колективног уговора**

Члан 141

(1) Социјално-економски савет може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца – потписника колективног уговора (проширено дејство колективног уговора).

(2) Одлуку из става 1. овог члана Социјално-економски савет може донети ради спречавања нелојалне конкуренције, ублажавања разлика у зарадама, обезбеђивања једнаких услова рада који представлјају минимум права радника, односно у циљу обезбеђивања достојанственог рада радницима у одређеном сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању, односно на територији одређене територијалне јединице.

(3) Одлуку из става 1. овог члана Социјално-економски савет може донети под условом да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошлјавају најмање 20% радника на територији одређене територијалне јединице, односно у одређеном сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању.

(4) Одлуку из става 1. овог члана Социјално-економски савет доноси на предлог једног од потписника колективног уговора чије се дејство проширује, а по прибављеном мишљењу министарства надлежног за делатност у којој је заклјучен колективни уговор, односно по прибављеном мишљењу Владе Републике Србије за општи колективни уговор.

(5) Послодавци које обавезује колективни уговор чије се дејство проширује и број њихових радника, утврђује се на основу податка органа који води регистар колективних уговора, односно другог надлежног органа у складу са законом.

**Стављање ван снаге одлуке о проширеном дејству колективног уговора**

Члан 142

(1) Социјално-економски савет може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства колективног уговора ако престану да постоје разлози из члана 141. овог закона.

(2) Одлука из става 1. овог члана доноси се по поступку за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора.

(3) Одлука из члана 141. став 1. овог закона престаје да важи престанком важења колективног уговора, односно појединих његових одредаба, чије је дејство проширено.

**Обавеза објављивања и достављања одлуке**

Члан 143

 (1) Одлука из члана 141. став 1. и члана 142. став 1. овог закона објавлјује се у „Службеном гласнику Републике Србије“, односно на други прописан начин, зависно од врсте колективног уговора у односу на који је донета одлука о проширеном дејству.

(2) Одлука из члана 141. став 1. и члана 142. став 1. овог закона доставља се регистру колективних уговора ради уписа у регистар.

Образложење:

Питања у вези са колективним уговорима уређена су у Закону о раду, и то у глави XX, од 240. до 267. члана. Радно законодавство Републике Србије садржи формалноправне основе за колективно преговарање и заклјучење колективних уговора, али оно не уважава у доволјној мери међународне радноправне стандарде и не делују подстицајно на социјалне партнере да приступе колективном преговарању и заклјуче колективни уговор. Законом о раду декларативно се даје предност колективном уговору наспрам правилника о раду, али се та декларативна предност не подржава и не разрађује кроз одредбе тог и других закона. У прилог оваквој оцени говори чињеница да у Србији већ 12 година не постоји Општи колективни уговор, као и да је тренутно на снази занемарљиво мали број посебних (гранских) колективних уговора, нарочито у приватном сектору (свега два), а слична ситуација је и на нивоу послодавца, где домининантно преовладавају правилници о раду. Због наведеног, неопходно је преуредити правно регулисање ове материје, у правцу интезивирања колективног преговарања и омогућавања закључивања већег броја колективних уговора на свим нивоима. У наставку текста образложена су нова решења која се предлажу, као и решења која се битно разликују од правила предвиђених у постојећем законодавству. У глави под називом „Колективни уговори“ уређени су предмет, облик и врсте колективних уговора, учесници у преговарању, поступак преговарања, решавање спорова у вези са колективним преговарањем и применом колективних уговора, трајање, продужење, измене и допуне и престанак важења колективног уговора, регистрација, објављивање и примена колективних уговора и проширено дејство колективних уговора. Предвиђене врсте колективних уговора одговарају могућим нивоима оснивања синдиката. Посебно је уређен поступак преговарања. Наведена су начела преговарања и формулисане су конкретне повреде обавезе преговарања у доброј вери, као најважнијег начела. Предвиђено је да страна која је водила преговоре без намере да закључи колективни уговор одговара за штету насталу вођењем преговора, а исту одговорност има и страна која је неосновано одустала од те намере. Утврђене су обавезне тачке у процесу преговарања – иницијатива за почетак преговарања, одговор на иницијативу, први преговарачки састанак и програм колективног преговарања. Ово има за циљ да формализује преговоре и поспеши њихову динамику. Прописана је обавеза подносиоца да уз иницијативу поднесе и предлог колективног уговора, што представља својеврсну понуду за закључење колективног уговора. Прописани су рокови у којима друга страна мора одговорити на иницијативу, као и последице ако се ти рокови не испоштују. Важан тренутак у процесу преговарања је први преговарачки састанак, који се мора одржати у року од 30 дана од дана подношења иницијативе. Овим се жели избећи лоша пракса да послодавац формално прихвати иницијативу за преговоре, али се први састанак никад не одржи или се непрекидно пролонгира. Програм колективног преговарања је споразум учесника у колективном преговарању о техници преговарања, чији циљ је што ефикасније вођење и окончање преговарачког процеса. То је договор преговарача о саставу преговарачких тимова, контакт особама, полазној основи за преговоре, месту одржавања преговора, динамици преговарања, вођењу записника и другим питањима важним за преговоре. Важно је да се овај споразум закључи на првом преговарачком састанку, како би се од почетка утврдила јасна правила понашања која током преговора морају поштовати обе преговарачке стране. Процедура колективног преговарања у ЗоР-у скоро уопште није уређена, нису прописана начела колективног преговарања (осим у члану 3. ставу 3. – наставак преговора у доброј волји), није регулисана техника преговарања и није предвиђена једнака одговорност учесника преговора за (не)успех преговора (док је за неактивност синдиката током преговора предвиђена озбилјна санкција у виду права послодавца да радноправне односе уреди једностраним правник актом, тј. правилником о раду, за несавесно, неодговорно или неактивно поступање послодавца током преговора није предвиђена било каква санкција). Предвиђена је обавеза учесника у колективном преговарању, без обзира на делатност, да покушају да спор реше мирним путем ако се у у року од 60 дана од дана започињања преговора не постигне сагласност за заклјучивање колективног уговора. Учесници су обавезни да покушају да спор реше мирним путем, али коначан исход спора остаје у рукама учесника. Овакво решење исправља велику неправду коју намеће ЗоР и истовремено поспешује праксу мирног решавања колективних радних спорова, која је у Србији слабо развијена. По важећем законском решењу, ако преговарачи у року од 60 дана од започињања преговора не постигну споразум, послодавац може донети правилник о раду. То значи да послодавац може законито избегавати заклјучивање колективног уговора тако што ће фиктивно започети преговоре и фингирати их 60 дана, након чега је слободан да једнострано уреди права и обавезе из радног односа. При томе, уопште није важно ко је крив за неуспех колективних преговора. Осим тога, обавеза покретања поступка за мирно решавање спора у вези са закључењем колективног уговора тренутно се односи само на делатности од општег интереса. Спор у вези са тумачењем појединих одредаба колективног уговора решава комисија за тумачење колективног уговора, која се образује колективним уговором, тј. образују је саме уговорне стране. Најлогичније решење је да одредбе колективног уговора тумаче управо они који су тај уговор закључили, чиме се, практично, обезбеђује аутентично тумачење колективног уговора. Ако комисија није образована, потписници су дужни да покушају да спор реше мирним путем, исто као у случају спора током преговарања. ЗоР не уређује ово питање. Услови за проширивање дејства колективног уговора уређени су битно другачије у односу на важеће законско решење. Важна новина је да одлуку о проширеном дејству колективног уговора доноси Социјално-економски савет, а не, као сад, Влада Републике Србије. Осим тога, значајно је снижен проценат радника које морају запошљавати послодавци које обавезује колективни уговор чије се дејство проширује, а који је услов за проширивање дејства колективног уговора, и то са 50% на 20%. ЗоР предвиђа могућност проширивања дејства

колективног уговора, али су услови толико строги да такву могућност остављају у сфери теорије. Најтеже остварив услов је да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошлјавају више од 50% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности. Већина послодаваца, а нарочито они велики и моћни, нису чланови послодавачких удружења, а, по свему судећи, неће ни постати. Због тога је услов од 50% запослених за већину делатности практично неостварив. После шест година примене овог законског решења, у приватном сектору је само један колективни уговор добио проширено дејство (Колективни уговор за запослене у путној привреди), што недвосмислено говори о неуспешности постојећег решења.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**X. СОЦИЈАЛНО – ЕКОНОМСКИ САВЕТ**

**1. Основне одредбе**

**Појам**

Члан 144

Социјално-економски савет је независан орган чији циљ је успостављање и развој социјалног дијалога у питањима од значаја за остваривање економских и социјалних слобода и права човека, као и за материјалносоцијални и економски положај радника и послодаваца и услова њиховог живота и рада, развој културе преговарања, подстицање мирног решавања радних спорова, и други циљеви од значаја за остваривање економских и социјалних права грађана. Средства за оснивање и рад Члан 145

(1) Средства за оснивање и рад Социјално-економског савета Републике Србије (у даљем тексту: Социјалноекономски савет Републике) обезбеђују се у буџету Републике Србије.

(2) Средства за оснивање и рад Социјално-економског савета аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе (у даљем тексту: локални савет) обезбеђују се у буџету аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.

(3) Поред средстава из ставова 1. и 2. овог члана, средства за оснивање и рад Социјално-економског савета Републике и локалног савета обезбеђују се из донација и прилога домаћих и страних правних и физичких лица и из других извора, у складу са законом.

 **Пословник о раду, начин рада, кворум за рад и одлучивање, правни положај**

Члан 146

(1) Социјално-економски савет Републике и локални савет доносе пословник о свом раду.

(2) Социјално-економски савет Републике и локални савет раде у седницама.

(3) Социјално–економски савет Републике и локални савет може радити и одлучивати ако је на седници присутно најмање две трећине укупног броја чланова Социјално–економског савета.

(4) Социјално-економски савет Републике и локални савети имају својство правног лица. 2. Социјално-економски савет Републике Србије

**Седиште**

Члан 147

Седиште Социјално-економског савета Републике је у Београду.

***Опција 1***

***Састав***

 ***Члан 148***

***(1) Социјално-економски савет Републике чини 18 чланова које именују репрезентативни синдикати и репрезентативна удружења послодаваца, основани за територију Републике Србије, и Влада Републике Србије (у даљем тексту: учесници).***

 ***(2) Социјално-економски савет чине:***

 ***1) шест представника репрезентативних синдиката, од тога најмање један представник академске заједнице и један представник организација цивилног друштва које одреде репрезентативни синдикати;***

***2) шест представника репрезентативних удружења послодаваца, од тога најмање један представник академске заједнице и један представник организација цивилног друштва које одреде репрезентативна удружења послодаваца;***

***3) шест представника Владе, од тога најмање један представник академске заједнице и један представник организација цивилног друштва које одреди Влада.***

***(3) Влада именује и разрешава своје представнике у Социјално-економском савету Републике, при чему су представници Владе обавезно председник Владе и министар надлежан за послове рада, а представнике синдиката и послодаваца именују и разрешавају синдикати, односно удружења послодаваца чланови Социјално-економског савета Републике.***

***(4) Ако у Републици Србији постоји више репрезентативних синдиката, односно удружења послодаваца, број њихових представника у Социјално-економском савету Републике утврђују се сразмерно броју њихових чланова у Републици.***

***(5) Сваки члан Социјално-економског савета Републике има свог заменика који га, у случају одсутности, замењује на седницама.***

***Опција 2***

***Састав***

***Члан 148***

***(1) Социјално-економски савет Републике чини 18 чланова које именују, односно бирају репрезентативни синдикати и репрезентативна удружења послодаваца, основани за територију Републике Србије, и Влада Републике Србије (у даљем тексту: учесници).***

***(2) Социјално-економски савет чине:***

***1) четири представника репрезентативних синдиката;***

***2) четири представника репрезентативних удружења послодаваца;***

***3) четири представника Владе;***

***4) три представника академске заједнице;***

***5) три представника организација цивилног друштва.***

***(2) Влада именује и разрешава своје представнике у Социјално-економском савету Републике, при чему су представници Владе обавезно председник Владе и министар надлежан за послове рада, а представнике синдиката и послодаваца именују и разрешавају синдикати, односно удружења послодаваца – чланови Социјално-економског савета Републике.***

***(3) Ако у Републици Србији постоји више репрезентативних синдиката, односно удружења послодаваца, број њихових представника у Социјално-економском савету Републике утврђују се сразмерно броју њихових чланова у Републици.***

***(4) Представнике академске заједнице и организација цивилног друштва бирају и разрешавају представници Владе, репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца – учесника Социјалноекономског савета Републике, са листе кандидата састављене од кандидата које су у подједнаком броју предложиле све три стране. Социјално-економски савет Републике сматра се формираним кад се изаберу представници академске заједнице и организација цивилног друштва. (***

***5) За доношење одлуке из става 4. овог члана потребна је сагласност најмање 10 чланова Социјалноекономског савета Републике. Уколико се не може постићи наведена сагласност, за доношење одлуке потребна је сагласност најмање осам чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.***

***(6) Представници академске заједнице и организација цивилног друштва немају право гласа у Социјалноекономског савету Републике.***

***(7) Сваки члан Социјално-економског савета Републике има свог заменика који га, у случају одсутности, замењује на седницама.***

**Период именовања и престанак чланства**

Члан 149

(1) Чланови Социјално-економског савета Републике се именују, односно бирају на четири године.

(2) Члану Социјално-економског савета Републике престаје чланство:

1) оставком;

2) истеком рока на који је именован, односно изабран;

3) ако је осуђен на безусловну казну затвора у трајању од најмање шест месеци;

4) ако је осуђен за кривично или друго кажњиво дело које га чини недостојним чланства у Социјалноекономском савету Републике;

5) разрешењем.

Секретаријат Социјално-економског савета Републике Србије

Члан 150

Организационе и административно-техничке послове за Социјално-економски савет Републике обавља Секретаријат Социјално-економског савета, у складу са пословником Социјално-економског савета Републике.

Радна тела Социјално-економског савета Републике Србије, сарадња са организацијама цивилног друштва и струком

Члан 151

(1) Социјално-економски савет Републике може да образује стална и привремена радна тела за разматрање и давање предлога за поједине области.

(2) Социјално-економски савет Републике може да позове представнике организација цивилног друштва, као и истакнуте научнике и стручњаке, који нису чланови Социјално-економског савета Републике, да учествују у раду Социјално-економског савета Републике и радних тела без права гласа.

**Заузимање става**

Члан 152

(1) Социјално-економски савет Републике заузима став о питањима која се тичу:

 1) стања колективног преговарања;

2) предлога јавних политика које су од утицаја на достојанствен рад;

3) безбедности и здрављу на раду;

4) функционисања система социјалног осигурања и социјалне заштите;

5) образовања и професионалних обука;

6) демографских кретања;

7) пореске политике и измена пореске политике.

***Опција 1:***

***(2) За заузимање става из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање 15 чланова Социјалноекономског савета Републике.***

***(3) Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за заузимање става потребна је сагласност најмање 12 чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за заузети став представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе. (***

***4) Заузети став из става 1. овог члана доставља се Влади и објављује се у складу са пословником Социјалноекономског савета Републике.***

***Опција 2:***

***(2) За заузимање става из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање 10 чланова Социјалноекономског савета Републике.***

***(3) Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за заузимање става потребна је сагласност најмање осам чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за заузети став представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.***

***(4) Заузети став из става 1. овог члана доставља се Влади и објављује се у складу са пословником Социјалноекономског савета Републике.***

**Утврђивање предлога минималне зараде**

Члан 152а

1. Социјално-економски савет Републике утврђује предлог минималне зараде у складу са чланом 88. став 7. овог закона.

***Опција 1:***

***(2) За утврђивање предлога из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање 15 чланова Социјалноекономског савета Републике.***

***(3) Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за утврђивање предлога потребна је сагласност најмање 12 чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за предлог представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.***

***(4) Утврђени предлог из става 1. овог члана доставља се Влади и објављује се у складу са пословником Социјално-економског савета Републике.***

***Опција 2:***

***(2) За утврђивање предлога из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање 10 чланова Социјалноекономског савета Републике.***

***(3) Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за утврђивање предлога потребна је сагласност најмање осам чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за предлог представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.***

***(4) Утврђени предлог из става 1. овог члана доставља се Влади и објављује се у складу са пословником Социјално-економског савета Републике.***

**Давање мишљења**

Члан 153

(1)Социјално-економски савет Републике разматра нацрте, односно предлоге закона, других прописа и општих аката од значаја за економски и радно-социјални положај радника и послодаваца и даје мишљење у односу на нацрт, односно предлог правног акта.

***Опција 1:***

***(2) За мишљење из става 1. овог члана потребно је да гласа најмање 15 чланова Социјално-економског савета Републике.***

***(3) Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за мишљење је потребно да гласа најмање 12 чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за мишљење представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.***

***Опција 2:***

***(2) За мишљење из става 1. овог члана потребно је да гласа најмање 10 чланова Социјално-економског савета Републике.***

***(3) Уколико се не може постићи сагласност из става 2. Овог члана, за мишљење је потребно да гласа најмање осам чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за мишљење представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.***

(4) Мишљење из става 1. овог члана доставља се надлежном органу који је припремао нацрт, односно предлог закона, другог прописа или општег акта у року од 15 дана од дана пријема, а по потреби и другом државном органу, и објављује се у складу са пословником Социјално-економског савета Републике.

(5) Надлежни орган из става 4. овог члана дужан је да у року од 15 дана од дана пријема одлуке из става 1. овог члана достави писани и образложени одговор Социјално-економском савету Републике.

(6) Влада, односно други надлежни орган не може да утврди предлог закона, другог прописа или општег акта без мишљења Социјално-економског савета Републике.

**Утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца**

Члан 154

(1) Социјално-економски савет Републике доноси одлуку о репрезентативности синдиката и удружења послодаваца, у складу са овим законом.

**Одлучивање о проширеном дејству колективног уговора**

Члан 155

(1)Социјално-економски савет Републике може донети одлуку да се колективни уговор закључен за територију Републике Србије, односно у одређеном сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању, или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца – потписника колективног уговора.

1. ***Опција 1:***

***(2) За доношење одлуке из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање 15 чланова Социјалноекономског савета Републике.***

***(3) Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за доношење одлуке о репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца потребна је сагласност најмање 12 чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.***

***Опција 2:***

***(2) За доношење одлуке из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање 10 чланова Социјалноекономског савета Републике.***

***(3) Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за доношење одлуке о репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца потребна је сагласност најмање осам чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.***

**Евиденција о штрајку**

Члан 156

Социјално-економски савет Републике води евиденцију о штрајку, као јавну и електронску базу података, у складу са овим законом.

1. **Локални социјално-економски савет**

**Оснивање**

Члан 157

(1) Социјално-економски савет аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе (у даљем тексту: локални савет) може да се оснује споразумом између надлежног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, синдиката и удружења послодаваца основаних за територију аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе (у даљем тексту: учесници).

(2) Ако два учесника покрену иницијативу за образовање локалног савета, остали учесници су дужни да прихвате иницијативу.

**Састав**

Члан 158

***Опција 1:***

***(1) Локални савет чини 12 чланова, које именују репрезентативни синдикати и репрезентативна удружења послодаваца основани за територију аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе и надлежни орган аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.***

***(2) Локални савет чине:***

***1) четири представника репрезентативних синдиката, од тога најмање један представник академске заједнице и један представник организација цивилног друштва које одреде репрезентативни синдикати;***

 ***2) четири представника репрезентативних удружења послодаваца, од тога најмање један представник академске заједнице и један представник организација цивилног друштва које одреде репрезентативна удружења послодаваца;***

***3) четири представника надлежног органа аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, од тога најмање један представник академске заједнице и један представник организација цивилног друштва које одреди надлежни орган аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.***

***(2) Надлежни орган аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе именује и разрешава своје представнике у локалном савету, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују и разрешавају синдикати, односно удружења послодаваца учесници локалног савета.***

***(3) Ако у аутономној покрајини, односно јединици локалне самоуправе постоји више репрезентативних синдиката, односно удружења послодаваца, број њихових представника у локалном савету утврђује се сразмерно броју њихових чланова у аутономној покрајини, односно јединици локалне самоуправе.***

***(4) Сваки члан локалног савета има свог заменика, који га, у случају одсутности, замењује на седницама.***

***Опција 2:***

***(1) Локални савет чини 13 чланова, које именују, односно бирају репрезентативни синдикати и репрезентативна удружења послодаваца основани за територију аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе и надлежни орган аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.***

***(2)Локални савет чине:***

***1) три представника репрезентативних синдиката;***

***2) три представника репрезентативних удружења послодаваца; 3) три представника надлежног извршног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе;***

***4) два представника академске заједнице;***

***5) два представника организација цивилног друштва.***

***(3) Надлежни орган аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе именује и разрешава своје представнике у локалном савету, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују и разрешавају синдикати, односно удружења послодаваца – учесници локалног савета.***

***(4) Ако у аутономној покрајини, односно јединици локалне самоуправе постоји више репрезентативних синдиката, односно удружења послодаваца, број њихових представника у локалном савету утврђује се сразмерно броју њихових чланова у аутономној покрајини, односно јединици локалне самоуправе.***

 ***(5) Представнике академске заједнице и организација цивилног друштва бирају и разрешавају представници надлежног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца – учесника локалног савета, са листе кандидата састављене од кандидата које су у подједнаком броју предложиле све три стране. Локални савет сматра се формираним кад се изаберу представници академске заједнице и организација цивилног друштва.***

 ***(6) За доношење одлуке из става 5. овог члана потребна је сагласност најмање осам чланова локалног савета. Уколико се не може постићи наведена сагласност, за доношење одлуке потребна је сагласност најмање шест чланова локалног савета, под условом да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника локалног савета, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници надлежног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.***

***(7) Представници академске заједнице и организација цивилног друштва немају право гласа у локалном савету.***

***(8) Сваки члан локалног савета има свог заменика, који га, у случају одсутности, замењује на седницама.***

**Надлежност локалног савета**

Члан 159

(1) Локални савет:

1) заузима став о питањима из члана 152. став 1. овог закона, која су од значаја за јединицу територијалне аутономије за коју је основан;

2) разматра нацрте, односно предлоге прописа од значаја за економски и радно-социјални положај радника и послодаваца са јединице територијалне аутономије за коју је основан и даје мишљење у односу на нацрт, односно предлог правног акта;

 3) утврђује репрезентативност синдиката и удружења послодаваца и одлучује о проширеном дејству колективног уговора за ниво јединице територијалне аутономије за коју је основан.

***Опција 1:***

***(2) За доношење одлуке из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање 10 чланова локалног савета.***

***(3) Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за доношење одлуке из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање осам чланова локалног савета, под условом да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника локалног савета, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници надлежног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.***

***Опција 2:***

***(2) За доношење одлуке из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање осам чланова локалног савета.***

***(3) Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за доношење одлуке из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање шест чланова локалног савета, под условом да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника локалног савета, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници надлежног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.***

**Регистрација и брисање из регистра локалног савета**

Члан 160

(1) Локални савет се региструје код министарства надлежног за послове рада.

(2) Регистар локалних савета води се као јавна и електронска база података.

(3) Захтев за регистрацију локалног савета (у даљем тексту: захтев) министарству подноси један од учесника, у року од 15 дана од дана закључивања споразума о оснивању локалног савета.

(4) Уз захтев се подноси: 1) споразум о оснивању локалног савета; 2) овлашћење за подношење захтева за регистрацију.

(5) Локални савет стиче својство правног лица даном уписа у регистар локалног савета.

(6) Министарство доноси решење о упису локалног савета у регистар локалног савета у року од 30 дана од дана подношења захтева.

(7) Решење из става 6. овог члана садржи:

1) број и датум уписа;

2) назив и ниво оснивања локалног савета;

3) седиште и адресу локалног савета.

(8) У регистар локалног савета се уписују подаци који се односе на:

1) назив и ниво оснивања локалног савета;

2) седиште и адресу локалног савета;

3) учеснике локалног савета;

4) датум закључивања споразума о оснивању локалног савета;

5) број и датум решења о упису и брисању.

(9) Локални савет се брише из регистра локалног савета у случају:

1) отказа споразума из члана 157. став 1. овог закона од стране свих учесника локалног савета;

2) када један од учесника локалног савета откаже учешће у локалном савету, односно кад престане да испуњава услове за учешће у локалном савету прописане овим законом, па услед тога престану да постоје услови за постојање локалног савета.

(10) Локални савет престаје да постоји брисањем из регистра локалног савета.

(11) Садржина регистра локалног савета и начин уписа и брисања локалног савета из регистра локалног савета ближе се уређују посебним прописом који доноси министар надлежан за област рада.

Образложење: Социјално-економски савети (у даљем тексту: СЕС) уређени су Законом о социјално-економском савету (Службени гласник РС, бр. 125/2004) (у даљем тексту: Закон о СЕС-у). Предвиђено је постојање Социјалноекономског савета на нивоу Републике, као и на нивоу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе. Састав СЕС-а је трипартитан – чине га представници синдиката, послодаваца и државе, и показало се да такав не може да одговори на изазове који постоје у Србији. Прописане надлежности су врло мале и без већег значаја, а нису ни довољно уређене, због чега је досадашња пракса СЕС-а конфузна и неуједначена. Начин одлучивања у СЕС-у представља посебан проблем јер се захтева једногласност, што је довело до потпуне блокаде у његовом раду. Због наведеног, СЕС постоји ради испуњења форме, али суштински не остварује улогу због које је основан. Зато је неопходно преуредити правила која уређују положај и улогу СЕС-а. У наставку текста образложена су нова решења која се предлажу, као и решења која се битно разликују од правила предвиђених у постојећем законодавству. У глави под називом „Социјално-економски савет“ уређено је оснивање, регистрација, састав, делокруг, начин рада, финансирање и друга питања значаја за рад Социјално-економског савета Републике Србије и Социјално-економских савета аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе (локални савети). Унете су битне измене у вези са саставом СЕС-а у односу на тренутно законско решење. Чланови СЕС-а су, као и по важећеш решењу, представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца и Владе Републике Србије, у једнаком броју, али сад је предвиђено да представници Владе обавезно буду председник Владе и министар надлежан за послове рада, чиме се жели нагласити нова, далеко значајнија улога СЕС-а у правном систему друштву. У састав СЕС-а уводе се представници академске заједнице и организација цивилног друштва, које одређују представници социјалних партнера – чланова СЕС-а. У опцији бр.1, сваки од социјалних партнера именује и разрешава „своје“ представнике академске заједнице и организација цивилног друштва, при чему су сви чланови СЕС-а пуноправни чланови са правом гласа. У опцији бр.2, представнике академске заједнице и организација цивилног друштва заједно бирају и разрешавају представници социјалних партнера, при чему представници академске заједнице и организација цивилног друштва немају право гласа. Увођењем представника академске заједнице и организација цивилног друштва у састав СЕС-а обезбеђују се садржајније и квалитетније расправе и објективније одлуке СЕС-а, јер се омогућава лицима која нису директни представници социјалних партнера да износе и заступају стручна мишљења и ставове шире друштвене заједнице. Надлежност СЕС-а је прецизирана и проширена у односу на постојеће законско решење. СЕС заузима став о таксативно наведеним питањима, утврђује предлог минималне зараде, даје мишљење у односу на нацрте, односно предлоге закона, других прописа и општих аката од значаја за економски и радно-социјални положај радника и послодаваца, утврђује репрезентативност синдиката и удружења послодаваца и одлучује о проширеном дејству колективног уговора. Такође, СЕС води евиденцију штрајка. Без проширивања надлежности, СЕС не може имати улогу коју би по дефиницији требало да има нити може изградити ауторитет у друштву. По Закону о СЕС-у, надлежности СЕС-а су готово занемарљиве. Осим одлуке о висини минималне цене рада (коју СЕС ниједном није успео да утврди), све остале активности СЕС-а, као акти које доноси су правно необавезујуће природе и немају скоро никакав утицај у друштву. Један од највећих изазова у нормирању рада СЕС-а јесте одређивање већине потребне за доношење одлука, која мора испунити два захтев правичности и објективности приликом одлучивања, а да се истовремено не блокира рад СЕС-а. По предложеном решењу, да би одлука СЕС-а била донета неопходно је да за њу гласа одређени број чланова СЕС-а (2/3 или више), уз услов да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника Социјално-економског савета. Према Закону о СЕС-у, за сваку одлуку, мишљење или препоруку неопходна је сагласност свих чланова СЕС-а. Ово решење, практично, блокира рад СЕС-а. Предвиђено је формирање социјално-економских савета за аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе – локални савети. Надлежност локалних савета је садржински слична надлежности СЕС-а Републике, али се односи на питања од значаја за ниво јединице територијалне аутономије за коју је локални савет основан. Састав локалног савета уређен је по узору на састав СЕС-а републике, али је, природно, предвиђен мањи број чланова.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**XI. РАДНИЧКИ САВЕТ**

**1.Основне одредбе**

**Услови за оснивање и надлежност**

Члан 161

(1) Радници код послодавца који има најмање 30 радника могу основати раднички савет, осим радника у органима државне управе и јединицама територијалне аутономије, у складу са овим законом.

(2) Послодавац не сме спречавати или ометати оснивање радничког савета и дужан је да обезбеди материјално-техничке услове за рад радничког савета, у складу са овим законом.

(3) Раднички савет представља и штити интересе радника код послодавца, а радници преко радничког савета остварују право на обавештавање, саветовање и саодлучивање о свим питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника, у складу са овим законом.

(4) Раднички савет може надзирати и упозоравати послодавца на повреде закона и других општих аката, као и на неизвршавање обавеза према радницима, у складу са законом.

(5) Раднички савет не сме учествовати у припремању или остваривању штрајка нити се сме на било који начин мешати у колективни радни спор који може довести до штрајка.

**Бирачко право**

Члан 162

(1) Право да бирају чланове радничког савета и да буду бирани у раднички савет имају сви радници код послодавца.

(2) Уступљени радници имају право да бирају чланове радничког савета и да буду бирани у раднички савет у агенцији и код послодавца корисника.

(3) Право да бира и да буде биран нема:

1) радник који ради на радном месту које подразумева заступање послодавца;

2) радник који ради на радном месту које подразумева управљање и руковођење код послодавца;

3) радник који је овлашћен да у име послодавца одлучује о правима, обавезама и одговорностима по основу рада;

4) радник који је члан органа послодавца, осим представника радника у тим органима, и чланови његове породице.

(4) Чланом уже породице из става 3. тачка

4) овог члана сматрају се: супружник, ванбрачни партнер, крвни сродници у правој линији и њихови супружници, браћа и сестре, пасторчад и усвојеници, лица са којима је радник у односу хранитељства или старатељства, очух и маћеха, усвојитељ и лице које је радник дужан по закону да издржава.

**Број и структура чланова**

Члан 163

(1) Број чланова радничког савета утврђује се према броју радника код послодавца који имају право гласа, и то:

1) од 30 до 50 радника – 3 члана;

2) од 51 до 100 радника – 5 чланова;

3) од 101 до 200 – 7 чланова.

(2) Код послодавца који запошљава више од 200 радника, број чланова радничког савета повећава се за два члана за сваких додатних 300 радника, а код послодавца који запошљава више од 1100 радника, број чланова радничког савета повећава се за два члана за сваких додатних 1000 радника.

(3) Код послодавца који запошлјава више од 9.100 радника, број чланова радничког савета повећава се за два члана за сваких додатних 3.000 радника.

**Мандат**

Члан 164

(1) Мандат радничког савета изабраног на редовним изборима траје четири године од дана објављивања записника о коначним резултатима избора из члана 176. став 10. овог закона.

(2) Ако до распуштања радничког савета, односно поништавања избора на којима је изабран раднички савет није протекло више од половине мандата радничког савета који је распуштен, односно који је изабран на изборима који су поништени, мандат радничког савета изабраног на ванредним изборима траје до истека мандата радничког савета који је распуштен, односно који је изабран на изборима који су поништени.

(3) Ако је у случају из става 2. овог члана протекло више од половине мандата радничког савета, мандат радничког савета изабраног на ванредним изборима траје четири године од дана објављивања записника о коначним резултатима избора у смислу члана 176. став 10. овог закона, при чему ће се редовни избори за раднички савет одржати у последњој години мандата у складу са чланом 173. став 2. овог закона.

(4) Када током трајања мандата радничког савета дође до промене у чланству, мандат новог члана радничког савета траје до завршетка текућег мандата радничког савета.

**Оснивање првог радничког савета**

Члан 165

(1)Поступак оснивања првог радничког савета покреће се на писани предлог синдиката или више синдиката заједно који има чланове код послодавца, или најмање 20% радника који раде код послодавца (даље: предлагач).

***Опција 1:***

1. ***Када су предлагачи из става 1. овог члана радници, предлог мора садржати име и презиме представника предлагача и потврду јавног бележника о броју радника који подржавају предлог.***

***Опција 2:***

***(2) Када су предлагачи из става 1. овог члана радници, предлог мора садржати име и презиме, број личне карте и потпис сваког радника који је подржао предлог, са назначењем представника предлагача.***

(3) Предлагач је дужан да предлог из става 1. овог члана достави синдикатима који имају своје чланове код послодавца и послодавцу, који је дужан да предлог објави на свим огласним местима, најкасније првог дана после дана пријема предлога.

(4) Представник предлагача сазива збор радника ради утврђивања услова за оснивање радничког савета и именовања изборног одбора у периоду не краћем од 15 нити дужем од 45 дана од дана објављивања предлога за оснивање радничког савета.

(5) Одлуку о спровођењу избора за први раднички савет доноси изборни одбор на својој првој седници.

(6) На сва друга питања у вези са оснивањем првог радничког савета примењују се одредбе овог закона о изборима за раднички савет.

**Раднички савет код послодавца са више организационих јединица и раднички савет организационе јединице**

Члан 166

(1) Ако је пословање послодавца организовано у више организационих јединица, радници могу основати један раднички савет на нивоу послодавца, тј. за све организационе јединице или раднички савет у свакој појединој организационој јединици.

(2) Раднички савет организационе јединице може бити основан ако у њој ради најмање 30 радника.

(3) Ако је након оснивања радничког савета у појединим организационим јединицама основан раднички савет на нивоу послодавца, даном оснивања тог радничког савета раднички савети у појединим организационим јединицама престају да постоје.

(4) У случају оснивања радничког савета на нивоу послодавца из става 1. и 2. овог члана, у радничком савету морају бити заступљени представници свих организационих јединица код послодавца.

(5) Предлог за оснивање радничког савета организационе јединице може дати синдикат или више синдиката заједно који у организационој јединици има своје чланове или најмање 20% радника организационе јединице.

(6) Број чланова радничког савета организационе јединице одређује се сходном применом одредаба члана 163. овог закона.

(7) На поступак избора радничког савета организационе јединице сходно се примјењују одредбе овог закона о поступку избора за раднички савет.

**Обавеза достављања података**

Члан 167

Послодавац код којег је основан раднички савет дужан је да министарству надлежном за послове рада достави податке о основаном радничком савету у року од десет дана од дана објављивања записника о коначним резултатима избора.

**Начин рада**

Члан 168

(1) Раднички савет ради на седницама.

(2) Чланови радничког савета бирају председника и заменика председника, већином од укупног броја гласова чланова радничког савета.

(3) На седницама радничког савета могу бити присутни представници синдиката који имају чланове код послодавца, без права учествовања у одлучивању.

(4) Раднички савет може затражити мишљење стручњака о питањима из свог делокруга.

(5) Трошкове стручног саветовања из става 4. овог члана сноси послодавац.

(6) Трошкови из става 5. овог члана морају бити разумни и примерени сврси рада и остваривању функције радничког савета.

(7) Раднички савет доноси пословник о свом раду.

**Правне радње и статус**

Члан 169

(1) Раднички савет може тужити или бити тужен само у вези са правима, односно обавезама који, на основу овог закона, другог прописа, колективног уговора или синдикалног споразума или споразума радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат, припадају радничком савету, односно терете раднички савет.

(2) Раднички савет нема својство правног лица и не може имати сопствену имовину.

(3) Раднички савет и његови чланови не могу материјално одговарати за одлуке савета.

**Забрана неједнаког поступања послодавца према члановима радничког савета**

Члан 170

Послодавац не може чланове радничког савета стављати у повољнији или неповољнији положај у односу на друге раднике због функције члана радничког савета коју обављају.

**Забрана неједнаког поступања радничког савета према радницима**

Члан 171 У свом деловању, раднички савет не сме радника или одређену групу радника стављати у повољнији или неповољнији положај у односу на друге раднике, осим у случајевима предвиђеним овим законом.

**Однос са синдикатом**

Члан 172

(1) Ради остваривања и заштите права и интереса радника, раднички савет, у доброј вери, сарађује са свим синдикатима који имају чланове код послодавца.

(2) Члан радничког савета може истовремено бити члан и представник синдиката код послодавца.

(3) Ако код послодавца није основан раднички савет, овлашћени синдикални представник синдиката који је репрезентативан код послодавца преузима сва права и обавезе радничког савета прописана овим законом.

(4) Ако код послодавца ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати могу заклјучити споразум о удруживању ради испуњења услова репрезентативности утврђених овим законом и одређивања овлашћеног синдикалног представника синдиката који преузима сва права и обавезе радничког савета прописана овим законом.

(5) Ако код послодавца постоји више синдиката који испуњавају услове репрезентативности у смислу овог закона, овлашћени синдикални представник сваког синдиката који је репрезентативан код послодавца преузима сва права и обавезе радничког савета прописана овим законом.

(6) Ако се у случају из ставова 3-5. овог члана оснује раднички савет, права и обавезе радничког савета прописана овим законом прелазе на раднички савет.

 **Избори за раднички савет**

 Члан 173

(1) Чланови радничког савета бирају се на непосредним изборима, тајним гласањем.

(2) Редовни избори за раднички савет одржавају се сваке четири године, у периоду између 1. марта и 31. маја.

(3) Избори за раднички савет одржавају се ван периода из става 1. овог члана (у даљем тексту: ванредни избори):

1) у случају распуштања радничког савета;

2) у случају поништаја претходних избора за раднички савет;

3) ако због престанка чланства члана, односно чланова радничког савета, односно њихових заменика, у складу са овим законом, раднички савет више нема број чланова потребан за одлучивање на начин предвиђен пословником о раду радничког савета.

(4) Одлуку о распуштању радничког савета из става 3. тачка 1) овог члана, односно о поништају претходних избора за раднички савет из става 3. тачка 2) овог члана доноси надлежни суд.

(5) У случају из става 3. тачке 1) и 2) овог члана, избори ће се одржати у року од 60 дана од дана кад је одлука о распуштању радничког савета, односно одлука о поништају избора за раднички савет постала правноснажна, а у случају из става 3. тачка 3) овог члана, избори ће се одржати у року од 60 дана од дана кад је донета одлука о расписивању ванредних избора.

**Расписивање избора**

Члан 174

(1) Раднички савет доноси одлуку о расписивању редовних избора за раднички савет најкасније 30 дана пре истека текућег мандата, објављује је на свим огласним местима послодавца и доставља је синдикатима који имају чланове код послодавца и послодавцу.

(2) Ако раднички савет не донесе одлуку о расписивању редовних избора у року из става 1. овог члана, на поступак избора за раднички савет сходно се примјењују одредбе овог закона о оснивању првог радничког савета.

(3) Одлуку о расписивању ванредних избора због разлога из члана 173. став 3. тачка 3) овог закона доноси председник радничког савета, односно други члан радничког савета одређен пословником радничког савета, најкасније у року од 30 дана од дана настанка разлога, објављује је на свим огласним местима послодавца и доставља је синдикатима који имају чланове код послодавца и послодавцу.

(4) Ако председник радничког савета, односно други члан радничког савета не донесе одлуку из става 2. овог члана или ако наступи неки од разлога из члана 173. став 3. тачка 1) и 2) овога закона, на поступак избора за раднички савет сходно се примењују одредбе овог закона о оснивању првог радничког савета.

(5) На сва друга питања у вези са ванредним изборима за раднички савет сходно се примењују одредбе овог закона о редовним изборима за раднички савет.

**Листа кандидата**

Члан 175 (1)

Листу кандидата за избор чланова радничког савета (у даљем тексту: листа кандидата) може предложити синдикат или више синдиката заједно који имају своје чланове код послодавца, или најмање 20% радника који су запослени код послодавца.

(2) Приликом састављања листе кандидата потребно је водити рачуна о равноправној заступљености свих организационих јединица послодавца и група радника (по полу, доби, стручној спреми, радним местима и сл.).

**Утврђивање и објављивање резултата избора**

Члан 176

(1) Избори су ваљани ако је гласала најмање једна трећина радника са бирачким правом.

(2) Ако се бира један члан радничког савета, изабран је онај кандидат који је добио највећи број гласова радника који су гласали.

(3) Ако, у случају из става 2. овог члана, два или више кандидата добију исти број гласова, изабран је кандидат који дуже непрекидно ради код послодавца.

(4) Ако се бирају два или више чланова радничког савета, број чланова који је изабран са сваке листе утврђује се применом система највећег количника, што подразумева да се места у радничком савету расподељују тако што се укупан број гласова које је добила свака поједина листа подели бројевима од један до закључно са бројем чланова који се бира.

(5) Добијени количници из става 4. овог члана разврставају се по величини, а у обзир се узима онај број највећих количника колико се чланова бира. Свака изборна листа добија онолико места у радничком савету колико тих количника на њу отпада.

(6) Ако две или више листа добију исте количнике на основу којих се додељује једно место, а нема више нерасподељених места, место ће се доделити листи која је укупно добила већи број гласова.

(7) У случају из ставова 4-7. овог члана, са сваке листе изабрани су кандидати од редног броја један па до редног броја који одговара броју места у радничком савету која је одређена листа добила.

(8) Листа која на изборима добије мање од 5% гласова радника који су гласали не учествује у деоби места у радничком савету.

(9) Заменици представника са сваке листе су кандидати који нису изабрани, по реду од првог неизабраног па највише до броја колико је одређена листа добила места у радничком савету, а након што се исцрпи листа кандидата, заменици су особе с листе заменика кандидата.

(10) Записник о коначним резултатима избора изборни одбор објављује на огласној табли послодавца.

(11) Записник о коначним резултатима избора и податке о спроведеним изборима изборни одбор доставља послодавцу, као и синдикатима и представницима радника који су поднели листу кандидата.

Поништење избора, распуштање радничког савета и искључење члана радничког савета

Члан 177

(1) У случају повреде одредбе овога закона о спровођењу избора за раднички савет, која је утицала на резултате избора, раднички савет, изборни одбор, послодавац, синдикат који има чланове код послодавца или кандидат за раднички савет могу од надлежног суда захтевати да поништи спроведене изборе.

(2) Захтев из става 1. овог члана може се поднети у року од 90 дана од дана објављивања коначних резултата избора.

(3) Ако раднички савет или неки његов члан повреди обавезе утврђене овим законом, другим прописом, колективним уговором или синдикалним споразумом, односно споразумом послодавца са радничким саветом ако код послодавца не постоји синдикат, или ако за време мандата у односу на неког члана наступе сметње за његово чланство у радничком савету, синдикат који има чланове код послодавца може затражити од надлежног суда да распусти раднички савет или да искључи одређенога члана, а исто могу затражити и најмање 20% радника код послодавца или послодавац.

**Обавезе послодавца**

Члан 178

(1) Послодавац је дужан да осигура материјално-техничке услове и омогући несметано спровођење избора за раднички савет у складу са овим законом и посебним прописом.

(2) Послодавац је дужан да, на захтев изборног одобра, дозволи, односно омогући благовремено објављивање одлука и обавештења изборног одбора на својим огласним местима. (3) Послодавац сноси све трошкове избора за раднички савет.

**Правилник о изборима за раднички савет**

Члан 179

Сва питања која се односе на изборе за раднички савет, а која нису уређена овим законом, уређују се посебним прописом који доноси министар надлежан за област рада.

**2. Права и обавезе радничког савета**

**Обавештавање**

Члан 180

(1) Послодавац је дужан да, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом, или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат, најмање једном у три месеца обавести раднички савет о:

1) стању и резултатима пословања и организацији рада;

2) планираном развоју пословних активности и пословне ситуације предузећа, и њиховом утицају на радноправни и материјално-социјални положај радника;

3) најновијем и могућем развоју пословних активности и пословне ситуације предузећа, и њиховом утицају на радноправни и материјално-социјални положај радника;

4) трошковима пословања послодавца и учешћу трошкова зарада у укупним трошковима;

5) стању, кретању и променама у зарадама;

6) обиму и разлозима увођења прековременог рада;

7) броју и структури радника који раде код послодавца (правни основ рада, пол, старост);

8) политици и плановима запошљавања;

9) одлукама које ће вероватно довести до значајних промена у организацији рада или у уговорним односима, укључујући и колективна отпуштања и статусне промене и друге случајеве промене послодавца;

10) плановима у вези са смањивањем броја радника и мерама које ће у вези са тим бити предузете;

11) броју и врсти радника којима је дао писану сагласност за допунски рад;

12) безбедности и здрављу на раду и мерама за побољшање услова рада;

13) резултатима спроведених инспекцијских надзора у вези са условима рада и у вези са безбедношћу и здрављем на раду;

14) другим питањима од значаја за радноправни, односно социјално-економски положај радника у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом, односно споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

(2) О питањима из става 1. овог члана послодавац је дужан да обавести раднички савет у време, на начин и са садржајем који су такви да омогућавају члановима радничког савета да изврше процену могућег утицаја, те да се припреме за саветовање с послодавцем, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом, или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

**Обавеза саветовања пре доношења одлуке**

Члан 181

(1) Пре доношења одлуке важне за радноправни, односно социјално-економски положај радника послодавац се мора саветовати са радничким саветом о одлуци коју намерава да донесе и мора радничком савету доставити податке важне за доношење одлуке и сагледавање њеног утицаја на положај радника, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

(2) У случају из става 1. овог члана, послодавац је дужан да радничком савету, на његов захтев, пре коначног изјашњења о одлуци коју послодавац намерава да донесе, омогући одржавање састанка ради додатних одговора, образложења и појашњења.

(3) Важним одлукама из става 1. овог члана сматрају се нарочито одлуке о:

1) доношењу правилника о раду;

2) доношењу других општих аката послодавца;

3) плану и политици запошљавања;

4) вишку радника и мерама за решавање вишка радника;

5) намераваном отпуштању радника из економских и сличних разлога;

6) статусним променама и другим случајевима промене послодавца, те о утицају таквих промена на раднике;

7) питанијима у вези са безбедношћу и здрављем на раду;

8) увођењу нове технологије, односно променама у организацији и начину рада, ако би те промене могле да утичу на положај радника;

9) плану и распореду годишњих одмора;

10) распореду и промени распореда радног времена;

11) ноћном раду;

12) увођењу приправности, распореду и трајању приправности, као и о висини накнаде за приправност;

13) накнадама за изуме и техничка унапређења;

14) свим другим питањима за које је колективним уговором или синдикалним споразумом, или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат предвиђено учествовање радничког савета у њиховом доношењу.

(4) Подаци о одлуци из ставова 1. и 3. овог члана морају се доставити радничком савету потпуно и благовремено, тако да му се омогући давање примедби и предлога, како би резултати расправе стварно могли утицати на доношење одлуке.

(5) Раднички савет дужан је да у року од осам дана, а у случају отказа, у року од пет дана, достави послодавцу своје мишљење о одлуци из ставова 1. и 3. овог члана, ако колективним уговором или синдикалним споразумом, или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат није друкчије одређено.

(6) Ако се раднички савет не изјасни о одлуци коју послодавац намерава да донесе у року из става 5. овог члана, сматра се да нема примедби и предлога.

(7) Мишљење радничког савета из става 5. овог члана мора имати образложење.

(8) Одлука послодавца донесена противно одредбама овог закона о обавези саветовања с радничким саветом ништава је.

**Саодлучивање**

Члан 182

(1) Послодавац може само уз претходну сагласност радничког савета донети одлуку о:

1) отказу члану радничког савета током трајања те функције и годину дана по њеном престанку;

2) отказу кандидату за члана радничког савета који није изабран, за време трајања избора и у периоду од шест месеци након објављених коначних резултата избора;

3) отказу раднику код којег је услед повреде или болести дошло до смањења радне способности;

4) отказу раднику који је особа са инвалидитетом;

5) отказу раднику старом 60 и више година;

6) отказу представнику радника у органу послодавца;

7) отказу раднику који је заштићен од отказа у смислу члана 263. став 2. овог закона;

(2) Раднички савет је дужан да се изјасни о давању или ускраћивању сагласности из става 1. овог члана у року од осам дана од дана кад му је достављен предлог одлуке послодавца.

(3) Одлука радничког савета из става 2. овог члана мора бити сачињена у писаном облику и образложена.

(4) Ако раднички савет одлучи да ускрати сагласност, послодавац може у року од 15 дана од дана достављања одлуке тражити да ту сагласност замени судска одлука.

(5) О тужби послодавца у случају из става 4. овог члана суд првог степена дужан је да одлучи у року од 30 дана од дана подношења тужбе.

(6) Колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат могу се утврдити и друга питања о којима послодавац може донети одлуку само уз претходну сугласност радничког савета.

**Обавеза обавештавања радника и синдиката**

Члан 183

Раднички савет је обавезан да редовно, а најмање једном у три месеца, обавештава раднике и синдикате који имају чланове код послодавца о свом раду и да прима њихове сугестије и предлоге.

**Услови за рад радничког савета**

Члан 184 (1)

Раднички савет заседа и на други начин обавља своје послове током радног времена послодавца. За рад у радничком савету сваки члан има право на плаћене часове рада најмање десет радних сати недељно.

(2) Члан радничког савета који одсуствује са рада у смислу става 2. овог члана, има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду.

(3) Однос радничког савета и послодавца заснива се на поверењу и међусобној сарадњи.

(4) Послодавац је дужан да радничком савету осигура потребан простор, особље, средства и друге услове за рад у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

(5) Послодавац је дужан да члановима радничког савета обезбеди стручно оспособљавање за рад у радничком савету у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

(6) Послодавац сноси трошкове који настану делатношћу радничког савета, у складу с овим законом, другим прописом, колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

(7) Председник или члан радничког савета који је послове за раднички савет обављао са пуним радним временом, након престанка обављања тих послова, има право повратка на радно место на коме је претходно радио, а ако је престала потреба за постојањем тог радног места, послодавац је дужан да му понуди друго одговарајуће радно место.

(8) Колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат ближе се уређују услови за рад радничког савета.

**Чување пословне тајне**

Члан 185

(1) Члан радничког савета дужан је да као пословну тајну чува све податке које је сазнао у обављању функције члана радничког савета, а који се сматрају пословном тајном у смислу посебног закона.

(2) Податке из става 1. овог члана члан радничког савета може открити осталим члановима радничког савета.

(3) Обавеза из става 1. овог члана постоји и након престанка функције члана радничког савета.

**Споразум радничког савета са послодавцем**

Члан 186

(1) Раднички савет може са послодавцем закључити писани споразум којим се ближе уређују међусобна права, обавезе и одговорности радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

(2) Споразумом из става 1. овог члана не смеју се уређивати питања која спадају у делокруг колективног уговора, односно синдикалног споразума.

Образложење: Уређено је оснивање радничког савета, број и структура чланова, избори и мандат, надлежност, начин рада и услови за рад, као и однос радничког савета и синдиката. Иако се у Закону о раду, кроз (свега две) одредбе које предвиђају могућност образовања Савета запослених, спомиње учешће запослених у управлјању предузећем, наше радно законодавство не садржи правни оквир за увођење и институционализовање информисања, консултовања и саодлучивања радника у предузећу, тј. за партиципацију радника. Закон о раду предвиђа могућност образовање савета запослених (код послодаваца који имају више од 50 запослених), међутим, ова одредба прописује само правни основ за образовање савета, али не садржи правила која су неопходна да би се та правна могућност остварила. Па тако, нису уређени поступак, избори, састав, начин рада, значај и домашај одлука, обим и облици сарадње са послодавцем, однос са синдикатима и друга питања од значаја за партиципацију радника. Због тога је одредба о савету запослених само прокламација, која нема ни правни ни стварни значај. Истовремено, консултовање и учествовање запослених у одлучивању веома је уско поставлјено, тј. ограничено на економска и социјална права запослених, чиме су, чини се, исклјучена питања која су у вези са пословањем предузећа, организацијом рада, увођењем нових технологија и сл., а која се не могу специфично одредити као економска и социјална права запослених. Овакво решење одудара од упоредноправне праксе развијених европских држава, које предвиђају много шира овлашћења радничких представничких тела у 139 управлјању предузећем, што представлја брану агресивном корпорацијском управлјању и обезбеђује успоставлјање равнотеже између рада и капитала. Учешће радника у управлјању предузећем представлја међународни радноправни стандард који је гарантован најважнијим међународним изворима радног права, за чије остваривање би требало створити валјане услове у домаћем законодавству. Потребно је уклјучити синдикате приликом правног регулисања ове материје, како коначна правна решења не би угрозила улогу и положај синдиката и како би била усмерена на унапређење, а не на сузбијање социјалног дијалога. Предвиђена је обавеза послодавца да финансира изборе за раднички савет, да обезбеди услове за рад радничког савета, стручно

оспособљавање чланова за рад у радничком савету, као и стручно саветовање радничког савета кад је то потребно. Раднички савет нема статус правног лица и не може стицати имовину, па се као једино логично решење намеће оно по коме је послодавац дужан да сноси наведене трошкове. Овакво решење је најзаступљеније у упоредноправном законодавству.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**XИИ. СКУП РАДНИКА**

Члан 187

(1) Ради потпуног обавештавања о питањима од значаја за радноправни, односно материјално-социјални положај радника, као и о раду радничког савета, односно синдиката морају се два пута годишње, у подједнаким временским размацима, одржати скупови радника код послодавца.

(2) Ако величина послодавца или друге посебности то захтевају, скупови из става 1 овог члана могу се одржати по организационим деловима послодавца.

(3) Скуп радника из става 1. овог члана сазива раднички савет, уз претходно обавештавање послодавца, водећи при томе рачуна да се одабиром времена и места одржавања скупа битно не штети пословању послодавца.

(4) Ако код послодавца није основан раднички савет, скуп радника из става 1. овог члана дужан је да сазове синдикат који има највише чланова код послодавца, а ако синдикат то не учини или ако ниједан синдикат нема чланове код послодавца, скуп радника сазива послодавац.

(5) Уколико је скуп радника сазвао синдикат, скуп радника одржава се ради потпуног обавештавања о питањима од значаја за радноправни, односно материјално-социјални положај радника, као и о раду синдиката.

(6) Не дирајући у право и обавезу радничког савета да сазива скуп радника из става 1. овог члана, послодавац може, ако оцени да је то потребно, сазвати скуп радника, водећи при томе рачуна да се тиме не ограниче права радничког савета утврђена овим законом.

(7) О сазивању скупа из става 6. овог члана послодавац се мора саветовати с радничким саветом.

Образложење: Уведен је један од видова остваривања права радника на партиципацију – право на учествовање у скуповима радника, који подразумева обавезу радничког савета, односно синдиката, односно послодавца да периодично организује овакве скупове ради обавештавања радника о питањима од значаја за радноправни, односно материјално-социјални положај радника. Осим тога, раднички савет и синдикати обавештавају раднике и о раду радничког савета, односно синдиката. Ово је важно колективно право радника, зато што им гарантује редовно обавештавање о питањима од значаја за њихов положај, као и о раду организација које их представљају, и „приморава“ представнике радника или послодавца да изађе пред раднике и разговара са њима. Ово колективно право представља брану за коришћење радничких савета и синдиката за приватне интересе њихових представника и, бар двапут годишње, подсећа раднике да су сви заједно део једног истог система, те да је потребно заједничко ангажовање ради његовог одржавања или унапређења. У важећем законодавству не постоји ово колективно право.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ: У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**XИИИ. ПРЕДСТАВНИК РАДНИКА У ОРГАНУ ПОСЛОДАВЦА**

Члан 188

(1) Код послодавца који је правно лице, код ког се, у складу са посебним законом, оснива орган који надзире управљање, један члан тог органа мора бити представник радника.

(2) Представника радника у органу из става 1. овог члана именује и опозива раднички савет.

(3) Ако код послодавца није основан раднички савет, представника радника у орган из става 1. овог члана, из реда радника код послодавца, именује и опозива синдикат који има највише чланова код послодавца.

(4) Ако у случају из става 3. овог члана не постоји синдикат који има чланове код послодавца, представника радника у орган из става 1. овог члана, из реда радника код послодавца, бирају и опозивају радници на непосредним изборима.

(5) На изборе из става 4. овог члана, сходно се примењују одребе овог закона о изборима за раднички савет.

(6) Члан органа из става 1. овог члана има исти правни положај као и други чланови тога органа.

Образложење: Право радника да имају свој представника у надзорном органу послодавца је важно колективно право, које радницима омогућава да врше надзор над законитошћу рада послодавца, штитећи притом интересе радника, али и интересе послодавца. ЗоР не предвиђа ово колективно право радника, али Закон о јавним предузећима (Службени гласник РС, бр. 15/2016 и 88/2019) познаје представника запослених као члана надзорног одбора јавног предузећа.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање

XИВ. ШТРАЈК

**Појам штрајка**

Члан 189

Штрајк је обустава рада на коју радници имају право ради заштите и унапређења својих права, слобода и интереса на раду и у вези са радом.

**Начело добровољности**

Члан 190

(1) Радник слободно одлучује о свом учествовању у штрајку.

(2) Радник не сме бити спречен да учествује у штрајку.

(3) Радник не сме бити изложен принуди да учествује или не учествује у штрајку.

(4) Радник не сме бити изложен претњи услед које би учествовао или одустао од учествовања у штрајку.

**Начело заштите безбедности, живота, здравља и имовине**

Члан 191

(1) Штрајкачки одбор и учесници у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожавају живот и здравље људи и безбедност лица и имовине.

(2) Штрајк се не може организовати и водити на начин који подразумева употребу насиља или којим се проузрокује непосредна материјална штета.

**Начин и место спровођења штрајка**

Члан 192

1. Штрајк се у смислу члана 189. овог закона спроводи: 1
2. ) обуставом рада и остајањем учесника у штрајку на својим радним местима;

2) обуставом рада и окупљањем учесника у штрајку на месту одређеном за одржавање штрајка;

3) обуставом рада без остајања учесника у штрајку на својим радним местима, односно без окупљања учесника на другом месту.

(2) Штрајк се може организовати у пословном простору послодавца или делу пословног простора послодавца, односно на другом месту изван пословног простора послодавца које је одговарајуће с обзиром на врсту штрајка, разлоге за штрајк и захтеве радника.

(3) У случају из става 2. овог члана, примењују се одредбе овог закона, а не закона који уређује јавно окупљања грађана.

(4) Штрајкачки одбор одлучује о начину и месту спровођења штрајка, као и о промени начина и места спровођења штрајка.

**Врсте штрајка**

Члан 193

(1) Штрајк може бити организован:

1) код послодавца или у организационом делу послодавца;

2) код послодаваца који су повезана лица у складу са законом;

3) у једном или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања;

4) у једној или више јединица локалне самоуправе или у једној или више градских општина;

5) у аутономној покрајини;

6) на територији Републике Србије – генерални штрајк.

(2) Штрајк солидарности може се организовати на свим нивоима предвиђеним у ставу 1. овог члана ради подршке радницима, односно синдикатима у Републици Србији који су већ у штрајку код послодавца или у организационом делу послодавца, у једном или више сектора, области, грана или група делатност, односно занимања, односно у аутономној покрајини, у једној или више јединица локалне самоуправе или у једној или више градских општина.

(3) Штрајк солидарности, у смислу става 2. овог члана, може се организовати и ради подршке радницима, односно синдикатима који су већ у штрајку у иностранству.

(4) Штрајк, у смислу ставова 1. и 2. овог члана, може бити организован уколико неко право, слобода или интерес радника, у смислу члана 189. став 1. овог закона, непосредно или посредно зависе од чињења или нечињења носилаца републичке, покрајинске, односно власти јединице локалне самоуправе.

(5) У случају из става 4. овог члана, примењују се одредбе овог закона, а не закона који уређује јавно окупљања грађана.

(6) Штрајк у смислу ставова 1 – 4. овог члана може се организовати и као штрајк упозорења, у трајању од најдуже једног сата у току једног или више радних дана.

(7) Спонтани штрајк може се спровести код послодавца или у организационом делу послодавца или код више послодаваца који су повезана лица у складу са законом:

1) ако послодавац касни са исплатом зараде радницима или делу радника најмање 30 дана, у смислу закона, општег акта код послодавца и уговора о раду;

2) у случајевима у којима је у смислу прописа који уређује безбедност и здравље на раду предвиђено право радника да одбије да ради.

(8) Штрајк у смислу става 7. овог члана спроводи се спонтаном обуставом рада од стране свих или дела радника, без обавезе претходног доношења одлуке о ступању у штрајк и најављивања штрајка.

(9) Учесници у штрајку из става 7. овог члана дужни су да у року од 48 сати од почетка спонтаног штрајка образују штрајкачки одбор, у смислу члана 196. овог закона, и донесу одлуку о ступању у штрајк, у смислу чланова 194. и 195. овог закона.

(10) Спонтани штрајк није дозвољен код послодавца код кога мора да се обезбеди минимум процеса рада, у смислу члана 202. овог закона.

**Организатор штрајка**

 Члан 194

(1) Одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган синдиката или најмање 15% радника код послодавца (у даљем тексту: организатор штрајка).

(2) Одлуку о ступању у штрајк у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању доноси надлежни орган синдиката који је репрезентативан у сектору, области, грани, делатности или групи делатности, односно занимању или најмање 15% радника у сектору, области, грани, делатности или групи делатности, односно занимању.

(3) Одлуку о ступању у штрајк у аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе доноси надлежни орган синдиката који је репрезентативан у односној аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе или најмање 15% радника у аутономној покрајини, односно јединици локалне самоуправе.

(4) Одлуку о ступању у штрајк на територији Републике Србије доноси надлежни орган синдиката који је репрезентативан на територији Републике Србије или најмање 15% радника у Републици Србији.

(5) Организатор штрајка у смислу ставова 1-4. овог члана може једном одлуком одлучити о ступању у штрајк упозорења и о ступању у штрајк, ако су разлози ступања у штрајк и захтеви радника исти за штрајк и штрајк упозорења.

**Садржај одлуке о ступању у штрајк**

Члан 195

Одлука о ступању у штрајк садржи:

1) назив надлежног органа синдиката који је донео одлуку о ступању у штрајк или констатацију да је одлуку о ступању у штрајк донео потребан број радника, у смислу члана 194. став 1. овог закона;

2) разлоге ступања у штрајк;

3) захтеве радника;

4) време почетка штрајка;

5) место и начин спровођења штрајка;

6) предлог минимума процеса рада, у смислу члана 203. став 10. овог закона;

7) предлог начина обезбеђивања минимума процеса рада, у смислу члана 204. став 5. овог закона;

8) састав штрајкачког одбора.

**Штрајкачки одбор**

Члан 196

(1) Штрајкачки одбор заступа интересе радника и у њихово име предводи штрајк.

(2) Чланови штрајкачког одбора уживају заштиту од отказа и стављања у неповољан положај, у складу са овим законом.

(3) Штрајкачки одбор и учесници у штрајку не могу спречавати послодавца да користи средства и располаже средствима којима обавља делатност.

(4) Штрајкачки одбор и учесници у штрајку не смеју спречавати раднике који не учествују у штрајку да раде.

**Најава штрајка**

Члан 197

(1) Штрајк се најављује достављањем одлуке о ступању у штрајк.

(2) Штрајкачки одбор је дужан да одлуку о ступању у штрајк достави послодавцу, односно удружењу послодаваца, односно надлежном републичком, покрајинском или органу јединице локалне самоуправе, у складу са овим законом.

(3) Ако су организатор штрајка радници, уз одлуку о ступању у штрајк прилаже се и потврда јавног бележника о броју радника који су подржали одлуку о ступању у штрајк.

(4) Одлуку о ступању у штрајк код послодавца штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно оснивачу најкасније три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

(5) Одлуку о ступању у штрајк радника у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању штрајкачки одбор доставља удружењу послодаваца одговарајућег нивоа, министарству надлежном за област у којој се штрајк организује и министарству надлежном за област рада најкасније три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

(6) Одлуку о ступању у штрајк радника у аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе штрајкачки одбор доставља удружењу послодаваца одговарајућег нивоа и органу извршне власти аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе надлежном за област рада најкасније три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

(7) Одлуку о ступању у генерални штрајк штрајкачки одбор доставља удружењу послодаваца одговарајућег нивоа и Влади Републике Србије најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

(8) Одлуку о ступању у штрајк у делатностима у којима је право на штрајк ограничено обавезом обезбеђивања минимума процеса рада штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно удружењу послодаваца, односно надлежном републичком, покрајинском или органу јединице локалне самоуправе најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

(9) Одлуку о ступању у штрајк упозорења штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно удружењу послодаваца, односно надлежном републичком, покрајинском или органу јединице локалне самоуправе најкасније 24 сата пре дана одређеног за почетак штрајка.

(10) Рок за најаву штрајка упозорења из става 9. овог члана односи се и на делатности у којима је право на штрајк ограничено обавезом обезбеђивања минимума процеса рада.

(11) Одлука о ступању у штрајк из става 1. овог члана доставља се Републичкој агенцији за мирно решавање колективних радних спорова складу са ставовима 4 – 9. овог члана, чиме се покреће поступак мирног решавања спора у складу са овим законом.

(12) Одлука о ступању у штрајк из става 1. овог члана доставља се Социјално-економском савету Републике ради уписа у евиденцију, у смислу члана 156. овог закона.

(13) Ако организатор штрајка не поступи у складу са ставовима 1 – 12. овог члана, штрајк не може отпочети штрајк.

**Обавеза мирења пре ступања у штрајк**

Члан 198

(1) Стране у спору дужне су да у случају из члана 197. ставови 4 – 6. овог закона, најкасније у року од три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка покрену поступак за мирно решавање спора у складу са овим законом.

(2) Стране у спору дужне су да у случају из члана 197. ставови 7. и 8. овог закона, најкасније у року од пет радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка покрену поступак за мирно решавање спора у складу са овим законом.

(3) Организатор штрајка, у смислу члана 194. став 1. овог закона, који не достави одлуку о ступању у штрајк или одбије да учествују у поступку мирења не може отпочети штрајк.

**Штрајкачка стража**

Члан 199

(1) Одлуком штрајкачког одбора може да се образује штрајкачка стража чији задатак је обавештавање радника и јавности о разлозима штрајка и захтевима учесника у штрајку.

(2) Штрајкачка стража се образују на месту или у близини места одржавања штрајка.

**Престанак штрајка**

Члан 200

(1) Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком штрајкачког одбора.

(2) Организатор штрајка из члана 194. овог закона дужан је да обавести послодавца, односно удружење послодаваца, односно надлежни републички, покрајински или орган јединице локалне самоуправе о престанку штрајка.

(3) Споразум из става 1. овог члана је део општег акта код послодавца.

(4) За сваки нови штрајк учесници у штрајку дужни су да донесу нову одлуку о ступању у штрајк, осим ако је овим законом другачије предвиђено.

**Забрана штрајка**

Члан 201

(1) Штрајк није дозвољен професионалним припадницима Војске Србије, припадницима Безбедносноинформативне агенције и припадницима специјалне и посебних јединица полиције у смислу закона о којим се уређују унутрашњи послови.

(2) Радници из става 1. овог члана могу ради заштите својих професионалних интереса користити поступке мирења, посредовања, односно арбитраже у складу са посебним законом.

(3) Другим законом, прописом или општим актом не могу бити предвиђене друге делатности у којима је забрањено право на штрајк у смислу овог закона.

**Ограничење права на штрајк**

Члан 202

(1) У делатностима у којима прекид рада или обим трајања прекида рада може да угрози живот, личну безбедност или здравље становиштва или дела становништва, штрајк може да се организује ако се обезбеди минимум процеса рада којим се обезбеђује заштита живота, личне безбедности и здравља становништва, односно дела становништва.

(2) Делатности у смислу става 1. овог члана су електропривреда, водопривреда, контрола летења, коришћење телефонских услуга, производња основних прехрамбених производа (хлеб, млеко), здравствена и ветеринарска заштита и социјална заштита.

(3) Услов из става 1. овог члана не односи се на организовање штрајка на радним местима у оквиру делатности из става 1. и 2. овог члана на којима прекид рада или обим трајања прекида рада не може да угрози живот, личну безбедност или здравље становништва или дела становништва.

(4) Другим законом, прописом или општим актом не могу бити предвиђене друге делатности у којима је ограничено право на штрајк у смислу овог закона.

Минимум процеса рада

Члан 203

(1) Минимум процеса рада утврђује се колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом послодавца и радника.

(2) Ако није утврђен на начин из става 1. овог члана, синдикат или послодавац могу захтевати да се о минимуму процеса рада изјасни арбитража.

(3) Арбитражно веће из става 2. овог члана састоји се од једног представника синдиката, једног представника послодавца и независног председника кога споразумно одређују послодавац и синдикат са листе арбитара коју води Републичка агенција за мирно решавање колективних радних спорова.

(4) Ако се синдикат и послодавац не могу споразумети о именовању председника арбитражног већа, а та питања нису другачије уређена колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом странака, њега ће именовати директор Републичке агенције за мирно решавање колективних радних спорова.

(5) Ако једна од страна у спору одбија да учествује у арбитражном поступку поводом утврђивања минимума процеса рада, поступак се наставља без њеног присуства, а одлуку о минимуму процеса рада доноси председник арбитражног већа.

(6) Арбитражна одлука доноси се већином гласова у року од осам дана од дана покретања арбитражног поступка.

(7) Ако послодавац није предложио минимум процеса рада из става 1. овога члана до дана почетка поступка мирења из члана 198. овог закона, поступак утврђивања минимума процеса рада не може се покренути до дана окончања штрајка.

(8) Минимум процеса рада утврђује се на начин из става 1. и 2. овог члана у року од дванаест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

(9) Ако су колективни уговор, синдикални споразум, споразум послодавца и радника или одлука арбитраже којима је био утврђен минимум процеса рада престали да важе, а минимум процеса рада није утврђен на други начин у смислу овог закона, до утврђивања новог минимума процеса рада примењиваће се минимум процеса рада утврђен колективним уговором, синдикалним споразумом, споразумом послодавца и радника или одлуком арбитраже који су престали да важе.

(10) Ако минимум процеса рада није утврђен на начин предвиђен ставовима 1 – 9. овог члана, штрајк се може реализовати у складу са одлуком о штрајку.

**Начин обезбеђивања минимума процеса рада**

Члан 204

(1) Послодавац одређује раднике који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у складу са чланом 203. овог закона, а по прибављеном мишљењу

штрајкачког одбора, најкасније 48 сати пре почетка штрајка, односно 12 сати пре почетка штрајка упозорења.

(2) Штрајкачки одбор и послодавац су дужни да за време штрајка сарађују у циљу обезбеђења минимума процеса рада.

(3) Послодавац не може да одреди чланове штрајкачког одбора да раде у смислу става 1. овог члана, без сагласности штрајкачког одбора.

(4) Изузетно од става 3. овог члана, послодавац може да одреди члана штрајкачког одбора да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада уколико нема других радника који у складу са правилником о организацији и систематизацији радних места и уговором о раду раде на истом или сличном радном месту.

(5) Ако послодавац не одреди раднике који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у року предвиђеном у ставу 1. овог члана, штрајк се може реализовати у складу са одлуком о штрајку, а одговорност за последице због неизвршене обавезе послодавца не сносе организатор штрајка нити учесници у штрајку.

**Права учесника у штрајку и последице учествовања у штрајку**

Члан 205

(1) Организовање штрајка, односно учествовање у штрајку који је у складу са законом, не представља повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, нити може да буде основ за покретање поступка за утврђивање одговорности радника и не може имати за последицу изрицање мера за непоштовање радне дисциплине, повреду радних обавеза или престанак радног односа.

(2) Радник који учествује у штрајку остварује сва права из радног односа, осим права на зараду, а право на накнаду трошкова по основу рада зависно од начина спровођења штрајка.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, ако је штрајк организован због кашњења у исплати зараде, учесници у штрајку имају право на накнаду зараде током трајања штрајка, у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

(4) Споразумом о престанку штрајка може се утврдити обавеза послодавца да исплати зараду за период трајања штрајка, без обзира на разлог штрајка.

(5) Радник не може бити одговоран због учествовања у штрајку осим ако радник, који је одређен да ради због обезбеђивања минимума процеса рада у складу са чланом 204. овог закона, одбије да ради.

(6) Члан штрајкачког одбора не може бити одговоран због организовања и учествовања у штрајку, осим ако је организовао, односно учествовао у штрајку чија је незаконитост утврђена одлуком надлежног суда.

(7) О законитости организовања и учествовања у штрајку одлучује надлежни суд у складу са законом.

**Права и обавезе послодавца**

Члан 206

(1) У случају незаконитог организовања илли учествовања у штрајку послодавац има право на накнаду штете, у складу са законом.

(2) Незаконитост организивања, односно учестовања у штрајку из става 1. овог члана утврђује се одлуком надлежног суда.

(3) У току штрајка послодавац не може да запосли или на други начин замени учеснике у штрајку, осим ако радник који је одређен да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у складу са овим законом одбије да ради или ако је одлуком суда утврђена незаконитост штрајка.

(4) Послодавац не сме да спречава синдикат, односно раднике да организују штрајк или да учествују у штрајку нити да употребљава мере претње или принуде ради окончања штрајка, као ни да предвиди већу зараду или друге повољније услове рада за раднике који не учествују у штрајку.

(5) Ако се штрајк организује у пословном простору послодавца, послодавац је дужан да учесницима у штрајку обезбеди хигијенско-техничке услове за боравак у том простору током трајања штрајка, у циљу заштите њихове безбедности и здравља.

**Евиденција о штрајку**

Члан 207

(1) Социјално-економски савет Републике Србије води евиденцију о штрајку.

(2) Евиденција о штрајку из става 1. овог члана води се као јавна и електронска база података.

(3) Евиденција о штрајку садржи нарочито податке о:

1) врсти штрајка;

2) послодавцу код ког је штрајк организован, ако је штрајк организован код послодавца или код више послодаваца у смислу овог закона;

3) организатору штрајка;

4) разлозима штрајка;

5) захтевима учесника у штрајку;

6) трајању штрајка;

7) месту и начину спровођења штрајка;

8) начину престанка штрајка.

(4) Организатор штрајка дужан је да Социјално-економском савету Републике Србије достави одлуку о ступању у штрајк истовремено са достављањем одлуке послодавцу.

(5) Организатор штрајка и послодавац код кога је штрајк организован, ако је штрајк организован код послодавца или код више послодаваца у смислу овог закона, дужни су да Социјално-економском савету Републике Србије доставе податке из става 3. овог члана у року од 10 дана од престанка штрајка.

Образложење: Закон о штрајку (у даљем тексту: ЗоШ) донет је 1996. године, у време постојања Савезне Републике Југославије. Неколико пута је најављивано доношење новог закона (последњи пут 2018. године), али до данас није усвојен нови закон нити је познато кад ће се то догодити. Важећи Закон

о штрајку садржи низ мањаковости и превазиђених решења, због чега је неопходно ову материју што пре уредити на начин који одговара међународним радноправним стандардима и тренутном стању ствари, али и очекиваним кретањима у овој области. Право на штрајк гарантује се свим радницима ради заштите и унапређења њихових права, слобода и интереса на раду и у вези са радом. Из овога произилази да се право на штрајк признаје свим радницима, а не само запосленима, као што је прописано ЗоШ-ом, као и да се то право може користити ради заштите и унапређења свих права, слобода и интереса на раду и у вези са радом, у најширем могућем смислу. Према ЗоШ-у, запослени могу организовати штрајк ради заштите економских и професионалних интереса по основу рада, што, ипак, сужава могуће разлоге за организовање штрајка. Међународним радноправним стандардима се право на штрајк, заједно са другим колективним радним правима, експлицитно или имплицинтно, признаје свим радницима без обзира по ком правном основу раде за послодавца, а штрајк може бити забрањен само радницима у одређеним делатностима (основне делатности). Предвиђено је неколико могућих начина спровођења штрајка, о чему одлучује штрајкачки одбор – обуставом рада и остајањем учесника у штрајку на својим радним местима, обуставом рада и окупљањем учесника у штрајку на месту одређеном за одржавање штрајка и/или обуставом рада без остајања, односно окупљања учесника у штрајку. Ово су логични начини спровођења штрајка, који не излазе из оквира сврхе коју би штрајк требало да оствари. У ЗоШ-у је прописано само то да штрајк представља прекид рада, а нису уређени могући начини спровођења штрајка. Место одржавања штрајка је, пре свега, пословни простор послодавца, али то може бити и друго место, што зависи од врсте штрајка, разлога за штрајк и захтева радника. Важно је напоменути да се на штрајк, без обзира на место одржавања, увек примењују одредбе овог закона, а не закона који уређује јавно окупљање грађана. ЗоШ одређује да, ако се штрајк исполјава окуплјањем запослених, место окуплјања учесника у штрајку не може бити ван пословних - радних просторија, односно ван круга пословног простора запослених који ступају у штрајк. На овај начин се спречава да штрајк постане видлјив за јавност и да штрајкачи добију ширу подршку за своје захтеве. Неопходно је имати у виду специфичности друштвено-политичког и социјалноекономског амбијента у Србији, као и чињеницу да су разлози због којих радници штрајкују често директно или индиректно узроковани незаконитим или неправилним поступањем или пропуштањем државних органа и служби. Осим тога, у јавном сектору, осим непосредног послодавца постоји и оснивач (Република, аутономна покрајина, јединица локалне самоуправе), који у великој мери (пресудно) утиче на радноправни положај запослених, а чије седиште је изван пословног простора послодавца. Подвођење штрајка под категорију јавног окуплјања грађана (предлог из последњег Нацрта Закона о штрајку из 2018. године) није прави начин да се уреди ово питање, зато што је штрајк специфична врста протеста са посебном природом и динамиком, који се тешко могу прилагодити захтевима организовања јавног окуплјања. Комитет за слободу удруживања МОР-а заузео је став да временско ограничење права на демонстрације радника од стране закона није оправдано и да може учинити то право неоперативним у пракси, а Закон о јавном окуплјању прописује управо таква ограничења. Осим тога, надлежни државни орган може одбити да да дозволу за јавно окуплјање или га одобрити на месту или у време које не одговара интересима штрајкача, чиме се угрожава остваривање овог права. Штрајк се може организовати на свим нивоима за које се може основати синдикат – код послодавца или организационог дела послодавца, код послодаваца који су повезана лица у складу са законом, у једном или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања, у једној или више јединица локалне самоуправе или у једној или више градских општина, у аутономној покрајини или на територији Републике Србије – генерални штрајк. У ЗоШ-у није предвиђена могућност организовања штрајка код послодаваца који су повезана лица, као ни у аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе, за шта нема оправдања. Предвиђена је могућност организовања штрајка солидарности на свим нивоима ради подршке радницима, односно синдикатима који су већ у штрајку у Републици Србији или у иностранству. ЗоШ не предвиђа могућност организовања штрајка солидарности. Предвиђена је могућност организовања штрајка уколико неко право, слобода или интерес радника непосредно или посредно зависе од чињења или нечињења носилаца републичке, покрајинске, односно власти јединице локалне самоуправе. Наглашено је да се код оваквог штрајка примењују одредбе овог закона, а не закона о јавном окупљању грађана. Разлози за ову врсту штрајка су, као и код осталих врста, заштита и унапређење права, слобода и интереса радника на раду и у вези са радом, само што радници у овом случају препознају поступање носилаца јавне власти као доминантан узрок њихових радноправних проблема, због чега оваква организована акција радника не би требало да се третира као политички протест или нешто слично, већ искључиво као штрајк. На истој линији су и мишлјења Одбора МОР-а за слободу удруживања, међу којима је и мишлјење „да чисто политички штрајкови не спадају у опсег принципа слободе удруживања, али да би синдикати требало да могу да се ослоне на протестне штрајкове, посебно кад је цилј критиковање економске и социјалне политике владе“. Могло би се рећи да у Србији тренутно није забрањен штрајк који има политичке захтеве који су везани за остваривање економско-социјалних, односно професионалних цилјева радника, нарочито кад је у питању генерални или грански штрајк (нпр. захтева се поболјшање одредаба радноправног законодавства, оставка министра рада, доношење социјалног програма и др.), али потребно је да се таква врста штрајка „озакони“ и уреди. Свака од наведених врста штрајка може бити организована и као штрајк упозорења, у трајању од најдуже једног сата у току једног или више радних дана. Предвиђена је могућност спровођења спонтаног штрајка, али само код послодавца или у организационом делу послодавца или код висе послодаваца који су повезана лица у складу са законом, и само у два нарочито оправдана случаја – кашњење са исплатом зараде и озбиљна повреда прописа о безбедности и здрављу на раду. Овај штрајк се не организује, већ отпочиње спонтано, без претходног доношења одлуке и најављивања штрајка, а није дозвољен код послодавца код кога мора да се обезбеди минимум процеса рада. ЗоШ не предвиђа могућност одржавања спонтаног штрајка, али би то свакако требало учинити. Постоје законодавства у којима је дозволјено да се у штрајк ступи спонтано, без најаве (нпр. у Шведској је дозволјено спонтано окуплјање радника које може прерасти у штрајк због кашњења у исплати зарада). Повреде основних радних права у Србији су честе (кашњења у исплати зараде, непоштовање правила о радном времену, незаконито продужење трајања прековременог рада, непоштовање правила о безбедности и здравлју на раду и сл.), а уобичајено је и да послодавци изненада, без претходне најаве и посебног објашњења, смање права радника, због чега би било правично и сврсисходно да се у домаће законодавство уведе институт спонтаног штрајка. Ову могућност радници би могли користити само у изузетним случајевима, кад послодавац повређује неко од основних радних права чије поштовање се мора што хитније обезбедити. Одлуку о ступању у штрајк може донети надлежни орган синдиката или најмање 15% радника код послодавца, односно на другом нивоу на ком се штрајк организује. ЗоШ-ом је прописано да одлуку о ступању у штрајк код послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених. Захтев да одлуку о ступању у штрајк доноси већина запослених угрожава остваривање права на штрајк запослених који нису чланови синдиката и, као такав, у супротности је са међународним радноправним стандардима. Овај проблем долази до изражаја нарочито у великим предузећима, у предузећима са сложеном и просторно разуђеном организацијом, као и у предузећима у којима постоји синдикат који окуплја велики број запослених. Граница од 15% радника је довољно ниска да обезбеди радницима који нису синдикално организовани остваривање права на штрајк, али и довољно висока да потврди оправданост предузимања ове колективне акције. Изричито је наведено да су чланови штрајкачког одбора заштићени од отказа и стављања у неповољан положај једнако као остали представници радника. Ово је веома важно, с обзиром на тежину њиховог положаја и одговорност коју преузимају кад се определе да организују штрајк и представљају штрајкаче. Чланови штрајкачког одбора својим именом и презименом иступају пред послодавца у веома деликатној ситуацији – штрајку, због чега су угроженији од других радника и највише изложени ризику од шиканирања и отказа. Због тога они морају бити издвојени и посебно заштићени у односу на друге раднике. Закон о раду предвиђа апстрактну правну заштиту за све запослене, али не прописује конкретну и ефикасну заштиту за оне којима је заштита најпотребнија – за овлашћене представнике радника, а међу њима и за представнике радника у штрајку. Решење из ЗоР-а није у складу са међународним радноправним стандардима, који инсистирају на конкретној и ефикасној заштити за представнике синдиката/радника. На ефикасној заштити представника радника код послодавца инсистира Конвенција МОР-а бр.135 о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу, као и Препорука бр.143 која иде уз ту конвенцију, које захтевају да се националним законодавством уреди конкретна, посебна заштита за радничке представнике. Предвиђени су краћи рокови за најаву штрајка, тј. за достављање одлуке о ступању у штрајк. Одлука о ступању у штрајк доставља се послодавцу, односно удружењу послодаваца најкасније три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка, док се одлука о ступању у генерални штрајк и одлука о ступању у штрајк у делатностима у којима је право на штрајк ограничено обавезом обезбеђивања минимума процеса рада доставља у року од пет радних дана. Одлука о ступању у штрајк упозорења доставља се у року од 24 сата пре дана одређеног за почетак штрајка. Одлука о ступању у штрајк не доноси се лако, али се релативно лако одустаје од ње. Уместо да преговарају са штрајкачима о начину превазилажења проблема који су довели до одлуке о ступању у штрајк, послодавци период од најаве до почетка штрајка користе за „убеђивање“ штрајкача да одустану од штрајка. Покушаји утицања на штрајкаче су различити, од обећавања привилегија онима који одустану од штрајка, преко „пријателјског саветовања“ да то што раде није паметно, па до отворених претњи и притисака (претња отказом, деградацијом, новчаним кажњавањем, ускраћивања помоћи и др.). Због тога је потребно скраћивање рокова за најаву штрајка на меру којом се обезбеђује довољно времена за припрему обе стране за штрајк и за преговоре између штрајкача и послодавца, али која не сузбија динамику припрема за штрајк и отпочињања штрајка. Рокови за најаву штрајка прописани ЗоШ-ом уклапају се у међународне радноправне стандарде, али су предугачки за услове у Србији, па отежавају, а понекад и онемогућавају остваривање права на штрајк. Ако су организатор штрајка радници, уз одлуку о ступању у штрајк прилаже се и потврда јавног бележника о броју радника који су подржали одлуку о ступању у штрајк. Циљ је да се утврђивање броја радника који подржавају штрајк повери неутралном субјекту – Јавном бележнику, који би морао да утврди и саопшти број радника који подржавају штрајк, али би био обавезан да чува као тајну податке о њиховом идентитету. ЗоШом није уређено на који начин запослени гласају за ступање у штрајк кад су радници организатори штрајка. У пракси се обично направи списак имена запослених који подржавају штрајк и сваки запослени поред свог имена ставлја својеручни потпис. Списак се доставлја послодавцу, како би он проверио да ли је одлука о штрајку донета гласовима већине запослених. На тај начин послодавац сазнаје ко од запослених подржава штрајк, што може искористити против штрајкача и штрајка. Предвиђена је могућност образовања штрајкачке страже чији задатак је обавештавање радника и јавности о разлозима штрајка и захтевима учесника у штрајку. Штрајкачку стражу чини један број учесника у штрајку, који се налазе на месту или у близини места одржавања штрајка (нпр. на улазу у фабрику), који мирно и аргументовано објашњавају разлоге штрајка и неагресивно убеђују раднике који нису ступили у штрајк да је потребно да се уклјуче у ову колективну акцију. Цилј је да се постигне већа солидарност међу радницима, потпуна и правовремена информисаност о штрајку, као и да се штрајк учини видлјивијим за јавност, јер штрајкачке страже често истичу транспаренте и друга обележја у вези са штрајком. ЗоШ не забрањује организовање штрајкачке страже, али је не регулише, што изазива недоумице у пракси. Измењен је круг делатности у којима се не може организовати штрајк и наглашено је да се другим прописом (осим овим законом) не могу предвидети друге делатности у којима је штрајк забрањен. Штрајк није дозвољен професионалним припадницима Војске Србије, припадницима Безбедносно-информативне агенције и припадницима специјалне и посебних јединица полиције. Према важећим прописима, у Републици Србији није дозволјен штрајк професионалним припадницима Војске Србије, у здравственим установама које пружају хитну медицинску помоћ и припадницима Безбедносно-информативне агенције, док припадници полиције имају право на штрајк у складу са ограничењима предвиђеним у Закону о полицији. Предвиђено је да се штрајк може ограничити само у делатностима у којима прекид рада или обим трајања прекида рада може угрозити живот, личну безбедност или здравље становиштва или дела становништва, таксативно су наведене такве делатности и наглашено је да се другим прописом не могу предвидети друге делатности у којима је ограничено право на штрајк. Осим тога, наглашено је да се право на штрајк не може ограничити на појединим радним местима у оквиру делатности у којој је иначе ограничено право на штрајк, ако на тим радним местима прекид рада или обим трајања прекида рада не може угрозити живот, личну безбедност или здравље становништва или дела становништва. ЗоШ-ом су одређене делатности за које важи посебан правни режим штрајка – минимум процеса рада и рана најава штрајка. Круг тих делатности утврђен је врло широко, па је право на штрајк ограничено и у делатностима које нису од виталног значаја за живот, здравлје и безбедност становништва, што представлја одступање од међународних радноправних стандарда, а нарочито од праксе Одбора за слободу удруживања МОР-а. Начин утврђивања минимума процеса рада уређен је на битно другачији начин у односу на решење у ЗоШу. Предвиђено је да се минимум процеса рада, најпре, утврђује споразумно, тј. колективним уговором, синдикалним споразумом или споразумом послодавца и радника, а ако се не утврди на тај начин, одредиће се одлуком арбитраже. Веома је значајна одредба која каже да се минимум процеса рада мора утврдити у року од 12 месеци од дана ступања на снагу закона. Оваквим решењем обезбеђује се равноправно учешће синдиката, односно радника и послодаваца у поступку утврђивања минимума процеса рада, као и благовременост утврђивања овог услова за организовање штрајка, како не би било доведено у питање одржавање штрајка због тога што није одређен минимум процеса рада. ЗоШ предвиђа да минимум процеса рада за јавне службе и јавна предузећа утврђује оснивач, а за друге послодавце директор – дакле послодавац. Иако је послодавац, том приликом, дужан да узме у обзир мишлјење примедбе и предлоге синдиката, они нису обавезујући, па је коначна одлука о минимуму процеса рада на послодавцу. Закон не ограничава послодавца кад утврђује минимум процеса рада, па се у пракси често дешава да су минимумом процеса рада обухваћени скоро сви послови код послодавца (не само витални), као и 70, 80, па и 90% запослених, чиме се обесмишлјава право на штрајк. Овакво решење не уважава међународне радноправне стандарде, по којима би у поступку утврђивања минимума процеса рада равноправно морали учествовати организације радника, организације послодаваца и јавна власт. Давањем овлашћења да једнострано утврди минимум процеса рада, ЗоШ послодавца ставлја у привилегован положај у односу на раднике, што је недопустиво са становишта међународног радног права и праксе. Законом о мирном решавању радних спорова прописано је да се спор у вези са минимумом процеса рада сматра колективним спором, који се решава пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова. Међутим, правила која прате ово решење не обезбеђују благовремено утврђивање минимума процеса рада и несметано остваривање права на штрајк. Предвиђено је да послодавац одређује раднике који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, и то најкасније 48 сати пре почетка штрајка, односно 12 сати пре почетка штрајка упозорења. Али, ако послодавац не испуни своју обавезу у прописаном року, штрајк се може реализовати у складу са одлуком о ступању у штрајк, чији је обавезан елеменат предлог начина обезбеђивања минимума процеса рада. Природно је да послодавац одлучи који ће радници радити за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, али рок за одлучивање послодавца мора бити тако одређен да не омета остваривање права на штрајк. Осим тога, нужно је предвидети и решење за ситуацију кад послодавац не испуни своју обавезу. Најлогичније је да у таквим случајевима организатор штрајка одреди који ће радници радити током штрајка, јер су организатори штрајка радници код послодавца који врло добро познају начин и организацију рада код послодавца. Како се не би угрозила динамика реализације штрајка, предлог начина обезбеђивања минимума процеса рада садржан је већ у одлуци о ступању у штрајк. ЗоШ-ом је прописано да се начин обезбеђивања минимума процеса рада утврђује општим актом послодавца у складу са колективним уговором, што је у складу са међународним радноправним стандардима, међутим, у стварности се све своди на једнострану волју послодавца, како због претходно описаних правила о утврђивању минимума процеса рада, тако и због веома малог броја заклјучених колективних уговора. Кад су у питању права учесника у штрајку предвиђене су две значајне новине. Прва новина је да се учесницима у штрајку признаје право на накнаду зараде током трајања штрајка ако је штрајк организован због кашњења у исплати зараде. Друга новина признаје учесницима право на накнаду трошкова по основу рада зависно од начина спровођења штрајка (нпр. ако штрајкачи долазе на место рада како би штрајковали, имају право на накнаду путних трошкова). По важећем законодавству, запослени који штрајкују немају право на зараду ни на накнаду зараде, као ни право на накнаду трошкова по основу рада. Предвиђено је ново правило у вези са одговорношћу за незаконит штрајк. Наиме, за организовање и учествовање у незаконитом штрајку могу бити одговорни само чланови штрајкачког одбора, док „обични“ учесници у штрајку нису одговорни за учествовање у незаконитом штрајку. Радник који учествује у штрајку може бити одговоран само ако одбије да ради иако је одређено да ради ради обезбеђивања минимума процеса рада. Није оправдано да радник који „само“ учествује у штрајку буде одговоран за законитост организовања штрајка. Чланови штрајкачког одбора постоје, између осталог, и због тога да воде рачуна да се штрајк организује и води у складу са законом. Због тога им се, по предложеном решењу, гарантује и посебна заштита, која је јача и конкретнија од заштите коју уживају остали радници. Важеће законодавство не прави разлику између члана штрајкачког одбора и „обичног“ учесника у штрајку кад је у питању одговорност за учесвовање у незаконитом штрајку. Предвиђена је обавеза послодавца да радницима који штрајкују у његовом пословном простору обезбеди хигијенско-техничке услове за боравак у том простору током трајања штрајка, а у циљу заштите њихове безбедности и здравља. Дешавало се у пракси да се радницима током трајања штрајка искључи струја, вода, грејање, вентилација или им се закључа тоалет, па штрајк постане физички неподношљив и штетан по живот и здравље штрајкача. ЗоШ не уређује ово питање. Утврђена је обавеза Социјално-економског савета Републике да води евиденцију о штрајку као јавну и електронску базу података и прописани су подаци који се обавезно уносе у евиденцију. Како би евиденција била актуелна и потпуна, прописана је обавеза организатора штрајка да СЕС-у достави одлуку о ступању у штрајк, као и обавеза организатора штрајка и послодавца да, по завршетку штрајка, доставе СЕС-у најважније податке у вези са штрајком. У ЗоШ-у није предвиђено вођење евиденције о штрајку.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**ПЕТИ ДЕО**

**XV. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА**

**Повреда радне обавезе и непоштовање радне дисциплине**

Члан 208

(1) Радник је дужан да извршава уговорне и друге обавезе које произилазе из радног односа и дисциплински је одговоран за повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине утврђене општим актом код послодавца или уговором о раду.

(2) Повреде радних обавеза могу бити лакше и теже.

(3) Непоштовање радне дисциплине може бити лакше и теже.

Образложење: Ова материја је делимично регулисана чланом 179. важећег ЗоР –а. Послодавцу је остављено на вољу да оптира између отказа и дисциплинске казне уколико постоји повреда из члана 179. ставова 2. и 3., с тим што се наводи да послодавац може уместо отказа изрећи дисциплинску меру ако постоје олакшавајуће околности, тј. ако повреда није такве природе да је отказ нужан. По узору на важећи ЗоР овде су као разлози за дисциплинско кажњавање наведене повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине. Радне обавезе су уобичајено дефинисане као правним прописима утврђене дужности у понашању радника на раду и у вази са радом, док радна дисциплина представља скуп дужности и обавеза у понашању радника. Другим речима, радне обавезе представљају саставне елементе рада, док радна дисциплина има за циљ омогућавање извршавања радних обавеза. Према становишту домаће судске праксе, радна обавеза мора бити претходно утврђена општим актом (колективним уговором или правилником о раду) или уговором о раду, утврђује се интегрално (навођењем радње) или бланкетно (упућивањем на радњу кривичног дела или прекршаја), може бити извршена чињењем или нечињењем, на раду или у вези са радом. Време, место и начин повреде морају бити наведени, радња повреде мора бити противправна, радник мора бити урачунљив, без мана у вољи и мора постојати кривица, као намера или крајња непажња. С друге стране, радна дисциплина подразумева скуп обавеза у вршењу радних задатака и правила понашања радника за време рада и његов коректан однос према другим радницима и трећим лицима са којима долази у контакт. То значи да се радна дисциплина разуме као „општа клаузула“ по којој сваки акт недисциплине може довести до дисциплинске мере или санкције.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**Лакше повреде**

Члан 209

Лакше повреде радних обавеза или лакше непоштовање радне дисциплине су:

1) учестало кашњење, неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак с рада;

2) неоправдано необавештавање послодавца о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 часа од настанка разлога;

3) неоправдан изостанак са рада један радни дан;

4) неблаговремено извршење радне обавезе;

5) непотпуно и нетачно информисање послодавца о извршеним радним обавезама;

6) лажно оптуживање других радника за недолично, насилничко и увредљиво понашање;

7) одбијање стручног усавршавања које је неопходно за одвијање или унапређење процеса рада;

8) недостављање или неблаговремено достављање доказа о настанку основа за коришћење плаћеног одсуства;

9) друга истоврсна понашања утврђена општим актом код послодавца.

Образложење: Ова материја није регулисана важећим ЗоР –ом. Дакле, нису предвиђене лакше повреде радних обавеза и лакше непоштовање радне дисциплине. Овакво одређење степена повреда обавеза познаје Закон о државним службеницима, по ком узору су и овде дефинисане. Идеја је да се за лакше повреде и непоштовање радне обавезе могу изрицати само дисциплинске мере, док су теже повреде пандан члану 179а важећег ЗоРа, тј. биће могуће изрећи или дисциплинску санкцију или отказ уговора о раду због тежег кршења радних обавеза или непоштовања радне дисциплине.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**Теже повреде**

Члан 210

Теже повреде радних обавеза или теже непоштовање радне дисциплине су:

1) понављање лакших или тежих повреда радних обавеза и непоштовања радне дисциплине утврђених коначним решењем којим је изречена дисциплинска казна;

2) несавесно и немарно извршавање радних обавеза;

3) недолично, насилничко или увредљиво понашање према другим радницима или клијентима послодавца;

4) неоправдани изостанак с рада најмање два узастопна радна дана;

5) давање нетачних података о испуњењу услова за запошљавање приликом заснивања радног односа;

6) незаконито располагање средствима послодавца;

7) некоришћење, несавесно или ненаменско коришћење опреме за личну заштиту на раду;

8) неоправдано одбијање налога послодавца;

9) злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад;

10) недостављање потврде о привременој спречености за рад у прописаном року;

11) злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;

13) конзумирање алкохола или других опијата на радном месту или долазак на рад под њиховим дејством;

14) одбијање подвргавању оцени здравствене способности за радна места са повећаним ризиком;

15) непоштовање клаузуле забране конкуренције послодавцу;

16) непоштовање радне дисциплине прописане општим актом код послодавца, односно понашање услед којег не може да настави рад код послодавца.

Образложење: Ово питање такође није регулисано важећим ЗоР –ом. Идеја је да се за све набројане теже повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине остави на дискрециону оцену комисији да ли ће отказати уговор о раду или изрећи неку другу дисциплинску казну, уз поштовање критеријума за процену тежине повреде.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**Дисциплинске казне**

Члан 211

(1) Дисциплинске казне су дисциплинске мере и дисциплинске санкције.

(2) За лакше повреде радних обавеза или лакше непоштовање радне дисциплине изричу се дисциплинске мере.

(3) За теже повреде радних обавеза или теже непоштовање радне дисциплине изричу се дисциплинске санкције.

(4) Послодавац изриче дисциплинску меру и дисциплинску санкцију сразмерно озбиљности повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине радника, узимајући у обзир:

1) околности у којима је дошло до повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине;

2) степен одговорности радника;

3) тежину последице која је настала повредом радне обавезе или непоштовањем радне дисциплине;

4) опште понашање радника;

5) дисциплинске мере или санкције раније предузете против радника, о чему се води рачуна само ако оне нису још избрисане из евиденције о раднику;

6) социјални статус радника и његове породице.

**Дисциплинске мере**

Члан 212

(1) За лакше повреде радних обавеза или лакше непоштовање радне дисциплине може да се изрекне опомена или новчана казна у висини до 20% основне зараде радника за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању од месец дана, на основу решења послодавца о изреченој мери.

(2) Опомена се изриче писмено, у форми решења, а уколико радник и поред опомене понови исту или другу лакшу повреду радне обавезе или лакше непоштовање радне дисциплине у року од шест месеци, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радне обавезе или тежим непоштовањем радне дисциплине.

**Дисциплинске санкције**

 Члан 213

(1) За теже повреде радних обавеза или теже непоштовање радне дисциплине може да се изрекне:

1) новчана казна у висини до 20% основне зараде, за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, на основу решења послодавца о изреченој санкцији;

2) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

3) опомена са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине;

(2) У случају да је тежа повреда радне обавезе или теже непоштовање радне дисицплине такве природе да радник не може наставити рад код послодавца, послодавац раднику може отказати уговор о раду.

Образложење: Наведена решења су делимично у складу са важећим ЗоР-ом и Законом о државним службеницима. За лакше повреде је предвиђена обустава дела зараде у трајању од месец дана, а за теже је дата опција да комисија одлучи колико ће дуго раднику одбијати од зараде, али не дуже од три месеца. Ово је комбинација важећих решења ЗоР-а и Закона о државним службеницима. Остале санкције су исте као у важећем ЗоР-у и предвиђен 160 је отказ уговора о раду за било које теже повреде и непоштовање, уколико комисија нађе да је то адекватна мера.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**Покретање дисциплинског поступка**

Члан 214

(1) Дисциплински поступак за изрицање дисциплинских мера и дисциплинских санкција покреће првостепена дисциплинска комисија.

(2) Дисциплински поступак покреће се доношењем решења о спровођењу дисциплинског поступка, првосетепена комисија води дисциплински поступак, одлучује о дисциплинској одговорности и изриче дисциплинске мере и санкције, водећи рачуна о критеријумима из члана 211. става 4. овог закона.

(3) Првостепена дисциплинска комисија састављена је од три члана који се бирају из реда радника, у складу са општим актом код послодавца, при чему је један члан комисије представник синдиката код послодавца чији је радник члан, ако је радник члан синдиката.

Усмена расправа

Члан 215

(1) У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа, на којој радник има право да изложи своју одбрану.

(2) Усмена расправа се заказује у року од осам дана од дана достављања раднику решења о спровођењу дисциплинског поступка.

(3) Радник може да се на расправи брани сам или преко заступника, а може да за расправу достави и писану одбрану.

(4) Одлука о дисциплинској мери или дисциплинској санкцији се доноси у форми решења, у року од осам дана од дана одржавања усмене расправе.

**Избор и одмеравање дисциплинске казне**

Члан 216

(1) При избору и одмеравању дисциплинске казне води се рачуна о критеријумима из члана 211. става 4 . овог закона.

(2) Дисциплинска казна важи од дана достављања раднику решења о изрицању дисциплинске казне.

(3) Уколико се изрекне санкција отказа, отказни рок у складу са овим законом почиње да тече од тренутка достављања решења раднику.

**Жалбени поступак**

Члан 217

(1) На решење о изрицању дисциплинске казне дозвољена је жалба у року од осам дана.

(2) Жалба на решење о изрицању дисциплинске казне подноси се другостепеној дисциплинској комисији.

(3) Састав другостепене дисциплинске комисије уређује се општим актом код послодавца, при чему је најмање један члан комисије представник синдиката код послодавца чији је радник члан, ако је радник члан синдиката.

(4) Ако у случају из става 3. овог члана радник није члан синдиката, најмање један члан комисије је представник синдиката који има највише чланова код послодавца.

(5) Ако у случају из става 4. овог члана не постоји синдикат који има чланове код послодавца, најмање један члан комисије је представник радничког савета.

(6) Ако у случају из става 5. овог члана код послодавца није основан раднички савет, најмање једног члана комисије бирају радници на непосредним изборима.

 (7) На изборе из става 6. овог члана сходно се примењују одредбе овог закона о изборима за раднички савет.

(8) Другостепена дисциплинска комисија доноси одлуку у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

**Застарелост покретања дисциплинског поступка**

Члан 218

Дисциплински поступак за изрицање дисплинске мере не може се покренути кад протекне три месеца од извршене повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, а поступак за изрицање дисциплинске санкције протеком шест месеци од извршене повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

**Упис дисциплинске казне у кадровску евиденцију и њено брисање**

Члан 219

(1) Дисциплинска казна уписује се у евиденцију о раднику.

(2) Дисциплинска казна брише се из евиденције ако раднику не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне две године од изречене дисциплинске мере за лакшу повреду, или у наредне четири године од изречене дисциплинске санкције за тежу повреду.

Образложење: Имајући у виду да је понављање лакших повреда и лакше непоштовање за које је утврђена дисциплинска мера решењем предвиђено као тежа повреда, неопходно је чувати у евиденцији решења о дисциплинском кажњавању. Важећи ЗоР не познаје дисциплински поступак. Ова материја је делимично регулисана чланом 179а. важећег ЗоР –а, у смислу да је послодавцу остављено на вољу да оптира између отказа и мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза (дисциплинске мере), али само уколико постоји повреда из члана 179. ставови 2. и 3., с тим што се наводи да послодавац може уместо отказа изрећи дисциплинску меру, ако постоје олакшавајуће околности, тј. ако повреда није такве природе да је отказ нужан. Прописане су само 3 мере: 1. удаљење са рада без накнаде зараде 2. новчано кажњавање 3. опомена са најавом отказа, без могућности поновног упозорења. Важећи ЗоР такође не познаје лакше и теже повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине. Овакво одређење степена повреда обавеза и дисциплине постоји у Закону о државним службеницима, по ком узору су и овде дефинисане. Подела на дисциплинске мере које се изричу за лакше повреде и дисциплинске санкције које се изричу за теже повреде је такође новост. Таксативно је набројано шта представља лакше, а шта теже повреде и непоштовање. Идеја је да се за лакше повреде могу изрицати само дисциплинске мере, док су теже повреде пандан члану 179а. важећег ЗоР-а, тј. биће могуће изрећи или дисциплинску санкцију или отказ уговора о раду због тежег кршења радних обавеза или непоштовања дисциплине и то тако што се оставља на дискрециону оцену комисији да ли ће отказати уговор о раду или изрећи неку другу дисциплинску санкцију, уз поштовање критеријума за процену озбиљности повреде. Таксативно набројани критеријуми оцене озбиљности повреде су такође новина у односу на важећи ЗоР у коме се наводе само олакшавајуће околности као критеријум, а да се при томе не прецизира шта су то олакшавајуће околности. Новина је и процедура спровођења дисциплинског поступка која је делимично преузета из Закона о државним службеницима. Предвиђен је једностепени поступак и за теже и лакше повреде радне обавезе иил непоштовање радне дисциплине, уз усмену расправу, поступак је двостепен и воде га једностепена и двостепена комисија. За састав комисије норма упућује на општи акт код послодавца како за првостепену, тако и за другостепену комисију, с тим што је код послодавца код кога постоји синдикат или раднички савет обавезно да један члан другостепене комисије буде из тих редова.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**XVI. ОДГОВОРНОСТ ЗА ШТЕТУ**

**Одговорност радника за штету коју узрокује послодавцу**

Члан 220

(1) Радник који на раду или у вези с радом намерно или због крајње непажње узрокује штету послодавцу, дужан је штету накнадити.

(2) Ако штету узрокује више радника, сваки радник одговара за део штете који је проузроковао.

(3) Ако се за сваког радника не може утврдити део штете који је он проузроковао, сматра се да су сви радници подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

(4) Ако је више радника узроковало штету кривичним делом почињеним с намером, за штету одговарају солидарно.

***АЛТЕРНАТИВА (УМЕСТО ЧЛАНА 229.):***

***Поступак за утврђивање штете***

***Члан 221***

***(1) Након сазнања да је штета настала, овлашћено лице код послодавца доноси решење којим образује комисију за утврђивање штете (у даљем тексту: комисија).***

***(2) Комисија утврђује постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, штетника и одговорност штетника, и предлаже начин накнаде штете.***

***(3) Комисија има три члана коју чине радници запослени код послодавца од којих бар један мора бити правник, а један представник синдиката код послодавца, односно представник радничког савета, ако код послодавца не постоји синдикат.***

***(4) У случају да код послодавца нема запосленог правника, лице овлашћено код послодавца може у конкретном случају, када је то потребно, ангажовати правника за рад у Комисији у поступку за утврђивање штете.***

***(5) Чланови комисије, већином гласова, бирају председника комисије.***

***(6) Поступак утврђивања штете одређује комисија, зависно од врсте, природе и обима штете.***

***Утврђивање висине штете***

***Члан 222***

 ***(1) Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције ствари, а ако то није могуће, на основу налаза стручног лица – вештака.***

***(2) Накнаду за рад вештака из става 1. овог члана плаћа послодавац. Уколико је штета настала намерно, висина накнаде биће придодана износу настале штете.***

***(3) Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање тачног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу.***

***Покретање поступка за утврђивање одговорности за проузроковану штету***

***Члан 223***

***(1) Поступак за утврђивање одговорности за проузроковану штету покреће се писаним закључком комисије.***

***(2) Закључак из става 1. овог члана садржи: време, место и начин проузроковања штете, опис догађаја у коме је настала штета, име и презиме и радно место радника за кога постоји сумња да је одговоран за проузроковање штете, доказе о одлучним чињеницама и друге податке од значаја за утврђивање одлучних чињеница.***

***(3) Закључак из става 1. овог члана доставља се раднику.***

***Усмена расправа***

***Члан 224***

***1) Комисија заказује усмену расправу у року од осам дана од дана достављања закључка у смислу члана 223. става 3. овог закона.***

***(2) Усмена расправа одржава се у просторијама послодавца.***

***(3) На усмену расправу обавезно се позива радник.***

***(4) Позив за усмену расправу доставља се раднику.***

***(5) Одлучне чињенице о штети и одговорности за штету утврђују се извођењем доказа на усменој расправи.***

***(6) У поступку утврђивања штете и одговорности за штету могу се као докази користити исправе, искази сведока, изјаве странака, налаз и мишљење вештака, увиђај и други докази подесни за утврђивање одлучних чињеница, а с обзиром на околности конкретног случаја.***

***(7) Радник може на усменој расправи да се брани сам или преко заступника, а може доставити и писану одбрану.***

***(8) Расправа може да се одржи и без пристуства радника ако за то постоје оправдани разлози, а радник је на усмену расправу уредно позван.***

***(9) На усменој расправи обавезно се води записник.***

***Налаз и мишљење Комисије***

***Члан 225***

 ***(1) Након спроведене усмене расправе, комисија сачињава налаз и мишљење.***

***(2) У налазу се наводе подаци о врсти и висини штете, околностима у којима је штета настала, о штетнику и одговорности штетника.***

***(3) Мишљење садржи став комисије о потреби обавезивања радника да надокнади штету, као и начину и роковима накнаде штете или о потреби ослобађања радника од обавезе накнаде штете.***

***(4) Комисија налаз и мишљење доставља овлашћеном лицу код послодавца.***

***(5) На основу налаза и мишљења комисије, овлашћено лице код послодавца доноси одлуку о обавези радника да надокнади штету или о ослобађању радника од обавезе надокнаде штете.***

***(6) Одлука из става 5. овог члана доставља се раднику.***

***Obaveza radnika da nadoknadi pričinjenu štetu***

***Члан 226***

***(1) Радник може бити обавезан да штету надокнади довођењем оштећене ствари у пређашње стање или набавком нове ствари, а ако то није могуће или није целисходно, штету ће надокнадити у новцу.***

***(2) Ако се радник налази у тешким материјалним или породичним приликама, а штету није проузроковао***

***намерно, може бити ослобођен од обавезе накнаде штете, у целини или делимично.***

***Надлежност суда за утврђивање штете***

***Члан 227***

***Ако се накнада штете не оствари на начин предвиђен овим законом, о накнади штете одлучује надлежни суд.***

**Одговорност послодавца за штету коју радник претрпи на раду или у вези са радом**

Члан 228

(1) Ако радник претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету у складу са законом, општим актом код послодавца и споразумом о накнади штете.

(2) Радник подноси захтев за накнаду штете послодавцу у писаном облику и у њему наводи податке о штети коју је претрпео, околности под којима је штета настала, висину штете и предлог начина надокнаде штете.

(3) Послодавац је дужан да одговори на захтев из става 2. овог члана у писаном облику у року од 15 дана од дана његовог пријема.

***АЛТЕРНАТИВА – ДОДАЈЕ СЕ СТАВ 4. КОЈИ УПУЋУЈЕ НА КОМИСИЈСКО УТВРЂИВАЊЕ ШТЕТЕ:***

***(4) Ако између радника и послодавца не постоји сагласност у вези са захтевом из става 2. овог члана, сходно се примењују чланови 221. – 227. овог закона.***

(5) Ако радник и послодавац не постигну споразум о накнади штете у року од 30 дана од дана подношења захтева из става 2 овог члана или послодавац не поступи по закљученом споразуму, о накнади штете одлучује надлежни суд.

**Утврђивање штете (АЛТЕРНАТИВА У ОДНОСУ НА ЧЛАНОВЕ 221. – 227.)**

Члан 229

(1) Терет доказивања постојања штете и утврђивања идентитета радника одговорног за штету је на послодавцу.

(2) Поступак за утврђење штете спроводи послодавац или лице које он овласти.

(3) У току спровођења поступка за утврђивање штете, послодавац је дужан да узме изјаве од радника који су учествовали у околностима које су довеле до настанка штете, као и да прикупља друге податке у складу са законом, о чему се сачињава записник.

(4) Висина штете се процењује према степену оштећења и стварној вредности оштећене ствари. Процена висине штете се уноси у записник.

(5) Један примерак записника остаје код радника који је дао изјаву, а за ког се сматра да је проуроковао штету.

(6) Приликом накнаде штете од стране радника послодавац издаје раднику потврду о намиреној штети.

(7) Поступак за утврђивање штете може се ближе уредити општим актом код послодавца.

**Унапред одређени износ накнаде штете и споразум послодавца и радника о насталој штети**

Члан 230

(1) Ако би утврђивање висине штете узроковало несразмерне трошкове, може се унапред за одређене штетне радње предвидети износ накнаде штете.

(2) Општим актом код послодавца могу се предвидети штетне радње и накнаде.

(3) Ако је штета узрокована штетном радњом из става 1. овога члана већа од утврђеног износа накнаде, послодавац може спровести поступак за утврђивање штете у складу са овим законом.

(4) Послодавац и радник се могу споразумети о висини штете након спроведеног поступка за утврђивање штете тако што ће потписати споразум о накнади мање вредности штете од утврђене.

(5) Послодавац након потписаног споразума не може потраживати од радника већи износ накнаде од оног предвиђеног у споразуму.

**Незаконита потраживања послодавца**

Члан 231

Неће се сматрати да је за насталу штету одговоран радник код послодавца, уколико није спроведен поступак за утврђивање штете и уколико није записником утврђена материјална одговорност радника у складу са овим законом и законом којим су регулисани облигациони односи.

**Регресна одговорност радника**

Члан 232

(1) Радник који на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом узрокује штету трећем лицу, а штету је накнадио послодавац у складу са законом, дужан је да послодавцу накнади износ накнаде исплаћене трећем лицу.

(2) Општим актом код послодавца или уговором о раду могу се утврдити услови и начин смањења или ослобађања радника од дужности накнаде штете.

**Одговорност послодавца за штету узроковану раднику**

Члан 233

(1) Ако радник претрпи материјалну или нематеријалну штету на раду или у вези с радом, послодавац је дужан да раднику накнади штету по општим правилима облигационог права.

(2) Право на накнаду штете из става 1. овога члана односи се и на штету коју је послодавац узроковао раднику повредом његових права из радног односа.

**Тужба за накнаду штете**

Члан 234

(1) Ако се накнада штете не оствари у складу са наведеним одредбама, о накнади штете одлучује надлежни суд.

(2) Рокови за подношење тужбе за накнаду штете прописани су законом којим су уређени облигациони односи.

**Посебне одредбе о накнади штете у случају агенцијског рада**

 Члан 235

(1) Агенција је одговорна за штету коју је уступљени радник проузроковао кориснику на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом.

(2) Радник који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету кориснику, а коју је накнадила агенција, дужан је да агенцији накнади износ исплаћене штете.

(3) Уступљени радник који је на раду или у вези са радом код корисника намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио корисник, дужан је да кориснику накнади износ накнаде исплаћене трећем лицу.

(4) Ако уступљени радник претрпи штету на раду или у вези са радом, корисник је дужан да му накнади штету, у складу са овим законом.

(5) Корисник је дужан да уступљеном раднику накнади штету коју уступљени радник претрпи на раду код корисника по основу повреде на раду и професионалног обољења.

(6) Агенција је супсидијарно одговорна за накнаду штете из става 4. овог члана, у случају да уступљени радник не може од корисника да наплати у целини или делимично износ накнаде штете утврђен у судском поступку.

Образложење: Одговорност радника за штету проузроковану послодавцу зависи од кумулативног испуњења околности да је послодавцу нанесена штета, да је проузрокована на раду или у вези са радом и да ју је радник учинио намерно или из крајње непажње.То значи да радник не одговара за штету

насталу обичном непажњом, док би за штете које нису настале на раду или у вези са радом радник одговарао на основу општих правила облигационог права. Притом, треба нагласити да се намера, тј. „долус“ дефинише као врста кривице код које је штетник поступао са намером, с тим да је „долус дирецтус“ она намера код које се жели наступање штете, док је „долус евентуалис“ она намера код које постоји свест о могућности наступања штетних последица, те се ипак пристаје на њихово наступање. С крајњом непажњом (цулпа лата) поступа онај штетник који у свом раду не употреби ни ону пажњу коју би употребио сваки просечан човек, док с обичном непажњом (цулпа левис) поступа онај штетник који у свом раду не употреби ону пажњу коју би употребио добар привредник, односно добар домаћин. У свим овим случајевима примењује се правило доказане, а не претпостављене кривице. Накнада штете важећим ЗоР-ом прописана је у члану 163. Прописано је само уопштено да запослени или више њих који узрокују штету, да су дужни накнадити је, као и њихова солидарна одговорност за штету у случају да је штета начињена приликом умишљајног извршења кривичног дела, али је поступак утврђења настанка штете, околности под којима је настала и висине штете препуштен општем акту послодавца. Новина у односу на постојеће решење је прописан поступак за утврђење постојања штете, штетника и висине штете. Поступак је комбинација неких решења ЗПП-а и ЗКП-а. Новина је и унапред предвиђен износ накнаде штете, преузет из хрватског ЗоР-а. У циљу превенције злоупотребе института накнаде штете послодавац неће моћи без спроведеног поступка за утврђење штете и штетника да потражује накнаду од радника (нпр. да му одбија од зараде уколико је неки купац украо из продавнице, итд). Дефиниција одговорности послодавца за штету коју је проузроковао раднику преузета је из хрватског ЗоР-а, уз прецизирање да се ради о материјалној, нематеријалној и штети насталој повредом радникових права из радног односа.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**XVII УДАЉЕЊЕ РАДНИКА СА РАДА**

**Факултативно удаљење радника са рада**

Члан 236

Радник може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом – до правоснажног окончања кривичног поступка;

2) ако тежим непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом код послодавца или уговором о раду – најдуже два месеца;

3) ако је природа теже повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање радника такво да не може да настави рад код послодавца пре завршетка дисциплинског поступка, у складу са овим законом – до окончања дисциплинског поступка.

**Обавезно удаљење радника са рада**

Члан 237

Радник коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје. Радник који се терети за насиље и узнемиравање, до окончања поступка заштите достојанства радника, удаљава се са рада ако му није изречена друга мера у складу са чланом 332. овог закона.

**Накнада зараде за време привременог удаљења радника са рада**

Члан 238

(1) За време привременог удаљења радника са рада у смислу чланова 236. и 237. овог закона, раднику припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

(2) Накнаду зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 237. овог закона исплаћује орган који је одредио притвор.

Разлика између примљене накнаде зараде и пуног износа основне зараде

Члан 239

Раднику за време привременог удаљења са рада, у смислу чланова 236. и 237. овог закона, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 238. овог закона и пуног износа основне зараде, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако се не утврди одговорност радника за тежу повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, у складу са овим законом.

3) Ако радник у судском поступку поништи решење о привременом удаљењу са рада.

Образложење: Ова материја регулисана је члановима 165. – 169. важећег Закона о раду и пренета је уз терминолошка усклађивања и у складу са новорегулисаним поступком за утврђивање дисциплинске одговорности радника.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**XVIII ЗАШТИТА РАДНИКА**

1. **Општа заштита**

**Права и обавезе у погледу безбедности и здравља на раду**

Члан 240

(1) Радник има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

(2) Послодавац има обавезу да обезбеди и одржава опрему за рад (машине, уређаје, постројења, инсталације, алат и сл.), радни простор и приступ радном простору као и да организује рад на начин који обезбеђује заштиту живота и здравља радника, у складу са законом и природом посла који се обавља.

(3) Послодавац има обавезу да пре ступања на рад упозна радника с ризицима по безбедност и здравље на радном месту на којем је запослен и у радној околини, и да га оспособи за рад у складу са заштитним и превентивним мерама безбедности и здравља на раду.

(4) Радник има обавезу да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље радника и других лица.

(5) Радник има обавезу да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

**Заштита од погоршања здравственог стања услед рада**

Члан 241

(1) Радник не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

(2) Радник са здравственим сметњама, утврђеним од стране медицине рада у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

(3) Послодавац може од радника захтевати да се, о трошку послодавца, пред надлежним органом медицине рада провери здравствена способност радника да обавља послове на радном месту на које је распоређен.

**Рад на радном месту са повећаним ризиком**

Члан 242

(1) На радном месту на којем постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље радника може да ради само радник који испуњава услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и година старости, у складу са законом.

(2) Послодавац има обавезу да општим актом одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати радници на радном месту са повећаним ризиком.

(3) Радник може да ради на радном месту из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на том радном месту од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

Образложење: Чланови 241 – 243 садржани су у важећем ЗоР. У члану 241. додавањем новог става 2. извршено је усклађивање са Законом о безбедности и здрављу на раду, прописивањем обавезе послодавца коју до сада ЗоР није садржао. У истом члану додавањем новог става 3. извршено је усклађивање са чланом 10. Директиве Савета број 89/391 од 21. јуна 1989. године о увођењу мера којима се подстиче побољшање безбедности и здравља радника на раду, којим је утврђена обавеза послодавца у погледу обавештавања и оспособљавања радника. Прецизирано је да је послодавац у обавези да радника оспособи за рад у складу са заштитним и превентивним мерама безбедности и здравља на раду које се примењују на његово радно место, место рада и радну средину, а имајући у виду то да је одредбу Закона о безбедности и здравља на раду према којој се одредбе тог закона не примењују на лице које је у радном односу код послодавца ради обављања послова кућног помоћног особља Савет Европе (Европски комитет за социјална права) оценио као кршење члана 3. Ревидиране европске социјалне повеље – Цоунцил оф Еуропе (Еуропеан Цоммиттее оф Социал Ригхтс), Цонцлусионс 2017 - Сербиа - Артицле 3-2, хттпс://худоц.есц.цое.инт/енг/#{%22табвиеw%22:[%22доцумент%22],%22ЕСЦДцИдентифиер%22:[%22201 7/деф/СРБ/3/2/ЕН%22]}.

Члан 243. обједињује досадашње чланове 38. и 82. ЗоР. У истом члану став 1. усклађен је са дефиницијом радног места са повећаним ризиком и додат је став 2., којим изменама се врши усклађивање са Законом о безбедности и здрављу на раду.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У члану 243. извршено је усклађивање са Директивом број 89/391.

1. Заштита деце

**Обавезе послодавца**

Члан 243

(1) Послодавац је обавезан да обезбеди да су радни задаци и услови рада детета такви да се отклањају околности које би могле да угрозе његову безбедност, здравље, психофизички и социјални развој, образовање, учествовање у програмима професионалне оријентације и обуку одобрену од стране надлежног органа и способност да ужива корист од обуке коју је похађало.

(2) Послодавац је обавезан да примени мере за заштиту безбедности и здравља радника млађег од 18 година живота на основу процене ризика.

(3) Процена ризика из става 2. овог члана мора бити спроведена пре ступања радника на рад и у случају веће промене у условима рада.

(4) Послодавац је обавезан да обавести законског заступника детета о могућим ризицима на радном месту детета и о свим мерама које је предузео ради обезбеђивања безбедности и здравља детета.

(5) Послодавац је у обавези да обавести радника млађег од 18 година живота о могућим ризицима и о свим мерама које је предузео у правцу обезбеђивања његове безбедности и здравља.

**Забрана рада на радним местима са повећаним ризиком**

 Члан 244

(1) Радник млађи од 18 година живота не може да ради на радним местима:

1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

2) која укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, или штетна дејства по нерођено дете, или која на било који други начин хронично утичу на људско здравље, као и она која укључују ризик по здравље због екстремне хладноће или топлоте, или због буке или вибрације;

3) на којима се обављају послови који су објективно изнад његових физичких или психичких могућности;

4) на којима се обављају послови који укључују ризик од несрећа за који се може претпоставити да га дете не може препознати или избећи због недовољне пажње коју посвећује безбедности или због недостатка искуства или обуке.

(2) Радник између навршене 18 и 21 године живота може да ради на радним местима из става 1. тачка 1) и 2) овог члана само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

**Радно време**

Члан 245

(1) Пуно радно време радника млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од седам часова дневно.

(2) Време које се користи за оспособљавање радника млађег од 18 година живота рачуна се као радно време.

(3) Под оспособљавањем радника из става 3. овог члана сматра се оспособљавање у оквиру теоријског и/или практичног програма који комбинује рад и обуку и програм радне праксе код послодавца.

(4) Када је радник млађи од 18 година у радном односу са више послодаваца, радни дани и радно време се сабирају.

**Забрана прековременог рада, прерасподеле радног времена и ноћног рада**

Члан 246

(1) Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена радника који је млађи од 18 година живота.

(2) Радник млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;

2) када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању довољно пунолетних радника.

(3) Пре сваког упућивања на ноћни рад и у редовним размацима након тога радник млађи од 18 година живота има право на процену његовог здравља и способности о трошку послодавца, осим уколико је рад који обавља током периода у којем је рад забрањен последица ванредних околности.

(4) Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди да пунолетни радник надзире рад радника млађег од 18 година живота.

(5) Радник има право на одмор у дужини истоветној периоду обављеног рада у случају из става 2. тачка 2) овог члана.

**Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор**

Члан 247

(1) Радник млађи од 18 година живота који ради дуже од четири и по часа дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

(2) Радник млађи од 18 година живота има право на недељни одмор у трајању од најмање два дана непрекидно који, по правилу, укључују недељу.

Образложење: Чланови 244, 245 и 246 су преузети из важећег ЗоР и допуњени су на основу одредаба Директиве број 94/33/ЕЗ. Члан 245 допуњен је и ставом 1. на основу закључака Савета Европе (Европски комитет за социјална права) којима је оцењено да лица млађа од 16 година живота не смеју обављати рад у трајању од осам часова дневно и 40 часова недељно – Цоунцил оф Еуропе (Еуропеан Цоммиттее оф Социал Ригхтс), Цонцлусионс 2015 - Сербиа - Артицле 7-4, хттпс://худоц.есц.цое.инт/енг/#{%22табвиеw%22:[%22доцумент%22],%22ЕСЦДцИдентифиер%22:[%22201 5/деф/СРБ/7/4/ЕН%22]}. Чланови 243 и 247 су нови чланови, додати на основу усклађивања са одредбама Директиве Савета број 94/33/ЕЗ од 22. јуна 1994. године о заштити младих људи на раду којима се прописују опште обавезе послодавца у погледу обезбеђивања безбедности и здравља на раду деце и омладине.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У члановима 243 и 247 извршено је усклађивање са Директивом број 94/33/ЕЗ. 3. Заштита трудница и радника с породичним дужностима

**Забрана рада на радном месту на којем се обављају штетни послови**

Члан 248

(1) Радница за време трудноће, радница која се недавно породила и радница која доји дете не може да ради на радном месту на којем се обављају послови 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.

(2) Послодавац је дужан да радници из става 1. овог члана обезбеди рад на другом одговарајућем радном месту са истом зарадом, а ако таквог радног места нема, или је премештај на друго радно место технички и/или објективно неизводљиво, или се не може захтевати из доказано оправданог разлога, да је упути на плаћено одсуство у трајању које је неопходно да би се заштитили њена безбедност и здравље.

(3) Радница из става 1. овог члана која је упућена на плаћено одсуство има право да настави рад на истом радном месту након истека тог одсуства.

**Забрана прековременог и ноћног рада и право на одсуство са рада због пренаталних прегледа**

Члан 249

(1) Радница за време трудноће, радница која се недавно породила и радница која доји дете не може да ради прековремено и ноћу током трудноће и у периоду непосредно након порођаја, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

(2) Послодавац је у обавези да радници из става 1. овог члана обезбеди премештај на радно место са дневним послом или да је упути на плаћено одсуство уколико је такав премештај технички и/или објективно неизводљив, или се не може захтевати из доказано оправданог разлога.

(3) Радница 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.

**Прековремени рад и ноћни рад родитеља**

 Члан 250

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

(2) Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које има тежак инвалидитет може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

**Прерасподела радног времена**

Члан 251

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена радници за време трудноће, радници која се недавно породила, радници која доји и раднику са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност радника.

**Права усвојитеља, хранитеља и старатеља**

Члан 252

Права из чланова 250. и 251. овог закона има и усвојитељ, хранитељ, односно старатељ детета.

**Пауза за дојење у току рада**

Члан 253

(1) Послодавац је дужан да радници, 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 раднице износи шест и више часова.

(2) Трајање паузе, односно скраћења дневног радног времена из става 1. овог члана, износи 120 минута уколико је радница родила двоје или више деце или је до порођаја дошло у периоду од најмање три недеље пре термина утврђеног од стране здравственог органа.

(3) Уколико дневно радно време раднице износи мање од шест часова, трајање паузе, односно скраћења дневног радног времена из става 1. овог члана утврђује се сразмерно трајању радног времена, тако што се за сваки час радног времена трајање продужава за 15 минута.

(4) Пауза или скраћење радног времена из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада радници по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

(5) Дужност послодавца из става 1. овог члана траје све док дете не наврши 12 месеци живота.

Образложење: Чланови 248. – 253. преузети су из важећег ЗоР. Члан 248. став 2. допуњен је на основу усклађивања са одредбама Директиве Савета број 92/85/ЕЕЗ од 19. октобра 1992. године о увођењу мера којима се подстиче унапређење безбедности и здравља на раду трудних радница, радница које су недавно родиле или које доје (десета појединачна директива у смислу члана 16. става 1. Директиве 89/391/ЕЕЗ). У истом члану у ставу 2. извршена је допуна и унет је нови став 3., на основу тумачења Савета Европе (Европског комитета за социјална права) које се односи на члан 8. Ревидиране европске социјалне повеље о праву радница на заштиту материнства, према којем радница у случају премештаја из става 2. овог члана мора задржати исту зараду, као и право да у случају упућивања на плаћено одсуство настави рад на истом радном месту на којем је радила пре тог упућивања – Цоунцил оф Еуропе (European Committee of Social Rights), Conclusions 2015 - Serbia - Article 8-5, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22ESCArticle%22:[%2208-01- 000%22,%2208-02-000%22,%2208-03-000%22,%2208-04-163%22,%2208-05- 163%22],%22ESCCharterId%22:[%22163%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222015/def/SRB/8/5/EN%22], %22ESCDcLanguage%22:[%22ENG%22],%22ESCDcType%22:[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob %22],%22ESCStateParty%22:[%22SRB%22

]}. У члан 12. уведен је нови став 2. у циљу усклађивања са поменутом директивом. Поред тога, у свим наведеним члановима нормирана су истоветна права (као за трудне раднице и раднице које доје) и за категорију радница које су недавно родиле, у складу са одредбама Директиве 89/391/ЕЕЗ и са чланом 8. Ревидиране европске социјалне повеље. У члану 253 унет је став 3. на основу тумачења Савета Европе (Европског комитета за социјална права) које се односи на члан 8. Ревидиране европске социјалне повеље о праву радница на заштиту материнства, према којем обавеза послодавца из става 1. овог члана мора трајати све док дете не напуни девет месеци живота – Цоунцил оф Еуропе (European Committee of Social Rights), Conclusions 2015 - Serbia - Article 8-3, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:[%22document%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%22201 5/def/SRB/8/3/EN%22]}.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У члановима 248. и 249. извршено је усклађивање са Директивом број 92/85/ЕЗ.

1. **Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета**

**Трајање одсуства и права за време одсуства**

Члан 254

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

(2) Радница има право да отпочне породиљско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

(3) Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

(4) Право да користи породиљско одсуство у трајању утврђеном у ставу 3. овог члана има и радница ако се дете роди мртво или умре пре истека породиљског одсуства.

(5) Отац детета има право на одсуство поводом рођења детета у трајању од десет радних дана од дана порођаја.

(6) Радница, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета које може користити до истека седме године живота детета.

(7) 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.

(8) Независно од тога да ли мајка детета користи право из става 6. овог члана, отац детета има право на одсуство из става 6. овог члана у трајању од четири месеца које може да користи до истека седме године живота детета.

(9) Право на одсуство из става 6. и става 8. овог члана може се искористити једнократно или у више појединачних периода који не могу бити краћи од 15 радних дана.

(10) Радник има обавезу да обавести послодавца о датуму почетка и датуму завршетка одсуства из става 6. и става 8. овог члана, и то писаним путем 30 дана пре почетка одсуства.

(11) За време породиљског одсуства, одсуства поводом рођења детета и одсуства са рада ради неге детета радник има право на накнаду зараде која не може бити нижа од просечне зараде у претходних шест месеци, под условом да има статус осигураника у систему обавезног социјалног осигурања у трајању од најмање шест месеци, у складу са законом.

(12) Радник има право да се, по истеку породиљског одсуства, одсуства поводом рођења детета и одсуства са рада ради неге детета врати на своје радно место или на друго одговарајуће радно место, да на њима ради под једнако повољним условима и да ужива сва побољшања услова рада на која би имао право да је радио за време трајања одсуства.

 (13) Послодавац је дужан да лице које је провело краће од дванаест месеци у радном односу на одређено време пре почетка коришћења права на породиљско одсуство, задржи у радном односу још најмање шест месеци након повратка са коришћења права на породиљско одсуство, одсуство ради неге детета или одсуство ради посебне неге детета, у складу са овим законом.

(14) Уколико послодавац прекрши обавезу из става 13. овог члана, дужан је да накнади надлежном фонду социјалног осигурања целокупан износ исплаћене накнаде зараде за време породиљског **одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета који је лице користило.**

**Трајање одсуства за треће и свако наредно новорођено дете**

Члан 255

(1) Радница има право на породиљско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

(2) Право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и радница која у првом порођају роди троје или више деце, као и радница која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

(3) Радница из ставова 1. и 2. овог члана, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета које може да користи до истека седме године живота детета.

(4) Отац детета из ставова 1. и 2. овог члана може да користи право на породиљско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 254. став 7. овог закона, а самостално право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана које може да користи до истека седме године живота детета.

Образложење: Чланови 254. и 255. преузети су из важећег ЗоР. У члану 254. унет је нови став 4. који је раније био засебан члан (95). У члану 254. унет је и нови став 12. у циљу усклађивања са одредбом Директиве број 2006/54/ЕЗ Европског парламента и Савета од 5. јула 2006. године о спровођењу начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и рада (са изменама). Поред тога, у члану 254. извршено је усклађивање са одредбама Директиве (ЕУ) број 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља којом се ставља ван снаге Директива Савета број 2010/18/ЕУ, и то у ставовима 6., 8. и 11., док су ставови 5., 9. и 10. нови ставови, уведени такође на основу усклађивања са поменутом директивом.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Члан 254. усклађен је са Директивом број 2006/54/ЕЗ и са Директивом број 2019/1158, док је члан 255. усклађен са Директивом број 2019/1158.

**5. Одсуство са рада ради посебне неге детета или другог лица**

**Право родитеља на одсуство са рада ради неге детета са тешким степеном психофизичке ометености**

Члан 256

(1) 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 породиљског 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.

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

(3) За време одсуства са рада, у смислу става 1. овог члана, радник има право на накнаду зараде, у складу са законом.

(4 )За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, радник има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена – накнаду зараде у складу са законом.

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

**Право хранитеља и старатеља на одсуство са рада ради неге детета**

Члан 257

(1) Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

(2) Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

(3) Право из ставова 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

(4) За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ставова 1. – 3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

**Право на рад са непуним радним временом ради неге лица са тешким обољењем**

Члан 258

(1) Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о лицу оштећеном церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

(2) Радник који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

**Право усвојиоца, хранитеља и старатеља на одсуство**

Члан 259

Права из члана 256. овог закона има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Трајање права на одсуство родитеља, усвојиоца, хранитеља и старатеља

Члан 260

(1) Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

(2) За време одсуства са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Образложење: Чланови 256. – 260. преузети су из важећег ЗоР.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**6. Посебни услови рада**

Члан 261

(1) Радник који је родитељ детета до осам година живота има право на посебне услове рада ради пружања неге детету.

(2) Под посебним условима рада из става 1. овог члана подразумева се могућност прилагођавања организације рада, између осталог, путем рада на даљину, рада са непуним радним временом и рада са флексибилним радним временом.

(3) Послодавац је обавезан да одговори на захтев радника који се односи на право из става 1. овог члана у року од 15радних дана, писаним путем, уз образложење уколико је захтев одбијен или се коришћење права одлаже из оправданих разлога.

(4) По истеку периода током којег је радио у посебним условима рада или и пре истека тог периода, уколико је то оправдано због промењених околности, радник има право да настави да ради у условима који су постојали пре почетка коришћења права на посебне услове рада.

Образложење: Чланом 261. уводе се посебни услови рада у ЗоР. Овај члан усклађен је са Директивом (ЕУ) број 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља којом се ставља ван снаге Директива Савета број 2010/18/ЕУ.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ: Члан 261. усклађен је са Директивом број 2019/1158. 7.

Заштита особа са инвалидитетом и радника са здравственим сметњама

**Право на радно место према радној способности и на прилагођавање радног места**

Члан 262

(1) Раднику – особи са инвалидитетом и раднику из члана 241. овог закона послодавац је дужан да обезбеди радно место према радној способности, у складу са законом.

(2) Послодавац је обавезан да предузме одговарајуће мере за прилагођавање радног места раднику – особи са инвалидитетом, у складу са законом.

Под прилагођавањем радног места подразумевају се мере које послодавац спроводи како би раднику са инвалидитетом омогућио да приступи месту рада, учествује у процесу рада и напредује у послу, међу којима су: спровођење адекватних и делотворних мера да се радно место и услови рада прилагоде инвалидитету, прилагођавање просторија и опреме, распореда радног времена, расподела радних задатака или опредељивање ресурса за обуку или реинтеграцију радника – особе са инвалидитетом. (

3) Послодавац има право на рефундацију трошкова за мере из става 2. овог члана из буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом.

**Правне последице одбијања понуде за рад на радном месту према радној способности или на прилагођеном радном месту**

Члан 263

(1) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који одбије да прихвати радно место у смислу члана 262. овог закона.

(2) Ако послодавац не може раднику да обезбеди одговарајуће радно место у смислу члана 262. овог закона, раднику може отказати уговор о раду под условима који важе за радника којем се отказује уговор о раду у смислу члана 305. став 2. тачка 1) овог закона, ако за то добије сагласност синдиката чији је радник члан, а ако радник није члан синдиката, онда сагласност радничког већа.

(3) Изузетно од става 2) овог члана, радник којем послодавац не може да обезбеди одговарајуће радно место у смислу члана 262. овог закона, има право на отпремнину у износу од најмање шест месечних бруто зарада или шест просечних бруто зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику ако је то повољније за радника, у складу са општим актом код послодавца.

(4) Под просечном зарадом радника у смислу овог члана сматра се просечна бруто зарада коју је радник остварио у последњих 12 месеци који су претходили престанку радног односа код послодавца.

(5) Послодавац не може отказати уговор о раду раднику уколико је инвалидитет наступио на раду или у вези са радом.

(6) Послодавац је обавезан да радника из става 5. овог члана ангажује на другом радном месту у складу са преосталом радном способношћу радника.

(7) Послодавац из става 6. овог члана може остварити сва права која су посебним законом предвиђена за запошљавање особа са инвалидитетом.

Образложење: Чланови 262. и 263. преузети су из важећег ЗоР. У члану 25. додат је нови став 2. у циљу усклађивања са одредбом Директиве Савета број 2000/78/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о успостављању општег оквира за једнако поступање приликом запошљавања и на раду, којом је утврђена обавеза послодаваца да примене мере прилагођавања радног места радницима са инвалидитетом. Такође, новим ставом се врши позивање на одговарајуће одредбе Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом. У члану 263. додати су ставови 3 – 7. ради боље заштите радника са инвалидитетом, будући да тренутно законско решење може врло лако бити злоупотребљено.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

 У члану 262. извршено је усклађивање са одредбама Директиве Савета број 2000/78/ЕЗ. 8.

**Обавештење о привременој спречености за рад**

Члан 264

Радник је дужан да приликом наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду у складу са чланом 83. овог закона.

**XIX ПОТРАЖИВАЊА РАДНИКА У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА**

**Право радника на исплату неисплаћених потраживања у случају стечаја послодавца** Član 265

(1) Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са овим законом, има радник коме су потраживања утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак и који испуњава услове за остваривање права у складу са овим законом.

(2) Права из става 1. овог члана остварују се у складу са овим законом, ако нису исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

(3) Ако су права из става 1. овог члана делимично исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, раднику припада право на разлику до нивоа права утврђених по овом закону.

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

(5) Радник нема право на исплату потраживања из става 1. овог члана ако је донето решење о потврђивању усвајања плана реорганизације послодавца над којим је отворен стечај, у складу са законом.

(6) Радник има право на исплату:

1) зараде и накнаде зараде за време одсуства са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом, за последњих девет месеци пре отварања стечајног поступка;

2) накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца, за календарску годину у којој је отворен стечајни поступак, ако је то право имао пре отварања стечајног поступка;

3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је отворен стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре отварања стечајног поступка;

4) отпремнине у случају престанка радног односа, у складу са овим законом;

5) накнаде штете на основу правноснажне одлуке суда.

(7) Радник има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање за исплате из става 6. тачка 1) овог члана, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.

(8) Радник има право и на уплату доприноса за приватно пензијско осигурање уколико стечај послодавца угрожава остваривање стеченог права на начин да је лице због тога у ризику од сиромаштва, мерено према линији релативног сиромаштва утврђеној на основу података из Анкете о приходима и условима живота.

(9) Зарада и накнада зараде из става 6. тачка 1) овог члана исплаћује се у висини гарантоване зараде, односно минималне зараде ако износ гарантоване зараде није утврђен код послодавца.

(10) Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор из става 6. тачка 2) овог члана исплаћује се у висини утврђеној одлуком стечајног суда, а највише у висини минималне зараде.

(11) Отпремнина због одласка у пензију из става 6. тачка 3) овог члана исплаћује се у висини три просечне бруто зараде радника у последњих 12 месеци, односно у висини три просечне бруто зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за радника.

(12) Накнада штете из става 6. тачка 4) овог члана исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком суда.

**Фонд солидарности**

Члан 266 (1)

Права из члана 265. овог закона остварују се пред Фондом солидарности (у даљем тексту: Фонд).

(2) Делатност Фонда је обезбеђивање и исплата потраживања у складу са овим законом.

(3) Фонд има својство правног лица и послује као јавна служба.

(4) Седиште Фонда је у Београду.

**Органи Фонда**

Члан 267

Органи Фонда су:

1) управни одбор;

2) надзорни одбор;

3) директор.

**Управни одбор Фонда**

Члан 268

(1) Управни одбор Фонда има шест чланова, и то: два представника Владе, два представника репрезентативних синдиката и два представника репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије.

(2) Сваки члан управног одбора Фонда има свог заменика који га замењује у случају одсуства.

(3) Чланове управног одбора Фонда и њихове заменике именује Влада на период од четири године, и то:

1) представнике Владе на предлог министра;

2) представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката, односно репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

(4) Управни одбор из реда својих чланова бира председника и заменика председника управног одбора.

(5) Начин рада, као и друга питања од значаја за рад управног одбора, уређују се статутом и општим актом Фонда.

(6) Управни одбор:

1) доноси статут и друге опште акте Фонда, ако овим законом није друкчије одређено;

2) доноси финансијски план и усваја годишњи обрачун Фонда;

3) именује директора Фонда;

4) обавља друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

(7) Влада даје сагласност на статут Фонда, финансијски план и годишњи обрачун Фонда и одлуку о именовању директора Фонда.

(8) Управни одбор подноси извештај о пословању Фонда Влади најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

**Надзорни одбор Фонда**

Члан 269

(1) Надзорни одбор Фонда има три члана, и то: једног представника Владе, једног представника репрезентативних синдиката и једног представника репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије.

(2) Сваки члан надзорног одбора Фонда има свог заменика, који га замењује у случају одсуства.

(3) Чланове надзорног одбора Фонда и њихове заменике именује Влада на период од четири године, и то:

1) представника Владе на предлог министра;

2) представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

(4) Надзорни одбор из реда својих чланова бира председника и заменика председника надзорног одбора.

(5) Надзорни одбор:

1) врши надзор над финансијским пословањем Фонда;

2) врши увид у спровођење закона и других прописа у вези са финансијским пословањем Фонда;

3) врши увид у спровођење одлука управног одбора;

4) обавља и друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

(6) Надзорни одбор подноси извештај о финансијском пословању Фонда Влади најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

**Директор Фонда**

Члан 270

Директор Фонда:

1) организује рад и пословање у Фонду и одговара за законитост рада у Фонду;

2) представља и заступа Фонд;

3) извршава одлуке управног одбора Фонда;

4) доноси акт о организацији и систематизацији радних места у Фонду, уз сагласност Владе;

5) руководи радом радника у Фонду;

6) врши и друге послове у складу са овим законом и статутом Фонда.

**Обављање административно-стручних послова**

Члан 271

(1) Административно-стручне послове за Фонд обављају радници запослени у Фонду.

(2) На раднике из става 1. овог члана примењују се прописи о радним односима у јавним службама.

**Финансирање Фонда**

Члан 272

(1) Приходи Фонда су средства из буџета Републике Србије и других извора у складу са законом. Средства Фонда користе се у складу са овим законом.

(2) Ако се годишњим обрачуном прихода и расхода Фонда утврди да су укупно остварени приходи Фонда већи од остварених расхода, разлика средстава уплаћује се на рачун буџета Републике Србије и распоређује за спровођење активне политике запошљавања.

**Покретање поступка за остваривање права радника**

Члан 273

(1) Поступак за остваривање права из члана 265. овог закона покреће се на захтев радника (у даљем тексту: захтев).

(2) Захтев се подноси Фонду у року од 45 дана од дана достављања одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

(3) Захтев се подноси на посебном обрасцу.

(4) Уз захтев радник доставља:

1) уговор о раду, односно други акт о заснивању радног односа, а лице коме је престао радни однос - акт којим је престао радни однос;

2) акт којим је утврђено право на потраживање из члана 265. став 6. тачка 1) овог закона, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак;

3) доказе о постојању потраживања из члана 265. став 6. тачке 2) – 4) овог закона.

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

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

(7) Садржај обрасца из става 1. овог члана и осталу документацију коју радник треба да достави прописује министар.

**Решење о захтеву радника**

Члан 274

(1) Управни одбор Фонда одлучује о захтеву решењем.

(2) Стечајни управник, послодавац и радник дужни су да на захтев Фонда, у року од 15 дана од дана пријема захтева, доставе све податке који су од значаја за доношење решења.

(3) Против решења може се поднети жалба у року од осам дана од дана достављања решења.

(4) О жалби против решења одлучује министар, у року од 30 дана од дана подношења жалбе.

(5) Решење министра је коначно и против њега се може покренути управни спор.

**Исплата потраживања пре извршења решења**

Члан 275

(1) Ако је потраживање из члана 265. овог закона исплаћено у потпуности или делимично у складу са прописима којима је уређен стечајни поступак пре извршења решења из члана 274. овог закона, Фонд ће по службеној дужности поништити решење и донети одлуку о захтеву у складу са новим чињеничним стањем.

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

**Повраћај неоправдано добијених средстава**

Члан 276

(1) Фонд је дужан да од радника захтева повраћај средстава, исплаћених у складу са чланом 265. овог закона, увећаних за законску затезну камату и трошкове поступка, ако су права стечена на основу неистинитих и нетачних података, односно ако радник није обавестио Фонд о чињеницама које утичу на стицање и остваривање права утврђених овим законом – у року од годину дана од дана сазнања о чињеницама које су основ за повраћај средстава.

(2) Радник је дужан да у року од 30 дана од дана достављања захтева за повраћај средстава изврши повраћај на жиро рачун Фонда.

**Надзор над законитошћу рада**

Члан 277

Надзор над законитошћу рада Фонда врши министарство надлежно за послове рада.

Образложење: Материја је регулисана члановима 124. – 146. важећег ЗоР. Поједини чланови су груписани и именовани.

Усклађивање:

Текст је усклађен са Директивом број 2008/94/ЕЕЗ Европског парламента и Савета од 22. октобра 2008. године о заштити запослених у случају инсолвентности њиховог послодавца, као и судском праксом. Директива уређује и приватне пензије, и то члан 8. којим се од држава тражи да заштите интересе радника који су послодавца напустили пре проглашавања стечаја: „Државе чланице треба да осигурају да су предузете неопходне мере за заштиту интереса радника и лица која су на дан инсолвентности послодавца већ напустила његово предузеће или погон, а који се односе на стечена или будућа права на давања из пензијског система, укључујући и давања за преживелог брачног друга, у оквиру допунске компанијске или међу-компанијске пензијске шеме ван националног система обавезног социјалног осигурања“ („Мембер Статес схалл енсуре тхат тхе нецессарy меасурес аре такен то протецт тхе интерестс оф емплоyеес анд оф персонс хавинг алреадy лефт тхе емплоyер’с ундертакинг ор бусинесс ат тхе дате оф тхе онсет оф тхе емплоyер’с инсолвенцy ин респецт оф ригхтс цонферринг он тхем иммедиате ор проспецтиве ентитлемент то олд-аге бенефитс, инцлудинг сурвиворс’ бенефитс, ундер супплементарy оццупатионал ор интер-оццупатионал пенсион сцхемес оутсиде тхе натионал статуторy социал сецуритy сцхемес“). ЕЦЈ је у предмету Ц-398/11 пресудио да је за примену члана 9. довољно да у таквом приватном пензијском фонду нема довољно средстава: „довољно је да та пензијска шема не располаже са довољно средстава почев од датума инсолвентности послодавца и да послодавац, због своје инсолвентности, нема средстава на основу којих би уплатио довољно новца у пензијску шему како би корисницима омогућио остваривање њихових права на пензијска давања у пуној мери“ („ит ис суффициент тхат тхе пенсион сцхеме ис ундерфундед ас оф тхе дате оф тхе емплоyер’с инсолвенцy анд тхат, он аццоунт оф хис инсолвенцy, тхе емплоyер доес нот хаве тхе ресоурцес то цонтрибуте суффициент монеy то тхе пенсион сцхеме то енабле тхе пенсион бенефитс оwнед то тхе бенефициариес оф тхат сцхеме то бе сатисфиед ин фулл.“) (хттпс://еур-леx.еуропа.еу/легалцонтент/ЕН/ТXТ/?qид=1585239416350&ури=ЦЕЛЕX:62011ЦЈ0398). Даље, ЕЦЈ је у предмету Ц-17/17 пресудио да, према члану 8. Директиве, лице мора примати износ од најмање 50% износа на основу стеченог права на приватну пензију, док је у предмету Ц-168/18 пресудио да је смањење пензије очигледно несразмерно ако лице живи испод линије ризика од сиромаштва због тога што му је износ пензије преполовљен.

**XX. ПРАВА РАДНИКА КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА**

**Обавеза преузимања општих аката код послодавца претходника и пренос уговора о раду**

Члан 278

(1) У случају статусне промене, односно промене послодавца у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника опште акте код послодавца.

(2) У случају статусне промене, односно промене послодавца у складу са законом, сви уговори о раду који важе на дан промене послодавца преносе се са послодавца претходника на послодавца следбеника.

(3) Статусна промена, односно промена послодавца као таква, не може представљати оправдани разлог за отказ уговора о раду од стране послодавца претходника, као ни од стране послодавца следбеника.

(4) Уколико дође до отказа уговора о раду због тога што промена послодавца укључује значајну промену у условима рада на штету радника, сматраће се да је послодавац следбеник одговоран за отказ уговора.

**Обавеза обавештавања послодавца следбеника о правима и обавезама из радног односа**

Члан 279

Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама утврђеним општим актом код послодавца и уговора о раду који се преносе.

**Обавеза обавештавања радника о преношењу уговора о раду**

Члан 280

(1) Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести раднике чији се уговор о раду преноси.

(2) Ако радник одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења из става 1. овог члана, послодавац претходник може раднику да откаже уговор о раду.

**Обавеза примене општег акта код послодавца претходника**

Члан 281

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт код послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока:

1) истекне време на које је закључен општи акт код послодавца претходника или колективни уговор, синдикални споразум или споразум радника и послодавца који је закључио послодавац претходник;

2) код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор, синдикални споразум или споразум радника и послодавца;

3) буде закључен нови колективни уговор, синдикални споразум или споразум радника и послодавца који се односи на послодавца следбеника.

**Статус и функције представника радника, синдиката и радничког савета**

Члан 282

Промена послодавца не утиче на статус и функције представника радника, синдиката и радничких савета који су изабрани, односно основани код послодавца претходника у складу са законом, уколико испуњавају исте услове и код послодавца следбеника.

**Обавеза обавештавања синдиката**

Члан 283

(1) Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте синдикат и раднички савет код послодавца о:

1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;

2) разлозима за промену послодавца;

3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај радника и мерама за њихово ублажавање.

(2) Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да, најмање 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са синдикатом, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај радника.

(3) Ако код послодавца не постоји синдикат, радници имају право да буду непосредно обавештени о околностима из става 1. овог члана.

Образложење: Чланови 278. – 281. и члан 283. садржани су у важећем ЗоР. У члану 278. извршено је усклађивање са Директивом Савета број 2001/23/ЕЗ од 12. марта 2001. године о усклађивању законодавстава држава чланица у односу на заштиту права запослених код преноса предузећа, погона или делова предузећа или погона увођењем става 2. којим се пружа додатна заштита радницима. У члану

281. извршене су измене у циљу усклађивања са поменутом директивом, а које се односе на примену колективног уговора. Члан 282. је нов члан којим се врши усклађивање са чланом 6. Директиве. У члану 283. предвиђена је обавеза обавештавања савета радника, такође у складу са Директивом.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У члановима 278. и 281. – 283. извршено је усклађивање са Директивом Савета број 2001/23/ЕЗ.

**XXI.** **УПУЋИВАЊЕ РАДНИКА НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО**

**Примена правила о упућивању на привремени рад у иностранство**

Члан 284

(1) Одредбе о упућивању радника на привремени рад у иностранство се примењују на послодавце који упућују раднике на привремени рад у иностранство ради:

1) рада у оквиру извођења инвестиционих и других радова и пружања услуга, на основу уговора о пословној сарадњи, односно другог одговарајућег основа;

2) рада или стручног оспособљавања и усавршавања за потребе послодавца у пословним јединицама послодавца у иностранству, на основу акта о упућивању или другог одговарајућег основа;

3) рада или стручног оспособљавања и усавршавања за потребе послодавца у оквиру међукомпанијског кретања по основу позивног писма, политике међукомпанијског кретања или другог одговарајућег основа.

(2) Одредбе о упућивању радника на привремени рад у иностранство се не примењују у случају упућивања радника на службени пут у иностранство у складу са законом, под условом да период боравка у иностранству није дужи од 30 дана у континуитету, односно 90 дана укупно са прекидима у току календарске године.

**Заштита радника**

Члан 285

(1) Заштита радника на привременом раду у иностранству обезбеђује се у складу са овим законом и другим прописима, потврђеним међународним уговорима и општим актима.

(2) Послодавац не може на привремени рад у иностранство да упути радника млађег од 18 година живота.

(3) Послодавац не може уговором закљученим са страним лицем предвидети уступање радника том или неком другом страном лицу.

**Услови упућивања на привремени рад у иностранство**

Члан 286

(1) Послодавац може радника да упути на привремени рад у иностранство до 12 месеци са могућношћу продужења, ако законом или међународним уговором није друкчије одређено.

(2) Послодавац на привремени рад у иностранство може да упути само раднике запослене на неодређено време.

(3) Радник из става 2. овог члана мора бити у радном односу код послодавца најмање три месеца пре дана упућивања.

(4) Радник може да буде упућен на привремени рад у иностранство само уз његову претходну писану сагласност.

(5) Изузетно од става 4. овог члана послодавац може радника да упути на привремени рад у иностранство без његове претходне сагласности ако је уговором о раду предвиђена могућност упућивања на привремени рад у иностранство.

(6) Радник из става 5. овог члана има право да одбије упућивање на привремени рад у иностранство у оправданим случајевима:

1) за време трудноће раднице;

2) за време рада са половином пуног радног времена због посебне неге детета у складу са овим законом;

3) до истека три године живота детета радника;

4) ако је радник самохрани родитељ, до 18 године живота детета радника;

5) ако није протекло три месеца од повратка са рада у иностранству које је трајало најмање шест месеци непрекидно;

6) у другим случајевима утврђеним општим актом код послодавца.

(7) Послодавац може да прихвати и друге разлоге које оправдавају одбијање радника да буде упућен на рад у иностранство.

**Услови повратка**

Члан 287

Општим актом код послодавца, односно уговором о раду могу да се утврде случајеви и услови под којим радник има право на повратак у земљу пре истека рока на који је упућен, о трошку послодавца.

Обавезе послодавца

Члан 288

(1) Послодавац је дужан да пре упућивања на привремени рад у иностранство са радником закључи анекс уговора о раду који обавезно садржи и податке о:

1) држави, месту рада и периоду на који се радник упућује;

2) називу радног места и опису послова које ће радник обављати у иностранству, ако се они мењају;

3) износу основне зараде и валуту у којој ће зарада бити исплаћивана;

4) елементима за утврђивање зараде, друга новчана и неновчана давања која су повезана са боравком у иностранству;

5) радном времену, прековременом раду и одморима, укључујући годишњи одмор.

(2) Анекс уговора не мора да садржи елементе из става 1. тач. 4) и 5) овог члана ако су они утврђени законом или општим актом код послодавца, у ком случају у анексу мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључивања анекса.

(3) Послодавац је дужан да анекс уговора о раду из става 1. овог члана држи у складу са прописима о раду у месту рада из кога је радник упућен на привремени рад у иностранство.

(4) Послодавац је дужан да за радника упућеног на привремени рад у иностранство изврши промену основа осигурања у јединственој бази Централног регистра обавезног социјалног осигурања (у даљем тексту: Централни регистар), у складу са прописима којима се уређује подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање.

(5) Послодавац који упућује радника на привремени рад у иностранство приликом пријаве промене основа осигурања у јединствену базу података уноси државу упућивања, као и сваку накнадну промену државе.

(6) Послодавац је дужан да раднику кога упућује на привремени рад у иностранство обезбеди:

 1) здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености;

2) безбедност и здравље на раду;

3) смештај, исхрану и превоз за долазак и одлазак са рада;

4) зараду;

5) припрему за упућивање на привремени рад.

(7) Послодавац који упућује раднике на привремени рад у иностранство обезбеђује здравствено, пензијско и инвалидско осигурање, као и осигурање за случај незапослености, у складу са прописима којима се уређују ови видови осигурања, односно када послодавац привремено упућује радника у државу с којом је закључен међународни уговор о социјалном осигурању у складу са тим уговором.

**Безбедност и здравље на раду**

Члан 289

Послодавац је дужан да радницима које упућује на привремени рад у иностранству обезбеди безбедност и здравље на раду у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду у Републици Србији, односно у складу са прописима државе у коју се радник упућује, ако је то за радника повољније.

**Смештај, исхрана и превоз**

Члан 290

(1) Послодавац је дужан да радницима који се упућују на привремени рад у иностранство, о свом трошку, обезбеди смештај и исхрану у складу са важећим законским одредбама, односно закљученим колективним уговорима у држави у којој се изводе радови, односно у складу са условима смештаја и исхране утврђеним општим актом код послодавца, ако је то повољније за раднике.

 (2) Послодавац је дужан да радницима који се упућују на привремени рад у иностранство обезбеди превоз за долазак и одлазак са рада или накнаду трошкова за те сврхе.

**Зарада**

Члан 291

Послодавац је дужан да раднику обезбеди зараду у складу са прописима Републике Србије, која не може бити нижа од минималне зараде по прописима или колективним уговорима земље у коју је радник упућен на привремени рад или зараде коју је остварио у месецу пре упућивања, ако је то повољније за радника.

**Припрема за упућивање на привремени рад**

Члан 292

(1) Послодавац је дужан да о свом трошку организује припрему радника за упућивање на привремени рад у иностранство, а нарочито:

1) да обавести радника о условима живота у држави и месту у које се радник упућује;

2) да обезбеди потребне здравствене прегледе и превентивне здравствене мере;

3) да обезбеди превоз до места рада у иностранству и повратак у Републику Србију;

4) да обезбеди одобрење за боравак и дозволу за рад;

5) да раднику обезбеди основни курс језика у званичној употреби државе у коју се радник упућује, уколико га радник не говори.

(2) Обавештавање у смислу става 1. тачка 1) овог члана врши се пре давања сагласности из члана 286. овог закона, односно потписивања анекса уговора о раду из члана 288. овог закона, на начин који одреди послодавац и обавезно обухвата давање обавештења о:

1) условима живота у месту у које се радник упућује (климатски услови, валута, друштвено политичка ситуација, специфичне здравствене и друге околности);

2) условима смештаја и исхране који се раднику обезбеђују за време боравка и рада у иностранству, удаљеност од места боравка до места рада и др;

3) контакт особи у месту рада у иностранству (у даљем тексту: контакт особа).

(3) Контакт особа из става 2. тачка 3) овог члана овлашћена је за давање информација државним и другим органима о упућивању радника и за пружање додатних информација радницима који се налазе на привременом раду у иностранству.

(4) Општим актом код послодавца, односно уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права утврђених овим законом, као и друга права радника упућених на привремени рад у иностранство.

**Сарадња између органа и организација**

Члан 293

(1) Органи и организације који обављају послове државне управе у вези са надзором над остваривањем права радника на привременом раду у иностранству утврђених овим и другим законом дужни су да међусобно сарађују и размењују информације у циљу заштите права радника упућених на привремени рад у иностранство.

(2) Заштиту радника за време рада и боравка у иностранству обављају дипломатска, односно конзуларна представништва Републике Србије у оквиру делокруга свог рада.

(3) Органи и организације из ставова 1. и 2. овог члана сарађују са Централним регистром у вези са испоруком и коришћењем података регистрованих и евидентираних у јединственој бази Централног регистра.

(4) Централни регистар дужан је да министарству надлежном за послове рада доставља редовне извештаје, у електронској форми, у вези са упућивањем радника на привремени рад у иностранство, по државама и по послодавцима, и то:

1) месечни извештај – најкасније до 15. у месецу, за претходни месец;

2) квартални извештај – најкасније до 15. у месецу за претходни квартал (у јануару, априлу, јулу и октобру);

3) годишњи извештај – најкасније до 15. јануара за претходну годину.

(5) Извештаји из става 4. овог члана по државама садрже: списак држава, број послодаваца, укупан број упућених радника, број упућених радника, и то – укупно, по полу и по старосном критеријуму (18-30, 31-40, 41-65 година живота).

(6) Извештаји из става 4. овог члана по послодавцима садрже: списак послодаваца, списак држава у које су радници упућени, број упућених радника, и то – укупно, по полу и по старосном критеријуму (18-30, 31-40, 41-65 година живота).

(7) Министарство може да тражи од Централног регистра обавезног социјалног осигурања податке о упућеним радницима, њиховим послодавцима и државама упућивања и ван рокова из става 4. овог члана.

Образложење:

Ова материја регулисана је посебним Законом о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити (Службени гласник РС, бр. 91/2015 и 50/2018) који престаје да важи. Материја садржана у наведеном Закону је прегруписана и извршено је терминолошко усклађивање, као и мање измене у погледу забране упућивања радника запослених на одређено време (без изузетака).

Усклађивање: Извршено је усклађивање са Директивом број 96/71/ЕЗ Европског парламента и Савета од 16. децембра 1996. године о упућивању радника у оквиру пружања услуга.

**XXII. ПОСЛОВНА ТАЈНА, КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ ПОСЛОДАВЦУ И АУТОРСКО ПРАВО И СРОДНА ПРАВА**

1. **Пословна тајна код послодавца**

Члан 294

(1) Послодавац је дужан да обавести радника које информације се сматрају пословном тајном у складу са посебним законом.

(2) Износ зараде и елементи зараде, други услови рада, као ни било који од елемената уговора о раду из члана 21. овог закона, не могу представљати пословну тајну.

2**. Клаузула забране конкуренције послодавцу**

Члан 295

 (1) Уговором о раду могу да се утврде послови које радник не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

(2) Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да радник радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

(3) Општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте радног места на који се забрана односи. Територијално важење забране конкуренције односи се на оне територије на којима послодавац има пословни интерес.

(4) Ако радник прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од радника захтева накнаду штете.

(5) Право послодавца из става 4. овог члана престаје у року од три месеца од дана када је послодавац сазнао за закључења посла, односно у року од две године од дана закључења посла.

(6) Уговором о раду послодавац и радник могу да уговоре и услове забране конкуренције по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

(7) Забрана конкуренције из става 5. овог члана може се уговорити исклучиво у циљу заштите оправданих пословних интереса послодавца, ако се послодавац уговором о раду обавеже да ће раднику исплатити новчану накнаду у уговореној висини која на месечном нивоу не може бити нижа од износа просечне зараде радника за последњих 12 месеци рада код послодавца. У случају непоштовања ове обавезе, радник није дужан да се придржава уговорене забране конкуренције.

(8) Послодавац је дужан да исплати накнаду у уговореном износу и роковима и у случају да се за време трајања забране конкуренције радник запосли код послодавца на другим пословима који нису предмет ограничења забране конкуренције.

 **3. Ауторско право и сродна права**

Члан 296

(1) На регулисање ауторског права и сродних права послодавца на делима која настану у процесу рада, примењују се одредбе закона који регулише ауторско и сродна права.

(2) У случају уступања радника, корисник ће се сматрати послодавцем у смислу примене одредби из става 1. овог члана.

Образложење: Пословна тајна до сада није била уређена ЗоР. Одредбе које су уведене представљају покушај да се прекине незаконита пракса послодаваца да као пословну тајну означе зараду и друге услове рада, односно да примењују санкције на раднике који преносе податке о условима рада код послодавца другим радницима као и трећим лицима. Клаузула забране конкуренције је уређена члановима 161. и 162. важећег ЗоР. У односу на постојећу регулацију извршене су мање допуне у складу са добром судском праксом, пре свега ради појашњења неких практичних питања која су се јављала у пракси. Ауторско и сродна права су уређена упућујућом одредбом ка Закону о ауторском и сродним правима, уз нужну напомену да се у случају уступања радника носиоцем ауторског или сродног права сматра корисник, а не агенција.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**XXИИИ. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

**Измена уговорених услова рада**

Члан 297

(1) Послодавац може раднику да понуди измену уговорених услова рада закључењем анекса уговора о раду:

1) ради премештаја на друго одговарајуће радно место, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 300. овог закона;

3) ради упућивања на рад на одговарајуће радно место код другог послодавца, у складу са чланом 301. овог закона;

4) ако је раднику који је вишак обезбедио остваривање права из члана 315. став 1. тачка 5) овог закона;

5) ради промене услова рада који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 21. овог закона;

6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом послодавца и уговором о раду.

(2) Одговарајућим радним местом у смислу става 1. тачке 1) – 3) овог члана сматра се радно место за чије се обављање захтева исти ниво, врста и подручје квалификација, као и сложеност послова и одговорност, који су утврђени уговором о раду.

**Поступак измене уговора о раду**

Члан 298

(1) Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да раднику достави писано образложење које садржи: конкретне разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме радник треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

(2) Ако радник потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

(3) Радник који одбије понуду за закључење анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду оспорава законитост анекса уговора.

(4) Сматра се да је радник одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

(5) Одредбе овог члана не примењују се у случају закључивања анекса уговора на иницијативу радника.

(6) Измена личних података о раднику и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса из става 1. овог члана.

(7) Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и радник.

**Премештај на друго радно место**

Члан 299

(1) Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, радник може бити привремено премештен на друго одговарајуће радно место на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу чланова 297. и 298. овог закона, најдуже 45 радних дана у току календарске године.

(2) У случају премештаја из става 1. овог члана радник задржава основну зараду утврђену за радно место са кога се премешта, ако је то повољније за њега.

**Премештај у друго место рада**

Члан 300

(1) Радник може да буде премештен у друго место рада:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

2) ако је удаљеност од места у коме радник живи до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

(2) Радник може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

**Упућивање на рад код другог послодавца**

Члан 301

(1) Радник може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца, који није повезано лице са послодавцем у смислу закона којим су уређена привредна друштва, на одговарајуће радно место ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

(2) Радник може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом послодавца или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање, али не дуже од две године.

(3) Радник може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 300. став 1. тачка 2) овог закона.

(4) Радник са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

(5) По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца радник има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

Образложење: Материја је уређена члановима 171. – 174. важећег ЗоР. У односу на тренутну регулацију усклађена је терминологија и извршено је неколико измена:

- анекс уговора о раду мора се закључити приликом сваке измене услова рада, односно елемената уговора о раду који су самим ЗоР означени као основни и неопходни;

- уместо обавештења уз анекс уговора о раду уведено је образложење, како би се спречила даља пракса послодаваца да у обавештењу наводе опште разлоге („потреба процеса рада“) који нису конкретизовани и који најчешће у таквим ситуацијама реално не постоје.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**ШЕСТИ ДЕО**

**XXIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

1. **Основи за престанак радног односа**

Члан 302

(1) Радни однос престаје:

1) истеком рока за који је заснован;

2) кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања (навршење радног века), ако се послодавац и радник друкчије не споразумеју;

3) споразумом између радника и послодавца;

4) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца;

5) на захтев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота;

6) смрћу радника;

7) у другим случајевима утврђеним законом.

(2) Раднику престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код радника дошло до потпуног губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења послодавцу о утврђивању губитка радне способности;

2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове у трајању дужем од шест месеци, а не може му се обезбедити обављање других послова – даном достављања одлуке послодавца раднику да не може бити премештен на друго радно место;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

**2. Споразумни престанак радног односа**

Члан 303

 (1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума радника и послодавца.

(2) Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да радника писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

(3) Ништав је споразум о престанку радног односа који радник потпише услед претње, принуде или довођења у заблуду и одржавања у заблуди од стране послодавца.

 (4) Ако је радник учинио вероватним да је до престанка радног односа дошло услед разлога из става 3. овог члана, терет доказивања да је споразум о престанку радног односа закључен у складу са законом је на послодавцу.

3. **Отказ од стране радника**

Члан 304

(1) Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду.

(2) Отказ уговора о раду радник доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је радник навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

(3) Уколико радник у отказу уговора о раду није навео дан престанка радног односа, отказни рок ће трајати 15 дана од дана подношења писаног отказа уговора о раду.

(4) Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана. 4. Отказ од стране послодавца

Разлози за отказ

Члан 305

(1) Послодавац може раднику да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност радника и његово понашање и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, у складу са овим законом.

4) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе или радне дисциплине, у складу са овим законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

(2) Раднику може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

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

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 297. став 1. тачка 1) – 5) овог закона.

 5**. Отказни поступак**

**Отказни поступак уколико радник не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова радног места на којем ради**

Члан 306

(1) Ако послодавац посумња да радник не остварује резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова радног места на којем ради, донеће одлуку о покретању поступка за утврђивање резултата рада, односно знања и способности радника.

(2) Одлуку из става 1. овог члана доноси овлашћено лице код послодавца у писаном облику.

(3) Одлука из става 1. овог члана садржи име и презиме радника, радно место радника, као и разлоге због којих послодавац сумња да радник не остварује потребне резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обавлјање послова радног места на којем ради.

(4) Одлуком из става 1. овог члана образује се комисија за утврђивање резултата рада, односно знања и способности радника (у даљем тексту: комисија за процену).

(5) Комисија за процену из става 4. овог члана образује се за сваки случај посебно, а има три члана од којих бар један мора имати врсту и степен стручне спреме који се правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца захтевају за послове радног места радника чији се резултати рада, односно знање и способности утврђују, а један мора бити представник синдиката чији је радник члан.

(6) Ако код послодавца не постоји лице које има врсту и степен стручне спреме који се правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца захтевају за послове радног места радника чији се резултати рада, односно знање и способности утврђују, послодавац може за потребе чланства у комисији за процену ангажовати друго лице које испуњава наведене услове.

 (7) Одлука из става 1. овог члана доставлја се раднику чији се резултати рада, односно знање и способности утврђују.

(8) Комисија за процену прати рад радника чији се резултати рада, односно знање и способности утврђују (у даљем тексту: радник) и утврђује битне чињенице на следећи начин:

1) увидом у радну документацију радника (радни налози, планови рада, радне листе, документи и сл.);

2) непосредним увидом у рад радника;

3) узимањем изјава од радника, лица које му је непосредно надређено и других радника који су имали увид у његов рад;

4) спровођењем тестова из описа послова радног места радника (усмено, писмено, практични рад);

5) на други одговарајући начин.

(9) Комисија за процену прати рад радника најмање један, а најдуже три месеца (у даљем тексту: контролни период), након чега сачињава оцену рада радника (у даљем тексту: оцена), коју у писаном облику доставлја овлашћеном лицу код послодавца.

(10) Комисија за процену доноси оцену већином гласова, а члан комисије за процену који није сагласан са усвојеном оценом може сачинити издвојено мишлјење које се доставлја истовремено са оценом.

(11) Оцена садржи нарочито:

1) битна запажања у вези са радом радника;

2) уочене недостатке у раду радника;

3) мишлјење о могућности унапређења рада радника;

4) предлог мера које се препоручују раднику и послодавцу у цилју унапређења рада радника;

5) примерен рок који би требало оставити раднику за унапређење његовог рада;

 6) друге битне податке од значаја за процену рада радника.

(12) На основу оцене из става 11. овог члана, овлашћено лице код послодавца сачињава и доставлја раднику писано обавештење које садржи:

1) уочене недостатке у раду радника;

2) мишљење о могућности унапређења рада радника;

3) предлог мера које послодавац препоручује раднику у цилју унапређења рада радника;

4) конкретна упутства по којима би радник требало да поступка како би унапредио свој рад;

5) примерен рок у коме би радник требало да унапреди свој рад, а који не може бити краћи од три месеца нити дужи од шест месеци (у даљем тексту: поправни период).

(13) Поправни период из става 12. тачка 5) овог члана не може бити краћи од контролног периода.

(14) Током поправног периода, комисија за процену прати рад радника и утврђује битне чињенице на начин прописан у ставу 13. овог члана, након чега сачињава оцену унапређења рада радника (далје: оцена унапређења рада), коју у писаном облику доставлја овлашћеном лицу код послодавца. Послодавац је дужан 205 да раднику понуди стручно оспособљавање или усавршавање, односно други вид обуке како би се унапредио његов радни учинак.

(15) Комисија за процену доноси оцену унапређења рада већином гласова, а члан комисије који није сагласан са усвојеном оценом унапређења рада може сачинити издвојено мишлјење које се доставлја истовремено са оценом.

(16) Оцена унапређења рада садржи нарочито:

1) битна запажања у вези са радом радника током поправног периода (отвореност да прихвати критику, спремност да учи и примени предложене мере, уложени труд и посвећеност унапређењу рада, обим и квалитет примене датих упутстава и сл.);

2) оцену резултата примењених мера;

3) оцену могућности далјег унапређења рада радника;

4) друге битне податке од значаја за процену унапређења рада радника.

(17) Овлашћено лице код послодавца доставлја раднику оцену унапређења рада и оставлја му рок од пет радних дана за изјашњење.

(18) По протеку рока из става 17. овог члана, овлашћено лице код послодавца доноси коначну одлуку да ли радник остварује потребне резултате рада, односно да ли има потребна знања и способности за обавлјање послова на којима ради.

(19) Уколико овлашћено лице код послодавца одлучи да радник не остварује потребне резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обавлјање послова на којима ради, понудиће раднику рад на другом одговарајућем радном месту, а ако таквог радно место не постоји код послодавца, може отказати уговор о раду раднику у складу са овим законом.

**Отказни поступак у случају теже повреде радне дисциплине или кршења радне обавезе**

Члан 307

(1) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који је извршио тежу повреду радне дисциплине или радне обавезе након што је спроведен поступак за утврђивање дисциплинске одговорности радника, у складу са овим законом.

(2) Послодавац може раднику из члана 305. став 1. тачка 1) овог закона да откаже уговор о раду или изрекне неку од дисциплинских санкција у складу са овим законом, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а радник не побољша рад у остављеном року.

(3) Радник може да се изјасни о обавештењу послодавца из става 2. овог члана у року од осам дана од дана достављања.

(4) Раднички савет може дати мишљење о намераваној одлуци послодавца из става 2. овог члана у року од осам дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду или одлуке о изрицању дисциплинске санкције. Уколико се раднички савет не изјасни у наведеном року, сматраће се да нема примедби и предлога.

(5) Рокови из овог члана, као и члана 309. овог закона мирују за време неплаћеног или плаћеног одсуства радника, у складу са законом.

**Околности које не могу бити оправдани разлог за отказ уговора о раду**

Члан 308

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

1) привремена спреченост за рад услед болести, повреде на раду или у вези са радом, или професионалног обољења;

2) трудноћа, коришћење породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, породичне дужности;

3) одслужење или дослужење војног рока;

4) чланство у политичкој организацији или синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство радника;

5) деловање у својству представника радника, односно члана радничког савета у складу са овим законом;

6) обраћање радника синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са овим и посебним законом.

7) учешће у штрајку.

**Рок застарелости**

Члан 309

(1) Отказ уговора о раду из члана 305. став 1. тачка 1) овог закона послодавац може дати раднику у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су разлог за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су разлог за давање отказа.

(2) Отказ уговора о раду из члана 305. став 1. тачка 2) овог закона послодавац може дати раднику најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

(3) Отказ уговора о раду из члана 305. став 1. тачка 4) овог закона послодавац може дати раднику у року из члана 218. овог закона.

**Достављање акта о отказу уговора о раду**

Члан 310

(1) Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

(2) Решење мора да се достави раднику.

(3) Раднику се решење о отказу може доставити за време његове привремене спречености за рад и коришћења плаћеног одсуства, уколико је отказни разлог настао у складу са чланом 305. став 1. тачке 2) – 4) и ставом 2. овог закона.

**Обавеза исплате зараде и накнаде зараде**

Члан 311

(1) Послодавац је дужан да раднику, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је радник остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду.

(2) Исплату примања из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 15 дана од дана престанка радног односа.

 Образложење: Материја је садржана у члановима 175. – 186. важећег ЗоР. У односу на постојећа решења, извршене су следеће измене: - отказни разлози и отказни поступак су систематизовани на нови начин, у складу са прописивањем дисциплинске одговорности и дисциплинског поступка у глави ИX закона; - рокови застарелости отказних разлога су враћени на стање до 2014. године; - достављање отказа уговора о раду је детаљније уређено; - уређивање поступка вредновања резултата рада и способности радника у случају неостваривања резултата рада и непоседовања знања, способности и вештина.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**6. Вишак радника**

**Појам вишка радника**

Члан 312

 (1) Под вишком радника у смислу овог закона подразумева се сваки радник којем престаје радни однос због тога што је за његовим радом престала потреба код послодавца.

(2) Радник из става 1. овог члана има права из чланова 318. и 320. овог закона, без обзира на постојање обавезе послодавца да донесе програм решавања вишка радника.

**Обавеза доношења програма решавања вишка радника**

Члан 313

(1) Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка радника (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом радника, и то за најмање:

1) 10 радника код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 радника на неодређено време;

2) 10% радника код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 радника на неодређено време;

3) 30 радника код послодавца који има у радном односу преко 300 радника на неодређено време.

(2) Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 радника у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број радника код послодавца.

**Обавеза предузимања мера за ново запошљавање вишка радника**

Члан 314

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, сарађује са синдикатом репрезентативним код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање у циљу проналажења одговарајућих мера за запошљавање вишка радника из члана 315. став 1. тачка 5) овог закона, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом а у циљу избегавања престанка потребе за радом радника у смислу решавања вишка радника или смањења броја радника који ће тиме бити обухваћени.

**Садржај програма решавања вишка радника**

Члан 315

(1) Програм нарочито садржи:

1) разлоге престанка потребе за радом радника;

2) укупан број радника код послодавца;

3) назив радних места на којима је утврђен вишак и број извршилаца који су вишак за свако радно место;

4) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања радника који су вишак и назив радног места;

5) критеријуме за утврђивање вишка радника;

6) мере за запошљавање: премештај на друга одговарајућа радна места, рад ван просторија послодавца, рад код другог послодавца, стручно усавршавање, образовање или обуку, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

7) средства за решавање социјално-економског положаја вишка радника;

8) рок у којем ће бити отказан уговор о раду.

(2) Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату, радничком савету и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

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

**Мишљење на предлог програма за решавање вишка радника и предлог мера**

 Члан 316

(1) Синдикат и раднички савет могу да доставе мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

(2) Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди стручно усавршавање, образовање или обуку, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка радника.

(3) Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и радничког савета, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

**Забрањени критеријум за утврђивање вишка радника**

Члан 317

(1) Критеријум за утврђивање вишка радника не може да буде одсуство радника са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породиљског одсуства, неге детета и посебне неге детета, као ни друге породичне дужности.

(2) Критеријум за утврђивање вишка радника не може да буде лично својство радника у смислу забране дискриминације у складу са овим и посебним законом.

**Отпремнина**

Члан 318

(1) Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 305. став 2. тачка 1) овог закона, раднику исплати отпремнину у складу са овим чланом.

(2) Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се општим актом код послодавца или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине бруто зараде радника за сваку навршену годину рада у радном 210 односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, или трећине просечне бруто зараде у Републици Срибији у тренутку престанка радног односа за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, ако је то повољније за радника.

(3) За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у складу са овим законом, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

(4) Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

(5) Општим актом код послодавца или уговором о раду не може да се утврди дужи период за исплату отпремнине од периода утврђеног у ставовима 2. и 3. овог члана.

(6) Радник не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

(7) Зарадом у смислу овог члана сматра се просечна месечна бруто зарада радника исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

(8) Просечном зарадом у Републици Србији у смислу овог члана сматра се просечна бруто зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

**Обавезе послодавца у случају стечајног поступка**

Члан 319

 Обавезе из чланова 313. – 318. овог закона има и послодавац над којим је отворен стечајни поступак, у складу са законом.

**Права радника у случају отказа уговора о раду**

Члан 320

(1) Радник коме послодавац после исплате отпремнине из члана 318. овог закона откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу с прописима о осигурању за случај незапослености.

(2) Ако откаже уговор о раду раднику за чијим радом је престала потреба, послодавац не може на истом радном месту да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 263. овог закона.

(3) Ако пре истека рока из става 2. овог члана настане потреба за обављањем послова на истим радним местима, предност за закључивање уговора о раду има радник коме је престао радни однос у складу са чланом 312. овог закона.

Образложење: Материја вишка запослених садржана је у члановима 153. – 160. важећег ЗоР. У члан 313. извршена је измена у складу са пресудом Европског суда правде у предмету Ц-422/14 (хттпс://еур-леx.еуропа.еу/легалцонтент/ЕН/ТXТ/?qид=1582300370192&ури=ЦЕЛЕX:62014ЦЈ0422) којом је пресудио да се и радници који раде на одређено време или на одређеном задатку сматрају „нормално“ запосленим радницима у смислу Директиве Савета број 98/59/ЕЗ од 20. јула 1998. године о усклађивању законодавстава држава чланица које се односи на колективна отпуштања. Члан 319. је нови члан који је формулисан на основу пресуде Европског суда правде у предмету Ц-235/10 (хттпс://еур-леx.еуропа.еу/легалцонтент/ЕН/ТXТ/?qид=1582300370192&ури=ЦЕЛЕX:62010ЦЈ0235), а којим се прецизира да и послодавац над којим је отворен стечајни поступак има обавезу да примењује одредбе закона које се односе на вишак радника.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Извршено је усклађивање са Директивом Савета број 98/59/ЕЗ од 20. јула 1998. године о усклађивању законодавстава држава чланица које се односи на колективна отпуштања.

**7. Посебна заштита од отказа уговора о раду**

Члан 321

(1) За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може раднику да откаже уговор о раду.

(2) Раднику из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

(3) Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако радник у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа. 8.

**Отказни рок**

Члан 322

(1) Радник коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 305. став 1. тачка 1) овог закона, има право на отказни рок који се утврђује општим актом код послодавца или уговором о раду, а који не може бити:

1) краћи од 20 дана у случају да је радник провео на раду код послодавца до једне године;

2) краћи од 40 дана у случају да је радник провео на раду код послодавца од једне до пет година;

3) краћи од 60 дана у случају да је радник провео на раду код послодавца од пет до десет година;

4) краћи од 80 дана у случају да је радник провео на раду код послодавца више од десет година.

(2) Раднику коме је изречена дисциплинска санкција престанка радног односа у смислу члана 305. став 1. тачка 4) овог закона има право на отказни рок у трајању од 15 дана, осим у случају када му је претходно изречена мера удаљења радника са рада из члана 236. овог закона.

(3) Радник коме је уговор о раду отказан јер је услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређеног посла или је дошло до смањења обима посла у смислу члана 305. става 2. тачке 1) овог закона као и радник који одбије закључење анекса уговора у смислу члана 305. става 2. тачке 2) овог закона, има право на отказни рок који се отврђује општим актом код послодавца, уговором о раду или програмом решавања вишка радника, а који не може бити:

1) краћи од 60 дана за раднике старости од 15 – 45 година у тренутку престанка радног односа;

2) краћи од 120 дана за раднике старости преко 45 година у тренутку престанка радног односа.

(4) За утврђивање дужине отказног рока из става 1. овог члана рачуна се и време проведено на раду код послодавца претходника у случају промене послодавца у складу са овим законом, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

(5) Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

(6) Радник се може споразумети са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

(7) За време трајања отказног рока, радник има сва права, обавезе и одговорности у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

(8) Раднику коме је уговор о раду отказан у складу са чланом 305. ставом 1. тачка 1) и ставом 2. овог закона, послодавац је дужан да обезбеди један дан плаћеног одсуства у току сваке радне недеље за време трајања отказног рока, у циљу тражења новог запослења.

**9. Потврда у случају престанка радног односа**

Члан 323

(1) Послодавац је дужан да раднику коме је престао радни однос изда потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио, као и број преосталих дана годишњег одмора.

(2) На захтев радника послодавац може дати и препоруку која садржи опис његовог понашања и резултата рада, у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

**10. Правне последице незаконитог престанка радног односа**

Члан 324

(1) Ако суд у току поступка утврди да је раднику престао радни однос без правног основа, на захтев радника, одлучиће да се радник врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме радник није радио.

(2) Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

(3) Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се раднику у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

(4) Порези и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме радник није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

 (5) Радник има право да од суда као самосталан тужбени захтев тражи да обавеже послодавца на уплату припадајућих доприноса за обавезно социјално осигурање.

(6) Радник може тужбеним захтевом тражити накнаду нематеријалне штете, у складу са законом којим су уређени облигациони односи.

(7) Ако суд у току поступка утврди да је раднику престао радни однос без правног основа, а радник не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев радника, обавезати послодавца да раднику исплати накнаду штете у износу од најмање 12 зарада радника, али не мање од висине стварне штете коју је радник претрпео услед отказа, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота радника и броја издржаваних чланова породице.

(8) Накнада штете из става 5. овог члана ће бити досуђена у минималном износу од три зараде радника, али не мање од висине стварне штете коју је радник претрпео услед отказа, који се увећава за:

1) једну зараду ако је радник провео на раду код послодавца до једне године, рачунајући и период трајања судског поступка;

2) две зараде ако је радник провео на раду код послодавца од једне до три године, рачунајући и период трајања судског поступка;

3) четири зараде ако је радник провео на раду код послодавца од три до пет година, рачунајући и период трајања судског поступка;

4) шест зарада ако је радник провео на раду код послодавца од пет до 10 година, рачунајући и период трајања судског поступка;

5) дванаест зарада ако је радник провео на раду код послодавца од 10 до 15 година, рачунајући и период трајања судског поступка;

6) петнаест зарада ако је радник провео на раду код послодавца више од 15 година, рачунајући и период трајања судског поступка.

(9) Накнада штете утврђена ставом 6. овог члана увећава се за:

1) једну зараду ако је радник у тренутку престанка радног односа имао 15 – 30 година живота;

2) две зараде ако је радник у тренутку престанка радног односа имао 30 – 40 година живота;

3) четири зараде ако је радник у тренутку престанка радног односа имао 40 – 50 година живота;

4) шест зарада ако је радник у тренутку престанка радног односа имао преко 50 година живота.

(10) Накнада штете утврђена ставовима 6. и 7. овог члана увећава се за по једну зараду радника за сваког издржаваног члана породице.

***АЛТЕРНАТИВА – ДОДАТИ СТАВ: (11) Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев радника за враћање на рад.***

12) Под зарадом из става 5. овог члана сматра се зарада коју је радник остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

**11. Изнуђени отказ**

Члан 325

Ако радник откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом код послодавца, општим актом послодавца и уговором о раду, радник има сва права из радног односа као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Образложење: Материја је садржана у члановима 187. – 191. важећег ЗоР. У односу на постојећа решења, извршене су следеће измене:

- враћени су и прецизирани отказни рокови у случају различитих ситуација престанка радног односа;

- уведена је обавеза обезбеђења плаћеног одсуства раднику за време трајања отказног рока, ради тражења новог запослења;

- измењене су правне последице незаконитог престанка радног односа, пре свега кроз прецизирање одредби о накнади штете, усклађивању одредби о насталој штети са Законом о облигационим односима и брисањем неуставних одредби које су уведене 2014. године;

- враћена је одредба о изнуђеном отказу која је обрисана из ЗоР изменама и допунама 2014. године.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

Извршено је усклађивање са Директивом 2019/1152.

**СЕДМИ ДЕО**

**XXV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА**

**Опште одредбе**

**Надлежност за одлучивање о правима, обавезама и одговорностима из радног односа**

Члан 326

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

1) у правном лицу - надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом код послодавца или лице које он овласти;

2) код послодавца који нема својство правног лица - предузетник или лице које он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

**Достављање решења послодавца**

Члан 327

(1) Раднику се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

(2) Решење из става 1. овог члана мора да се достави раднику лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника, ако овим законом није другачије одређено.

(3) Решење из става 1. овог члана може да се достави електронском поштом на адресу коју је радник доставио послодавцу, ако је радник писаном изјавом пристао на такву врсту достављања, осим решења о отказу уговора о раду.

(4) Ако послодавац раднику није могао да достави решење у смислу ставова 2. и 3. овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

(5) У случају из става 3 овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

(6) У случају да је радник у свом обавештењу упућеном послодавцу назначио другачију адресу од оне коју је дао приликом запошљавања, послодавац је дужан доставу извршити на адресу из писмена.

**2. Интерна заштита права из радног односа**

Члан 328

(1) Радник који сматра да му је послодавац повредио неко право из радног односа може у року од 30 дана од дана доставе одлуке којом је повређено његово право, односно од сазнања за повреду права да захтева од послодавца остварење тог права.

(2) Ако послодавац у року од 15 дана од дана достављања захтева радника из става 1. овог члана не удовољи том захтеву, радник може захтевати заштиту повређеног права пред надлежним судом.

(3) Заштиту повређеног права пред надлежним судом не може захтевати радник који претходно послодавцу није поднео захтев из става 1. овог члана, осим у случају престанка радног односа или захтева радника за накнаду штете или другог новчаног потраживања из радног односа.

(4) Послодавац је дужан да у поуци о правном леку наведе обавезу или могућност покретања поступка интерне заштите права из радног односа.

(5) Захтев из става 1. овог члана радник може поднети независно од тога да ли се обратио инспекцији рада. Одредбе овог члана не примењују се на поступак заштите достојанства радника из члана 329. овог закона.

3**. Заштита достојанства радника**

Члан 329

(1) Поступак и мере заштите достојанства радника од насиља и узнемиравања и сексуалног узнемиравања као облика дискриминације (у даљем тексту: повреде достојанства) уређују се законом, колективним уговором, синдикалним споразумом споразумом закљученим између послодавца и радника или правилником о раду.

(2) Послодавац који запошљава више од 30 радника дужан је именовати радника који је, осим њега, овлашћен да прима и решава притужбе везане за заштиту од повреде достојанства.

(3) Послодавац је обавезан да упозна раднике приликом ступања на рад о мерама за заштиту од повреде достојанства, које укључују и поступак и обавештење о именованом раднику за решавање притужби везаних за заштиту од повреде достојанства радника.

(4) Послодавац или особа из става 2. овог члана дужни су да најкасније у року од 15 дана испитају притужбу и предузму све потребне мере у циљу спречавања настављања повреде достојанства.

(5) Ако послодавац у року из става 4. овог члана не предузме све неопходне мере за спречавање повреде достојанства, или није оправдано очекивати да ће предузети такве мере, радник који је жртва повреде достојанства има право да прекине рад док му се не обезбеди заштита, под условом да је у року од 15 дана од прекида рада затражио заштиту пред надлежним судом.

(6) За време прекида рада из става 5. овог члана радник има право на накнаду зараде у износу зараде коју би остварио да је радио.

(7) Ако је правоснажном судском пресудом утврђено да није повређено достојанство радника, послодавац може захтевати повраћај исплаћене накнаде из става 6. овог члана. (

8) Околност из става 7. овог члана не може се сматрати оправданим отказним разлогом.

**Заштита учесника у поступку**

Члан 330

 (1) Покретање поступка заштите достојанства радника, као и учешће у том поступку не може да буде основ за: стављање радника у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности радника, отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање радника вишком, у складу са овим законом.

(2) Право на заштиту из става 1. овог члана има и радник који укаже надлежном државном органу на повреду јавног интереса утврђеног законом, учињену од стране послодавца, а основано сумња да ће бити изложен насиљу и узнемиравању.

**Утврђивање одговорности радника**

Члан 331

Послодавац је дужан да, уколико радник понашањем које представља насиље и узнемиравање чини тежу повреду радне дисциплине, покрене поступак за утврђивање дисциплинске одговорности извршиоца насиља и узнемиравања, у складу са овим законом, без обзира на исход поступка заштите достојанства радника.

**Мере за спречавање насиља и узнемиравања до окончања поступка заштите достојанства радника**

Члан 332

Ако раднику који сматра да је изложен насиљу и узнемиравању према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете, послодавац је дужан да, до окончања поступка заштите достојанства радника, раднику који се терети за насиље и узнемиравање изрекне једну од следећих мера:

 1) премештај у другу радну околину – на исто или друго радно место, у складу са законом;

2) удаљење са рада уз накнаду зараде, у складу са чланом 237. овог закона.

Образложење: Овај члан захтева напомену. Прво, цео члан је преузет из Хрватског ЗОРа, члан 134. Инспирисан је, пре свега, Резолуцијом Европског парламента о узнемиравању на радном месту из 2001. године, као и Оквирним споразумом о узнемиравању и насиљу на радном месту из 2002. године који су закључили европски социјални партнери (ЕТУЦ, БУСИНЕСС ЕУРОПЕ и ЦЕП). Овим Споразумом желело се постићи препознавање и спречавање узнемиравања на радном месту, као и подизање свести радника и менаџмента да би се смањила учесталост појаве узнемиравања и насиља на радном месту. Послодавци треба да имају јасан документ који наводи да неће толерисати узнемиравање и насиље и који мора одређивати поступке који ће се предузети ако се такви случајеви догоде. Закон о спречавању злостављања на раду предвиђа одредбу према којој запослени има право да писаним путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог у вези са забраном злостављања. Међутим, код узнемиравања, овакве одредбе не постоје и стога треба да нађу место у посебном члану закона о раду, чиме ће им се дати на значају.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**4. Поступак решавања индивидуалног радног спора код послодавца**

**Посредовање**

Члан 333

(1) Решавање радног спора стране уговора о раду могу поверити посреднику. Одредбе о решавању индивидуалног радног спора код послодавца могу се применити и на спорове који настану између уступљеног радника и корисника, у складу са овим законом.

(2) Посредовање, у смислу овог закона, представља сваки поступак у којем уговорне стране добровољно настоје да спор реше путем преговарања, уз помоћ једног или више посредника, који им помажу да постигну и закључе споразум.

(3) Посредовање се спроводи без обзира на то да ли се о предмету спора води судски, арбитражни или други поступак.

(4) За покретање поступка посредовања није неопходно унапред закључити споразум о приступању посредовању којим се уговорне стране обавезују да ће будуће спорове решавати посредовањем.

**Предлог за покретање поступка посредовања**

 Члан 334

(1) Посредовање започиње прихватањем предлога за покретање поступка посредовања, осим ако је другачије уговорено.

(2) Ако се стране нису другачије споразумеле, друга страна се о предлогу за покретање поступка посредовања мора изјаснити у року од 15 дана од дана када је примила предлог.

(3) Ако се друга страна о предлогу за покретање поступка посредовања не изјасни у року од 15 дана, сматра се да је он одбијен.

**Именовање посредника**

Члан 335

(1) Именовање посредника обавља се према правилима о којима су се стране споразумеле.

(2) Стране споразумно одређују да ли ће поступак посредовања спроводити један или више посредника.

(3) Ако се стране не могу споразумети о броју или избору посредника, могу затражити да их именује овлашћена институција за посредовање или неко треће лице.

(4) Посредник је у поступку посредовања дужан да поступа стручно и непристрасно.

**Споразум о приступању посредовању**

Члан 336

Стране у спору и посредник закључују споразум о приступању посредовању у писаној форми којим потврђују избор посредника, уређују међусобна права и обавезе у складу са начелима посредовања, утврђују трошкове посредовања и друга питања од значаја за спровођење посредовања.

**Спровођење поступка**

Члан 337

(1) Посредовање се спроводи на начин о којем су се стране споразумеле.

(2) Посредник се у току поступка може састајати са сваком страном спора посебно.

(3) Ако се стране нису другачије споразумеле, посредник може информације и податке које је примио од једне стране пренети другој страни само уз њен пристанак.

(4) Свака страна може одустати од даљег учешћа у поступку посредовања у било којој фази поступка.

(5) Посредник може обуставити поступак посредовања ако процени да даље спровођење поступка није целисходно.

**Окончање поступка**

Члан 338

Поступак посредовања окончава се:

1) закључењем споразума о решавању спора;

2) одлуком посредника да се поступак обуставља, јер даље вођење поступка није целисходно;

3) изјавом једне стране да одустаје од даљег спровођења поступка;

4) протеком рока од 60 дана од дана закључења споразума о приступању посредовању, осим уколико се стране не споразумеју другачије.

**Споразум о решавању спора**

Члан 339

(1) Споразум о решавању спора обавезује стране које су га закључиле.

(2) Ако су споразумом о решавању спора стране преузеле одређене обавезе, оне су их дужне извршити у складу са утврђеним роковима.

(3) Споразум о решавању спора сачињава се у писаној форми и потписују га посредник и стране у поступку посредовања.

(4) Посредник учествује у састављању и изради споразума, уколико се стране у поступку са тим сагласе.

Споразум о решавању спора као извршна исправа

Члан 340

Споразум о решавању спора може имати снагу извршне исправе ако:

1) садржи податке о странама које су га закључиле, као и предмет, обавезу и обим испуњења обавезе;

2) су потписи страна и посредника оверени код суда или јавног бележника.

**Обавеза** **чувања поверљивости информација и података**

Члан 341

(1) Ако се стране у поступку нису другачије споразумеле, посредник је дужан да у односу на трећа лица чува поверљивим све информације и податке које сазна у поступку посредовања, осим ако их је дужан саопштити на основу закона, или је то неопходно ради извршења споразума.

(2) Уколико повреди обавезу из става 1. овог члана посредник одговара за штету коју је проузроковао.

**Утицај поступка посредовања на застаревање права на подношење тужбе**

Члан 342

(1) Покретањем поступка посредовања прекидају се рокови застарелости за подношење тужбе надлежном суду.

(2) Ако се посредовање оконча без постигнутог споразума, сматра се да прекида није ни било.

(3) Ако се стране нису другачије споразумеле, свака сноси своје трошкове, а трошкове поступка посредовања стране сносе на једнаке делове, односно у складу са посебним законом или правилима институција за посредовање.

Образложење: Послодавац и радник као стране радног односа могу свој спор споразумно поверити арбитражи и то пре него што спор настане, или накнадно. На сва питања везана за арбитражу у индивидуалном радном спору примењује се првенствено уговор који садржи арбитражну клаузулу, а затим колективни уговор ако се њиме

уреде питања од важности за рад арбитраже. У погледу свих осталих неуређених питања супсидјарно се примењује Закон о арбитражи. Одлучили смо да изоставимо одредбе о арбитражном решавању индивидуалних радних спорова из Закона о раду јер су досадашња искуства, у смислу примене члана 194. ЗОР више него скромна. То је једна могућност која није и неће заживети. С друге стране, сваки уговор о раду који садржи арбитражну клаузулу може се решавати пред арбитражом где се супсидијерно примењују одредбе ЗППа и Закона о арбитражи. Посредовање је уређено Законом о посредовању у решавању спорова који у члану 3 предвиђа да се овај институт, између осталог може користити и у радним споровима, ако посебним законом није другачије прописано. У смислу поменутог закона, посредовање је поступак у којем стране добровољно настоје да спорни однос реше путем преговарања, уз помоћ једног или више посредника, који странама помаже да постигну споразум.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**5. Поступак решавања колективних радних спорова код послодавца**

**Колективни радни спор**

Члан 343

(1) Колективним радним спором сматра се спор поводом:

1) закључивања, измена или допуна колективног уговора;

2) тумачења спорних питања поводом примене појединих одредаба колективног уговора, у складу са чланом 137. овог закона;

3) примене колективног уговора у целини или његових појединих одредаба;

4) штрајка;

5) утврђивања минимума процеса рада.

(2) Страном у колективном радном спору сматрају се послодавац, синдикат, представник радника, радник, штрајкачки одбор, оснивач за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће,

друштва капитала и јавне службе чији је оснивач Реублика, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

**Мирење**

 Члан 344

(1) Мирење, у смислу овог закона, представља поступак у коме миритељ пружа помоћ странама у колективном радном спору са циљем да закључе споразум о решењу спора.

(2) Мирење, из става 1. овог члана, спроводи миритељ којег стране у спору изаберу са Листе коју утврђује Републичка агенција за мирно решавање колективних радних спорова. (

3) Миритељ из става 2. овог члана је независан у раду и дужан да у постуку мирног решавања колективног радног спора поступа непристрасно.

Републичка агенција за мирно решавање колективних радних спорова

Члан 345

(1) Образује се Републичка агенције за мирно решавање колективних радних спорова као посебна организација (у даљем тескту: Агенција).

 (2) Радом Агенције руководи Директор кога поставља Влада Републике Србије на период од 4 године, на основу претходног мишљења Социјално-економског савета.

(3) Седиште Агенције је у Београду.

(4) Агенција обавља стручне послове који се односе на:

1) мирно решавање колективних радних спорова

2) избор миритеља и арбитара;

3) вођење Именика миритеља и арбитара;

4) стручно усавршавање миритеља и арбитара;

5) одлучивање о изузећу миритеља и арбитара;

6) евиденцију о колективним радним споровима.

***АЛТЕРНАТИВА ЧЛАН 345. СТАВ 4. ТАЧКА 6): 6) евиденцију о колективним радним споровима и штрајковима. У ОВОМ СЛУЧАЈУ БИ СЕ ИЗМЕНИЛЕ ОДРЕДБЕ КОЈЕ ПРЕДВИЂАЈУ НАДЛЕЖНОСТ СЕС ЗА ВОЂЕЊЕ ИДЕНТИЧНЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ (ЧЛАНОВИ 156. И 197. СТАВ 12. И ЧЛАН 207.).***

***Поступак мирног решавања колективног радног спора*** Član 346

1. Миритеља споразумно одређују стране у спору из Именика у заједничком предлогу.

(2) Ако стране у спору споразумно не одреде миритеља, одређује га директор Агенције решењем.

(3) Агенција доставља предлог и документацију у вези са предметом спора миритељу који је одређен за конкретан спор.

**Покретање мирног решавања колективног радног спора 346а**

(1)Поступак мирног решавања колективног радног спора покреће се подношењем захтева за мирно решавање спора (у даљем тексу: захтев) Агенцији.

Поступак мирења код штрајка покреће се достављањем одлуке о ступању у штрајк.

(2) Стране у спору могу да поднесу захтев заједнички или појединично.

 (3) Захтев садржи нарочито:

1) име, презиме и адресу, односно назив и седиште страна у спору;

2) предмет спора.

(4) Уз захтев, стране у спору достављају сву документацију у вези са предметом спора.

(5) Ближе услове у погледу начина међусобног општења учесника у мирном решавању спора и вођења самог поступка, прописује министар надлежан за послове рада.

(6) Свака страна у спору сноси своје трошкове у поступку, осим трошкова миритеља.

**Одбор за мирење 346б**

(1) Поступак мирења води се пред Одбором за мирење (у даљем тексту: Одбор).

(2) Одбор чине по један представник страна у спору и миритељ.

(3) Миритељ је дужан да закаже расправу у року од три дана од дана пријема захтева и документације о предмету спора.

(4) Стране у спору дужне су да одреде свог предстваника у Одбору и о томе обавесте миритеља најкасније до дана заказане расправе.

(5) Уколико стране у спору не одреде свог представника у року из става 4. овог члана, поступак мирења води миритељ непосредним контактом са странама у спору.

(6) Миритељ је председавајући Одбора.

(7) Миритељ отвара и руководи расправом. (8) Представници страна у спору на расправи износе своје ставове и предлоге. (9) Миритељ има право да одвојено, ван расправе, прикупља информације и друге податке од представника страна у спору.

**Споразум о решењу спора 346в**

(1) Поступак мирења окончава се споразумом о решењу спора.

(2) Уколико је предмет мирења спор из члана 343. став 1. тачке 1) – 3) овог закона, мирење се окончава споразумом о решењу спора у року од 30 дана од дана отварања расправе, осим уколико се стране у спору не споразумеју другачије.

(3) Уколико је предмет мирења спор из члана 343. став 1. тачка 4) овог закона, мирење се окончава споразумом о престанку штрајка у року од пет дана од дана отварања расправе, осим уколико се стране у спору не споразумеју другачије.

(4) Споразум из става 2. овог члана има правну снагу и дејство колективног уговора.

**Арбитражно решавање колективног радног спора**

Члан 346г

(1) Стране у спору могу решавање колективног радног спора да повере арбитражи.

(2) Именовање арбитра, или арбитражног већа, као и остала питања арбитражног поступка, могу се уредити колективним уговором или споразумом странака закљученим након настанка спора.

**Арбитражна одлука**

Члан 346д

(1) Арбитражна одлука доноси се у писаној форми и мора бити потписана од стране арбитара, односно арбитра.

(2) Арбитражна одлука садржи увод, изреку о предмету спора, трошкове арбитраже и образложење ако га стране нису искључиле.

(3) Ако се ради о спору поводом закључења, измене и/или допуне колективног уговора, арбитража одлучује на основу правичности.

(4) Арбитражна одлука из става 3. овог члана има правну снагу и дејство колективног уговора.

(5) Против арбитражне одлуке није допуштена жалба.

**6. Судско решавање радних спорова**

Члан 347

(1) Против решења којим је повређено право радника или кад је радник сазнао за повреду права, радник, односно представник синдиката чији је радник члан ако га радник овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

(2) Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором.

(3) Рок за покретање спора из става 1. овог члана је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

**7. Рокови застарелости потраживања из радног односа**

Члан 348

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

**8. Хитност и посебност судског поступка у радном спору**

Члан 349

(1) Рокови у овом поступку су хитни, прописани законом који уређује парнични поступак.

(2) Поједине одредбе које регулишу поступак настао поводом повреда права из радних односа и поводом повреда колективних уговора су посебне у односу на опште одредбе парничног поступка и прописане су у посебном делу закона који регулише парнични поступак.

Образложење: У важећем ЗОР-у не постоји дефиниција радног спора, што је овде дефинисано у члану 1. Изједначен је радни спор са спором из радних односа, дакле, не постоји више разлика, иста се правила поступка примењују и у случају да је тужилац радник и послодавац. Предвиђени су радни судови по моделу комбинованом по узору на немачке, аустријске и словеначке судове. Овде одредба о радним судовима само упућује на Закон о уређењу судова који би требало изменити или донети нови Закон о радним судовима, који у Немачкој нпр. постоји. Предлог је да се формирају основни и апелациони радни судови. Основни радни суд би судио у поступцима који су сада у надлежности основних и виших судова (поводом заснивања, постојања и престанка радног односа, правима обавезама и одговорностима из радног односа, о накнади штете коју радник претрпи на раду или у вези са радом, поводом задовољавања стамбених потреба на основу рада, поводом обавезног социјалног осигурања, поводом дискриминације и злостављања на раду (насиља и узнемиравања), поводом штрајка , поводом повреда колективних права радника гарантованих законом, између страна колективног уговора или између страна колективног уговора и треће стране у вези са ваљаношћу и извршењем колективног уговора, у споровима насталим поводом усклађивања колективних уговора о раду са законом, међусобног усклађивања колективних уговора и усклађивања општих правних аката од стране послодавца са законом и са колективним уговорима о раду, у споровима у вези са утврђивањем репрезентативности синдиката и удружења послодаваца). Апелациони радни суд би одлучивао по жалбама основних судова (као нпр. Привредни апелациони), а по ревизији би као и до сада одлучивао Врховни касациони суд. Предлог састава суда је

1. У првом степену спор поводом индивидуалних права – судија појединац, у првом степену поводом колективних – веће (један судија професионалац и двоје судија поротника са посебним знањима из области колективних права). Програм и начин стицања посебних знања споразумно прописују министар надлежан за послове правосуђа и министар надлежан за рад, запошљавање, борачка и социјална питања

2. У другом степену увек суди веће састављено од троје судија професионалаца. Идеја је да као што су у породичном поступку судије поротници углавном социјални радници, у радном спору о колективним правима судије поротници имају посебна знања из области колективних права. Прописани су рокови за подношење тужби у члану 3, тако да су обрисани из главе 18. Постоји такође упућујућа норма на Закон о парничном поступку који регулише у делу о посебним поступцима радни спор поводом индивидуалних и колективних права. Могло би се размишљати и о решењима у којима су учесници у одлучивању (судије-поротници) делегирани из редова социјалних партнера. Компромисно решење могло би се сатојати у организацији посебних одељења у постојећим судовима. У том смислу указујемо на решења у Аустрији (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/ wcms\_160007.pdf), Nemačkoj (https://e-justice.europa.eu/content\_specialised\_courts-19-demaximizeMS-en.do?member=1), Француској, Финској, Норвешкој и Шпанији (хттпс://www.еурофоунд.еуропа.еу/ефемиредицтионарy/лабоур-цоуртс-0). Закон о парничном поступку у делу који регулише посебне поступке садржи одредбе о поступку у парницама из радних односа, као и поступак у парницама из колективних уговора. Разлика у односу на опште одредбе Закона о парничном поступку је да је поступак у парници из радног односа хитан, да суд може одредити привремене мере по службеној дужности, краћи рок за жалбу (осам дана) код спора

из колективних уговора у односу на општи од 15 дана, као и прописан рок од 60 дана за одлуку по жалби код спорова о колективним уговорима. Члан 469 ЗПП-а искључује примену одредаба о споровима мале вредности код спорова из радних односа. Спорови мале вредности односе се на потраживања до 3000 евра и спорове који немају за предмет новчани износ, а као вредност предмета спора (која је увек обавезна да се наведе у тужби) се наведе износ мањи од 3000 евра. У оваквим поступцима се тужба не доставља туженоме на одговор, већ се само позива на рочиште, не заказује се припремно рочиште, пресуда се објављује одмах по закључењу расправе, а група разлога за жалбу је ограниченија. Све ово чини поступак ефикаснијим, па би у одређеним парницама из радних односа које нису сложене било срећније решење да може да се спроведе овај скраћени поступак.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

 У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**XXVI. НАДЗОР**

**1. Инспекцијски надзор у области рада**

Члан 350

(1) Надзор над применом овог закона, других прописа о радним односима, општих аката послодавца, општих аката код послодавца и уговора о раду, којима се уређују начин радног ангажовања, права, обавезе и одговорности радника и свих радно ангажованих лица без обзира на постојање правног основа или врсту правног основа њиховог ангажовања, врши инспекција рада.

(2) Инспектор рада врши инспекцијски надзор у складу са законом.

(3) Редован инспекцијски надзор врши се према плану инспекцијског надзора, у складу са законом.

(4) Ванредан инспекцијски надзор врши се по пријави радника, радничког савета, синдиката, послодавца, и у другим случајевима одређеним законом.

(5) Ванредан инспекцијски надзор врши се без најаве надзираном субјекту.

(6) У вршењу надзора над применом одредби о упућивању радника на привремени рад у иностранство инспекција рада сарађује са другим државним органима, Централним регистром обавезног социјалног осигурања и другим организацијама у области обавезног социјалног осигурања, органима пореске контроле, као и са надлежним органима у иностранству, у складу са законом и међународним споразумима.

(7) Радник који сматра да му је неко радно право угрожено или повређено може се обратити Инспекцији рада, у складу са овим законом. Право на обраћање Инспекцији рада има и радник којем је престао радни однос, односно други облик радног ангажовања, у року од 30 дана од дана престанка радног односа, осим у случајевима из чланова 353. и 354. овог закона када је рок 90 дана од дана сазнања за престанак радног односа или рада без правног основа.

**2. Овлашћења инспектора рада**

Члан 351

(1) У поступку инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да:

1) врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница;

2) утврђује идентитет лица и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, радника и других лица која се затекну на раду код послодавца, укључујући и децу;

3) врши контролу да ли је извршена пријава на обавезно социјално осигурање, на основу података из Централног регистра обавезног социјалног осигурања;

4) прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго;

5) налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреда закона, а посебно пружа информације и савете послодавцима и радницима у вези са најефикаснијим начинима поштовања законских одредби;

6) упозорава надлежне државне органе и институције на недостатке или злоупотребе које нису посебно обухваћене поштојећим законским одредбама.

(2) Сва своја овлашћења инспектор рада може вршити уз претходну најаву или ненајављено, у складу са законом.

**3. Надлежности инспектора рада у надзору над применом закона**

Члан 352

(1) Приликом вршења надзора над применом закона, инспектор рада може издати налог послодавцу да изврши обавезе утврђене законом, или применити друга овлашћења у циљу отклањања последица утврђеног поступања послодавца које је супротно одредбама овог закона.

(2) Инспектор рада може:

1) суспендовати примену одредбе уговора о раду за које радник тврди да је ништава, до коначне одлуке суда (члан 8. став 12.);

2) издати налог послодавцу да усвоји правилник о раду у року од 15 дана (члан 9. став 1.);

3) издати налог послодавцу за престанак примене правилника о раду који је престао да важи (члан 9. став 5.);

4) издати налог послодавцу за враћање на снагу колективног уговора, синдикалног споразума или споразума послодавца и радника, уколико је послодавац противно законским одредбама донео правилник о раду и једнострано укинуо неки од ових аката за време њиховог важења (члан 9. став 5.);

5) издати налог послодавцу за престанак примене или измену у року од три дана одредби правилника о раду, правилника о организацији и систематизацији радних места и других општих аката послодавца које нису у складу са прописима или општим актом код послодавца (члан 9. став 5., члан 10. став 4.);

6) издати налог послодавцу да у року од три дана учини доступним на огласној табли или на други начин колективне уговоре и друге опште акте којима се уређује било које питање у вези са правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца, за све време њиховог важења (члан 11. став 3.);

7) утврдити да је изјава о отказу уговора о раду од стране радника дата у поступку запошљавања супротно одредбама овог закона и да самим тим не производи дејства (члан 13. став 5.);

8) издати налог послодавцу за периодичну проверу способности детета за обављање послова за које је засновало радни однос, уколико послодавац не поштује извршење ове обавезе у роковима утврђеним овим законом (члан 15. став 4.);

9) издати налог послодавцу да уговор о раду уреди и допуни у складу са овим законом (члан 21. став 2., члан 26. став 2. и члан 27. став 1.);

10) издати налог послодавцу да на основу уговора о раду закљученог у складу са овим законом поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање (члан 22. став 2.);

11) издати налог послодавцу да у року од три дана закључи са радником уговор о раду на неодређено време уколико је претходно закључио уговор о раду на одређено време у супротности са овим законом (члан 27. ставови 11. и 14.);

12) издати налог агенцији да у рок од три дана закључи уговор о раду са уступљеним радником на одређено време од 12 месеци (члан 37. став 3.);

13) издати налог агенцији и кориснику да закључе уговор о уступању радника на период од 12 месеци у складу са овим законом (члан 37. став 4.);

14) утврдити несагласност одредби уговора о раду или уговора о уступању којима се забрањује заснивање радног односа између корисника и радника након његовог привременог уступања од стране агенције (члан 42. став 1.);

15) издати налог кориснику за обезбеђивање истих услова рада уступљеног радника које има упоредни радник код корисника и примену општег акта на једнак начин, у складу са овим законом (члан 43. ставови 1. и 4.);

16) издати налог агенцији за враћање на рад уступљеног радника уколико агенција откаже уговор о раду који је закључила са уступљеним радником пре истека рока на који је закључен у случају превременог престанка уговора о уступању радника (члан 50. став 3.);

17) издати налог агенцији да исплати зараде у складу са законом у случају из става 16) овог члана (члан 50. став 5.);

18) издати налог кориснику да обавести синдикат о броју радника које је ангажовао преко агенције, као и о разлозима и планираном трајању њиховог ангажовања, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 53. став 6.);

19) утврдити несагласност општих и појединачних аката послодавца, општих аката код послодавца, у односу на право на ограничено радно време утврђено овим законом, суспендовати њихову примену и наложити њихово усаглашавање са законом и исплату накнаде, односно разлике у накнади раднику која је последица непоштовања одредби овог закона (чланови 63. – 70.);

20) изади налог послодавцу да води евиденције о радном времену и покаже евиденције раднику на његов захтев, у складу са овим законом (члан 65. ставови 6. – 10.);

21) утврдити несагласност општих и појединачних аката послодавца, општих аката код послодавца, споразума и других докумената закључених са радником, у односу на право на одморе и одсуства утврђено овим законом, суспендовати њихову примену и наложити њихово усаглашавање са законом и исплату накнаде, односно разлике у накнади и других примања раднику која је последица непоштовања одредби овог закона (чланови 72. – 82.);

22) утврдити несагласност општих и појединачних аката послодавца, општих аката код послодавца, споразума и других докумената закључених са радником, као и фактичке праксе послодавца, у односу на право на зараду утврђено овим законом, суспендовати њихову примену и наложити њихово усаглашавање са законом и исплату накнаде, односно разлике у накнади и других примања раднику која је последица непоштовања одредби овог закона (чланови 84. – 93.);

23) утврдити исплату зараде супротну одредбама овог закона и наложити будућу исплату у складу са законом (члан 84. став 8.);

24) издати налог послодавцу за исплату разлике у заради, накнади зараде и другим примањима која зависе од висине зараде или накнаде зараде за претходних 36 месеци у односу на дан утврђења несагласности из става 22) овог члана, у случају кршења права на једнаку зараду жена и мушкараца из овог закона (члан 86.);

25) утврдити увођење минималне или гарантоване зараде супротно одредбама овог закона и наложити послодавцу исплату разлике у заради, накнади зараде и другим примањима која зависе од висине зараде или накнаде зараде за претходних 36 месеци у односу на дан утврђења несагласности из става 22) овог члана (чланови 88. – 89.);

26) увтрдити исплату накнаде зараде супротно одредбама овог закона и наложити послодавцу исплату разлике у заради, накнади зараде и другим примањима која зависе од висине зараде или накнаде зараде за претходних 36 месеци у односу на дан утврђења несагласности из става 22) овог члана (члан 90.);

27) утврдити неисплаћивање зараде, накнаде зараде или других примања и покренути прекршајни поступак за сваки појединачни случај кршења права на зараду, накнаду зараде и друга примања из овог закона (чланови 84. – 93.);

28) утврдити обуставу зараде од стране послодавца противно одредбама овог закона и наложити послодавцу престанак таквог поступања (члан 92.);

29) издати налог послодавцу да раднику омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, у складу са овим законом (члан 94.);

30) утврдити да је споразум о преношењу трошкова образовање, стручно оспособљавање и усавршавање на радника неважећи и наложити послодавцу повраћај средстава која му је радник по том основу већ исплатио (члан 94. став 3.);

31) издати налог послодавцу за престанак вршења радњи или мера којима се угрожава или ускраћује слобода синдикалног удруживања и деловања (члан 98.);

32) издати налог послодавцу да раднику који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката, у складу са овим законом (члан 109. став 3.);

33) издати налог послодавцу да благовремено и потпуно обавештава синдикат о питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника, односно чланова синдиката, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 110.);

34) издати налог послодавцу да синдикату који има чланове код послодавца обезбеди техничко-просторне услове за обављање активности синдиката како у оквиру радног времена тако и ван њега, према својим техничко-просторним и финансијским могућностима, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 111.);

35) издати налог послодавцу да омогући синдикату вршење права на представљање свог деловања, у складу са овим законом (члан 112.);

36) издати налог послодавцу да представнику синдиката код послодавца омогући право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 114.);

37) издати налог послодавцу престанак вршења радњи или мера којима се спречава или омета оснивање радничког савета (члан 161. став 2.);

38) издати налог послодавцу да обезбеди материјално-техничке услове за рад радничког савета, у складу са овим законом (члан 161.);

39) издати налог послодавцу да предлог за покретање поступка оснивања првог радничког савета објави на свим огласним местима без одлагања (члан 165.);

40) издати налог послодавцу да осигура материјално-техничке услове и омогући несметано спровођење избора за раднички савет у складу са овим законом и посебним прописом (члан 178. став 1.);

41) издати налог послодавцу да дозволи, односно омогући благовремено објављивање одлука и обавештења изборног одбора на својим огласним местима, на захтев изборног одбора у складу са овим законом (члан 178. став 2.);

42) издати налог послодавцу да изврши обавезу обавештавања радничког савета, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца (члан 180.);

43) издати налог послодавцу да поштује поступак саодлучивања са радничким саветом, у складу са овим законом (члан 182.);

44) утврдити да су одлуке које су донете супротно процедури предвиђеној чланом 182. овог закона неважеће (члан 182.);

45) издати налог послодавцу да оснује орган који надзире управљање уз учешће представника радника, у складу са овим и посебним законом (члан 188.);

46) суспендовати све одлуке које се односе на остваривање било којег индивидуалног или колективног радног права утврђеног овим или другим законом, а које је донео орган који надзире управљање који је основан без представника радника (члан 188.);

47) издати налог за утврђивање минимума процеса рада уколико исти није одређен у року из овог закона (члан 203.);

48) утврдити да је одлука о одговорности радника за штету неважећа уколико је донета без спровођења поступка одређеног законом или је поступак спроведен супротно законским одредбама и наложити послодавцу да накнади сву штету коју је радник на тај начин претрпео (члан 231.);

49) издати налог послодавцу за враћање на рад радника који је удаљен са рада и исплату разлике у примљеној накнади и основној заради коју би примио, у случајевима одређеним овим законом (члан 239.);

50) издати налог послодавцу да радника упозна с ризицима по безбедност и здравље на радном месту на којем је запослен и да га оспособи за рад у складу са заштитним и превентивним мерама безбедности и здравља на раду које се примењују на његово радно место, место рада и радну средину (члан 240. .став 3.);

51) издати налог послодавцу да прекине прековремени рад радника ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање (члан 241. став 1.);

52) издати налог послодавцу да радник са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, престане да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину (члан 241. став 2.);

53) издати налог послодавцу да општим актом одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати радници на радном месту са повећаним ризиком (члан 242. став 2.);

54) издати налог послодавцу да за радника који ради на радном месту са повећаним ризиком затражи утврђивање здравствене способности за рад на том радном месту од стране надлежног здравственог органа (члан 242. став 3.);

55) издати налог послодавцу да прекине радни однос са дететом млађим од 15 година, као и са дететом старијим од 15 година на обавезном школовању (члан 15. став 1.);

56) издати налог послодавцу да примени мере за заштиту безбедности и здравља радника млађег од 18 година живота на основу процене ризика (члан 243. став 2.);

57) издати налог послодавцу да обавести законског заступника детета о могућим ризицима на радном месту детета и о свим мерама које је предузео ради обезбеђивања безбедности и здравља детета (члан 243. став 4.);

58) издати налог послодавцу да обавести радника млађег од 18 година живота о могућим ризицима и о свим мерама које је предузео у правцу обезбеђивања његове безбедности и здравља (члан 243. став 5.);

59) издати налог послодавцу да премести радника млађег од 18 година живота са радног места са повећаним ризиком (члан 244. став 1.);

60) издати налог послодавцу да за радника између навршене 18 и 21 године живота који ради на радном месту из става 1. тачка 15) овог члана прибави налаз надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље (члан 244. став 2.);

61) издати налог послодавцу да прекине прековремени рад и прерасподелу радног времена радника који је млађи од 18 година живота (члан 246. став 1.);

62) издати налог послодавцу да прекине рад ноћу радника млађег од 18 година који се не одвија у складу са ограничењима у овом закону (члан 246. став 2.);

63) издати налог послодавцу да, о свом трошку, обезбеди процену здравља и способности радника млађег од 18 година живота, пре сваког упућивања на ноћни рад и у редовним размацима након тога (члан 246. став 3.);

64) издати налог послодавцу да у случају рада ноћу радника млађег од 18 година живота, у складу са овим законом, обезбеди да пунолетни радник надзире његов рад (члан 246. став 4.);

65) издати налог послодавцу да премести радницу која је трудна, радницу која се недавно породила и радницу која доји дете са радног места на којем се обављају послови који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито послови који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама (члан 248. став 1.);

66) издати налог послодавцу да радници из става 1. тачка 65) овог члана обезбеди рад на другом одговарајућем радном месту са истом зарадом, а ако таквог радног места нема, или је премештај на друго радно место технички или објективно неизводљив, или се не може захтевати из доказано оправданог разлога, да је упути на плаћено одсуство у трајању које је неопходно да би се заштитили њена безбедност и здравље (члан 248. став 2.);

67) издати налог послодавцу да радници из става 1. тачка 65) овог члана која је упућена на плаћено одсуство обезбеди рад на истом радном месту након истека тог одсуства (члан 248. став 3.);

68) издати налог послодавцу да прекине прековремени и ноћни рад раднице која је трудна, раднице која се недавно породила и раднице која доји дете, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа (члан 249. став 1.);

69) издати налог послодавцу да радници из става 1. тачка 68) овог члана обезбеди премештај на радно место на ком се послови обављају дању или да је упути на плаћено одсуство уколико је такав премештај технички или објективно неизводљив, или се не може захтевати из доказано оправданог разлога (члан 249. став 2.);

70) издати налог послодавцу да радници одобри плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са тудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом (члан 249. став 3.);

71) издати налог послодавцу да од родитеља са дететом до три године живота прибави писану сагласност за прековремени рад, односно рад ноћу (члан 250. став 1.);

72) издати налог послодавцу да од самохраног родитеља који има дете до седам година живота или дете које има тежак инвалидитет прибави писану сагласност за прековремени рад, односно рад ноћу (члан 250. став 2.);

73) издати налог послодавцу да од раднице за време трудноће, раднице која се недавно породила, раднице која доји и радника са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености прибави писану сагласност за прерасподелу радног времена (члан 251.);

74) издати налог послодавцу да радници, 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 време раднице износи шест и више часова (члан 253. став 1.);

75) издати налог послодавцу да врати радника по истеку породиљског одсуства, одсуства поводом рођења детета и одсуства са рада ради неге детета на његово радно место или на друго одговарајуће радно место, да на њима ради под једнако повољним условима и да ужива сва побољшања услова рада на која би имао право да је радио за време трајања одсуства (члан 254. став 12.);

76) издати налог послодавцу да радника који је провео краће од дванаест месеци у радном односу на одређено време пре почетка коришћења права на породиљско одсуство, задржи у радном односу још најмање шест месеци након повратка са коришћења права на породиљско одсуство, одсуство ради неге детета или одсуство ради посебне неге детета, у складу са овим законом, врати на рад и накнади му штету коју је узроковао кршењем своје законске обавезе (члан 254. став 13.);

77) издати налог послодавцу да одговори на захтев радника који се односи на право на посебне услове рада ради пружања неге детету, у складу са овим законом (члан 261. став 3.);

78) издати налог послодавцу да раднику – особи са инвалидитетом и раднику из члана 241. овог закона обезбеди радно место према радној способности, у складу са законом (члан 262. став 1.);

79) издати налог послодавцу да предузме одговарајуће мере за прилагођавање радног места раднику – особи са инвалидитетом, у складу са законом (члан 262. став 2.);

80) издати налог послодавцу да раднику из става 1. тачке 78) и 79) овог члана ангажује на другом радном месту у складу са преосталом радном способношћу радника, уколико је инвалидност наступила на раду или у вези са радом (члан 263. став 5.);

81) издати налог послодавцу претходнику да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама утврђеним општим актом код послодавца и уговорима о раду који се преносе (члан 279.);

82) издати налог послодавцу претходнику да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писаним путем обавести раднике чији се уговор о раду преноси (члан 280. став 1.);

83) издати налог послодавцу следбенику да примењује општи акт код послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, у складу са законом (члан 281. став 1.);

84) издати налог послодавцу претходнику и послодавцу следбенику да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте синдикат и раднички савет код послодавца, у складу са законом (члан 283. став 1.);

85) испитати основ упућивања радника на привремени рад у иностранство, услове упућивања и основе за одбијање упућивања (чланови 284. – 286.);

86) испитати поштовање обавеза послодавца и обезбеђивања минимума законом прописаних услова рада раднику упућеном на привремени рад у иностранство (чланови 288. – 292.);

87) издати налог послодавцу да исплати раднику сва примања на која има право по закону, у случају престанка радног односа (члан 311.);

88) издати налог послодавцу да донесе програм решавања вишка радника, у складу са овим законом (члан 313.);

89) издати налог послодавцу да предлог програма решавања вишка радника достави синдикату, радничком савету и републичкој организацији надлежној за запошљавање, у складу са овим законом (члан 315. став 2.);

90) издати налог послодавцу да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и радничког савета на програм решавања вишка радника, и да их обавести о свом ставу, у складу са овим законом (члан 316. став 3.);

91) издати налог послодавцу да пре отказа уговора о раду раднику исплати отпремнину, у складу са овим законом (члан 318. став 1.);

 92) издати налог послодавцу да у писаној форми са свим обавезним елементима, достави раднику решење којим одлучује о остваривању његових права, обавеза и одговорности (члан 327.);

93) издати налог послодавцу да изрекне мере раднику који се терети за насиље и узнемиравање, у ситуацији када раднику који сматра да је изложен насиљу и узнемиравању према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете (члан 332.);

94) остварити увид у евиденције које је послодавац дужан да води у складу са овим законом и издати налог послодавцу да отклони недостатке у вођењу евиденција (чланови 364. – 367.);

95) издати налог послодавцу да усклади начин прикупљања, чувања, коришћења и заштите личних података са одредбама овог и посебног закона (чланови 368. – 370.).

(3) Инспектор рада ће предузети и друге мере у циљу законитог поступања послодавца, заштите права радника, утврђивања повреде одредби закона и отклањања последица предузетих незаконитих радњи којима су права радника по овом или посебном закону угрожена или повређена, односно којима је начињена штета раднику.

Образложење: Иако номотехнички неуобичајен, овај члан је написан пре свега да би се утврдио потенцијални домет надлежности инспектора рада. У тренутној ситуацији у пракси инспектори рада веома често се одричу своје надлежности, тумачећи важеће одредбе ЗоР преуско или супротно њиховом циљу. Није препоручљиво да се овакав члан, у смислу обима и комплексности, нађе у једном закону. Са друге стране, он представља илустрацију како би све инспектор рада могао деловати у складу са законом и колику би квалитативну разлику могао да начини у пракси и поступањима послодавца, у смислу заштите практично свих аспеката радних права. Стога се он мора посматрати само као показна вежба, будући да не постоје препреке да се велика већина наведених надлежности инспектора рада не практикује и према тренутним законским решењима.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**4. Посебна овлашћења инспектора рада Овлашћења у случају рада без правног основа**

Члан 353

(1) Инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да са радником који је засновао радни однос у смислу члана 20. став 2. овог закона, закључи уговор о раду у писаном облику у року од три дана.

(2) Уколико послодавац не изврши налог инспектора рада из става 1. овог члана, или раскине радни однос са лицем, инспектор рада може даље поступати и изрећи мере послодавцу у складу са члановима 354. – 356. овог закона.

**Овлашћења у случају отказа уговора о раду**

Члан 354 (1)

Ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право радника, на захтев радника одложиће својим решењем извршење тог решења до окончања насталог спора.

(2) Инспектор рада ће одбити захтев из става 1. овог члана ако нађе да право радника није очигледно повређено.

(3) Очигледна повреда права радника из става 1. овог члана нарочито подразумева:

1) недоношење решења о отказу уговора о раду у писаној форми;

2) ненавођење отказног разлога у решењу о отказу уговора о раду;

3) недозвољени отказни разлог у решењу о отказу уговора о раду;

 4) недостатак поткрепљеног образложења у решењу о отказу уговора о раду, са навођењем свих околности које представљају отказни разлог, описом спроведеног дисциплинског, односно отказног поступка и набрајањем доказних средстава помоћу којих су околности које представљају отказни разлог утврђене;

5) очигледно неслагање околности наведених у решењу о отказу уговора о раду са отказним разлогом или противречност наведених околности са другим чињеницама које инспектор рада утврди у току вршења надзора;

6) уколико решење о отказу уговора о раду није уручено раднику у складу са законом;

7) недоношење програма вишка радника иако су испуњени законом прописани услови;

8) непоштовање одредби о исплати отпремнине;

9) непоштовање одредби о отказном року;

10) кршење правила отказног поступка у случају вишка радника;

11) кршење других правила отказног поступка, независно од отказног разлога.

(4) Радник може поднети захтев из ставова 1. и 2. овог члана у року од 15 дана од дана пријема решења о отказу уговора о раду.

(5) Инспектор рада је дужан да донесе решење из ставова 1. и 2. овог члана у року од 15 дана од дана подношења захтева радника, ако су испуњени услови из става 1. и 2. овог члана.

(6) Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру у року од осам дана од дана достављања решења.

(7) Жалба на решење из става 1. овог члана не одлаже извршење решења.

(8) Министар, односно лице које он овласти, дужно је да у року од 30 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

(9) Против коначног решења из става 1. и 2. овог члана не може да се покрене управни спор.

**Овлашћење за изрицање новчаних казни**

Члан 355

(1) Инспектор рада може изрећи новчану казну послодавцу, у складу са законом којим је уређен инспекцијски надзор и другим законом, уколико:

1) послодавац није радника упознао с ризицима по безбедност и здравље на радном месту на којем је радник запослен и оспособио за рад у складу са заштитним и превентивним мерама безбедности и здравља на раду које се примењују на његово радно место, место рада и радну средину;

2) је код послодавца радник на прековременом раду ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;

3) код послодавца радник са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, обавља послове који би могли да изазову погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину;

4) послодавац није општим актом одредио посебне здравствене услове које морају испуњавати радници на радном месту са повећаним ризиком;

5) послодавац за радника који ради на радном месту са повећаним ризиком није затражио утврђивање здравствене способности за рад на том радном месту од стране надлежног здравственог органа;

6) је послодавац засновао радни однос са дететом млађим од 15 година, као и са дететом старијим од 15 година на обавезном школовању;

7) послодавац није обезбедио да су радни задаци и услови рада детета такви да се отклањају околности које би могле да угрозе његову безбедност, здравље, психофизички и социјални развој, образовање, учествовање у програмима професионалне оријентације и обуку одобрену од стране надлежног органа и способност да ужива корист од обуке коју је похађало;

8) послодавац није применио мере за заштиту безбедности и здравља радника млађег од 18 година живота на основу процене ризика;

9) послодавац није обезбедио спровођење процене ризика у случају из става 1. тачка 8) овог члана пре ступања радника на рад и у случају веће промене у условима рада;

10) послодавац није обавестио законског заступника детета о могућим ризицима на радном месту детета и о свим мерама које је предузео ради обезбеђивања безбедности и здравља детета;

11) послодавац није обавестио радника млађег од 18 година живота о могућим ризицима и о свим мерама које је предузео у правцу обезбеђивања његове безбедности и здравља;

12) код послодавца радник млађи од 18 година живота обавља послове на радном месту са повећаним ризиком;

13) послодавцу за радника између навршене 18 и 21 године живота који ради на радном месту из става 1 тачка 12) овог члана, у складу са овим законом, није прибавио налаз надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље;

14) код послодавца радник који је млађи од 18 година живота обавља прековремени рад или му је одређена прерасподела радног времена;

15) код послодавца радник млађи од 18 година обавља рад ноћу, супротно одредбама овог закона;

16) послодавац раднику млађем од 18 година живота није обезбедио процену његовог здравља и способности о свом трошку пре сваког упућивања на ноћни рад и у редовним размацима након тога;

17) послодавац у случају рада ноћу радника млађег од 18 година живота, у складу са овим законом, није обезбедио да пунолетни радник надзире његов рад;

18) послодавац није преместио радницу која је трудна, радницу која се недавно породила и радницу која доји дете са радног места на којем се обављају послови који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито послови који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама;

19) послодавац није радници из става 1. тачка 18) овог члана обезбедио рад на другом одговарајућем радном месту са истом зарадом, а ако таквог радног места нема, или је премештај на друго радно место технички или објективно неизводљив, или се не може захтевати из доказано оправданог разлога, није је упутио на плаћено одсуство у трајању које је неопходно да би се заштитили њена безбедност и здравље;

20) код послодавца радница која је трудна, радница која се недавно породила и раднице која доји дете обавља прековремени рад и рад ноћу током трудноће и у периоду непосредно након порођаја, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа;

21) послодавац радници из става 1. тачка 20) овог члана није обезбедио премештај на радно место на којем се послови обављају дању или је упутио на плаћено одсуство уколико је такав премештај технички или објективно неизводљив, или се не може захтевати из доказано оправданог разлога;

22) послодавац радници, која се вратила на рад пре истека годину дана од рођења детета, није обезбедио 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 време раднице износи шест и више часова;

23) послодавац није раднику – особи са инвалидитетом и раднику из члана 241. овог закона обезбедио радно место према радној способности, у складу са законом;

24) послодавац није предузео одговарајуће мере за прилагођавање радног места раднику – особи са инвалидитетом, у складу са законом;

25) послодавац није радника из става 1. тачке 23) и 24) овог члана ангажовао на другом радном месту у складу са преосталом радном способношћу радника, уколико је инвалидност наступила на раду или у вези са радом;

26) послодавац претходник није послодавца следбеника потпуно и истинито обавестио о правима и обавезама утврђеним општим актом код послодавца и уговорима о раду који се преносе;

27) послодавац претходник није о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писаним путем обавестио раднике чији се уговор о раду преноси;

28) послодавац следбеник није примењивао општи акт код послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, у складу са законом;

29) послодавац претходник и послодавац следбеник нису најмање 15 дана пре промене послодавца обавестили синдикат и раднички савет код послодавца, у складу са законом;

30) послодавац није донео програм решавања вишка радника, у складу са овим законом;

31) послодавац није пре отказа уговора о раду раднику исплатио отпремнину, у складу са овим законом.

(2) Новчана казна из става 1. овог члана изриче се решењем правном лицу и одговорном лицу у правном лицу, у висини максималног прописаног износа прекршајне казне.

(3) Против решења инспектора рада из става 2. овог члана може се изјавити жалба министру у року од осам дана од дана достављања решења.

(4) Жалба на решење из става 2. овог члана не одлаже извршење решења.

(5) Министар, односно лице које он овласти, дужно је да у року од 15 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

(6) Против коначног решења из става 5. овог члана не може да се покрене управни спор.

**Овлашћења инспектора рада да наложи послодавцу да обустави процес рада**

Члан 356

(1) Инспектор рада може наложити послодавцу обуставу процеса рада, уколико:

1) послодавац није радника упознао с ризицима по безбедност и здравље на радном месту на којем је радник запослен и оспособио га за рад у складу са заштитним и превентивним мерама безбедности и здравља на раду које се примењују на његово радно место, место рада и радну средину;

2) је послодавац засновао радни однос са дететом млађим од 15 година, као и са дететом старијим од 15 година на обавезном школовању;

3) радник млађи од 18 година живота обавља код послодавца послове на радном месту с повећаним ризиком;

4) постоји непосредна опасност по живот, здравље или безбедност радника узрокована насиљем и узнемиравањем;

5) постоји формална или неформална забрана регистровања или деловања синдиката, до окончања поступка регистрације или почетка деловања синдиката;

6) је уведена минимална или гарантована зарада супротно закону;

7) је послодавац у доцњи са исплатом зараде дуже од 30 дана, за више од 10% радника, до исплате свих заосталих потраживања радницима;

8) утврди кршење права на увећану зараду или плаћено одсуство, укључујући и одсуство услед привремене спречености за рад, које се систематски понавља у односу на већи број радника у периоду дужем од три месеца;

9) утврди да број уступљених радника који раде у различитим условима код корисника у односу на упоредног радника прелази 20% укупног броја уступљених радника, док се услови рада не уједначе.

(2) Инспектор рада о обуставу процеса рада из става 1. овог члана послодавцу налаже решењем.

(3) Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру у року од осам дана од дана достављања решења.

(4) Жалба на решење из става 2. овог члана не одлаже извршење решења.

(5) Министар, односно лице које он овласти, дужно је да у року од 15 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

(6) Против коначног решења из става 5. овог члана не може да се покрене управни спор.

(7) У случајевима из става 1. тачке 1) – 5), 7) и 9) обустава рада се може изрећи у трајању до 60 дана или до отклањања незаконитости које је инспектор рада констатовао у решењу из става 2. овог члана.

(8) Инспектор рада мора извршити ванредни инспекцијски надзор да би констатовао отклањање незаконитости из става 7. овог члана

**Овлашћења инспектора рада у случају штрајка**

Члан 357

(1) У поступку вршења инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да:

1) врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница и околности;

2) узима изјаве од послодавца, одговорног лица, чланова штрајкачког одбора, представника синдиката, радника и других лица;

3) прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго;

4) налаже превентивне и друге мере за које је надлежан у складу са законом ради спречавања повреде закона.

(2) Послодавац, одговорно лице код послодавца, чланови штрајкачког одбора, представник синдиката и радник дужни су да инспектору омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеде податке и документацију потребну за вршење инспекцијског надзора.

(3) О извршеном инспекцијском надзору и предузетим радњама, инспектор сачињава записник који садржи утврђено чињенично стање, наложене радње и мере током надзора.

(4) Записник се доставља послодавцу и штрајкачком одбору, на дан вршења инспекцијског надзора или у року од три дана од дана извршеног надзора.

(5) Послодавац и штрајкачки одбор имају право да у писаном облику доставе примедбе на записник у року од три дана од дана пријема.

(6) Ако инспектор утврди да је актом или радњом послодавца, штрајкачког одбора, односно синдиката или радника повређен закон, овлашћен је да:

1) укаже и упозори на незаконитост, односно несагласност општих и појединачних аката са овим законом, као и да предузме друге превентивне мере у складу са законом у циљу спречавања наступања штетних последица;

2) решењем наложи отклањање утврђених неправилности или недостатака и утврди рок за њихово извршење.

(7) Инспектор је дужан да наложи отклањање утврђених неправилности или недостатака усменим решењем, кад оцени да се на тај начин отклања непосредна опасност по живот и здравље људи и имовину веће вредности и кад је то у општем интересу и да то констатује у записнику.

(8) Ако инспектор донесе усмено решење у складу са ставом 7. овог члана, дужан је да донесе писано решење наредног радног дана по издавању усменог решења.

(9) Послодавац и штрајкачки одбор дужни су да, по истеку рока одређеног за отклањање утврђене неправилности наложене решењем, обавесте инспектора о извршењу решења у року од 48 часова.

(10) Инспектор подноси захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно члан штрајкачког одбора или учесник у штрајку, повредом закона или других прописа извршио прекршај.

**5. Обавезе надзираних субјеката**

Члан 358

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

**6. Поступак у току и након извршеног надзора**

**Налог инспектора рада**

Члан 359

(1) У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да изда налог послодавцу у виду решења (у даљем тексту: налог) да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, подзаконског акта, општег акта и уговора о раду.

(2) Уколико овим законом није предвиђен рок за отклањање утврђене повреде закона, инспектор рада ће предвидети примерени рок имајући у виду хитност поступања, врсту повреде и време потребно да се она отклони.

(3) Послодавац је дужан да, најкасније у року од три дана од дана истека рока за отклањање утврђене повреде, обавести инспекцију рада о извршењу налога.

**Покретање прекршајног поступка**

Члан 360

(1) Инспектор рада подноси захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно директор или друго овлашћено лице, или предузетник, повредом закона или других прописа којима се уређују радни односи и подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање, извршио прекршај.

(2) Захтев за покретање прекршајног поступка из става 1. овог члана инспектор рада може поднети независно од остављеног рока послодавцу да исправи уочене неправилности.

(3) Захтев за покретање прекршајног поступка из става 1. овог члана инспектор рада мора поднети уколико послодавац не отклони уочене неправилности у остављеном року, осим уколико постоје објективне околности које су утицале не непоступање послодавца према налогу инспектора рада.

(4) У случају из става 3. овог члана, инспектор рада може оставити додатни рок послодавцу да поступи по налогу али не дужи од 15 дана.

**7. Инспекторат за рад Унутрашња и територијална организација Инспектората за рад**

Члан 361

(1) Инспекторат за рад је орган управе у саставу министарства надлежног за послове рада.

(2) Број инспектора рада мора бити довољан за ефикасно обављање послова инспектората за рад и одређује се уз уважавање:

1) значаја дужности које инспектори морају да обављају, а посебно: броја и величине послодаваца, природе делатности које послодавци обављају и броја радних места која су подвргнута инспекцији; броја и врсте радника запослених на таквим радним местима; и броја и сложености законских одредаба које се спроводе и надзиру;

2) материјалних средстава која су стављена на располагање инспекторима рада; и

3) услова под којима се инспекцијски надзори морају спровести да би били ефикасни.

(3) Инспекторат за рад оснива канцеларије при управним окрузима, у складу са законом.

Положај инспектора рада

Члан 362

(1) Инспектори рада су државни службеници, у складу са законом.

(2) Инспектор рада може бити лице са завршеним високим образовањем и најмање пет година радног искуства на пословима примене радноправних прописа.

Одговорност инспектора рада

Члан 363

Одговорност инспектора рада утврђује се у складу са законом којим се регулише одговорност државних службеника.

Образложење: Инспекцијски надзор уређен је другачији начин од тренутне регулативе. Слаби резултати деловања инспекције рада који су условљени како субјективним тако и објективним чиниоцима, пре свега недовољним бројем инспектора рада, довео је до ситуације у којој послодавац не види у инспектору рада препреку за кршење закона а радник не види поуздани механизам заштите радних права. Стога је појам надзора редефинисан тако да укључује све раднике и сва радно ангажована лица, без обзира на правни основ или недостатак истог, без обзира на чињеницу да се налазе у радном односу или је исти престао. Детаљније навођење надлежности и дужности инспектора рада учињено је пре свега како би се избегли покушаји одрицања од надлежности који су данас често присутни у пракси. Уско и формално тумачење постојећих одредби доводи до обесмишљавања система надзора над радноправним прописима и први и основни задатак је био да се оно сведе на минимум (видети образложење уз члан 352.). Део о посебним овлашћењима иниспектора рада написан је имајући у виду њихова практична искуства, како би се обезбедила правилна примена закона и у ситуацијама у којима инспектор рада има посебно наглашену улогу – по правилу су то тешка кршења закона од стране послодавца, као и специфичне околности у којима може доћи до повреде права радника (као што је штрајк). Истовремено, чланом 361. је извршен покушај нормирања већег броја инспектора рада, како би се њихови услови рада значајно побољшали у односу на постојеће и како би се створили реални предуслови да инспектори могу да врше своје надлежности.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ и другим међународним инструментима:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање са правним тековинама ЕУ. Извршено је усклађивање са Конвенцијом МОР 81, нарочито у погледу ненајављеног врше

nja nadzora i kapaciteta potrebnih za efikasno izvršavanje nadležnosti inspektora rada.

**ОСМИ ДЕО**

**XXVII ЕВИДЕНЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА**

1. **Евиденције у области рада Врсте евиденција у области рада**

Члан 364

(1) Послодавац је дужан да води евиденције у области рада.

(2) Евиденције из става 1. овог члана подразумевају евиденцију о радницима, евиденцију о радном времену и евиденцију о зарадама.

(3) Послодавац је дужан да инспектору рада на његов захтев достави податке из става 2. овога члана.

**Евиденција о радницима**

Члан 365

(1) Евиденција о радницима садржи најмање следеће податке:

1) име и презиме;

2) јединствени матични број грађана;

3) пол;

4) дан, месец и годину рођења;

5) држављанство;

6) општину, место и адресу пребивалишта;

7) одобрење за привремени боравак или за стално настањење у Републици Србији и дозволу за рад, ако је радник странац у обавези да је има;

8) датум заснивања радног односа;

9) назив радног места на којем радник обавља послове, као и назив радних места на којима је претходно обављао послове код послодавца;

10) трајање уговора о раду;

11) занимање, према класификацији занимања, које се захтева за радно место;

12) врсту, подручје и ниво квалификације који су услов за радно место као и испите и курсеве који су посебан услов за радно место (лиценце, сертификати и слично);

13) врсту, подручје и ниво квалификације које радник има;

14) број радних сати које радник ради на основу уговора о допунском раду, као и сагласност послодавца код којег радник ради са пуним радним временом у складу са чланом 35. ставом 2. овог закона или послодаваца код којих радник ради са непуним радним временом у укупном трајању четрдесет сати недељно;

15) трајање рада у иностранству и држава и место рада, у случају привременог упућивања радника у иностранство од стране послодавца;

16) трајање привременог упућивања радника на рад код другог послодавца, назив и седиште послодавца код кога је радник упућен и место рада упућеног радника;

17) напомену уколико се ради о радном месту на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем и начин обрачуна стажа;

18) место рада, а ако не постоји стално или главно место рада, напомену да се рад обавља на различитим местима;

19) уговорено недељно радно време (пуно, непуно, скраћено);

20) време мировања радног односа, неплаћеног одсуства, породиљског одсуства или одсуства због неге детета или коришћење других права у складу с посебним законом;

21) дисциплинске мере или санкције предузете против радника;

22) датум престанка радног односа;

23) разлог престанка радног односа.

(2) Поред података из став 1. овога члана, послодавац је дужан да води и друге податке о радницима од којих зависи остварење појединих права из радног односа или у вези са радним односом:

1) стаж осигурања до почетка рада код послодавца;

2) потврду о трудноћи, родитељству и дојењу детета;

3) статус самохраног родитеља, усвојитеља, старатеља или хранитеља;

4) професионално обољење, повреду на раду, и болести у вези са радом;

5) инвалидитет и умањење радне способности уз преосталу радну способност;

6) факторе ризика који утичу на смањење или губитак радне способности;

7) за раднике који раде са непуним радним временом податак о сваком другом послодавцу код кога радник ради са непуним радним временом.

(3) Осим евиденције о радницима из става 1. овог члана, ако користи њихов рад, послодавац је дужан да води посебне евиденције о:

1) ученицима средњих школа који код послодавца остварују практичну наставу и професионалну праксу у складу са посебним законом;

2) студентима који обављају код послодавца студентску праксу у складу са посебним законом;

3) лицима која волонтирају код послодавца у складу са законом.

(4) Евиденција о лицима из става 3. овог члана садржи најмање следеће податке:

1) име и презиме;

2) јединствени матични број грађана;

3) пол;

4) дан, месец и годину рођења;

5) општину, место и адресу пребивалишта;

6) назив уговора на основу којег лице из става 3. овога члана обавља рад код послодавца и доказ о испуњености услова за обављање тих послова;

7) место рада;

8) датум почетка рада;

9) датум престанка рада.

(5) Послодавац евиденцију о радницима из става 1. овог члана води почевши од датума заснивања радног односа и ажурира је и води до престанка радног односа и чува је најмање десет година или до правноснажног окончања радног спора уколико је он покренут у наведеном периоду.

(6) Евиденцију из става 1. овог члана послодавац је дужан да води и за раднике које му је уступила агенција за привремено запошљавање, ако је уговором о уступању радника преузео ту обвезу.

(7) Изузетно од става 5. овог члана податке из става 1. тачка 21) послодавац води у складу са чланом 219. овог закона.

(8) Послодавац евиденцију о лицима из става 3. овог члана води почевши од датума почетка обављања рада лица из става 3. овог члана закључно са датумом престанка ангажовања тих лица код послодавца и чува је најмање пет година.

*Евиденција о радном времену*

Члан 366

(1) Евиденција о радном времену садржи најмање следеће податке:

1) име и презиме радника;

2) датум у месецу;

3) почетак рада;

4) завршетак рада;

5) сати застоја или прекида у раду до којег је дошло кривицом послодавца или због других околности за које радник није одговоран;

6) укупно дневно радно време;

7) сати рада ноћу;

8) прековремени сати;

9) сменски рад;

10) сати рада на терену;

11) сати приправности;

12) сати дежурства;

13) број сати проведених на образовању, оспособљавању и стручном усавршавању;

14) време одсуства са рада, у оквиру којег морају да буду наведени: сати коришћења годишњег одмора; нерадни дани и дани празника утврђени посебним законом; сати привремене спречености за рад; сати плаћеног одсуства; сати неплаћеног одсуства; сати мировања; сати одсуства на захтев радника у току дневног распореда радног времена; сати неоправданог одсуства радника са рада; сати удаљења радника са рада; сати проведени у штрајку.

(2) За раднике којима радно време није распоређено у једнаком трајању и једнаком распореду по данима, недељама и месецима, послодавац је дужан да поред података из става 1. овог члана води и податке о сатима коришћења дневног и недељног одмора.

(3) Евиденцију из става 1. овога члана послодавац је дужан да води и за раднике које му је уступила агенција за привремено запошљавање.

(4) Послодавац је дужан да евиденцију из става 1. овог члана води за обрачунски период који је утврђен за исплату зараде.

(5) Евиденцију из става 1. овога члана послодавац је дужан да води уредно и ажурно и да је попуни најкасније седмог дана од завршетка обрачунског периода који је утврђен за исплату зараде.

(6) Послодавац је дужан да евиденцију из става 1. овог члана чува најмање пет година, а у случају када послодавац има сазнања да је покренут радни спор у погледу остваривања права из радног односа или у вези са радним односом, при чему би за остваривање тих права могла бити релевантна евиденција о радном времену, дужан је да је чува до правоснажног окончања тог спора.

Евиденција о зарадама

Члан 367

(1) Евиденција о зарадама садржи најмање следеће податке:

1) име и презиме радника;

2) датум у месецу;

3) датум исплате зараде;

4) укупан износ зараде;

5) износ основне зараде;

6) износ дела зараде по основу радног учинка;

7) напомена о исплати гарантоване зараде и основ за исплату гарантоване зараде;

8) износ увећане зараде, и то:

(1) за рад на дан празника који је нерадни дан;

(2) за рад недељом;

(3) за рад ноћу;

(4) за рад у сменама;

(5) за прековремени рад;

(6) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада;

(7) по основу доприноса радника пословном успеху послодавца;

(8) за теренски рад.

9) одбитак од зараде и основ за одбитак зараде;

10) обустава дела зараде и основ за обуставу.

(2) Поред података из става 1. овога члана, послодавац је дужан да води и друге податке од којих зависи остварење појединих права из радног односа или у вези са радним односом: трошкови за долазак и одлазак са рада, трошкови за време боравка на службеном путу, трошкови смештаја и исхране за рад и боравак на терену, трошкови за исхрану у току рада, солидарна помоћ, отпремнина, јубиларне награде, регрес за коришћење годишњег одмор и слично.

(3) Евиденцију из става 1. овога члана послодавац је дужан да води уредно и ажурно и да је попуни најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

(4) Послодавац је дужан да евиденцију из става 1. овог члана чува најмање пет година, а у случају када послодавац има сазнања да је покренут радни спор у погледу остваривања права из радног односа или у вези са радним односом, при чему би за остваривање тих права могла бити релевантна евиденција о зарадама, дужан је да је чува до правоснажног окончања тог спора.

**2. Начин прикупљања, чување, коришћење и заштита личних података**

**Начин прикупљања и чувања података**

Члан 368

(1) Послодавац податке из чланова 365. – 367. овог закона уноси на основу јавних и других исправа, изјаве радника чији се подаци уносе у евиденцију и документације послодавца који води евиденцију.

(2) За тачност података у евиденцији одговоран је послодавац који води евиденцију.

(3) За тачност података датих изјавом одговорно је лице које је дало изјаву.

(4) Сваку промену података из чланова 365. – 367. овог закона коју послодавац уноси на основу изјаве, личних докумената и исправа радник је дужан да пријави послодавцу одмах, а најкасније у року од осам дана од дана настанка промене.

(5) Подаци о евиденцијама из чланова 365. – 367. овог закона могу се водити у писаном или у електронском облику и уз коришћење одговарајућих скраћеница, при чему је неопходно да се наведе јасно значење сваке скраћенице.

(6) Радник има право увида у евиденције из чланова 365. – 367. овог закона.

(7) Радник има право приговора на вођену евиденцију и може тражити да се нетачни подаци исправе или обришу.

Начин коришћења података

Члан 369

(1) Подаци садржани у евиденцијама у области рада користе се за остваривање права из радног односа или у вези са радним односом.

(2) Подаци садржани у евиденцијама у области рада могу да се користе за спровођење статистичких истраживања, као и за потребе државних органа у вођењу економске и социјалне политике.

(3) Подаци садржани у евиденцијама у области рада могу да се користе и за потребе истраживачких институција, привреде, као и појединаца за емпиријска и научна истраживања и сличне сврхе.

(4) О начину давања података из ставова 2. и 3. овог члана одлучује послодавац који води евиденцију.

**Заштита личних података**

Члан 370

(1) Радник има право увида у документе који садрже његове личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података за чије прикупљање не постоје правни или стварни разлози, као и право на исправљање нетачних података.

(2) Лични подаци који се односе на радника не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради остваривања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

(3) Уколико је личне податке из става 2. овога члана потребно прикупљати, обрађивати, користити или достављати трећем лицу ради остваривања права и обавеза из раднога односа, односно у вези с радом, послодавац мора унапред општим актом утврдити који подаци ће се у ту сврху прикупљати, обрађивати, користити или достављати трећим лицима.

(4) Личне податке радника може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само послодавац или лице које послодавац овласти.

(5) Нетачно евидентирани лични подаци морају се одмах исправити.

(6) Лични подаци за чије чување више не постоје правни или стварни разлози морају се брисати или на други начин уклонити.

(7) Послодавац који запошљава најмање двадесет радника, дужан је да именује лице за заштиту података о личности које има овлашћење да надгледа да ли се лични подаци прикупљају, обрађују, користе и достављају трећим лицима у складу са законом.

(8) Послодавац, лице из става 7. овога члана или друго лице које у обављању својих послова има увид у личне податке радника, те податке мора да трајно чува као поверљиве.

(9) Радник поседује и друга права која су везана за заштиту личних података, у складу са посебним законом.

Образложење: Евиденције у области рада су до сад биле регулисане Законом о евиденцијама у области рада (Службени лист СРЈ, бр. 46/96 и Службени гласник РС, бр. 101/2005, 36/2009) и њиме су биле уређене врсте, садржај и начин вођења евиденција у области рада, као и начин прикупљања, обраде, коришћења и заштите података из тих евиденција. У односу на Закон о евиденцијама у области рада извршене су измене кроз усклађивање са важећим прописима: Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије (Службени гласник РС, бр. 27/2018 и 6/2020) , Одлуком о јединственом кодексу шифара за уношење и шифрирање података у евиденцијама у области рада (Службени гласник РС, бр. 56/2018), Законом о запошљавању странаца (Службени гласник РС, бр. 128/2014, 113/2017, 50/2018 и 31/2019). Поред усклађивања са другим прописима, извршене су измене којима се олакшава администрирање подацима и смањује време потребно за вођење евиденција увођењем могућности електронског вођења евиденција и изостављање обавезе послодавца о прикупљању података нису неопходни нпр. трајање запослења и врсте послова до ступања на рад код послодавца; подаци о радницима који желе промену посла; евиденција о корисницима права инвалидског осигурања, бруто зарадама оствареним на терет других послодаваца… Док је у Закону о евиденцијама у области рада сврха прикупљања података била у извештавању других организација, у новим одредбама сврха је у остваривању права на рад и у вези са радом.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

 **XXVIII КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 371

Новчаном казном од \_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_ динара казниће се за прекршај удружење послодаваца, послодавац са својством правног лица, агенција, корисник, или синдикат, уколико:

1) закључи уговор о раду који садржи неповољније услове рада од услова утврђених законом, општим актом код послодавца, синдикални споразумом и споразумом послодавца и радника (члан 8. став 9.);

2) не донесе правилник о раду иако постоје законски услови за то (члан 9. став 1.);

3) настави да примењује правилник о раду који је престао да важи (члан 9. став 5.);

4) једнострано престане да примењује колективни уговор, синдикални споразум или споразум послодавца и радника и донесе правилник о раду супротно законским одредбама (члан 9. став 5.);

5) утврди правилником о организацији и систематизацији радних места више од једног нивоа квалификација за рад на одређеним пословима (члан 10. став 4.);

6) пре ступања на рад не упозна радника са прописима којима се уређују радни односи (члан 11. став 2.);

7) није учинио доступним на огласној табли или на други начин колективне уговоре и друге опште акте којима се уређује било које питање у вези са правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца, за све време њиховог важења (члан 11. став 3.);

8) омета радника да акте наведене у члану 11. став 3. овог закона, или делове тих аката, умножи или фотографише, односно начини дупликат на други начин који му одговара (члан 11. став 4.);

9) не огласи слободна радна места конкурсом, уколико конкурс не садржи све податке утврђене овим законом или садржи дискриминаторне услове и услове који нису повезани са природом посла који се оглашава (члан 12. ставови 2. – 4.);

10) захтева од кандидата за посао вршење теста трудноће или достављање потврде о том тесту, супротно одредбама овог закона (члан 13. став 4.);

11) условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата (члан 13. став 5.);

12) не изврши иницијалну или периодичну проверу способности детета за обављање послова за које заснива, или је засновало радни однос (члан 15. став 4.);

13) након објављивања јавног конкурса за попуну одређеног радног места понуди кандидату другу врсту уговора о раду, у односу на ону која је наведена у конкурсу (члан 18. став 3.);

14) потпише са радником уговор о раду који не садржи све елементе предвиђене овим законом (члан 21. став 2. и члан 26. став 2.);

15) није поднео јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања радника на рад (члан 22. став 2.);

16) је закључио уговор о раду на одређено време супротно одредбама овог закона (члан 27. ставови 1. – 4., 7., 8., 12. и 13.);

17) не обавести благовремено раднике који су код њега запослени на одређено време о упражњеним радним местима за које се занива радни однос на неодређено време (члан 27. став 9.);

18) не одговори на захтев радника који код послодавца ради најмање шест месеци по основу уговора о раду на одређено време и коме је истекао период пробног рада, којим тражи закључивање уговора о раду на неодређено време (члан 27. став 10.);

19) агенција врши уступање радника без уговора о уступању са корисником (члан 37. став 1.);

20) агенција не достави кориснику уговор о раду уступљеног радника, најкасније на дан уступања радника (члан 37. став 2.);

21) корисник не чува копију уговора о раду радника у просторијама или месту где радник обавља рад (члан 37. став 2.);

22) агенција кориснику уступи радника са којим није закључила уговор о раду (члан 37. став 3.);

23) корисник ангажује уступљеног радника супротно одредбама овог закона (члан 38., члан 44. став 1.);

24) агенција и корисник закључе уговор о раду или уговор о уступању којима се забрањује заснивање радног односа између корисника и радника након његовог привременог уступања од стране агенције (члан 42. став 1.);

25) корисник закључи уговор о раду са лицем које је код њега обављало послове као уступљени радник, а које је на свој захтев раскинуло уговор о раду са агенцијом пре истека рока на који је уговор закључен у року од 60 дана од дана престанка радног односа лица са агенцијом, осим у случајевима предвиђеним овим законом (члан 42. став 3.);

26) корисник не обезбеди исте услове рада уступљеном раднику које код корисника има упоредни радник или не примењује општи акт на једнак начин, у складу са овим законом (члан 43. ставови 1. и 4.);

27) корисник коме је уступљен радник по истеку периода уступања са истим радником закључи уговор о раду на одређено време или истог радника ангажује уговором о уступању закљученим са другом агенцијом (члан 44. став 2.);

28) корисник на радном месту за које је био ангажован уступљени радник или радник са уговором о раду на одређено време ангажује другог уступљеног радника (члан 44. став 3.);

29) агенција не изврши обрачун и исплату зараде, накнаде и других примања уступљеном раднику, у складу са овим законом (члан 45.);

30) агенција не испуни дужности према уступљеном раднику у складу са овим законом (члан 46.);

31) агенција од радника кога уступа наплатити накнаду за његово уступање кориснику или накнаду у случају да уступљени радник заснује радни однос код корисника (члан 47.);

32) корисник не организује периодични здравствени преглед уступљених радника који раде на пословима за чије обављање је потребна посебна здравствена способност или не испуњава друге обавезе предвиђене овим законом (члан 48. ставови 4. и 6.);

33) агенција откаже уговор о раду који је закључила са уступљеним радником пре истека рока на који је закључен у случају превременог престанка уговора о уступању радника, или уговори накнаду за случај превременог престанка важења уговора о раду коај је нижа од основне зараде коју би радник остварио да је уговор о раду трајао до истека рока на који је закључен (члан 50. ставови 3. и 5.);

34) корисник не обавести синдикат о броју радника које је ангажовао преко агенције, као и о разлозима и планираном трајању њиховог ангажовања, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 53. став 6.);

35) не обавести или непотпуно обавести радника пре ступања на рад писаним путем о забрани вршења насиља и узнемиравања и правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца у вези са забраном насиља и узнемиравања, у складу са овим законом (члан 62. став 3.);

36) прекрши одредбе о праву на ограничено радно времене из овог закона (чланови 63. – 70.);

37) прекрши одредбе о праву на одмор у току дневног рада из овог закона (члан 72.);

38) прекрши одредбе о праву на дневни одмор из овог закона (члан 73.);

39) прекрши одредбе о праву на недељни одмор из овог закона (члан 74.);

40) прекрши одредбе о праву на годишњи одмор из овог закона (чланови 75. – 78.);

41) прекрши одредбе о праву на плаћено одсуство из овог закона (члан 80.);

42) прекрши одредбе о праву на неплаћено одсуство из овог закона (члан 81.);

43) прекрши одредбе о праву на мировање радног односа из овог закона (члан 82.);

44) прекрши одредбе о праву на зараду, накнаду зараде и друга примања из овог закона (чланови 84. – 93.);

45) раднику не омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада или не обезбеди трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања из сопствених средстава и других извора, у складу са законом и општим актом (члан 94.);

46) прекрши одредбе о право на обавештавање и саветовање из овог закона (члан 95.);

47) предузима радње или мере којима се угрожава или ускраћује слобода синдикалног удруживања и деловања (члан 98.);

48) не прихвата да раднику који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката, у складу са овим законом (члан 109. став 3.);

49) не обавештава синдикат благовремено и потпуно о питањима од значаја за радноправни и социјалноекономски положај радника, односно чланова синдиката, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 110.);

 50) послодавац не обезбеди синдикату техничко-просторне услове за обављање активности синдиката како у оквиру радног времена тако и ван њега, према својим техничко-просторним и финансијским могућностима, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 111.);

51) послодавац не омогући синдикату вршење права на представљање свог деловања, у складу са овим законом (члан 112.);

52) послодавац не омогући представнику синдиката код послодавца право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 114.);

53) послодавац или удружење послодаваца не одговори на иницијативу синдиката у року од 15 дана од дана подношења иницијативе, у писаном облику (члан 132. став 1.);

54) синдикат не одговори на иницијативу послодавца, односно удружења послодаваца у року од 15 дана од дана подношења иницијативе, у писаном облику (члан 132. став 2.);

55) спречава или омета оснивање радничког савета (члан 161. став 2.);

56) не обезбеди материјално-техничке услове за рад радничког савета, у складу са овим законом (члан 161.);

57) предлог за покретање поступка за избор првог радничког савета не објави на свим огласним местима, или га објави са закашњењем (члан 165.);

58) не осигура материјално-техничке услове и не омогући несметано спровођење избора за раднички савет у складу са овим законом и посебним прописом (члан 178. став 1.);

59) не дозволи, односно не омогући благовремено објављивање одлука и обавештења изборног одбора на својим огласним местима, на захтев изборног одбора у складу са овим законом (члан 178. став 2.);

60) не извршава обавезу обавештавања радничког савета у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца (члан 180.);

61) не поштује поступак саодлучивања са радничким саветом приликом доношена одлука предвиђен овим законом (члан 182.);

62) оснује орган који надзире управљање без представника радника (члан 188.); 62а) одбије да учествује у поступку мирења пре отпочињања страјка, предвиђеног овим законом (члан 198.);

63) пропусти да утврди минимум процеса рада у складу са овим законом (члан 203.);

64) утврди одговорност за штету радника без спровођења законом уређеног поступка, или уз спровођење поступка супротно законским одредбама (члан 231.);

65) раднику привремено удаљеног са рада не исплати разлику у примљеној накнади и основној заради коју би примио, у случајевима предвиђеним овим законом (члан 239.);

66) не врати на рад радника привремено удаљеног са рада у случајевима предвиђеним овим законом (члан 239.);

67) пропусти да упозна радника с ризицима по безбедност и здравље на радном месту на којем је запослен и да га оспособи за рад у складу са заштитним и превентивним мерама безбедности и здравља на раду које се примењују на његово радно место, место рада и радну средину (члан 240. .став 3.);

68) не прекине прековремени рад радника иако је упознат са налазом надлежног здравственог органа да би такав рад могао да погорша његово здравствено стање (члан 241. став 1.);

69) одбије да радника са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, упути на друго радно место тако да престане да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину (члан 241. став 2.);

70) пропусти да општим актом одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати радници на радном месту са повећаним ризиком (члан 242. став 2.);

71) не примени законске мере за заштиту запосленог детета (чланови 243. – 247.);

72) не поштује мере посебне заштите трудница и радника са породичним дужностима из овог закона /чланови 248. – 253.);

73) не врати радника по истеку породиљског одсуства, одсуства поводом рођења детета и одсуства са рада ради неге детета на његово радно место или на друго одговарајуће радно место, или не обезбеди да на њима ради под једнако повољним условима и да ужива сва побољшања услова рада на која би имао право да је радио за време трајања одсуства (члан 254. став 12.);

74) не врати на рад радника који је провео краће од дванаест месеци у радном односу на одређено време пре почетка коришћења права на породиљско одсуство, а којег је обавезан да задржи у радном односу још најмање шест месеци након повратка са коришћења права на породиљско одсуство, одсуство ради неге детета или одсуство ради посебне неге детета, у складу са овим законом, и накнади му штету коју је узроковао кршењем своје законске обавезе (члан 254. став 13.);

75) не одговори на захтев радника који се односи на право на посебне услове рада ради пружања неге детету, у складу са овим законом (члан 261. став 3.);

76) не обезбеди раднику – особи са инвалидитетом и раднику из члана 241. овог закона радно место према радној способности, у складу са законом (члан 262. став 1.);

77) не предузме одговарајуће мере за прилагођавање радног места раднику – особи са инвалидитетом, у складу са законом (члан 262. став 2.);

78) радника из става 1. тачке 78) и 79) овог члана не ангажује на другом радном месту у складу са преосталом радном способношћу радника, уколико је инвалидност наступила на раду или у вези са радом (члан 263. став 5.);

79) послодавац претходник послодавца следбеника не обавести потпуно и истинито о правима и обавезама утврђеним општим актом код послодавца и уговорима о раду који се преносе (члан 279.);

80) послодавац претходник не обавести о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писаним путем раднике чији се уговор о раду преноси (члан 280. став 1.);

81) послодавац следбеник не примењује општи акт код послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, у складу са законом (члан 281. став 1.);

82) послодавац претходник и послодавац следбеник, најмање 15 дана пре промене послодавца, не обавесте о тој чињеници синдикат и раднички савет код послодавца, у складу са законом (члан 283. став 1.);

83) прекрши одредбе о основу упућивању радника на привремени рад у иностранство (члан 284.);

84) упути на привремени рад у иностранство радника млађег од 18 година живота (члан 285. став 2.);

85) упути на привремени рад у иностранство радника ради уступања (члан 285. став 3.);

86) прекрши одредбе о условима упућивања радника на привремени рад у иностранство, укључујући и основе за одбијање упућивања (члан 286.);

87) прекрши одредбе о обавезама послодавца приликом упућивања радника на привремени рад у иностранство (члан 288.);

88) не обезбеди раднику упућеном на привремени рад у иностранство минималне услове рада прописане овим законом (чланови 288. – 291.);

89) не изврши припрему радника за упућивање на привремени рад у иностранство (члан 292.);

90) исплати раднику сва примања на која има право по закону, у случају престанка радног односа (члан 311.);

91) не исплати раднику сва примања на која има право по закону, у случају престанка радног односа (члан 311.);

92) не донесе програм решавања вишка радника, у складу са овим законом (члан 313.);

93) предлог програма решавања вишка радника не достави синдикату, радничком савету и републичкој организацији надлежној за запошљавање, у складу са овим законом (члан 315. став 2.);

94) не размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и радничког савета о програму решавања вишка радника, и да их обавести о свом ставу, у складу са овим законом (члан 316. став 3.);

95) не исплати отпремнину пре отказа уговора о раду, у складу са овим законом (члан 318. став 1.);

96) не достави у писаној форми са свим обавезним елементима раднику решење којим одлучује о остваривању његових права, обавеза и одговорности (члан 327.);

97) због покретања поступка заштите достојанства радника, или учешћа у том поступку, стави радника у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покрене поступак за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности радника, откаже уговор о раду, односно донесе решење о престанку радног или другог уговорног односа по основу рада или прогласи радника вишком, у складу са овим законом (члан 330.);

98) не изрекне мере раднику који се терети за насиље и узнемиравање, у ситуацији када раднику који сматра да је изложен насиљу и узнемиравању према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете (члан 332.);

99) не води евиденције у складу са овим законом или их не води на начин прописан овим законом (чланови 364. – 367.);

100) не предочи евиденције које је дужан да води у складу са овим законом инспектору рада, на његов захтев (члан 364. став 3.);

101) не штити личне податке радника у складу са овим и посебним законом (чланови 368. – 370.).

(2) Новчаном казном од \_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_ динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

Образложење: У овом члану таксативно су наведене све ситуације у којима послодавац крши закон. Будући да је реч о техничком нормирању, није начињена подела на лакше и теже прекршаје која постоји у важећем ЗоР. Такође, нису стављени износи новчаних казни будући да је то превасходно одлука која се везује за казнену политику. Коначно, у тексту нису раздвојени прекршаји према прекршиоцу (удружење послодаваца, послодавац са својством правног лица, агенција, корисник, или синдикат), што би свакако требало учинити приликом израде закона. Препорука радне групе је да се постојећи динарски износи свакако морају вишеструко увећати, нарочито за прекршаје који су системски, масовни и део устаљене праксе послодавца (на пример, неисплаћивање зараде свим радницима у дужем временском периоду).

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

 **XXIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Примена прописа**

Члан 372

(1) Поступак за отказ уговора о раду који је започет, а није окончан до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

(2) Поступак за утврђивање вишка запослених који је започет, а није окончан до дана почетка примене овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

(3) Сва права која су радници стекли до дана почетка примене овог закона, наставиће да остварују према одредбама овог закона.

(4) Сви општи акти код послодавца морају се ускладити са овим законом у року од 12 месеци од дана ступања на снагу овог закона.

(5) Сви подзаконски акти биће донети у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

(6) Измене из ставова 4. и 5. овог члана почеће да се примењују од дана почетка примене овог закона.

**Престанак важења закона**

Члан 373

(1) Даном почетка примене овог закона, престају да важе:

1) Закон о раду (Службени гласник РС, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење);

2) Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима (Службени гласник РС, бр. 50/2018);

3) Закон о агенцијском запошљавању (Службени гласник РС, бр. 86/2019);

4) Закон о спречавању злостављања на раду (Службени гласник РС, бр. 36/2010);

5) Закон о социјално-економском савету (Службени гласник РС, бр. 125/2004);

6) Закон о штрајку (Службени лист СРЈ, бр. 29/96 и Службени гласник РС, бр. 101/2005 – др. закон и 103/2012 – одлука УС);

7) Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити (Службени гласник РС, бр. 91/2015 и 50/2018);

8) Закон о мирном решавању радних спорова (Службени гласник РС, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018);

9) Закон о евиденцијама у области рада (Службени лист СРЈ, бр. 46/96 и Службени гласник РС, бр. 101/2005, 36/2009).

(2) Даном почетка примене овог закона, престају да важе сви подзаконски акти донети на основу закона наведених у ставу 1. овог члана.

**Ступање на снагу и примена закона**

Члан 374

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“ а почиње да се примењује 12 по месеци по ступању на снагу.

Образложење: Завршно поглавље закона обухвата уобичајене прелазне и завршне одредбе. Будући да ЗоР садржи доста нових решења, предвиђена је опција да ступа на снагу у уобичајеном року од осам дана од дана објављивања али да ће почети да се примењује тек 12 месеци по ступању на снагу. Рок за доношење подзаконских аката је постављен на шест месеци, што би требало да буде адекватан период времена, док се општи акти код послодавца, онако како су дефинисани законом, могу ускладити до почетка примене закона – што опет оставља довољно времена и послодавцима и синдикатима да кроз колективно преговарање или кроз усвајање других општих аката послодавца, усагласе постојеће акте са новим законским решењима.

Усклађивање са правним тековинама ЕУ:

У овим одредбама није потребно извршити посебно усклађивање.

**ЗАВРШНЕ НАПОМЕНЕ**

Модел Закона о раду конципиран је тако да престане фрагментација ЗоР која се дешава у последњој деценији и да се материја обједини у највећем делу на једном месту. У том смислу треба посматрати и укидање прописа који су назначени у глави XXИX, будући да су они углавном у потпуности преузети текстом модела ЗоР, или су означени као непотребни у систему регулисања радних права. Такође, напоменуто је и који прописи који у неком делу или у целини регулишу радноправну материју нису за сада нашли своје место у обједињеном тексту закона. Они прописи који нису природно део материје коју регулише ЗоР нису посебно разматрани али се на овом месту указује и на њих, као и на неке нужне измене које морају пратити усвајање ЗоР у форми и садржају који је дат.

1. Закони који престају да важе

• Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима (Службени гласник РС, бр. 50/2018). Сезонски послови регулисани су радним односом, привремени и повремени послови као концепт више не постоје и све се може подвести под радни однос на одређено време; овај закон и његова решења су иначе били аномалија у систему где се држава одрицала радних права сезонских радника због тога што није могла (или желела) да врши надзор над њиховим послодавцима.

• Закон о агенцијском запошљавању (Службени гласник РС, бр. 86/2019). Материја овог закона обухваћена је моделом ЗоР.

• Закон о спречавању злостављања на раду (Службени гласник РС, бр. 36/2010). Одредбе су регулисане моделом ЗоР кроз нови институт „насиља и узнемиравања“ који је усклађен са К190 МОР.

• Закон о социјално-економском савету (Службени гласник РС, бр. 125/2004). Материја овог закона обухваћена је моделом ЗоР.

• Закон о штрајку (Службени лист СРЈ, бр. 29/96 и Службени гласник РС, бр. 101/2005 – др. закон и 103/2012 – одлука УС). Материја овог закона обухваћена је моделом ЗоР.

• Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити (Службени гласник РС, бр. 91/2015 и 50/2018). Материја овог закона обухваћена је моделом ЗоР. • Закон о мирном решавању радних спорова (Службени гласник РС, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018). Материја овог закона обухваћена је моделом ЗоР.

• Закон о евиденцијама у области рада (Службени лист СРЈ, бр. 46/96 и Службени гласник РС, бр. 101/2005, 36/2009). Материја овог закона обухваћена је моделом ЗоР. 2. Остале измене закона којима се операционализују поједине одредбе ЗоР или које су важне ради заштите радних права а нису предмет регулације ЗоР

• Укидање волонтирања код адвоката и друге посебне форме волонтирања које су противне појму волонтирања, Закону о волонтирању (Службени гласник РС, бр. 36/2010), и које представљају облик радне експлоатације. • Измена Закона о задругама (Службени гласник РС, бр. 112/2015), у делу који се тиче студентскоомладинских задруга: будући да уговор о обављању привремених и повремених послова више не постоји, мора се заменити уговором о раду на одређено време.

• Терминолошко усклађивање у Закону о безбедности и здрављу на раду (Службени гласник РС, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. закон).

• Измена Закона о јавном бележништву (Службени гласник РС, бр. 31/2011, 85/2012, 19/2013, 55/2014 – др. закон, 93/2014 – др. закон, 121/2014, 6/2015 и 106/2015), тако да се омогући јавним бележницима да потврде (солемнизују) исправу о броју чланова синдиката (у вези члана 120. став 2. тачка 2) ЗоР). Будући да се такса код јавног бележника наплаћује по потпису и да би тако нешто било нецелисходно у овом случају, потребно је начинити изузетак и утврдити симболичан износ накнаде по потврђеној исправи, која може зависити од броја потписа али се неће обрачунавати по сваком потпису као остале исправе ове врсте.

• Измена Закона о Влади (Службени гласник РС, бр. 55/2005, 71/2005 – испр., 101/2007, 65/2008, 16/2011, 68/2012 – одлука УС, 72/2012, 7/2014 – одлука УС, 44/2014 и 30/2018 – др. закон) у смислу члана 153. став 6. ЗоР, како би се омогућило да ниједан пропис не може бити усвојен без мишљења СЕС.

• Закони о обавезном социјалном осигурању морају се изменити тако да се констатује измена постојања правних основа осигурања (уговор о раду као основни уговор, укинути су неки други уговори о ради ван радног односа).

• У вези члана 340. ЗоР у Закону о извршењу и обезбеђењу (Службени гласник РС, бр. 106/2015, 106/2016 - аутентично тумачење, 113/2017 - аутентично тумачење и 54/2019) би требало изменити у члану 41. став 1, тачку 7) која би гласила: „7) споразум о решавању спора путем посредовања, који испуњава услове одређене законом којим се уређује посредовање у решавању спорова и законом којим се уређују радни односи;“.

• У Закону о парничном поступку (Службени гласник РС, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020) би требало изменити члан 469. тако да се дозволе спорови мале вредности у радном спору.

• Закон о уређењу судова (Службени гласник РС, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 – др. закон, 78/2011 – др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015 – др. закон, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 – одлука УС, 87/2018 и 88/2018 – одлука УС) би требало изменити, или донети нови Закон о радним судовима, тако да се омогући формирање радних судова првог и другог степена. 3. Закони који не престају да важе али је важно напоменути њихове потенцијалне измене или евентуално будуће нормирање у ЗоР

• Закони којима су регулисани аспекти специјалних услова за заснивање радног односа: Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (Службени гласник РС, бр. 36/2009 и 32/2013) и Закон о запошљавању странаца (Службени гласник РС, бр. 128/2014, 113/2017, 50/2018 и 31/2019) – реч је о специфичним законима за које је одлучено да за сада не буду предмет регулисања ЗоР.

• Закон о волонтирању – волонтирање је специфичан рад који по својој природи не одговара материји коју регулише ЗоР. Ипак, због начина злоупотреба овог облика радног ангажовања требало би укинути могућности волонтирања у посебним законима, као и размислити о нормирању волонтирања у посебној глави ЗоР.

• Текстом модела нису регулисани самозапослени и самозапошљавање из истог разлога као што није регулисано ни волонтирање, реч је о материји која није изворно регулисана ЗоР. Ово ће се можда ипак изменити у будућности јер је детаљнија регулатива рада самозапослених лица свакако потребна, а остављање на регулацију Закону о привредним друштвима је очигледно недовољно.

• Рад у студентско-омладинским задругама – ово је рад који је регулисан посебним законом. У ЗоР је начињена интервенција којом се омогућава задругарима да буду у радном односу и самим тим заштићени далеко квалитетније него раније. Ипак, уместо детаљног регулисања ове материје ЗоР далеко је целисходније обезбедити примену Закона о задругама, као и евентуалне измене у том закону како би се спречила даља радна експлоатација задругара која је суштински сасвим супротна идеалу задругарства.

• Закон о безбедности и здрављу на раду – реч је о комплексном систему норми који природно гравитира ЗоР али је за сада изостављен како би се омогућило квалитетније и детаљније нормирање посебним законом. Могуће је ипак да у неким каснијим верзијама и овај закон буде део материје коју регулише ЗоР.

• Закони који се тичу обавезног социјалног осигурања – оно није предмет регулисања ЗоР.

• Закони о дуалном образовању – ово није материја која је предмет регулисања ЗоР па самим тим решења везана за радноправни статус лица на дуалном образовању нису посебно разматрана али је начелан став радне групе да је режим рада у дуалном образовању неприхватљив и да се ови закони морају укинути.

• Закони који се односе на рад у ванредном стању, пре свега закони који уређују материју радне обавезе (Закон о одбрани – Службени гласник РС, бр. 116/2007, 88/2009, 88/2009 – др. закон, 104/2009 – др. закон, 10/2015 и 36/2018 и Закон о војној, радној и материјалној обавези – Службени гласник РС, бр. 88/2009, 95/2010 и 36/2018) морају се ускладити са међународним стандардима рада, као и раздвојити ситуације ванредног стања и ратног стања. Постојеће одредбе писало је Министарство одбране, са очигледним недостатком свести о радноправним стандардима и превасходним фокусом на ратно стање, па су одредбе о радној обавези у ванредном стању практично непримењиве или се њиховом применом радници доводе у неприхватљив радноправни положај који не може бити објективно оправдан ванредним околностима.

**НАЦРТ ЗАКОН О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ПРЕСАЂИВАЊУ ЉУДСКИХ ОРГАНА**

Члан 1.

У Закону о пресађивању људских органа („Службени гласник ПЦ”, број 57/18 и 111/21 - УС), члан 18. мења се и гласи:

“Давалац људског органа из члана 17. овог закона може бити сродник примаоца у правој линији без обзира на степен сродства, побочни сродник закључно са трећим степеном сродства, супружник, односно ванбрачни партнер, усвојитељ и усвојеник.

Људски орган живог даваоца из става 1. овог члана који се због биолошке инкомпатибилности не може пресадити примаоцу људског органа може се пресадити несродном примаоцу у оквиру програма укрштене донације између два или више парова.

Изузетно од ставова 1. и 2. овог члана, ако не постоји могућност пресађивања људског органа, давалац људског органа може бити и друго лице под условима из члана 17. овог закона.

У случају да етички одбор не да сагласност за узимање људског органа из члана 17, става 1. тачке 4. овог закона, прималац и давалац људских органа из ставова 1. и 2. овог члана могу заједнички поднети предлог суду у ванпарничном поступку за одобравање пресађивања људског органа ради лечења.

Поступак по предлогу и поступак по правним лековима су хитни.

Ближе услове и начин спровођења програма из става 2. овог члана прописује министар.”

Члан 2.

После члана 22. додају се чланови 23. и 23а. који гласе:

“Услови за даривање људских органа умрлог лица

Члан 23.

Људски органи са умрлог лица могу се узети ради пресађивања, уколико се пунолетни пословно способни давалац за живота са тиме сагласио, или уколико се за живота није противио даривању, у складу са одредбама овог закона.

Људски органи са умрлог пунолетног лица коме је делимично одузета пословна способност и коме је решењем суда одређено да може самостално одлучивати о даривању својих органа, могу се узети ради пресађивања уколико се то лице за живота са тиме сагласило, или уколико се за живота није противило даривању, у складу са одредбама овог закона.

Људски органи са умрлог пунолетног лица коме је делимично одузета пословна способност и коме решењем суда није одређено да може самостално одлучивати о даривању својих органа, као и са умрлог малолетног лица које је навршило 14. годину живота (старији малолетник), могу се узети ради пресађивања уколико се то лице за живота са тиме сагласило, у присуству и уз сагласност законског заступника, односно старатеља, у складу са одредбама овог закона.

Изјаве лица из ставова 1. до 3. овог члана о даривању органа и недаривању органа евидентирају се у Републичком регистру давалаца и недавалаца људских органа и ткива, који у електронској форми води Управа за биомедицину (даље: Регистар).

Са умрлог малолетног лица које је било под родитељским старањем и за које у Регистру не постоји неопозвана изјава из ставова 2. и 3. овог члана, дозвољено је узимање људских органа само на основу писменог пристанка оба родитеља, односно једног родитеља уколико је други родитељ непознат, или је умро, или је потпуно лишен родитељског права према умрлом малолетном лицу, или потпуно лишен пословне способности.

Са умрлог малолетног лица које је било без родитељског старања и за које у Регистру не постоји неопозвана изјава из ставова 2. и 3. овог члана, са умрлог пунолетног лица коме је потпуно одузета пословна способност, као и са умрлог пунолетног лица коме је делимично одузета пословна способност и коме решењем суда није одређено да може самостално одлучивати о даривању својих органа, дозвољено је узимање људских органа само на основу писменог пристанка законског заступника, односно старатеља.

У случају када је старатељ малолетног лица из става 6. овог члана запослен у органу старатељства, узимање људских органа је дозвољено уз његов пристанак и сагласност етичког одбора здравствене установе.

Са умрлог лица у односу на које је продужено родитељско право, дозвољено је узимање људских органа под условима из става 5. овог члана.

Са умрлог лица које није држављанин Републике Србије за које у Регистру не постоји евидентирана неопозвана изјава о даривању или недаривању органа дата у складу са одредбама овог закона, дозвољено је узимање људских органа само на основу писменог пристанка супружника/ванбрачног партнера, родитеља или пунолетног детета умрлог лица, а уколико се ради о умрлом малолетном лицу или пунолетном лицу коме је делимично или потпуно одузета пословна способност или у односу на које је продужено родитељско право, узимање људских органа је дозвољено под условима прописаним ставовима 5. до 7. овог члана.

Ванбрачни партнер је лице које је са умрлим лицем остваривало заједницу живота у смислу одредаба Породичног закона.”

Провера услова за даривање људских органа

Члан 23а

Након што је, на законом прописан начин, утврђена мождана смрт умрлог лица, координатор за даривање људских органа дужан је да без одлагања провери његов идентитет, као и да провери да ли је умрло лице, с обзиром на лична својства и околности наведене у члану 23. овог закона (узраст, пословна способност, постојање родитељског права или старатељства и др.), могло одлучивати о даривању органа. Уколико умрло лице није могло одлучивати о даривању органа, координатор за даривање људских органа дужан је да без одлагања контактира одговарајућа лица из члана 23. ставова 5. до 9. овог закона, као и етички одбор здравствене установе у случају из члана 23. става 7. овог закона, упозна их са законом прописаним условима и поступком пресађивања органа са умрлог и позове да, у разумном року који не сме да угрози могућност и безбедност пресађивања органа, се изјасне да ли су сагласни са узимањем органа са умрлог лица.

По истеку остављеног рока или по пријему изјава од одговарајућих лица из члана 23. ставова 5. до 9. овог закона, као и етичког одбора здравствене установе у случају из члана 23. става 7. овог закона, координатор за даривање људских органа доноси одлуку о обустављању или настављању поступка пресађивања.

Уколико се утврди да је умрло лице могло одлучивати о даривању органа, координатор за даривање људских органа дужан је да без одлагања утврди да ли у Регистру постоји неопозвана изјава умрлог лица о даривању органа или неопозвана изјава о недаривању органа, дата у складу са одредбама овог закона.

У случају да у Регистру постоји евидентирана неопозвана изјава умрлог о недаривању органа, координатор за даривање људских органа обуставља процедуру пресађивања и обавештава лица из става 8. овог члана, о чињеници постојања неопозване изјаве умрлог о недаривању органа и даје информације о даљој законом прописаној процедури за поступање са умрлим лицем, која се наставља у складу са законом.

У случају да у Регистру постоји евидентирана неопозвана изјава умрлог о даривању органа, координатор за даривање људских органа без одлагања обавештава лица из става 8. овог члана о чињеници постојања неопозване изјаве умрлог о даривању органа и даје информације о даљој, законом прописаној процедури пресађивања органа са умрлог, која се наставља у складу са законом.

У случају да у Регистру не постоји евидентирана неопозвана изјава умрлог дата у складу са одредбама овог закона, координатор за даривање људских органа дужан је да без одлагања контактира лица из става 8. овог члана, упозна их са законом прописаним условима и поступком пресађивања органа са умрлог и позове да се, у разумном року који не сме да угрози могућност и безбедност пресађивања органа, изјасне да ли им је позната воља умрлог лица о даривању или недаривању органа, односно да изнесу чињенице или информације на основу којих се недвосмислено може закључити да је умрло лице за живота било сагласно са даривањем органа или да је било против даривања органа (нпр. верска или философска уверења умрлог лица).

Приликом контакта са лицима из става 8. овог члана координатор за даривање људских органа дужан је да их упозна са последицама недостављања тражених чињеница и информација из става 9. овог члана.

Обавештења лицима у случајевима из ставова 5. и 6. овог члана, као и чињенице и информације у случају из става 7. овог члана, координатор за даривање људских органа дужан је да достави, односно затражи, од супружника/ванбрачног партнера, родитеља и пунолетне деце умрлог лица.

У случају да умрло лице нема ни једног од наведених чланова породице, односно сродника, или ако не успе да ступи у контакт ни са једним од наведених лица, координатор за даривање људских органа дужан је да обавести, односно затражи чињенице и информације из става 7. овог члана од пунолетне браће и сестара умрлог лица, чланова породичног домаћинства или лица која су била у блиском контакту са умрлим лицем.

У случају да координатор за даривање људских органа, од контактираних лица из става 8. овог члана, у остављеном року, не добије тражене чињенице или информације на основу којих се недвосмислено може закључити да је умрло лице за живота било сагласно са даривањем органа или да је било против даривања органа, наставиће се са поступком пресађивања органа према законом прописаној процедури пресађивања органа са умрлог лица, у складу са принципом претпостављене сагласности, и о томе ће се обавестити контактирана лица из става 8. овог члана.

У случају да контактирана лица из става 8. овог члана доставе чињенице и информација опречне садржине о вољи умрлог лица у вези са даривањем људских органа, координатор за даривање људских органа ће обуставити процедуру пресађивања и о томе обавестити контактирана лица из става 8. овог члана.

У случају да координатор за даривање људских органа није успео да ступи у контакт ни са једним од лица из става 8. овог члана у року из става 7. овог члана, наставиће се поступак пресађивања органа према законом прописаној процедури пресађивања органа са умрлог лица, у складу са принципом претпостављене сагласности.

У случају из ставова 9. и 11. овог члана, процедура пресађивања органа ће се обуставити и уколико се до момента припреме умрлог лица за 5 пресађивање органа сазнају чињенице или информације на основу којих се недвосмислено може закључити да је умрло лице за живота било против даривања органа, о чему ће координатор за даривање људских органа обавестити лица из става 8. овог члана.

Координатор за даривање људских органа дужан је да о свакој предузетој радњи и сваком контакту са лицима и етичким одбором здравствене установе у случајевима наведеним у овом члану сачини службену белешку, која садржи податке о предузетој радњи, утврђеним, односно сазнатим чињеницама и околностима, примљеним изјавама, донетим одлукама, идентитету контактираних лица, тачном времену контакта – часу и минуту, садржини разговора и другим битним чињеницама.

Образац службене белешке о предузетим радњама координатора за даривање људских органа прописује министар.

При узимању људских органа тело умрлог даваоца третира се са поштовањем достојанства умрлог лица и породице умрлог, и предузимају се све потребне мере како би се повратио спољашњи изглед умрлог даваоца људских органа.

За потребну бригу о телу умрлог даваоца људских органа након њиховог узимања задужен је тим за узимање људских органа.”

Члан 3.

Члан 24 мења се и гласи:

“Изјава о даривању и изјава о недаривању органа

Члан 24.

Изјава о даривању органа и изјава о недаривању органа може се дати јавном бележнику, доктору медицине у здравственој установи или приватној пракси, или унети самостално у систем Е-управе.

Изјава из става 1. овог члана садржи следеће личне податке даваоца изјаве: име и презиме, ЈМБГ, ознаку пола, место и датум рођења, адресу становања, телефон, мобилни телефон, врсту и број идентификационог документа са фотографијом издатог од стране надлежног органа и својеручни потпис.

Изјава која се даје уз сагласност законског заступника, односно старатеља из члана 23. става 3. овог закона садржи и истоврсне личне податке законског заступника, односно старатеља.

Изјава из става 1. овог члана дата јавном бележнику, доктору медицине у здравственој установи или приватној пракси, сачињава се у три примерка, од којих један задржава јавни бележник, односно здравствена установа у којој је изјава дата, други се доставља Управи за биомедицину, а трећи задржава лице које је изјаву дало.

Изјава из става 1. овог члана може се у сваком тренутку опозвати пред јавним бележником, доктором медицине у здравственој установи или приватној пракси, или преко система Е-управе. Образац изјаве из става 1. овог члана и образац опозива изјава, начин и поступак њиховог давања, чувања и достављања Управи за биомедицину прописује министар.”

Члан 5.

После члана 24. додају се нови чланови 24а, 24б, 24в. и 24г. који гласе:

“Изјава о даривању и изјава о недаривању органа дата јавном бележнику

Члан 24а

Приликом давања изјаве о даривању органа и изјаве о недаривању органа и опозива наведених изјава, јавни бележник дужан је да утврди идентитет даваоца изјаве, идентитет законског заступника, односно старатеља у случају из члана 23. става 3. овог закона, да даваоцу изјаве објасни смисао и правне последице датих изјава и опозива и да укаже на могућност опозива датих изјава.

Јавни бележник дужан је да изјаве и опозив из става 1. овог члана истог дана када су дати достави Управи за биомедицину и да о томе сачини забелешку у спису.

За давање изјава и опозива из става 1. овог члана не плаћа се такса нити било каква друга накнада. Изјава о даривању и изјава о недаривању органа дата доктору медицине у здравственој установи или приватној пракси

Члан 24б

Приликом давања изјаве о даривању органа и изјаве о недаривању органа и опозива наведених изјава, доктор медицине у здравственој установи или приватној дужан је да утврди идентитет даваоца изјаве, идентитет законског заступника, односно старатеља у случају из члана 23. става 3. овог закона, да даваоцу изјаве објасни смисао и правне последице датих изјава и опозива и да укаже на могућност опозива датих изјава.

Доктор медицине дужан је да изјаве и опозив из става 1. овог члана без одлагања приложи у здравствени картон пацијента и податак о датим изјавама и опозиву унесе у Е-картон пацијента, односно софтверско решење које користи здравствена установа или приватна пракса, и одговоран је за тачност унетих података.

Здравствена установа или приватна пракса дужна је да један примерак изјава и опозива из става 1. овог члана истог дана када су дати, а најкасније у року од 24 сата, достави Управи за биомедицину.

Алтернатива за став 3: Управа за биомедицину електронски преузима изјаве и опозив из става 1. овог члана из Е-картона пацијента из софтверских решења здравствене установе или приватне праксе за потребе Регистра, одмах по уношењу изјаве у Е-картон.

Изјава о даривању и изјава о недаривању органа дата преко система Еуправе

Члан 24в

Пре давања изјаве о даривању органа, изјаве о недаривању органа и опозива наведених изјава преко система Е-управе, грађанин се упознаје са смислом и правним последицама датих изјава и могућношћу опозива датих изјава путем аудио-визуелног и текстуалног обавештења.

Поступак давања изјава и опозива из става 1. овог члана, садржину, изглед и техничке карактеристике аудио-визуелног и текстуалног обавештења, начин преузимања података из система Е-управе у Регистар и њихово чување прописује министар.

Изјава о даривању и изјава о недаривању органа особа посебних категорија лица

Члан 24г

Начин давања изјаве о даривању органа и изјаве о недаривању органа и опозива наведених изјава, објашњавања смисла и правних последица датих изјава и опозива и указивања на могућност опозива датих изјава особама са сензорним инвалидитетом (слепим, слабовидим, глувим и др.) и неписменим особама прописује министар.

Под условима прописаним овим законом, лица који бораве у установама затвореног типа, у центрима за азил или другим објектима намењеним за смештај тражилаца азила, изјаву о даривању органа, изјаву о недаривању органа и опозив наведених изјава имају право да дају јавном бележнику или доктору медицине радно ангажованом у установи у којој се налазе, и у том случају се сходно примењују одредбе чланова 24а и 24б овог закона.”

Члан 6.

У члану 40, после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

“Грађани Републике имају право да буду благовремено и истинито обавештени о законом прописаним условима и поступку пресађивања људских органа.”

Досадашњи ставови 2. до 5. постају ставови 3. до 6.

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

“Програм посебног начина обавештавања грађана о могућности давања изјаве о даривању органа и изјаве о недаривању органа, као и програм посебног обавештавања грађана који бораве у установама затвореног типа, у центрима за азил или другим објектима намењеним за смештај тражилаца азила, прописује министар.”

Досадашњи став. 6. постаје став 8.

Члан 7.

У члану 44, ставу 2, после тачке 4. додаје се тачка 4а која гласи:

“4а) вођење Републичког регистра давалаца и недавалаца људских органа и ткива;”.

Члан 8.

У члану 53, ставу 1, после тачке 6. додаје се тачка 6а која гласи:

“6а) омогући узимање људских органа од умрлог даваоца људских органа супротно овом закону (чланови 23 и 23а);”.

Члан 9.

Овај закон ступа на снагу 30. дана од објављивања у „Службеном гласнику РС”, изузев одредаба које се односе на давање изјава о даривању и изјава о недаривању преко система Е-управе које ступају на снагу 1. јануара 2026. године.

НАЦРТ ЗАКОН О ИЗМЕНИ ЗАКОНА О ЗДРАВСТВЕНОЈ ДОКУМЕНТАЦИЈИ И ЕВИДЕНЦИЈАМА У ОБЛАСТИ ЗДРАВСТВА

Члан 1. У Закону о здравственој документацији и евиденцијама у области здравства („Службени гласник ПЦ”, број 92/23), члан 34. став 1. тачка 9. мења се и гласи:

чл9) Републички регистар давалаца и недавалаца људских органа и ткива;”. Члан 2. Овај закон ступа на снагу даном објављивања у „Службеном гласнику РС”.

**ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О У ИЗМЕНАМА ЗАКОНА О ПРЕСАЂИВАЊУ ЉУДСКИХ ОРГАНА**

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

НАРОДНА СКУПШТИНА

ПОСЛАНИЧКА ГРУПА СРПСКА РАДИКАЛНА СТРАНКА

12. октобар 2018, године

Београд

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 107. став 1. Устава Републике Србије, члана 40. став 1. тачка 1) Закона о Народној скупштини Републике Србије и члана 150. став 1. Пословника Народне скупштине Републике Србије, подносим Предлог ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА ЗАКОНА О ПРЕСАЂИВАЊУ ЉУДСКИХ ОРГАНА, с предлогом да се узме у разматрање.

Народни посланик Ружица Николић

**ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О У ИЗМЕНАМА ЗАКОНА О ПРЕСАЂИВАЊУ ЉУДСКИХ ОРГАНА**

Члан 1.

У Закону о пресађивању људских органа („Службени гласник РС“, бр. 57/17), члан 23, мења се и гласи:

„Са умрлог лица дозвољено је узимање органа због преађивања уколико је пунолетни пословно способан давалац пре смрти дао и лично потписао пристанак за донирање у случају смрти у присуству најмање једног независног сведока који потврђује веродостојност потписа и слободно изражену вољу даваоца органа.

На основу писменог пристанка из става 1. овог члана даваоцу органа се могу у случају смрти узети орган, односно органи после претходног обавештавања чланова породице о донацији органа, изузев уколико се чланови породице томе изричито усмено, односно писмено успротиве уз навођење јасних и неоспорних чињеница из којих се може недвосмислено закључити да је умрло лице за живота променило став о донирању.

Са умрлог малолетног лица, које је за живота било под родитељским старањем, дозвољено је узимање људских органа само на основу писменог пристанка оба родитеља, односно једног родитеља уколико је други родитељ умро или је непознат.

Са умрлог малолетног лица које је за живота било без родитељског старања, дозвољено је узимање људских органа само на основу сагласности законског заступника и сагласности етичког одбора здравствене установе који се образује у складу са законом којим се уређује здравствена заштита.

Са умрлог пунолетног лица коме је за живота на основу одлуке надлежног органа делимично или у потпуности одузета пословна способност, дозвољено је узимање људских органа само на основу сагласности законског заступника и сагласности етичког одбора здравствене установе који се образује у складу са законом којим се уређује здравствена заштита.

Са умрлог лица које није држављанин Републике Србије, односно нема стално настањење у Републици Србији, дозвољено је узимати људске органе само на основу писменог пристанка супружника, односно ванбрачног партнера, родитеља, пунолетног брата, односно сестре или пунолетног детета умрлог лица.“

Члан 2

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

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

1. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члановима у члану 97. тачка 10. Устава Републике Србије, који прописује да Република Србија уређује систем у области образовања.

1. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Измене Закона о пресађивању људских органа предлажу се са циљем укидања предпостављене сагласности сваког пунолетног држављанина Републике Србије. Претпостављена сагласност оставља огроман простор за злоупотребу и може да доведе до трговине органима, иако се овим законом изричито забрањује и третира као кривично дело. Још један негативан ефекат предпостављене сагласности који може да нанесе велику штету јесте однос пацијент-доктор, односно поверење између доктора и пацијента.

Законом се прописује да се органи узимају са умрлог лица уколико се то лице пре смрти није томе успротивило, усмено и писмено. На тај начин не постоји гаранција да ће такво лице у том моменту икоме пренети информацију да не жели да буде донор. Такође, је дискутабилно и питање мождане смрти, јер је човек у фази мождане смрти још увек жив, јер органи не могу да се узимају са лица која нису жива.

Чланом 23, прекршен је члан 25. Устава Републике Србије: „Физички и психички интегритет је неповредив.

Нико не може бити изложен мучењу, нечовечном или понижавајућем поступању или кажњавању, нити подвргнут медицинским или научним огледима без свог слободно датог пристанка.

1. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ПОЈМОВА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Предлога закона предлаже се измена члана 23. тако што с укида претпостављена сагласност за даривање људских органа у случају смрти. Понуђена решења у члану 23. Предлога закона нису довољно образложена у смислу навођења стручних институција медицинске и правне струке који стоје и подржавају на овај начин увођење принципа претпостављене сагласности.

Чланом 2. Предлога закона предвиђа се да овај закона ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

1. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ 3A СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење закона није потребно обезбедити додатна финансијска средства у буџету Републике Србије.

1. АНАЛИЗА ЕФЕКАТА ЗАКОНА

Усвајање и примена предложеног закона, као и позитивна кампања донорства и овог закона допринеће обезбеђивању већег броја органа за пресађивање

1. РАЗЛОЗИ 3A ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Доношење овог закона предлаже се да би се спречиле штетне последице које би његова примена могла да изазове.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА ЗАКОНА О ПРЕСАЂИВАЊУ ОРГАНА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ

Члан 23

Људски органи са умрлог лица могу се узети ради пресађивања уколико се пунолетни пословно способан давалац пре смрти томе није усмено или у писменом облику за живота противио, односно ако се томе у тренутку смрти није изричито успротивио родитељ, супружник, ванбрачни партнер или пунолетно дете умрлог.

Изузетно од става 1. овог члана, ако умрло лице нема сроднике из става 1. овог члана, људски органи са умрлог лица могу се узети ако се томе, у тренутку смрти, није изричито успротивио побочни сродник закључно са другим степеном сродства. Координатор за даривање људских органа, односно члан кординационог тима дужан је да чланове породице умрлог лица из става 1. овог члана, након утврђене смрти, на одговарајући начин упозна са даљим поступањем, као и условима за даривање људских органа из става 1. овог члана. 10 Са умрлог малолетног лица, које је за живота било под родитељским старањем, дозвољено је узимање људских органа само на основу писменог пристанка оба родитеља, односно једног родитеља уколико је други родитељ умро или је непознат. Са умрлог малолетног лица које је за живота било без родитељског старања, дозвољено је узимање људских органа само на основу сагласности етичког одбора здравствене установе који се образује у складу са законом којим се уређује здравствена заштита. Са умрлог пунолетног лица коме је за живота на основу одлуке надлежног органа делимично или у потпуности одузета пословна способност, дозвољено је узимање људских органа само на основу сагласности етичког одбора здравствене установе који се образује у складу са законом којим се уређује здравствена заштита. Са умрлог лица који није држављанин Републике Србије, односно нема стално настањење у Републици Србији, дозвољено је узимати људске органе само на основу писменог пристанка супружника, односно ванбрачног партнера, родитеља, пунолетног брата, односно сестре или пунолетног детета умрлог лица.

СА УМРЛОГ ЛИЦА ДОЗВОЉЕНО JE УЗИМАЊЕ ОРГАНА ЗБОГ ПРСАЂИВАЊА УКОЛИКО ЈЕ ПУНОЛЕТНИ ПОСЛОВНО СПОСОБАН ДАВАЛАЦ ПРЕ СМРТИ ДАО И ЛИЧНО ПОТПИСАО ПРИСТАНАК ЗА ДОНИРАЊЕ У СЛУЧАЈУ СМРТИ У ПРИСУСТВУ НАЈМАЊЕ ЈЕДНОГ НЕЗАВИСНОГ СВЕДОКА КОЈИ ПОТВРЂУЈЕ ВЕРОДОСТОЈНОСТ ПОТПИСА И СЛОБОДНО ИЗРАЖЕНУ ВОЉУ ДАВАОЦА ОРГАНА.

НА OCHOBY ПИСМЕНОГ ПРИСТАНКА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ДАВАОЦУ ОРГАНА СЕ МОГУ У СЛУЧАЈУ СМРТИ УЗЕТИ ОРГАН, ОДНОСНО ОРГАНИ ПОСЛЕ ПРЕТХОДНОГ ОБАВЕШТАВАЊА ЧЛАНОВА ПОРОДИЦЕ О ДОНАЦИЈИ ОРГАНА, ИЗУЗЕВ УКОЛИКО СЕ ЧЛАНОВИ ПОРОДИЦЕ TOME ИЗРИЧИТО УСМЕНО, ОДНОСНО ПИСМЕНО УСПРОТИВЕ УЗ НАВОЂЕЊЕ ЈАСНИХ И НЕОСПОРНИХ ЧИЊЕНИЦА И3 КОЈИХ СЕ МОЖЕ НЕДВОСМИСЛЕНО ЗАКЉУЧИТИ ДА ЈЕ УМРЛО ЛИЦЕ ЗА ЖИВОТА ПРОМЕНИЛО СТАВ О ДОНИРАЊУ.

СА УМРЛОГ МАЛОЛЕТНОГ ЛИЦА, КОЈЕ JE ЗА ЖИВОТА БИЛО ПОД РОДИТЕЉСКИМ СТАРАЊЕМ, ДОЗВОЉЕНО ЈЕ УЗИМАЊЕ ЉУДСКИХ ОРГАНА САМО НА ОСНОВУ ПИСМЕНОГ ПРИСТАНКА ОБА РОДИТЕЉА, ОДНОСНО ЈЕДНОГ РОДИТЕЉА УКОЛИКО ЈЕ ДРУГИ РОДИТЕЉ УМРО ИЛИ ЈЕ НЕПОЗНАТ.

СА УМРЛОГ МАЛОЛЕТНОГ ЛИЦА КОЈЕ JE ЗА ЖИВОТА БИЛО BE3 РОДИТЕЉСКОГ СТАРАЊА, ДОЗВОЉЕНО ЈЕ УЗИМАЊЕ ЉУДСКИХ ОРГАНА САМО НА OCHOBY САГЛАСНОСТИ ЗАКОНСКОГ ЗАСТУПНИКА И САГЛАСНОСТИ ЕТИЧКОГ ОДБОРА ЗДРАВСТВЕНЕ УСТАНОВЕ КОЈИ СЕ ОБРАЗУЈЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА.

СА УМРЛОГ ПУНОЛЕТНОГ ЛИЦА KOME ЈЕ 3A ЖИВОТА HA ОСНОВУ ОДЛУКЕ НАДЛЕЖНОГ ОРГАНА ДЕЛИМИЧНО ИЛИ У ПОТПУНОСТИ ОДУЗЕТА ПОСЛОВНА СПОСОБНОСТ, ДОЗВОЉЕНО ЈЕ УЗИМАЊЕ ЉУДСКИХ ОРГАНА САМО НА ОСНОВУ САГЛАСНОСТИ ЗАКОНСКОГ ЗАСТУПНИКА И САГЛАСНОСТИ ЕТИЧКОГ ОДБОРА ЗДРАВСТВЕНЕ УСТАНОВЕ КОЈИ CE ОБРАЗУЈЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА.

 СА УМРЛОГ ЛИЦА КОЈЕ НИЈЕ ДРЖАВЉАНИН РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ, ОДНОСНО НЕМА СТАЛНО НАСТАЊЕЊЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ, ДОЗВОЉЕНО ЈЕ УЗИМАТИ ЉУДСКЕ ОРГАНЕ САМО НА ОСНОВУ ПИСМЕНОГ ПРИСТАНКА СУПРУЖНИКА, ОДНОСНО ВАНБРАЧНОГ ПАРТНЕРА, РОДИТЕЉА, ПУНОЛЕТНОГ БРАТА, ОДНОСНО СЕСТРЕ ИЛИ ПУНОЛЕТНОГ ДЕТЕТА УМРЛОГ ЛИЦА.
ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. ОРГАН ДРЖАВНЕ УПРАВЕ, ОДНОСНО ДРУГИ ОВЛАШЋЕНИ ПРЕДЛАГАЧ ПРОПИСА

Ружица Николић, народни посланик

1. НАЗИВ ПРОПИСА

Предлог закона о изменама Закона о пресађивању људских органа

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 PC”, број 83/08) (у даљем тексту: Прелазни споразум):

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

6) 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 Koje произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума

д) Веза са Националним програмом за интеграцију Републике Србије у Европску унију

4. Усклађеност прописа са пролисима Европске уније

а) Навођење одредби примарних извора права Еевропске уније и оцене усклађености са њима.

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

в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађенст 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 није којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом – случају, потребно попуњавати Tabeлу 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.

Не постоје одговарајући прописи Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност Предлога закона о изменама Закона о пресађивању људских органа.

1. ДА ЛИ СУ ПРЕТХОДНО НАВЕДЕНИ ИЗВОРИ ПРАВА ЕУ ПРЕВЕДЕНИ НА СРПСКИ JE3ИK?

НЕ

1. ДА ЛИ ЈЕ ПРОПИС ПРЕВЕДЕН НА НЕКИ СЛУЖБЕНИ ЈЕЗИК EУ?

He

1. УЧЕШЋЕ КОНСУЛТАНАТА У ИЗРАДИ ПРОПИСА И ЊИХОВО МИШЉЕЊЕ УСКЛАЂЕНОСТИ

He

ПОТПИС РУКОВОДИОЦА ОРГАНА, ОРГАНА ДРЖАВНЕ УПРАВЕ, ОДНОСНО ДРУГОГ ОВЛАШЋЕНОГ ПРЕДЛАГАЧА ПРОПИСА, ДАТУМ И ПЕЧАТ

Београд, 12. октобар 2018. године

НАРОДНИ ПОСЛАНИК Ружица Николић

**ПРЕДЛОГ ЗАКОНА O ДОПУНАМА ЗАКОНА O СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ**

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група Странка слободе и правде

4. јул 2024. године

Београд

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 107. став 1. Устава Републике Србије, члана 40. став 1. тачка 1) Закона o Народној скупштини и члана 150. став 1. Пословника Народне скупштине подносимо ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ДОПУНАМА ЗАКОНА О СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ са предлогом да се узме у претрес.

За представника предлагача одређује се народни посланик Мариника Тепић.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

Мариника Тепић

Драган Ђилас

Горан Петровић

Пеђа Митровић

Борко Стефановић

Јелена Милошевић

Ирена Живковић

Јелена Спирић

Жељко Веселиновић

Соња Пернат

Душан Никезић

Далибор Јекић

Бранко Миљуш

Мила Поповић

Татјана Пашић

Ђорђо Ђорђић

Здравко Понош

Стефан Јањић

др Тијана Перић Дилигенски

проф. др Драган Делић,

проф. др Слободан Цвејић

др Татјана Марковић - Топаловић

Слободан Илић

Слободан Петровић

Верица Милановић

Посланичка rpyna Еколошки устанак

Александар Јовановић

Данијела Несторовић

Милица Марушић Јаблановић

Драган Јонић

Горан Петковић

**ПРЕДЛОГ ЗАКОНА O ДОПУНАМА ЗАКОНА O СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ**

Члан 1

У Закону о социјалној заштити („Службени гласник РС“, број 24/11) у Глави УП. МАТЕРИЈАЛНА ПОДРШКА, после Одељка 3. Право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица, додаје се Одељак За Право на материјалну подршку за негу детета са сметњама у развоју и чл. 94a – 94е, који гласе:

„За Право на материјалну подршку за негу детета са сметњама у развоју

Родитељ неговатељ

Члан 942

Статус неговатеља признаје се родитељу који живи са дететом и непосредно негује дете са сметњама у развоју које је у задовољавању својих основних животних потреба потпупо зависпо од помоћи и неге другог лица или дете којем је због одржавања живота неопходно пружање специфичне неге извођењем медицинских, односно техничких захвата за које је родитељ оспособљен, а та специфична нега конституише потпуну зависност детета од родитеља.

Потпуна зависност из става 1. овог члана постоји:

1) код детета код кога је вештачењем, на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да има телесно оштећење од 100 % по једном основу или да има органски трајни поремећај неуролошког и психичког типа или да има више оштећења, с тим да ниво оштећења износи по 70% и више процената по најмање два основа, односно код кога је утврђено постојање потребе за. помоћи и негом другог лица у смислу члана 92. став 5. овог закона;

2) код детета коме је, на основу мишљења комисије Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање која се образује и финансира у складу са прописом о финансијској подршци породици са децом, неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености и инвалидитета;

3) у случају тешког оштећења здравственог стања детета због тешког оштећења можданих структура, малигне болести, или другог тешког погоршања здравственог стања детета, Ha основу налаза и мишљења Другостепене лекарске комисије Републичког фонда за задравствено осигурање датог у поступку продужења права родитеља на одсуство са рада због неге детет, у складу са прописима о здравственом осигурању.

Под условима из става 1. овог члана статус неговатеља може се признати родитељу пунолетног детета и када није продужено родитељско право, ако родитељ живи са пунолетним дететом и пружа му неопходну негу.

Ако у породици живи двоје или више деце код којих је утврђена потреба за негом из става 1. овог члана статус неговатеља могу имати оба родитеља.

Члан породице као неговатељ

Члан 946

Ако родитељ неговатељ живи са двоје или више деце којима је утврђена потреба за негом у смислу члана 94a овог закона и самостално врши родитељско право или је други родитељ потпуно неспособан за рад у смислу прописа о раду и о l'IEIl'lHjCKOM и инвалидском осигурању, статус неговатеља може се признати и члану продице из члана 81. став 2. овог закона који са њима живи у заједничком домаћинству, под условом да испуњава услове у погледу опште подобности за хранитеља прописане законом којим се уређују породични односи.

У случају смрти родитеља неговатеља, статус неговатеља може се признати његовом супружнику, односно ванбрачном партнеру или сроднику детета из члана 81. став 2. овог закона или стаpатељу детета под условом да живи у заједничком домаћинству са дететом којем је утврђена потреба за негом, да испуњава услове у погледу опште подобности за хранитеља прописане законом којим се уређују породични односи и да није засновано хранитељство.

Под условима из става 2. овог члана, статус неговатеља може се признати сроднику из члана 81. став 2. овог закона или старатељу детета и у случају да је родитељу тај де неговатељу престао статус из разлога наведених у члану 94д став 4. овог закона и родитељ је напустио заједничко домаћинство.

Пословна и радна способност неговатеља

Члан 94в

Статус неговатеља из чл. 94a и 946 овог члана може се признати лицу које је потпуно пословно способно и које је способно за рад у смислу прописа о раду и о пензијском и инвалидском осигурању, без обзира да ли се на/ и у радном односу или је незапослено.

Материјална подршка за негу детета

Члан 94г

Статус неговатеља конституише право на материјалну подршку за негу детета код кога је утврђена потреба за негом у смислу члана 94a овог закона.

Право на материјалну подршку из става 1. овог члана не искључује право детета и родитеља на друге врсте материјалне помоћи и подршке према важећим прописима.

Родитељ неговатељ и лице којем је признат статус неговатеља имају право на материјалну подршку у виду посебне новчане накнаде која се исплаћује у месечном износу у висини минималне зараде у Републици Србији за претходни месец.

Средства за исплату посебне новчане накнаде из става 3. овог члана обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Tpajaњe, мировање и престанак статуса и права

Члан 94д

Статус негова а и право на материјалну подршку за негу детета признају се од дана подношења захтева ако су у моменту подношења захтева испуњени услови за признавање права.

Статус неговатсља и право на матсријалну подршку за негу детета трају док постоје услови и потреба детета за негом у смислу чл. 94а-94в овог закона, односно док је неговатељ у могућности да пружа потребну негу, а најдаље док неговатељ не наврши општи старосни услов за остваривање пензије према прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Статус и право родитеља неговатеља на материјалну подршку за негу детета мирују за време док се родитељ неговатељ налази у протвору или на издржавању казне затвора, у трајању дужем од 15 дана, осим ако је дело због кога је одређен притвор или осуда на казну затвора извршено према детету које је неговао.

Статус неговатеља и права које из тог статуса произлазе престају и када надлежни центар за социјални рад утврди да неговатељ из неоправданих разлога не пружа детету потребну негу или то чини несавесно или на неодговарајући начин, односно да постоје разлози за потпуно лишење родитељског права прописани законом којим се уређују породични односи.

Статус неговатеља и права које из тог статуса произлазе престају и на захтев неговатеља, даном коначности решења којим је о захтеву одлучено.

Право неговатеља нa посебну новчану накнаду по престанку статуса

Члан 94ђ

Неговатељ који није у радном односу а који најмање 15 година непосредно негује дете у статусу родитеља неговатеља или неговатеља има право на посебну новчану накнаду у виду доживотног месечног новчаног примања у висини најниже пензије у осигурању запослених, кад наврши општи старосни услов за остваривање пензије према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, ако није остварио право на пензију или право на посебну новчану накнаду из члана 94. став 6. овог закона.

Нема право на посебну новчану накнаду из става 1. овог члана лице којем је статус неговатеља престао из разлога наведених у члану 94д став 4. овог закона, као и лице које је по престанку статуса неговатеља лишено родитељског права или му је одређена мера заштите од насиља у породици, у односу на дете које је неговало, односно које је правноснажно осуђсно за кривично или друго кажњиво дело извршено према том детету.

Лице које стекне право на пензију након стицања права на посебну новчану накнаду из става ]1. овог члана, има право избора између пензије и посебне новчане накнаде.

Посебна новчана накнада из става 1. овог члана усклађује се на начин прописан за усклађивање најниже пензије у осигурању запослених.

Средства за исплату посебне новчане накнаде из става 1. овог члана обезбеђују се у буџету Републике Србије.

 Поступак за остваривање права

Члан 94е

Поступак за признавање статуса неговатеља и права која из тог статуса произлазе покреће се на захтев родитеља и лица из члана 946 овог закона.

Поступак за престанак статуса неговатеља и права која из тог статуса произлазе може се покренути и по службеној дужности.

О статусу неговатеља и правима која из тог статуса произлазе одлучује центар за социјални рад основан за територију на којој подносилац захтева има пребивалиште, односно боравиште.

На поступак из ст. 1. и 2. овог члана сходно се примењују одредбе овог закона о поступку за остваривање права на новчану социјалну помоћ, права на додатак за помоћ и негу другог лица и права на увећани додатак за помоћ и негу другог лица.

Налази и мишљења надлежних органа вештачења из члана 94a став 2. овог закона, сачињени за потребе остваривања других права деце и родитеља, признају се као доказно средство и у поступку за признавање статуса и остваривање права из члана 94г овог закона.“

Члан 2.

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

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

1. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење Закона о допунама Закона о социјалној заштити је садржан у члану 69. Устава Републике Србије, којим је прописано да грађани и породице којима је неопходна друштвена помоћ ради савладавања социјалних и животних тешкоћа и стварања услова за задовољавање основних животних потреба, имају право на социјалну заштиту, Чијс се пружање заснива на начелима социјалне правде, хуманизма и поштовања људског достојанства.

Чланом 97. став 1. прописано је да Република Србија уређује и обезбеђује између осталог: систем у области других облика социјалне сигурности и друге социјалне односе од општег интереса (тачка 8); систем у области социјалне заштите (тачка 10); као и финансирање остваривања права и дужности Републике Србије, утврђених Уставом и законом (тачка 15).

1. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Основни разлог за доношење овог закона је C захтев да се допунама Закона о социјалној заштити родитељу детета са сметњама у развоју призна статус родитељанеговатеља, чиме би било спречено да деца с тешким обољењима и инвалидитетом булу нужно измештена из својих примарних породица. На тај начин се обезбеђује унапређење положаја и економске и социјалне заштите породичног живота и пружа материјална подршка родитељу који непосредно негују дете са сметњама у развоју које је у задовољавању својих основних животних потреба потпуно зависно од помоћи и неге другог лица, односно којем је због одржавања живота неопходно пружање специфичне неге извођењем медицинских и техничких захвата за које је родитељ, по правилу, оспособљен. Тиме се, истовремено, обезбеђују услови да дете остане да живи у својој природној породици и уз родитељску негу, чиме се предупређује потреба за институционалном заштитом детета, као последњом мером која је најмање у складу са најбољим интересима детета.

Омогућавањем родитељима да остваре статус родитеља неговатеља била би ујсдпачепа или чак и умањена месечна давања државе за те намене алтернативним породицама или институцијама. У постојећој пракси, деца којој је пеопходна 24-часовна нега морају да буду под надзором хранитеља, како би родитељи могли да раде. Предложени закон омогућио би родитељима да наставе да брину о својој деци и да и држава у томе помогне, на исти начин како би помогла и хранитеље. Сама болест деце је тешка и потресна ствар за родитеље и они без подршек државе, породице и послодаваца, немају могућност да своју инвалидну или тешко оболелу децу збрину у оквиру своје породице на начин који је у складу са потребама и интересима детета, без штете за своју егзистенцију и егзистенцију друге деце у породици.

Конвенција о правима детета, чији је Република Србија потписник, захтева од држава чланица да признају и обезбеде да ментално заостало или физички инвалидно дете ужива пун и достојан живот, у условима којима се обезбеђује његово достојанство, подстиче самосталност и олакшава активно учешће у заједници, те да уваже право инвалидног детета на посебну негу и да подстичу и обезбеђују помоћ детету које за то испуњава услове и онима који су одговорни за старање о њему, а за коју је поднесен захтев, зависно од расположивих средстава, и која одговара стању детета и условима родитеља или других лица која се старају о детету (члан 23. Конвенције).

1. ОБЈАШЊЕЊЕ ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Овим законом врши се допуна Закона о социјалној заштити у Делу VII који се односи на материјалну подршку породицама и појединцима, тако што се после Одељка 3, којим се уређује право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица, додаје посебан Одељак 3а Право на материјалну подршку за негу детета са сметњама у развоју.

У новом одељку садржане су порме којима се уводи посебна врста права на материјалну подршку – право на материјалну подршку за негу детета са сметњама у развоју. Реч је о праву које би остваривао родитељ који живи са дететом и непосредно негује дете са сметњама у развоју које је у задовољењу својих основних животних потреба потпуно зависно од помоћи и неге другог лица или дете којем је због одржавања живота неопходно пружање специфичне неге извођењем медицинских, односно техничких захвата за које је родитељ способан, а та специфична нега конституише потпуну зависност детета од родитеља. Статус родитеља неговатеља и право на материјалну подршку, која која се исплаћује у месечном износу у висини минималне зараде у Републици Србији за претходни месец, према овом предлогу, може да оствари родитељ: 1) детета код којега је вештачењем, на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да има телесно оштећење од 100 % по једном основу или да има органски трајни поремећај неуролошког и психичког типа или да има више оштећења, с тим да ниво оштећења износи по 70% и више процената по најмање два основа, односно код кога jе утгврђено постојање потребе за помоћи и негом другог лица у смислу члана 92. став 5. овог закона; 2) детета коме је, на основу мишљења комисије Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање која се образује и финансира у складу са прописом о финансијској подршци породици са децом, неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености и инвалидитета; 3) у случају тешког оштећења здравственог стања детета због тешког оштећења можданих структура, малигне болести, или другог тешког погоршања здравственог стања детета, на основу налаза и мишљења Другостепене лекарске комисије Републичког фонда за задравствено осигурање датог у складу са прописима о здравственом осигурању. Под истим условима статус неговатеља може се признати и родитељу пунолетног детета без обзира да ли је формално продужено родитељско право, ако родитељ живи са пунолетним дететом и пружа му неопходну негу (члан 94a).

У суштини, реч је о родитељима деце код које је већ извршено вештачење здравственог, односно психофизичког статуса и утврђена потреба за туђом негом и помоћи (пред комисијом Фонда ПИО) или је, по извршеном вештачењу, на основу мишљења посебне комисије, родитељу признато право на одсуство са рада ради посебне неге до навршених пет година живота детета тешког степена психофизичке ометености, у смислу члана 96. Закона о раду, као и родитеља деце оболеле од тешке или ретке болести због које је родитељу омогућено продужено боловање ради неге детета, на основу налаза и мишљења Другостепен лекарске комисије РФЗО, који се ажурира на сваких шест месеци у складу са чланом 78. ст. 3. и 4. Закона о здравственом осигурању. Погодност је да се докази o вештачењу, прибављени у овим поступцима, тј. налази и мишљења надлежних комисија Фонда ПИО или РФЗО, сачињени за потребе остваривања других права деце и родитеља, признају као доказно средство и у поступку за признавање статуса родитеља неговатеља и остваривање права која из тог статуса произлазе. Тиме се избегавају додатна вештачења.

Да би се предупредила потреба за смештајем детета у установу социјалне заштите, овим законом предвиђена је могућност да статус неговатеља уз родитља или уместо родитеља оствари сродник детета који са њим живи. Ради се о два случаја. Најпре, ако родитељ неговатељ живи са двоје или више деце којима је утврђена потреба за негом у смислу члана 948 овог закона и самостално врши родитељско право или jC други родитељ потпуно неспособан за ра осигурању, с д у смислу прописа о раду и о пензијском и инвалидском bd може се признати и члану продице. Поред тога, породице детета са којим оно живи у породичној заједници може да оствари ст неговатеља и право на материјалну подршку и у случају смрти родитеља неговатеља или напуштања породице од стране родитеља. Услов је да тај сродник испуњава услове у погледу опште подобности за хранитеља прописане законом којим се уређују породични односи и да није засновано хранитељство. Исто правило важи и за старатеља детета у чијем породичном домаћинству дете живи (члан 946).

Пошто право на материјалну подршку по овом закону родитељ остварује без обзира на то да ли је у радном односу или је незапослен, овим законом омогућава се незапосленом родитељу/сроднику/старатељу који је најмање 15 година непосредно неговао дете у статусу родитеља неговатеља односно неговатеља да оствари право на посебну пензију, тј. посебну новчану накнаду у виду доживотног месечног новчаног примања у висини најниже пензије y осигурању запослених, и то када наврши општи старосни услов за остваривање пензије према прописима о пензијском и инвалидском осигурању (65 година), ако није остварио право на пензију или право на посебну новчану накнаду која је раније прописана за родитеља у случају из члана 94. став 6. 3akona. Ово право на посебну новчану накнаду не може да оствари родитељ/сродник/старатељ којем је статус неговатеља престао из разлога неодговарајуће бриге и неге детета, као ни онај који је по престанку статуса неговатеља лишен родитељског права или мy jе одређена мера заштите од насиља у породици, у односу на дете које је неговао, или је правноснажно осуђен за кривично или друго кажњиво дело извршено према том детету (члан 94ђ).

По узору на постојеће решење из Закона о социјалној заштити које се односи на стицање права на посебну пензију родитеља који је најмање 15 година неговао своје дете које је остварило право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица (чл. 94. ст. 6-8), овим предлогом је предвиђено исто право избора и за родитеља неговатеља (члан 94ђ став 3).

Поступак зa остваривање права уређен је у члану 94e. O статусу неговатеља и правима која из тог статуса произлазе одлучује центар за социјални рад основан за територију на којој подносилац захтева има пребивалиште, односно боравиште. На поступак се сходно примењују одредбе поступка за остваривање права на новчану социјалну помоћ, права на додатак за помоћ и негу другог лица и права на увећани додатак за помоћ и негу другог лица.

1. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА 3A СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

Иако поједини институти чије се увођење предлаже изменама и допунама Закона захтевају ангажовање буџетских средстава, истовремено се смањује потреба за одређеним расходима у буџету чији обим значајно превазилази потребу за додатним средствима, у првом реду за хранитеље који се старају о деци са сметњама, а која би сада остала у матичним породицама.

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа: Мариника Тепић, Драган Ђилас, Борко Стефановић, Јелена Милошевић, Жељко Веселиновић, Далибор Јекић, Татјана Пашић, Ђорђо Ђорђић, Душан Никезић, Соња Пернат, Пеђа Митровић, Мила Поповић, Јелена Спирић, Ирена Живковић, Горан Петровић

2. Обрађивач :

3. Назив прописа:

Предлог закона о допунама закона о социјалној заштити / Draft of the law оп social protection

4. Усклађеност прописа с одредбама Споразума o 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):

а) Одредба Споразума која се односи на нормативну садржину прописа,

6) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,

в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,

г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума,

д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

- нема

5.Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима, 6) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,

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.

- нема

6.Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји Kojy 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 ce 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/E3, али се не врши и пренос те одредбе директиве).

Не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност.

7. Да лису претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик -/-

8. Да ли је пропис преведен на неки службени језик Европске уније -/-

9. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености. -/-

Датум: 4. јул 2024. године

**ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА O СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ**

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група

ИВИЦА ДАЧИЋ - Социјалистичка партија Србије (СПС)

29. октобар 2024. године Београд

ПРЕДСЕДНИЦИ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

Ha основу члана 107. став 1. Устава Републике Србије, члана 40. став 1. Закона о Народној скупштини и члана 150. став 1. Пословника Народне скупштине – подносим – Народној скупштини

**ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА O СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ**, с предлогом да се узме у претрес.

За представника предлагача одређена је народна посланица CHEЖAHA ПАУНОВИЋ.

НАРОДНЕ ПОСЛАНИЦЕ

Снежана Пдуновић

Дуња Симоновић Братић

ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ

Члан 1. У Закону о социјалној заштити („Сл. Гласник РС“ бр. 24/11 и 117/22-одлука УС) у члану 14. после става 3. додају се нови ст. 4. и 5. који гласе:

„У центру за социјални рад се ради стручног и благовременог пружања социјалне, психолошке и породично-правне заштите породици, родитељима и деци који имају тешкоће у остваривању брачног и породичног живота и родитељства, оснива · посебна организациона јединица – Саветовалиште за породицу и децу.

Начин пружања свих видова заштите породици, родитељима и деци из става 4. овог члана, oрганима рада и друга питања у вези са оснивањем и радом саветовалишта подзаконским актом уређујс министар надлежан за социјалну заштиту."

Члан 2.

У члану 16. после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„ Завод за социјалну заштиту развија и води централну базу података од значаја за систем социјалне заштите.“

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 3.

У члану 27. после речи:„омогућавају његов опстанак у“, додају се речи: „ биолошкој породици и “.

Члан 4.

У члану 40, став 1. тачка 1) после речи: „процена старатеља,“ додају се речи: родитеља неговатеља“.

У истом ставу тачка 4) мења се и гласи:

„4) саветодавно-терапијске и социјално-едукативне услуге - интензивне услуге подршке породици која је у кризи и са проблемима у функционисању; саветовање, едукација и подршка родитеља, хранитеља, усвојитеља, родитеља неговатеља и другог лица са статусом неговатеља; одржавање породичних односа и поновно спајање породице;

саветовање и подршка у случајевима насиља; породична терапија; медијација; СОС телефони, akтивaциja и друге саветодавне и едукативне услуге и активности;“.

Члан 5.

У члану 41. став 1. после речи: „приходом од имовине,“ додаје се реч: ., пољопривреде“.

У истом члану после става 3. додаје се став 4. који гласи:

„Корисником права из става 1. сматра се и родитељ или друго лице које има статус неговатеља у складу са одредбама овог закона.“

Члан 6.

У члану 79. после речи: „увећаног додатка за помоћ и негу другог лица,“ додају се речи: „накнада родитељу неговатељу за време и након престанка статуса неговатеља,“.

Члан 7.

У члану 94. ст. 6-9. бришу ce.

После одељка 3. Право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица и члана 94. додаје се одељак За. Право на материјалну подршку родитељу неговатељу 32 негу детета са сметњама у развоју и нови чланови 94a – 94и. који гласе:

„За. Право на материјалну подршку родитељу неговатељу за негу детета са сметњама у развоју

Статус родитеља неговатеља

Члан 94a

Статус родитеља неговатеља стиче један од родитеља који живи са дететом и непосредно негује дете са сметњама у развоју и инвалидитетом које је у задовољавању својих основних животних потреба потпуно зависно од родитеља, односно од помоћи и неге другог лица, односно којем је због тешког оштећења здравственог стања неопходно непрекидно пружање специфичних облика здравствене неге и других неговатељских процедура за које је родитељ оспособљен.

Ако у породици живи двоје или више деце код којих је утврђена потреба за негом из става 1. овог члана статус неговатеља могу имати оба родитеља.

CтатУc неговатеља може се признати родитељу пунолетног детета код кora је установљена потпуна зависност од родитеља из става 1. овог члана ако родитељ живи са дететом и пружа му неопходну негу.

Потпуна зависност од родитеља детета са развојним сметњама

Члан 946

Потпуна зависност детета од родитеља у смислу члана 94a став 1. утврђује се :

1) код детета код кога је, на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено постојање потребе за помоћи и негом другог лица у смислу члана 92. став 5. овог закона, односно утврђено право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица у складу са чланом 94. ст. 1. и 2. овог закона.

2) код детета коме је, на основу мишљења комисије Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање која се образује у складу са законом којим се уређује финансијска подршка породици са децом, неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености и инвалидитета;

3) код детета код кога је на основу налаза и мишљења Другостепене лекарске комисије Републичког фонда за задравствено осигурање датог у поступку продужења права родитеља на одсуство са рада ради посебне неге детета у складу са прописима о здравственом осигурању, утврђено да постоји оштећење здравственог стања услед тешког оштећења можданих структура, малигне болести, ретке болести или другог тешког погоршања здравственог стања детета.

Члан породице или друго лице као неговатељ

Члан 94в

Ако родитељ неговатељ живи са двоје или више деце којима је утврђена потреба за негом у смислу члана 94a овог закона и самостално врши родитељско право или је други родитељ потпуно неспособан за рад у смислу прописа о раду и о пензијском и инвалидском осигурању, статус неговатеља може се признати и члану продице из члана 81. став 2. овог закона који са њима живи у заједничком домаћинству и испуњава услове у погледу опште подобности за хранитеља прописане законом којим се уређују породични односи.

У случају смрти родитеља неговатеља, статус неговатеља може се признати његовом супружнику, односно ванбрачном партнеру или сроднику детета из члана 81. став 2. овог закона или старатељу детета, под условом да живи у заједничком домаћинству са дететом којем је утврђена потреба за негом другог лица, да испуњава услове у погледу опште подобности за хранитеља прописане законом којим се уређују породични односи и да није засновано хранитељство.

Под условима из става 2. овог члана, статус неговатеља може се признати сроднику детета из члана 81. став 2. овог закона или старатељу детета и у случају када је родитељу неговатељу престао статус из разлога наведених у члану 94ж овог закона или ако је тај родитељ напустио заједничко домаћинство.

Пословна и радна способност неговатеља

Члан 94г

Статус неговатеља из чл. 94a и 94в овог члана може се признати лицу које је потпуно пословно способно и које је способно за рад у смислу прописа о раду и о пензијском и инвалидском осигурању, без обзира да ли се налази у радном односу или је незапослено.

Материјална подршка родитељу за негу детета са сметњама у развоју

Члан 94д

Родитељ неговатељ и друго лице којем је признат статус неговатеља у складу са одредбама овог закона има право на материјалну подршку за негу детета код кога је утврђена потреба за негом у смислу члана 94a овог закона.

Право на материјалну подршку из става 1. овог члана остварује се у виду посебне новчане накнаде (неговатељска накнада) која се исплаћује у месечном износу у висини минималне зараде у Републици Србији за претходни месец.

На посебну новчану накнаду из става 2. има право и запослени и незапослени родитељ са статусом неговатеља.

Родитељ неговатељ остварује право и на здравстевно и пензијско-инвалидско осигурање, уколико ово право не остварује по основу рада. одитељ неговатељ има право на пун износ неговатељске накнаде из става 2. овог члана за време привремене спречености услед своје болести (боловање) као и за време одсуства због коришћења годишњег одмора у трајању од 30 до 45 радних дана, за које време се детету обезбеђује привремсени смештај или привремени неговатељ у кућним условима кora одређује надлежни центар за социјални рад.

Право на материјалну подршку из става 1. овог члана не искључује право детета и родитеља на друге врсте материјалне помоћи и подршке у складу са овим законом и другим важећим прописима.

Средства за исплату посебне новчане накнаде из става 2. и 5. и доприноса из става 4. овог члана обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Права неговатеља након престанка статуса

Члан 94ђ

Лице у статусу неговатеља у смислу чл. 94a и 94в које најмање 15 година непосредно негује дете има право на посебну новчану накнаду у виду доживотног месечног новчаног примања у висини најниже пензије у осигурању запослених, кад наврши општи старосни услов за остваривање права на пензију према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, ако није остварило право на пензију по основу рада.

Нема право на посебну новчану накнаду из става ]. овог члана лице којем је статус неговатеља престао из разлога наведених у члану 94 ж став 1. тач. 3) и 4) овог закона.

Лице које стекне право на пензију након стицања права на посебну новчану накнаду из става ]. овог члана, има право избора између пензије и посебне новчане накнаде.

Посебна новчана накнада из става 1. овог члана усклађује се на начин прописан за усклађивање најниже пензије у осигурању запослених.

Средства за исплату посебне новчане накнаде из става 1. овог члана обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Трајање статуса неговатеља

Члан 94е

Статус неговатеља и право на материјалну подршку за негу детета из члана 94д признаје се од дана подношења захтева уколико су испуњени услови за угврђивање статуса, односно за признавањс права по том основу, у складу са одредбама овог закона.

Статус неговатеља и право на материјалну подршку за негу детета трају док постоје услови и потреба детета за негом у смислу чл. 94a—94B овог закона, односно док је неговатељ у могућности да пружа потребну негу, а најдаље док неговатељ не наврши општи старосни услов за остваривање права на пензију према прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Престанак статуса неговатеља

Члан 94 ж

Статус неговатеља и права које из тог статуса произлазе престају:

1) када центар за социјални рад утврди да неговатељ из неоправданих разлога не пружа детету потребну негу или то чини несавесно, или на неодговарајући начин;

2) када се утврди да постоје разлози за потпуно лишење родитељског права на основу закона којим се уређују породични односи;

3) када му је одређена мера заштите од насиља у породици у односу на дете које је неговао;

4) када му је одређен притвор, односно покренут кривични поступак за кривично дело извршено према детету које је неговао, односно у случају када је правноснажно осуђен за кривично или друго кажњиво дело извршено према том детету.

Статус неговатеља и права које из тог статуса произлазе престају и на захтев неговатеља, даном коначности решења којим је о захтеву одлучено.

Поступак за признавање и престанак статуса и права неговатеља

Члан 943з

Поступак за признавање статуса неговатеља и права која из Tor ca произлазе, односно поступак за престанак статуса и права, покреће се на захтев родитеља и лица из члана 94в овог закона а води се пред месно надлежним центром за социјални рад који посебним актима утврђује статус неговатеља и права из члана 94д, престанак статуса неговатеља и престанак права по том основу, права по престанку статуса неговатеља из члана 94ђ као и права неговатеља из члана 94д став 5. овог закона.

Месна надлежност центра за социјални рад угврђује се према месту пребивалишта, односно боравишта родитеља и детета о коме се он непосредно брине.

Поступак за престанак статуса неговатеља и права која из тог статуса произлазе може се покренути и по службеној дужности.

Поступке из ст. 1. и 3. овог члана прописује министар надлежан за социјалну заштиту.

Налази и мишљења надлежних органа вештачења из члана 946 став 1. тачка 3) овог закона, сачињени зa потребе остваривања других права деце и родитеља, признају се као доказно средство и у поступку за признавање статуса и остваривање права из члана 94д овог закона.

Заштита права странака у поступку

Члан 84и

О жалби на решење центра за социјални рад којим се утврђује статус неговатеља, права по основу тог статуса, престанак статуса или престанак права неговатеља, решава министар надлежан за социјалну заштиту у складу са одредбама овог закона и закона којим се уређује управни поступак.“

Члан 8.

У члану 136. став 1. мења се и гласи:

„Стручни радници у центру за социјални рад су социјални радник, психолог, педагог, андрагог, специјални педагог, логопед, правник и социолог, а у другој установи социјалне заштите и код пружаоца услуга социјалне заштите стручни радници су и дефектолог и лекар.“

Члан 9.

У члану 164. став 1. тачка 7) мења се и гласи:

» 7) развија и води централну базу података од значаја за систем социјалне заштите а која се односи на структуру и број корисника по свим видовима социјалне заштите и свим услугама социјалног рада (социјалне помоћо, додатак за помоћ и негу другог лица, увећапи додатак за помоћ и негу другог лица, усвојење, хранитељство, старатељство, родитељи неговатељи, деца и омладина смештена у установе социјалне заштите и друге мере социјалне заштите и социјалног рада).“

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

„Све евиденције из члана 23. овог закона морају бити доступне Заводу за социјалну заштиту ради вођења централне базе података из става 1. тачка 7) овог члана на начин који прописује министар надлежан за социјалну заштиту.“

Члан 10.

У члану 206. став 1. тачка 3) мења се и гласи:

„3) – право на посебну новчану накнаду родитељу неговатељу, односно лицу са статусом. неговатеља, у току активног статуса неговатеља као и након предстанка тог статуса у складу са чл. 94д и 94ђ овог закона

Члан 11.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“ а примењиваће се од 1. јануара 2025. године.

Образложење

1. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење Закона о изменама и допунама закона о социјалној заштити садржан је у члану 97. став 1. Устава Републике Србије којим је прописано да Република уређује и обезбеђује, поред осталог, систем социјалне сигурности (тачка 8.) као и систем у области социјалне заштите и бриге о деци ( тачка 10.).

Такође, чланом 69. став 1. Устава Републике Србије прописано је да:,грађани и породице којима је неопходна друштвена помоћ ради савладавања социјалних и животних тешкоћа и стварања услова за задовољавање основних животних потреба, имају право на социјалну заштиту, чије се пружање заснива на начелима социјалне правде, хуманизма и поштовања људског достојанства.“

У члану 66. став 1. Устава се наводи да „Породица, мајка, самохрани родитељ и дете ... уживају посебну заштиту“, а ставом 3. овог члана прописује се да се „посебна заштита пружа“ и „деци која су ометена у психичком и физичком развоју“.

1. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Током примене важећег Закона о социјалној заштити уочене су с једне стране одређене правне празнине када су у питању надлежности односно делокруг рада центара за социјални рад , док је с друге стране питање правног статуса родитеља који се сами старају о деци са посебним потребама, односно са сметњама у развоју, остало потпуно изван постојећег правног оквира. Ово питање добија све већу пажњу јавности и заслужује да буде адекватно законски решено.

Пажња друштва све је усмеренија на рад центара за социјални рад као органа старатељства и због чињенице да се све чешће суочавамо са вршњачким насиљем и у школи и у заједници, са насиљем у продици али и са деликтима и кривичним делима чији су починиоци малолетници. На обавезу да мењамо и законски оквир и праксу нагнала нас је и велика трагедија која ce догодла у мају месецу 2023. године у ОШ ,, Владислав Рибникар“ у Београду чији је починилац тринаестогодишње дете и у два насеља Смедеревске и Младеновачке општине чији је починилац млађе пунолетно лице. Такође CMO последњих месеци сведоци бројних, нових примера насилничког понашања малолетника у школама и према просветним радницима, што све намеће озбиљно питање метода и садржаја рада надлежних државних институција али и питање функционисања и остваривања улоге породице као основне ћелије друштва. Породица поред репродуктивне, социјалне и економске има и значајну психолошку, васпитну и социјализацијску улогу „ а тиме и готово пресудан утицај на развој личности детета од најранијег узраста. Родитељство је једна од најважнијих улога коју човек остварује у току живота, зато је друштвена подршка породици неопходна, поготово дисфункционалној породици, нарочито данас када живимо у ери готово неконтролисаног конзумеризма када пропусте породице због трчања или за преживљавањем или за богаћењем, деца остају препуштена многим лошим утицајима. У Србији према статистици живи око 1.500.000 породица са децом од којих је готово 380.000 једнородитељских, а нажалост умножава се и број дисфункционалних породица, што је аларм зa још озбиљније укључивање државних органа у пружање подршке породици и предузимању потребних мера када до функционалних проблема дође.

Досадашњи капацитети социјалне подршке породици захтевају својеврсну ревизију постојећих и тражење нових решења управо из евидентне потребе савременог живота породице и различитих изазова са којима се суочава. Центри за социјални рад као органи старатељства имају изузетно значајну улогу у препознавању и дијагнози проблема и пружању материјалне и психосоцијане подршке породици, што је обавеза утврђена управо Законом о социјалној заштити. Центри имају законску дужност да пружају све законом предвиђене услуге социјалне заштите појединцу и породици са психосоцијаним, функционалним или материјалним проблемима. Тако центри зa социјални рад утврђују права на социјалну помоћ материјално угроженим појединцима и породицама, спроводе поступке усвојења деце, поступке смештаја у хранитељске породице и смештаја одраслих и деце у установе социјалане заштите, дају мишљење суду о поверавању детета једном од родитеља приликом развода брака, прате извршавање потреба деце из разведених бракова, дају мишљење суду о делимичном или потпуном одузимању родитељског права, сарађују са школама у случајевима када школа установи занемаривање, злостављање или асоцијалне облике понашања деце или вршњачког насиља и тд. Све ово значи да је породица један од најважнијих корисника мера социјалне заштите и да центри за социјални рад имају изузетно значајну улогу и велику одговорност као друштвена служба. Из ових разлога центрима је потребна боља функционална организација и адекватнија кадровска опремљеност како би на најбољи начин одговорили задацима који су им поверени законом. Из тих разлога предлажемо допуну Закона о социјалној заштити у делу који се односи на центре за социјални рад тако што ће се законом предвидсти обавеза формирања посебне организационе јединице у центрима за социјални рад која ће се на систематичан начин бавити исихо-социјалном подршком родитељству, односно породици и деци која имају проблеме у комуникацији, одрастању, родитељско-дечјим односима, односима породице са институцијама друштва и савладавању те врсте проблема, као и превенцијом настанка асоцијалних и других облика понашања и препознаваља узрока нефункционалности породице. Ова служба би била у функцији здраве породице која је неопходан услов и темељ здравог друштва. Такође, један од најкомплексинијих и најосетљивијих социјалних проблема које имају савремена друштва јесте проблем породица које имају децу са сметњама у развоју а саме се о њима старају. Препознавање и решавање овог проблема није новина у социјалној политици, али се последњих деценија приступ овом проблему мења у свим модерним државама, од инклузије до новог концепта пружања свеобухватне социјалне и друштвене заштите особама које живе са урођеним или стеченим физичким, сензорним, интелектуалним или емоционалним проблемима услед којих нису у могућности да се саме о себи старају у вршењу свакодневних животних функција, нити да буду друштвено укључене. Породице које имају децу или одрасле чланове са оваквим развојним сметњана готово стереотипно су изложене различитим облицима изопштености и дискрииинацш& тешко функционишу а веома често припадају и социјално необезбеђеним категоријама грађана, тако да решавање њиховог статуса и позиционирање њиховог проблема на листи социјалних и социолошких приоритста подразумева не само бригу о њима већ и емпатију целокупног друштва које треба да прихвати и заштити ову осетљиву друштвену групу. Устав Републике Србије и наше релевантно законодавство обезбеђују право на посебну заштиту ових породица, што подразумева обавезу друштва да пронађе најбоља законска решења. Према постојећим правним оквирима присутним и у многим европским државама, а које је већим делом Република Србија већ транспоновала у своје социјално законодавство, у пружању бриге и неге својој деци са сметњама у развоју и инвалидитетом породице се могу определити за јецап од расположивих СОЦИјВЛНИХ модела. Ови модели плод су вишедеценијских трагања за најхуманијим, и највалиднијим облицима бриге о деци и одраслима са сметњама у развоју, а најприсутнија су три модела:

1. породица се сама стара о свом члану породице - детету/одраслом члану/ са сметњама у развоју - дете остаје да живи у својој биолошкој породици која се без обзира на све проблеме и потешкоће сама стара о детету, што је важно за укупан квалитет живота и позитивну анимацију и афирмацију преосталих здравствених и менталних способности детета;

2. дете/одрасла особа са сметњама у развоју је на смештају у установи социјалне заштите - овом моделу прибегава се када биолошка породица, било да је потпуна или једнородитељска, нема капацитете (социјале, психолошке, матсријалне, здравствене) да се сама стара о свом детету или је одузето родитељско право;

3. дете/одрасла особа са сметњама у развоју је смештена у хранитељску породицу - овај модел користи се као својеврсна замена за биолошку породицу, а користи се, као и смештај у установу социјне заштите, у случајевима одузетог родитељског права или немогућности родитеља да се из различитих оправданих разлога адекватно брину о свом детету са развојним сметњама.

Током деценија праксе у којој биолошки родитељи сами, уз различите облике и нивое државне подршке, брину о својој деци са тешким развојним сметњама, указала се потреба да се овој групи родитеља посвети много већа брига друштва кроз адекватно регулисање њиховог правног статуса и проширење обима социјалних права. Овај проблем добија све већу пажњу јавности и због чињенице да се у Европској унији, у многим европским друштвима, све више заговарају нови стандарди социјалне политике који дају предност породичном моделу, односно биолошким породицама као неговатељима, уместо смештаја деце у установе социјалне заштите или друге породице (хранитељске).

У том контексту и Србија у овој области треба да прати ова кретања, jep хуманизација односа према особама са трајним менталним и физичким сметњама јесте један од приоритетних праваца већине европских секторских политика које се баве дечјим и људским правима и правима рањивих друштвених група, у које свакако спадају све породице са оваквим проблемима. На хуманија решења овог проблема обавезују нас и бројна међунардона документа чији је Србија потписник, пре свега Конвенција УН о правима детета.

Разлог за предложене измене јесте управо чињеница да важећи Закон о социјалној заштити не препознаје на довољно свеобухватан начин социјалне потребе породице која се сама стара о свом детету са сметњама у развоју, нити је њихов статус уређен у складу са тежином и обимом обавеза и одговорношћу коју родитељи преузимају на себе када одлуче да се сами старају и негују своју децу са најтежим облицима физичке и психичке инсуфицијенције, односно са сметњама у развоју, што подразумева потребу зa свакодневном, непрекидном и континуираном негом у дугом временском периоду.

Било је покушаја да се у законодавству Републике Србије боље правно уреди ово питање још 2011. године приликом усвајања важећег Закона о социјалној заштити, када је Посланичка група СПС поднела већи број амандмана којима је тражено законско изједначење статуса биолошких породица које се саме старају о деци са сметњама у развоју и инвалидитетом са хранитељским породицама, а тражене су и повећане мере и већи обим социјалне заштите и за ове особе и за њихове породице. Наиме, хранитељске породице које брину о деци без родитељског старања имају право на хранитељску накнаду и право на здравствено и ПИО осигурање, док биолошки родитељи немају никакве накнаде за непрекидну, дугогодишњу бригу, односно негу своје тешко болесне деце.

Тадашње законско решење овог питања обухватило је једино ново право а то је било установљење посебне новчане накнаде родитељу који се непрекидно 15 година старао о свом детету са сметњама у развоју, а на коју стиче право тек када испуни законски услов за старосну пензију. Зато сматрамо да је сада неопходно извршити свеобухватније измене и допуне Закона о социјалној заштити како би се OBO питање уредило хуманије, целовитије и трајније.

Од тог периода народни посланици СПС су доста пута, говорили у пленуму и постављали посланичка питања на ову тему, а исто питање покретано је у претходним скупштинским сазивима и на седницама више одбора, а посебно на седницама Одбора за права детета.

Изменама закона које се овом приликом – предлажу у правни систем – се уводи прецизна дефиниција родитеља који се сами брину о својој деци са сметњама у развоју, а то је статус “ „родитељ неговатељ“, из чега нужно проистичу и нови облици социјалне заштите и бриге о овим породицама. Измене се односе пре свега на регулисање радног и ПИО статуса родитеља неговатеља кроз установљење посебне новчане накнаде (неговатељска накнада као пандан хранитељској накнади), како у току активног статуса неговатеља, тако и након престанка тог статуса, односно стицања услова за пензију У складу са ПИО прописима.

Оваквом регулативом ове породице би добиле потпунију и адекватнију подршку државе и много лакше би се посиле са свим теретом бриге о свом тешко оболелом детету. Друштво мора посебно да вреднује толику бригу такве породице која и поред свих проблема са којима се сусреће није одлучила да бригу о свом болесном детету повери некој од установа социјалне заштите, односно држави, што би и по државу био скупљи модел социјалне заштите.

Постоје најмање три оправдана разлога за увођење категорије РОДИТЕЉ-НЕГОВАТЕЉ у наше законодавство и за регулисање правног статуса (радно, социјално и породично законодавство):

биолошка породица је природна социјална и емотивна средина детета, емпатична, психолошки и социјално адекватнија за негу и живот особа, пре свега деце, са развојним сметњама а уз развој различитих едукативних услуга социјалног рада, развој персоналне асистенције, породичног саветника и едукатора овај модел би показао пун ефекат...

Преоптерећеност и гломазност установа социјалне заштите за смештај корисника са сметњама у развоју ствара потребу преиспитивања али и модернизације оваквог социјалног концепта (велики број корисника са тешким и различитим развојним сметњама доводи до терапијских и комуникацијских сметњи, релативно мали број запослених и отежани услови стручног рада у установи, велики трошкови смештаја, исхране, лечења, личне хигијене, материјални трошкови текућег и инвестиционог одржавања установе, плате запослених, доприноси, и др.). Трошкови које има држава за смештај ових лица у установе социјалне заштите су неупоредиво већи а не могу да дају најбоље ефекте због сложености система.

Недовољна развијеност специјалног хранитељства, односно дефицит хранитељских породица мотивисаних да брину о особама са најтежим развојним сметњама, што због недовољне едукованости хранитеља, што због неопходности 24 часовне бриге и надзора над овим лицима, па тиме и тешког прихватања особа са посебним потребама од стране хранитеља.

Из навденог проистиче да је модел/РОДИТЕЉ-НЕГОВАТЕЉ kao концепт социјалног старања о деци и одраслима са тешким развојним сметњама, упркос неким мањкавостима, један од социјално и економски најадекватнијих модела.

Поред дефинисања статуса родитеља неговатеља и њихових права, изменама закона се допуњују и мењају још неке одредбе како би се у целини закон ускладио са новинама KOJC уноси категорија корисника родитељ неговатељ. У овај модел укључују се и особе, пре свега деца са ретким болестима о којима се брину сами родитељи, тако да је оправдано и тим родитељима утврдити статус родитеља неговатеља.

Такође се предлаже адекватније сагледавање потенцијалних корисника социјалне заштите из категорије сеоског становништва, односно пољопривредника. Овим предлогом закона се тражи прецизирање одредбе која се односи на врсту прихода као услова за стицање права из области соц. Заштите. У пракси постоје проблеми остваривања права на социјалну подршку сеоским домаћинствима или деци без родитеља, или деци чији су родитељи болесни и неспособни за рад у пољопривреди, иако имају пољопривредно земљиште, или сеоска старачка домаћинства, а нису у могућности да приходима од пољопривреде обезбеде довољно средстава за живот. Социјални положај ових породица треба адекватније сагледати јер живот на селу не омогућава сваком да достојанствено живи. Ту је помоћ државе неопходна.

З.ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПОЈЕДИНАЧНИХ ЗАКОНСКИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Предлога закона мења се члан 14. важећег закона тако што се предлаже обавезно формирање посебне организационе јединице у оквиру центара за социјални рад за психосоцијалну подршку породици (родитељима и деци) која би доприносила здравим породичним односима и одрастању и васпитању деце у здравој средини. Сада се психосоцијалном подршком породици углавном баве неке невладине организације и психотерапеутске ординације које се финансирају из разних извора, а од државних институција то су центри за социјални рад и психолошке и педагошке службе у школи, али се то показало као недовољно за превенирање поремећаја у понашању и комуникацији не само деце већ и родитеља, што за последицу има и ексцесе а нажалост и учешће деце и младих у најтежим кривичним делима и стварање нефункционалних породица. Посебна организациона јединица у центрима за социјални рад чије се оснивање предлаже имала би за циљ превентивне, едукативне и друге садржаје и методе рада које би дугорочно допринеле бољем стању у нашој породици и друштву, а чинили би их социјални радници, психолози, педагози, социолози, логопеди, правници и по позиву други стручњаци, организације и истраживачи. Начин рада и модели подршке би се уредили посебним подзаконским актом који доноси министар задужен за социјалну заштиту.

Чланом 2. Предлога закона прецизира се обавеза Републичкојг завода за социјалну заштиту да установљава и води централну базу података од значаја за социјалну заштиту.

Ово прецизирање је нужно jep по садашњем закону не постоји централна база података o свим облицима и мерама социјалне заштите, нити о свим корисницима, тако да је тешко доћи до свих података о корисницима, облицима и мерама социјалне заштите установљеним Законом о социјалној заштити. Ово је важно и за установе, али и за општу државу јер ће моћи прецизније да планира буџетска средства.

Чланом 3. Предлога закона мења се важећи члан 27. Закона где се уноси допуна којом се мерама социјалне заштите из овог члана даје предност остајању корисника у биолошкој породици у свим случајевима где је то оправдано за корисника. На овај начин ће се у активностима центра посвећивати већа пажња раду са породицом.

Чланом 4. Предлога 3akoнa допуњују се одредбе члана 40. тако што се уводи појам „родитељ-неговатељ“ као категорија која је обухваћена услугама социјалне заштите које су дефинисане као „услуге процене и планирања“ и „саветодавно-терапијске и социјалноедукативне услуге“.

Чланом 5. се допуњује члан 41. који се односи на кориснике права и услуга социјалне заштите , где се као корисници уводе родитељи неговатељи и потенцијални корисници свих видова социјалне заштите којима је једини извор прихода пољопривреда (старачка сеоска домаћинства, деца са села која су без родитеља или старатеља и остала лица која живе од прихода од пољопривреде а исти им нису довољни за живот без обзира на величину земљишног поседа.). Овим решењем се подстиче останак на селу и промовише друштвена брига о селу и сеоским породицама, што је део развојне политике Србије.

Чланом 6. допуњује се члан 79. важећег закона тако што се као облик материјалне подршке породици наводе овим изменама закона предвиђене накнаде за родитеља — неговатеља како за време тако и након престанка статуса неговатеља. Тако се ствара правни основ за реализацију социјалног концепта РОДИТЕЉ НЕГОВАТЕЉ.

Чланом 7. Предлога закона бришу се одредбе члана 94. ст. 6-9. којима је била уређена посебна накнада родитељу који се 15 година стара о свом детету са посебним потребама а на коју остварује право тек након навршетка услова за сатаросну пензију. Брисање се предлаже јер се овим чланом Предлога закона додају нови чланови 94a-94u којима се на целовит начин уређује статус родитеља неговатеља, односно другог лица са статусом неговатеља и свих њихових права и обавеза, како у току вршења статуса неговатеља, тако и након престанка тог статуса.

Наиме, после Одељка 3 и члана 94. додаје нови одељак За - Право на материјалну подршку родитељу неговатељу за негу детета са сметњама у развоју и десет нових чланова 94а-ОЧи којима се по први пут дефинише појам родитељ неговатељ (нови чл.94а и 94в), уређује статус и утврђују сва права која проистичу из статуса родитеља неговатеља, начин и услови њиховог остваривања, престанак статуса и права по основу статуса као и заштита права заинтересованих страна (чл.94г-94и).

Статус родитеља неговатеља стиче родитељ који живи са својим малолетним или пунолетним дететом са сметњама у развоју и сам се брине о њему пружајући му сву неопходну негу (члан 94a). Предуслов за стицање овог статуса јесте и чињеница да је детету, односно пунолетном члану породице на основу медицинске документације и мишљења одговарајуће комисије утврђено да не може да се сам стара о себи, односно да му је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености и инвалидитета (члан 946).

Статус неговатеља може стећи и други члан породице или сродник уколико у породици има више малолетне или пунолетне деце којима је неопходна стална нега и помоћ, или дете са сметњама у развоју нема родитеља.

Одредбом новог члана 94д утврђена су права родитеља неговатеља на материјалну подршку у виду неговатељске накнаде која се прима месечно у висини минималне зараде у Републици Србији за претходни месец, за категорију запослених (за август месец 2024. године нето износ минималне зараде износи 45.528,00 динара). Осим ове накнаде незапосленом родитељу неговатељу уплаћују се доприноси за ПИО и здравствено осигурање, тако да се на овај начин родитељ неговатељ изједначава са хранитељима који поред хранитељске накнаде имају ПИО и здравствено осигурање. Предлажући ову одредбу делом смо се руководили и одредбом члана 28. став 4. Закона о родној равноправности који предвиђа да лице које није здравствено осигурано има право на здравствено осигурање и по основу неплаћеног рада а то је у овом тренутку и старање о члановима породице, у шта пре свега, спада и непрекидна нега детета или другог члана породице са развојним сметњама или инвалидитетом, а што је готово увек разлог због кога родитељ не може да буде запослен.

Одредбама нових чланова 94e-94u регулисани су поступци за остваривање права неговатеља у току и након престанка статуса као и разлози за престанак статуса. Поступке из наведених чланова закона воде месно надлежни ценатри за социјални рад.

Чланом 8. Предлога закона допуњује се члан 136. тако што се предлаже да и логопед као стручњак за говорно језичке проблеме има статус стручног сарадника у центру за социјални рад и осталим установама социјалне заштите. Наиме, центри за социјални рад као органи старатељства имају законску надлежност пружања услуга социјалног рада и социјалне заштите и породицама које се саме старају о својој деци са посебним о потребама где је углавном драгоцена и логопедска делатност. Такође, неопходно је ангажовање логопеда и у другим установама социјалне заштите као што су на пример домови за децу без родитељског старања, установе за смештај особа са са сметњама у развоју и др. На овај начин се афирмише и логопедска професија која има своју незамењиву улогу и у овој сфери друштва. Овај предлог је у вези и са изменама које се предлажу у члану 14. Закона према којој ће центри за социјални рад оснивати посебне организационе јединице за психосоцијалну подршку породици- САВЕТОВАЛИШТА ЗА ПОРОДИЦУ И ДЕЦУ.

Чланом 9. Предлога закона мења се члан 164. став 1 тачка 7) тако што се прецизира да Завод за социјалу. заштиту развија и води централну базу података од значаја за систем социјалне заштите и прецизирају типови података које Завод треба да прикупља. Ова измена се предлаже у складу са изменом предложеном у члану 2. Предлога закона јер представља драгоцену делатност не само за систематичан увид у структуру и видове социјалне заштите већ и за буџетско финансирање система социјалне заштите.

Чланом 10. Предлога закона предлаже се допуна члана 206. којим се регулише начин финансирања – одређених видова социјалне заштите из буџета, – тако што се предлаже да се из републичког буџета финансирају и право родитеља неговатеља на посебну новчану накнаду, односно лицу са статусом неговатеља, како у току активног статуса неговатеља тако и након предстанка статуса неговатсља у складу са чл. 94г-94ђ овог закона и доприноса за ПИО и здравствено осигурање по основу овим законом утврђених права, као и друга права родитеља неговатеља утврђена овим законом.

Чланом 11. Предлога закона предлаже се да закон ступи на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику РС“, а да се примењује почев од 1. јануара 2025. године како би се за његову примену обезбедила средства у буџету Републике Србије и извршиле организационе трансформације и кадровско опремање центара за социјални рад за вршење послова предвиђених Законом.

1. СРЕДСТВА ПОТРЕБНА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона средства се обезбеђују у Буџету Републике Србије на позицији Министарства надлежног за социјалну заштиту. С тим у вези, предлаже се и да закон почне да се примењује почев од 1. јануара наредне, 2025.године, како би се благовремено испланирала средства за сва права која се овим предлогом закона установљавају и извршиле потребне организационе и методолошке промене у раду центара за социјални рад.

1. ЕФЕКТИ СПРОВОЂЕЊА ЗАКОНА

Предлогом овог закона у великој мери би се појачала превентивна улога центара за социјални рад као органа старатељства који треба да се још организованије и одговорније баве проблемима породица са сметњама у функционисању и остваривању породичне улоге. Оснивањем посебног дела службе центара за совцијални рад усмерење према породици и деци било би веће и не би се сводило само на рутинске извештаје и мере које често изостану а што у коначном има за последицу пораст асоцијалног понашања, насиља у породици, вршњачког насиља , калолетничког криминала и повећање броја дисфункционалних породица. Ако знамо да је породица основна ћелија друштва, онда је јасно да у околностима када си и породица и појединац, а нарочито деца изложени различитим утицајима, држава мора да заштити породицу , јер без здраве породице нема здравог друштва.

Други позитиван ефекат који се очекује од допуна закона јесте бољи социјални и друштвени положај биолошких породица које се саме старају и негују своју децу са најтежим сметњама у развоју. Допуне закона правима родитеља неговатеља допринеле би и већој мотивацији родитеља да се сами старају о својој болесној деци, јер им држава кроз нове облике социјалне подршке пружа и друштвену и економску подршку. Истовремено држава бирајући овај модел социјалне заштите рационалније користи буџетска средства и примењује већ прихваћене европске моделе који почивају на томе да је биолошка породица најснажнија подршка сваком свом члану, а посебно деци са тешким сметњама у развоју.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА KOJE CE МЕЊАЈУ

Члан 14.

У центру за социјални рад остварују се овим законом утврђена права и обезбеђује пружање услуга социјалне заштите из овог закона.

Центар за социјални рад оснива јединица локалне самоуправе.

Центар за социјални рад може се основати за територију једне или више јединица локалне самоуправе, о чему одлуку доносе надлежни органи тих јединица локалне самоуправе, а међусобна права и обавезе оснивача уређују се уговором.

У ЦЕНТРУ 3A СОЦИЈАЛНИ РАД СЕ РАДИ СТРУЧНОГ И БЛАГОВРЕМЕНОГ ПРУЖАЊА – СОЦИЈАЛНЕ, – ПСИХОЛОШКЕ И – ПОРОДИЧНО-ПРАВНЕ ЗАШТИТЕ ПОРОДИЦИ, РОДИТЕЉИМА И ДЕЦИ КОЈА ИМАЈУ ТЕШКОЋЕ У ОСТВАРИВАЊУ БРАЧНОГ И ПОРОДИЧНОГ ЖИВОТА И РОДИТЕЉСТВА, ОСНИВА – ПОСЕБНА ОРГАНИЗАЦИОНА ЈЕДИНИЦА – САВЕТОВАЛИШТЕ ЗА ПОРОДИЦУ И ДЕЦУ.

НАЧИН ПРУЖАЊА СВИХ ВИДОВА ЗАШТИТЕ ПОРОДИЦИ, РОДИТЕЉИМА И ДЕЦИ ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА, ОРГАНИЗАЦИЈУ РАДА И ДРУГА ПИТАЊА У ВЕЗИ СА ОСНИВАЊЕМ И РАДОМ САВЕТОВАЛИШТА ПОДЗАКОНСКИМ АКТОМ УРЕЂУЈЕ МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ.

Члан 16.

Завод зa социјалну заштиту оснива се за обављање развојпих. саветодавних, истраживачких и других стручних послова у социјалној заштити, у складу са овим законом.

ЗАВОД 3A СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ РАЗВИЈА И ВОДИ ЦЕНТРАЛНУ БАЗУ ПОДАТАКА ОД ЗНАЧАЈА ЗА СИСТЕМ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ.

Завод за социјалну заштиту оснива Република Србија, односно аутономна покрајина.

Члан 27.

Услуге социјалне заштите пружају се првенствено у непосредном и најмање рестриктивном окружењу, при чему се бирају услуге које кориснику омогућавају останак у БИОЛОШКОЈ ПОРОДИЦИ и заједници.

Члан 40.

Услуге социјалне заштите подељене су у следеће групе:

1) услуге процене и планирања - процена стања, потрсба. снага и ризика корисника и других значајних о особа у његовом окружењу; процена старатеља, РОДИТЕЉА НЕГОВАТЕЉА, хранитеља и усвојитеља; израда индивидуалног или породичног плана пружања услуга и мера правне заштите и других процена и планова;

2) дневне услуге у заједници - дневни боравак; помоћ у кући; свратиште и друге услуге које подржавају боравак корисника у породици и непосредном окружењу;

3) услуге подршке за самосталан живот - становање уз подршку; персонална асистенција; обука за самостални живот и друге врсте подршке неопходне за активно учешће корисника у друштву;

4) саветодавно-терапијске и социјално-едукативне услуге - интензивне услуге подршке породици која је у кризи И СА ПРОБЛЕМИМА У ФУНКЦИОНИСАЊУ; саветовање, сдукација и подршка родитеља, хранитеља, усвојитеља, РОДИТЕЉА НЕГОВАТЕЉА И ДРУГОГ ЛИЦА СА СТАТУСОМ НЕГОВАТЕЉА; одржавање породичних односа и поновно спајање породице; саветовање и подршка у случајевима насиља; породична терапија; медијација; СОС телефони; активација и друге саветодавне и едукативне услуге и активности

5) услуге смештаја - смештај у сродничку, хранитељску или другу породицу за одрасле и старије; домски смештај, смештај у прихватилиште и друге врсте смештаја.

Члан 41.

Корисник права или услуга социјалне заштите јесте појединац, односно породица која се суочава с препрекама у задовољавању потреба, услед чега не може да достигне или да одржи квалитет живота или која нема довољно средстава за подмирење основних животних потреба, а не може да их оствари својим радом, приходом од имовине, ПОЉОПРИВРЕДЕ или из других извора.

Малолетно лице (у даљем тексту: дете) и пунолетно лице до навршених 26 година живота (У даљем тексту: млада особа, млади, односно омладина) јестс корисник у смислу става 1. овог члана, када му je услед породичних и других животних околности, угрожено здравље, безбедност и рazvoj, односно ако јe извесно да без подршке система спцијалне заштите не може да достигне оптимални ниво развоја, а нарочито:

1) ако је без родитељског старања или у ризику од губитка родитељског старања;

2) ако његов родитељ, старатељ или друго лице које се о њему непосредно стара није у стању да се о њему стара без подршке система социјалне заштите, услед здравствених разлога, менталног обољења, интелектуалних тешкоћа или неповољних социо-економских околности;

3) ако има сметње у развоју (телесне, интелектуалне, менталне, сензорне, говорно-језичке, социо-емоционалне, вишеструке), а његове потребе за негом и материјалном сигурношћу превазилазе могућности породице;

4) ако је у сукобу са родитељима, старатељем и заједницом и ако својим понашањем угрожава себе и околину;

5) ако се суочава с тешкоћама због злоупотребе алкохола, дрога или других опојних средстава;

6) ако постоји опасност да ће постати жртва или ако jecтe жртва злостављања, занемаривања, насиља и екплоатације, односно ако су му физичко, психичко или емоционално благостање и развој угрожени деловањем или пропустима родитеља, старатеља или друге особе која се о њему непосредно стара;

7) ако је жртва трговине људима;

8) ако је страни држављанин односно лице без држављанства, без пратње;

9) ако се његови родитељи споре око начина вршења родитељског права;

10) ако има друге потребе за коришћењем социјалне заштите.

Пунолетно лице од навршених 26 до навршених 65 година (у даљем тексту: одрасли) и пунолетно лице старије од 65 година (у даљем тексту: старији корисник) јесте корисник у смислу става 1. овог члана, када је његово благостање, безбедност и продуктиван живот у друштву угрожен ризицима услед старости, инвалидитета, болести, породичних и других животних околности, а нарочито:

1) ако има телесне, интелектуалне, сензорне или менталне тешкоће или тешкоће у комуникацији, и када се, услед друштвених о или других препрека, сусреће с функционалним ограничењима у једној или више области живота;

2) ако постоји опасност да ће постати жртва или ако јесте жртва самозанемаривања, занемаривања, злостављања, експлоатације и насиља у породици;

3) ако се суочава с тешкоћама због поремећених односа у породици, зависности од алкохола, дрога или других опојних средстава или због других облика друштвено неприхватљивог понашања и других узрока;

4) ако је жртва трговине људима;

5) ако је страни држављанин и лице без држављанства у потреби за социјалном заштитом

6) ако има потребе за домским смештајем и друге потребе за коришћењем социјалне заштите.

КОРИСНИКОМ ПРАВА И3 СТАВА 1. CMATPA СЕ И РОДИТЕЉ ИЛИ ДРУГО ЛИЦЕ KOJE ИМА СТАТУС НЕГОВАТЕЉА У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА.

Члан 79.

Материјалну подршку корисник остварује путем новчане социјалне помоћи, додатка за помоћ и негу другог лица, увећаног додатка за помоћ и негу другог лица, НАКНАДА РОДИТЕЉУ НЕГОВАТЕЉУ 3A BPEME И HAKOH ПРЕСТАНКА CTATУCA НЕГОВАТЕЉА, помоћи за оспособљавање за рад, једнократне новчане помоћи, помоћи у натури и других врста материјалне подршке, у складу са овим законом и прописима донетим за његово спровођење.

Члан 94.

Право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица има лице из члана 92. став ]. овог закона за које је, на OCHOBУ прописа о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да има телесно оштећење од 100 % по једном основу или да има органски трајни поремећај неуролошког и исихичког типа и лице из члана 92. став 1. овог закона које има више оштећења, с тим да ниво оштећења износи по 70% и више процената по најмање два основа.

Лице из члана 92. став 3. овог закона и лице које је по прописима о пензијском и инвалидском осигурању остварило право на новчану накнаду за помоћ и негу другог лица и испуњава услове из става 1. овог члана може остварити право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица у висини разлике између износа увећаног додатка за помоћ и негу другог лица утврђеног у складу са овим законом и износа новчане накнаде за помоћ и негу другог лица остварене по прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Износ увећаног додатка за помоћ и негу другог лица усклађује се са индексом потрошачких цена у претходних шест месеци, на основу статистичких података, два пута годишње, 1. априла и 1. октобра.

Номинални износ увећаног додатка за помоћ и негу другог лица, заокружен у динарима, утврђује министар надлежан за послове социјалпе заштите.

(БРИШЕ СЕ)

***Један од родитеља који није у радном односу, а који најмање 15 година непосредно негује своје дете које је остварило право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица у смислу ст. 1. и 2. овог члана, има право на посебну новчану накнаду у виду доживотног месечног новчаног примања у висини најниже пензије у осигурању запослених, кад наврши општи старосни услов за остваривање пензије према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, ако није остварио право на пензију.***

***Ако родитељ из става 6. овог члана оствари право на пензију након стицања права на посебну новчану накнаду из става 6. овог члана, има право избора између пензије или посебне новчане накнаде.***

***Посебна новчана накнада из става 6. овог члана усклађује се на начин прописан за усклађивање најниже пензије у осигурању запослених.***

***На поступак за остваривање права из става 6. овог члана сходно се примењују одредбе овог закона о поступку за остваривање права на новчану социјалну помоћ, права на додатак за помоћ и негу другог лица и права на увећани додатак за помоћ и негу другог лица.***

„ЗА. ПРАВО НА МАТЕРИЈАЛНУ ПОДРШКУ РОДИТЕЉУ НЕГОВАТЕЉУ ЗА НЕГУ ДЕТЕТА СА СМЕТЊАМА У РАЗВОЈУ

СТАТУС РОДИТЕЉА НЕГОВАТЕЉА ЧЛАН

94А

СТАТУС РОДИТЕЉА НЕГОВАТЕЉА СТИЧЕ ЈЕДАН ОД РОДИТЕЉА КОЈИ ЖИВИ СА ДЕТЕТОМ И НЕПОСРЕДНО НЕГУЈЕ ДЕTE СА СМЕТЊАМА У РАЗВОЈУ И ИНВАЛИДИТЕТОМ КОЈЕ ЈЕ У ЗАДОВОЉАВАЊУ СВОЈИХ ОСНОВНИХ ЖИВОТНИХ ПОТРЕБА ПОТПУНО ЗАВИСНО ОД РОДИТЕЉА, ОДНОСНО ОД ПОМОЋИ И НЕГЕ ДРУГОГ ЛИЦА, ОДНОСНО КОЈЕМ ЈЕ ЗБОГ ТЕШКОГ ОШТЕЋЕЊА ЗДРАВСТВЕНОГ СТАЊА НЕОПХОДНО НЕПРЕКИДНО ПРУЖАЊЕ СПЕЦИФИЧНИХ ОБЛИКА 3ДPABCTBEHE НЕГЕ И ДРУГИХ НЕГОВАТЕЉСКИХ ПРОЦЕДУРА ЗА КОЈЕ ЈЕ РОДИТЕЉ ОСПОСОБЉЕН.

АКО У ПОРОДИЦИ ЖИВИ ДВОЈЕ ИЛИ ВИШЕ ДЕЦЕ КОД КОЈИХ ЈЕ УТВРЂЕНА ПОТРЕБА 3A HEГOM И3 CTABA 1. ОВОГ ЧЛАНА CTATУC НЕГОВАТЕЉА МОГУ ИМАТИ ОБА РОДИТЕЉА.

CTATУC НЕГОВАТЕЉА МОЖЕ СЕ ПРИЗНАТИ РОДИТЕЉУ ПУНОЛЕТНОГ ДЕТЕТА КОД КОГА ЈЕ УСТАНОВЉЕНА ПОТПУНА ЗАВИСНОСТ ОД РОДИТЕЉА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА АКО РОДИТЕЉ ЖИВИ СА ДЕТЕТОМ И ПРУЖА MУ НЕОПХОДНУ НЕГУ.

ПОТПУНА ЗАВИСНОСТ ОД РОДИТЕЉА ДЕТЕТА СА РАЗВОЈНИМ СМЕТЊАМА

ЧЛАН 946

ПОТПУНА ЗАВИСНОСТ ДETETA ОД РОДИТЕЉА У СМИСЛУ ЧЛАНА 94A СТАВ 1. УТВРЂУЈЕ СЕ :

1) КОД ДЕТЕТА КОД КОГА ЈЕ, HA ОСНОВУ ПРОПИСА O ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ, УТВРЂЕНО ПОСТОЈАЊЕ ПОТРЕБЕ ЗА ПОМОЋИ И НЕГОМ ДРУГОГ ЛИЦА У СМИСЛУ ЧЛАНА 92. СТАВ 5, ОДНОСНО УТВРЂЕНО ПРАВО НА УВЕЋАНИ ДОДАТАК ЗА ПОМОЋ И НЕГУ ДРУГОГ ЛИЦА У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 94. СТ. 1. И 2. ОВОГ ЗАКОНА.

2) КОД ДЕТЕТА KOME JE, НА OCHOBУ МИШЉЕЊА КОМИСИЈЕ РЕПУБЛИЧКОГ ФОНДА ЗА ПЕНЗИЈСКО И ИНВАЛИДСКО ОСИГУРАЊЕ КОЈА СЕ ОБРАЗУЈЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИМ CE УРЕЂУЈЕ ФИНАНСИЈСКА ПОДРШКА ПОРОДИЦИ СА ДЕЦОМ, НЕОПХОДНА ПОСЕБНА НЕГА ЗБОГ ТЕШКОГ СТЕПЕНА ПСИХОФИЗИЧКЕ ОМЕТЕНОСТИ И ИНВАЛИДИТЕТА;

3) КОД ДETETA КОД КОГА JE HA OCHOBУ НАЛАЗА И МИШЉЕЊА ДРУГОСТЕПЕНЕ ЛЕКАРСКЕ КОМИСИЈЕ РЕПУБЛИЧКОГ ФOHДA 3A ЗАДРАВСТВЕНО ОСИГУРАЊЕ ДАТОГ У ПОСТУПКУ ПРОДУЖЕЊА ПРАВА РОДИТЕЉА НА ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА O ЗДРАВСТВЕНОМ ОСИГУРАЊУ, УТВРЂЕНО ДА ПОСТОЈИ ОШТЕЋЕЊЕ ЗДРАВСТВЕНОГ СТАЊА УСЛЕД ТЕШКОГ ОШТЕЋЕЊА МОЖДАНИХ СТРУКТУРА, МАЛИГНЕ БОЛЕСТИ, PETKE БОЛЕСТИ ИЛИ ДРУГОГ ТЕШКОГ ПОГОРШАЊА ЗДРАВСТВЕНОГ СТАЊА ДЕТЕТА.

ЧЛАН ПОРОДИЦЕ ИЛИ ДРУГО ЛИЦЕ КАО НЕГОВАТЕЉ

ЧЛАН 94В

АКО РОДИТЕЉ НЕГОВАТЕЉ ЖИВИ СА ДВОЈЕ ИЛИ ВИШЕ ДЕЦЕ КОЈИМА ЈЕ VTBPBEHA ПОТРЕБА 3A НЕГОМ У СМИСЛУ ЧЛАНАЛ 94A ОВОГ ЗАКОНА И САМОСТАЛНО ВРШИ РОДИТЕЉСКО ПРАВО ИЛИ ЈЕ ДРУГИ РОДИТЕЉ ПОТПУНО НЕСПОСОБАН 3A РАД У СМИСЛУ ПРОПИСА O РАДУ И О ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ, CTATУC НЕГОВАТЕЉА МОЖЕ CE ПРИЗНАТИ И ЧЛАНУ ПРОДИЦЕ ИЗ ЧЛАНА 81. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА КОЈИ СА ЊИМА ЖИВИ У ЗАЈЕДНИЧКОМ ДОМАЋИНСТВУ И ИСПУЊАВА УСЛОВЕ У ПОГЛЕДУ ОПШТЕ ПОДОБНОСТИ ЗА ХРАНИТЕЉА ПРОПИСАНЕ ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПОРОДИЧНИ ОДНОСИ.

У СЛУЧАЈУ СМРТИ РОДИТЕЉА НЕГОВАТЕЉА, CTATУC НЕГОВАТЕЉА МОЖЕ CE ПРИЗНАТИ ЊЕГОВОМ СУПРУЖНИКУ, OДHOCHO BAHBБPAЧHOM ПАРТНЕРУ ИЛИ СРОДНИКУ ДЕТЕТА ИЗ ЧЛАНА 81. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА ИЛИ СТАРАТЕЉУ ДЕТЕТА, ПОД УСЛОВОМ ДA ЖИВИ У ЗАЈЕДНИЧКОМ ДОМАЋИНСТВУ СА ДЕТЕТОМ КОЈЕМ ЈЕ УТВРЂЕНА ПОТРЕБА ЗА НЕГОМ ДРУГОГ ЛИЦА, ДА ИСПУЊАВА УСЛОВЕ У ПОГЛЕДУ ОПШТЕ ПОДОБНОСТИ ЗА ХРАНИТЕЉА ПРОПИСАНЕ ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПОРОДИЧНИ ОДНОСИ И ДА НИЈЕ ЗАСНОВАНО ХРАНИТЕЉСТВО.

ПОД УСЛОВИМА И3 CTABA 2. ОВОГ ЧЛАНА, CTATУC НЕГОВАТЕЉА MOЖE СЕ ПРИЗНАТИ СРОДНИКУ ДЕТЕТА ИЗ ЧЛАНА 81. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА ИЛИ СТАРАТЕЉУ ДЕТЕТА И У СЛУЧАЈУ KAДA ЈЕ РОДИТЕЉУ НЕГОВАТЕЉУ ПРЕСТАО СТАТУС ИЗ РАЗЛОГА НАВЕДЕНИХ У ЧЛАНУ 94Ж ОВОГ ЗАКОНА ИЛИ АКО ЈЕ ТАЈ РОДИТЕЉ НАПУСТИО ЗАЈЕДНИЧКО ДОМАЋИНСТВО.

ПОСЛОВНА И РАДНА СПОСОБНОСТ НЕГОВАТЕЉА

ЧЛАН 94Г

CTATУC НЕГОВАТЕЉА И3 ЧЛ. 94A И 94В ОВОГ ЧЛАНА МОЖЕ СЕ ПРИЗНАТИ ЛИЦУ КОЈЕ ЈЕ ПОТПУНО ПОСЛОВНО СПОСОБНО И КОЈЕ ЈЕ СПОСОБНО 3A РАД У СМИСЛУ ПРОПИСА О РАДУ И О ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ, БE3 ОБЗИРА ДА ЛИ СЕ НАЛАЗИ У РАДНОМ ОДНОСУ ИЛИ ЈЕ НЕЗАПОСЛЕНО.

МАТЕРИЈАЛНА ПОДРШКА РОДИТЕЉУ ЗА НЕГУ ДЕТЕТА СА СМЕТЊАМА У РАЗВОЈУ

ЧЛАН 94Д

РОДИТЕЉ НЕГОВАТЕЉ И ДРУГО ЛИЦЕ КОЈЕМ ЈЕ ПРИЗНАТ СТАТУС НЕГОВАТЕЉА. У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА ИМА ПРАВО НА МАТЕРИЈАЛНУ ПОДРШКУ ЗА НЕГУ ДЕТЕТА КОД КОГА ЈЕ УТВРЂЕНА ПОТРЕБА ЗА НЕГОМ У СМИСЛУ ЧЛАНА 94A ОВОГ ЗАКОНА.

ПРАВО HA MATEPИJАЛHУ ПОДРШКУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА OCTBAPУJE СЕ У ВИДУ ПОСЕБНЕ НОВЧАНЕ HAKHAДE (НЕГОВАТЕЉСКА НАКНАДА) KOJA CE ИСПЛАЋУЈЕ У MECEЧHOM ИЗНОСУ У ВИСИНИ МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ЗА ПРЕТХОДНИ МЕСЕЦ.

НА ПОСЕБНУ HOBЧAHУ НАКНАДУ ИЗ СТАВА 2. ИМА ПРАВО И ЗАПОСЛЕНИ И НЕЗАПОСЛЕНИ РОДИТЕЉ СА СТАТУСОМ НЕГОВАТЕЉА. РОДИТЕЉ НЕГОВАТЕЉ ОСТВАРУЈЕ ПРАВО И HA ЗДРАВСТЕВНО И ПЕНЗИЈСКО-ИНВАЛИДСКО ОСИГУРАЊЕ, УКОЛИКО ОВО ПРАВО НЕ ОСТВАРУЈЕ ПО ОСНОВУ РАДА.

РОДИТЕЉ НЕГОВАТЕЉ ИМА ПРАВО НА ПУН ИЗНОС НЕГОВАТЕЉСКЕ НАКНАДЕ И3 CTABA 2. ОВОГ ЧЛАНА ЗА BPEME ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ УСЛЕД CBOJE БОЛЕСТИ (БОЛОВАЊЕ) KAO И ЗА ВРЕМЕ ОДСУСТВА ЗБОГ КОРИШЋЕЊА ГОДИШЊЕГ ОДМОРА У ТРАЈАЊУ ОД 30 ДО 45 РАДНИХ ДАНА, ЗА КОЈЕ ВРЕМЕ CE ДETETУ ОБЕЗБЕЂУЈЕ ПРИВРЕМЕНИ СМЕШТАЈ ИЛИ ПРИВРЕМЕНИ НЕГОВАТЕЉ У КУЋНИМ УСЛОВИМА КОГА ОДРЕЂУЈЕ НАДЛЕЖНИ ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД.

ПРАВО НА МАТЕРИЈАЛНУ ПОДРШКУ И3 СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА HE ИСКЉУЧУЈЕ ПРАВО ДЕТЕТА И РОДИТЕЉА НА ДРУГЕ ВРСТЕ МАТЕРИЈАЛНЕ ПОМОЋИ И ПОДРШКЕ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ И ДРУГИМ ВАЖЕЋИМ ПРОПИСИМА.

СРЕДСТВА 3A ИСПЛАТУ ПОСЕБНЕ HOBЧAHE НАКНАДЕ ИЗ СТАВА 2. И 5. И ДОПРИНОСА ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА ОБЕЗБЕЂУЈУ СЕ У БУЏЕТУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.

ПРАВА НЕГОВАТЕЉА НАКОН ПРЕСТАНКА СТАТУСА ЧЛАН

94Ђ

ЛИЦЕ У CTATУCУ НЕГОВАТЕЉА У СМИСЛУ ЧЛ. 94A И 94B KOJE НАЈМАЊЕ 15 ГОДИНА. НЕПОСРЕДНО НЕГУЈЕ ДETE ИМА ПРАВО НА ПОСЕБНУ НОВЧАНУ НАКНАДУ У ВИДУ ДОЖИВОТНОГ МЕСЕЧНОГ НОВЧАНОГ ПРИМАЊА У ВИСИНИ НАЈНИЖЕ ПЕНЗИЈЕ У ОСИГУРАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ, КАД НАВРШИ ОПШТИ СТАРОСНИ УСЛОВ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ПЕНЗИЈУ ПРЕМА ПРОПИСИМА О ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ, AKO НИЈЕ ОСТВАРИЛО ПРАВО НА ПЕНЗИЈУ ПО ОСНОВУ РАДА.

HEMA ПРАВО HA ПОСЕБНУ НОВЧАНУ НАКНАДУ W3 CTABA 1. ОВОГ ЧЛАНА ЛИЦЕ KOJEM ЈЕ CTATУC НЕГОВАТЕЉА ПРЕСТАО И3 РАЗЛОГА НАВЕДЕНИХ У ЧЛАНУ 94Ж СТАВ 1. ТАЧ. 3) И 4) ОВОГ ЗАКОНА.

ЛИЦЕ KOJE CTEKHE ПРАВО НА ПЕНЗИЈУ НАКОН СТИЦАЊА ПРАВА HA ПОСЕБНУ НОВЧАНУ НАКНАДУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, ИМА ПРАВО ИЗБОРА ИЗМЕЂУ ПЕНЗИЈЕ И ПОСЕБНЕ НОВЧАНЕ НАКНАДЕ.

ПОСЕБНА НОВЧАНА НАКНАДА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА УСКЛАЂУЈЕ CE HA НАЧИН ПРОПИСАН 3A УСКЛАЂИВАЊЕ НАЈНИЖЕ ПЕНЗИЈЕ У ОСИГУРАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ.

СРЕДСТВА ЗА ИСПЛАТУ ПОСЕБНЕ НОВЧАНЕ НАКНАДЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОБЕЗБЕЂУЈУ СЕ У БУЏЕТУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.

ТРАЈАЊЕ СТАТУСА НЕГОВАТЕЉА

ЧЛAH 94Е

СТАТУС НЕГОВАТЕЉА И ПРАВО HA МАТЕРИЈАЛНУ ПОДРШКУ ЗА НЕГУ ДЕТЕТА И3 ЧЛАНА 94Д ПРИЗНАЈЕ CE ОД ДAHA ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА УКОЛИКО СУ ИСПУЊЕНИ УСЛОВИ 3A УТВРЂИВАЊЕ СТАТУСА, ОДНОСНО ЗА ПРИЗНАВАЊЕ ПРАВА ПО ТОМ ОСНОВУ, У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА. ОВОГ ЗАКОНА.

СТАТУС НЕГОВАТЕЉА И ПРАВО HA МАТЕРИЈАЛНУ ПОДРШКУ ЗА НЕГУ ДЕТЕТА ТРАЈУ ДОК ПОСТОЈЕ УСЛОВИ И ПОТРЕБА ДETETA ЗА НЕГОМ У СМИСЛУ ЧЛ. 94A-94B ОВОГ ЗАКОНА, ОДНОСНО ДОК ЈЕ НЕГОВАТЕЉ У МОГУЋНОСТИ ДА ПРУЖА ПОТРЕБНУ НЕГУ, A НАЈДАЉЕ ДOK НЕГОВАТЕЉ HE НАВРШИ ОПШТИ СТАРОСНИ УСЛОВ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ПЕНЗИЈУ ПРЕМА ПРОПИСИМА О ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ.

ПРЕСТАНАК СТАТУСА НЕГОВАТЕЉА

ЧЛАН 94З

СТАТУС НЕГОВАТЕЉА И ПРАВА КОЈЕ ИЗ ТОГ СТАТУСА ПРОИЗЛАЗЕ ПРЕСТАЈУ:

1) КАДА ЦЕНТАР 3A СОЦИЈАЛНИ PAД УТВРДИ ДA НЕГОВАТЕЉ И3 НЕОПРАВДАНИХ РАЗЛОГА HE ПРУЖА ДETETУ ПОТРЕБНУ НЕГУ ИЛИ ТО ЧИНИ НЕСАВЕСНО, ИЛИ НА НЕОДГОВАРАЈУЋИ НАЧИН;

2) КАДА CE УТВРДИ ДA ПOCTOJE РАЗЛОЗИ 3A ПОТПУНО ЛИШЕЊЕ РОДИТЕЉСКОГ ПРАВА HA OCHOBУ 3AKOHA КОЈИМ CE УРЕЂУЈУ ПОРОДИЧНИ ОДНОСИ;

3) КАДА MУ ЈЕ ОДРЕЂЕНА МЕРА ЗАШТИТЕ ОД НАСИЉА У ПОРОДИЦИ У ОДНОСУ НА ДЕТЕ КОЈЕ ЈЕ НЕГОВАО;

4) КАДА MУ ЈЕ ОДРЕЂЕН ПРИТВОР, ОДНОСНО ПОКРЕНУТ КРИВИЧНИ ПОСТУПАК 3A КРИВИЧНО ДЕЛО ИЗВРШЕНО ПРЕМА ДЕТЕТУ KOJE ЈЕ НЕГОВАО, ОДНОСНО У СЛУЧАЈУ КАДА ЈЕ ПРАВНОСНАЖНО ОСУЂЕН ЗА КРИВИЧНО ИЛИ ДРУГО КАЖЊИВО ДЕЛО ИЗВРШЕНО ПРЕМА ТОМ ДЕТЕТУ.

CTATУC НЕГОВАТЕЉА И ПРАВА KOJE И3 ТОГ СТАТУСА ПРОИЗЛАЗЕ ПРЕСТАЈУ И НА ЗАХТЕВ НЕГОВАТЕЉА, ДАНОМ КОНАЧНОСТИ РЕШЕЊА КОЈИМ ЈЕ О ЗАХТЕВУ ОДЛУЧЕНО.

ПОСТУПАК ЗА ПРИЗНАВАЊЕ И ПРЕСТАНАК СТАТУСА И ПРАВА НЕГОВАТЕЉА

ЧЛАН 943

ПОСТУПАК ЗА ПРИЗНАВАЊЕ СТАТУСА НЕГОВАТЕЉА И ПРАВА КОЈА ИЗ ТОГ CTATУCA ПРОИЗЛАЗЕ, ОДНОСНО ПОСТУПАК ЗА ПРЕСТАНАК СТАТУСА И ПРАВА, ПОКРЕЋЕ CE HA ЗАХТЕВ РОДИТЕЉА И ЛИЦА И3 ЧЛАНА 94В ОВОГ ЗАКОНА А ВОДИ СЕ ПРЕД МЕСНО НАДЛЕЖНИМ ЦЕНТРОМ 3A СОЦИЈАЛНИ РАД KOJИ ПОСЕБНИМ АКТИМА УТВРЂУЈЕ СТАТУС НЕГОВАТЕЉА И ПРАВА И3 ЧЛАНА 94Д, ПРЕСТАНАК CTATУCA НЕГОВАТЕЉА И ПРЕСТАНАК ПРАВА ПО ТОМ ОСНОВУ, ПРАВА ПО ПРЕСТАНКУ СТАТУСА НЕГОВАТЕЉА ИЗ ЧЛАНА 94Ђ КАО И ПРАВА НЕГОВАТЕЉА ИЗ ЧЛАНА 94Д СТАВ 5 . ОВОГ ЗАКОНА.

МЕСНА НАДЛЕЖНОСТ ЦЕНТРА ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД УТВРЂУЈЕ CE ПРЕМА МЕСТУ ПРЕБИВАЛИШТА, ОДНОСНО БОРАВИШТА РОДИТЕЉА И ДЕТЕТА О КОМЕ СЕ ОН НЕПОСРЕДНО БРИНЕ.

ПОСТУПАК 3A ПРЕСТАНАК CTATУCA НЕГОВАТЕЉА И ПРАВА KOJA ИЗ ТОГ CTATУCA ПРОИЗЛАЗЕ MOЖE CE ПОКРЕНУТИ И ПО СЛУЖБЕНОЈ ДУЖНОСТИ.

ПОСТУПКЕ И3 CT. 1. И 3. ОВОГ ЧЛАНА ПРОПИСУЈЕ МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ.

НАЛАЗИ И МИШЉЕЊА НАДЛЕЖНИХ ОРГАНА ВЕШТАЧЕЊА И3 ЧЛАНА 94Б СТАВ 1 ТАЧКА 3) ОВОГ ЗАКОНА, САЧИЊЕНИ ЗА ПОТРЕБЕ ОСТВАРИВАЊА ДРУГИХ ПРАВА ДЕЦЕ И РОДИТЕЉА, ПРИЗНАЈУ СЕ КАО ДОКАЗНО СРЕДСТВО И У ПОСТУПКУ 3A ПРИЗНАВАЊЕ СТАТУСА И ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА И3 ЧЛАНА 94Д ОВОГ ЗАКОНА.

ЗАШТИТА ПРАВА СТРАНАКА У ПОСТУПКУ

ЧЛАН 84И

О ЖАЛБИ HA РЕШЕЊЕ ЦЕНТРА ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД КОЈИМ СЕ УТВРЂУЈЕ CTATУC НЕГОВАТЕЉА, ПРАВА ПО OCHOBУ ТОГ СТАТУСА, ПРЕСТАНАК СТАТУСА ИЛИ ПРЕСТАНАК ПРАВА НЕГОВАТЕЉА, РЕШАВА МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ОВОГ ЗАКОНА И ЗАКОНА КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ УПРАВНИ ПОСТУПАК.

Члан 136

Стручни радници у центру за социјални рад су социјални радник, психолог, педагог, андрагог, специјални педагог, ЛОГОПЕД, правник и социолог, а у другој установи социјалне заштите и код пружаоца услуга социјалне заштите стручни радници су и дефектолог и лекар.

Стручни сарадници су лица друге одговарајућс струке, са стеченим високом образовањсм на студијама првог или другог степена, односно на основним студијамајама која обвљају послове из своје струке у установи социјалне заштите и код пружаоца услуга социјалне заштите.

Члан 164.

Завод обавља следеће послове: 1) прати квалитет стручног рада и услуга у установама социјалне заштите, у складу са овим законом;

2) пружа стручну подршку (у даљем тексту: супервизијска подршка) ради унапређења стручног рада и услуга социјалне заштите;

3) истражује социјалне појаве и проблеме, делатност и ефекте социјалне заштите, израђује анализе и извештаје у области социјалне заштите и предлаже мере за унапређење социјалне заштите;

4) развија систем квалитета у социјалној заштити, координира развој стандарда услуга и предлаже надлежном министарству унапређење постојећих и увођење нових стандарда;

5) развија и реализује моделе супервизијске подршке у установама социјалне заштите и код пружалаца услуга социјалне заштите;

6) предлаже план развоја кадрова с планом приоритетних програма обуке у социјалној заштити министарству надлежном за социјалну заштиту;

7) РАЗВИЈА И ВОДИ ЦЕНТРАЛНУ БАЗУ ПОДАТАКА ОД ЗНАЧАЈА ЗА СИСТЕМ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ КОЈА СЕ ОДНОСИ НА СТРУКТУРУ И БРОЈ КОРИСНИКА ПО СВИМ ВИДОВИМА СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ И СВИМ УСЛУГАМА СОЦИЈАЛНОГ PAДA (СОЦИЈАЛНЕ ПОМОЋИ, ДОДАТАК ЗА ПОМОЋ И НЕГУ ДРУГОГ ЛИЦА, УВЕЋАНИ ДОДАТАК 3A ПОМОЋ И НЕГУ ДРУГОГ ЛИЦА, УСВОЈЕЊЕ, ХРАНИТЕЉСТВО, СТАРАТЕЉСТВО, РОДИТЕЉИ – НЕГОВАТЕЉИ, ДЕЦА И ОМЛАДИНА СМЕШТЕНА У УСТАНОВЕ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ И ДРУГЕ МЕРЕ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ И СОЦИЈАЛНОГ РАДА).

8) учествује у изради, спровођењу, праћењу и оцени ефеката примене стратегија, акционих планова, закона и других прописа које се односе на развој делатности социјалне заштите;

9) иницира и учествује у креирању и увођењу иновација у систем социјалне заштите;

10) организује и учествује у стручном усавршавању и обучавању стручних радника и стручних сарадникја

11) сачињава и публикује монографије, часописе и зборнике радова, стручне приручнике, водиче, информаторе, студије и примере добре праксе

12) иницира, учествује и организује научне и стручне скупове и сарађује ¢ домаћим и међународним организацијама;

13) информише стручну и ширу јавност о спровођењу социјалне заштите, указује на потребе и проблеме корисника, а посебно корисника из осетљивих друштвених група;

14) обавља друге послове у складу са законом и другим прописом.

СВЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ И3 ЧЛАНА 23. ОВОГ 3AKOHA МОРАЈУ БИТИ ДОСТУПНЕ ЗАВОДУ 3A СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ РАДИ ВОЂЕЊА ЦЕНТРАЛНЕ БАЗЕ ПОДАТАКА ИЗ СТАВА 1. ТАЧКА 7) ОВОГ ЧЛАНА НА НАЧИН КОЈИ ПРОПИСУЈЕ МИНИСТАР ЗА СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ.

Члан 206.

Из буџета Републике Србије финансирају се права и услуге социјалне заштите о чијем се обезбеђивању стара Република Србија, и то:

1) право на новчану социјалну помоћ;

2) право на додатак за помоћ и негу другог лица и право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица;

3) ПРАВО HA ПОСЕБНУ HOBЧAHУ НАКНАДУ РОДИТЕЉУ НЕГОВАТЕЉУ, ОДНОСНО ЛИЦУ СА СТАТУСОМ НЕГОВАТЕЉА, У ТОКУ АКТИВНОГ СТАТУСА НЕГОВАТЕЉА КАО И НАКОН ПРЕДСТАНКА ТОГ СТАТУСА У СКЛАДУ СА ЧЛ. 94Г-94Ђ ОВОГ ЗАКОНА:

4) право на помоћ за оспособљавање за рад;

5) услуге породичног смештаја;

6) услуге саветовања и обуке хранитеља и усвојитеља;

7) услуге домског смештаја;

8) услуге становања уз подршку за особе са инвалидитетом, осим у јединицама локалне самоуправе чији је степен развијености, утврђен у складу са прописима којима се уређује разврставање јединица локалне самоуправе према степену развијености изнад републичког просека;

9) услуге смештаја за жртве трговине људима;

10) право на једнократну помоћ у случају угрожености већег броја грађана.

У буџету Републике Србије обезбеђују се средства за финансирање рада:

1) центара за социјални рад - у делу јавних овлашћења;

2) установа за домски смештај чији је оснивач Република Србија, односно аутономна покрајина;

3) Републичког завода за социјалну заштиту;

4) центара 3a породични смештај и усвојење чији је оснивач Република Србија;

5) установа за васпитање деце и омладине;

6) Коморе у делу јавних овлашћења;

7) друге установе чији је оснивач Република Србија Установе из става 2. овог члана сачињавају годишњи програм рада, на основу кога се врши финансирање.

Структуру, садржину и друга питања од значаја за сачињавање годишњег програма рада установа из става 2. овог члана прописује министар надлежан за социјалну заштиту.

Сагласност на годишњи програм рада установа из става 2. овог члана даје министарство надлежно за социјалну заштиту.

У буџету Републике Србије обезбеђуј се и средства за финапсирање програма унапређсња социјалне заштите.

ИЗЈАВА O УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа

Народни посланици:

2. Назив прописа

Предлога закона о изменама и допунама Закона о социјалној заштити

The Proposal of the Law op Atepatet to the Law on Social Protection

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):

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

6) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,

в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,

г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе 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, Уговор о функционисању Европске уније. Наслов Х – Социјална политика, чл 151. 153 и 156.

6) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености ca њима,

Резолуција Савета и министара социјалне полтике који заседају у Савету од 29. септембра 1989. године о борби против социјалног искључивања (Resolution of the Council and of ће ministries for social affairs meeting within the Council оf 29 September 1989 оп combating social exclusion) ОЈ С 277. 31.10.1989.p. 1-1 у

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 ca 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.

Секундарни извори права Европске уније нису релевантни са становишта материје коју обрађује овај Предлог закона, тако да се уз овај Предлог закона се не доставља Табела усклађености.

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

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

8. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.

Београд. 31. јул 2024. године

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа

Народни посланици: 2. Назив прописа Предлога закона о здравственој нези

The Proposal of the Law on Helth Care

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):

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

6) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,

в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,

г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе 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,

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

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. Секундарни извори права Европске уније нису релевантни са становишта материје коју обрађује овај Предлог закона, тако да се уз овај Предлог закона се не доставља Табела усклађености.

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

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

8. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.

Београд. 31. јул 2024. године

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

**ПРЕДЛОГ ЗАКОНА O ДОПУНАМА ЗАКОНА О СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ**

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка rpУna Странка слободе и правде

22. новембар 2024. године

Београд

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

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 O ДОПУНАМА ЗАКОНА О СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ**

са предлогом да се узме у претрес.

За представника предлагача одређује се народни посланик Мариника Тепић.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ:

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ ПОСЛАНИЧКА ГРУПА СТРАНКА СЛОБОДЕ И ПРАВДЕ

Мариника Тепић

Драган Ђилас

Горан Петровић

Пеђа Митровић

Борко Стефановић

Јелена Милошевић

Јелена Спирић

Душан Никезић

Далибор Јекић

Бранко Миљуш

Мила Поповић

Татјана Пашић

ПРЕДЛОГ

ЗАКОНА O ДОПУНАМА ЗАКОНА О СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ

Члан 1. У Закону о социјалној заштити („Службени гласник РС“, број 24/11) у Глави УП. МАТЕРИЈАЛНА ПОДРШКА, после Одељка 3. Право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица, додаје се Одељак За Право на материјалну подршку за негу детета са сметњама у развоју и чл. 94a – 94e, који гласе:

„За Право на материјалну подршку за негу детета са сметњама у развоју

Родитељ неговатељ

Члан 94a

Статус неговатеља признаје се родитељу који живи са дететом и непосредно негује дете са сметњама у развоју које је у задовољавању својих основних животних потреба потпуно зависно од помоћи и неге другог лица или дете којем је због одржавања живота неопходно пружање специфичнс неге извођењем медицинских односно техничких захвата за које је родитељ оспособљен, а та специфична нега конституише потпуну зависност детета од родитеља.

Потпуна зависност из става 1. овог члана постоји:

1) код детета код кога је вештачењем, на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да има телесно оштећење од 100 % по једном основу или да има органски трајни поремећај неуролошког и психичког типа или да има више оштећења, с тим да ниво оштећења износи по 70% и више процената по најмање два основа, односно код кога јеутврђено постојање потребе за. помоћи и негом другог лица у смислу члана 92. став 5. овог закона;

2) код детета коме је, на основу мишљења комисије Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање која се образује и финансира у складу са прописом о финансијској подршци породици са децом, неопходна посебна нега због тешког степена ПСИХПФИЗИЧКС ометености и инвалидитета;

3) у случају тешког оштећења здравственог стања детета због тешког оштећења можданих структура, малигне болести, или другог тешког погоршања здравственог стања детета, на основу налаза и мишљења Другостепене лекарске комисије Републичког фонда за задравствено осигурање датог у поступку продужења права родитеља на одсуство са рада због неге детета, у складу са прописима о здравственом осигурању.

Под условима из става 1. овог члана статус неговатеља може се признати родитељу пунолетног детета и када није продужено родитељско право, ако родитељ живи са пунолетним дететом и пружа му неопходну негу.

Ако у породици живи двоје или више деце код којих је утврђена потреба за негом из става 1. овог члана статус неговатеља мог у имати оба родитеља.

Члан породице као неговатељ

Члан 946

Ако родитељ неговатељ живи са двоје или више деце којима је утврђена потреба за негом у смислу члана 94a овог закона и самостално врши родитељско право или је други родитељ потпуно неспособан за рад у смислу прописа о раду и о пензијском и инвалидском осигурању, статус неговатеља може се признати и члану продице из члана 81. став 2. овог закона који са њима живи у заједничком домаћинству, под условом да испуњава услове у погледу опште подобности за хранитеља прописане законом којим се уређују породични односи.

У случају смрти родитеља неговатеља, статус неговатеља може CC признати његовом супружнику, односно ванбрачном партнеру или сроднику детета из члана 81. став 2. овог закона или старатељу детета, под условом да живи У Зајг:дничком ДОМаћИПС'ГВу са дететом којем је утврђена потреба за негом, да испуњава услове у погледу опште подобности за хранитеља прописане законом којим се уређују породични односи и да није засновано хранитељство.

Под условима из става 2. овог члана, статус неговатеља може се признати сроднику детета из члана 81. став 2. овог закона или старатељу детета и у случају да је родитељу неговатељу престао статус из разлога наведених у члану 94д став 4. овог закона и тај родитељ је напустио заједничко домаћинство.

Пословна и радна способност неговатеља

Члан 94в

Статус неговатеља из чл. 94а и 946 овог члана може се признати лицу које је потпуно пословно способно и које је способно за рад у смислу прописа о раду и о пензијском и инвалидском осигурању, без обзира да ли се налази у радном односу или је незапослено.

Материјална подршка за нerУ детета

Члан 94г

Стаус неговатеља конституише право на материјалну подршку за негу детета код кога је утврђена потреба за негом у смислу члана 94a овог закона.

Право на материјалну подршку из става 1. овог члана не искључује право детета и родитеља на друге врсте материјалне помоћи и подршке према важећим прописима.

Родитељ неговатељ и лице којем је признат статус неговатеља имају право на материјалну подршку у виду посебне новчане накнаде која се исплаћује у месечном износу у висини минималне зараде у Републици Србији за претходни месец.

Финансијска средства за исплату посебне новчане накнаде из става 3. овог члана обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Трајање, мировање и престанак статуса и права

Члан 94д

Статус неговатеља и право на материјалну подршку за негу детета признају се од дана подношења захтева ако су у моменту подношења захтева испуњени услови за признавање права.

Статус неговатеља и право на материјалну подршку за негу детета трају док постоје услови и потреба детета за негом у смислу чл. 94a-948 овог закона, односно док је неговатељ у могућности да пружа потребну негу, а најдаље док неговатељ не наврши општи старосни услов за остваривање пензије према прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Статус и право родитеља неговатеља на материјалну подршку за негу детета мирују за време док се родитељ неговатељ налази у протвору или на издржавању казне затвора, у трајању дужем од 15 дана, осим ако је дело због кога је одређен притвор или осуда на казну затвора извршено према детету које је неговао.

Статус неговатеља и права које из тог статуса произлазе престају и када надлежни центар за социјални рад утврди да неговатељ из неоправданих разлога не пружа детету потребну негу или то чини несавесно или на неодговарајући начин, односно да постоје разлози за потпуно лишење родитељског права прописани законом којим се уређују породични односи.

Статус неговатеља и права које из тог статуса произлазе престају и на захтев неговатеља, даном коначности решења којим је о захтеву одлучено.

Прано неговатеља на посебну новчану накнаду по престанку статуса

Члан 94ђ

Неговатељ који није у радном односу, а који најмање 15 година непосредно негује дете у статусу родитеља неговатеља или неговатеља има право на посебну новчану накнаду у виду доживотног месечног новчаног примања у висини најниже пензије у осигурању запослених, кад наврши општи старосни услов за остваривање пензије према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, ако није остварио право на пензију или право на посебну новчану накнаду из члана 94. став 6. овог закона.

Нема право на посебну новчану накнаду из става 1. овог члана лице којем је статус неговатеља престао из разлога наведених у члану 94д став 4. овог закона, као и лице које је по престанку статуса неговатеља лишено родитељског права или му је одређепа мера заштите од насиља у породици, у односу на дете које је неговало, односно које је правноснажно осуђено за кривично или друго кажњиво дело извршено према том детету.

Лице које стекне право на пензију након стицања права на посебну новчану накнаду из става 1. овог члана, има право избора између пензије и посебне новчане накнаде.

Посебна новчана накнада из става 1. овог члана усклађује се на начин прописан за усклађивање најниже пензије у осигурању запослених.

Средства за исплату посебне новчане накнаде из става 1. овог члана обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Поступак за остваривање права

Члан 94е

Поступак за признавање статуса неговатеља и права која из тог статуса произлазе покреће се на захтев родитеља и лица из члана 946 овог закона.

Постунак за престанак статуса неговатеља и права која из тог статуса произлазе може се покренути и по службеној дужности.

О статусу неговатеља и правима која из тог статуса произлазе одлучује центар за социјални рад основан за територију на којој подносилац захтева има пребивалиште, односно боравиште.

На поступак из ст. 1. и 2. овог члана сходно се примењују одредбе овог закона о поступку за остваривање права на новчану социјалну помоћ, права нa додатак зa помоћ и негу другог лица и права на увећани додатак за помоћ и негу другог лица.

Налази и мишљења надлежних органа вештачења из члана 94a став 2. овог сачињени за потребе остваривања других права деце и родитеља, признају се као средство и у поступку за признавање статуса и остваривање права из члана 94г овог закона

Члан 2.

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

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

1. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење Закона о допунама Закона о социјалној заштити је садржан у члану 69. Устава Републике Србије, којим је прописано да грађани и породице којима јенеопходна друштвена помоћ ради савладавања социјалних и животних тешкоћа и стварања услова за задовољавање основних животних потрсба, имају право на социјалну заштиту, чије се пружање заснива на начелима социјалне правде, хуманизма и поштовања људског достојанства.

Чланом 97. став 1. прописано је да Република Србија уређује и обезбеђује између осталог: систем у области других облика социјалне сигурности и друге социјалне односе од општег интереса (тачка 8); систем у области социјалне заштите (тачка 10); као и финансирање остваривања права и дужности Републике Србије, утврђених Уставом и законом (тачка 15).

1. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Основни разлог за доношење овог закона јеш·е захтев да се допунама Закона о социјалној заштити родитељу детета са сметњама у развоју призна статус родитеља неговатеља, чиме би било спречено да деца с тешким обољењима и инвалидитетом 6уду нужно измештена из својих примарних породица. На тај начин се обезбеђује унапређење положаја и економске и социјалне заштите породичног живота и пружа материјална подршка родитељу који непосредно негују дете са сметњама у развоју које је у задовољавању својих основних животних потреба потпуно зависно од помоћи и неге другог лица, односно којем је због одржавања живота неопходно пружање специфичне неге извођењем медицинских и техничких захвата за којс је родитељ, по правилу, оспособљен. Тиме се, истовремено, обезбеђују услови да дете остане JIA живи у својој природној породици и уз родитељску негу, чиме се предупређује потреба за институционалном заштитом детета, као последњом мером која је најмање у складу са најбољим интересима детета.

Омогућавањем родитељима да остваре статус родитеља неговатеља била би уједначена или чак и умањена месечна давања државе за те намене алтернативним породицама или институцијама. У постојећој пракси, деца којој је неопходна 24-часовна нега морају да буду под надзором хранитеља, како би родитељи могли да раде. Предложени закон омогућио би родитељима да наставе да брину о својој деци и да и држава у томе помогне, Ha исти начин како би помогла и хранитеље. Сама болест деце јетешка и потресна ствар за родитеље и они без подршек државе, породице и послодаваца, немају могућност да своју инвалидну или тешко оболелу децу збрину у оквиру своје породице на начин који је у складу са потребама и интересима детета, без штете за своју егзистенцију и егзистенцију друге деце у породици.

Конвенција о правима детета, чији је Република Србија потписник, захтева од држава чланица да признају и обезбеде да ментално заостало или физички инвалидно дете ужива пун и достојан живот, у условима којима се обезбеђује његово достојанство, подстиче самосталност и олакшава активно учешће у заједници, те да уваже право инвалидног детета на посебну негу и да подстичу и обезбеђују помоћ детету које за то испуњава услове и онима који су одговорни за старање о њему, а за коју је поднесен захтев, зависно од расположивих средстава, и која одговара стању детета и условима родитеља или других лица која се старају о детету (члан 23. Конвенције).

1. ОБЈАШЊЕЊЕ ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Овим законом врши се допуна Закона о социјалној заштити У Делу VII који cc односи на материјалну подршку породицама и појединцима, тако што cе после Одељка 3, којим се уређује право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица, додаје посебан Одељак За Право на материјалну подршку за негу детета са сметњама у развоју.

У новом одељку садржане су норме којима се уводи посебна врста права на материјалну подршку – право на материјалну подршку за негу детета са сметњама у развоју. Реч је о праву које би остваривао родитељ који живи са дететом H непосредно негује дете са сметњама у развоју које је у задовољењу својих осповних животних потреба потпуно зависно од помоћи и неге другог лица или дете којем је због одржавања живота неопходно пружање специфичне неге извођењем медицинских, односно техничких захвата за које је родитељ способан, a та специфична нега конституише потпуну зависност детета од родитеља. Статус родитеља неговатеља и право на материјалну подршку, која која се исплаћује у месечном износу у висини минималне зараде у Републици Србији за претходни месец, према овом предлогу, може да оствари родитељ: 1) детета код кога је вештачењем, на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, утврђепо да има телесно оштећење од 100 % по једном основу или да има органски трајни поремећај неуролошког и пеихичког типа или да има више оштећења, с тим да ниво оштећења износи по 70% и више процената по најмање два основа, односно код кога је утврђено постојање потребе за помоћи и негом другог лица у смислу члана 92. став 5. овог закона; 2) детета коме је, на основу мишљења комисије Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање која се образује и финансира у складу са прописом о финансијској подршци породици са дедом, неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке омстености и инвалидитета; 3) у случају тешког оптећења здравственог стања детета због тешког оштећења можданих структура, малигне 6олести, или другог тешког погоршања здравственог стања детета, на основу налаза и мишљења Другостепене лекарске комисије Републичког фонда за задравствено осигурање датог у складу са прописима о здравственом осигурању. Под истим условима статус неговатеља може се признати и родитељу пунолетног детета без обзира да ли је формално продужено родитељско право, ако родитељ живи са пунолетним дететом и пружа му неопходну негу (члан 94а).

У суштини, реч је о родитељима деце код које је већ извршено вештачење здравственог, односно психофизичког статуса и утврђена потреба за туђом негом и помоћи (пред комисијом Фонда ПИО) или је, по извршеном вештачењу, на основу мишљења посебне комисије, родитељу признато право на одсуство са рада ради посебне неге до навршених пет година живота детета тешког степена психофизичке ометености, у смислу члана 96. Закона о раду, као и родитеља деце оболеле од тешке или ретке болести због које је родитељу омогућено продужено боловање ради неге детета, на основу налаза и мишљења Другостепене лекарске комисије РФЗО, који се ажурира на сваких шест месеци у складу са чланом 78. ст. 3. и 4. Закона о здравственом осигурању. Погодност је да се докази о вештачењу, прибављени у овим поступцима, тј. налази и мишљења надлежних комисија Фонда ПИО или РФЗО, сачињени за потребе остваривања других права деце и родитеља, признају као доказно средство и у поступку за признавање статуса родитеља неговатеља и остваривање права ксја из тог статуса произлазе. Тиме се ичбсгавају додатна вештачења.

Да би се предупредила потреба за смештајем детета у установу социјалне заштите, овим законом предвиђена је могућност да статус неговатеља уз родитља или уместо родитеља оствари сродник детета који са њим живи. Ради се о два случаја. Најпре, ако родитељ неговатељ живи са двоје или више деде којима је утврђена потреба за негом у смислу члана 94a овог закона и самостално врши родитељско право или је други родитељ потпуно неспособан за рад у смислу прописа о раду и о пензијском и инвалидском осигурању, статус неговатеља може се признати и члану продице. Поред тога, члан породице детета са којим оно живи у породичној заједници може да оствари статус неговатеља и право на материјалну подршку и у случају смрти родитеља неговатеља или напуштања породице од стране родитеља. Услов је да тај сродник испуњава услове у погледу опште подобности за хранитеља прописане законом којим се уређују породични односи и да није засновано хранитељство. Исто правило важи и за старатеља детета у чијем породичном домаћинству дете живи (члан 946).

Пошто право на материјалну подршку по овом закону родитељ остварује без обзира на то да ли је у радном односу или је незапослен, ови законом омогућава се незапосленом родитељу/сроднику/старатељу који је најмање 15 година непосредно неговао дете у статусу родитеља неговатеља односно неговатеља да оствари право на посебну пензију тј. посебну новчану накнаду у виду доживотног месечног новчаног примања у висини најниже пензије у осигурању запослених, и то када наврши општи старосни услов за остваривање пензије према прописима о пензијском и инвалидском осигурању (65 година), ако није остварио право на пензију или право на посебну новчану накнаду која је раније прописана за родитеља у случају из члана 94. став 6. Закона. Ово право на посебну новчану накнаду не може да оствари родитељ/сродник/старатељ којем је статус неговатеља престао из разлога неодговарајуће бриге и неге детета, као ни онај који је по престанку статуса неговатеља лишен родитељског права или му је одређена мера заштите од насиља у породици, у односу на дете које је неговао, или је правноснажно осуђен за кривично или друго кажњиво дело извршено према том детету (члан 94ђ).

По узору на постојеће решење из Закона о социјалној заштити које се односи на стицање права на посебну пензију родитеља који је најмање 15 година неговао своје дете које је остварило право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица (чл. 94. cr. 6-8), овим предлогом је предвиђено исто право избора и за родитеља неговатеља (члан 94b став 3).

Поступак за остваривање права уређен је у члану 94e. O статусу неговатеља и правима која M3 тог статуса произлазе одлучује центар за социјални рад основан за територију на којој подносилац захтева има пребивалиште, односно боравиште. На поступак се сходно примењују одредбе поступка за остваривање права на новчану социјалну помоћ, права на додатак за помоћ и негу другог лица и права на увећани додатак за помоћ и негу другог лица.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

Иако поједини институти чије се увођење предлаже изменама и допунама Закона захтевају ангажовање буџетских средстава, истовремено се смањује потреба за одређеним расходима у буџету чији обим значајно превазилази потребу за додатним средствима, у прво реду за хранитеље који се старају о деци са сметњама, а која би сада остала у матичним породицама.

V. ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА ВАЖЕЋЕГ ПРОПИСА KOJE CE МЕЊАЈУ ОДНОСНО ДОПУЊУЈУ:

3. Право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица

Члан 94

Право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица има лице из члана 92. став 1. овог закона за које је, Ha основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да има телесно оштећење од 100 % по једном основу или да има органски трајни поремећај неуролошког и психичког типа и лице из члана 92. став |. овог закона које има више оштећења, с тим да ниво оштећења износи по 70% и више процената по најмање два основа.

Лице из члана 92. став 3. овог закона и лице које је по прописима о пензијском и инвалидском осигурању остварило право на новчану накнаду за помоћ и негу другог лица и испуњава услове из става 1. овог члана може остварити право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица у висини разлике између износа увећаног додатка за помоћ и негу другог лица утврђеног у складу са овим законом и износа новчане накнаде за помоћ и негу другог лица остварене по прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Месечни износ увећаног додатка за помоћ и негу другог лица износи 20.500 динара.

Износ увећаног додатка за помоћ и негу другог лица усклађује се са индексом потрошачких цена у претходних шест месеци, на основу статистичких података, два пута годишње, 1. априла и 1. октобра.

Номинални износ увећаног додатка за помоћ и негу другог лица, заокружен у динарима, утврђује министар надлежан за послове социјалне заштите.

Један од родитеља који није у радном односу, а који најмање 15 година непосредно негује своје дете које је остварило право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица у смислу ст. 1. и 2. овог члана, има право на ПОССбНу новчану накнаду у виду доживотног месечног новчаног примања у висини најниже пензије у осигурању запослених, кад наврши општи старосни услов за остваривање пензије према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, ако није остварио право на пензију.

Ако родитељ из става 6. овог члана оствари право на пензију након стицања права на посебну новчану накнаду M3 става 6. овог члана, има право избора између пензије или посебне новчане накнаде.

Посебна новчана накнада из става 6. овог члана усклађује ce на начин прописан за усклађивање најниже пензије у осигурању запослених.

На поступак за остваривање права из става 6. овог члана сходно се примењују одредбе овог закона о поступку за остваривање права на новчану социјалну помоћ, права на додатак за помоћ и негу другог лица и права на увећани додатак за помоћ и негу другог лица.

ЗА ПРАВО НА МАТЕРИЈАЛНУ ПОДРШКУ ЗА НЕГУ ДЕТЕТА СА СМЕТЊАМА У РАЗВОЈУ

РОДИТЕЉ НЕГОВАТЕЉ

ЧЛАН 94A СТАТУС НЕГОВАТЕЉА ПРИЗНАЈЕ СЕ РОДИТЕЉУ КОЈИ ЖИВИ СА ДЕТЕТОМ И НЕПОСРЕДНО НЕГУЈЕ ДЕТЕ СА СМЕТЊАМА У РАЗВОЈУ КОЈЕ JE У ЗАДОВОЉАВАЊУ – СВОЈИХ – ОСНОВНИХ ЖИВОТНИХ ПОТРЕБА ПОТПУНО ЗАВИСНО ОД ПОМОЋИ И НЕГЕ ДРУГОГ ЛИЦА ИЛИ ДЕТЕ КОЈЕМ ЈЕ ЗБОГ ОДРЖАВАЊА ЖИВОТА НЕОПХОДНО ПРУЖАЊЕ СПЕЦИФИЧНЕ НЕГЕ ИЗВОЂЕЊЕМ МЕДИЦИНСКИХ ОДНОСНО ТЕХНИЧКИХ ЗАХВАТА ЗА КОЈЕ ЈЕ РОДИТЕЉ ОСПОСОБЉЕН, А TA СПЕЦИФИЧНА НЕГА КОНСТИТУИШЕ ПОТПУНУ ЗАВИСНОСТ ДЕТЕТА ОД РОДИТЕЉА.

ПОТПУНА ЗАВИСНОСТ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ПОСТОЈИ:

 1) КОД JIETETA КОД КОГА JE ВЕШТАЧЕЊЕМ, HA ОСНОВУ ПРОПИСА О ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ, УТВРЂЕНО ДА ИМА ТЕЛЕСНО ОШТЕЋЕЊЕ ОД 100 % ПО ЈЕДНОМ ОСНОВУ ИЛИ ДА ИМА ОРГАНСКИ ТРАЈНИ ПОРЕМЕЋАЈ НЕУРОЛОШКОГ И ПСИХИЧКОГ ТИПА ИЛИ JIA MMA ВИШЕ ОШТЕЋЕЊА, С ТИМ ДА НИВО ОШТЕЋЕЊА ИЗНОСИ ПО 70% И ВИШЕ ПРОЦЕНАТА ПО НАЈМАЊЕ ДВА ОСНОВА, ОДНОСНО КОД КОГА ЈЕ УТВРЂЕНО ПОСТОЈАЊЕ ПОТРЕБЕ 3A ПОМОЋИ И НЕГОМ ДРУГОГ ЛИЦА У СМИСЛУ ЧЛАНА 92. СТАВ 5. ОВОГ ЗАКОНА;

2) КОД JIETETA KOME JE, HA OCHOBУ МИШЉЕЊА КОМИСИЈЕ РЕПУБЛИЧКОГ ФОНДА ЗА ПЕНЗИЈСКО И ИНВАЛИДСКО ОСИГУРАЊЕ КОЈА СЕ ОБРАЗУЈЕ И ФИНАНСИРА У СКЛАДУ СА ПРОПИСОМ O ФИНАНСИЈСКОЈ ПОДРШЦИ ПОРОДИЦИ СА ДЕЦОМ, НЕОПХОДНА ПОСЕБНА НЕГА ЗБОГ ТЕШКОГ СТЕПЕНА ПСИХОФИЗИЧКЕ ОМЕТЕНОСТИ И ИНВАЛИДИТЕТА;

3) У СЛУЧАЈУ ТЕШКОГ ОШТЕЋЕЊА ЗДРАВСТВЕНОГ СТАЊА ДЕТЕТА ЗБОГ ТЕШКОГ ОШТЕЋЕЊА МОЖДАНИХ СТРУКТУРА, МАЛИГНЕ БОЛЕСТИ, ИЛИ ДРУГОГ ТЕШКОГ ПОГОРШАЊА ЗДРАВСТВЕНОГ СТАЊА ДЕТЕТА, НА ОСНОВУ НАЛАЗА И МИШЉЕЊА ДРУГОСТЕПЕНЕ ЛЕКАРСКЕ КОМИСИЈЕ РЕПУБЛИЧКОГ ФОНДА 3A ЗАДРАВСТВЕНО ОСИГУРАЊЕ ДАТОГ У ПОСТУПКУ ПРОДУЖЕЊА ПРАВА РОДИТЕЉА НА ОДСУСТВО СА РАДА ЗБОГ НЕГЕ ДЕТЕТА, У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА О ЗДРАВСТВЕНОМ ОСИГУРАЊУ.

ПОД УСЛОВИМА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА СТАТУС НЕГОВАТЕЉА МОЖЕ СЕ ПРИЗНАТИ РОДИТЕЉУ ПУНОЛЕТНОГ ДЕТЕТА И КАДА НИЈЕ ПРОДУЖЕНО РОДИТЕЉСКО ПРАВО, АКО РОДИТЕЉ ЖИВИ СА ПУНОЛЕТНИМ ДЕТЕТОМ И ПРУЖА МУ НЕОПХОДНУ НЕГУ.

АКО У ПОРОДИЦИ ЖИВИ ДВОЈЕ ИЛИ ВИШЕ ДЕЦЕ КОД КОЈИХ ЈЕ УТВРЂЕНА ПОТРЕБА 3A НЕГОМ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА СТАТУС НЕГОВАТЕЉА МОГУ ИМАТИ ОБА РОДИТЕЉА.

ЧЛАН ПОРОДИЦЕ КАО НЕГОВАТЕЉ

ЧЛАН 946

АКО РОДИТЕЉ НЕГОВАТЕЉ ЖИВИ СА ДВОЈЕ ИЛИ ВИШЕ ДЕЦЕ КОЈИМА ЈЕ УТВРЂЕНА ПОТРЕБА 3A НЕГОМ У СМИСЛУ ЧЛАНА 94A ОВОГ ЗАКОНА И САМОСТАЛНО ВРШИ РОДИТЕЉСКО ПРАВО ИЛИ ЈЕ ДРУГИ РОДИТЕЉ ПОТПУНО НЕСПОСОБАН ЗА РАД У СМИСЛУ ПРОПИСА О РАДУ И О ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ, СТАТУС НЕГОВАТЕЉА МОЖЕ СЕ ПРИЗНАТИ И ЧЛАНУ ПРОДИЦЕ ИЗ ЧЛАНА 81. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА КОЈИ СА ЊИМА ЖИВИ У ЗАЈЕДНИЧКОМ ДОМАЋИНСТВУ, ПОД УСЛОВОМ ДА ИСПУЊАВА УСЛОВЕ У ПОГЛЕДУ ОПШТЕ ПОДОБНОСТИ ЗА ХРАНИТЕЉА ПРОПИСАНЕ ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПОРОДИЧНИ ОДНОСИ.

У СЛУЧАЈУ СМРТИ РОДИТЕЉА НЕГОВАТЕЉА, СТАТУС НЕГОВАТЕЉА МОЖЕ CE ПРИЗНАТИ ЊЕГОВОМ СУПРУЖНИКУ, ОДНОСНО ВАНБРАЧНОМ ПАРТНЕРУ ИЛИ СРОДНИКУ ДЕТЕТА ИЗ ЧЛАНА 81. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА ИЛИ СТАРАТЕЉУ – ДЕТЕТА, – ПОД — УСЛОВОМ JIA MBM У – ЗАЈЕДНИЧКОМ ДОМАЋИНСТВУ СА ДЕТЕТОМ КОЈЕМ JE УТВРЂЕНА ПОТРЕБА 3A НЕГОМ, JIA ИСПУЊАВА УСЛОВЕ У ПОГЛЕДУ ОПШТЕ ПОДОБНОСТИ 3A ХРАНИТЕЉА ПРОПИСАНЕ ЗАКОНОМ КОЈИМ CE УРЕЂУЈУ ПОРОДИЧНИ ОДНОСИ И JIA НИЈЕ ЗАСНОВАНО ХРАНИТЕЉСТВО.

ПОД УСЛОВИМА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА, СТАТУС НЕГОВАТЕЉА МОЖЕ СЕ ПРИЗНАТИ СРОДНИКУ ДЕТЕТА ИЗ ЧЛАНА 81. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА ИЛИ СТАРАТЕЉУ ДЕТЕТА И У СЛУЧАЈУ ДА JE РОДИТЕЉУ НЕГОВАТЕЉУ ПРЕСТАО СТАТУС ИЗ РАЗЛОГА НАВЕДЕНИХ У ЧЛАНУ 94Д СТАВ 4. ОВОГ ЗАКОНА И ТАЈ РОДИТЕЉ JE НАПУСТИО ЗАЈЕДНИЧКО ДОМАЋИНСТВО.

ПОСЛОВНА И РАДНА СПОСОБНОСТ НЕГОВАТЕЉА

ЧЛАН 94В

СТАТУС НЕГОВАТЕЉА И3 ЧЛ. 94A И 945 ОВОГ ЧЛАНА МОЖЕ СЕ ПРИЗНАТИ ЛИЦУ КОЈЕ ЈЕ ПОТПУНО ПОСЛОВНО СПОСОБНО И КОЈЕ ЈЕ СПОСОБНО ЗА РАД У СМИСЛУ ПРОПИСА О РАДУ И О ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ, БЕЗ ОБЗИРА JIA ЛИ СЕ НАЛАЗИ У РАДНОМ ОДНОСУ ИЛИ JE НЕЗАПОСЛЕНО.

МАТЕРИЈАЛНА ПОДРШКА ЗА НЕГУ ДЕТЕТА

ЧЛАН 94г

СТАТУС НЕГОВАТЕЉА КОНСТИТУИШЕ ПРАВО HA МАТЕРИЈАЛНУ ПОДРШКУ ЗА НЕГУ ДЕТЕТА КОД КОГА ЈЕ УТВРЂЕНА ПОТРЕБА ЗА НЕГОМ У СМИСЛУ ЧЛАНА 94A ОВОГ ЗАКОНА.

ПРАВО НА МАТЕРИЈАЛНУ ПОДРШКУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕ ИСКЉУЧУЈЕ ПРАВО ДЕТЕТА И РОДИТЕЉА HA ДРУГЕ ВРСТЕ МАТЕРИЈАЛНЕ ПОМОЋИ И ПОДРШКЕ ПРЕМА ВАЖЕЋИМ ПРОПИСИМА.

РОДИТЕЉ НЕГОВАТЕЉ И ЛИЦЕ КОЈЕМ ЈЕ ПРИЗНАТ СТАТУС НЕГОВАТЕЉА ИМАЈУ ПРАВО НА МАТЕРИЈАЛНУ ПОДРШКУ У ВИДУ ПОСЕБНЕ НОВЧАНЕ НАКНАДЕ КОЈА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ У МЕСЕЧНОМ ИЗНОСУ У ВИСИНИ МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ 3A ПРЕТХОДНИ MECEЦ.

ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА ИСПЛАТУ ПОСЕБНЕ НОВЧАНЕ НАКНАДЕ ИЗ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА ОБЕЗБЕЂУЈУ СЕ У БУЏЕТУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.

ТРАЈАЊЕ, МИРОВАЊЕ И ПРЕСТАНАК СТАТУСА И ПРАВА

ЧЛАН 94Д

СТАТУС НЕГОВАТЕЉА И ПРАВО НА МАТЕРИЈАЛНУ ПОДРШКУ ЗА НЕГУ ДЕТЕТА ПРИЗНАЈУ СЕ ОД ДАНА ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА АКО СУ У МОМЕНТУ ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА ИСПУЊЕНИ УСЛОВИ ЗА ПРИЗНАВАЊЕ ПРАВА.

СТАТУС НЕГОВАТЕЉА И ПРАВО HA МАТЕРИЈАЛНУ ПОДРШКУ 3A НЕГУ ДЕТЕТА ТРАЈУ ДОК ПОСТОЈЕ УСЛОВИ И ПОТРЕБА ДЕТЕТА ЗА НЕГОМ У СМИСЛУ ЧЛ. 94A-94B ОВОГ ЗАКОНА, ОДНОСНО ДОК JE НЕГОВАТЕЉ У МОГУЋНОСТИ ДА ПРУЖА ПОТРЕБНУ НЕГУ, A НАЈДАЉЕ ДОК НЕГОВАТЕЉ HE НАВРШИ ОПШТИ СТАРОСНИ УСЛОВ 3A ОСТВАРИВАЊЕ ПЕНЗИЈЕ ПРЕМА ПРОПИСИМА O ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ.

СТАТУС И ПРАВО РОДИТЕЉА НЕГОВАТЕЉА НА МАТЕРИЈАЛНУ ПОДРШКУ ЗА НЕГУ ДЕТЕТА МИРУЈУ ЗА ВРЕМЕ ДОК СЕ РОДИТЕЉ НЕГОВАТЕЉ НАЛАЗИ У ПРОТВОРУ ИЛИ НА ИЗДРЖАВАЊУ КАЗНЕ ЗАТВОРА, У ТРАЈАЊУ ДУЖЕМ ОД 15 ДАНА, ОСИМ АКО ЈЕ ДЕЛО ЗБОГ КОГА ЈЕ ОДРЕЂЕН ПРИТВОР ИЛИ ОСУДА НА КАЗНУ ЗАТВОРА ИЗВРШЕНО ПРЕМА ДЕТЕТУ КОЈЕ ЈЕ НЕГОВАО.

CTATУC НЕГОВАТЕЉА И ПРАВА КОЈЕ ИЗ ТОГ СТАТУСА ПРОИЗЛАЗЕ ПРЕСТАЈУ И КАДА НАДЛЕЖНИ ЦЕНТАР 3A СОЦИЈАЛНИ РАД УТВРДИ JIA НЕГОВАТЕЉ ИЗ НЕОПРАВДАНИХ РАЗЛОГА НЕ ПРУЖА ДЕТЕТУ ПОТРЕБНУ НЕГУ ИЛИ ТО ЧИНИ НЕСАВЕСНО ИЛИ НА НЕОДГОВАРАЈУЋИ НАЧИН, ОДНОСНО ДА ПОСТОЈЕ РАЗЛОЗИ ЗА ПОТПУНО ЛИШЕЊЕ РОДИТЕЉСКОГ ПРАВА ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈУ ПОРОДИЧНИ ОДНОСИ.

CTATУC НЕГОВАТЕЉА И ПРАВА КОЈЕ ИЗ ТОГ СТАТУСА ПРОИЗЛАЗЕ ПРЕСТАЈУ И НА ЗАХТЕВ НЕГОВАТЕЉА, ДАНОМ КОНАЧНОСТИ РЕШЕЊА КОЈИМ ЈЕ О ЗАХТЕВУ ОДЛУЧЕНО.

ПРАВО НЕГОВАТЕЉА НА ПОСЕБНУ НОВЧАНУ НАКНАДУ ПО ПРЕСТАНКУ СТАТУСА

ЧЛАН 94Ђ

НЕГОВАТЕЉ КОЈИ НИЈЕ У РАДНОМ ОДНОСУ, А КОЈИ НАЈМАЊЕ 15 ГОДИНА НЕПОСРЕДНО HEГУЈE ДЕТЕ У СТАТУСУ РОДИТЕЉА НЕГОВАТЕЉА ИЛИ НЕГОВАТЕЉА ИMA ПРАВО HA ПОСЕБНУ НОВЧАНУ НАКНАДУ У ВИДУ ДОЖИВОТНОГ МЕСЕЧНОГ НОВЧАНОГ ПРИМАЊА У ВИСИНИ НАЈНИЖЕ ПЕНЗИЈЕ У ОСИГУРАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ, КАД НАВРШИ ОПШТИ СТАРОСНИ УСЛОВ 3A ОСТВАРИВАЊЕ ПЕНЗИЈЕ ПРЕМА ПРОПИСИМА О ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ, AKO НИЈЕ ОСТВАРИО ПРАВО HA ПЕНЗИЈУ ИЛИ ПРАВО HA ПОСЕБНУ НОВЧАНУ НАКНАДУ ИЗ ЧЛАНА 94. СТАВ 6. ОВОГ ЗАКОНА.

НЕМА ПРАВО HA ПОСЕБНУ НОВЧАНУ НАКНАДУ M3 CTABA 1. ОВОГ ЧЛАНА ЛИЦЕ КОЈЕМ ЈЕ СТАТУС НЕГОВАТЕЉА ПРЕСТАО ИЗ РАЗЛОГА НАВЕДЕНИХ У ЧЛАНУ 94)1 СТАВ 4. ОВОГ ЗАКОНА, КАО И ЛИЦЕ КОЈЕ JE ПО ПРЕСТАНКУ CTATУCA НЕГОВАТЕЉА ЛИШЕНО РОДИТЕЉСКОГ ПРАВА ИЛИ МУ ЈЕ ОДРЕЂЕНА МЕРА ЗАШТИТЕ ОД НАСИЉА У ПОРОДИЦИ, У ОДНОСУ НА ДЕТЕ КОЈЕ ЈЕ НЕГОВАЛО, ОДНОСНО КОЈЕ ЈЕ ПРАВНОСНАЖНО ОСУЂЕНО ЗА КРИВИЧНО ИЛИ ДРУГО КАЖЊИВО ДЕЛО ИЗВРШЕНО ПРЕМА ТОМ ДЕТЕТУ.

ЛИЦЕ КОЈЕ СТЕКНЕ ПРАВО НА ПЕНЗИЈУ НАКОН СТИЦАЊА ПРАВА НА ПОСЕБНУ НОВЧАНУ НАКНАДУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, ИМА ПРАВО ИЗБОРА ИЗМЕЂУ ПЕНЗИЈЕ И ПОСЕБНЕ НОВЧАНЕ НАКНАДЕ.

ПОСЕБНА НОВЧАНА НАКНАДА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА УСКЛАЂУЈЕ СЕ НА НАЧИН ПРОПИСАН ЗА УСКЛАЂИВАЊЕ НАЈНИЖЕ ПЕНЗИЈЕ У ОСИГУРАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ.

СРЕДСТВА ЗА ИСПЛАТУ ПОСЕБНЕ НОВЧАНЕ НАКНАДЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОБЕЗБЕЂУЈУ СЕ У БУЏЕТУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.

ПОСТУПАК 3A ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА

ЧЛАН 94E

ПОСТУПАК ЗА ПРИЗНАВАЊЕ СТАТУСА НЕГОВАТЕЉА И ПРАВА КОЈА ИЗ ТОГ CTATУCA ПРОИЗЛАЗЕ ПОКРЕЋЕ CE НА ЗАХТЕВ РОДИТЕЉА И ЛИЦА ИЗ ЧЛАНА 94Ђ ОВОГ ЗАКОНА.

ПОСТУПАК ЗА ПРЕСТАНАК СТАТУСА НЕГОВАТЕЉА И ПРАВА КОЈА ИЗ ТОГ СТАТУСА ПРОИЗЛАЗЕ МОЖЕ СЕ ПОКРЕНУТИ И ПО СЛУЖБЕНОЈ ДУЖНОСТИ.

O CTATУCУ НЕГОВАТЕЉА И ПРАВИМА КОЈА ИЗ ТОГ СТАТУСА ПРОИЗЛАЗЕ ОДЛУЧУЈЕ ЦЕНТАР 3A СОЦИЈАЛНИ РАД ОСНОВАН ЗА ТЕРИТОРИЈУ НА КОЈОЈ ПОДНОСИЛАЦ ЗАХТЕВА ИМА ПРЕБИВАЛИШТЕ, ОДНОСНО БОРАВИШТЕ.

HA ПОСТУПАК И3 CT. 1. И 2. OBOF ЧЛАНА СХОДНО СЕ ПРИМЕЊУЈУ ОДРЕДБЕ ОВОГ ЗАКОНА О ПОСТУПКУ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА НОВЧАНУ СОЦИЈАЛНУ ПОМОЋ, ПРАВА НА ДОДАТАК ЗА ПОМОЋ И НЕГУ ДРУГОГ ЛИЦА И ПРАВА НА УВЕЋАНИ ДОДАТАК ЗА ПОМОЋ И НЕГУ ДРУГОГ ЛИЦА.

НАЛАЗИ И МИШЉЕЊА НАДЛЕЖНИХ ОРГАНА ВЕШТАЧЕЊА И3 ЧЛАНА 94A СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА, САЧИЊЕНИ ЗА ПОТРЕБЕ ОСТВАРИВАЊА ДРУГИХ ПРАВА ДЕЦЕ И РОДИТЕЉА, ПРИЗНАЈУ СЕ КАО ДОКАЗНО СРЕДСТВО И У ПОСТУПКУ ЗА ПРИЗНАВАЊЕ СТАТУСА И ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА ИЗ ЧЛАНА 94Г ОВОГ 3AKOHA.”

ИЗЈАВА O УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа:

Народни посланици: Мариника Тепић, Драган Ђилас, Борко Стефановић, Јелена Милошевић, Далибор Јекић, Татјана Пашић, Душан Никезић, Пеђа Митровић, Мила Поповић, Јелена Спирић, Горан Петровић и Бранко Миљуш.

1. Обрађивач :
2. Назив прописа:

- Предлог закона о допунама закона о социјалној заштити /

Draft of the law op social protection

1. 4. Усклађеност прописа с одредбама Споразума o стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник PC", број 83/08) (у даљем тексту: Споразум): а) Одредба Споразума која се односи на нормативну садржину прописа,

6) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,

в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,

г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума,

д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније. - нема

5. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

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

6) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима, в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,

г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,

д) Року којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније. - нема

1. 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 вeћ ce 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/E3, али се не врши и пренос те одредбе директиве).

Не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност.

7. Дa ли су претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик7 /-

8. Дали је пропис преведен на неки службени језик Европске унијег -/-

9. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености. -/-

Датум: 22. новембар 2024. године

**Предлог закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом**

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ЗАШТИТНИК ГРАЂАНА

Београд

датум 07.05. 20/3.

Заштитник грађана Заштитник грађана

НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Председнику Скупштине, мр Небојши Стефановићу

11000 БЕОГРАД

Краља Милана 14

Поштовани господине Стефановићу,

У складу са чланом 107. став 2. Устава Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 98/2006), односно чланом 18. став 1. Закона о Заштитнику грађана („Службени гласник РС", бр. 79/05 и 54/07) и на основу члана 150. став 2. Пословника Народне скупштине Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 20/2012), подносим Народној скупштини Предлог закона изменама и допунама Закона о раду и Предлог закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом.

Срдачно,

ЗАШТИТНИК ГРАЂАНА

Прилог:

Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду са образложењем

Саша Јанковић

Предлог закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом

Изјаве о усклађености са прописима Европске уније

Делиградска 16. 11000 Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ЗАШТИТНИК ГРАЂАНА

218-3/13 Београд

дел.бр. 12808

датум 07.05.2013.

ПРЕДЛОГ

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ФИНАНСИЈСКОЈ ПОДРШЦИ

ПОРОДИЦИ СА ДЕЦОМ

Члан 1.

У Закону о финансијској подршци породици са децом („Службени гласник РС", бр. 16/2002, 115/2005 и 107/2009), у члану 9. став 1. тач. 1), наслову одељка 1. Главе II и члана 29. после речи „одсуства са рада ради неге детета“ брише се реч „и“ и додаје се запета, а после речи „одсуства са рада ради посебне неге детета“ додају се речи „и рада са скраћеним радним временом ради неге детета старијег од пет година коме је неопходна стална нега и помоћ“.

Члан 2

У члану 9. став 1. после тачке 1) додаје се нова тачка 1а која гласи:

„1а) накнада незапосленом родитељу који негује дете коме је неопходна стална нега и помоћ;"

Члан 3.

У члану 10. после става 2. додају се нови ставови 3. и 4. који гласе:

„Један од родитеља детета који је, у складу са законом који уређује радне односе, стекао право на рад са скраћеним радним временом ради неге детета старијег од пет година које je потпуно зависно од медицинске или друге неге и помоћи, односно коме је ради задовољавања основних животних потреба и обезбеђивања и очувања квалитета живота у породици и заједници неопходна стална нега и помоћ, остварује право на накнаду зараде.

Право из става 2. овог члана припада, под условима утврђеним овим законом и законом који уређује радне односе, и једном од усвојитеља детета, дететовом старатељу и, у изузетним случајевима, члану дететове породице, односно брачном или ванбрачном партнеру дететовог родитеља.“

Члан 4.

У члану 11. после става 4. додаје се нови став 5. који гласи:

„Накнада зараде за лица из члана 10. ст. 3. и 4. овог закона утврђује се у висини просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без пореза и доприноса, умањене сразмерно скраћењу радног времена у складу са законом".

У досадашњем ставу 5. који постаје став 6. број „4“ замењује се бројем „5“.

Досадашњи став 6. постаје став 7.

Члан 5.

У члану 13. став 3. после речи „који немају друге запослене“ додају се речи „и кориснике права из члана 10. ст. 3. и 4“.

Члан 6.

После члана 13. додаје се нови одељак 1а и чланови 13а - 13ж, који гласе:

„1а. Накнада незапосленом родитељу који негује дете коме је неопходна стална нега и помоћ

Члан 13а

Један од родитеља детета које је потпуно зависно од медицинске или друге неге и помоћи коју му пружа родитељ, односно детета коме је ради задовољавања основних животних потреба и обезбеђивања и очувања квалитета живота у породици и заједници неопходна стална нега и помоћ, има право на накнаду за негу детета.

Право из става 1. овог члана под условима и на начин прописан овим законом, родитељ остварује и након пунолетства детета док таква потреба траје, а најдуже до дана испуњења услова за остваривање права на старосну пензију.

Право из ст. 1. и 2. овог члана под условима и на начин прописан овим законом, остварује и један од усвојитеља, односно старатељ детета.

Изузетно, када један или оба родитеља живе са дететом али због свог психофизичког стања нису у могућности да детету пруже потребну негу, а дете се не налази под старатељством друге особе, право из ст. 1. и 2. овог члана може се, под условима и на начин прописан овим законом, признати једном од чланова породице детета, односно брачном или ванбрачном партнеру родитеља детета, који са дететом живи у породичном домаћинству.

Уколико у породици има двоје и више деце која су потпуно зависна од медицинске или друге неге и помоћи коју им пружа родитељ, односно деце којој је ради задовољавања основних животних потреба и обезбеђивања и очувања квалитета живота у породици и заједници неохподна стална нега и помоћ, право из ст. 1. и 2. овог члана могу стећи, под условима и на начин прописан овим законом, оба родитеља, а када дете живи у једнородитељској породици и члан дететове породице, односно брачни или ванбрачни партнер дететовог родитеља, који са дететом живи у породичном домаћинству.

Члан 136

Право на накнаду из члана 13а родитељ стиче под условима:

1. да није запослен, нити остварује приходе по основу свог рада;

2. да укупан месечни приход од имовине по члану породице не прелази износ прописан у чл. 19. ст. 1. тач. 1) и 2) овог закона;

3. да постоји потреба детета за пружањем сталне медицинске или друге неге и помоћи;

4. да је родитељ обучен да пружа медицинску негу и помоћ детету из члана 13а овог закона и да такву врсту неге и помоћи, односно другу негу и помоћ детету непосредно и пружа;

5. да се нега и помоћ која је детету потребна не може обезбедити у оквиру мера социјалне и здравствене заштите, мера подршке у образовању и у оквиру услуга које обезбеђује јединица локалне самоуправе.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу мишљења о стању и потребама детета из члана 13а овог закона, које даје:

1) за дете и младу особу до навршених 26 година интерресорна комисија у поступку

процене потреба за пружањем додатне образовне, здравствене или социјалне подршке

детету и ученику;

2) за особу старију од 26 година орган надлежан за давање налаза, мишљења и оцене на

основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању.

Члан 13в

Поступак за остваривање права на накнаду из члана 13а покреће се на захтев родитеља.

О захтеву из става 1. овог члана одлучује решењем орган управе одређен овим законом, на основу мишљења органа из члана 136 став 2.

Орган управе дужан је да приликом одлучивања о захтеву цени доступност услуга из члана 136 ст. 1. тач. 5), сходно мишљењу органа из члана 136 став 2. о стању и потребама детета.

На решење из става 2. овог члана може се поднети жалба.

О жалби одлучује државни орган одређен овим законом.

Против другостепеног решења може се покренути управни спор.

Члан 13г

Родитељ има право на накнаду из чл. 13а у износу просечне месечне зараде по запосленом, без пореза и доприноса, утврђене на нивоу Републике Србије.

Родитељ који је остварио право на накнаду из чл. 13а остварује права из пензијског осигурања, здравственог осигурања и права по основу незапослености, у истом обиму као запослена особа, у складу са законом.

Основица за уплату доприноса за обавезно пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености је износ накнаде из става 1. овог члана.

Обрачун и исплату накнаде из става 1. овог члана и уплату свих доприноса за обавезна осигурања из става 2. овог члана врши општинска, односно градска управа из средстава која су за ту намену обезбеђена у буџету Републике Србије.

Услове, начин и поступак остваривања права на накнаду из ст. 1. и 2. овог члана заједнички ближе уређују министар надлежан за социјална питања и министар надлежан за питања

здравља.

Члан 13д

Министарство надлежно за социјална питања води евиденцију лица којима је признато право на накнаду из члана 13а.

Садржај и начин вођења евиденције из става 1. овог члана прописује министар надлежан за социјална питања.

Члан 135

Право на накнаду из члана 13а престаје:

1) када престану разлози због којих је родитељ стекао ово право, а на основу мишљења

органа из чл. 136 став 2;

2) када родитељ није у могућности да пружи потребну негу детету;

3) ако родитељ из неоправданих разлога детету не пружа адекватну негу;

4) ако се родитељ налази у притвору или на издржавању казне затвора дуже од 2 месеца; 5) смрћу родитеља примаоца накнаде или детета;

6) заснивањем радног односа, односно радним ангажовањем родитеља примаоца накнаде или остваривањем прихода од имовине у износу већем од износа прописаног одредбама чл. 136 ст. 1. тач 2);

7) када се детету одговарајућа нега и помоћ може обезбедити у оквиру мера социјалне и здравствене заштите, мера подршке у образовању и у оквиру услуга које обезбеђује јединица локалне самоуправе.

О престанку права на накнаду из члана 13а одлучује решењем орган управе одређен овим законом.

На решење из става 2. овог члана може се поднети жалба. О жалби одлучује државни орган одређен овим законом.

Против другостепеног решења може се покренути управни спор.

Члан 13е

Право на накнаду из члана 13а подлеже ревизији, након истека једне године од дана правноснажности решења којим је право на накнаду признато односно од дана последње ревизије.

Поступак ревизије донетих решења о признатом праву на накнаду из члана 13а покреће по службеној орган који је донео решење којим је признато право на накнаду.

Услове, начин и поступак ревизије из става 1. овог члана заједнички ближе уређују министар надлежан за социјална питања и министар надлежан за питања здравља.

Члан 13ж

Право на накнаду незапосленом родитељу који негује дете коме је неопходна стална нега и помоћ није од утицаја на остваривање права детета и родитеља на друге облике финансијске и материјалне подршке у складу са законом.“

Члан 7.

У члану 26. после става 4. додају се нови ставови 5. и 6. који гласе:

„Услове, начин и поступак остваривања права на накнаду зараде за време рада са скраћеним радним временом ради неге детета старијег од пет година коме је неопходна стална нега и помоћ и накнаду незапосленом родитељу који негује дете коме је неопходна стална нега и помоћ, прописују заједнички министар надлежан за социјална питања и министар надлежан за питања здравља."

„Ближе услове за остваривање права на рад са скраћеним радним временом родитеља детета старијег од пет година које је потпуно зависно од медицинске или друге неге и помоћи, односно коме је ради задовољавања основних животних потреба и обезбеђивања и очувања квалитета живота у породици и заједници неопходна стална нега и помоћ прописују заједнички министар надлежан за социјална питања и министар надлежан за питања здравља."

Члан 8.

Прописи из чл. 11. став 7., 13г став 5., чл. 13д став 2., чл. 13е став 3. и чл. 26. ст. 5. и 6. овог закона донеће се у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

До доношења прописа из става 1. овог члана примењиваће се прописи који су важили до дана ступања на снагу овог закона, ако нису у супротности са овим законом.

Члан 8.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије".

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

УСТАВНИ ОСНОВ

Уставно-правни основ за доношење Закона о изменама и допунама Закона о финансијској породици са децом налази се у одредбама члана 97. тач. 8. и 10. Устава Републике Србије којим је утврђено да Република Србија уређује и обезбеђује систем у области радних односа, социјалног осигурања и других облика социјалне сигурности, друге економске и социјалне односе од општег интереса, здравства и социјалне заштите, бриге о деци и борачке и инвалидске заштите.

Ратификацијом Конвенције о правима детета, Република Србија обавезала се да предузима све одговарајуће законодавне, административне и остале мере за остваривање права детета признатих у овој конвенцији, користећи расположива средства, а где је то потребно, у оквиру међународне сарадње (чл. 4. Конвенције). Ова обавеза обухвата обезбеђивање заштите и бриге за дете која је неопходна за дететову добробит (чл. 3. Конвенције); руковођење, као примарним принципом, најбољим интересима детета (чл. 3. Конвенције); пружање родитељима одговарајуће помоћи у обављању дужности неге и васпитања детета (чл. 18. Конвенције); пружање посебне неге и помоћи детету са сметњама у развоју и особама које се о детету брину (чл. 23. Конвенције); предузимање мера за помоћ родитељима и другим лицима која се брину о детету ради остваривања права детета на животни стандард примерен физичком, менталном, духовном, моралном и друштвеном развоју детета (чл. 27. Конвенције).

Доношењем Закона о потврђивању Конвенције о правима особа с инвалидитетом („Службени гласник РС - Међународни уговори“, број 42/2009), Република Србија признала је права особа са инвалидитетом гарантована овим међународним уговором, између осталих и право на одговарајући животни стандард за њих и њихову породицу, укључујући одговарајућу исхрану, одећу и смештај и право на социјалну заштиту. Држава је преузела обавезу да предузме одговарајуће кораке и мере ради очувања и унапређивања ових права, укључујући и мере које обезбеђују равноправни приступ одговарајућим и расположивим услугама, средствима и осталој помоћи, приступ државној помоћи за покривање трошкова везаних за инвалидитет и одговарајућу финансијску помоћ (члан 28. Конвенције).

РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Законом о раду, Законом о социјалној заштити и Законом о финансијској подршци породици са децом уређени су одређени облици подршке деци са сметњама у развоју и инвалидитетом и њиховим породицама.

Током протеклих година, Република Србија је начинила одређене позитивне помаке усмерене ка реформисању система социјалне заштите и образовања. Видљиви су напори да се започне процес деинституционализације, нарочито кад је реч о установама социјалне заштите за децу. Доношење Закона о основама система образовања и васпитања 2009. године и Закона о социјалној заштити 2011. године, дало је институционални и правни оквир за развијање различитих услуга у области образовања и социјалне заштите усмерених ка инклузији деце са сметњама у развоју у друштво, кроз образовање у редовном образовном систему и укључивање у локалне заједнице кроз услуге које обезбеђују јединице локалне самоуправе. Међутим, иако је оквир постављен, ове мере нису заживеле у довољној мери, односно у највећем су броју случајева недоступне деци којој су потребне.

Подршка биолошким породицама деце са сметњама у развоју и инвалидитетом и деце оболеле од тешких болести није, међутим, ни приближно пратила промене у систему социјалне заштите ове деце, посебно када је реч о подршци хранитељству. Родитељима који непосредно брину о деци којој је потребна стална брига, нега и помоћ стоји на располагању мали број услуга и погодности које не могу да задовоље потребе ових породица. Родитељима стоје на располагању следеће могућности:

1. Запослени родитељ има право на посебну негу детета или скраћено радно време након породиљског одсуства и одсуства ради неге детета, до дететове навршене пете године живота. Уколико одсуствује са рада, припада му накнада зараде у складу са одредбама Закона о финансијској подршци породици са децом. Уколико ради скраћено, послодавац има обавезу да исплаћује сразмерну зараду, а за део радног времена који није радио, родитељ добија накнаду зараде (одредбе чл. 96. Закона о раду).

Уколико се, међутим, здравствени проблем код детета наставио после дететове пете године живота, или се као што је случај код Батенове болести појавио касније, родитељи не могу да се користе овим правом које је Закон о раду прописао, услед ограничења постављеног узрастом детета.

2. Запослени родитељ има право да ради скраћено радно време, уколико дете болује од одређених болести: церебралне парализе, дечје парализе, неке врсте плегије, мишићне дистрофије и осталих тешких обољења. Скраћење не може да буде више од половине радног времена. За то време родитељ остварује сразмерну зараду, а нема накнаду зараде за део радног времена које не ради (чл. 98. Закона о раду).

Иако је реч о тешким болестима, односно стањима, родитељ детета старијег од пет година нема могућности да добије накнаду зараде, већ само могућност да ради скраћено и да у складу са тим и његова зарада буде умањена, при чему држава родитељу не пружа довољну додатну (у смислу екстерних услуга) подршку.

3. Додатак за помоћ и негу другог лица, односно увећани додатак за негу и помоћ другог лица прописан Законом о социјалној заштити остварује се само под условом да су испуњени медицински и социјални услови на страни корисника (детета): да је реч о особи/детету коме је услед телесног оштећења, оштећења чула вида, интелектуалних тешкоћа, промена у здравственом стању неопходна помоћ и нега другог лица ради задовољења основних животних потреба и које не може да устане из кревета, да се креће унутар стана без употребе помагала, да се храни, свлачи, облачи или да одржава основну личну хигијену без помоћи другог лица. Ако та лица имају стопроцентно телесно оштећење, или органски трајни поремећај неуролошког или психичког типа или имају више оштећења од по најмање 70%, припада им право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица (чл. 92 - 94. Закона о социјалној заштити).

Износ додатка износи 9.157,00 динара, а увећаног додатка око 24.699,00 динара.

Иако законом предвиђен као извор средстава за набављање услуга социјалне заштите за тешко болесно дете, дете са сметњама у развоју и инвалидитетом, односно особе са инвалидитетом, у пракси (увећани) додатак за помоћ и негу другог лица услед неразвијености сервиса помоћи и подршке и чињенице да они у највећој мери нису заживели најчешће постаје једини извор средстава за живот детета и породице, нарочито када је реч о родитељима који нису запослени, или су напустили посао да би могли да негују своје дете, или због тога што непосредно негују дете коме је неопходна стална нега и помоћ не могу да траже запослење.

У ситуацији када (и где) не функционишу услуге социјалне заштите, или остваривање права на негу деце, односно услуге подршке ради укључивања детета у образовање и заједницу (лични пратилац у образовању, персонална или друга асистенција за дете, кућна медицинска или немедицинска нега, одговарајуће услуге у предшколским установама и школама, итд) док родитељи раде постоји само „на папиру“, родитељи су суочени са избором између једине две могућности: да се не запошљавају, односно да напуштају посао и да наставе да негују дете, остајући при том без прихода, при чему најчешће сами сносе високе трошкове лечења, свакодневне неге и рехабилитације детета; или да дете препусте систему социјалне заштите (дете сместе у установу социјалне заштите или хранитељску породицу) како би могли да се запосле односно да наставе да раде и обезбеде извор егзистенције за друге чланове породице. Посебно је тежак положај једнородитељских породица деце којој је неопходна стална нега.

Број деце са сметњама у развоју и инвалидитетом и тешко болесне деце која живе у својим породицама и којој је неопходна стална нега није познат, с обзиром да таква врста евиденције не постоји. Увођење новог права родитељима деце којој је неопходна стална нега и помоћ довело би следствено и до евидентирања броја ове деце, што би било од значаја приликом планирања услуга у заједници и потребних средстава.

У најбољем је интересу деце са сметњама у развоју и инвалидитетом и тешко болесне деце да се о њему брину њихови родитељи, уз доступне услуге у заједници које су усмерене ка укључивању детета у заједницу, његово/њено осамостаљивање у највећој могућој мери, што истовремено омогућава родитељима да се радно и професионално ангажују и остварују, а себи и члановима породице обезбеђују егзистенцију и финансијску независност. Када су, међутим, услуге детету и породици недоступне, одговорност је државе да обезбеди подршку родитељима који сами те услуге пружају свом детету. У том смислу, процењено је да је потребно обезбедити додатну подршку родитељима деце којој је потребна стална нега и помоћ, онда када услуге неге и помоћи није могуће обезбедити у оквиру постојећег система услуга у заједници (у систему здравствене, односно социјалне заштите, бриге о деци, мера подршке у образовању и услуга у локалној заједници). На овај начин, Република Србија демонстрирала би своју опредељеност да пружи максималну подршку и помоћ породицама са децом са сметњама у развоју и инвалидитетом и тешко болесне деце и подстакла би останак ове деце у биолошким породицама и тиме непосредно утицала на процес деинституционализације (како кроз мањи број деце која би била корисници услуга алтернативне бриге, тако и кроз повратак одређеног броја деце у родитељске породице).

Права предвиђена овим изменама и допунама Закона финансијској подршци породици са децом не дирају у права која су већ уграђена у постојећи законодавни оквир, нити им се супротстављају. Увођење овог облика додатне подршке и помоћи родитељима није супститут сервиса и услуга подршке и помоћи деци са сметњама у развоју и инвалидитетом, тешко болесној деци и особама са инвалидитетом, већ комплементарно право чији ће обим примене бити директно пропорционалан доступности услуга које су у конкретном случају потребне.

Предлог Закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом подноси се паралелно са Предлогом Закона о изменама и допунама Закона о раду, којим су предложене измене у правцу пружања подршке запосленим родитељима деце старије од пет година којој је неопходна стална нега и помоћ.

III.

ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ

РЕШЕЊА

Одредбом члана 1. мењају се одредбе важећег чл. 9. став 1., наслова одељка 1. Главе II и важећег члана 29. додавањем речи које означавају ново право на накнаду зараде родитељима који су остварили право на рад са скраћеним радним временом ради неге детета старијег од пет година коме је неопходна стална нега и помоћ.

Одредбом члана 2. у листу права на финансијску подршку породици са децом која гарантује овај закон уводи се ново право накнада незапосленом родитељу који негује дете коме је неопходна стална нега и помоћ.

Одредбама члана 3. овог закона додају се два нова става у важећи члан 10. Новим ставом 3. ce уводи право на накнаду зараде једном од родитеља који је, на основу измењеног Закона о раду, стекао право да ради са скраћеним радним временом ради неге детета старијег од пет година коме је неопходна стална нега и помоћ.

Ово право, према одредбама новог става 4. овог члана, припада - под условима прописаним овим законом и Законом о раду и једном од усвојитеља детета (с обзиром да се усвојењем између детета и усвојитеља заснива трајни однос родитељ дете) и дететовом старатељу (када дете нема родитеље, односно родитељи не живе са дететом нити се о њему брину, те се дете налази под старатељством трећег лица). Изузетно и под законом прописаним условима, ово право може да припадне и члану дететове породице, када је реч о детету које живи са једним или оба родитеља који, због свог психофизичког стања, нису у могућности да детету пруже неопходну и сталну негу и помоћ. На исти начин и под истим условима ово право ће - такође у изузетним случајевима - бити признато и брачном или ванбрачном партнеру родитеља, уколико та особа живи са дететом у истом домаћинству и непосредно о детету брине и пружа му неопходну и сталну негу и помоћ. На овај начин се штите деца са сметњама у развоју и инвалидитетом и тешко болесна деца, која су и додатно депривирана, јер су лишена родитељске бриге и неге; без подршке друштва особи који се о детету непосредно стара, постоји висок ризик од смештаја детета ван породичног окружења.

Одредбама члана 4. додаје се нови став 5. у важећи члан 11., којим се прописује висина накнаде лицу које је остварило право на рад са скраћеним радним временом ради неге детета старијег од пет година коме је неопходна стална нега и помоћ. Она је опредељена у висини просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без пореза и доприноса, уз умањење сразмерно скраћењу радног времена у складу са Законом о раду.

Одредбама члана 5. допуњује се одредба важећег члана 13. у ставу 3., тако што се прописује да накнаду лицима која су остварила право на рад са скраћеним радним временом ради неге детета старијег од пет година коме је неопходна стална нега и помоћ, обрачунава и исплаћује општинска, односно градска управа из средстава обезбеђених у буџету Републике Србије. Ово решење ослобађа послодавце обавеза обрачуна, исплате и накнадног рефундирања исплаћене накнаде зараде, што је у складу са начелом да обавеза подршке породици детета стоји на држави - а не на привредним субјектима.

Одредбом члана 6. уводи се ново право - накнада незапосленом родитељу који негује дете коме је неопходна стална нега и помоћ (у даљем тексту: накнада незапосленом родитељу), тако што се у закон додаје нови одељак у Глави II закона са осам нових чланова.

Новим чланом 13а прописује се ко стиче право на накнаду незапосленом родитељу: то су родитељи деце која су потпуно зависна од медицинске или друге неге и помоћи коју им пружа родитељ (као што је случај са децом оболелом од тешких и ретких болести, нпр. Батенова болест); и деце којој је ради задовољавања основних животних потреба и обезбеђивања и очувања квалитета живота у породици и заједници неопходна стална нега и помоћ (као што је случај са децом која имају вишеструке и тешке сметње у развоју, која у одређеној мери могу да користе услуге у заједници (уколико те услуге постоје), али само уз помоћ других лица. Пунолетство детета није разлог за престанак права, јер су деца и даље у потпуности зависна од родитељске неге, односно неге коју им пружају друге особе. Право, под истим условима као и родитељ, може да стекне и један од усвојитеља детета, јер се усвојењем положај усвојитеља изједначава са положајем родитеља.

С обзиром да има случајева у којима се о деци не брину или не могу да брину родитељи, већ чланови шире дететове породице, уводи се могућност да право на накнаду стекне и дететов старатељ када је реч о детету без родитеља, односно детету о коме се родитељи не брину и са дететом не живе и које је стога стављено под старатељство трећег лица. Изузетно и под законом прописаним условима, ово право може да припадне и члану дететове породице, односно брачном или ванбрачном партнеру родитеља детета, када је реч о детету које живи са једним или оба родитеља који, због свог психофизичког стања нису у могућности да детету пруже неопходну негу и помоћ.

Предложени став 5. овог члана предвиђа додатну подршку породицама у којима живи двоје и више деце којој је неопходна стална нега и помоћ, прописујући могућност да право на накнаду стекну оба родитеља, а у једнородитељским породицама и члан породичног домаћинства, односно брачни или ванбрачни партнер родитеља (који није родитељ деце). Чињеница да брига о више деце са тешким болестима, односно тешким сметњама у развоју или инвалидитетом окупира целокупне породичне ресурсе определила је увођење ове могућности, како би се у највећој могућој мери обезбедио останак деце у биолошким породицама и искоришћавање свих породичних ресурса, а издвајање деце из породица и њихова заштита кроз алтернативне облике старања и смештаја свели на најмању могућу меру.

Нови члан 136 став 1. прописује услове за остваривање овог права:

Запослени родитељ не стиче ово право, јер су њему на располагању Законом о раду: одсуство са рада ради посебне неге детета и на основу измењених одредби закона по предлогу Заштитника грађана - рад са скраћеним радним временом ради неге детета старијег од пет година коме је неопходна стална нега и помоћ. Ново право треба да служи да обезбеди егзистенцијалну сигурност деце и њихових породица када родитељи не раде и приходе не остварују из разлога што негују дете коме је неопходна стална нега и помоћ. Стога је услов да право на накнаду незапосленом родитељу остварује само онај родитељ који не ради, нити приходе по основу рада остварује на други начин;

Када је реч о породицама које поседују имовину (непокретну, односно другу имовину подобну за остваривање прихода), један од услова је да износ прихода који породица од имовине остварује не прелази износ који је овим законом прописан за остваривање права на дечји додатак. Тиме се спречава да изван могућности за остваривање овог права не остану родитељи деце којој је неопходна стална нега и помоћ, који поседују имовину мале вредности (као што је пољопривредно земљиште у малим површинама недовољним за остваривање прихода по основу пољопривреде), односно који имовину поседују али од ње не остварују приходе.

Право припада родитељу оног детета код кога је установљена потреба за сталном медицинском или другом негом и помоћи, уколико ту помоћ родитељ заиста и пружа, а када је у питању медицинска помоћ и уз услов да је родитељ обучен за њено пружање.

Како би се обезбедило да ово право не угрози инклузију деце са сметњама у развоју и инвалидитетом и тешко болесне деце у друштво, услов за остваривање права на накнаду незапосленом родитељу је да се нега која је детету неопходна не може обезбедити у оквиру мера социјалне и здравствене заштите, мера подршке у образовању или кроз услуге у локалној заједници. Основ овог предлога је чињеница да је обавеза државе да особама са инвалидитетом, деци са сметњама у развоју и инвалидитетом и тешко болесној деци пружи услуге и мере подршке, које обезбеђују да они буду укључени у друштвену заједницу. Уколико те мере и услуге не постоје (нису прописане или нису заживеле или нису доступне детету, односно особи), држава је дужна да пружи подршку родитељима који због потреба детета за сталном негом нису у могућности да привређују и остварују приходе. Посебно је осетљив положај деце и породица које живе у удаљеним, сеоским насељима у којима нема никаквих услуга подршке, нити има изгледа да у догледно време буду обезбеђене.

Ставом 2. члана 136 прописује се да одлука о остваривању права мора да почива на мишљењу интерресорне комисије у поступку процене потреба за пружањем додатне образовне, здравствене или социјалне подршке детету и ученику. Прописом који уређује оснивање и начин рада овог тела (Правилник о додатној образовној, здравственој и социјалној подршци детету и ученику) додатна подршка дефинисана је као «права и услуге које детету обезбеђују превазилажење физичких и социјалних препрека ка несметаном обављању свакодневних животних активности од значаја за укључивање у образовни процес, живот у заједници И успешно напредовање». Интерресорне комисије су мултидисциплинарна тела (три обавезна члана су из области су из области здравства, образовања и социјалне заштите, а комисија се може проширивати и са два повремена члана који се бирају према специфичностима детета), а мултидисциплинарни приступ нужан је ради свеобухватне процене стања и потреба детета са сметњама у развоју и инвалидитетом, тешко болесног детета, односно особе са инвалидитетом. Иако се комисије баве проценом потреба деце и ученика, њихова надлежност може се проширити на младе особе до 26. године живота; бројни закони изједначавају у правима младе до 26. године живота са особама млађим од 18. година, јер се средње образовање детета најчешће завршава након пунолетства, а високо образовање траје између пет и седам година. Када је у питању особа старија од 26. године, процену стања и потреба спроводи орган вештачења РФ ПИО (који исте послове обавља и када је реч о утврђивању постојања и степена инвалидитета, испуњености услова за признавање права за помоћ и негу другог лица и др).

Новим чланом 136 даје се оквир поступка за остваривање накнаде незапосленом родитељу, у складу са већ постојећим одредбама Закона о финансијској подршци породици са децом у чл. 26. - 33. Одлука се доноси применом овог закона и Закона о општем управном поступку (постојећи члан 27.), против одлуке се може поднети жалба, а против другостепене одлуке се може покренути управни спор.

Орган управе посебно је дужан да цени доступност услуга које су детету у конкретном случају потребне, и то у светлу мишљења надлежног органа о стању и потребама детета. Органи управе јединица локалне самоуправе (а одредбама овог закона они су надлежни за одлучивање о правима из области финансијске подршке породици са децом), имају законску обавезу, овлашћење и могућност да прате развој услуга и сервиса подршке и помоћи деци са сметњама у развоју и инвалидитетом, тешко болесној деци и особама са инвалидитетом, предлажу њихово увођење, прате њихово остваривање и сарађују са другим државним органима и органима територијалне аутономије и локалне самоуправе, тамо где је учешће тих органа за развој сервиса подршке потребно (Министарство здравља, када су у питању услуге из домена здравствене заштите; Министарство просвете, науке и технолошког развоја када је реч о укључивању деце са сметњама у развоју у образовање).

Нови члан 13г утврђује висину накнаде незапосленом родитељу у износу просечне месечне зараде по запосленом, без пореза и доприноса, утврђене на нивоу Републике Србије и обезбеђује да родитељ остварује и права из пензијског осигурања, здравственог осигурања и права по основу незапослености, на основицу која је такође утврђена овим чланом. Средства за исплату накнада и уплате доприноса за социјална осигурања обезбеђују се у буџету Републике Србије, а терет обрачуна и исплате накнаде и уплате доприноса за обавезна осигурања пада на управе јединица локалне самоуправе. Министри надлежни за социјална питања и за питања здравља ће заједнички ближе уредити услове, начин и поступак на који ће се остваривати накнада незапосленом родитељу.

Нови члан 13д уводи обавезу министарства надлежног за социјална питања да води евиденцију о лицима која су остварила право на накнаду незапосленом родитељу, чији садржај и начин вођења прописује министар рада, запошљавања и социјалне заштите.

Новим чланом 13ђ одређено је када право на накнаду незапосленом родитељу престаје:

-када престану разлози због којих је родитељ стекао ово право када дететово здравствено и психофизичко стање буде такво да не захтева непрестану родитељску негу, што утврђује својим мишљењем надлежни орган;

-када родитељ више не може да пружа помоћ и негу, односно престане да је пружа из неоправданих разлога, због упућивања на издржавање казне, или зато што му је одређен притвор;

-у случају смрти детета или родитеља који је остварио право на накнаду; када родитељ заснује радни однос или почне да остварује приходе радним ангажовањем, односно приходе од имовине у већем износу од прописаног;

-када се стална нега и помоћ коју родитељ пружа детету може обезбедити у оквиру мера социјалне и здравствене заштите, мера подршке у образовању и у оквиру услуга које обезбеђује јединица локалне самоуправе.

О престанку права одлучује надлежни орган утврђен овим законом, против првостепене одлуке се може поднети жалба, док се против другостепене одлуке може покренути управни спор.

Нови члан 13е уводи ревизију права на накнаду незапосленом родитељу, као контролни механизам коришћења овог права. Ревизију покреће орган који одлучује у првостепеном поступку, по службеној дужности, и то у року од једне године од дана када је право признато, односно од дана последње ревизије. Начин, услови и поступак ревизије уређују се подзаконским актом који ће заједнички донети министар надлежан за социјална питања и министар надлежан за питања здравља.

Нови члан 13ж прописује да право на накнаду незапосленом родитељу није од утицаја на остваривање других облика финансијске и материјалне помоћи и подршке предвиђених ОВИМ или другим законом. Накнада незапосленом родитељу неће утицати на остваривање права на родитељски и дечји додатак и друга права предвиђена овим законом, нити на остваривање права на (увећани) додатак за помоћ и негу другог лица (као накнаде намењене обезбеђивању услуга из области социјалне заштите за дете са сметњама у развоју и инвалититетом, односно особу са инвалидитетом), једнократну помоћ, новчану социјалну помоћ и друга права предвиђена Законом о социјалној заштити.

Одредбама члана 7. додају се нови ставови 5. и 6.

Првим се прописује да ће министри надлежни за социјална питања и питања здравља заједнички ближе уредити услове, начин и поступак остваривања права која се у правни систем уводе овим изменама и допунама (право на накнаду зараде за време рада са скраћеним радним временом ради неге детета старијег од пет година коме је неопходна стална нега и помоћ и право на накнаду зараде незапосленом родитељу који негује дете коме је неопходна стална нега и помоћ). Подзаконски акт уредиће између осталог - и критеријуме на основу којих се утврђује да ли је дете са сметњама у развоју и инвалидитетом, тешко болесно дете, односно особа са инвалидитетом потпуно зависна од медицинске или друге неге и помоћи, односно да ли јој је, ради задовољавања основних животних потреба и обезбеђивања и очувања квалитета живота у породици и заједници, неопходна стална нега и помоћ; поступак по поднетом захтеву; начин остваривања права; механизам редовне контроле остваривања права.

Новим ставом 6. се прописује да министри надлежни за социјална питања и питања здравља заједнички уређују ближе услове под којима родитељ детета старијег од пет година коме је неопходна стална нега и помоћ може да стекне право да ради са скраћеним радним временом.

Одредба члана 8. је прелазног карактера и њом се утврђује рок у коме је потребно донети подзаконске акте којима ће се детаљније уредити услови, начин и поступак остваривања права која се овим законом уводе.

У члану 9. утврђено је ступање на снагу овог закона а то је осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије".

ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

Средства за спровођење овог закона обезбеђују се у буџету Републике Србије. Могуће је да надлежно министарство направи апроксимацију ових средстава користећи параметре у вези са издвајањима која се актуелно дају за накнаде хранитељима и рад институција за смештај деце са сметњама или инвалидитетом.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДБИ ВАЖЕЋЕГ ЗАКОНА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ

II ПРАВА НА ФИНАНСИЈСКУ ПОДРШКУ ПОРОДИЦИ СА ДЕЦОМ

Члан 9

Права на финансијску подршку породици са децом, у смислу овог закона, јесу:

1) накнада зараде за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, одсуства са рада ради посебне неге детета И РАДА СА СКРАЋЕНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА СТАРИЈЕГ ОД ПЕТ ГОДИНА КОМЕ ЈЕ НЕОПХОДНА СТАЛНА НЕГА И ПОМОЋ;

1А) НАКНАДА НЕЗАПОСЛЕНОМ РОДИТЕЉУ КОЈИ НЕГУЈЕ ДЕТЕ КОМЕ ЈЕ НЕОПХОДНА СТАЛНА НЕГА И ПОМОЋ;"

2) родитељски додатак;

3) дечији додатак;

4) накнада трошкова боравка у предшколској установи за децу без родитељског старања;

5) накнада трошкова боравка у предшколској установи за децу са сметњама у развоју;

6) регресирање трошкова боравка у предшколској установи деце из материјално угрожених породица.

Права из става 1. тач. 1) до 5) овог члана јесу права од општег интереса и о њиховом обезбеђивању стара се Република.

О обезбеђивању права из става 1. тачка 6) овог члана стара се општина односно град, у складу са овим законом.

Општина, односно град могу, ако су обезбедили средства, да утврде и друга права, већи обим права од права утврђених овим законом и повољније услове за њихово остваривање.

1. Накнада зараде за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета И РАДА СА СКРАЋЕНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА СТАРИЈЕГ ОД ПЕТ ГОДИНА КОМЕ ЈЕ НЕОПХОДНА СТАЛНА НЕГА И ПОМОЋ

Члан 10

Накнаду зараде за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета остварују:

1) запослени код правних и физичких лица (у даљем тексту: запослени код послодавца); 2) лица која самостално обављају делатност.

Накнаду зараде из става 1. овог члана остварује и отац, један од усвојитеља, хранитељ, односно старатељ детета, када у складу са прописима о раду користи одсуство из става 1. овог члана.

ЈЕДАН ОД РОДИТЕЉА ДЕТЕТА КОЈИ ЈЕ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИ УРЕЂУЈЕ РАДНЕ ОДНОСЕ, СТЕКАО ПРАВО НА РАД СА СКРАЋЕНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА СТАРИЈЕГ ОД ПЕТ ГОДИНА КОЈЕ ЈЕ ПОТПУНО ЗАВИСНО ОД МЕДИЦИНСКЕ ИЛИ ДРУГЕ НЕГЕ И ПОМОЋИ, ОДНОСНО КОМЕ ЈЕ РАДИ ЗАДОВОЉАВАЊА ОСНОВНИХ ЖИВОТНИХ ПОТРЕБА И ПОТРЕБА И ОБЕЗБЕЂИВАЊА И

ОЧУВАЊА КВАЛИТЕТА ЖИВОТА У ПОРОДИЦИ И ЗАЈЕДНИЦИ НЕОПХОДНА СТАЛНА НЕГА И ПОМОЋ, ОСТВАРУЈЕ ПРАВО НА НАКНАДУ ЗАРАДЕ.

ПРАВО ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА ПРИПАДА, ПОД УСЛОВИМА УТВРЂЕНИМ ОВИМ ЗАКОНОМ И ЗАКОНОМ КОЈИ УРЕЂУЈЕ РАДНЕ ОДНОСЕ, И ЈЕДНОМ ОД УСВОЈИТЕЉА ДЕТЕТА, ДЕТЕТОВОМ СТАРАТЕЉУ И, У ИЗУЗЕТНИМ СЛУЧАЈЕВИМА, ЧЛАНУ ДЕТЕТОВЕ ПОРОДИЦЕ, ОДНОСНО БРАЧНОМ ИЛИ ВАНБРАЧНОМ ПАРТНЕРУ ДЕТЕТОВОГ РОДИТЕЉА.

Члан 11

Накнада зараде за лица из члана 10. став 1. тачка 1) овог закона утврђује се у висини просечне основне зараде запосленог за 12 месеци који претходе месецу у коме отпочиње коришћење одсуства, увећане по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у складу са Законом, а највише до пет просечних месечних зарада у Републици Србији.

Накнада зараде за лица из члана 10. став 1. тачка 1) овог закона која су била у радном односу мање од 12 месеци, утврђује се тако што се за месеце који недостају до 12 месеци као зарада узима 50% просечне месечне зараде у Републици Србији, према подацима које објави републички орган надлежан за послове статистике, у месецу који претходи месецу отпочињања одсуства.

Накнада зараде за лица из члана 10. став 1. тачка 2) овог закона утврђује се у висини просечне месечне основице за плаћање доприноса за обавезно социјално осигурање у последњих 12 месеци који претходе месецу отпочињања одсуства, а највише до пет просечних месечних зарада у Републици Србији.

Накнада зараде за лица из члана 10. став 1. тачка 2) овог закона која су самостално обављала делатност мање од 12 месеци, утврђује се тако што се за месеце који недостају до 12 месеци као зарада узима 50% просечне месечне зараде у Републици Србији, према подацима које објави републички орган надлежан за послове статистике, у месецу који претходи месецу отпочињања одсуства.

НАКНАДА ЗАРАДЕ ЗА ЛИЦА ИЗ ЧЛАНА 10. СТ. 3. И 4. ОВОГ ЗАКОНА УТВРЂУЈЕ СЕ У ВИСИНИ ПРОСЕЧНЕ МЕСЕЧНЕ ЗАРАДЕ ПО ЗАПОСЛЕНОМ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ, БЕЗ ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА, УМАЊЕНЕ СРАЗМЕРНО СКРАЋЕЊУ РАДНОГ ВРЕМЕНА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

Накнада зараде исплаћује се у износу утврђеном у складу са ст. 1-4 5. овог члана за време остваривања права.

Начин обрачуна накнаде зараде прописује министар надлежан за социјална питања.

Члан 13

Обрачун и исплату накнаде зараде врши послодавац истовремено са обрачуном и исплатом зарада запосленима.

Послодавац је дужан да општинској, односно градској управи достави доказе о висини основне зараде запосленог за 12 месеци који претходе месецу отпочињања одсуства.

За кориснике права из члана 10. став 1. тачка 2) овог закона који немају друге запослене И КОРИСНИКЕ ПРАВА ИЗ ЧЛАНА 10. СТ. 3. И 4, обрачун и исплату накнаде зарада врши општинска, односно градска управа из средстава обезбеђених у буџету Републике.

Општинска, односно градска управа врши пренос средстава послодавцу из става 1. овог члана из средстава обезбеђених у буџету Републике.

Послодавцу из става 1. овог члана пренос средстава врши се по достављању доказа да је исплатио накнаду зараде запосленом.

Министар надлежан за финансије и министар надлежан за социјална питања споразумно прописују начин и поступак преноса средстава за исплату накнаде зараде запосленима за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

1А. НАКНАДА НЕЗАПОСЛЕНОМ РОДИТЕЉУ КОЈИ НЕГУЈЕ ДЕТЕ КОМЕ ЈЕ НЕОПХОДНА СТАЛНА НЕГА И ПОМОЋ

ЧЛАН 13А

ЈЕДАН ОД РОДИТЕЉА ДЕТЕТА КОЈЕ ЈЕ ПОТПУНО ЗАВИСНО ОД МЕДИЦИНСКЕ ИЛИ ДРУГЕ НЕГЕ И ПОМОЋИ КОЈУ МУ ПРУЖА РОДИТЕЉ, ОДНОСНО ДЕТЕТА КОМЕ ЈЕ РАДИ ЗАДОВОЉАВАЊА ОСНОВНИх животнИХ ПОТРЕБА И ОБЕЗБЕЂИВАЊА И ОЧУВАЊА КВАЛИТЕТА ЖИВОТА У ПОРОДИЦИ И ЗАЈЕДНИЦИ НЕОПХОДНА СТАЛНА НЕГА И ПОМОЋ, ИМА ПРАВО НА НАКНАДУ ЗА НЕГУ ДЕТЕТА.

ПРАВО ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ПОД УСЛОВИМА И НА НАЧИН ПРОПИСАН ОВИМ ЗАКОНОМ, РОДИТЕЉ ОСТВАРУЈЕ И НАКОН ПУНОЛЕТСТВА ДЕТЕТА ДОК ТАКВА ПОТРЕБА ТРАЈЕ, А НАЈДУЖЕ ДО ДАНА ИСПУЊЕЊА УСЛОВА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА СТАРОСНУ ПЕНЗИЈУ.

ПРАВО ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА ПОД УСЛОВИМА И НА НАЧИН ПРОПИСАН ОВИМ ЗАКОНОМ, ОСТВАРУЈЕ И ЈЕДАН ОД УСВОЈИТЕЉА, ОДНОСНО СТАРАТЕЉ ДЕТЕТА.

ИЗУЗЕТНО, КАДА ЈЕДАН ИЛИ ОБА РОДИТЕЉА ЖИВЕ СА ДЕТЕТОМ АЛИ ЗБОГ СВОГ ПСИХОФИЗИЧКОГ СТАЊА НИСУ У МОГУЋНОСТИ ДА ДЕТЕТУ ПРУЖЕ ПОТРЕБНУ НЕГУ, А ДЕТЕ СЕ НЕ НАЛАЗИ ПОД СТАРАТЕЉСТВОМ ДРУГЕ ОСОБЕ, ПРАВО ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА МОЖЕ СЕ, ПОД УСЛОВИМА И НА НАЧИН ПРОПИСАН ОВИМ ЗАКОНОМ, ПРИЗНАТИ ЈЕДНОМ ОД ЧЛАНОВА ПОРОДИЦЕ ДЕТЕТА, ОДНОСНО БРАЧНОМ ИЛИ ВАНБРАЧНОМ ПАРТНЕРУ РОДИТЕЉА ДЕТЕТА, КОЈИ СА ДЕТЕТОМ ЖИВИ У ПОРОДИЧНОМ ДОМАЋИНСТВУ.

УКОЛИКО У ПОРОДИЦИ ИМА ДВОЈЕ И ВИШЕ ДЕЦЕ КОЈА СУ ПОТПУНО ЗАВИСНА ОД МЕДИЦИНСКЕ ИЛИ ДРУГЕ НЕГЕ И ПОМОЋИ КОЈУ ИМ ПРУЖА РОДИТЕЉ, ОДНОСНО ДЕЦЕ КОЈОЈ ЈЕ РАДИ ЗАДОВОЉАВАЊА ОСНОВНИХ ЖИВОТНИХ ПОТРЕБА И ОБЕЗБЕЂИВАЊА И ОЧУВАЊА КВАЛИТЕТА ЖИВОТА У ПОРОДИЦИ И ЗАЈЕДНИЦИ НЕОХПОДНА СТАЛНА НЕГА И ПОМОЋ, ПРАВО ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА МОГУ СТЕЋИ, ПОД УСЛОВИМА И НА НАЧИН ПРОПИСАН ОВИМ ЗАКОНОМ, ОБА РОДИТЕЉА, А КАДА ДЕТЕ ЖИВИ У ЈЕДНОРОДИТЕЉСКОЈ ПОРОДИЦИ - И ЧЛАН ДЕТЕТОВЕ ПОРОДИЦЕ, ОДНОСНО БРАЧНИ ИЛИ ВАНБРАЧНИ ПАРТНЕР ДЕТЕТОВОГ РОДИТЕЉА, КОЈИ СА ДЕТЕТОМ ЖИВИ У ПОРОДИЧНОМ ДОМАЋИНСТВУ.

ЧЛАН 13Б

ПРАВО НА НАКНАДУ ИЗ ЧЛАНА 13А РОДИТЕЉ СТИЧЕ ПОД УСЛОВИМА:

1) ДА НИЈЕ ЗАПОСЛЕН, НИТИ ОСТВАРУЈЕ ПРИХОДЕ ПО ОСНОВУ СВОГ РАДА; 2) ДА УКУПАН МЕСЕЧНИ ПРИХОД ОД ИМОВИНЕ ПО ЧЛАНУ ПОРОДИЦЕ НЕ

ПРЕЛАЗИ ИЗНОС ПРОПИСАН У ЧЛ. 19. СТ. 1. ТАЧ. 1) И 2) ОВОГ ЗАКОНА;

3) ДА ПОСТОЈИ ПОТРЕБА ДЕТЕТА ЗА ПРУЖАЊЕМ СТАЛНЕ МЕДИЦИНСКЕ ИЛИ

ДРУГЕ НЕГЕ И ПОМОЋИ;

4) ДА ЈЕ РОДИТЕЉ ОБУЧЕН ДА ПРУЖА МЕДИЦИНСКУ НЕГУ И ПОМОЋ ДЕТЕТУ ИЗ ЧЛАНА 13А ОВОГ ЗАКОНА И ДА ТАКВУ ВРСТУ НЕГЕ И ПОМОЋИ, ОДНОСНО ДРУГУ НЕГУ И ПОМОЋ ДЕТЕТУ НЕПОСРЕДНО И ПРУЖА;

5) ДА СЕ НЕГА И ПОМОЋ КОЈА ЈЕ ДЕТЕТУ ПОТРЕБНА НЕ МОЖЕ ОБЕЗБЕДИТИ У ОКВИРУ МЕРА СОЦИЈАЛНЕ И ЗДРАВСТВЕНЕ ЗАШТИТЕ, МЕРА ПОДРШКЕ У ОБРАЗОВАЊУ И У ОКВИРУ УСЛУГА КОЈЕ ОБЕЗБЕЂУЈЕ ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

ПРАВО ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОСТВАРУЈЕ СЕ НА ОСНОВУ МИШЉЕЊА О СТАЊУ И ПОТРЕБАМА ДЕТЕТА ИЗ ЧЛАНА 13А ОВОГ ЗАКОНА, КОЈЕ ДАЈЕ:

1) ЗА ДЕТЕ И МЛАДУ ОСОБУ ДО НАВРШЕНИХ 26 ГОДИНА ИНТЕРРЕСОРНА КОМИСИЈА У ПОСТУПКУ ПРОЦЕНЕ ПОТРЕБА ЗА ПРУЖАЊЕМ ДОДАТНЕ ОБРАЗОВНЕ, ЗДРАВСТВЕНЕ ИЛИ СОЦИЈАЛНЕ ПОДРШКЕ ДЕТЕТУ И УЧЕНИКУ; 2) ЗА ОСОБУ СТАРИЈУ ОД 26 ГОДИНА - ОРГАН НАДЛЕЖАН ЗА ДАВАЊЕ НАЛАЗА, МИШЉЕЊА И ОЦЕНЕ НА ОСНОВУ ПРОПИСА О ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ.

ЧЛАН 13В

ПОСТУПАК ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА НАКНАДУ ИЗ ЧЛАНА 13А ПОКРЕЋЕ СЕ НА ЗАХТЕВ РОДИТЕЉА.

О ЗАХТЕВУ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОДЛУЧУЈЕ РЕШЕЊЕМ ОРГАН УПРАВЕ ОДРЕЂЕН ОВИМ ЗАКОНОМ, НА ОСНОВУ МИШЉЕЊА ОРГАНА ИЗ ЧЛАНА 13Б СТАВ 2.

ОРГАН УПРАВЕ ДУЖАН ЈЕ ДА ПРИЛИКОМ ОДЛУЧИВАЊА О ЗАХТЕВУ ЦЕНИ ДОСТУПНОСТ УСЛУГА ИЗ ЧЛАНА 13Б СТ. 1. ТАЧ. 5), СХОДНО МИШЉЕЊУ ОРГАНА ИЗ ЧЛАНА 13Б СТАВ 2. О СТАЊУ И ПОТРЕБАМА ДЕТЕТА.

НА РЕШЕЊЕ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА МОЖЕ СЕ ПОДНЕТИ ЖАЛБА. О ЖАЛБИ ОДЛУЧУЈЕ ДРЖАВНИ ОРГАН ОДРЕЂЕН ОВИМ ЗАКОНОМ.

ПРОТИВ ДРУГОСТЕПЕНОГ РЕШЕЊА МОЖЕ СЕ ПОКРЕНУТИ УПРАВНИ СПОР.

ЧЛАН 13Г

РОДИТЕЉ ИМА ПРАВО НА НАКНАДУ ИЗ ЧЛ. 13А У ИЗНОСУ ПРОСЕЧНЕ МЕСЕЧНЕ ЗАРАДЕ ПО ЗАПОСЛЕНОМ, БЕЗ ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА, УТВРЂЕНЕ НА НИВОУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.

РОДИТЕЉ КОЈИ ЈЕ ОСТВАРИО ПРАВО НА НАКНАДУ ИЗ ЧЛ. 13А ОСТВАРУЈЕ ПРАВА ИЗ ПЕНЗИЈСКОГ ОСИГУРАЊА, ЗДРАВСТВЕНОГ ОСИГУРАЊА И ПРАВА ПО ОСНОВУ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ, У ИСТОМ ОБИМУ КАО ЗАПОСЛЕНА ОСОБА, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

ОСНОВИЦА ЗА УПЛАТУ ДОПРИНОСА ЗА ОБАВЕЗНО ПЕНЗИЈСКО И ИНВАЛИДСКО ОСИГУРАЊЕ, ЗДРАВСТВЕНО ОСИГУРАЊЕ И ОСИГУРАЊЕ ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ ЈЕ ИЗНОС НАКНАДЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА.

ОБРАЧУН И ИСПЛАТУ НАКНАДЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА И УПЛАТУ СВИХ ДОПРИНОСА ЗА ОБАВЕЗНА ОСИГУРАЊА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА ВРШИ ОПШТИНСКА, ОДНОСНО ГРАДСКА УПРАВА ИЗ СРЕДСТАВА КОЈА СУ ЗА Тту НАМЕНУ ОБЕЗБЕЂЕНА У БУЏЕТУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.

УСЛОВЕ, НАЧИН И ПОСТУПАК ОСТВАРИВАЊА ПРАВА НА НАКНАДУ ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА ЗАЈЕДНИЧКИ БЛИЖЕ УРЕЂУЈУ МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА И МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА ПИТАЊА ЗДРАВЉА.

ЧЛАН 13Д

МИНИСТАРСТВО НАДЛЕЖНО ЗА СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ ЛИЦА КОЈИМА ЈЕ ПРИЗНАТО ПРАВО НА НАКНАДУ ИЗ ЧЛАНА 13А.

САДРЖАЈ И НАЧИН ВОЂЕЊА ЕВИДЕНЦИЈЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ПРОПИСУЈЕ МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА.

ЧЛАН 13Ђ

ПРАВО НА НАКНАДУ ИЗ ЧЛАНА 13А ПРЕСТАЈЕ:

1) КАДА ПРЕСТАНУ РАЗЛОЗИ ЗБОГ КОЈИХ ЈЕ РОДИТЕЉ СТЕКАО ОВО

ПРАВО, А НА ОСНОВУ МИШЉЕЊА ОРГАНА ИЗ ЧЛ. 13Б СТАВ 2;

2) КАДА РОДИТЕЉ НИЈЕ У МОГУЋНОСТИ ДА ПРУЖИ ПОТРЕБНУ НЕГУ

ДЕТЕТУ;

3) АКО РОДИТЕЉ ИЗ НЕОПРАВДАНИХ РАЗЛОГА ДЕТЕТУ НЕ ПРУЖА

АДЕКВАТНУ НЕГУ;

4) АКО СЕ РОДИТЕЉ НАЛАЗИ У ПРИТВОРУ ИЛИ НА ИЗДРЖАВАЊУ КАЗНЕ

ЗАТВОРА ДУЖЕ ОД 2 МЕСЕЦА;

5) СМРЋУ РОДИТЕЉА ПРИМАОЦА НАКНАДЕ ИЛИ ДЕТЕТА;

6) ЗАСНИВАЊЕМ РАДНОГ ОДНОСА, ОДНОСНО РАДНИМ АНГАЖОВАЊЕМ РОДИТЕЉА ПРИМАОЦА НАКНАДЕ ИЛИ ОСТВАРИВАЊЕМ ПРИХОДА ОД ИМОВИНЕ У ИЗНОСУ ВЕЋЕМ ОД ИЗНОСА ПРОПИСАНОГ ОДРЕДБАМА ЧЛ. 13Б СТ. 1. ТАЧ 2);

7) КАДА СЕ ДЕТЕТУ ОДГОВАРАЈУЋА НЕГА И ПОМОЋ МОЖЕ ОБЕЗБЕДИТИ У ОКВИРУ МЕРА СОЦИЈАЛНЕ И ЗДРАВСТВЕНЕ ЗАШТИТЕ, МЕРА ПОДРШКЕ У ОБРАЗОВАЊУ И У ОКВИРУ УСЛУГА КОЈЕ ОБЕЗБЕЂУЈЕ ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

О ПРЕСТАНКУ ПРАВА НА НАКНАДУ ИЗ ЧЛАНА 13А ОДЛУЧУЈЕ РЕШЕЊЕМ ОРГАН УПРАВЕ ОДРЕЂЕН ОВИМ ЗАКОНОМ.

НА РЕШЕЊЕ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА МОЖЕ СЕ ПОДНЕТИ ЖАЛБА. О ЖАЛБИ ОДЛУЧУЈЕ ДРЖАВНИ ОРГАН ОДРЕЂЕН ОВИМ ЗАКОНОМ.

ПРОТИВ ДРУГОСТЕПЕНОГ РЕШЕЊА МОЖЕ СЕ ПОКРЕНУТИ УПРАВНИ СПОР.

ЧЛАН 13Е

ПРАВО НА НАКНАДУ ИЗ ЧЛАНА 13А ПОДЛЕЖЕ РЕВИЗИЈИ, НАКОН ИСТЕКА ЈЕДНЕ ГОДИНЕ ОД ДАНА ПРАВНОСНАЖНОСТИ РЕШЕЊА КОЈИМ ЈЕ ПРАВО НА НАКНАДУ ПРИЗНАТО ОДНОСНО ОД ДАНА ПОСЛЕДЊЕ РЕВИЗИЈЕ.

ПОСТУПАК РЕВИЗИЈЕ ДОНЕТИХ РЕШЕЊА О ПРИЗНАТОМ ПРАВУ НА НАКНАДУ ИЗ ЧЛАНА 13А ПОКРЕЋЕ ПО СЛУЖБЕНОЈ ОРГАН КОЈИ ЈЕ ДОНЕО РЕШЕЊЕ КОЈИМ ЈЕ ПРИЗНАТО ПРАВО НА НАКНАДУ.

УСЛОВЕ, НАЧИН И ПОСТУПАК РЕВИЗИЈЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ЗАЈЕДНИЧКИ БЛИЖЕ УРЕЂУЈУ МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА И МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА ПИТАЊА ЗДРАВЉА.

ЧЛАН 13Ж

ПРАВО НА НАКНАДУ НЕЗАПОСЛЕНОМ РОДИТЕЉУ КОЈИ НЕГУЈЕ ДЕТЕ КОМЕ ЈЕ НЕОПХОДНА СТАЛНА НЕГА И ПОМОЋ НИЈЕ ОД УТИЦАЈА НА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА ДЕТЕТА И РОДИТЕЉА НА ДРУГЕ ОБЛИКЕ ФИНАНСИЈСКЕ И МАТЕРИЈАЛНЕ ПОДРШКЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

III ПОСТУПАК И НАЧИН ОСТВАРИВАЊА ПРАВА

Члан 26

Министар надлежан за социјална питања прописује ближе услове и начин остваривања права на: накнаду зараде за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета; родитељски додатак; дечији додатак; накнаду трошкова боравка у предшколској установи за децу без родитељског старања и накнаду трошкова боравка у предшколској установи за децу са сметњама у развоју.

Министар надлежан за социјална питања прописује ближе услове одсуства са рада или рада са половином пуног радног времена родитеља, односно усвојитеља, хранитеља или старатеља детета млађег од пет година коме је потребна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености.

О степену психофизичке ометености детета мишљење даје општинска, односно градска комисија надлежна за преглед деце са сметњама у развоју, а трошкови њеног рада финансирају се из буџета општине, односно града.

Састав, надлежност и начин рада комисије утврђује општинска односно градска управа, у складу са законом.

УСЛОВЕ, НАЧИН И ПОСТУПАК ОСТВАРИВАЊА ПРАВА НА НАКНАДУ ЗАРАДЕ ЗА ВРЕМЕ РАДА СА СКРАЋЕНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА СТАРИЈЕГ ОД ПЕТ ГОДИНА КОМЕ ЈЕ НЕОПХОДНА СТАЛНА НЕГА И ПОМОЋ И НАКНАДУ НЕЗАПОСЛЕНОМ РОДИТЕЉУ КОЈИ НЕГУЈЕ ДЕТЕ КОМЕ ЈЕ НЕОПХОДНА СТАЛНА НЕГА И ПОМОЋ, ПРОПИСУЈУ ЗАЈЕДНИЧКИ МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА И МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА ПИТАЊА ЗДРАВЉА.

БЛИЖЕ УСЛОВЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА РАД СА СКРАЋЕНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ РОДИТЕЉА ДЕТЕТА СТАРИЈЕГ ОД ПЕТ ГОДИНА КОЈЕ ЈЕ ПОТПУНО ЗАВИСНО ОД МЕДИЦИНСКЕ ИЛИ ДРУГЕ НЕГЕ И ПОМОЋИ, ОДНОСНО КОМЕ ЈЕ РАДИ ЗАДОВОЉАВАЊА ОСНОВНИх животнИХ ПОТРЕБА И ОБЕЗБЕЂИВАЊА И ОЧУВАЊА КВАЛИТЕТА ЖИВОТА У ПОРОДИЦИ И ЗАЈЕДНИЦИ НЕОПХОДНА СТАЛНА НЕГА И ПОМОЋ ПРОПИСУЈУ ЗАЈЕДНИЧКИ МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА И МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА ПИТАЊА ЗДРАВЉА.

Члан 29

О правима из овог закона у првом степену решава општинска, односно градска управа у којој је пребивалиште подносиоца захтева, осим о праву на накнаду зараде за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета И РАДА СА СКРАЋЕНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА СТАРИЈЕГ ОД ПЕТ ГОДИНА КОМЕ ЈЕ НЕОПХОДНА СТАЛНА НЕГА И ПОМОЋ, о којем решава општинска, односно градска управа у којој је седиште послодавца запосленог.

АНАЛИЗА ЕФЕКАТА ЗАКОНА

На кога ће и како утицати предложена решења

Овим законом ће се у значајној мери унапредити положај деце са сметњама у развоју и инвалидитетом и тешко болесне деце, којој је, због специфичних, веома озбиљних и тешких обољења или стања, неопходна непрекидна и стална помоћ и нега. Запосленим родитељима се усвајањем овог закона и Закона о изменама и допунама Закона о раду чији је предлог такође поднео Заштитник грађана, даје могућност и да раде и да пруже потребну негу свом детету, до момента док држава не обезбеди одговарајуће услуге којима би се обезбедила пуна нега и помоћ деци којој је она потребна свакодневно и у континуитету. Незапосленим родитељима ове осетљиве популације деце, који су посао напустили, односно не могу да се запосле зато што негују дете коме је стална помоћ и нега неопходна, пружа се додатна и неопходна подршка како не би биле угрожене егзистенцијалне потребе породице и деце, које су - услед озбиљних болести и стања деце - значајно повећане.

Позитивне ефекте овог закона осетиће пре свега деца оболела од тешких болести и деца са вишеструким и тешким развојним тешкоћама и њихови родитељи, с обзиром да у овом тренутку не постоје системски обезбеђене услуге медицинске немедицинске неге и бриге о деци, те су родитељи принуђени да напуштају посао, односно одустају од запошљавања и сами негују дете. Позитивни ефекти настављају се и након пунолетства детета, пошто се у значајној мери снижавају ризици да породице смештају своје одрасло дете у установу социјалне заштите јер као незапослени немају средстава за негу и лечење детета, а због немогућности да бригу и негу нађу унутар система - не могу да се запосле.

Какве трошкове ће примена овог закона створити грађанима и привреди (нарочито малим и средњим предузећима)

Утицај овог закона на привреду постоји кроз потребу издвајања одговарајућих средстава у буџету Републике Србије. Иако се - услед непостојања података о броју деце са сметњама у развоју и инвалидитетом, тешко болесне деце и особа са инвалидитетом у Републици Србији не може тачно определити број родитеља који би могли да стекну права која се овим законом уводе, процењује се да њихов број није велики с обзиром да су почеле да заживљавају услуге социјалне заштите у заједници и да ће се ове услуге даље развијати.

Да ли су позитивне последице доношења закона такве да оправдавају трошкове које ће он створити

Позитивне последице закона дугорочне су и односе се на подизање квалитета живота деце са сметњама у развоју и инвалидитетом, тешко болесне деце и особа са инвалидитетом, остваривање њихових права, као и дугорочне финансијске позитивне ефекте по Републику. Деца са сметњама у развоју и инвалидитетом и тешко болесна деца у већој ће мери остајати у својим породицама, а - захваљујући новим правима која представљају подршку друштва деци са сметњама у развоју и инвалидитетом, тешко болесној деци, особама са инвалидитетом И ЊИХОВИМ породицама - очекује се и да ће одређен број породица преузети бригу о својој деци која су смештена у хранитељске породице, односно установе социјалне заштите. Тиме ће квалитет њиховог живота бити подигнут, а њихова права остварена у већој мери, јер ће живети у породичном окружењу и бити под негом својих родитеља. Уз услуге социјалне заштите, инклузивно образовање, услуге у заједници, родитељска нега и живот у породици обезбеђују веће укључивање деце са сметњама у развоју и инвалидитетом, тешко болесне деце и особа са инвалидитетом у друштво, њихово (квалитетније) образовање и оспособљавање за самосталан живот и рад у највећој могућој мери. Дугорочно, трошкови државе биће мањи, јер ће бити мање издвајања на име издржавања деце са сметњама у развоју и инвалидитетом, тешко болесне деце и особа са инвалидитетом и накнада хранитељским породицама. Смањиваће се број установа социјалне заштите, а тиме ће долазити до смањивања великих трошкова њиховог одржавања, укључујући и плаћање услуга смештаја у овим установама.

Да ли су заинтересоване стране имале прилику да се изјасне о закону

У консултацијама о иницијативи Заштитника грађана активно су учествовали родитељи деце са сметњама у развоју, тешко болесне деце и деце са инвалидитетом, удружења родитеља и организације које заступају права и интересе особа са инвалидитетом, укључујући и Националну организацију особа са инвалидитетом Србије. У консултативном процесу, учесници (појединци, организације и удружења) су изнели своје ставове о предложеним изменама и допунама.

Предлог је својим потписима подржало преко 51.000 грађана, а преко 10.000 грађана петицију је подржало електронским путем.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ЗАШТИТНИК ГРАЂАНА

218-3/13 Београд

дел.бр. 12811

датум 67.05.2013.

Заштитник грађана

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

Предлог закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом, према мојим сазнањима, није у супротности са прописима Европске уније.

ЗАШТИТНИК ГРАЂАНА

Саша Јанковић

**ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА O ФИНАНСИЈСКОЈ ПОДРШЦИ ПОРОДИЦИ СА ДЕЦОМ**

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКА СРБИЈА

Посланичка група “Слободни посланици“ НАРОДНА СКУПШТИНА

25. септембар 2018. године

БЕОГРАД

ПРЕДСЕДНИЦИ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

У складу са чланом 107. Устава Републике Србије (“Службени гласник Републике Србије" бр. 98/2006 ) и чл. 150. и 151. Пословника Народне скупштине ("Службени гласник Републике Србије" бр. 20/12-пречишћени текст) подносимо ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ФИНАНСИЈСКОЈ ПОДРШЦИ ПОРОДИЦИ СА ДЕЦОМ, са предлогом да се узме у претрес.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

Татјана Мацура

Владимир Ђурић

Александар Стевановић

Љупка Михајловска

Нендд Божић

ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА O ФИНАНСИЈСКОЈ ПОДРШЦИ ПОРОДИЦИ СА ДЕЦОМ

Члан 1.

У Закону о финансијској подршци породици са децом ("Сл. гласник РС", бр. 113/2017 и 50/2018) у члану 12. став 7. брише се.

Члан 2.

Члан 13. мења се и гласи :

Члан 13.

Основица накнаде зараде, односно накнаде плате за лица из члана 12. овог закона, утврђује се на основу збира месечних основица на који су плаћени доприноси, за 12 месеци који претходе месецу у коме почиње коришћење одсуства.

Основица накнаде зараде, односно накнаде плате запосленог који је засновао радни однос након рођења детета, утврђује се на основу збира месечних основица на који су плаћени доприноси, за 12 месеци који претходе месецу отпочињања одсуства по заснивању радног односа.

Месечна основица накнаде зараде, односно накнаде плате, добија се дељењем збира основица из ст. 1. и 2. овог члана са 12 и не може бити већа од пет просечних месечних зарада у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан подношења захтева.

Месечна основица накнаде зараде, односно накнаде плате представља бруто обрачунску вредност.“

Члан 3.

У члану 14. став 1. речи: “ на примања која имају карактер зараде, односно плате“ бришу се.

Став 8. мења се и гласи:

„Пун месечни износ накнаде зараде, односно накнаде плате за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детете и одсуства са рада ради посебне неге детета, не може бити мањи од минималне зараде утврђене на дан подношења захтева.“

Члан 4.

Члан 17. мења се и гласи :

“Члан 17.

Остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета може остварити мајка која је у периоду од 12 месеци пре рођења детета остваривала приходе:

1) а у моменту рођења детета је незапослена;

2) по основу самосталног обављања делатности;

3) као носилац породичног пољопривредног газдинства које има статус лица које самостално обавља делатност према закону којим се уређује порез на доходак грађана;

4) по основу уговора о обављању привремених и повремених послова;

5) 10 основу уговора о делу;

6) по основу ауторског уговора;

7) по основу уговора о правима и обавезама директора ван радног односа.

Остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета може остварити и мајка која је у периоду од 12 месеца пре рођења детета била пољопривредни осигураник.

Право из ст. 1. и 2. овог члана може остварити и жена која је усвојитељ, хранитељ или старатељ детета.

Право на остале накнаде по основу рођења и неге детета остварује се у трајању од годину дана од дана рођења детета, без обзира на ред рођења детета.

Право на остале накнаде по основу рођења и неге детета остварује мајка из ст. 1. и 2. овог члана у трајању од три месеца од дана рођења детета, ако се дете роди мртво или умре пре навршена три месеца живота, односно до смрти детета уколико оно умре касније.

Право на остале накнаде по основу рођења и неге детета, може остварити и отац детета, уколико мајка није жива, ако је напустила дете, или ако је из објективних разлога спречена да непосредно брине о детету. Право на остале накнаде по основу посебне неге детета остварује се у складу са овим законом и прописима који регулишу остваривање права на накнаду зараде за време одсуства са рада ради посебне неге детета за лица запослена код послодавца.

Захтев за остваривањс права на остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета може се поднети до истека законом утврђене дужине трајања права које се остварује. “

Члан 5.

После члана 17. додаје се члан 17a који гласи:

“17a

Право на месечну накнаду у висини минималне зараде утврђене на дан подношења захтева има и мајка која пре рођења детета није засновала радни однос, односно није остваривала приходе. Ово право јој припада након рођења детета, а 10 истека 365 дана од дана рођења детета.“

Члан 6.

Члан 18. мења се и гласи:

“Члан 18.

Основица за остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета за лице из члана 17. став 1. овог закона утврђује се сразмерно збиру месечних основица на који су плаћени доприноси, за 12 месеци који претходе месецу у коме почиње коришћење одсуства, односно дану рођења детета.

Основица за остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета, за лице из члана 17. став 2. овог закона, утврђује се сразмерно збиру месечних основица на који су плаћени доприноси за обавезно пензијско и инвалидско осигурање за 12 месеци који претходе дану рођења детета.

Месечна основица за остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета за лица из члана 17. став 1. овог закона добија се дељењем збира основица из става 1. овог члана са 12.

Месечна основица за остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета за лица из члана 17. став 2. овог закона добија се дељењем збира основица из става 2. овог члана са 12.

Месечна основица за остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета из ст. 3. и 4. овог члана не може бити већа од пет просечних месечних зарада у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан подношења захтева.

Пун месечни износ за остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета за лице из члана 17. овог закона, не може бити нижи од минималне зараде утврђене на дан поднођења захтева.

Под минималном зарадом у смислу става 6. овог члана подразумева се износ који се добија када се минимална цена рада по сату, утврђена у складу са законом на дан подношења захтева, помножи са 184 сата и увећа за припадајуће порезе и доприносе.“

Члан 7.

У члану 19. став 3. после речи “Републике Србије" додаје ce запета и речи:“ а износ припадајућих пореза и доприноса на законом прописан начин.“

Члан 8.

У члану 20. речи: “ три просечне месечне зараде“ у одређеном падежу, замењују ce речима:" пет просечних месечних зарада“ у одговарајућем падежу.

Члан 9.

У члану 23. став 3. мења се и гласи:

“Родитељски додатак за треће дете исплаћује се у месечним ратама у износу од 12.000,00 динара, а до навршене десете године живота детета.“

Став 4. мења се и гласи:

Родитељски додатак за четврто дете и свако наредно дете, исппаћује се у месечним ратама у износу од 18.000,00 динара, а до навршене десете године живота детета.“

Члан 10.

У члану 24. став 6. брише се.

Члан 11.

У члану 40. став 3. тачка 2. речи: "подаци о имунизацији деце и то назив и место здравствене установе у којој се дете лечи“ бришу ce.

Члан 12.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Србије“.

Obrazloženje

I Уставни основ за доношење закона Уставни основ за доношење овог Закона садржан је у члану 60. Устава Републике Србије (“Сл. гласник РС“, бр. 98/06) према коме је, између осталог, утврђено да су свима, под једнаким условима доступна сва радна места, а да се женама, омладини и инвалидима омогућује посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.

Такође, у члану 97. став 1. тачке 8. и 10. које прописују да Република Србија уређује и обезбеђује систем у области радних односа, заштите на раду, запошљавања, социјалног осигурања и других облика социјалне сигурности; друге економске и социјалне односе од општег интереса, као и да уређује и обезбеђује систем у области здравства, социјалне заштите, борачке и инвалидске заштите, бриге о деци, образовања, културе и заштите културних добара, спорта, јавног информисања; систем јавних служби.

II Разлози за доношење закона

Закон о финансијској подршци породици са децом (Сл.гласник Републике Србије бр. 113/2017) донст по хитном поступку и у обједињеној расправи са још 30 других тачака на дневном реду, а од којих је једна тачка и Буџет Републике Србије за 2018. годину, тако да је усвојен уз одређене пропусте, а који су у директној вези са непримењивањем или благонаклоним гледањем на кршење Закона о забрани дискриминације.

Нови Закон о финансијској подршци породици са децом (Сл.гласник Републике Србије бр. 113/2017 и 50/2018) донет је у осмом ванредном заседању, такође по хитном поступку у обједињеној расправи, тако да је и он усвојен уз одређене пропусте, а супротан је и Конвенцији о заштити материнства.

Такође, закон је посебно довео у неповољан положај и кориснице права из члана 17. овог закона, јер је пропустио да нормира уплату припадајућих пореза и доприноса, а није уредио ни минилани износ накнаде, а који би кориснице овог права требале да примају.

Предлогом измена и допунама овог закона желимо да отклонимо недостатке који су очигледни, а последица су непотребно убрзане процедуре с обзиром да сам Предлог закона није никад ни стигао на расправу у Народној скупштини Републике Србије.

III – Објашњење основних правних института и појединачних решења

Чланом 1. Предлога закона о изменама и допунама закона о финансијској подршци породици са децом, у члану 12. брише се став 7. а којим је предвиђено да право на накнаду зараде, односно плате за време одсуства са рада ради посебне неге детета не може се остварити за дете за које је остварено право на додатак за помоћ и негу другог лица.

Чланом 92. Закона о социјалној заштити („Сл гласник РС“, бр. 24/2011) јасно је прописано која лица остварују право на додатак за помоћ и негу другог лица. Корисници овог права су и деца и одрасле особе. Овај вид права није условљен радним односом нити његова намена може служити у сврху радног ангажовања другог лица jep би то био рад на црно, будући да физичко лице не може да заснује радни однос са другим физичким лицем и да плаћа порезе и доприносе на зараде.

Родитељу који услед промене здравственог стања детета мора да одсуствује с посла не може се ускратити право на накнаду само зато што је дете корисник права на додатак за помоћ и негу другог лица јер то право дете користи по основу инвалидитета, а не по основу здравственог стања. Тачније, дете користи ово право и када није у угроженом здравственом стању а има инвалидитет, како би се тим додатком покрили додатни трошкови које особа има услед ограничења с којима се суочава због инвалидитета.

Чланом 2. Предлога закона о изменама и допунама закона о финансијској подршци породици са децом, мења се члан 13. у погледу начина обрачунавања основице накнаде зараде тако што се збир месечних основица на који су плаћени доприноси, подели са 12 месеци уместо важећим законом предвиђених 18 месеци.

Имајући у виду 10 да жене у Србији теже долазе 10 посла, посебно у најрепродуктивнијем периоду живота, предложиемо измену којом ће се просек 18 месечних основица на које су плаћени доприноси на примања, вратити на 12 месеци.

Народна скупштина Републике Србије и Влада Републике Србије не смеју затварати очи и окретати главу од очигледног кршења Закона о забрани дискриминације са чиме се у великој мери сусрећу жене у најрепродуктивнијем периоду свог живота док траже посао. Подизање са 12 на 18 месеци представља женама у Србији још једну у низу препрека да се лакше остваре као мајке.

Нормирање у важећем закону које говори о томе да максималан износ месечне основице накнаде зараде не може бити већа од три просечне месечне зараде у Републици Србији искључиво је популистичка мера која има за циљ да казни жене кoje зарађују више од три просечне месечне зараде у Србији. Порука коју Влада Републике Србије шаље жанама које су најуспешније међу нама без сумње делује као казна за њихову успешност.

Имајући у виду да иста правила морају важити за све, а да то и Устав Републике Србије јасно налаже, инсистирамо на томе да се не прави разлика између жена које су пољопривредне осигуранице и оних које зараду остварују на неки други начин.

Предложеним изменама подсећамо Владу да не постоји “породиљска мафија“ са којом је потребно да се на овај начин обрачунавају, већ да је потребно уредити систем тако да се постојећи закони примењују, да се најбољи и најбоље међу нама не кажњавају због свог успеха, да не постоје различите категорије жена и да права и обавезе једнако важе за све грађане и грађанке.

Чланом 3. Предлога закона о изменама и допунама закона о финансијској подршци породици са децом мења се члан 14. став 8. закона тако што се после речи ., породиљског одсуства,“ додаје и одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета“, а бришу се „најмање шест најнижих основица“ а које су предвиђене у важећем Закону о финансијској подршци породици са децом. Законодавац је случајно или намерно изоставио период након породиљског одсуства, а у којем би се по важећем закону корисницама овог права, основица накнаде зараде обрачунавала тако што би се збир месечних основица на које су плаћени доприноси поделио са 18. У пракси би то значило да кориснице овог права долазе у изузетно неповољан положај и да у пориоду одсуства са рада ради неге детета могу да примају и износ од 1.000,00 динара, а што је супротно члану 4. Конвенције о заштити материнства по којој корисница права не може да прима мање од 2/3 плате на коју је пријављена.

Чланом 4. Предлога закона о изменама и допунама закона о финансијској подршци породици са децом, мења се члан 17. закона којим ће се просек од 18 месечних зарада на које су плаћени доприноси, вратити на 12 месеци. У ставу 1. тачка 1. избрисали смо :“ и није остварила право на новчану накнаду по основу незапослености“ јер по важећем Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености, мајке које су радиле у периоду од годину дана до пет година имају право на новчану накнаду у трајању од три месеца. Сматрамо да већина корисница права, уколико је остала без посла, спада у ову категорију и сматрамо да је неправедно према њима да преостале месеце до годину дана живота детета остану без накнаде.

Такође брише се : “за дете рођено 1. јула 2018. године и касније“, јер сматрамо да је дискриминишуће.

Имајући у виду 10 да жене у Србији теже долазе до посла, посебно у најрепродуктивнијем периоду живота, предложиемо измену којом ће се просек 18 месечних основица на које су плаћени доприноси на примања, вратити на 12 месеци.

Чланом 5. Предлога закона о изменама и допунама закона о финансијској подршци породици са децом, после члана 17. додаје ce члан 17a који обезбеђује право на месечну накнаду и мајкама које пре рођења детета нису засновале радни однос. Право на месечну накнаду обезбеђује се у висини минималне зараде утврђенс на дан подношења захтева. Мајке ће имати ово право у периоду од годину дана од рођења детета.

Ову меру предвидели смо имајући у виду да жене данас теже долазе до посла, а да Влада Републике Србије жели повећање наталитета.

Чланом 6. Предлога закона о изменама и допунама закона о финансијској подршци породици са децом, мења се члан 18. којим ће се просек од 18 месечних зарада и просек од 24 месечне зараде на које су плаћени доприноси, вратити на 12 месеци.

Нормирање у важећем закону које говори о томе да максималан износ месечне основице накнаде зараде не може бити већа од три просечне месечне зараде у Републици Србији искључиво је популистичка мера која има за циљ да казни жене које зарађују више од три просечне месечне зараде у Србији. Порука коју Влада Републике Србије шаље жанама које су најуспешније међу нама без сумње делује као казна за њихову успешност.

Имајући у виду да иста правила морају важити за све, а да то и Устав Републике Србије јасно налаже, инсистирамо на томе да се не прави разлика између жена које су пољопривредне осигуранице и оних које зараду остварују на неки други начин.

Нормирањем да пун месечни износ за остале накнаде не може бити нижи од минималне зараде, корисницама права се побољшава положај у поређењу са важећим законом који је нормирао максималан износ накнаде, али не и минималан и тиме је кориснице права довео у неповољан и дискриминишући положај. У пракси би то значило да кориснице овог права могу да примају и износ од 1.000,00 динара а што је понижавајуће и супротно члану 4. Конвенције о заштити материнства по којој корисница права не може да прима мање од 2/3 плате на коју је пријављена.

Чланом 7. Предлога закона о изменама и допунама закона о финансијској подршци породици са децом, у члану 19. закона нормира се уплата пореза и доприноса за лица из члана 17. овог предлога закона, а што је подносилац законског предлога важећег закона из неког разлога пропустио да нормира, а што је поменута лица довело у неповољан и дискриминишући положај.

Чланом 8. Предлога закона о изменама и допунама закона о финансијској подршци породици са децом, у члану 20. речи: “ три просечне месечне зараде“ у одређеном падежу, замењују се речима:" пет просечних месечних зарада“ у одговарајућем падежу.

Нормирање у важећем закону које говори о томе да максималан износ месечне основице накнаде зараде не може бити већа од три просечне месечне зараде у Републици Србији искључиво је популистичка мера која има за циљ да казни жене које зарађују више од три просечне месечне зараде у Србији. Порука коју Влада Републике Србије шаље жанама које су најуспешније међу нама без сумње делује као казна за њихову успешност.

Чланом 9. Предлога закона о изменама и допунама закона о финансијској подршци породици са децом, у члану 23. мењају је ст. 3. и 4. у смислу да се родитељски додатак исплаћује за треће, четврто и свако наредно дете без обзира да ли су та деца рођена пре или после 1. јула 2018. године, односо, не дискриминишу се деца рођена пре поменутог датума. Овим изменама ће и деца која у моменту ступања Ha снагу закона имају нпр. пет, шест година, а Треће су или четврто дете или пето дете моћи да до CEOjC десете године примају износ од 12.000,00 динара, односно 18.000,00 динара.

Чланом 10. Предлога закона о изменама и допунама закона о финансијској подршци породици са децом, у члану 24. став 6. брише се. Ставом 6. поменутог члана се предвиђа да уколико се у току исплате права на родитељски додатак утврди да деца нису вакцинисана, прекида се даља исплата права. Предлажемо брисање овог става јер сматрамо да није у складу са Уставом Републике Србије. Чланом 21. Устава Републике Србије забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу. Сматрамо да се поменутим ставом врши дискриминација деце.

Чланом 11. Предлога закона о изменама и допунама закона о финансијској подршци породици са децом, у члану 40. став 3. тачка 2. речи: "подаци о имунизацији деце и то назив и место здравствене установе у којој се дете лечи" бришу се. Предлаже се брисање поменутих речи јер је у складу са предложеним брисањем члана 24. става 6. закона.

Чланом 12. Предлога закона предвиђено је да закон ступи на снагу осмог дана од дана објављивања у “Службеном гласнику Републике Србије“.

IV. Финансијска средства потребна за примену закона

За реализацију предложених измена Закона о финансијској подршци породици са децом потребно је обезбедити додатна финансијска средства у буџету Републике Србије у складу са законом.

Због недостатка прецизних података у оквиру надлежног Министарства у овом тренутку је веома тешко урадити прецизну скономску анализу. С обзиром да је у образложењу Закона који је ступио на снагу извршена анализа на основу готово паушалне процене, сматрамо да се додатна средства за реализацију права прописаних овим Предлогом закона могу пронаћи у буџету тако што ће се део новца који је намењен за давања за опстанак јавних предузећа која остварују губитке, вишак администрације у виду министарстава без портфеља и владиних канцеларија којима су практично дуплиране надлежности, затим из казни и пенала из спорова која држава губи са оштећеним грађанима и на крају из комерцијалних давања која нису од животног значаја и нису приоритет (фонтане и јарболи).

V. Анализа ефеката закона

Усвајањем предложених измена закона омогућиће се оснаживање жена и јаснија подршка у смислу повећања наталитета, а што је једна од кључних порука коју промовише Влада Републике Србије.

Усмеравањем средстава на директне кориснике, а не на кабинете министара који се баве популационом политиком, ће дати боље резултате у погледу охрабривања жена да се остваре и као мајке, а последично утицати и на повећање наталитета.

VI Преглед одредаба Закона о финансијској подршци породици са децом које се мењају, односно допуњују

Члан 12. Накнаду зараде, односно накнаду плате за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета остварују запослени код правних и физичких лица (у даљем тексту: запослени код послодавца).

Запослени који је засновао радни однос након рођења детета, изузетно од става 1. овог члана, може остварити право на накнаду зараде односно накнаду плате током одсуства чија се дужина трајања рачуна од дана рођења детета.

Накнаду зараде, односно накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана остварује и отац, један од усвојитеља, хранитељ, односно старатељ детета, када у складу са прописима о раду користи одсуство из става 1. овог члана.

Накнаду зараде, односно накнаду плате за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради посебне неге детета, за децу различитог реда рођења, могу истовремено користити оба родитеља.

Накнаду зараде, односно накнаду плате за време одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, за децу различитог реда рођења, могу истовремено користити оба родитеља.

Накнаду зараде, односно накнаду плате за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради Here детета, за децу различитог реда рођења, не могу истовремено користити оба родитеља.

**(БРИШЕ СЕ)**

***Право на накнаду зараде односно плате за време одсуства са рада ради посебне неге детета не може остварити за дете за које је остварено право на додатак за помоћ и негу другог лица.***

**(БРИШЕ СЕ)**

Члан 13.

Основица накнаде зараде, односно накнаде плате за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, за лица из члана 12. овог закона, утврђује се на основу збира месечних основица на који су плаћени доприноси на примања која имају карактер зараде, за последњих 18 месеци који претходе првом месецу отпочињања**породиљског одсуства, .**

**Основица накнаде зараде, односно накнаде плате, запосленог који је засновао радни однос након рођења детета, утврђује се на основу збира месечних основица на који су плаћени доприноси на примања која имају карактер зараде, за последњих 18 месеци који претходе месецу отпочињања одсуства по заснивању радног односа.**

**Основица накнаде зараде, односно накнаде плате за време одсуства са рада ради посебне неге детета, за лица из члана 12. овог закона, утврђује се на основу збира месечних основица на који су плаћени доприноси на примања која имају карактер зараде, за последњих 18 месеци који претходе месецу отпочињања одсуства.**

**Месечна основица накнаде зараде, односно накнаде плате, добија се дељењем збира основица из ст. 1–3. овог члана са 18 и не може бити већа од три просечне месечне зараде у Републици Србији, а за права остварена од 1. јануара 2022. године не може бити већа од пет просечних месечних зарада у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан почетка остваривања права.**

**Месечна основица накнаде зараде, односно накнаде плате представља бруто обрачунску вредност.**

ЧЛАН 13.

ОСНОВИЦА НАКНАДЕ ЗАРАДЕ, ОДНОСНО НАКНАДЕ ПЛАТЕ ЗА ЛИЦА ИЗ ЧЛАНА 12. ОВОГ ЗАКОНА, УТВРЂУЈЕ СЕ НА ОСНОВУ ЗБИРА МЕСЕЧНИХ ОСНОВИЦА НА КОЈИ СУ ПЛАЋЕНИ ДОПРИНОСИ, ЗА 12 МЕСЕЦИ КОЈИ ПРЕТХОДЕ МЕСЕЦУ У КОМЕ ПОЧИЊЕ КОРИШЋЕЊЕ ОДСУСТВА.

ОСНОВИЦА НАКНАДЕ ЗАРАДЕ, ОДНОСНО НАКНАДЕ ПЛАТЕ ЗАПОСЛЕНОГ КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС НАКОН РОЂЕЊА ДЕТЕТА, УТВРЂУЈЕ СЕ НА ОСНОВУ ЗБИРА МЕСЕЧНИХ ОСНОВИЦА НА КОЈИ СУ ПЛАЋЕНИ ДОПРИНОСИ, ЗА 12 МЕСЕЦИ КОЈИ ПРЕТХОДЕ МЕСЕЦУ ОТПОЧИЊАЊА ОДСУСТВА ПО ЗАСНИВАЊУ РАДНОГ ОДНОСА.

МЕСЕЧНА ОСНОВИЦА НАКНАДЕ ЗАРАДЕ, ОДНОСНО НАКНАДЕ ПЛАТЕ, ДОБИЈА СЕ ДЕЉЕЊЕМ ЗБИРА ОСНОВИЦА ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА СА 12 И НЕ МОЖЕ БИТИ ВЕЋА ОД ПЕТ ПРОСЕЧНИХ МЕСЕЧНИХ ЗАРАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ, ПРЕМА ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЕПУБЛИЧКОГ ОРГАНА НАДЛЕЖНОГ ЗА ПОСЛОВЕ СТАТИСТИКЕ НА ДАН ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА.

МЕСЕЧНА ОСНОВИЦА НАКНАДЕ ЗАРАДЕ, ОДНОСНО НАКНАДЕ ПЛАТЕ ПРЕДСТАВЉА БРУТО ОБРАЧУНСКУ ВРЕДНОСТ.

Члан 14.

Утврђивање месечне основице накнаде зараде односно накнаде плате, врши надлежни орган јединице локалне самоуправе (у даљем тексту: надлежни орган) на основу података о висини основице на коју сy плаћени доприноси ***на—примања—која—имају карактер—зараде — односно плате***, а који су евидентирани у Централном регистру обавезног социјалног осигурања, на дан подношења захтева за остваривање права.

Месечни износ накнаде зараде, односно накнаде плате обрачунава се на основу утврђене месечне основице накнаде зараде, односно накнаде плате у сразмери броја радних дана у петодневној радној недељи, у којима се остварује право у датом месецу и укупног броја радних дана у том месецу.

Ha основу обрачунатог месечног износа накнаде зараде, односно накнаде плате обрачунава се износ накнаде зараде, односно накнаде плате који је умањен за припадајуће порезе и доприносе.

Приликом исплате износа накнаде зараде, односно накнаде плате из става 3. овог члана, њен припадајући износ не умањује се по основу новчаних обустава, рате кредита и слично, већ је прималац накнаде зараде односно накнаде плате дужан да те обавезе измири лично или преко послодавца.

Пореску пријаву за обрачунате порезе и доприносе подноси министарство надлежно за социјална питања, а централизована исплата месечне накнаде зараде односно накнаде плате врши се кад пореска управа прихвати пореску пријаву.

Приликом обрачуна пореза неопорезиви износ користи се сразмерно радном времену примаоца накнаде зараде, односно накнаде плате у односу на пуно радно време у месецу за које је признато право, а у складу са прописима којима се уређује порез на доходак грађана.

Министарство надлежно за социјална питања, из средстава обезбеђених у буџету Републике Србије, врши исплату месечних износа накнаде зараде односно накнаде плате без пореза и доприноса на текући рачун корисника, а износ припадајућих пореза и доприноса на законом прописан начин.

**(БРИШЕ СЕ)**

***Пун—месеечни—износ—накнаде-зараде, односно-накнаде-плате—за—време-—породиљског одсуства не-може-бити-мањи-од-минималне зараде утврђене-на-дан-подношења-захтева, ако је-код-наднежног-органа-евидентирано-најмање-шест-најнижих-основица-на-које-су-плаћени-доприноси-на-примања-која-имају-карактер-зараде.***

ПУН МЕСЕЧНИ ИЗНОС НАКНАДЕ ЗАРАДЕ, ОДНОСНО НАКНАДЕ ПЛАТЕ ЗА ВРЕМЕ ПОРОДИЉСКОГ ОДСУСТВА, ОДСУСТВА СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТЕ И ОДСУСТВА СА РАДА РАДИ ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА, НЕ МОЖЕ БИТИ МАЊИ ОД МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ УТВРЂЕНЕ НА ДАН ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА.

Под минималном зарадом у смислу става 8. овог члана подразумева се износ који се добија када се минимална цена рада пo сату, утврђена у складу са законом на дап подношења захтева, помножи са 184 сата и увећа за припадајуће порезе и доприносе.

Члан 17.

**(БРИШЕ СЕ)**

**Остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета, за дете рођено 1. јула 2018. године и касније, може остварити мајка која је у периоду од 18 месеци пре рођења детета остваривала приходе:**

**1) а у момоенту рођења детета је незапослена и није остварила право на новчану надокнаду по основу незапослености**

**2) по основу самосталног обављања делатности;**

**3) као носилац породичног пољопривредног газдинства које има статус лица које самостално обавља делатност према закону којим се уређује порез на доходак грађана.**

**4) по основу уговора о обављању привремених и повремених послова;**

**3) по основу уговора о делу;**

**4) по основу ауторског уговора;**

**5) по основу уговора о правима и обавезама директора ван радног односа.**

**Остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета може остварити и мајка која је у периоду од 24 месеци пре рођења детета била пољопривредни осигураник.**

**Право из ст. 1–2. овог члана може остварити и жена која је усвојитељ, хранитељ или старатељ детета.**

**Право на остале накнаде по основу рођења и неге детета остварује се у трајању од годину данарођења детета, без обзира на ред рођења детета.**

**Изузетно, од става 4. овог члана, за лице које остварује и право на накнаду зараде, односно накнаду плате, право на остале накнаде по основу рођења и неге детета остварује се у трајању од годину дана од дана отпочињања права на породиљско одсуство.**

**Право на остале накнаде по основу рођења и неге детета остварује мајка из ст. 1–2. овог члана у трајању од три месеца од дана рођења детета, ако се дете роди мртво или умре пре навршена три месеца живота, односно до смрти детета уколико оно умре касније.**

**Право на остале накнаде по основу рођења и неге детета, може остварити и отац детета, уколико мајка није жива, ако је напустила дете, или ако је из објективних разлога спречена да непосредно брине о детету.**

**Право на остале накнаде по основу посебне неге детета остварује се у складу са овим законом и прописима који регулишу остваривање права на накнаду зараде за време одсуства са рада ради посебне неге детета за лица запослена код послодавца.**

**Захтев за остваривање права на остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детата може се поднети до истека законом утврђене дужине трајања права које се остварује.**

**Право на остале накнаде по основу посебне неге детета не може се остварити за дете за које је остварено право на додатак за помоћ и негу другог лица.**

ЧЛАН 17.

ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО ОСНОВУ РОЂЕЊА И НЕГЕ ДЕТЕТА И ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА МОЖЕ ОСТВАРИТИ МАЈКА КОЈА ЈЕ У ПЕРИОДУ ОД 12 МЕСЕЦИ ПРЕ РОЂЕЊА ДЕТЕТА ОСТВАРИВАЛА ПРИХОДЕ:

1) А У МОМЕНТУ РОЂЕЊА ДЕТЕТА ЈЕ НЕЗАПОСЛЕНА;

2) ПО ОСНОВУ САМОСТАЛНОГ ОБАВЉАЊА ДЕЛАТНОСТИ;

3) КАО НОСИЛАЦ ПОРОДИЧНОГ ПОЉОПРИВРЕДНОГ ГАЗДИНСТВА КОЈЕ ИМА СТАТУС ЛИЦА КОЈЕ САМОСТАЛНО ОБАВЉА ДЕЛАТНОСТ ПРЕМА ЗАКОНУ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ПОРЕЗ НА ДОХОДАК ГРАЂАНА;

4) ПO OCHOBУ УГОВОРА O ОБАВЉАЊУ ПРИВРЕМЕНИХ И ПОВРЕМЕНИХ ПОСЛОВА;

5) ПО ОСНОВУ УГОВОРА О ДЕЛУ;

6) ПО ОСНОВУ АУТОРСКОГ УГОВОРА;

7) ПО ОСНОВУ УГОВОРА О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА ВАН РАДНОГ ОДНОСА

ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО ОСНОВУ РОЂЕЊА И НЕГЕ ДЕТЕТА И ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА МОЖЕ ОСТВАРИТИ И МАЈКА КОЈА ЈЕ У ПЕРИОДУ ОД 12 МЕСЕЦА ПРЕ РОЂЕЊА ДЕТЕТА БИЛА ПОЉОПРИВРЕДНИ ОСИГУРАНИК.

ПРАВО ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА МОЖЕ ОСТВАРИТИ И ЖЕНА КОЈА ЈЕ УСВОЈИТЕЉ, ХРАНИТЕЉ ИЛИ СТАРАТЕЉ ДЕТЕТА.

ПРАВО НА ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО ОСНОВУ РОЂЕЊА И НЕГЕ ДЕТЕТА ОСТВАРУЈЕ СЕ У ТРАЈАЊУ ОД ГОДИНУ ДАНА ОД ДАНА РОЂЕЊА ДЕТЕТА, БЕЗ ОБЗИРА НА РЕД РОЂЕЊА ДЕТЕТА.

ПРАВО НА ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО ОСНОВУ РОЂЕЊА И НЕГЕ ДЕТЕТА ОСТВАРУЈЕ MAJKA И3 CT. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА У ТРАЈАЊУ ОД ТРИ МЕСЕЦА ОД ДАНА РОЂЕЊА ДЕТЕТА, АКО СЕ ДЕТЕ РОДИ МРТВО ИЛИ УМРЕ ПРЕ НАВРШЕНА ТРИ МЕСЕЦА ЖИВОТА, ОДНОСНО ДО СМРТИ ДЕТЕТА УКОЛИКО ОНО УМРЕ КАСНИЈЕ.

ПРАВО НА ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО ОСНОВУ РОЂЕЊА И НЕГЕ ДЕТЕТА, МОЖЕ ОСТВАРИТИ И ОТАЦ ДЕТЕТА, УКОЛИКО МАЈКА НИЈЕ ЖИВА, АКО ЈЕ НАПУСТИЛА ДЕТЕ, ИЛИ АКО ЈЕ ИЗ ОБЈЕКТИВНИХ РАЗЛОГА СПРЕЧЕНА ДА НЕПОСРЕДНО БРИНЕ О ДЕТЕТУ.

ПРАВО НА ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО ОСНОВУ ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА ОСТВАРУЈЕ СЕ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ И ПРОПИСИМА КОЈИ РЕГУЛИШУ ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА НАКНАДУ ЗАРАДЕ ЗА ВРЕМЕ ОДСУСТВА СА РАДА РАДИ ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА ЗА ЛИЦА ЗАПОСЛЕНА КОД ПОСЛОДАВЦА.

ЗАХТЕВ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО ОСНОВУ РОЂЕЊА И НЕГЕ ДЕТЕТА И ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА МОЖЕ СЕ ПОДНЕТИ ДО ИСТЕКА ЗАКОНОМ УТВРЂЕНЕ ДУЖИНЕ ТРАЈАЊА ПРАВА КОЈЕ СЕ ОСТВАРУЈЕ.

17А

ПРАВО НА МЕСЕЧНУ НАКНАДУ У ВИСИНИ МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ УТВРЂЕНЕ НА ДАН ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА ИМА И МАЈКА КОЈА ПРЕ РОЂЕЊА ДЕТЕТА НИЈЕ ЗАСНОВАЛА РАДНИ ОДНОС, ОДНОСНО НИЈЕ ОСТВАРИВАЛА ПРИХОДЕ. ОВО ПРАВО ЈОЈ ПРИПАДА НАКОН РОЂЕЊА ДЕТЕТА, А ДО ИСТЕКА 365 ДАНА ОД ДАНА РОЂЕЊА ДЕТЕТА.

**(БРИШЕ СЕ)**

Члан 18.

***Основица за остале накнаде по основу рођења и неге детета за лице из члана 17. ст. 1. и 2. овог закона утврђује се сразмерно збиру месечних основица на који су плаћени доприноси, осим основице доприноса за приходе који имају карактер зараде, за последњих 18 месеци који претходе првом месецу отпочињања одсуства, због компликација у вези са одржавањем трудноће, односно дану рођења дета.***

***Основица за остале накнаде по основу рођења и неге детета, за лице из члана 17. став 2. овог закона, утврђује се сразмерно збиру месечних основица на који су плаћени доприноси за обавезно пензијско и инвалидско осигурање за последња 24 месеца која претходе дану рођења детета.***

***Основица за остале накнаде по основу посебне неге детета за лице из члана 17. ст. 1. овог закона утврђује се сразмерно збиру месечних основица на који су плаћени доприноси, осим основице доприноса за приходе који имају карактер зараде, за последњих 18 месеци који претходе месецу коришћења права.***

***Основица за остале накнаде по основу посебне неге детета, за лице из члана 17. став 2. овог закона, утврђује се сразмерно збиру месечних основица на који су плаћени доприноси за обавезно пензијско и инвалидско осигурање за последња 24 месеци који претходе месецу коришћења права.***

***Месечна основица за остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета за лица из члана 17. ст. 1. овог закона добија се дељењем збира основица из ст. 1. и 3. овог члана са 18.***

***Месечна основица за остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета за лица из члана 17. став 3. овог закона добија се дељењем збира основица из ст. 2. и 4. овог члана са 18.***

***Месечна основица за остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета из ст. 5. и 6. овог члана не може бити већа од три просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан подношења захтева.***

***Месечна основица из ст. 5. и 6. овог члана дели се са коефицијентом 1,5 и тако се одређује пун месечни износ остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета.***

***Приликом утврђивања основице за остале накнаде не узимају се основице за приходе који имају карактер зараде, осим за лица која у моменту подношења захтева права нису у радном односу, а у претходном периоду су остваривала приходе по основу зараде.***

ЧЛАН 18.

ОСНОВИЦА ЗА ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО ОСНОВУ РОЂЕЊА И НЕГЕ ДЕТЕТА И ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА ЗА ЛИЦЕ ИЗ ЧЛАНА 17. СТАВ 1. ОВОГ ЗАКОНА УТВРЂУЈЕ СЕ СРАЗМЕРНО ЗБИРУ МЕСЕЧНИХ ОСНОВИЦА НА КОЈИ СУ ПЛАЋЕНИ ДОПРИНОСИ, ЗА 12 МЕСЕЦИ КОЈИ ПРЕТХОДЕ МЕСЕЦУ У KOME ПОЧИЊЕ КОРИШЋЕЊЕ ОДСУСТВА, ОДНОСНО ДАНУ РОЂЕЊА ДЕТЕТА.

ОСНОВИЦА ЗА ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО ОСНОВУ РОЂЕЊА И НЕГЕ ДЕТЕТА И ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА, ЗА ЛИЦЕ И3 ЧЛАНА 17. CTAB 2. ОВОГ ЗАКОНА, УТВРЂУЈЕ СЕ СРАЗМЕРНО ЗБИРУ МЕСЕЧНИХ ОСНОВИЦА НА КОЈИ СУ ПЛАЋЕНИ ДОПРИНОСИ ЗА ОБАВЕЗНО ПЕНЗИЈСКО И ИНВАЛИДСКО ОСИГУРАЊЕ ЗА 12 МЕСЕЦИ КОЈИ ПРЕТХОДЕ ДАНУ РОЂЕЊА ДЕТЕТА.

МЕСЕЧНА ОСНОВИЦА ЗА ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО OCHOBY РОЂЕЊА И НЕГЕ ДЕТЕТА И ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА ЗА ЛИЦА ИЗ ЧЛАНА 17. СТАВ 1. ОВОГ ЗАКОНА ДОБИЈА СЕ ДЕЉЕЊЕМ ЗБИРА ОСНОВИЦА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА СА 12.

МЕСЕЧНА ОСНОВИЦА ЗА ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО ОСНОВУ РОЂЕЊА И НЕГЕ ДЕТЕТА И ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА ЗА ЛИЦА ИЗ ЧЛАНА 17. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА ДОБИЈА СЕ ДЕЉЕЊЕМ ЗБИРА ОСНОВИЦА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА СА 12. МЕСЕЧНА ОСНОВИЦА ЗА ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО ОСНОВУ РОЂЕЊА И НЕГЕ ДЕТЕТА И ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА ИЗ СТ. 3. И 4. ОВОГ ЧЛАНА НЕ МОЖЕ БИТИ ВЕЋА ОД ПЕТ ПРОСЕЧНИХ МЕСЕЧНИХ ЗАРАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ, ПРЕМА ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЕПУБЛИЧКОГ ОРГАНА НАДЛЕЖНОГ ЗА ПОСЛОВЕ СТАТИСТИКЕ НА ДАН ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА.

ПУН МЕСЕЧНИ ИЗНОС ЗА ОСТАЛЕ НАКНАДЕ ПО ОСНОВУ РОЂЕЊА И НЕГЕ ДЕТЕТА И ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА ЗА ЛИЦЕ ИЗ ЧЛАНА 17. ОВОГ ЗАКОНА, НЕ МОЖЕ БИТИ НИЖИ ОД МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ УТВРЂЕНЕ НА ДАН ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА.

ПОД МИНИМАЛНОМ ЗАРАДОМ У СМИСЛУ CTABA 6. ОВОГ ЧЛАНА ПОДРАЗУМЕВА СЕ ИЗНОС КОЈИ СЕ ДОБИЈА КАДА СЕ МИНИМАЛНА ЦЕНА РАДА ПO CATY, УТВРЂЕНА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ HA ДАН ПОДНОШЕЊА 3AXTEBA, ПОМНОЖИ СА 184 САТА И УВЕЋА ЗА ПРИПАДАЈУЋЕ ПОРЕЗЕ И ДОПРИНОСЕ.

Члан 19.

Утврђивање пуног месечног износа за остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета врши надлежни орган на основу података о висини основице на коју су плаћени доприноси за лице из члана 17. став 1. тач. 1) до 7) овог закона, односно за лице из члана 17. став 2. основице на коју су плаћени доприноси за обавезно пензијско и инвалидско осигурање, а који су евидентирани код органа који води евиденцију о уплаћеним доприносима обавезног социјалног осигурања, на дан подношења захтева за остваривање права.

Месечни износ осталих накнада обрачунава се на основу утврђеног пуног месечног износа накнаде у сразмери броја радних дана у којима се остварује право у датом месецу и укупног броја радних дана у том месецу.

Исплата месечних износа осталих накнада по основу рођења и неге и посебне неге детета, без пореза и доприноса, врши министарство надлежно за социјална питања на текући рачун подносиоца захтева, из средстава обезбеђених у буџету Републике Србије, A ИЗНОС ПРИПАДАЈУЋИХ ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА НА ЗАКОНОМ ПРОПИСАН НАЧИН.

Изузетно од става 3. овог члана, за лице које нема текући рачун, исплату месечних износа остале накнаде по основу рођења и неге и посебне неге детета, без пореза и доприноса, врши министарство надлежно за снцијална питања на рачун подносиоца захтева за остваривање права отвореног код финансијске организације одређене од стране министарства надлежног за социјална питања, из средстава обезбеђених у буџету Републике Србије.

Члан 20.

Збир накнаде зараде, односно накнаде плате за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета и остале накнаде по основу рођења, неге и посебне неге детета не може бити већи од (три-просечне-месечне—зараде) ПЕТ ПРОСЕЧНИХ МЕСЕЧНИХ ЗАРАДА у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан подношења захтева за накнаду зараде. Ако корисник права остварује накнаду зараде, односно накнаду плате чији укупни износ прелази (три-просечне-месечне—зараде) ПЕТ ПРОСЕЧНИХ МЕСЕЧНИХ ЗАРАДА прво се исплаћује накнада зараде у Републици Србији прво се исплаћује накнада зараде, односно накнада плате.

Члан 23.

Родитељски додатак за прво дете рођено 1. јула 2018. године и касније утврђује се у висини од 100.000,00 динара и исплаћује се једнократно.

Родитељски додатак за друго дете рођено 1. јула 2018. године и касније утврђује се у висини од 240.000,00 динара и исплаћује се у 24 једнаке месечне рате по 10.000,00 динара.

**(БРИШЕ СЕ)**

***Родитељски додатак за треће дете рођено 1. јула 2018. године и касније утврђује се у висини од 1.440.000,00 динара и исплаћује се у 120 једнаких месечних рата по 12.000,00 динара.***

РОДИТЕЉСКИ ДОДАТАК ЗА ТРЕЋЕ ДЕТЕ ИСПЛАЋУЈЕ СЕ У МЕСЕЧНИМ РАТАМА У ИЗНОСУ OД 12.000,00 ДИНАРА, A ДО НАВРШЕЊЕ ДЕСЕТЕ ГОДИНЕ ЖИВОТА ДЕТЕТА.

**(БРИШЕ СЕ)**

**Родитељски додатак за четврто дете рођено 1. јула 2018. године и касније утврђује се у висини од 2.160.000,00 динара и исплаћује се у 120 једнаких месечних рата по 18.000,00 динара.**

РОДИТЕЉСКИ ДОДАТАК ЗА ЧЕТВРТО ДЕТЕ И СВАКО НАРЕДНО ДЕТЕ, ИСПЛАЋУЈЕ СЕ У МЕСЕЧНИМ РАТАМА У ИЗНОСУ ОД 18.000,00 ДИНАРА, А ДО НАВРШЕЊЕ ДЕСЕТЕ ГОДИНЕ ЖИВОТА ДЕТЕТА.

Износ родитељског додатка за децу из члана 22. став 3. овог закона исплаћује се у износу утврђеном за четврто дете.

Паушал за набавку опреме за дете, из члана 22. став 10. овог закона, за децу рођену 1. јула 2018. године и касније и који се исплаћује заједно са једнократним износом родитељског додатка за прво дете, односно првом ратом родитељског додатка за друго, треће и четврто дете износи 5.000,00 динара.

Родитељски додатак утврђен у ст. 1-4. овог члана и паушал за набавку опреме за дете из става 6. овог члана, усклађују се 1. јануара и 1. јула, почев од 2019. године, на основу података републичког органа надлежног за послове статистике, са кретањем индекса потрошачких цена на територији Републике Србије у претходних шест месеци, а њихов номинални износ утврђује решењем министар надлежан за социјална питања.

Висина родитељског додатка утврђује се у односу на дан рођења детета.

Захтев за остваривање права на родитељски додатак подноси мајка, односно отац детета одмах након рођења у здравственој установи у којој је дете рођено, или директно надлежном органу најкасније до навршених годину дана живота детета.

Захтев поднет у здравственој установи, на основу овлашћења мајке, односно оца детета, из става 9. овог члана, овлашћени радник здравствене установе шаље надлежном органу електронским путем у складу са законом којим се уређује електронски документ и услуге од поверења у електронском пословању.

Члан 24.

Уколико у току исплате права на родитељски додатак која се врши у месечним ратама корисник права напусти дете или умре, прекида се даља исплата права до одлуке министарства надлежног за социјална питања.

Уколико у току исплате права на родитељски додатак која се врши у месечним ратама дете умре, прекида се даља исплата права.

Изузетно од става 2. овог члана за треће и четврто дете које је умрло у току исплате права врши се исплата једнократног износа од 200.000,00 динара.

Једнократни износ из става 3. овог члана усклађује се 1. јануара и 1. јула, почев од 2019. године, на основу података републичког органа надлежног за послове статистике, са кретањем индекса потрошачких цена на територији Републике Србије у претходних шест месеци, а његов номинални износ утврђује решењем министар надлежан за социјална питања.

Уколико у току исплате права на родитељски додатак која се врши у месечним ратама дође до развода брака или престанка ванбрачне заједнице, прекида се даља исплата права 10 одлуке министарства надлежног за социјална питања.

**(БРИШЕ СЕ)**

***Уколико се у току исплате права на родитељски додатак која се врши у месечним ратама утврди да деца нису вакцинисана у складу са прописима у области здравствене заштите Републике Србије, прекида се даља исплата права до одлуке******министарства надлежног за социјална питања.***

Уколико се у току исплате права на родитељски додатак која се врши у месечним ратама утврди да дете не живи на територији Републике Србије, прекида се даља исплата права до одлуке министарства надлежног за социјална питања.

Уколико се у току исплате права на родитељски додатак која се врши у месечним ратама утврди да деца предшколског узраста не похађају припремни предшколски програм у оквиру система предшколског васпитања и образовања на територији Републике Србије, прекида се даља исплата права до одлуке министарства надлежног за социјална питања.

Уколико се у току исплате права на родитељски додатак која се врши у месечним ратама угврди, да се деца основношколског узраста не школују у оквиру система основношколског образовања Републике Србије и редовно не похађају наставу на територији Републике Србије, прекида се даља исплата права до одлуке министарства надлежног за социјална питања.

Mинистарство надлежно за социјална питања одлуку о даљој исплати права из ст. 1.И 5-9. овог члана доноси у року од 15 дана од дана достављања предмета.

Члан 40.

Решавање о правима из члана1]1. став 1. тач. 1) до 7) овог закона поверава се надлежном органу јединице локалне самоуправе.

О правима из става 1. овог члана надлежни орган решава на основу поднетог захтева.

За захтев из става 2. овог члана од података о личности надлежни орган може захтевати следеће податке о подносиоцу захтева, о члановима његовог домаћинства, односно породице, и TO:

1. ЈМБГ, име и презиме, адреса пребивалишта односно боравишта, држављанство, датум и место и општина рођења, подаци о банковном рачуну на који се врши исплата, контакт телефон, адреса електронске поште, врста сродства;

2. Податке о социо-економском статусу у обиму који је дефинисан условима за остваривање права дефинисаних овим законом - подаци о приходима и имовини, подаци о плаћеним доприносима, подаци о запослењу и послодавцу, подаци о стамбеном статусу, брачни статус, статус детета уколико се ради о детету са сметњама у развоју и инвалидитетом, подаци о школовању деце и то назив и место образовне установе и образовни статус детета,

**(БРИШЕ СЕ)**

(***подаци—о-имунизанији—деце-и-то-назив-и-место-здравствене—установе—у—којој-се-дете-лечи)*** и статус, подаци о старатељству односно хранитељству уколико постоје;

3. Податке потребне за обрачун и исплату накнада зараде, односно накнаде плате за она права која имају карактер накнаде зараде, односно накнаде плате.

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа

Народна посланица Татјана Мацура.

1. Назив прописа

Предлог закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом

Drafi law on modifications and amendments to the law оn financial support јог the family with children

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

6) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума и Прелазног споразума

в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума

g) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одрсдбс Споразума и Прелизпог споразума

д) Веза са Националним програмом за интеграцију Републике Србије у Европску унију

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније

а) Навођење одредби примарних извора права Еевропске уније и оцене усклађености са њима

6) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености ca њима

в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађенст са њима

г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност

в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађенст ca 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.

Не постоје одговарајући прописи Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност Предлога закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом.

6. Да ли су претходно наведени извори права ЕУ преведени на српски језик?

Не.

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик ЕУ?

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, 25. септембар 2018. године

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

Татјана Мацура

Владимир Ђурић

Александар Стевановић

Љупка Михајловска

Нендд Божић

**ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ИЗМЕНИ ЗАКОНА О ПРЕСАЂИВАЊУ ЉУДСКИХ ОРГАНА**

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група Нова Србија – Покрет за спас Србије

27. септембар 2018. године

Београд

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

На основу члана 107. став 1. Устава Републике Србије, члана 40. став 1. тачка 1) Закона o Народној скупштини и члана 150. став 1, Пословника Народне скупштине, подносим ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ИЗМЕНИ ЗАКОНА О ПРЕСАЂИВАЊУ ЉУДСКИХ ОРГАНА, с предлогом да се сходно члану 167. Пословника Народне скупштине, донесе по хитном поступку.

Народни посланик,

Ђорђе Вукадиновић

**ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ИЗМЕНИ ЗАКОНА О ПРЕСАЂИВАЊУ ЉУДСКИХ ОРГАНА**

Члан 1.

У Закону о пресађивању људских органа („Службени гласник РС“, бр. 57/18), члан 23. мења се и гласи:

„Члан 23

Људски органи са умрлог лица могу се узети ради пресађивања само уколико је пунолетни, пословно способни давалац пре смрти дао изричиту писану сагласност да се његови органи могу, након његове смрти, узети ради пресађивања.

Са умрлог малолетног лица, које је за живота било под родитељским старањем дозвољено је узимање људских органа само на основу писменог пристанка оба родитеља, односно једног родитеља уколико је други родитељ умро или је непознат.

Са умрлог малолетног лица које је за живота било без родитељског старања дозвољено је узимање људских органа само на основу сагласности етичког одбора здравствене установе који се образује у складу са законом којим се уређује здравствена заштита.

Ca умрлог пунолетног лица коме је за живота на основу одлуке надлежног органа делимично или у потпуности одузета пословна способност, дозвољено је узимање људских органа само на основу сагласности стичког одбора здравствене установе који се образује у складу са законом којим се уређује здравствена заштита.

Са умрлог лица које није држављанин Републике Србије, односно нема стално настањење у Републици Србији, дозвољено је узимати људске органе само на основу писменог пристанка супружника, односно ванбрачног партнера, родитеља, пунолетног брата, односно сестре или пунолетног детета умрлог лица.“

Члан 2.

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

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ Т

1. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ 3AKOHA

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредби члана 97. тачка 10. Устава Републике Србије којом је утврђено да Република Србија између осталог уређује и обезбеђује систем у области здравства.

1. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Основни разлог за предлагање измене Закона о пресађивању органа јесте жеља да се укине претпостављена сагласност сваког пунолетног држављанина Републике Србије да буде давалац органа у случају смрти. Претпостављена сагласност, нажалост, оставља огроман простор за злоупотребе, везано за трансплантацију органа и у крајњем случају може да доведе до трговине органима, без обзира што се она овим законом изричито забрањује и с правом третира као изузетно озбиљно кривично дело.

Да наведем један други пример, такође везан за малверзације унутар здравственог система Републике Србије. Многобројни случајеви несталих беба у деценијама за нама још увек су без било каквог кривичноправног епилога што наводи на оправдану бојазан када је у питању претпостављена сагласност за даривање органа свих грађана Републике Србије.

Сматрам да изричита писана сагласност као што стоји у овом предлогу, дата на прописаном обрасцу, у великој мери смањује могућност да се трансплантациони поступак деформише до те мере да се претвори у своју супротност.

Министарство здравља и друштво у целини треба да делују у два правца. Један је пропагирање и промоција донорства и тиме повећање броја добровољних давалаца органа у Србији, а други је максимална заштита људског интегритета, као и приватности и безбедности података везаних за имунолошку компатибилност органа носилаца донорске картице. Једино на тај начин може да се постигне жељени ефекат, а никако са институтом претпостављене сагласности који се предложеном изменом закона брише.

1. ОБЈАШЊЕЊЕ ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Предлога закона предлаже се измена члана 23. тако што се предвиђа укидање претпостављене сагласности за даривање органа у случају смрти која иначе постоји као институт у недавно донетом Закону о пресађивању људских органа.

Чланом 2. Предлога закона предвиђа се да овај закона ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

1. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ 3A СПРОВОЂЕЊЕ ПРЕДЛОГА ЗАКОНА

За спровођење о одредаба овог закона није потребно обезбедити – додатна финансијска средства у буџету Републике Србије.

1. РАЗЛОЗИ 3A ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА ПО ХИТНОМ ПОСТУПКУ

Примена Закона о пресађивању људских органа почела је дана 2. августа 2018. године, дакле пре нешто мање од два месеца, а самим тим и примена института претпостављене сагласности за даривање органа у случају смрти. Доношење овог закона по хитном поступку предлаже се у складу са чланом 167. Пословника Народне скупоштине („Службени гласник РС“ број 20/12 — пречишћени текст), како би се овај штетни институт што пре укинуо и спречиле последице које би његова примена могла да изазове.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА ЗАКОНА О ПРЕСАЂИВАЊУ ОРГАНА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ

Услови за даривање људских органа умрлог лица

Члан 23.

**(БРИШЕ СЕ)**

***Људски органи са умрлог лица могу се узети ради пресађивања уколико се пунолетни пословно способан давалац пре смрти томе није усмено или у писменом облику за живота противио, односно ако се томе у тренутку смрти није изричито успротивио родитељ, супружник, ванбрачни партнер или пунолетно дете умрлог.***

ЉУДСКИ ОРГАНИ СА УМРЛОГ ЛИЦА МОГУ СЕ УЗЕТИ РАДИ ПРЕСАЂИВАЊА САМО УКОЛИКО ЈЕ ПУНОЛЕТНИ, ПОСЛОВНО СПОСОБНИ ДАВАЛАЦ ПРЕ СМРТИ ДАО ИЗРИЧИТУ ПИСАНУ САГЛАСНОСТ ДА СЕ ЊЕГОВИ ОРГАНИ МОГУ, НАКОН ЊЕГОВЕ СМРТИ, УЗЕТИ РАДИ ПРЕСАЂИВАЊА.

**(БРИШЕ СЕ)**

***Изузетно од става 1. овог члана, ако умрло лице нема сроднике из става 1. овог члана, људски органи са умрлог лица могу се узети ако се томе, у тренутку смрти, није изричито успротивио побочни сродник закључно са другим степеном сродства.***

***Координатор за даривање људских органа, односно члан кординационог тима дужан је да чланове породице умрлог лица из става 1. овог члана, након утврђене смрти, на одговарајући начин упозна са даљим поступањем, као и условима за даривање људских органа из става 1. овог члана.***

Са умрлог малолетног лица, које је 3 живота било под родитељским старањем, дозвољено је узимање људских органа само на основу писменог пристанка оба родитеља, односно једног родитеља уколико је други родитељ умро или је непознат.

Са умрлог малолетног лица које је за живота било без родитељског старања, дозвољено је узимање људских органа само на основу сагласности етичког одбора здравствене установе који се образује у складу са законом којим се уређује здравствена заштита.

Са умрлог пунолетног лица коме је за живота на основу одлуке надлежног органа делимично или у потпуности одузета пословна способност, дозвољено је узимање људских органа само на основу сагласности етичког одбора здравствене установе који се образује у складу са законом којим се уређује здравствена заштита.

Са умрлог лица које није држављанин Републике Србије, односно нема стално настањење у Републици Србији, дозвољено је узимати људске органе само на основу писменог пристанка супружника, односно ванбрачног партнера, родитеља, пунолетног брата, односно сестре или пунолетног детета умрлог лица.

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа

Ђорђе Вукадиновић, народни посланик

1. Назив прописа

Предлог закона о измени Закона о пресађивању људских органа

Draft Law op amendment of the Law op transplantation of human organs

3. Усклађеност – прописа ca одредбама \_ Споразума o 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 са 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 ce односи на нормативну садржину прописа

6) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума и Прелазног споразума

в) Оцена испуњености обавеза које произилазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума

г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произилазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума

д) Веза са Националним програмом за интеграцију Републике Србије у Европску унију

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније

а) Навођење одредби примарних извора права ЕУ и усклађеност са њима

6) Навођење секундарних извора права ЕУ и оцена усклађеност са њима

в) Навођење осталих извора права ЕУ 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. Ако 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/E3, али се не врши и пренос те одредбе директиве),

6. Да ли су претходно наведени извори права ЕУ преведени на српски језик?

Не

1. Да ли је пропис преведен на неки службени језик ЕУ?

 Не

1. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености

Не

**ПРЕДЛОГ ЗАКОН о допунама Закона о социјалној заштити**

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

НАРОДНА СКУПШТИНА

 Посланичка група

Лига социјалдемократа Војводине - Зелена странка

27. децембар 2016. године

Београд

ПРЕДСЕДНИЦИ

НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

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, подносим Предлог закона о допунама Закона о социјалној заштити, с предлогом да се узме у претрес.

НАРОДНИ ПОСЛАНИК

мр Горан Чабради

**ПРЕДЛОГ ЗАКОН о допунама Закона о социјалној заштити**

Члан 1.

У Закону о социјалној заштити („„Службени гласник РС“, бр 24/11) после члана 4. додају се називи чланова и чл. а - 43, који гласе:

"Право на стицање статуса родитељ - неговатељ

Члан 4a

Право на стицање статуса родитељ - неговатељ признаје се једном од родитеља детета са сметњама у развоју или особе са тешкоћама, ако је за дете са сметњама у развоју или особу са тешкоћама:

1) утврђено да има вишеструке сметње у развоју или тешкоће, телесне, интелектуалне, менталне, сензорне, говорно - језичке, због којих је потпуно зависно о помоћи и нези друге особе при задовољењу основних животних потреба, и

2) утврђено право на увећан додатак за помоћ и негу другог лица, према важећим прописима из пензијско-инвалидског осигурања.

Ако у породици има двоје или више деце са сметњама у развоју или особа са тешкоћама, из става 1 овог члана, статус родитељ - неговатељ могу стећи оба родитеља.

Утврђивање статуса родитељ - неговатељ

Члан 46

Врсту сметњи и степен тешкоћа из става 1. тачка 1) утврђује инвалидска комисија, према прописима из области пензијско-инвалидског осигурања.

Ограничења за добијање статуса родитељ - неговатељ

Члан 48

Право на статус родитељ - неговатељ може се признати родитељу до навршене 65. године живота.

Подношење захтева 3a остваривање права на статус родитељ – неговатељ

Члан 4г

Поступак за оставривање права на стицање статуса родитељ - неговатељ покреће се на основу захтева родитеља, а у случају из члана 4a став 2. оба родитеља.

Захтев за остваривање права на статус родитељ - неговатељ подноси се центру за социјални рад који је надлежан за територију на којој подносилац захтева има пребивалиште на прописаном обрасцу и уз приложену прописану медицинску и другу документацију.

Садржај и изглед обрасца, као и потребну медицинску и другу документацију прописује министар надлежан за послове социјалне заштите у року од 60 дана од дана доношења овог закона.

Решење о остваривању или одбацивању права на статус родитељ - неговатељ

Члан 4д

Центар за социјални рад одлучује о поднетом захтеву и издаје решење о остваривању права на стицање статуса родитељ - неговатељ или решење о одбацивању права на стицање статуса родитељ - неговатељ у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Права из статуса родитељ - неговатељ стичу се даном доношења решења о остваривању права на стицање статуса родитељ - неговатељ.

Новчана накнада из права на статус родитељ - неговатељ

Члан 4ђ

Родитељ - неговатељ има право на месечну новчану накнаду у висини просека минималне цене рада у Републици Србији на месечном нивоу за претходна три месеца, а месечну накнаду по овом основу министарство надлежно за послове финансија третираће као и сва друга лична примања из области радних односа.

Друга права проистекла из статуса родитељ - неговатељ

Члан 4е

Незапослена особа са статусом родитељ - неговатељ остварује иста права из пензијског, социјалног и здравственог осигурања као и запослена особа.

Министарство надлежно за социјална питања, преко центра за социјални рад, врши одбрачун накнаде, обрачун пореза и доприноса и исплату накнада лицима са статусом родитељ - неговатељ.

Евиденција лица ca статусом родитељ - неговатељ

Члан 4ж

Министарство надлежно за социјална питања води евиденцију лица којима је признато право на статус родитеља - неговатеља.

Министар надлежан за послове социјалне заштите прописије садржај и начин вођења евиденције из става 1 овог члана.

Престанак права на статус родитељ - неговатељ

Члан 4з

Право на статус родитеља - неговатеља престаје:

1) на захтев родитеља – неговатеља,

2) ако родитељ - неговатељ није у могућности да пружи потребну негу због нарушеног психофизичког стања,

3) ако родитељ - неговатељ из неоправданих разлога не обавља послове неговатеља,

4) ако се родитељ неговатељ налази на издржавању казне затвора,

5) када родитељ неговатељ наврши 65 година живота,

6) смрћу родитеља — неговатеља, смрћу детета са сметњама у развоју или особе са тешкоћама."

Члан 2.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије", а примењује се од 1. јануара 2018. године.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

1. Уставни основ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредби члана 97. тачка 8. која између осталог утврђује да Република Србије уређује и обезбеђује систем у области социјалног осигурања и других облика социјалне сигурности, друге економске и социјалне односе од општег интереса.

1. Разлози за доношење закона

Допуна Закона о социјалном осигурању се предлаже како би се помогло деци са посебним потребама, која захтевају целодневни надзор и негу, тако што би се омогућило родитељима да имају иста права као и хранитељи, како децу не би морали да дају трећем лицу. Усвајањем предложених допуна било би спречено да деца са посебним потребама нужно буду измештена из својих примарних породица јер родитељи нису у могућности да се о њима брину. Под децом са посебним потребама мисли се на децу која су тешко болесна и ментално недовољно развијена, са епилептичним нападима и при томе са разним облицима инвалидитета. Родитељи такве деце су правно „невидљиви“ за законодавца који нема свест о проблемима породица деце са сметњама у развоју.

Предлогом закона поново се актуелизује питање, покренуто сада већ „чувеном“ петицијом са 61.000 потписа грађана, који су подржали доношење закона, колоквијално названог "Родитељ - неговатељ".

Првенствено, увођењем новог института у Закон о социјалној заштити, којим би се родитељима деце оболелим од тешких болети и са неким обликом инвалидитета дао статус „родитељ - неговатељ“, спречило би се да ова деца нужно буду измештена W3 својих примарних породица. Иницијативу за допуну Закона су покренули родитељи деце са ретким болестима који се свакодневно суочавају са избором: да ли напустити посао и бринути се о детету, или га препустити институцијама и хранитељским породицама. Родитељ чије је дете тешко болесно или непокретно суочава се са немогућим изборима - ако је запослен мора да одлучи да ли да настави да ради, али да бригу о детету препусти институцији или трећем лицу или да прекине са радом и поптуно се посвете бризи о детету. Незапослени родитељ се налази пред истом дилемом.

Подржавање једног родитеља и давање том родитељу статуса који се признаје хранитељима, од изузетне је важности за тешко болесну или децу са инвалидитетом којима је за опоравак или достојанствен живот преко потребно да наставе да живе у свом дому и са члановима своје породице. Родитељима деце са вишеструким сметњама у развоју, деце која су у потпуности зависна у задовољењу основних животних потреба од стране друге особе, ускраћена су основна права, а пре свега право на рад, како би задовољили многобројне потребе детета са сметњама у развоју, а и осталих чланова породице. Родитељи се, упркос својим личним компетенцијама, могућностима, потребама и жељама, суочавају са немогућношћу заснивања радног односа, а самим тим са зависном економском ситуацијом и тенденцијом ка статусу социјално угроженог становништва. Ситуација родитеља је додатно отежана следећим чињеницама:

- 3a тешко болесну децу плаћа се сваки дан боравка у болници, као и услуге лекара, болничког особља,

- за непокретну децу или са тешким облицима инвалидитета још и услуге додатног медицинског особља.

За децу која су смештена у специјализовану хранитељску породицу плаћају се увећана накнада хранитељу за његов рад као и порези и доприноси, увећана месечна накнада за издржавање детета са посебно тешким и вишеструким развојним проблемима и то до 50%, и додатна давања за дете са инвалидитетом.

Очигледно да би омогућавањем статуса неговатеља родитељу била уједначена или чак и умањена месечна давања државе, а дете и родитељ не би имали захтеве за остваривањем права из социјалне заштите.

Имајући у виду ове чињенице, поједине земље у транзицији које се суочавају са сличним проблемом као и наша земља, увеле су институт „родитељ- неговатељ“. Наводимо пример Хрватске која је ово питање увела у позитивну законску регулативу међу "Правима у систему социјалне заштите". Препорука Савета министара Европске заједнице наглашава да „деца са дисабилитетом имају иста права на породични живот, образовање, здравље и социјално старање као и деца без дисабилитета“.

Породични закон Републике Србије регулисао је област "Хранитељство" у чл. 110 - 146. Чланом 113. одређује се: "Хранитељство се може засновати и ако је дете под родитељским старањем, али има сметње у психофизичком развоју или је дете са поремећајем у понашању". Дакле, ако се даје могућност хранитељства, свакако треба дати могућност биолошком родитељу да добије статус "родитеља - неговатеља".

Тренутна ситуација је да држава (Министарство рада) испуњава обавезе које се тичу новчане надокнаде. Према подацима са почетка ове године, у хранитељским породицама налазило се 421 дете ометено у развоју, у установама социјалне заштите 453, а посбену новчану надокнаду имају и родитељи детета са 100 одсто инвалидности који најмање 15 година брину о детету, тих корисника је 501.

1. Објашњење основних правних института и појединачних решења

У члану 1. Предлога закона допуном садржаном у новом члану 4a, одређује ce ko и под којим условима може стећи статус родитеља – неговатеља.

Допуном садржаном у новом члану 46 одређује се утврђивање статуса родитељ — неговатељ.

Допуном садржаном у новом члану 4в дата CУ ограничења при добијању статуса родитељ – неговатељ.

Допуном садржаном у новом члану 4г регулисано је подношење захтева за остваривање права на статус родитељ – неговатељ.

Допуна садржана у новом члану 4д односи се на решење о остваривању или одбацивању права на статус родитељ – неговатељ.

Допуна садржана у новом члану 4ђ односи се на новчану накнаду из права на статус родитељ – неговатељ.

Допуном садржаном у новом члану 4ђ одређује се висина месечне новчану накнаде.

Допуна садржана у новом члану 4e односи се нa друга права проистекла из статуса родитељ – неговатељ.

Допуном садржаном у новом члану 4ж односи се на вођење евиденције лица са статусом родитељ – неговатељ.

Допуна садржана у новом члану 4з односи се на престанак права на статус родитељ — неговатељ.

У члану 2. Предлога закона предвиђено је да овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а да његова примена, имајући у виду ангажовање неопходних буџетских средстава, започиње од 1. јануара 2018. године.

1. Процена финансијских средстава потребних за спровођење закона

За спровођење овог закона потребно је обезбедити додатна финансијска средства у буџету Републике Србије.

1. Преглед одредбе Закона о социјалној заштити која се допуњује

Право на социјалну заштиту

Члан 4.

Сваки појединац и породица којима је неопходна друштвена помоћ и подршка ради савладавања социјалних и животних тешкоћа и стварања услова за задовољење основних животних потреба имају право на социјалну заштиту, у складу са законом.

Права на социјалну заштиту обезбеђују се пружањем услуга социјалне заштите и материјалном подршком.

ПРАВО НА СТИЦАЊЕ СТАТУСА РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ

ЧЛAH 4A

ПРАВО HA СТИЦАЊЕ CTATУCA РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ ПРИЗНАЈЕ CE ЈЕДНОМ ОД РОДИТЕЉА ДЕТЕТА СА СМЕТЊАМА У РАЗВОЈУ ИЛИ ОСОБЕ СА ТЕШКОЋАМА, АКО ЈЕ ЗА ДЕТЕ СА СМЕТЊАМА У РАЗВОЈУ ИЛИ ОСОБУ СА ТЕШКОЋАМА:

1) УТВРЂЕНО ДА ИМА ВИШЕСТРУКЕ СМЕТЊЕ У РАЗВОЈУ ИЛИ ТЕШКОЋЕ, ТЕЛЕСНЕ, ИНТЕЛЕКТУАЛНЕ, МЕНТАЛНЕ, СЕНЗОРНЕ, ГОВОРНО - ЈЕЗИЧКЕ, ЗБОГ КОЈИХ ЈЕ ПОТПУНО ЗАВИСНО О ПОМОЋИ И НЕЗИ ДРУГЕ ОСОБЕ ПРИ ЗАДОВОЉЕЊУ ОСНОВНИХ ЖИВОТНИХ ПОТРЕБА, И

2) УТВРЂЕНО ПРАВО НА УВЕЋАН ДОДАТАК ЗА ПОМОЋ И НЕГУ ДРУГОГ ЛИЦА, ПРЕМА ВАЖЕЋИМ ПРОПИСИМА ИЗ ПЕНЗИЈСКО-ИНВАЛИДСКОГ ОСИГУРАЊА.

АКО У ПОРОДИЦИ ИМА ДВОЈЕ ИЛИ ВИШЕ ДЕЦЕ СА СМЕТЊАМА У РАЗВОЈУ ИЛИ ОСОБА СА ТЕШКОЋАМА, ИЗ СТАВА 1 ОВОГ ЧЛАНА, СТАТУС РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ МОГУ СТЕЋИ ОБА РОДИТЕЉА.

УТВРЂИВАЊЕ CTATУCA РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ

ЧЛАН 4б

ВРСТУ СМЕТЊИ И СТЕПЕН ТЕШКОЋА M3 СТАВА 1. ТАЧКА 2) УТВРЂУЈЕ ИНВАЛИДСКА КОМИСИЈА, ПРЕМА ПРОПИСИМА ИЗ ОБЛАСТИ ПЕНЗИЈСКОГ И ИНВАЛИДСКОГ ОСИГУРАЊА.

ОГРАНИЧЕЊА ЗА ДОБИЈАЊЕ СТАТУСА РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ

ЧЛAH 4в

ПРАВО HA CTATУC РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ МОЖЕ CE ПРИЗНАТИ РОДИТЕЉУ ДО НАВРШЕНЕ 65. ГОДИНЕ ЖИВОТА.

ПОДНОШЕЊЕ ЗАХТЕВА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА СТАТУС РОДИТЕЉ – НЕГОВАТЕЉ

ЧЛАН 4Г

ПОСТУПАК ЗА ОСТАВРИВАЊЕ ПРАВА НА СТИЦАЊЕ СТАТУСА РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ ПОКРЕЋЕ СЕ НА ОСНОВУ ЗАХТЕВА РОДИТЕЉА, А У СЛУЧАЈУ ИЗ ЧЛАНА 4A СТАВ 2. ОБА РОДИТЕЉА.

ЗАХТЕВ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА СТАТУС РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ ПОДНОСИ СЕ ЦЕНТРУ ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД КОЈИ ЈЕ НАДЛЕЖАН ЗА ТЕРИТОРИЈУ НА KOJOJ ПОДНОСИЛАЦ ЗАХТЕВА ИМА ПРЕБИВАЛИШТЕ НА ПРОПИСАНОМ ОБРАСЦУ И У3 ПРИЛОЖЕНУ ПРОПИСАНУ МЕДИЦИНСКУ И ДРУГУ ДОКУМЕНТАЦИЈУ.

САДРЖАЈ И ИЗГЛЕД ОБРАСЦА, КАО И ПОТРЕБНУ МЕДИЦИНСКУ И ДРУГУ ДОКУМЕНТАЦИЈУ ПРОПИСУЈЕ МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА ПОСЛОВЕ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ У РОКУ ОД 60 ДАНА ОД ДАНА ДОНОШЕЊА ОВОГ ЗАКОНА.

РЕШЕЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ ИЛИ ОДБАЦИВАЊУ ПРАВА НА СТАТУС РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ

ЧЛАН 4д

ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД ОДЛУЧУЈЕ О ПОДНЕТОМ ЗАХТЕВУ И ИЗДАЈЕ РЕШЕЊЕ O ОСТВАРИВАЊУ ПРАВА HA СТИЦАЊЕ СТАТУСА РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ ИЛИ РЕШЕЊЕ О ОДБАЦИВАЊУ ПРАВА НА СТИЦАЊЕ СТАТУСА РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ПОДНОШЕЊА ЗАХТЕВА.

ПРАВА ИЗ СТАТУСА РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ СТИЧУ CE ДАНОМ ДОНОШЕЊА РЕШЕЊА О ОСТВАРИВАЊУ ПРАВА НА СТИЦАЊЕ СТАТУСА РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ.

НОВЧАНА НАКНАДА И3 ПРАВА HA СТАТУС РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ

ЧЛАН 4ђ

РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ ИМА ПРАВО НА МЕСЕЧНУ НОВЧАНУ НАКНАДУ У ВИСИНИ ПРОСЕКА МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ НА МЕСЕЧНОМ НИВОУ 3A ПРЕТХОДНА ТРИ МЕСЕЦА, A МЕСЕЧНУ НАКНАДУ ПО ОВОМ OCHOBУ МИНИСТАРСТВО НАДЛЕЖНО 3A ПОСЛОВЕ ФИНАНСИЈА ТРЕТИРАЋЕ КАО И CBA ДРУГА ЛИЧНА ПРИМАЊА ИЗ ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА.

ДРУГА ПРАВА ПРОИСТЕКЛА ИЗ СТАТУСА РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ

ЧЛAH 4е

НЕЗАПОСЛЕНА OCOBA СА CTATУCOM РОДИТЕЉ– НЕГОВАТЕЉ ОСТВАРУЈЕ ИСТА ПРАВА W3 ПЕНЗИЈСКОГ СОЦИЈАЛНОГ И ЗДРАВСТВЕНОГ ОСИГУРАЊА КАО И ЗАПОСЛЕНА ОСОБА.

МИНИСТАРСТВО НАДЛЕЖНО ЗА СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА, ПРЕКО ЦЕНТРА ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД ВРШИ ОДБРАЧУН НАКНАДЕ, ОБРАЧУН ПОРЕЗА И ДОПРИНОСА И ИСПЛАТУ НАКНАДА ЛИЦИМА СА СТАТУСОМ РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ.

ЕВИДЕНЦИЈА ЛИЦА СА СТАТУСОМ РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ

ЧЛAH 4ж

МИНИСТАРСТВО HAДЛЕЖHO 3A СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ ЛИЦА КОЈИМА ЈЕ ПРИЗНАТО ПРАВО НА СТАТУС РОДИТЕЉА НЕГОВАТЕЉА.

МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА ПОСЛОВЕ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ, ПРАВИЛНИКОМ ПРОПИСИЈЕ САДРЖАЈ И НАЧИН ВОЂЕЊА ЕВИДЕНЦИЈЕ И3 СТАВА 1 ОВОГ ЧЛАНА.

ПРЕСТАНАК ПРАВА НА СТАТУС РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ

ЧЛАН 4з

ПРАВО НА СТАТУС РОДИТЕЉА - НЕГОВАТЕЉА ПРЕСТАЈЕ:

1) НА ЗАХТЕВ РОДИТЕЉА – НЕГОВАТЕЉА,

2) АКО РОДИТЕЉ - НЕГОВАТЕЉ НИЈЕ У МОГУЋНОСТИ ДА ПРУЖИ ПОТРЕБНУ НЕГУ ЗБОГ НАРУШЕНОГ ПСИХОФИЗИЧКОГ СТАЊА.

3) АКО РОДИТЕЉ НЕГОВАТЕЉ ИЗ НЕОПРАВДАНИХ РАЗЛОГА НЕ ОБАВЉА ПОСЛОВЕ НЕГОВАТЕЉА,

4) АКО СЕ РОДИТЕЉ НЕГОВАТЕЉ НАЛАЗИ НА ИЗДРЖАВАЊУ КАЗНЕ ЗАТВОРА,

5) КАДА РОДИТЕЉ НЕГОВАТЕЉ НАВРШИ 65 ГОДИНА ЖИВОТА,

6) CMPЋУ РОДИТЕЉА – НЕГОВАТЕЉА, СМРЋУ ДЕТЕТА СА СМЕТЊАМА У РАЗВОЈУ ИЛИ ОСОБЕ СА ТЕШКОЋАМА.

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа

Народни посланик мр Горан Чабради

1. Назив прописа

Предлог закона о допуни Закона о социјалној заштити

Proposal of the Law amending the Law оп Social Protection

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 PC”, 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 сарж прописа

6) 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 интеграцију Републике Србије у Европску унију

Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније није планирано уређење материје на коју се односи Предлог закона.

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније

а) Навођење одредби примарних извора права Еевропске уније и оцене усклађености са њима

6) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима

в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађенст 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.

Не постоје одговарајући прописи Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност Предлога закона о допуни Закона о социјалној заштити, с обзиром да су предметне измене нису релевантне са становишта права Европске уније.

1. Да ли су претходно наведени извори права ЕУ преведени на српски језик

Не.

1. Да ли је пропис преведен на неки службени језик ЕУ?

Не.

1. 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. 26. децембар 2016. године

НАРОДНИ ПОСЛАНИК

мр Горан Чабради

**ПРЕДЛОГ ЗАКОН О ДОПУНИ ЗАКОНА О СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ**

Члан 1.

У Закону о социјалној заштити („Службени гласник РС“ бр. 24/11), у члану 111. додаје се став 2. који гласи:

„Јединица локалне самоуправе о дужна је да зa ученике из социјално/материјално угрожених породица и ученике са инвалидитетом, обезбеди:

1) месечну карту за јавни превоз;

2) бесплатну ужину;

3) уџбенике и друга наставна средства из уџбеничких комплета објављених у Каталогу уџбеника за школске 2016/2017. до 2018/2019. године, које су школе изабрале да ће користити у настави.“

Члан 2.

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

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

1. Уставни основ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредби члана 97. тачка 8. која између осталог утврђује да Република Србије уређује и обезбеђује систем у области социјалног осигурања и других облика социјалне сигурности, друге економске и социјалне односе од општег интереса.

1. Разлози за доношење закона

Предложена допуна Закона о социјалном осигурању се предлаже из разлога како би се омогућило нормално, достојанствено и равноправно школовање ученика из социјално/материјално угрожених породица као и ученика са инвалидитетом.

У Србији је више од 25 одсто становништва погођено сиромаштвом, односно сваки четврти грађанин, док је стопа ризика од сиромаштва или социјалне искључености износи 43,2 одсто, објавио је Републички завод за статистику.

Глад је најтежи вид сиромаштва, а 150.000 људи је директно угрожено, јер је неухрањено. Сиромаштвом су првенствено погођени људи са ниским степеном образовања, деца, стари, особе са инвалидитетом. Најрањивије групе су деца до 13 година старости и стари преко 65 година. Посебан пораст сиромаштва је забележен у категорији незапослених. Многима прође дан, а да не поједу ништа. Податак да четвртина становника Србије живи на граници сиромаштва, отвора питање како се тешки животни услови одржавају на појединца и породицу. Социолози кажу да сиромаштво и ризик од беде утиче на све аспекте живота, јер се ти људи осећају понижено и неупотребљиво у друштву. Родитељи се осећају понижено јер нису у стању да приуште основе ствари својој деци, обућу и одело одговарајуће за тренутно годишње доба, комплет уџбеника за нормално школовање, а одлазак на годишњи одмор је за већину немогућ. Запослени родитељи са просечним платама, нису у могућности да испуне све основне потребе једног ученика, а нарочито незапослени родитељи.

Нажалост, имали смо пример осамнаестогодишњег дечака из Мола, који је себи одузео живот због немаштине и немогућности да се са њом избори. Трећи разред школе за куваре у Бечеју, био је принуђен да напусти из разлога што није могао да купује месечну карту за аутобус. Сматрам да је то упозорење и да морамо хитно реаговати, како се у будућности не би дешавале сличне ствари.

У Уставу Републике Србије, у члану 71. се наводи да свако има право на образовање, као и да је основно образовање обавезно и бесплатно, а средње образовање је бесплатно. Сматрам да је за нормално, равноправно и достојанствено образовање ученика из социјално/материјално угрожених породица, потребно обезбедити месечну карту за јавни превоз, бесплатне ужине и бесплатне уџбенике и друга наставна средства из уџбеничких комплета.

1. Објашњење основних правних института и појединачних решења

У члану 1. Предлога закона предложеном допуном члана 111. Закона о социјалној заштити, додаје се став 2. у коме се наводи да је јединица локалне самоуправе дужна да за ученике из социјално/материјално угрожених породица и ученике са инвалидитетом, обезбеди месечну карту за јавни превоз, бесплатну ужину и уџбенике и друга наставна средства из уџбеничких комплета објављених у Каталогу уџбеника за школске 2016/2017. до 2018/2019. године, које су школе изабрале да ће користити у настави.

У члану 2. Предлога закона предвиђено је да овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије".

1. Анализа ефеката за доношење закона

Предложеном допуном Закона о социјалној заштити, омогућава се нормално, достојанствено и равноправно школовање ученика из социјално/материјално угрожених породица као и ученика са инвалидитетом.

1. Процена финансијских средстава потребних за спровођење закона

За спровођење овог закона није потребно обезбедити додатна финансијска средства у буџету Републике Србије.

1. Разлози зa доношење закона по хитном поступку

Доношење овог закона по хитном поступку се предлаже из разлога како би ce што пре обезбедило нормално школовање ученика из социјално/материјално угрожених породица и ученика са инвалидитетом, као и да би се избегле даље штетне последице по целокупни систем образовања и друштво у целини.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДБЕ ЗАКОНА О СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ KOJE ДОПУЊУЈУ

Друге врсте помоћи

Члан 111.

Јединица локалне самоуправе може предвидети и друге врсте материјалне помоћи грађанима на својој територији (народне кухиње, субвенције и др.).

ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ ДУЖНА ЈЕ ДА ЗА УЧЕНИКЕ ИЗ СОЦИЈАЛНО/МАТЕРИЈАЛНО · УГРОЖЕНИХ ПОРОДИЦА И УЧЕНИКЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ, ОБЕЗБЕДИ:

1) МЕСЕЧНУ КАРТУ ЗА ЈАВНИ ПРЕВОЗ;

2) БЕСПЛАТНУ УЖИНУ;

3) УЏБЕНИКЕ И ДРУГА НАСТАВНА СРЕДСТВА ИЗ УЏБЕНИЧКИХ КОМПЛЕТА ОБЈАВЉЕНИХ У КАТАЛОГУ УЏБЕНИКА ЗА ШКОЛСКЕ 2016/2017. ДО 2018/2019. ГОДИНЕ, КОЈЕ СУ ШКОЛЕ ИЗАБРАЛЕ ДА ЋЕ КОРИСТИТИ У НАСТАВИ.

ИЗЈАВА O УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа

Народни посланик Радослав Милојичић

1. Назив прописа

Предлог закона о допуни Закона о социјалној заштити

Proposal of the Law amending će Law op Social Protection

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 PC”, 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 PC”, број 83/08) (у даљем тексту: Прелазни споразум):

а) Одредба Споразума и Прелазног споразума која се односе на нормативну саржину прописа 6) 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 интеграцију Републике Србије у Европску унију Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније није планирано уређење материје на коју се односи Предлог закона.

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније

а) Навођење одредби примарних извора права Еевропске уније и оцене усклађености са њима 6) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима

в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађенст 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.

He постоје одговарајући прописи Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност Предлога закона о допуни Закона о социјалној заштити, с обзиром да су предметне измене нису релевантне са становишта права Европске уније.

1. Да ли су претходно наведени извори права ЕУ преведени на српски језик?

Не.

1. Да ли је пропис преведен на неки службени језик EУ?

Не.

1. 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,

12. октобар 2016. године

НАРОДНИ ПОСЛАНИК

Радослав Милојичић

**ЗАКОН О ДОПУНИ ЗАКОНА О СОЦИЈАЛНОМ СТАНОВАЊУ**

На основу члана 97. тач. 8. и 10. Устава Републике Србије, Народна скупштина Републике Србије доноси:

**ЗАКОН О ДОПУНИ ЗАКОНА О СОЦИЈАЛНОМ СТАНОВАЊУ**

Члан 1.

У Закону о социјалном становању („Службени гласник РС”, бр. 72/2009), после члана 9. додаје се нови члан 9а, који гласи:

Члан 9а

(1) Надлежни орган јединице локалне самоуправе понудиће сразмерно умањење обавезе плаћања доприноса за уређивање грађевинског земљишта инвеститору који на територији те јединице локалне самоуправе гради објекат за становање, уколико непрофитној стамбеној организацији јединице локалне самоуправе, односно њеном надлежном органу, неповратно и без накнаде уступи најмање 35 m² стамбене површине у том објекту.

(2) Месно надлежна непрофитна стамбена организација, односно надлежни орган јединице локалне самоуправе, уступа стамбену површину из става 1. овог члана следећим социјално осетљивим категоријама лица:

породицама са децом оболелом од тешких и ретких болести;

самохраним родитељима са децом оболелом од тешких и ретких болести;

особама са инвалидитетом.

(3) Надлежни орган јединице локалне самоуправе својим актом утврђује начин и методологију сразмерног умањења обавезе плаћања доприноса за уређивање грађевинског земљишта.

Члан 2.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредбама члана 97. тач. 8. и 10. Устава Републике Србије, којима је утврђено да Република Србија уређује и обезбеђује систем у областима радних односа, социјалног осигурања и других облика социјалне сигурности, као и друге економске и социјалне односе од општег интереса, затим здравство и социјалну заштиту, борачку и инвалидску заштиту и бригу о деци.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Основни разлог за предлагање допуне Закона о социјалном становању јесте жеља да се, превасходно приватни инвеститори, на суштински нов начин стимулишу на интензивнију изградњу тзв. „социјалног квадрата“.

Наиме, идеја је да надлежни орган јединице локалне самоуправе сразмерно умањи инвеститорову обавезу плаћања доприноса за уређивање грађевинског земљишта уколико овај, за потребе социјално угрожених категорија становништва, неповратно и без накнаде уступи више од 35 m² стамбеног простора у новоизграђеном објекту.

Оно што је важно нагласити јесте да се, за разлику од постојеће праксе која је у великој мери нетранспарентна, предлoженом допуном таксативно наводе категорије лица којима се искључиво може уступити стамбена површина прибављена на овај начин. На тај начин се суштински реализује подстицање партнерства јавног и приватног сектора у области социјалног становања, како је то иначе до сада углавном само декларативно наведено у члану 9. став 1. тачка 6) Закона.

Промовисањем оваквог решења у закону доприноси се и промени друштвене свести у позитивном смеру, јер ће се подстицати солидарност и емпатија, вредности које су у савременом, технолошки оптерећеном друштву у дефициту.

III. ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Предложеном допуном закона стимулишу се инвеститори у области стамбене изградње на интензивнију градњу тзв. „социјалног квадрата“.

Идеја је да надлежни орган јединице локалне самоуправе сразмерно умањи инвеститорову обавезу плаћања доприноса за уређивање грађевинског земљишта у случају да овај, за социјалне потребе јединице локалне самоуправе, неповратно и без накнаде уступи више од 35 m² стамбеног простора у новоизграђеном објекту.

Такође, прецизно се наводе категорије лица којима могу бити уступљени на коришћење овако прибављени станови, што доприноси транспарентности и праведности расподеле.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ОВОГ ЗАКОНА

За спровођење одредаба овог закона није потребно обезбедити додатна финансијска средства у буџету Републике Србије.

Предлагача

Народни посланик

Злата Ђерић

Београд, 17.децембар 2024. године

**ПРОТОКОЛ О ПОСТУПАЊУ У ШКОЛИ СА УЧЕНИЦИМА ОБОЛЕЛИМ ОД ДИЈАБЕТЕСА**

ПРОТОКОЛ О ПОСТУПАЊУ У ШКОЛИ СА УЧЕНИЦИМА OБОЛЕЛИМ ОД ДИЈАБЕТЕСА

У сарадњи са Министарством просвете и Министарством туризма и омладине

Министарство здравља Републике Србије

Републичка стручна комисија за превенцију и контролу шећерне болести

Овај протокол односи се на поступање са ученицима оболелим од дијабетеса у установама основног и средњег образовања и васпитања (у даљем тексту: школа).

Поступање у складу са овим протоколом треба да омогући ученику који болује од дијабетеса, поред контроле болести и узимања терапије и:

• активно учешће у образовно-васпитном раду, како у школи, тако и у осталим облицима образовно-васпитног рада ван школе, а у складу са годишњим планом рада школе – такмичења, настава у природи, екскурзија, излети, студијска путовања;

• адекватан одговор на прве знаке здравствених поремећаја у школској средини;

• превенцију озбиљнијих последица болести препознавањем пратећих стања и брзим деловањем запослених у образовној установи.

Право на здравље је једно од основних права детета. Остваривање овог права мора бити омогућено и током боравка детета у школи.

Овим протоколом дефинисан је појам безбедног школског окружења за ученике са дијабетесом у циљу спречавања могућих ситуација повећаног ризика по здравље и живот ученика, као и утврђивања процедура и обавеза свих учесника (изабраног педијатра, односно педијатра из дома здравља основаног за територију на којој се налази школа, наставника, стручних сарадника, родитеља/других законских заступника, као и других ученика који су у истом одељењу или су у контакту са учеником са дијабетесом).

Циљ свих активности је стварање услова у којима би ученик са дијабетесом активно и пуноправно учествовао у образовно-васпитном процесу.

1. Дијабетес

Дијабетес мелитус је хронична метаболичка болест коју карактеришу континуирано повишене вредности глукозе у крви (у даљем тексту: ГУК). Узрок високих вредности глукозе је недостатак инсулинског хормона или неосетљивост периферних ткива на нормалне нивое овог хормона. Инсулин је хормон панкреаса који дозвољава глукози да уђе у ћелије, где се њеном разградњом ослобађа енергија за виталне хемијске процесе.

Најчешћи облици дијабетеса:

• Тип 1 – по правилу се јавља код деце и младих, панкреас не производи инсулин, синтетички инсулин је неопходан за лечење,

• Тип 2 – чешћи код старијих и гојазних особа (у последње време и код гојазних адолесцената), панкреас производи недовољну количину инсулина, синтетички инсулин није неопходан за лечење у почетној фази. Компликације дијабетеса могу бити акутне или хроничне.

Акутне компликације су метаболички поремећаји узроковани екстремно ниским (хипогликемија) или високим (хипергликемија) вредностима глукозе у крви.

Акутне компликације се могу развити у школском окружењу и захтевају брз и одговарајући одговор.

**Хипергликемија** је стање високих вредности ГУК (измерена вредност већа од 7 ммол/л пре јела, односно 10 ммол/л после јела, а посебно је важна изражена хипергликемија преко 15 ммол/л).

Узроци могу бити:

• недовољна доза инсулина,

• обилан оброк богат угљеним хидратима,

• стресна ситуација,

• повишена телесна температура.

**Хипогликемија** је стање ниских вредности ГУК-а (измерена вредност испод 4 ммол/л). Узроци могу бити:

• превелика доза инсулина,

• недовољан унос хране,

• повећана физичка активност.

Хроничне компликације настају као резултат дуготрајног утицаја високог нивоа шећера у крви на крвне судове и нерве, што може довести до оштећења бубрега, очију и срчаног мишића.

1. **Дијабетес код деце и адолосцената**

Период школовања је период живота детета и младе особе који је обележен не само емоционалним, социјалним и когнитивним сазревањем, већ и веома интензивним физичким растом и развојем. Специфичности хормонског статуса, као и чињеница да хронично оболели адолесценти теже да минимизирају симптоме болести како се не би издвајали од својих вршњака, могу бити узрок лоше регулације болести.

Да би се ученик са дијабетесом правилно развијао, од изузетне је важности добра регулација болести, што подразумева значај обезбеђивања адекватних услова за контролу ГУК-а, али и пријатан осећај прихваћености током боравка у школи.

1. **Сигурно школско окружење за ученика који болује од дијабетеса**

Током боравка у школи, ученик са дијабетесом је изложен разним факторима који утичу на тренутни ниво ГУК-а:

• узимање оброка и лучење хормона стреса доводи до повећања ГУК-а,

• узимање терапије (инсулин) и физичка активност доводи до снижавања ГУК-а.

* 1. Нивои активности у школском окружењу

Први ниво деловања: основни предуслови

Процедуре:

Потребно је да:

• родитељи/други законски заступници ученика са дијабетесом дају потпуне информације о здравственом стању свог детета одељењском старешини, односно стручним сарадницима како би школа на време предузела потребне активности у циљу заштите здравственог стања ученика;

• након сазнања о здравственом стању ученика са дијабетесом, изабрани педијатар, односно педијатар из дома здравља основаног за територију на којој се налази школа, треба да обавести стручног сарадника школе;

• изабрани педијатар, односно педијатар из надлежног дома здравља основаног за територију на којој се налази школа укључује се у третман ученика са дијабетесом кроз пружање одговарајуће подршке, кроз примену психолошких, социјалних и едукативних мера, пре свега у организовању обука свих који могу допринети безбедним условима за боравак ученика са дијабетесом у школској средини;

• уколико здравствено стање ученика захтева одређена ограничења физичке активности, изабрани педијатар, односно педијатар из надлежног дома здравља основаног за територију на којој се налази школа заједно са наставником разредне наставе, односно одељењским старешином и наставником физичког и здравственог васпитања даје предлог за прилагођавање наставе физичког и здравственог васпитања;

• изабрани педијатар, односно педијатар из дома здравља основаног за територију на којој се налази школа ће по завршетку основног, односно средњошколског образовања и васпитања вршити стручно вођење у вези са наставком школовања или избором професије детета, у циљу превенције компликација болести, очувања здравља и постизања даљих резултата у складу са капацитетима;

• ученик који болује од дијабетеса има право да захтева прилагођавање услова приликом полагања завршног испита/матуре у складу са прописима којима се уређује полагање завршног испита/матуре.

Други ниво деловања: дневне активности у праћењу ученика

Учествују сви запослени у школи.

Процедуре:

Потребно је:

• обезбедити да сви запослени у школи знају шта треба радити у хитној ситуацији са учеником који болује од дијабетеса;

• да минимум две особе из реда запослених буду обучене да воде бригу о ученику са дијабетесом током реализације образовно-васпитног рада како би у школи у сваком тренутку рада била бар једна компетентна особа;

• обезбедити адекватне услове за ГУК мерење и услове за давање инсулина, након одговарајуће едукације од стране педијатра;

• обезбедити услове за узимање оброка по потреби; • омогућити коришћење тоалета по потреби;

• омогућити ученику индивидуални образовни план (ИОП), на захтев родитеља/другог законског заступника, у циљу остваривања права на подршку у образовању уколико је потребна таква додатна подршка због тешкоћа које ствара здравствено стање детета које болује од дијабетеса;

• појачати надзор над учеником током полагања испита (завршног, односно матурског испита) на крају основног и на крају средњег образовања и васпитања у складу са прописима којима се уређује полагање испита (ситуације појачаног стреса);

• појачати надзор ученика током физичке активности (пре, за време и после часа физичког и здравственог васпитања);

• обезбедити одлагање инфективног материјала (ватни штапићи, ланцете, тест траке);

• обезбедити у договору са родитељима / другим законским заступницима, чување хране (мед, мармелада, кекс), напитака (сок, спортска вода) и/или других средстава за брзо подизање ГУК-а (таблете или ампуле декстрозе и инјекцију глукагона);

• обезбедити у договору са родитељима/другим законским заступницима, а у циљу метаболичког праћења ученика, чување резервног уређаја за мерење ГУК-а (глукомер);

• одржавати редовне контакте са родитељима/ другим законским заступницима;

• одржавати редовне контакте са стручним сарадницима школе.

Трећи ниво деловања: **поступци у случају акутних компликација**

а) Хипергликемија

б) Блага до умерена хипогликемија

ц) Тешка хипогликемија

а) Хипергликемија представља измерену ГУК вредност од 15 ммол/л или више.

Симптоми и знаци хипергликемије су:

• јака жеђ, • учестало мокрење,

• сува кожа, • слабија концентрација,

• раздражљивост,

• летаргија.

Често нема изражених симптома или видљивих знакова, али измена волумена ГУК-а од 15 ммол/л или више захтева интервенцију!

Како поступити?

• не остављати ученика без надзора,

 • рехидрација: ученик треба да попије 1-2 чаше воде (не сока!),

• контактирати особу у школи која је обучена за бригу о детету с дијабетесом и родитеље/ другe законскe заступнике и/или педијатра због кориговања нивоа шећера путем употребе инсулина.

б) Блага до умерена хипогликемија представља измерену вредност ГУК испод 4 ммол/л.

Симптоми и знаци благе до умерене хипогликемије су:

• осећај глади,

• дрхтање,

• знојење,

• раздражљивост,

• бледило,

• убрзан рад срца,

• главобоља,

• убрзано дисање,

• бол у стомаку,

• неразумљив говор.

Често нема симптома или видљивих знакова, али измерени ГУК од 4 ммол/л или мање захтева интервенцију и описани поступак!

Како поступити?

• не остављати ученика без надзора,

• дати ученику 2‒3 таблете глукозе у количини која ће обезбедити 15 г једноставног (брзоделујућег) угљеног хидрата или еквивалент у слаткој храни или напитку (нпр. 2‒3 кашичице меда/шећера/џема, чаша бистрог воћног сока, али не чоколаду нити неки други слаткиш који садржи масти, било да је реч о млечним производима или орашастим плодовима).

После 10‒15 минута поново измерити ниво глукозе у крви.

• ако је ниво шећера још низак, поновити поступак,

• ако се ниво шећера врати на нормалне вредности, дати ученику оброк богат сложеним угљеним хидратима (нпр. 30 грама црног хлеба, тестенине, колача,).

**И код најмање сумње на блажу/умерену хипогликемију, применити горе наведени поступак у циљу спречавања развоја тешке хипогликемије!**

ц) Тешка хипогликемија

Симптоми и знаци тешке хипогликемије:

• нарушена способност оријентације,

• поремећај свести,

• немогућност гутања,

• грчење скелетних мишића,

• епилептични напад,

• губитак свести. Како поступити:

• Уколико је ученик изгубио свест, потребно му је хитно пружити прву помоћ: ослободити дисајне путеве, поставити га у бочни положај и позвати хитну помоћ и родитеље/друге законске заступнике.

**Примена инјекције глукагона у школи у случају тешке хипогликемије**

Током боравка ученика са дијабетесом у школи потребно је спроводити све наведене и препоручене активности у циљу спречавања појаве хипогликемије, а посебно развоја тешке хипогликемије.

Иако постоје начини превентивног деловања, школа треба да размотри и могућност појаве хитне ситуације тешке хипогликемије када је због хитног, животно угрожавајућег стања потребно да ученик добије инјекцију глукагона.

Глукагон је хормон панкреаса који делује тако што стимулише разградњу гликогена у јетри и тако доводи до повећања ГУК-а.

Примена инјекције глукагона је једноставна, па је одговарајуће обучена особа може применити у хитним ситуацијама чак и ако није здравствени радник. Едукацију о употреби глукагонске инјекције врши изабрани педијатар, односно педијатар из дома здравља основаног за територију на којој се налази

